

Il progetto "DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE" nf 2/189/08 è stato realizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano - Formazione professionale in lingua italiana, in partnership con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, l'AFI/IPL Istituto per la promozione dei lavoratori e l'associazione Rete donne-lavoro ed è stato cofinanziato dall'Unione Europea - Fondo Sociale Europeo, dal Ministero del Lavoro e dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

Come si misura il gender pay gap, ovvero il differenziale retributivo di genere? È possibile stabilire i fattori che lo determinano? In che misura la discriminazione nel mercato del lavoro influenza la retribuzione delle donne?

Per rispondere a queste domande è necessario capire non solo come questo indicatore è calcolato, ma anche le ragioni alla base dell'esistenza delle differenze retributive tra uomini e donne. Sono questi gli obiettivi che ci si propone di raggiungere con questa pubblicazione, al fine di porre le basi per la progettazione di azioni incisive verso l'eliminazione dei differenziali retributivi di genere.

Paola Villa, economista, Ph.D alla University of Cambridge, è professore ordinario alla Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Trento. Il campo di ricerca principale è l'economia del lavoro. È autrice di numerosi studi con riferimento specifico alle dinamiche dell'occupazione e della disoccupazione. Una parte rilevante dell'attività di ricerca degli ultimi anni è stata dedicata alle problematiche connesse con l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Dal 2008 fa parte del direttivo del Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università degli Studi di Trento. Fa parte della redazione del portale www.ingenero.it aperto nel dicembre 2009.



Paola Villa

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE

**Come misurare e come leggere il differenziale
salariale tra uomini e donne**

DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

Europäische Union



Unione europea



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

Differenziali retributivi di genere

Come misurare e come leggere il
differenziale salariale tra uomini e donne

Paola Villa

Bolzano 2010

Il progetto “DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE” n° 2/189/08 è stato realizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano - Formazione professionale in lingua italiana, in partnership con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, l'AFI/IPL Istituto per la promozione dei lavoratori e l'associazione Rete donne-lavoro ed è stato cofinanziato dall'Unione Europea - Fondo Sociale Europeo, dal Ministero del Lavoro e dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

Indice

Premessa	7
Introduzione	9
PARTE 1	
1. L'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro	11
2. Gli ostacoli all'integrazione delle donne nel mercato del lavoro su un piano di parità	13
3. La discriminazione (diretta e indiretta)	16
4. La segregazione nel mercato del lavoro (orizzontale e verticale)	20
5. Differenze nei livelli del reddito da lavoro: l'evidenza empirica	24
6. All'origine del differenziale retributivo di genere	27
PARTE 2	
7. La misurazione del "gender pay gap": quale indicatore?	31
8. Le "insidie" del dato medio aggregato	38
9. Il differenziale salariale grezzo: limiti e difficoltà interpretative	41
10. Il confronto a livello internazionale e il problema della selezione del campione	43
11. Il differenziale salariale e la discriminazione salariale	45
PARTE 3	
12. Osservazioni conclusive	51
Riferimenti bibliografici	57

Premessa

Nell'ambito delle iniziative comunitarie del Fondo Sociale Europeo la Provincia Autonoma di Bolzano - Formazione professionale in lingua italiana, in partnership con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, l'AFI/IPL Istituto per la promozione dei lavoratori e la Rete donne-lavoro, ha realizzato il progetto DI.RE. - DIfferenze REtributive, DIfferenze da eliminaRE -, che ha affrontato il problema del permanere di differenziali retributivi tra uomini e donne nelle organizzazioni e nel mercato del lavoro locale.

L'idea di indagare un tema complesso come quello delle asimmetrie salariali tra donne e uomini è nata dall'esigenza di approfondimenti, espressa in più di un'occasione dalle partecipanti agli incontri territoriali organizzati dalla Rete donne-lavoro, le quali, pur conoscendo l'esistenza dei differenziali retributivi, non riuscivano a capirne con chiarezza le cause.

Inoltre, sebbene in Europa il differenziale retributivo di genere si attesti su una media del 18% ed anche in Italia e in Alto Adige i dati rispecchiano fedelmente questa tendenza, la percezione del fenomeno nell'opinione pubblica locale resta molto scarsa, così come povero è il dibattito, a tutti i livelli, sul *gender pay gap*.

Con questo manuale, snello e di agile consultazione, abbiamo inteso fornire una risposta ai vari interrogativi che questo fenomeno pone, offrendo diversi elementi per meglio comprendere i fattori che stanno alla radice dei differenziali retributivi di genere e la loro misurazione.

Sempre nell'ambito del progetto DI.RE, con la ricerca qualitativa curata da Annalisa Murgia, Barbara Poggio e Silvia Vogliotti, pubblicata a Bolzano nell'agosto 2010, abbiamo voluto fornire un quadro della situazione nel contesto altoatesino, per contribuire a stimolare il dibattito e il confronto, ancora scarsamente sviluppato, fra i soggetti che sul territorio si occupano di pari opportunità e di politiche del lavoro.

Siamo consapevoli che le modifiche saranno lente e forse di non immediato riscontro, ma siamo anche convinte che solo con la discussione, la negoziazione e la continua ricerca di soluzioni innovative si può sperare di ridurre ed eliminare le radicate discriminazioni di genere e le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

Sul sito www.frauen-arbeit.bz.it, nel banner DI.RE della homepage appositamente dedicato al progetto, è scaricabile un abstract del rapporto di ricerca qualitativa in lingua tedesca. Il presente volume è invece disponibile in lingua tedesca nella versione integrale.

Elena Morbini

Coordinatrice del progetto

Introduzione

Il *gender pay gap* (GPG), ovvero il differenziale retributivo di genere, misura la differenza relativa delle retribuzioni delle donne e degli uomini (in base alle retribuzioni orarie medie di tutti i settori dell'economia), espressa come percentuale della retribuzione media maschile. Nel 2008 (ultimo anno disponibile) il GPG è pari al 18% nell'Unione Europea (UE27) e al 4,9% in Italia.

Nella pagina di presentazione sul *Gender Pay Gap* predisposta dalla Commissione Europea si afferma:

“Il *gender pay gap* è il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze nel mercato del lavoro che, nel mondo reale, colpiscono principalmente le donne. Il differenziale salariale è connesso a numerosi fattori di natura giuridica, sociale ed economica che vanno al di là del principio della parità retributiva a parità di lavoro” (ns. traduzione).

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>)

Domanda: Se il *GPG* è il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze presenti nel mercato del lavoro, come è possibile che il GPG per l'Italia (pari solo al 4,9%) sia così contenuto? Significa che in Italia non ci sono né discriminazioni né disuguaglianze tra uomini e donne?

Risposta: Per rispondere a questa domanda è necessario capire come questo indicatore è calcolato. Prima di affrontare la questione della misurazione del differenziale retributivo è importante mettere a fuoco le ragioni alla base dell'esistenza delle differenze retributive tra uomini e donne. Sono questi gli obiettivi che ci si propone di raggiungere con questa pubblicazione, al fine di porre le basi per la progettazione di azioni incisive verso l'eliminazione dei differenziali retributivi di genere.

PARTE 1

1. L'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea, principio sancito nel Trattato di Amsterdam¹. Il raggiungimento dell'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro è importante non solo per ragioni di equità nei confronti delle donne ma anche per ragioni di efficienza del sistema economico. Il contributo del lavoro (retribuito) delle donne è infatti essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e di coesione sociale che l'UE si è data. Per aumentare complessivamente l'offerta di lavoro in una società che invecchia è cruciale innalzare il tasso di occupazione femminile. Ed è questo uno degli obiettivi prioritari identificati dalla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO). Ma per rendere le opportunità di lavoro più attraenti, quindi favorire l'inserimento e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, è fondamentale ridurre le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Nel Rapporto 2009 sull'uguaglianza tra donne e uomini, predisposto dalla Commissione delle Comunità Europee si afferma:

“L'uguaglianza di genere è un fattore chiave per il successo di questa strategia [SEO] e un contributo necessario per far fronte alla scarsità dell'offerta di lavoro e alle necessità di nuove qualifiche” (Com(2009)77, p. 3).

Una delle più importanti aree di intervento al fine di favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro riguarda in generale la parità di trattamento nel mercato del lavoro, in particolare l'uguaglianza delle condizioni retributive.

Dalla fine degli anni Novanta ad oggi l'occupazione femminile è aumentata in modo significativo nell'UE, ad un tasso di crescita superiore a quello maschile; questa crescita si è accompagnata ad un innalzamento nei livelli d'istruzione delle giovani donne. Attualmente in

¹ Il Trattato di Amsterdam, concluso nel 1997, modifica il Trattato sull'Unione Europea. Il trattato CE ha iscritto la parità uomini-donne tra gli obiettivi della Comunità (articolo 2), prevedendo esplicitamente che in ogni sua azione essa debba cercare di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne (articolo 3, paragrafo 2). Il nuovo articolo 141 del trattato CE implica un potenziamento della parità di trattamento tra uomini e donne e della parità di opportunità nel mercato del lavoro.

tutti i 27 paesi dell'UE il livello d'istruzione delle giovani è superiore a quello dei coetanei. Nonostante questi progressi, si osserva la persistenza di un significativo *gender pay gap*, pari al 18% (nel 2008) per la media UE27.

Il problema della persistenza di significative differenze di genere nei livelli retributivi è stato, anche negli anni più recenti, oggetto di attenzione da parte della Commissione Europea e del Parlamento Europeo (v. Riquadro 1).

Riquadro 1

I RICHIAMI DELLA COMMISSIONE EUROPEA E DEL PARLAMENTO EUROPEO AL GENDER PAY GAP

Nel 2006, la Commissione Europea pubblica un documento, intitolato *A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010* (COM(2006)92 final), che identifica nell'eliminazione del differenziale salariale di genere una delle priorità da raggiungere.

Nel 2007, esce una **Comunicazione** della Commissione su *Tackling the pay gap between men and women* (COM(2007) 424 final) che considera un insieme di azioni da intraprendere: provvedimenti legislativi, politiche per l'occupazione, misure a livello d'impresa, scambio di buone prassi, ecc.

Nel luglio 2008, viene deliberato di inserire il *gender pay gap* (GPG) tra gli **indicatori** per il monitoraggio delle politiche per l'occupazione degli Stati Membri (Council Decision, 15 July 2008/618/EC). All'interno di questo quadro, e su richiesta della Commissione Europea, l'Eurostat predispose l'indicatore strutturale *gender pay gap* su base annua (nella forma "unadjusted"), per tutti i paesi dell'UE.

Nel novembre 2008, il Parlamento Europeo adotta una **risoluzione** che presenta delle raccomandazioni alla Commissione Europea per la piena applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne.

Nel marzo del 2009, la Commissione Europea lancia una massiccia **campagna informativa** sul *gender pay gap*, per sottolineare il divario esistente lungo tutto l'arco della vita, inclusi i riflessi sulle pensioni future delle donne:

“Il *gender pay gap* ha un impatto di rilievo anche sul reddito da lavoro durante la vita lavorativa e sulle pensioni delle donne nella vecchiaia. Retribuzioni basse implicano pensioni ancora più basse e ciò può implicare un più alto rischio di povertà per le donne nella vecchiaia.” (ns. traduzione) (EC, Employment Social Affairs and Equal Opportunities, *Gender Pay Gap*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>)

Nell'ultimo Rapporto annuale predisposto dalla Commissione Europea su *Equality between women and men – 2010* si afferma:

“Ridurre il *gender pay gap* ed intervenire sulle ragioni sottostanti deve rimanere una priorità. Agire su questo terreno deve portare al coinvolgimento di tutte le parti coinvolte e deve mettere in atto tutti gli strumenti disponibili, inclusa l'implementazione della legislazione esistente, sistemi trasparenti per la determinazione dei livelli retributivi, innalzare la consapevolezza e combattere gli stereotipi, infine riesaminare i sistemi di classificazione di lavori.” (ns. traduzione) (COM(2009) 694 final, pp. 7-8)

Nel febbraio 2010, il Parlamento Europeo adotta una **risoluzione** sull'uguaglianza tra donne e uomini nell'UE, in cui si deplora la persistenza di un significativo *gender pay gap*, nonché di un più elevato rischio di povertà per le donne.

2. Gli ostacoli all'integrazione delle donne nel mercato del lavoro su un piano di parità

Come è testimoniato dai dati pubblicati annualmente dalla Commissione Europea nella *Rapporto sull'uguaglianza tra donne e uomini* sono ancora molti gli ostacoli che impediscono l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro su un piano di parità. Nel Rapporto 2009 si legge:

“... ci sono ancora barriere che impediscono alle donne di utilizzare in modo pieno il loro potenziale e di conquistare l'accesso a lavori e posizioni per le quali sono qualificate.” (Com(2009) 77, p. 3).

