

 Questo sito utilizza cookie per analisi, contenuti personalizzati e pubblicità. Continuando a navigare questo sito, accetti tale utilizzo. [Scopri di più](#)

[Notizie](#) [Meteo](#) [Sport](#) [eSPORTS](#) [Video](#) **Money** [Altro >](#)

 money

cerca nel Web

Precedente

Successivo

## Stipendi, il prezzo di esser donna: peggiora la differenza con gli uomini: "Frutto di discriminazione"

**R** La Repubblica | Un'ora fa | a cura di Raffaele Ricciardi



**MILANO** - Il 2020 del Covid anno dei passi indietro per la parità di genere, specie sul mondo del lavoro dove sono andate in sofferenza quelle professioni tipicamente ricoperte dalle donne e dove è esploso il carico di lavoro familiare, con le scuole chiuse e i bimbi di cui prendersi cura.

L'Osservatorio JobPricing ha calcolato, nella nuova versione del Gender Gap Report (realizzato con Spring Professional e IDEM/Mind the gap), che nel 2020, su una retribuzione annua lorda a tempo pieno, il divario tra le buste paga delle donne e degli uomini sia arrivato all'11,5% (crescita di 0,4 punti): è come se le lavoratrici italiane avessero iniziato a percepire uno stipendio il 7 febbraio, lavorando regolarmente dal 1° gennaio. Il quadro peggiora ancora al 12,8% se si considera la retribuzione globale annua, comprensiva quindi delle parti variabili: il peggioramento in questo caso è di 2,4 punti sull'anno precedente.

### Calcola il tuo stipendio giusto

Ma quanta parte, di questa differenza tra i salari, è in qualche modo 'giustificata' dalle diverse caratteristiche di lavoratrici e lavoratori? Molto poco, nulla anzi. L'Osservatorio ha stimato un gender pay gap "aggiustato" per le caratteristiche dei lavoratori (livelli di istruzione, esperienza, tipologia di impresa nella quale si lavora e via dicendo) stimando quanto della differenza tra gli stipendi sia riconducibile a una vera e propria discriminazione. "La domanda a cui risponde questo esercizio è: le lavoratrici italiane sono pagate di meno perché lavorano di meno, hanno caratteristiche professionali peggiori o addirittura meno produttive, oppure sono anche vittime di discriminazione?" - spiega Erica Delugas, economista e junior data manager di JobPricing. "Le nostre stime ci dicono che il differenziale salariale di genere medio sia dovuto interamente a discriminazione. Il pay gap medio corretto sulla Retribuzione Globale Annuale è del 5,6%, quello che misura la discriminazione è dell'8,1%". Tre dunque le conclusioni del rapporto:

- il pay gap che si osserva tra i salari medi è interamente frutto di una discriminazione;
- esiste un gap "nascosto": le donne in media hanno caratteristiche migliori, quindi al gap "visibile" si aggiunge un gap "invisibile". Se le donne avessero in media le stesse caratteristiche degli uomini (cioè peggiori), è ragionevole pensare che sarebbero pagate ancor di meno;
- la differenza tra le caratteristiche dei due gruppi (uomini e donne) è probabilmente frutto del fatto che le donne con minor livello di istruzione e minori qualifiche professionali non riescono proprio ad accedere ad un lavoro retribuito. Inoltre, è probabile che date queste differenze sulla tipologia di donne occupate, il differenziale salariale sarebbe ancora più elevato qualora, nella stima, si potesse tenere conto di questa "selezione" presente nel mercato del lavoro.

"Le differenze sull'occupazione confermano questo risultato - aggiunge Delugas - sono purtroppo le donne con i livelli di istruzione più bassi ad essere maggiormente disoccupate. Come se non fosse abbastanza, il pay gap non spiegato, cioè la discriminazione, aumenta ad aumentare dei livelli di salario: più le donne ricoprono ruoli remunerativi, più sono soggette a differenziali salariali ingiustificati. Dalle nostre stime, infatti, emerge che solo tra i pay gap calcolati sui salari più bassi è possibile trovare una "spiegazione" dell'esistenza del differenziale di genere".