La tabella 1 riporta alcuni indicatori per l'Italia e per la media dell'UE27 che rivelano le persistenti ineguaglianze di genere che esistono nel mercato del lavoro. Le donne registrano rispetto agli uomini un più basso tasso di occupazione; un più alto tasso di disoccupazione; una marcata concentrazione nell'occupazione a tempo parziale; una più elevata incidenza nei lavori atipici; difficoltà di conciliazione che si traducono in una contrazione del tasso di occupazione in presenza di figli piccoli (mentre ciò non si verifica per i padri); una concentrazione in occupazioni e settori a cui sono associati minori livelli retributivi; una debole presenza nelle posizioni apicali; ecc. Queste disuguaglianze sono persistenti nel tempo, nonostante il significativo innalzamento nel livello d'istruzione tra le giovani donne.

Il *gender pay gap* va interpretato come il risultato della persistenza delle ineguaglianze di genere che esistono nel mercato del lavoro. Sebbene nei paesi dell'UE ci sia una lunga tradizione legislativa a sostegno della parità retributiva tra uomo e donna, i differenziali retributivi non si sono modificati in modo significativo nel corso del tempo. Ciò che si osserva è la persistenza di un significativo *gender pay gap* in tutti i paesi, indipendentemente dal livello del tasso di occupazione femminile, dai regimi di welfare state, o dalle specificità delle legislazioni nazionali in tema di parità retributiva.

Le innovazioni più recenti in termini di tecniche di rilevazione (caratteristiche delle banche dati) e di metodologie per la misurazione del *gender pay gap* hanno confermato la persistenza di un significativo differenziale retributivo tra uomini e donne (anche per l'Italia).

Domanda: Perché si osservano persistenti differenziali retributivi tra uomini e donne in tutti i paesi? La legislazione sulla parità retributiva tra uomo e donna è stata inefficace?

Risposta: La legislazione sulla parità retributiva tra uomo e donna sancisce il principio del diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro (*equal pay for equal work or equal value*). La legislazione è importante e necessaria: rende la discriminazione diretta illegale. Non è tuttavia sufficiente per affrontare la questione del differenziale salariale per molti altri aspetti che includono la discriminazione nel mercato del lavoro, la sottovalutazione dei lavori considerati tipicamente femminili, i diversi vincoli che uomini e donne considerano nelle loro scelte lavorative, ecc. Il differenziale salariale di genere è connesso ad un ampio numero di fattori legali, sociali ed economici che vanno ben oltre il principio della parità retributiva per lo stesso lavoro.

Tabella 1 - Alcuni indicatori sulla diversa posizione di uomini e donne nel mercato del lavoro in Italia e nell'UE27, 2008

	UE27	Italia
Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) (%)	59,1	47,2
Disparità tra uomini e donne nel tasso di occupazione (punti percentuali)	13,7	23,1
Livello d'istruzione delle giovani donne (20-24) (% con almeno il diploma di scuola superiore)	81,3	79,7
Disparità nel livello d'istruzione tra uomini e donne di 20-24 anni (giovani con almeno il diploma di scuola superiore) (punti percentuali)	5,7	6,2
Impatto della presenza di figli (< 12 anni) sul tasso di occupazione femminile (25-49 anni) (punti percentuali)	-11,5	-9,0
Impatto della presenza di figli (< 12 anni) sul tasso di occupazione maschile (25-49 anni) (punti percentuali)	6,8	9,7
% di donne occupate part-time	31,1	27,9
Disparità tra uomini e donne nell'incidenza di lavoro part-time (espresso come rapporto: PT_f/PT_m)	3,94	5,26
Tasso di disoccupazione femminile (> 15 anni) (%)	7,5	8,5
Disparità tra uomini e donne nel tasso di disoccupazione (punti percentuali)	0,9	3,0
Indice di segregazione occupazionale	na	23,8
Indice di segregazione settoriale	na	18,0
% di donne in posizione leader nelle imprese (manager, direttore) nel 2008	32,5	34,7
% di donne nei CdA delle più importanti società per azioni, nel 2009	11	4
Differenziale salariale "grezzo" (<i>gender pay gap</i>)	18	4,9
Rischio di povertà nella vecchiaia (oltre 64 anni) per gli uomini, nel 2007	17	18
Rischio di povertà nella vecchiaia (oltre 64 anni) per le donne, nel 2007	22	25

Fonte: dati Eurostat in SEC(2009)165 (accompanying document to the *Report on Equality between women and men. 2010*; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en&intPageId=139>).

In Italia vi è una scarsa attenzione verso le disuguaglianze retributive per sesso. La riduzione dei differenziali salariali tra uomini e donne non è mai stata né al centro del dibattito pubblico, né una delle priorità

dell'azione sindacale. Occasionalmente la questione del differenziale salariale di genere fa la sua comparsa sulla stampa, ma spesso in modo confuso. Tutto ciò si riflette in una scarsa consapevolezza dell'opinione comune sull'esistenza di un divario salariale di genere, come rilevato dalla recente rivelazione di Eurobarometro (v. tab. 2).

Tabella 2 – La consapevolezza sulle disuguaglianze retributive tra i sessi (e azioni prioritarie) in Italia e nell'UE27. Eurobarometro 72.2

	UE27	Italia
QC16. “Il divario salariale è una delle aree in cui le disuguaglianze sessuali sono palesi” (percentuale di intervistati che ritiene si tratti di un'area nella quale si dovrebbe agire in modo prioritario)	50%	33%
QC4. “Aumentare lo stipendio delle donne in modo che guadagnino come gli uomini a parità di lavoro e di competenze” (percentuale di intervistati che ritiene si tratti di una delle misure a cui si dovrebbe dare priorità per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro)	44%	29%
<i>Numero di interviste</i>	<i>26.663</i>	<i>1.040</i>

Fonte: European Commission (2010), *Uguaglianza tra i sessi nell'UE nel 2009*, Eurobarometro 72.2, Risultati per l'Italia.

Domanda: La scarsa percezione nell'opinione pubblica dell'esistenza di una penalizzazione retributiva per le donne in Italia (rispetto alla media UE) è giustificata?

Risposta: La scarsa percezione del problema riflette soprattutto la scarsa attenzione nel dibattito, ed in particolare nelle rivendicazioni sindacali, sulla penalizzazione retributiva delle donne. Ma ciò non si giustifica affatto.

3. La discriminazione (diretta e indiretta)

Le cause dei differenziali salariali per sesso sono molteplici, complesse e tra loro interrelate, in parte riconducibili a fattori strutturali (livello d'istruzione, professione, atteggiamento rispetto al lavoro, ecc.), in parte alla discriminazione diretta o indiretta.

Le disuguaglianze di trattamento tra uomini e donne nel mercato del lavoro, in tutte le modalità con cui queste disuguaglianze si manifestano, sono oggetto di studio delle scienze sociali. Sono pertanto numerosi gli studi che analizzano e misurano la discriminazione nel mercato del lavoro a sfavore delle donne.

Data l'esistenza di una normativa che sancisce il principio dell'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne nel mercato del lavoro, i casi di discriminazione diretta sul lavoro sono quantitativamente limitati. E' invece una caratteristica generale del mercato del lavoro di operare generando e perpetrando la discriminazione indiretta.

Riquadro 2

LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA

Discriminazione diretta: si riferisce a casi in cui una disposizione, un criterio o una prassi è palesemente a sfavore di una persona (o un gruppo di lavoratori) in base al sesso (e/o gruppo etnico, religione, età, ecc.). Un esempio di discriminazione diretta è il licenziamento di una lavoratrice perché incinta; oppure, la mancata promozione di una lavoratrice perché donna. La discriminazione diretta è illegale, quindi nel mondo reale è limitata ad un numero circoscritto di casi.

Discriminazione indiretta: si riferisce a casi in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri vanno a svantaggio di una persona (o un gruppo di lavoratori) in base al sesso (e/o gruppo etnico, religione, età, ecc.). I comportamenti discriminatori (indiretti) si possono estrinsecare in molti modi:

- procedure d'assunzione che privilegiano tacitamente alcuni gruppi di lavoratori a svantaggio di altri;
- discriminazione al momento dell'assunzione: al momento del colloquio, si preferisce assumere un uomo rispetto ad una giovane donna (per evitare in futuro i problemi connessi con la maternità);
- discriminazione sul posto di lavoro: al momento dell'assunzione la neo-assunta viene inserita in una posizione lavorativa con scarse prospettive di carriera (perché si assume che le donne in generale siano poco interessate al lavoro); l'attività formativa è organizzata in fasce orarie difficilmente conciliabili con le responsabilità familiari; ecc.

Va precisato che in alcuni casi può essere difficile distinguere tra discriminazione diretta e indiretta. Ad esempio, un criterio apparentemente neutro (come l'altezza) utilizzato nella fase del reclutamento del personale può tradursi in una discriminazione nei confronti delle donne.

Il termine “discriminazione” è utilizzato nella letteratura economica per descrivere tutte le situazioni in cui persone con le stesse capacità lavorative (ovvero, la stessa produttività) sono trattate in modo diverso in base alle loro caratteristiche non economiche (come il sesso o il gruppo etnico di appartenenza).

Riquadro 3

IL CIRCOLO VIZIOSO DELLA DISCRIMINAZIONE

Gli economisti spiegano il fenomeno della discriminazione con la teoria della discriminazione statistica. In assenza di una misura della produttività individuale dei lavoratori, le imprese utilizzano il sesso come indicatore. Se un datore di lavoro si attende, sulla base della sua esperienza passata, che le donne siano in media meno presenti, meno attaccate al lavoro, meno affidabili, offrirà loro una retribuzione più bassa, percorsi di carriera più lenti, le relegherà in mansioni meno qualificate o preferirà non assumerle.

Se le donne sanno che i salari offerti nei lavori femminilizzati sono in media più bassi di quelli dei lavori mascolinizzati e che non potranno ambire a rapide progressioni di carriera, diventa per loro razionale investire meno nel lavoro, destinare una quota elevata del loro tempo al lavoro domestico e di cura, ed avere comportamenti coerenti con le aspettative dei datori di lavoro: minore disponibilità di tempo, minor impegno, maggiore assenteismo. Le previsioni dei datori di lavoro si auto realizzano e si instaura un circolo vizioso.

Domanda: Come si manifesta la discriminazione nei confronti delle donne nel mercato del lavoro?

Risposta: Sono molteplici le modalità con cui il fenomeno della discriminazione nei confronti delle donne si manifesta:

- le donne incontrano maggiori difficoltà nell’accesso al lavoro (e queste difficoltà si traducono, in alcuni contesti, in alti tassi di inattività e/o alti tassi di disoccupazione);
- l’inserimento delle donne nel mondo del lavoro si traduce in una elevata concentrazione in posizioni lavorative e occupazioni caratterizzate da minori livelli retributivi (ovvero con un salario per ora lavorata in media più basso rispetto alle posizioni lavorative e alle occupazioni tipicamente maschili);

- gli svantaggi nell’accesso ai lavori di buona qualità si traducono inoltre in una concentrazione delle donne nei lavori atipici (con contratti di lavoro meno sicuri e meno tutelati);
- le posizioni lavorative occupate dalle donne si caratterizzano infine per prospettive di avanzamenti di carriera minori rispetto alle posizioni lavorative tipicamente maschili.

In tutti i paesi si osserva un certo livello di discriminazione nei confronti delle donne, anche se il modo e l’intensità con cui la discriminazione nel mercato del lavoro si manifesta può essere diversa da paese a paese. Ovvero, si osservano differenze significative tra i paesi per le modalità con cui la disuguaglianza si manifesta. Ad esempio, nei paesi del Nord Europa si osserva una elevata occupazione femminile (con differenze modeste tra uomini e donne nei rispettivi tassi di occupazione) ma accompagnata da una forte segregazione occupazionale, con le donne occupate in posizioni lavorative meno retribuite. Nel Regno Unito l’elevata occupazione femminile si combina con forti differenze salariali a svantaggio della componente femminile; in Italia sia la segregazione occupazionale sia i differenziali salariali sono relativamente modesti, ma l’accesso al lavoro retribuito per molte donne rimane precluso.

L’attenzione al problema della disuguaglianza di genere è alta, soprattutto a livello di grandi istituzioni internazionali (Commissione Europea e Parlamento Europeo, v. Riquadro 1). In generale viene riconosciuta l’importanza del ruolo delle donne nella vita economica e sociale, ma si osserva la persistenza di pregiudizi e discriminazioni nei confronti delle donne.

Riquadro 4

COME INNESSARE UN CIRCOLO VIRTUOSO

La disparità retributiva tra donne e uomini va contro alle ragioni sia dell’equità sia dell’efficienza. In Italia molte donne sono inattive perché il guadagno economico (al netto di tutti i costi di conciliazione) del lavoro per il mercato è considerato insufficiente. Un aumento delle retribuzioni medie delle donne farebbe aumentare il “costo opportunità” delle donne di stare a casa, incoraggiando la partecipazione femminile.

La crescita del numero di donne occupate si tradurrebbe in un maggiore ammontare di contributi sociali versati (riducendo il vincolo della spesa pensionistica corrente) e in un maggiore gettito fiscale, che potrebbe essere indirizzato al finanziamento di politiche a sostegno dell’occupazione femminile.

Domanda: Cosa si intende con “costo opportunità”? Perché è importante promuovere la parità retributiva tra i sessi?

Risposta: In economia il costo opportunità è il costo derivante dal mancato sfruttamento di una opportunità concessa ad un soggetto economico. Nel caso della scelta di una donna di non lavorare il “costo opportunità” corrisponde al mancato guadagno. Quanto più elevata è la retribuzione offerta nel mercato del lavoro, quanto più alto è il costo della rinuncia a lavorare, maggiore sarà l’incentivo economico a lavorare.

Promuovere la parità retributiva è importante per diverse ragioni: i) assicura la realizzazione del principio di equità tra uomini e donne; ii) migliora il benessere economico delle famiglie, soprattutto quello delle famiglie con figli minori; iii) riduce il rischio di povertà delle donne nella vecchiaia, assicurando loro un livello di pensione adeguato; iv) contribuisce alla crescita del sistema economico.

4. La segregazione nel mercato del lavoro (orizzontale e verticale)

La discriminazione nel mercato del lavoro, quindi il diverso accesso di uomini e donne ai vari lavori, si traduce nel fenomeno della segregazione. L’accesso ai vari lavori non è paritario. Le donne finiscono per guadagnare di meno perché sono concentrate nei settori a retribuzione bassa, nei lavori meno qualificati, nelle occupazioni a cui non è riconosciuto lo stesso valore delle occupazioni tipicamente maschili. Inoltre, le donne incontrano maggiori ostacoli nell’accesso alle posizioni apicali.

E’ un dato di fatto che uomini e donne fanno lavori diversi. Ovvero, la distribuzione di uomini e donne nel mondo del lavoro è molto disomogenea: le donne sono prevalentemente occupate come segretarie, commesse, insegnanti, infermiere, ecc.; gli uomini sono prevalentemente occupati come operai, tecnici, informatici, ingegneri, ecc.. Queste differenze sono il risultato del processo di allocazione nel mercato del lavoro che si manifesta in termini di “segregazione orizzontale” (per settore di attività e per occupazione) e di “segregazione verticale” (posizione relativa nella struttura gerarchica), ma non solo. Le donne sono maggiormente presenti nei contratti di lavoro atipici (lavori a tempo determinato, part-time, collaboratori e lavoratori a progetto), e all’interno

di certi lavori atipici nelle posizioni lavorative a cui sono associati livelli retributivi più bassi.

Il fatto che uomini e donne ricoprono posizioni lavorative diverse di per sé potrebbe non essere un problema se il fenomeno della segregazione orizzontale non fosse accompagnato anche da sistematiche differenze retributive. Nella gran parte dei casi i lavori e/o i settori ad elevata concentrazione femminile hanno livelli retributivi (per ora lavorata) mediamente inferiori ai lavori e/o settori ad elevata concentrazione maschile.

In generale si osserva che i lavori ad elevata concentrazione femminile si caratterizzano per bassi livelli retributivi. Le donne sono dominanti nei settori dove il lavoro è valutato meno rispetto ai settori dove sono dominanti gli uomini. In tutti i paesi si osserva che le donne sono sovra rappresentate nella sanità, nell'istruzione e nella pubblica amministrazione. E questi settori si caratterizzano per livelli retributivi inferiori alla media.

Riquadro 5

LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

Segregazione orizzontale:

- concentrazione in settori a bassa remunerazione (es. servizi alla persona)
- concentrazione in occupazioni considerate tipicamente femminili (es. maestre d'asilo)
- allocazione in comparti all'interno delle imprese meno strategici (es. assemblaggio)

Segregazione verticale:

- inserimento in posizioni lavorative con scarse possibilità di avanzamenti di carriera
- ostacoli alla progressione di carriera
- presenza del “tetto di cristallo”
- scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali

All'interno dello stesso settore (o all'interno della stessa impresa) le donne tendono ad essere sovra rappresentate nelle posizioni lavorative medio-basse, con livelli retributivi inferiori alla media. Le donne sono spesso occupate come impiegate, infermiere, commesse, cameriere.

Alla segregazione orizzontale si aggiunge il problema della segregazione verticale: le posizioni apicali, ovvero quelle meglio retribuite, sono prevalentemente occupate da uomini. In altri termini, è molto più difficile per le donne fare carriera, e quindi vedere riconosciute anche nel livello retributivo le proprie capacità professionali.

Gli uomini non sono solamente più concentrati nei settori e nelle occupazioni caratterizzati da alti salari, ma all'interno di questi settori e di queste occupazioni tendono ad occupare in misura maggiore rispetto alle donne posizioni di responsabilità (ovvero le posizioni più elevate nella struttura gerarchica a cui sono associate retribuzioni elevate).

Vi sono poche donne in posizioni decisionali, ai livelli meglio retribuiti, anche in quei settori, come la sanità (v. Riquadro 6), in cui sono relativamente ben rappresentate. E quando occupano queste posizioni, sono o in aree considerate meno importanti o dove l'ambito delle responsabilità è più limitato. All'interno dell'UE sono donne solo il 32% dei manager e l'11% dei componenti dei consigli di amministrazione delle grandi società per azioni (v. tab. 1).

Riquadro 6

LA SEGREGAZIONE VERTICALE NELLA SANITÀ

Una donna su tre è medico, ma solo una donna su dieci riesce a diventare dirigente medico di struttura complessa, ossia il vecchio ruolo di primario. I dati in sanità mostrano per le donne una difficoltà diffusa, con molte dottoresse in corsia e poche nei ruoli apicali, e con tante precarie.

Nel 2008, su un totale di 9.703 primari le donne erano 1.239, circa una su dieci; le precarie erano 3.725 su un totale di 6.544, vale a dire il 57%. Eppure le dottoresse si laureano prima dei colleghi maschi, in media a 26 anni e con punteggi superiori (su 100 laureati con lode, 78 sono donne).

Dal *Rapporto della CGIL Medici*, in "La Stampa", 8 marzo 2010

La segregazione complessiva che si osserva nel mercato del lavoro porta alle disuguaglianze retributive poiché il valore economico riconosciuto ai lavori tipicamente maschili tende ad essere superiore a quello riconosciuto ai lavori tipicamente femminili.

Domanda: Se non ci fossero differenze significative nel sistema di valutazione tra lavori considerati "maschili" e lavori

considerati “femminili”, il fenomeno della segregazione occupazionale costituirebbe un ostacolo alla parità retributiva?

Risposta: La risposta è no. La segregazione orizzontale (per settore, per tipo di occupazione) è alla radice del differenziale salariale proprio per il diverso valore economico attribuito ai diversi lavori (“maschili” e “femminili”). Le differenze retributive che si osservano tra lavori simili (in termini di investimento in istruzione, impegno sul lavoro, autonomia decisionale, ecc.) permangono proprio perché si è in presenza di segregazione, e le donne sono concentrate nei settori e/o lavori a cui sono associati livelli retributivi più bassi.

1. Testimonianze dalla ricerca DI.RE

SULLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

“Le donne si autoingabbiano in categorie professionali, dovute anche all'ambiente sociale che c'è intorno, anche a livello di corsi di formazione. Nella scelta la donna resta sempre nel suo ambito, in quello che le è stato attribuito socialmente. In 9 anni, e lavoro con persone dai 19 ai 64 anni, non ho mai avuto una donna controcorrente e in questo i titoli di studio non influiscono. Gli uomini si stanno riconvertendo per motivi professionali ai lavori sociali invece. Quindi tra virgolette stanno rubando posti alle donne. Le donne non invadono invece per necessità spazi occupazionali maschili, non si possono neanche affacciare. Siamo molto più ingabbiate di quanto possano dire le parole. E dove non arrivano gli altri arriviamo da sole, questa è la tragedia. Mi serve e vado dove ho più probabilità di essere accolta, anche come genere. Ho già trovato un sacco di muri, vuoi che mi prenda un altro muro perché mi devo fare spazio in una professione che non è la mia? Tra virgolette.. è preoccupante” [*Area orientamento*]

“I curricula sono molto diversi. Credo di aver ricevuto in oltre dieci anni forse due curricula di donne ingegnere. Arrivano per il marketing, per altre aree, ma non ingegnere” [*Area aziendale*]

“Sono abbastanza omogenei i titoli di studio, ma i profili tecnici sono per la maggior parte maschili, i profili umanistici e sociali sono prevalentemente femminili” [*Area mediazione lavoro*]

SULLA SEGREGAZIONE VERTICALE

“Nell'industria ci sono gli scatti ogni 5 anni. E sono ben più spesso uomini, anche i capireparto, quelli che hanno i livelli alti e di responsabilità. Qui giocano più fattori, prima di tutto la disponibilità quindi non vanno via perché fanno bambini, e poi l'autostima degli uomini, che le donne spesso non hanno. Penso che siano i due fattori determinanti” [*Area sindacale*]

“Fondamentalmente tutto dipende dal tuo capo, se è capace o meno di mandarti avanti. E poi la dedizione all'azienda. Ci sono i corsi d'aggiornamento fatti nelle ore serali, vai via anche un paio di giorni a fare formazione continua, anche se da contratto sono poco regolari, ma l'azienda ormai non dà importanza alla capacità, ma soprattutto a queste cose, all'alone di luce che ti sa dare il tuo capo e alla tua disponibilità. Le donne tendenzialmente dedicano più tempo alla famiglia e spesso scelgono la famiglia al lavoro, e per questo sono più condizionate nella loro carriera” [*Area sindacale*]

5. Differenze nei livelli del reddito da lavoro: l'evidenza empirica

Il differenziale salariale di genere che si osserva nel mercato del lavoro si traduce non solo in un più basso livello del reddito da lavoro nel periodo corrente, ma anche in minori pensioni in futuro. Come è noto, le donne dedicano al lavoro retribuito meno ore rispetto agli uomini ed hanno carriere lavorative caratterizzate da una maggiore discontinuità, principalmente connessa alla maternità e al lavoro di cura. Si ha pertanto che le differenze osservate nelle retribuzioni unitarie (per ora lavorata, giornata, mese) vengono amplificate dalle differenze nella distribuzione del proprio tempo tra lavoro retribuito (nel mercato del lavoro) e lavoro non retribuito (in famiglia). Il differenziale di reddito tra uomini e donne, che misura le differenze nel grado di indipendenza economica, è quindi il risultato combinato di diversi fattori.

Giocano un ruolo importante, oltre ai meccanismi attraverso i quali opera il mercato del lavoro (discriminazione, segregazione, sottovalutazione dei lavori tipicamente femminili) anche le scelte occupazionali e, a monte, le scelte scolastiche. Alla radice di queste scelte, differenziate tra uomini e donne, vi sono preferenze, attitudini, ma anche stereotipi, norme sociali, vincoli per la conciliazione (a loro volta determinati dalla disponibilità e dal costo dei servizi per la famiglia). In

breve, le differenze tra uomini e donne nella distribuzione del loro tempo (tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito) tendono ad amplificare le differenze nelle retribuzioni unitarie (per ora lavorata). E il più basso reddito da lavoro percepito durante la vita lavorativa si riflette in più basse pensioni nella vecchiaia. E' pertanto importante considerare anche i differenziali tra uomini e donne in termini di reddito da lavoro.

La tabella 5.1 presenta i risultati dell'ultima indagine Istat "Reddito e condizioni di vita" (v. Riquadro 7), con riferimento all'anno 2006, mettendo a confronto i redditi da lavoro percepiti da uomini e donne in Italia.

Riquadro 7

L'INDAGINE CAMPIONARIA SULLE FAMIGLIE "REDDITO E CONDIZIONI DI VITA"

L'Istat ha recentemente pubblicato i risultati della terza indagine campionaria sulle famiglie "Reddito e condizioni di vita" realizzata alla fine del 2007, sulla base del regolamento dell'UE che definisce il progetto Eu-Silc (*European Statistics on Income and Living Conditions*). Questa indagine, i cui risultati confluiscono nei rapporti periodici dell'UE sulla situazione sociale e sulla diffusione della povertà nei paesi dell'UE ha come obiettivo prioritario quello di fornire, usando definizioni e metodi armonizzati, dati comparabili per l'analisi della distribuzione dei redditi, del benessere e della qualità della vita delle famiglie e delle politiche economiche e sociali adottate a livello nazionale e/o europeo.