"La cosa più sconcertante che emerge dall'analisi - commenta Giuseppe Guerra, Head of Central & Southern Italy | Professional Recruitment di Spring Professional e Badenoch + Clark - è che il gender gap nasconde un'erronea e miope valutazione delle skills da parte dei datori di lavoro. Le donne in media hanno soft skills utilissime in azienda molto più sviluppate degli uomini. Empatia, capacità di lavorare in gruppo, problem solving e gestione dello stress. Eppure queste caratteristiche - che negli uomini vengono pagate meglio - nelle donne non vengono valorizzate. Si tratta di un problema di valutazione da parte delle aziende che affonda le sue radici in aspetti culturali che vanno scardinati. Il superamento di questo gap infatti, è dimostrato, porterebbe vantaggi enormi alle organizzazioni e al Paese nel suo complesso".

### Calcola il tuo stipendio giusto

Se questo è il quadro, ed emerge chiara la necessità di accelerare il cambio di rotta, la ripartenza economica e l'emergere di nuove esigenze professionali (transizione green, digitale e via dicendo) potranno rappresentare una occasione di riequilibrio? Se si guarda alla storia della formazione di uomini e donne, ricorda il Rapporto, le donne "in media sono più istruite degli uomini, su tutti i livelli. Secondo Almalaurea nell'ultimo anno le laureate sono state il 58,7 per cento del totale e, secondo gli ultimi dati ufficiali del MIUR il fenomeno dell'abbandono scolastico investe maggiormente i ragazzi (3% ragazze contro 4,6% ragazzi)". I voti sono migliori e le percentuali di donne con titoli inferiori alla laurea sono andate progressivamente in diminuzione; "tuttavia, le donne laureate sono maggiormente concentrate nelle discipline umanistiche (80% di presenze negli ambiti di Insegnamento, linguistico e psicologico). Nonostante le donne siano, in media, più istruite degli uomini, si concentrano nelle discipline umanistiche autoescludendosi dai percorsi STEM, che sono quelli che offrono migliore probabilità di impiego e le migliori prospettive di retribuzione", aggiunge il Rapporto.

"Siamo a un punto di svolta", commenta Tindara Addabbo, docente di Politica Economica alla Università di Modena e Reggio Emilia e presidente del comitato scientifico di Idem. "Alcune tendenze manifestatesi già lo scorso anno nel rientro al lavoro retribuito, quali il venir meno di timide maggiori condivisioni nelle coppie del lavoro domestico e di cura, o le perdite di lavoro che hanno maggiormente colpito le donne, contribuiscono all'aprirsi del gap di genere a svantaggio delle donne". Se smart working e normative a favore dell'eguaglianza di genere saranno efficienti, resta da vedere: "È determinante quanto avverrà anche all'interno delle imprese e nelle istituzioni. Sapranno rispondere alla richiesta di una maggiore conoscenza di quanto al loro interno si sia lontani dall'equità di genere per guidare un processo di riduzione delle diseguaglianze e contrasto alle discriminazioni? Quindi gli investimenti previsti nell'ambito del Pnrr dovranno essere attentamente valutati rispetto al loro impatto di genere e si dovrà procedere con una maggiore diffusione del gender procurement. Una spinta al raggiungimento di una riduzione del gap di genere nella ricerca potrebbe pervenire dall'implementazione di Piani di eguaglianza di genere trasformativi in linea con quanto richiesto dalla Commissione Europea come requisito per l'accesso a fondi europei di per la ricerca e in sinergia con la diffusione dei bilanci di genere".

[Vai alla Home page MSN](#)

#### RICERCHE POPOLARI

FTSE MIB		-199,34
FTSEMIB	25.874,39 ▼	-0,76%

FTSE Italia All share		-212,26
ITLMS	28.506,87 ▼	-0,74%

FTSE All-Share Capped		-225,70
ITLMSC	31.524,50 ▼	-0,71%

FTSE Italia MidCap		-351,74
ITMC	50.447,93 ▼	-0,69%

#### ALTRO DA LA REPUBBLICA



[Italia-Lituania, scocca l'ora di Raspadori. Mancini: "Deve sfruttare l'occasione"](#)

**R**

[La Repubblica](#)



[L'ultimo show di Michetti, non può parlare subito e lui abbandona il dibattito alla Cisl](#)

**R**

[La Repubblica](#)



[Rizzoli Emanuelli apre per la prima volta al pubblico le porte dell'azienda](#)

**R**

[La Repubblica](#)