Fonte: Istat (2009), *Reddito e condizioni di vita nel 2006*, 13 novembre 2009

[<http://www.istat.it>]

In Italia nel 2006 i percettori di reddito da lavoro sono oltre 26 milioni, 15,5 milioni di uomini e 10,7 milioni di donne (v. tab. 3). Rapportando il numero di percettori alla popolazione adulta (con 15 anni e più di età) risulta che il 67% degli uomini percepisce un reddito da lavoro contro il 45% delle donne. Sul totale delle persone con un reddito da lavoro, circa il 30% degli uomini ma solo il 20% delle donne percepisce un reddito da lavoro autonomo. Si ha quindi che la stragrande maggioranza delle donne che percepiscono un reddito da lavoro sono dipendenti (79,4%).

Tabella 3 – Il reddito da lavoro per tipologia di lavoro, età, titolo di studio e sesso, 2006 (migliaia e composizione percentuale)

	Lavoro dipendente		Lavoro autonomo		Totale*	
	M	F	M	F	M	F
<i>a) I percettori di reddito da lavoro</i>						
N. di percettori ('000)	11.099	8.387	4.706	2.179	14.986	10.134
% sul totale popolazione (≥ 15 anni)	48,9	35,8	17,8	9,1	66,7	44,9
Composizione %	70,2	79,4	29,8	20,6	100,0	100,0
<i>Composizione % per classe di età</i>						
Meno di 35 anni	34,3	35,9	23,3	25,4	31,2	33,6
35 - 44 anni	30,2	31,8	28,9	28,8	29,9	31,0
45 - 54 anni	24,3	22,9	23,8	25,2	23,9	23,5
55 - 64 anni	10,1	8,6	16,3	14,8	11,9	10,0
Totale**	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Composizione % per titolo di studio</i>						
Licenza elementare	9,1	6,3	13,2	14,0	10,5	8,1
Media inferiore	44,9	35,0	38,0	35,5	43,5	35,5
Media superiore	32,7	39,7	31,7	30,2	32,6	37,8
Laurea o titolo super.	13,3	19,0	17,1	20,4	13,4	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>b) Il reddito netto da lavoro (euro/anno)</i>						
Reddito medio	18.919	14.473	19.682	13.888	19.807	14.263
Differenziale medio (Ym =100)	100	76,5	100	70,6	100	72,0
<i>Reddito medio per titolo di studio (euro/anno)</i>						
Licenza elementare	13.974	9.662	15.129	10.626	13.947	8.035
Media inferiore	16.208	11.897	18.112	11.979	17.112	11.787
Media superiore	19.740	14.882	19.893	13.642	20.564	14.952
Laurea o titolo super.	29.405	19.951	26.279	19.826	31.385	20.976
<i>Reddito medio per classe di età (euro/anno)</i>						
Meno di 35 anni	14.287	11.748	15.319	9.833	15.192	11.782
35 - 44 anni	20.054	14.986	20.401	14.671	21.303	15.516
45 - 54 anni	22.679	16.546	20.751	15.828	23.664	16.769
55 - 64 anni	22.158	18.280	23.823	15.483	22.639	15.552

* La somma dei percettori di reddito da lavoro dipendente e da lavoro autonomo è diverso dal totale dei percettori in quanto vi sono individui che percepiscono entrambe le tipologie di reddito.

** Il totale include anche le persone con oltre 64 anni.

Fonte: EU-SILC, in: Istat (2009), *Reddito e condizioni di vita nel 2006*.

Nel 2006, l'importo medio dei redditi da lavoro nel loro complesso (lavoro dipendente e autonomo) è pari a 19.807 euro per gli uomini, contro 14.263 per le donne, quindi le donne che hanno un lavoro retribuito guadagnano circa il 28% in meno degli uomini. Il differenziale si riduce leggermente per il lavoro dipendente (23,5%), mentre si amplia per il lavoro autonomo (29,4%). Vale la pena osservare che per entrambe le tipologie di lavoro la distribuzione dei percettori di reddito da lavoro per titolo di studio mostra un più elevato livello di istruzione delle donne rispetto agli uomini (v. tab. 3, sezione a). Tra i dipendenti ha un diploma di scuola superiore o la laurea quasi il 59% delle donne ma solo il 46% degli uomini, tra gli autonomi l'incidenza è del 51% per le donne e del 49% per gli uomini. In generale, i redditi crescono con l'età e il livello d'istruzione, ma non nello stesso modo per uomini e donne. Data la concentrazione delle donne in settori e/o occupazioni con retribuzioni più basse ed una minore dinamica retributiva, i differenziali di reddito per sesso tendono ad aumentare con l'età, sono inoltre più pronunciati per chi ha un elevato titolo di studio (laurea o titolo superiore).

Domanda: Il reddito da lavoro dipende dal compenso unitario (salario orario/ giornata di lavoro/ mese) e dall'ammontare lavorato (ore di lavoro; eventuali periodi di inattività). Il compenso unitario dipende a sua volta da molti fattori, incluse le scelte scolastiche (percorso di studi, livello d'istruzione conseguito) e lavorative che le persone fanno. Anche il tempo dedicato al lavoro retribuito dipende, in misura significativa, da scelte individuali (soggette ad un insieme di vincoli). Considera la tua situazione e prova a quantificare le differenze con il tuo partner (e ad individuare i fattori sottostanti queste differenze).

6. All'origine del differenziale retributivo di genere

Per concludere, l'esistenza e la persistenza del *gender pay gap* dipende da un insieme complesso di fattori, tra loro interrelati. A questo proposito la Commissione Europea, in un breve articolo sul *gender pay gap* e la povertà, così argomenta:

“Il *gender pay gap* ha molte cause. Spesso le donne hanno lavori che sono valutati meno rispetto a lavori simili svolti tradizionalmente da uomini. Questa situazione è rafforzata dalla segregazione nel mercato del lavoro,

che porta le donne a lavorare in settori e occupazioni che sono retribuiti meno rispetto a quelli tradizionalmente considerati maschili. La segregazione è spesso in relazione con tradizioni e stereotipi che possono influenzare le scelte scolastiche e, di conseguenza, le carriere lavorative che le giovani intraprendono. Una volta occupate, le donne possono incontrare ostacoli nelle progressioni di carriera (il cosiddetto “tetto di cristallo”), e ciò si riflette nella loro sotto-rappresentazione nelle posizioni manageriali e senior. Inoltre, trovare un equilibrio tra vita lavorativa e personale (*work-life balance*) è di fatto un problema delle donne dato che è più probabile che abbiano delle interruzioni nella vita lavorativa o lavorino a tempo parziale per prendersi cura dei figli piccoli o di altri familiari fragili. Periodi di inattività o con basse retribuzioni implicano un differenziale in termini di diritti pensionistici o pensioni più basse, che a loro volta possono portare alla povertà nella vecchiaia.” (ns. traduzione)

(EC, *Gender Pay Gap and Poverty*, 18 March 2010,

[http://ec.europa.eu/social/main.jsp?](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes)

[langId=en&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes))

Il Riquadro 8 (che riprende lo schema predisposto dalla Commissione Europea sulla questione delle ragioni dell'esistenza del GPG) sintetizza in modo efficace tutti i fattori in gioco.

Riquadro 8

QUALI SONO LE CAUSE?

La discriminazione diretta

- Alcune donne sono pagate meno degli uomini pur **svolgendo lo stesso lavoro**. (Questo fattore spiega solo una piccola parte del differenziale salariale, data l'efficacia della legislazione Europea e nazionale.)

La sottovalutazione del lavoro delle donne

- Più spesso le donne guadagnano meno degli uomini facendo **lavori di pari valore**. Una delle cause principali sta nel fatto che le **competenze lavorative delle donne sono valutate meno** rispetto a quelle degli uomini.
- I lavori che richiedono lo stesso tipo di abilità, qualifiche o esperienza tendono ad essere pagate poco quando questi lavori sono dominati dalle donne invece che dagli uomini. Per esempio, il lavoro di cassiera in un supermercato (prevalentemente femminile) è in generale retribuito meno del lavoro svolto (prevalentemente maschile) dall'addetto

incaricato di rifornire gli scaffali o responsabile di altri compiti simili (di tipo fisico).

- Inoltre, la valutazione della performance lavorativa, e quindi il livello retributivo e la progressione di carriera, può giocare a favore degli uomini. Per esempio, laddove donne e uomini hanno un livello di qualifica di pari livello, si tende a dare maggiore valore a chi si assume responsabilità economiche (es. valore dell'impianto) rispetto a chi si assume la responsabilità delle persone.

La segregazione nel mercato del lavoro

- Il *gender pay gap* è anche rafforzato dalla **segregazione nel mercato del lavoro**. Donne e uomini ancora oggi tendono a fare lavori diversi. Da un lato, spesso donne e uomini sono concentrati in settori diversi. Dall'altro lato, all'interno dello stesso settore o della stessa impresa, le donne sono concentrate nelle posizioni lavorative meno valutate e meno retribuite.
- Le donne spesso lavorano in settori dove il loro lavoro è valutato meno e retribuito meno rispetto ai settori dominati dagli uomini. Oltre il 40% delle donne lavora nella sanità, nell'istruzione e nella pubblica amministrazione. Ciò corrisponde ad oltre due volte la quota degli uomini occupati negli stessi settori. Se consideriamo solo il settore della sanità e servizi sociali, osserviamo che l'80% degli occupati sono donne.
- Inoltre, le donne sono spesso occupate come impiegate, commesse, o in lavori che richiedono un basso livello di qualifica o nessuna qualifica (operaio generico); queste posizioni lavorative contano per quasi la metà della forza lavoro femminile. Molte donne sono occupate in lavori poco remunerativi, per esempio nelle pulizie e nel lavoro di cura.
- Le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni manageriali e in quelle senior. Per esempio, nell'UE le donne sono solo il 32% dei manager, il 10% dei membri dei consigli di amministrazione delle società per azioni, e il 29% degli scienziati e degli ingegneri.

Tradizioni e stereotipi

- La segregazione è spesso il risultato di **tradizioni e stereotipi**. Sebbene in alcuni casi ciò può riflettere le scelte personali, le tradizioni e gli stereotipi possono influenzare, per esempio, le scelte scolastiche e, di conseguenza, anche i profili di carriera lavorativa intrapresi dalle giovani ed in generale dalle donne.
- Mentre il 55% degli studenti iscritti all'università sono donne, costituiscono solo una piccola minoranza in alcuni campi come matematica, informatica e ingegneria.
- Ogni 1.000 giovani donne (di 20-29 anni) solo 8,4 sono laureate in matematica, scienze e tecnologia, rispetto a 17,6 giovani uomini.
- Di conseguenza, vi sono solo poche donne occupate in lavori di tipo

scientifico e tecnologico. In molti casi ciò si traduce nel fatto che le donne sono concentrate nei settori dell'economia che tendono ad essere meno valutati e quindi meno retribuiti.

- Infine, date le tradizioni e gli stereotipi, ci si aspetta che le donne riducano il loro orario di lavoro o escano dal mercato del lavoro per accudire i figli piccoli o familiari anziani.

L'equilibrio tra lavoro e vita personale

- Le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini quando devono affrontare la questione dell'equilibrio tra lavoro e vita personale (**work-life balance**).
- Il lavoro familiare e le responsabilità di cura non sono ancora equamente condivise. Il compito di accudire i membri fragili della famiglia è tuttora sulle spalle delle donne. Questo fatto, accanto all'insufficienza dei servizi per la cura dei bambini e quella degli anziani, implica che le donne sono spesso costrette ad abbandonare il mercato del lavoro: il tasso di occupazione delle donne con figli è pari solo al 62,4% rispetto al 91,4% registrato per gli uomini con figli.
- Sebbene il lavoro part-time può essere il risultato di una scelta personale, sono molte le donne che ricorrono al part-time per conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. E vi è evidenza di un differenziale tra la retribuzione oraria dei lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno. Nell'UE circa un terzo delle donne è a tempo parziale, ma solo l'8% degli uomini. Oltre tre quarti degli occupati part-time sono donne.
- Da tutto ciò segue che le donne hanno, in misura maggiore rispetto agli uomini, interruzioni nella vita lavorativa o lavorano meno ore. Ciò può avere delle ripercussioni negative sugli avanzamenti di carriere e sulle possibili promozioni. Implica anche avere una vita lavorativa meno remunerativa.

Fonte: European Commission, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=en>

PARTE 2

La domanda iniziale che ci siamo posti è di capire le ragioni per cui il differenziale salariale di genere risulta essere consistente per la media dell'UE27 (pari al 18%), ma molto contenuto in Italia (pari al 4,9%). Ovvero, se il GPG è il risultato delle discriminazioni e delle disuguaglianze presenti nel mercato del lavoro, come è possibile che il GPG per l'Italia sia così contenuto? Per rispondere a questa domanda è necessario capire come questo indicatore è calcolato. Ed è questo l'obiettivo affrontato in questa seconda parte del manuale.

7. La misurazione del “gender pay gap”: quale indicatore?

Gli studi sui differenziali retributivi di genere concordano sull'esistenza di un differenziale a sfavore delle donne. Tuttavia sono spesso discordanti nella misurazione del gap retributivo. La presenza di risultati difformi può generare confusione e difficoltà interpretative.

Molta della confusione generata dai dati proviene:

- i) dalle **banche dati** utilizzate (indagini campionarie armonizzate disegnate per permettere un confronto a livello internazionale; indagini nazionali; banche dati amministrative; ecc.)

Le indagini campionarie differiscono tra loro per metodologia di rilevazione e copertura (es. includono tutti i lavoratori dipendenti oppure solo i lavoratori dipendenti del settore privato; considerano tutte le imprese, oppure escludono le piccole imprese; ecc.).

- ii) dalla **variabile retributiva** scelta per analizzare il fenomeno

La variabile retributiva può essere: oraria, mensile oppure annuale; lorda o netta (di tasse e contributi); comprensiva o non comprensiva di alcune voci (compenso per lavoro straordinario, bonus straordinari, ecc.).

- iii) dalla **disaggregazione** che viene scelta per presentare i dati

Si possono considerare i dati medi per il totale dei dipendenti, oppure i dati medi disaggregati per livello d'istruzione, per classe di età, per settore, per categoria occupazionale, ecc..

La disomogeneità dei risultati nella misurazione dei differenziali retributivi è quindi connessa al tipo di banca dati utilizzata, alla variabile adottata per descrivere il fenomeno e alla modalità di presentazione dei dati (livello di disaggregazione). Ad esempio, se ci si riferisce alla retribuzione annua da lavoro (al netto delle tasse), il differenziale tra uomini e donne misurato dall'indagine Istat "Reddito e condizioni di vita" (v. tab. 3) è pari a circa il 28% (23,4% per i dipendenti e 29,4% per gli autonomi). Per lo stesso anno (il 2006), l'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie rileva un differenziale in termini di reddito annuo da lavoro (netto) pari a circa il 26,6% (20,1% per i dipendenti e 37,7% per gli autonomi). Nel 2006, una donna guadagnava in media 14.447 Euro, un uomo 19.696 Euro. Sempre nello stesso anno e utilizzando la stessa fonte statistica, se si considera la retribuzione oraria, il differenziale per il lavoro dipendente si riduce in modo significativo (attorno al 6%).

Riquadro 9

STRUCTURE OF EARNINGS SURVEY (SES)

L'indagine SES è una banca dati ricca, predisposta in modo omogeneo per tutti i paesi dell'UE, che combina informazioni sui lavoratori (es. sesso, età, occupazione, anzianità, istruzione) con informazioni sulle imprese (es. settore, dimensioni dell'impresa) in cui sono occupati. L'Eurostat pubblica i dati armonizzati sul GPG sulla base dell'indagine SES a partire dal 2006.

Copertura dell'indagine:

- considera gli occupati dipendenti nel settore privato (a tempo pieno e a tempo parziale).

Limiti:

- campione: non sono inclusi gli occupati nella pubblica amministrazione; i lavoratori dipendenti delle piccole imprese (< 10 dipendenti); i lavoratori parasubordinati e gli autonomi;
- variabili: non sono raccolte informazioni su alcune importanti caratteristiche individuali (stato matrimoniale, numero ed età dei figli, storia lavorativa).

Il salario orario è una misura più soddisfacente per l'identificazione del differenziale retributivo al fine di misurare l'esistenza della discriminazione nel mercato del lavoro. Il salario orario infatti depura il dato annuo da eventuali differenze tra uomini e donne nel monte ore

lavorate complessivamente in un anno. Il salario orario permette, in particolare, di confrontare i salari maschili corrisposti nella maggioranza dei casi a lavoratori occupati a tempo pieno con i salari femminile corrisposti in misura significativa a persone occupate a tempo parziale. Il salario orario consente quindi di confrontare i salari unitari di uomini e donne, ovvero a parità della quantità di lavoro erogato.

La disomogeneità delle fonti statistiche rende pressoché impossibile il confronto internazionale. Data la rilevanza della questione dei differenziali retributivi per sesso, l'UE si è recentemente dotata di una banca dati armonizzata, la *Structure of Earnings Survey* (v. Riquadro 9), adatta per il confronto tra i paesi sul *gender pay gap* ed il monitoraggio dei progressi nel tempo. E' questa la banca dati utilizzata per calcolare il *gender pay gap* nei paesi dell'UE.

L'UE ha deciso di utilizzare come indicatore il differenziale nella forma "grezza" e di misurare il differenziale utilizzando come variabile il salario orario lordo (v. Riquadro 10). La banca dati statistica, come già precisato, è la *Structure of Earnings Survey* (SES), un'indagine campionaria armonizzata che permettere il confronto tra i paesi europei.

Riquadro 10

IL DIFFERENZIALE SALARIALE PER SESSO "GREZZO"

Il differenziale salariale per sesso grezzo (*unadjusted GPG*) misura la differenza che esiste **in media** tra il salario orario lordo di un lavoratore e quello di una lavoratrice dipendente in un determinato contesto (paese, regione, impresa, ecc.).

E' una misura semplice da calcolare e comunemente utilizzata nelle statistiche nazionali e internazionali. Dati i salari orari lordi per tutti i lavoratori dipendenti, si calcola il salario medio maschile (W_M) e il salario medio femminile (W_F). Il differenziale salariale è quindi così determinato:

$$\frac{(W_M - W_F)}{W_M} * 100$$

Il differenziale salariale grezzo misura, in termini percentuali, la differenza nel salario orario percepito in media da una lavoratrice dipendente rispetto a un lavoratore dipendente.

E' importante precisare che il *gender pay gap* nella forma "grezza" (ovvero, non aggiustata per tener conto delle caratteristiche individuali che

potrebbero spiegare una parte del divario) è un indicatore che si propone di misurare un concetto più ampio rispetto a quello sottostante il principio dell'uguaglianza retributiva per lo stesso lavoro (*equal pay for equal work or of equal value*). L'idea è di predisporre una misura complessiva delle disuguaglianze tra uomini e donne nel mercato del lavoro, disuguaglianze che si rispecchiano in differenze retributive.

Domanda: Consideriamo due gruppi di lavoratori, distinti per sesso, che lavorano nello stesso settore (es. alimentare), in un'impresa delle stesse dimensioni, con lo stesso tipo di inquadramento, la stessa anzianità, lo stesso tipo di mansione, ecc.. Ti aspetti di trovare un alto/ basso *gender pay gap*?

Risposta: Dato il principio della parità retributiva tra uomini e donne, a parità di lavoro, sancito dalla legislazione, mi aspetto di non trovare differenze significative.

2. Testimonianze dalla ricerca DI.RE

PARITÀ RETRIBUTIVA A PARITÀ DI LAVORO

“Ci deve essere una situazione identica e allora posso dire se ci sono differenze tra uomini e donne. Faccio un esempio. Quasi tutti i capifamiglia, anche le donne, normalmente prendono l'assegno al nucleo familiare. Poi ci sono gli straordinari, da non dimenticare, soprattutto nel mondo maschile. Le voci tipo forfait si vedono molto di più nelle buste paghe degli uomini che in quelle delle donne [...] Io ho grossi problemi a pensare che ci sono molte aziende in provincia di Bolzano che in primis facciano un ragionamento di stesso lavoro con inquadramento contrattuale diverso. Il differenziale si crea su altro, sulle progressioni, sull'investimento, ma non sull'inquadramento”
[Area istituzionale]

“Nel settore pubblico tutto deve essere assolutamente trasparente e ben regolato. Quindi non ci sono differenze retributive tra uomini e donne: con lo stesso titolo di studio e la stessa anzianità di servizio uomini e donne appartengono allo stesso grado salariale. Eventuali differenze emergono soltanto per le attività supplementari, per le quali si ricevono delle indennità. E molto frequentemente gli uomini sono più disponibili a svolgere questi compiti, le donne molto spesso hanno meno tempo a causa del doppio peso (famiglia e lavoro)” [Area istituzionale]

“Nell'industria dubito che un'azienda assuma una donna che ha la stessa preparazione di un uomo e la inquadri in maniera differente per farle fare lo

stesso lavoro, dubito che avvenga così apertamente. Però un uomo dà più sicurezza perché non manca, questo è il punto in questa realtà” [Area sindacale]

Domanda: Se si vuole affrontare la questione del differenziale salariale ha senso limitare il confronto al livello retributivo (per ora lavorata) di uomini e donne occupati in lavori identici (o simili)?

Risposta: La risposta è no per la semplice ragione che uomini e donne non hanno le stesse opportunità nel mercato del lavoro. La segregazione occupazionale e settoriale si traduce in una diversa distribuzione di uomini e donne per tipo di occupazione, per settore, per livello d'inquadramento. E' quindi importante considerare le differenze retributive che derivano da questa diversa distribuzione.

Nel luglio 2008, l'UE ha deliberato di inserire il *gender pay gap* tra gli indicatori per il monitoraggio delle politiche per l'occupazione degli Stati Membri (v. Riquadro 11).

La figura 1 riporta i nuovi dati Eurostat sul *gender pay gap* nei paesi dell'UE. Nel 2008, nell'UE27 il salario orario lordo delle donne era inferiore del 18% rispetto a quello degli uomini. In primo luogo si può osservare che in tutti i paesi si osserva un *gender pay gap* a sfavore delle donne, quindi anche nei paesi caratterizzati da tempo da politiche attente alle disuguaglianze di genere e attive nel promuovere azioni per le pari opportunità (come Finlandia, Svezia e Danimarca). In secondo luogo si osservano differenze rilevanti tra i paesi con un differenziale inferiore al 10% in Italia, Malta, Slovenia e Belgio, oltre il 20% in Slovacchia, Olanda, Cipro, Germania e Regno Unito, ed oltre il 25% in Austria, Repubblica Ceca ed Estonia.

E' interessante osservare che il differenziale è inferiore alla media nei paesi in cui il tasso di occupazione femminile è relativamente basso (v. Italia, Malta, Polonia), e ciò potrebbe essere spiegato dalla bassa quota di donne occupate in lavori manuali, e/o senza qualifica. Viceversa, si osserva un elevato differenziale nei mercati del lavoro caratterizzati da una elevata segregazione (v. Cipro, Estonia, Slovacchia, Finlandia) o da una alta incidenza di donne occupate a tempo parziale (v. Germania, Regno Unito, Olanda, Austria, Finlandia).

Riquadro 11

L'INDICATORE STRUTTURALE DELL'UE: "GENDER PAY GAP" (unadjusted)

L'Eurostat, sulla base della banca dati SES (*Structure of Earnings Survey*), predispone annualmente (dal 2006) il GPG per tutti i paesi dell'UE. Il GPG è un indicatore medio, calcolato per il totale dei lavoratori dipendenti, che si propone di fornire un quadro complessivo delle ineguaglianze di genere in termini retributivi.

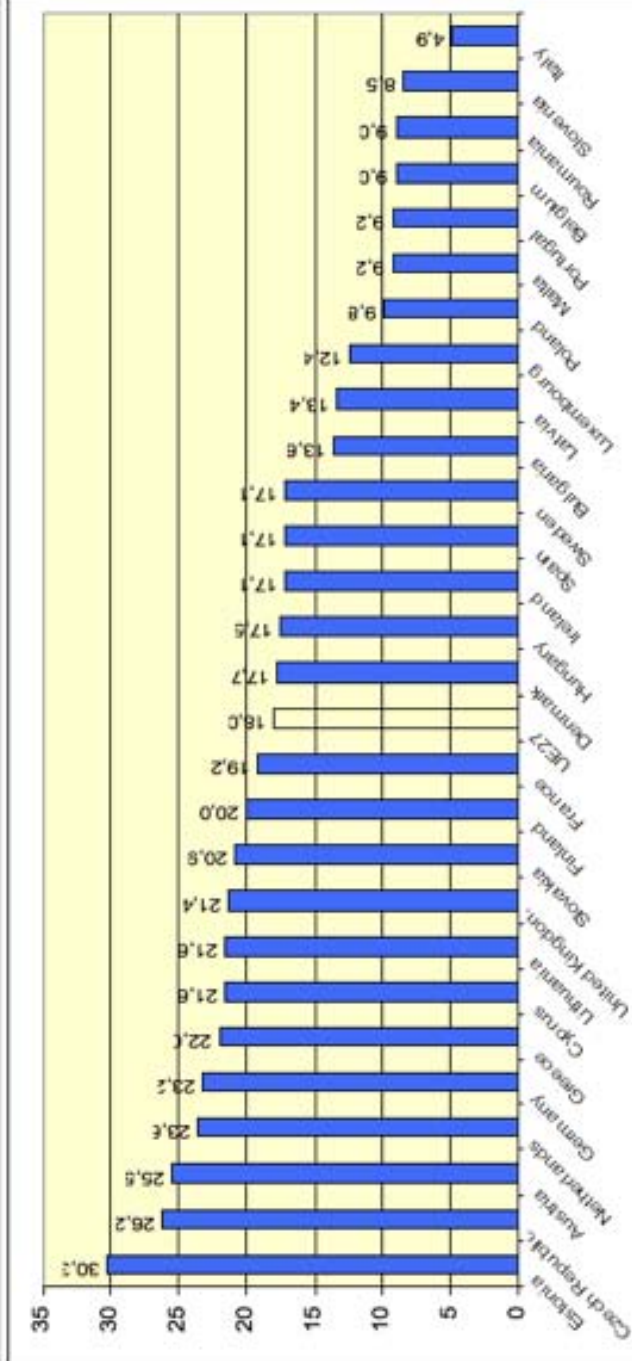
Questo indicatore, calcolato semplicemente come dato medio totale, presenta alcuni limiti:

- non considera le differenze nelle caratteristiche individuali degli uomini e delle donne occupate (ad es. il loro livello d'istruzione, anni di esperienza lavorativa)
- non fornisce indicazioni sulla diversa distribuzione di uomini e donne per categoria professionale, occupazione, settore di attività (ovvero sul livello della segregazione nel mercato del lavoro)
- non misura la discriminazione nel mercato del lavoro.

L'indicatore GPG è definito *unadjusted* (ovvero, grezzo), in quanto è calcolato senza tenere conto delle caratteristiche individuali che potrebbero spiegare una parte del differenziale. Il GPG grezzo è stato scelto proprio per fornire un quadro complessivo delle ineguaglianze retributive tra uomini e donne presenti nel mercato del lavoro.

Poiché il livello del GPG fornisce una indicazione complessiva della posizione di uomini e donne nel mercato del lavoro, è indispensabile sia considerare anche gli altri indicatori relativi alla posizione di uomini e donne nel mondo del lavoro, sia delineare un quadro completo delle ragioni sottostanti il diverso livello del differenziale salariale in ciascun paese.

Figura 1 – Il differenziale retributivo grezzo di genere nei paesi dell'Unione Europea, 2008 (differenza tra la retribuzione oraria lorda media di uomini e donne espressa come percentuale della retribuzione maschile)



Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey*

8. Le “insidie” del dato medio aggregato

Il basso differenziale retributivo per sesso a livello aggregato che si osserva in alcuni paesi (in particolare in Italia) non è di facile interpretazione. I fattori in gioco sono numerosi e tra loro molto diversi:

- il **sistema di contrattazione salariale** ha un peso rilevante sui differenziali salariali per sesso. In particolare, un sistema di contrattazione collettiva forte e centralizzato (con contratti collettivi nazionali) può favorire una generale compressione dei differenziali salariali, e quindi indirettamente contenere il differenziale salariale per sesso; viceversa, una contrattazione collettiva debole o fortemente decentrata, tende a favorire la contrattazione individuale, con un ampliamento dei differenziali salariali per sesso;
- il **livello di partecipazione al lavoro** è un secondo fattore da considerare. La bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro può infatti contribuire alla compressione del differenziale in quanto sono in maggioranza le donne con alto livello d'istruzione ad essere presenti nel mercato del lavoro (ed occupate in lavori a medio-alto contenuto professionale)
- la **distribuzione degli occupati per settore e qualifica professionale** può essere molto diversa tra i due sessi, oscurando le effettive differenze nei livelli retributivi.

3. Testimonianze dalla ricerca Di.RE

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE

“Gli accordi contrattuali che il sindacato fa non prevedono differenze di genere, però è chiaro che poi all'interno delle aziende si gestiscono queste differenze con un discorso di concessione unilaterale di cosiddetti superminimi che di fatto vengono gestiti a livello discrezionale da parte delle aziende. In questo senso si annidano differenze reali, perché in termini di inquadramento contrattuale non ci possono essere differenze perché inquadramento e retribuzione vanno di pari passo, sono garantiti anche costituzionalmente” [*Area sindacale*]

Questi ed altri fenomeni possono alterare il dato medio aggregato sul *gender pay gap* (GPG) fino a rendere quasi impossibile, o perlomeno poco utile, il confronto internazionale basato su questo indicatore aggregato “medio”.

Il differenziale salariale orario aggregato, che mette a confronto il salario percepito in media da tutti gli uomini occupati con quello percepito in media da tutte le donne occupate, non fornisce indicazioni utili per la misurazione del fenomeno anche a livello nazionale. Il dato aggregato nasconde infatti diversi problemi di natura tecnica ed interpretativa, che è importante segnalare.

Per capire il significato del dato aggregato “medio” (GPG), ed i suoi limiti, si può iniziare disaggregando l'analisi per posizione nella professione (v. tabella 4). Si osserva che il differenziale si amplifica: per il totale dei lavoratori dipendenti, il differenziale è pari al 5,8%, ma è pari al 13,8% tra gli operai, all'11,2% tra gli impiegati, al 28,5% tra i quadri, al 23,7% tra i dirigenti. L'unica professione che registra un differenziale molto contenuto (inferiore al dato medio) è quella degli insegnanti, con un differenziale pari al 4,6%.

Domanda: Come è possibile che il GPG in tutti i gruppi professionali (con la sola eccezione degli insegnanti) sia elevato (dall'11% al 28%) mentre il GPG medio totale sia basso (meno del 6%)?

Risposta: Il dato medio (pari al 5,8%) “nasconde” forti effetti di composizione dell'occupazione per sesso e per posizione professionale. L'occupazione femminile è infatti concentrata nei livelli intermedi della struttura occupazionale (impiegati e insegnanti) mentre l'occupazione maschile è distribuita su tutti i gruppi professionali. Vi sono quindi molte donne occupate come impiegate che guadagnano più di molti uomini occupati come operai, anche se in entrambe le categorie professionali si osserva un differenziale salariale a sfavore delle donne.

Tabella 4 – Salario medio orario (netto) per posizione nella professione e sesso (Euro/ora) e differenziale salariale (%), lavoratori dipendenti, 2004

Posizione	Uomini	Donne	Diff %
Operaio	7,38	6,36	13,8
Impiegato	9,63	8,55	11,2
Insegnante	13,46	12,84	4,6
Quadro	14,40	10,29	28,5
Dirigente	18,47	14,10	23,7
Totale	9,09	8,56	5,8

Fonte: Isfol (2007, tab. 8, p. 311), elaborazioni su *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia

Tabella 5 – Salario medio orario per titolo di studio e sesso (Euro/ora) e differenziale salariale (%), lavoratori dipendenti, 2004

Posizione	Uomini	Donne	Diff %
No /Elementari	7,6	6,5	14,5
Medie	7,9	7,0	11,8
Diploma professionale	9,2	8,6	5,9
Liceo /Sc. Superiori	10,2	8,2	19,6
Laurea /Post laurea	14,5
Totale	9,09	8,56	5,8

Fonte: Isfol (2007, tab. 1, p. 313), elaborazioni su *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia

Tabella 6 – Salario medio orario dei laureati per gruppo di laurea e sesso (Euro/ora) e differenziale salariale (%), lavoratori dipendenti, 2004

Posizione	Uomini	Donne	Diff %
Lauree umanistiche	13,0	12,4	4,3
Lauree socio-economiche	13,6	9,7	29,0
Lauree scientifiche	15,0	12,7	15,4
Totale	14,5

Fonte: Isfol (2007, tab. 8, p. 311), elaborazioni su *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia

Ci si può ora domandare se l'ambiguità del dato aggregato nasconde anche differenze sistematiche per titolo di studio (v. tabella 5). Anche con questa disaggregazione si osserva che il differenziale si amplifica rispetto a quello medio per il totale dei lavoratori dipendenti: è pari a 14,5% tra i dipendenti con bassa istruzione, a 11,8% tra chi ha la licenza media, a 19,6% tra chi ha completato le scuole superiori e a 14,5% tra chi ha un titolo universitario.

Domanda: Come è possibile che il GPG per tutti i livelli d'istruzione (con la sola eccezione del diploma professionale) sia elevato (dall'11,8% al 19,68%) mentre il GPG medio totale sia basso (meno del 6%)?

Risposta: Il dato medio (5,8%) “nasconde” forti effetti di composizione dell'occupazione per sesso e per titolo di studio. L'occupazione femminile è concentrata nei livelli d'istruzione medio-alta (superiori e laurea) mentre l'occupazione maschile è distribuita su tutti i livelli d'istruzione. Tra gli occupati, vi sono quindi molte donne con titolo di studio medio-alto (superiori, laurea) che guadagnano più di molti uomini con titolo di studio medio-basso (media, superiori), anche se in ciascun livello d'istruzione si osserva un differenziale salariale a sfavore delle donne.

9. Il differenziale salariale grezzo: limiti e difficoltà interpretative

Il differenziale salariale “grezzo” è un indicatore che ha il pregio di essere semplice da calcolare, ma presenta anche forti limiti.

In primo luogo, nel calcolare il differenziale salariale di genere si sono considerate solo le persone occupate, che percepiscono un salario; ma la quota di donne occupate in alcuni paesi (in particolare l'Italia) è particolarmente bassa (pari al 47,2% nel 2008), ed è più probabile che lavorino le donne con titolo di studio più alto.

In secondo luogo, è stato calcolato il salario orario medio di uomini e donne; ma questo dato medio può nascondere delle distorsioni dato che le due popolazioni che vengono messe a confronto (uomini e donne) hanno caratteristiche individuali molto diverse (per età anagrafica,

anzianità lavorativa, livello d'istruzione, settore in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

Il differenziale salariale “grezzo” per l'Italia calcolato dall'Eurostat per il 2008 (v. figura 1) è pari al 4,9%. Ciò significa che in media le donne occupate con un lavoro dipendente ricevono una retribuzione oraria inferiore del 4,9% rispetto alla media degli uomini. Ma questo differenziale “grezzo” non tiene conto né del basso tasso di occupazione femminile registrato in Italia, né delle differenze nelle caratteristiche individuali:

- il tasso di occupazione femminile rimane in Italia tra i più bassi in assoluto nell'UE27 (nel 2008, il nostro paese si posiziona al penultimo posto!); questo implica che oltre il 50% delle donne (15-65 anni) non ha un lavoro retribuito (perché inattiva o disoccupata). Il differenziale salariale “grezzo” pari a 4,9% (calcolato considerando solo le persone occupate) ignora il fatto che in Italia per la maggioranza delle donne in età lavorativa il salario è pari a zero;

- le donne occupate in Italia hanno mediamente un livello d'istruzione più elevato rispetto agli uomini; quindi, in base alle caratteristiche dell'investimento in capitale umano dovrebbero essere pagate di più (non di meno) degli uomini. Ovvero, se la caratteristica “istruzione” fosse remunerata nello stesso modo dovremmo osservare un differenziale salariale positivo (non negativo) a favore delle donne.

Domanda: E' possibile correggere il differenziale salariale “grezzo” in modo da tener conto del fatto che in Italia molte donne non lavorano, e quindi confrontare il differenziale salariale per sesso nel nostro paese con quello di altri paesi? Come è possibile misurare il differenziale salariale tra due gruppi, uomini e donne che lavorano, quando hanno caratteristiche individuali diverse e sono in posizioni lavorative diverse?

Risposta: La ricerca sui differenziali salariali per sesso ha fatto notevoli passi in avanti ed ha sviluppato delle metodologie statistiche ed econometriche che si propongono di rispondere a questi interrogativi. I prossimi due paragrafi (§10 e §11) propongono una spiegazione intuitiva dei problemi affrontati dagli studi economici sui differenziali salariali ed una breve descrizione dei principali risultati.

10. Il confronto a livello internazionale e il problema della selezione del campione

Quando si confronta il differenziale salariale per sesso si osservano risultati molto eterogenei tra i paesi dell'UE. A prima vista sembrerebbe che in Italia le donne godano di un minore svantaggio retributivo rispetto a tutti gli altri paesi. Questo risultato, apparentemente positivo, viene ridimensionato se si considera il più basso tasso di occupazione femminile (e l'eterogeneità tra donne occupate e non occupate).

Il *gender pay gap* grezzo si riferisce esclusivamente alla popolazione occupata, che quindi percepisce un salario. Nei paesi con un bassa partecipazione femminile, come è il caso dell'Italia, le donne che lavorano hanno in media caratteristiche associabili a livelli salariali elevati, non sono quindi rappresentative del totale della popolazione femminile in età di lavoro. Poiché si osserva una bassa partecipazione femminile ed una certa eterogeneità tra popolazione occupata e non occupata, la stima del differenziale può implicare una sottovalutazione del divario retributivo tra uomini e donne. Nel gergo degli economisti si dice che il minore differenziale salariale che si osserva può essere dovuto al fenomeno della “selezione del campione” (v. Riquadro 12).

Riquadro 12

IL PROBLEMA DELLA SELEZIONE DEL CAMPIONE

Le donne occupate (quelle che percepiscono un salario) non sono un campione casuale della popolazione (l'insieme delle donne in età lavorativa): sono un campione selezionato dalle loro maggiori probabilità di essere occupate, date le loro caratteristiche (età, istruzione, stato matrimoniale, presenza di figli, età del figlio più piccolo, ecc.).

In Italia:

Le donne che lavorano sono un gruppo auto selezionato: sono quelle che hanno caratteristiche individuali (istruite, giovani, senza figli) a cui è associata un'alta probabilità di lavorare e un salario relativamente alto.

Le donne che non lavorano sono anch'esse un gruppo auto selezionato: sono quelle che hanno caratteristiche individuali (bassa istruzione, non più giovani, con figli) a cui è associata una bassa probabilità di lavorare e una retribuzione relativamente bassa.

Se anche questo secondo gruppo di donne lavorasse, i loro salari sarebbero più bassi di quelli che si osservano sul mercato del lavoro, di conseguenza il differenziale salariale di genere risulterebbe maggiore.

Nei diversi paesi:

Il processo di “selezione nell’occupazione” può essere molto differenziato tra i paesi. Ad esempio, la presenza di figli piccoli in alcuni paesi riduce in modo forte la probabilità per una donna di essere occupata, ma non in altri. In modo simile, il basso livello d’istruzione può incidere sulla probabilità di occupazione in modo diverso tra i paesi.

Si ha quindi che il problema della selezione del campione può incidere sul differenziale salariale in modo positivo o negativo. Questo implica che quando la disparità retributiva viene corretta (per tener conto del fenomeno della selezione nell’occupazione) si può osservare in alcuni paesi un aumento del differenziale, in altri una riduzione rispetto al differenziale grezzo.

Tabella 7 – Il differenziale salariale per sesso nei paesi europei e l’effetto della selezione nell’occupazione

	Differenziale salariale lordo	Differenziale salariale corretto
<i>Paesi mediterranei</i>		
Spagna	14,1	31,3
Italia	8,5	15,9
Grecia	11,7	31,6
<i>Paesi nordici</i>		
Finlandia	16,8	9,6
Danimarca	11,4	8,0
<i>Paesi anglosassoni</i>		
Regno Unito	24,5	26,1
Irlanda	16,2	25,2
<i>Altri paesi europei</i>		
Austria	21,7	15,2
Belgio	9,4	7,4
Francia	12,3	7,9
Germania	19,8	14,1
Paesi Bassi	18,0	18,7
Portogallo	10,0	9,5

Fonte: Boeri, Del Boca e Pissarides (2005, p. 76)

Il problema della selezione non casuale del campione di donne occupate (per le quali si osserva il salario) è affrontato con tecniche econometriche che correggono il differenziale (per l'effetto della selezione non casuale delle donne nell'occupazione). La tabella 7 mostra i risultati ottenuti per un gruppo di paesi europei.

Per sei paesi il differenziale corretto aumenta, mentre in sette paesi diminuisce. Una volta considerato l'effetto della selezione nell'occupazione, il differenziale salariale per sesso nei tre paesi mediterranei (Grecia, Spagna e Italia) e in Irlanda aumenta in modo significativo, mentre cambia di poco o si riduce negli altri paesi. Ne segue che si viene a modificare l'ordinamento dei paesi.

Per l'Italia il differenziale stimato aumenta da 8,5% (non corretto) a 15,9% (corretto), passando dall'ultimo posto al sesto posto nell'ordinamento dei paesi in base al differenziale salariale, preceduta da Grecia, Spagna, Regno Unito, Irlanda e Paesi Bassi.

11. Il differenziale salariale e la discriminazione salariale

Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne possono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse. Le statistiche descrittive che rapportano il salario femminile a quello maschile non consentono di capire quanta parte del gap è attribuibile alle diverse caratteristiche di uomini e donne e quanta parte ai diversi rendimenti delle stesse caratteristiche.

Uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali (età, anzianità sul lavoro, istruzione). Inoltre, le donne tendono ad essere concentrate nei settori di attività (es. all'interno del settore manifatturiero nel tessile, all'interno del terziario, nei servizi alla persona) e nelle occupazioni (insegnanti, impiegati, il personale infermieristico) caratterizzate da bassi livelli retributivi. Infine, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

Per confrontare questi due gruppi di popolazione, e misurare in modo più preciso il differenziale salariale di genere è utile partire dalla seguente osservazione:

Riquadro 13

UNA ESEMPLIFICAZIONE PER CAPIRE MEGLIO LE DIFFERENZE NELLE CARATTERISTICHE E IL GENDER PAY GAP

Differenze nelle caratteristiche. Consideriamo un gruppo di lavoratori, con diverse caratteristiche individuali: per *età* (giovani, maturi, anziani), per *livello d'istruzione* (basso, medio, alto), per *anzianità* aziendale (bassa, media, alta), per *categoria professionale* (operaio, impiegato, quadro, dirigente), ecc.

Immaginiamo di poter osservare il loro salario (orario lordo) e di organizzare i dati per età, livello d'istruzione, anzianità, categoria professionale, ecc.. Per tutte le caratteristiche individuate ci aspettiamo di osservare un innalzamento del livello del salario associato al miglioramento delle loro caratteristiche produttive.

Immaginiamo ora di osservare che le donne occupate hanno una minore età, un livello d'istruzione più elevato, una minore anzianità aziendale, ecc.. Quale sarà l'effetto di queste differenze nelle caratteristiche individuali sul differenziale salariale?

- **Età:** se le donne hanno in media un'età più bassa, il salario medio osservato (a parità di altre caratteristiche) sarà più basso (e giustificato dalla minore produttività);
- **Istruzione:** se le donne hanno in media un più elevato livello d'istruzione, il salario medio osservato (a parità di altre caratteristiche) sarà più elevato (e giustificato dalla maggiore produttività);
- **Anzianità:** se le donne hanno in media un'età più bassa, il salario medio osservato (a parità di altre caratteristiche) sarà più basso (e giustificato dalla minore produttività).
- **Ecc.**

Conclusione: una parte del differenziale salariale di genere che si osserva nel mercato del lavoro è *giustificato* (ovvero è spiegato) dalle differenze nelle caratteristiche individuali.

E' importante capire in che misura le diverse caratteristiche dell'occupazione maschile e femminile pesano sul *gender pay gap* osservato. E' pertanto necessario adottare delle metodologie statistiche che permettono di separare l'effetto delle caratteristiche (che dovrebbe catturare le differenze nella produttività dei lavoratori) dall'effetto della remunerazione delle caratteristiche (che dovrebbe catturare i miglioramenti retributivi connessi a miglioramenti nella produttività).

- una parte dell'esistenza di differenziali retributivi di genere può essere ricondotta a *differenze nelle caratteristiche degli individui*, come età, livello d'istruzione, formazione sul lavoro, settore di attività, tipo di occupazione (v. Riquadro 13);
- un'altra parte può essere spiegata dal *diverso modo con cui le stesse caratteristiche sono retribuite* (v. Riquadro 14).

Riquadro 14

UNA ESEMPLIFICAZIONE PER CAPIRE MEGLIO IL RENDIMENTO DELLE CARATTERISTICHE: L'ETÀ

Differenze nelle caratteristiche. Consideriamo due gruppi di lavoratori, con le stesse caratteristiche individuali ed occupazionali (livello d'istruzione, tipo di scelte scolastiche, formazione sul lavoro, settore, categoria professionale, ecc.). Per entrambi i gruppi di lavoratori osserviamo la loro retribuzione (oraria lorda) a diverse età. Al progredire dell'età aumenta l'esperienza lavorativa, quindi mi aspetto di osservare un miglioramento nel livello delle retribuzioni.

Differenze nel rendimento delle caratteristiche. Per verificare se si è in presenza di discriminazione salariale si può cercare di vedere se si osservano differenze sistematiche tra uomini e donne nel rendimento della caratteristica "età", ovvero come aumenta il salario (orario lordo) all'aumentare dell'età.

- se il salario aumenta con l'innalzarsi dell'età del lavoratore, e questo aumento è simile tra uomini e donne, si può dire che non vi sono differenze di genere nel rendimento di questa caratteristica;
- se il salario aumenta con l'innalzarsi dell'età del lavoratore, ma questo aumento è più basso per le donne, si può dire che il rendimento di questa caratteristica (età) è a sfavore delle donne ed influenza il gender pay gap.

Per misurare i differenziali retributivi di genere, tenendo conto delle differenze tra i due gruppi della popolazione, sono state messe a punto tecniche statistiche ed econometriche che permettono di scomporre il *gap* salariale nelle sue due componenti:

- *differenze nella caratteristiche*: si considera la composizione della forza lavoro maschile e femminile per età, livello d'istruzione, settore di attività (costruzioni, tessile, bancario, commercio, servizi alla persona, ecc.), categoria professionale (operaio, impiegato, insegnante, dirigente, ecc.), ecc.

- *differenze nella remunerazione delle caratteristiche individuali e occupazionali* tra i sessi: si cerca di misurare il rendimento di ciascuna caratteristica per valutare eventuali differenze tra uomini e donne.

In breve, si cerca di separare le caratteristiche dei lavoratori (come età, istruzione, anzianità, qualifica professionale, addestramento sul lavoro, ecc.) da come queste caratteristiche sono valutate (ovvero, retribuite). I risultati delle analisi empiriche mostrano che a parità di caratteristiche individuali e occupazionali (ovvero, anche se la composizione della forza lavoro tra i sessi rispetto alle caratteristiche personali e occupazionali fosse identica), rimane un considerevole *gap* tra le retribuzioni di uomini e donne (ovvero, il rendimento di molte caratteristiche individuali e occupazionali è più basso per le donne rispetto agli uomini). Detto in altri termini, il lavoro svolto dalle donne è valutato meno rispetto al lavoro svolto dagli uomini.

In un recente studio, Marco Centra e Andrea Cutillo (2009), utilizzando i dati di una indagine campionaria condotta dall'Isfol, hanno cercato di quantificare la componente discriminatoria del differenziale salariale di genere. All'interno di questo lavoro hanno stimato il differenziale salariale orario e la sua scomposizione tra effetto delle caratteristiche individuali ed effetto della remunerazione delle caratteristiche. Senza entrare in dettagli tecnici, può essere utile considerare i risultati della loro analisi e fornire una interpretazione intuitiva (v. tab. 8).

Tabella 8 - Differenziale salariale orario, effetto dotazione ed effetto remunerazione

Differenziale salariale orario	8,75%
Effetto dotazione (caratteristiche)	-6,66%
Effetto remunerazione (discriminazione)	15,41%

Fonte: Centra e Cutillo (2009, p. 27)

Il differenziale salariale stimato è pari all'8,75%, ed è il risultato combinato di due effetti: l'effetto dotazione (-6,66%) che riflette l'impatto sul differenziale salariale delle differenze nelle caratteristiche produttive di uomini e donne; l'effetto remunerazione (15,41%) che stima il diverso rendimento delle caratteristiche (ovvero il livello salariale associato a queste caratteristiche).

L'effetto dotazione (-6,66%%) misura quanta parte del differenziale retributivo è causato da una differenza nella distribuzione delle varie caratteristiche tra gli uomini e le donne. Il segno meno sta ad indicare che le donne risultano avere in media caratteristiche con una maggiore produttività. Si può interpretare questo risultato affermando che in assenza di discriminazione il differenziale salariale dovrebbe essere a favore delle donne, con un salario orario maggiore del 6,66% rispetto a quello degli uomini.

L'effetto remunerazione (+15,41%) misura quanta parte del differenziale è invece dovuto a un diverso rendimento delle stesse caratteristiche tra uomini e donne. Si può interpretare questo risultato affermando che le stesse caratteristiche implicano in media una penalizzazione in termini retributivi per le donne pari al 15,41%. L'effetto remunerazione fornisce una stima della discriminazione economica operata dal mercato del lavoro.

Il recente lavoro di Centra e Cutillo (2009) conferma un risultato ricorrente nella letteratura sui differenziali salariali: la diversa remunerazione delle caratteristiche osservabili tra uomini e donne ha un marcato peso sul totale del differenziale salariale. E questa componente può essere interpretata come una stima della discriminazione salariale nei confronti delle donne (v. Riquadro 15).

Riquadro 15

LA STIMA DEL DIFFERENZIALE SALARIALE "AGGIUSTATO"

Gli economisti analizzano il problema della discriminazione nel mercato del lavoro partendo dall'assunzione che individui dotati delle stesse capacità lavorative (produttività) dovrebbero percepire lo stesso salario. Se si confrontano individui con le stesse caratteristiche economiche (ovvero, l'insieme di caratteristiche che ne definiscono competenze ed esperienza: titolo di studio, età, anzianità, ecc.) non dovremmo osservare differenze sistematiche nei loro salari (retribuzione oraria).

Se si osserva che un gruppo di individui, definiti in base ad una loro caratteristica non economica (come il sesso, il gruppo etnico, la religione d'appartenenza, ecc.) guadagna in media meno di altri gruppi, a parità di caratteristiche economiche, si può sostenere che si è in presenza di discriminazione operata dal mercato.

Sono vari **metodi** usati in letteratura per la quantificazione della componente discriminatoria del differenziale salariale. In generale, si utilizza come stima della componente discriminatoria quella parte del differenziale salariale non

imputabile alle differenti caratteristiche di uomini e donne rilevanti per la produttività, o anche legate a caratteristiche specifiche del posto di lavoro (dimensione dell'impresa, presenza sindacale, rischiosità dell'attività lavorativa, ecc.).

I **risultati** ottenuti possono essere diversi non solo per la metodologia adottata, ma anche per la banca dati statistica utilizzata (caratteristiche del campione), la specificazione del modello e il periodo considerato.

La **conclusione generale**, ricorrente in tutti i lavori, è la conferma, anche per l'Italia, dell'esistenza di un significativo differenziale salariale per sesso, con le donne che ricevono livelli retributivi considerevolmente inferiori agli uomini.

12. Osservazioni conclusive

In Italia il problema dei differenziali salariali di genere è tutt'altro che risolto anche se, ad una prima lettura del fenomeno, il confronto con gli altri paesi europei potrebbe far pensare il contrario.

Il nostro paese si caratterizza per un basso differenziale salariale “grezzo” (come illustrato dai dati Eurostat riportati nella figura 1). Ma questo risultato deriva in misura significativa dalla modalità di computo: il differenziale salariale grezzo è calcolato sulla base della retribuzione oraria lorda media dell'occupazione totale maschile e femminile. Come si è in precedenza mostrato, vengono messi a confronto i salari orari medi (lordi) degli uomini e delle donne che lavorano. Ed il dato medio presenta alcuni limiti che rendono difficile la sua interpretazione. In primo luogo, il differenziale retributivo grezzo non tiene conto del fatto che in Italia il tasso di occupazione femminile è particolarmente basso, con oltre la metà delle donne in età di lavoro inattive. In secondo luogo, il differenziale così calcolato non è aggiustato per tener conto delle differenze nelle caratteristiche individuali. E in Italia le donne occupate hanno caratteristiche individuali diverse dalle donne che non lavorano, in particolare sono mediamente più istruite rispetto alle donne che non lavorano.

Come già ricordato, Centra e Cuttillo (2009) in uno studio recente, basato su una indagine campionaria condotta dall'Isfol con l'obiettivo di stimare il differenziale salariale tra uomini e donne in Italia, hanno mostrato che se non ci fosse discriminazione nel mercato del lavoro, le donne in Italia dovrebbero essere pagate di più – e non di meno – degli uomini. Anche le ricerche comparate mostrano che, tenendo conto degli effetti della bassa partecipazione femminile al lavoro e della selezione delle donne nell'occupazione, l'Italia si posiziona tra i paesi europei con un elevato divario tra retribuzioni maschili e femminili. Ovvero, a parità di caratteristiche individuali di tipo “economico”, quindi di tutti quei fattori che possono giustificare la presenza di differenze retributive in quanto connesse a differenze di produttività, le donne sono retribuite meno degli uomini. E' questo effetto che segnala la presenza di discriminazione salariale nei confronti delle donne.

Le analisi più recenti confermano quindi i risultati delle ricerche condotte in Italia negli ultimi quindici anni, sulla scia della letteratura internazionale, sui differenziali salariali per sesso. Tutte le analisi econometriche rilevano anche per l'Italia la presenza di una marcata penalizzazione retributiva nei confronti delle donne: a parità di caratteristiche individuali ed occupazionali, la retribuzione unitaria (di norma il salario orario) è sistematicamente inferiore rispetto a quella maschile, con un gap attorno al 15-20%. A questo proposito Elisabetta Addis così conclude:

“In Italia, anche tenendo conto della differenza di caratteristiche e di orario tra la forza lavoro femminile e quella maschile, una donna guadagna in media tra il 15 e il 20% in meno di un uomo. Il risultato è confermato dal fatto che il lavoro delle persone dei due sessi ha rese diverse anche a parità di caratteristiche produttive, ...

Le ricerche comparate hanno mostrato che, tenendo conto degli effetti della struttura salariale e della bassa partecipazione, l'Italia è il paese europeo che vede il maggior divario tra retribuzioni maschili e femminili. La componente non spiegata del differenziale non mostra tendenza al miglioramento nel tempo.” (Addis 2007, p. 214)

Può essere utile ricordare che l'espressione “la componente non spiegata del differenziale” è utilizzata dagli economisti per individuare la discriminazione salariale, ovvero quella parte delle differenze nella retribuzione unitaria non attribuibile a differenze nelle caratteristiche individuali e occupazionali.

Come è ovvio aspettarsi, le differenze aumentano se anziché considerare la retribuzione oraria si considera la retribuzione mensile o annua. Le donne tendono infatti a lavorare meno ore rispetto agli uomini perché scelgono lavori con orari più brevi (es. insegnanti), sono maggiormente occupate in lavori part-time, infine sono meno disponibili al lavoro straordinario. Quindi, se consideriamo il reddito lordo annuo, si osserva che le donne guadagnano tra il 50% e il 70% di ciò che guadagnano gli uomini. E il più basso livello del reddito da lavoro durante la vita lavorativa si ripercuote, successivamente, in più basse pensioni nella vecchiaia e quindi in un più elevato rischio di povertà. In breve, in Italia la posizione delle donne è ancora lontana dall'aver raggiunto quell'uguaglianza nel mondo del lavoro necessaria per assicurare l'indipendenza economica. Non sorprende quindi vedere che l'Italia occupa una posizione decisamente bassa nell'ordinamento dei paesi in base all'uguaglianza di genere nella sfera economica.

Nell'ultimo *Global Gender Gap Report*, rapporto annuale predisposto dal World Economic Forum, vengono riportati per 134 paesi, inclusa l'Italia, gli indicatori utilizzati per misurare l'uguaglianza di genere in quattro ambiti: partecipazione economica, istruzione, partecipazione politica e salute. Relativamente alla sfera economica, il nostro paese occupa la 96esima posizione (su 134), con un punteggio complessivo pari a 0,59. Questo indicatore, che propone una misura sintetica della disuguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, è costruito in modo da essere pari a uno quando si raggiunge l'uguaglianza. L'indicatore che misura l'uguaglianza di genere nella sfera economica è il risultato di cinque indicatori, qui riportati nella tabella 9. Per ogni indicatore viene riportato la posizione dell'Italia nella graduatoria generale, il punteggio per l'Italia, il punteggio medio per i 134 paesi, il valore dell'indicatore per sesso, il rapporto tra il valore per le femmine e i maschi.

Tabella 9 – L'uguaglianza di genere nella sfera della partecipazione economica in Italia, 2009

	Ordine nella gra- duatoria	Punte- -ggio Italia	Punte- -ggio medio	F	M	F/M
Partecipazione Eco- nomica	96	0.590	0.594			
Partecipazione alla forza lavoro	88	0.70	0.69	52	75	0.70
Differenziale retributivo per lavori simili	116	0.51	0.66	—	—	0.51
Stima del reddito annuo da lavoro (PPP, US\$)	91	0.49	0.52	19,168	38,878	0.49
Legislators, senior offi- cials, managers	41	0.50	0.30	33	67	0.50
Professional and tech- nical workers	75	0.88	0.84	47	53	0.88

Fonte: World Economic Forum (2009), *The Global Gender Gap Report 2009. Italy*, in: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap2009/Italy.pdf>

Due degli indicatori utilizzati per misurare l'uguaglianza nella partecipazione economica considerano le differenze retributive tra uomini e donne: il differenziale retributivo per sesso per lavori simili (ovvero di pari valore) e il differenziale nel reddito annuo da lavoro.

Entrambi questi indicatori rilevano per l'Italia una significativa penalizzazione per la componente femminile.

In primo luogo, il differenziale retributivo per lavori simili risulta molto elevato. Questa fonte stima che se si mettono a confronto lavori maschili e femminili con caratteristiche simili, si osserva che le donne guadagnano solo il 51% di quello che guadagnano gli uomini. Limitatamente a questo indicatore l'Italia occupa la 116esima posizione nella graduatoria generale.

In secondo luogo, il reddito annuo da lavoro (qui espresso in dollari Usa) risulta molto più basso per le donne rispetto agli uomini: pari solo al 49%. Anche sulla base di questo indicatore la posizione delle donne in Italia risulta problematica, e il nostro paese va ad occupare la 91esima posizione.

L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale, sancito nella Costituzione del nostro paese e nel Trattato dell'Unione Europea. Negli ultimi decenni sono stati fatti notevoli progressi in molti ambiti della vita economica e sociale, ma permangono ancora molti ostacoli per il raggiungimento dell'uguaglianza, in generale, e per il raggiungimento dell'indipendenza economica, in particolare.

Riquadro 16

GLI STEREOTIPI DI GENERE E IL DIFFERENZIALE SALARIALE

Gli stereotipi di genere si ripercuotono in molti modi sulla vita delle persone. E' importante riconoscere che il differenziale salariale per sesso dipende da stereotipi che iniziano molto presto a giocare un ruolo, rafforzando e creando ineguaglianze di genere. Gli stereotipi predeterminano i ruoli maschili e femminili fin dall'infanzia, si ripercuotono su scelte scolastiche, aspettative e comportamenti.

Il sistema scolastico e quello dei mezzi di comunicazione – televisione, giornali, pubblicità – tendono a perpetuare gli stereotipi esistenti, rafforzandoli e contribuendo a mantenere le disuguaglianze nel mercato del lavoro.

Anche nel mercato del lavoro gli stereotipi di genere influenzano le scelte lavorative delle donne all'inizio della loro vita lavorativa. Molte donne sono occupate in lavori ai quali è riconosciuto un basso valore economico e dove i livelli retributivi tendono ad essere modesti.

Le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro – dati i vincoli che derivano dai problemi di conciliazione lavoro-famiglia, dalle norme sociali, dagli stereotipi - si traducono in un differenziale salariale (per unità di lavoro) e in un minor livello di reddito da lavoro (nell'anno, ma anche nella vita lavorativa). E ciò implica una ridotta (o mancata) autonomia economica dalla famiglia (quindi dall'uomo) e un più elevato rischio di povertà nella vecchiaia.

Come si è visto in precedenza, i fattori in gioco sono molteplici: gli stereotipi nel sistema d'istruzione, il sistema di norme e valori che porta principalmente le donne a farsi carico del lavoro domestico e di cura, la discriminazione nel mercato del lavoro, la segregazione occupazionale e/o settoriale che implica una elevata concentrazione delle donne nelle occupazioni e/o settori caratterizzati da bassi livelli retributivi, il fenomeno del soffitto di cristallo che limita fortemente la presenza delle donne nelle posizioni apicali, la elevata diffusione dei lavori atipici tra le donne e gli elevati rischi di precarietà.

Ridurre il *gender pay gap* deve rimanere una priorità. Questo richiede di intervenire sulle tutte le ragioni sottostanti, con il coinvolgimento di tutte le parti coinvolte, mettendo in atto una molteplicità di strumenti.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T., Favaro D. (2008), “Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche”, In: Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo) (pp. 199-237).
- Addis E. (2007), Il differenziale salariale tra i sessi in Italia, in Pinnelli A., Racioppi F., Terzera L. (a cura di), *Genere, famiglia e salute*, F. Angeli, Milano (pp. 193-218).
- Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (eds.) (2005), *Women at work: an economic perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- Centra M., Cutillo A. (2009), “Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili”, Collana Studi Isfol, n. 2/2009. In: www.isfol.it
- CNEL (2008), 15 luglio 2008, Dossier di documentazione, “I differenziali retributivi di genere nel nostro Paese” - Tre documenti scaricabili:
<http://www.portalecnel.it/portale/documenti.nsf/vwDocxData?OpenView&Start=25&Count=5>
- Eurofound (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. In: www.eurofound.europa.eu
- European Commission (2007), *Discrimination in the European Union*, Eurobarometer, Special Eurobarometer 263/ Wave 65.4.
- European Commission (2009a), pagina web su “Equal pay for Equal work”:
http://ec.europa.eu/news/employment/070718_1_en.htm
- European Commission (2009b), *Report on Equality between Women and Men 2009*, COM(2009) 77 final.
- European Commission (2009c), *Report on Equality between Women and Men 2010*, COM(2009) 694 final.
- European Commission (2010a), *Gender equality in the EU in 2009*, Eurobarometer, Special Eurobarometer 326/ Wave 72.2.

- European Commission (2010b), *Uguaglianza tra i sessi nell'UE nel 2009*, Eurobarometro 72.2, Risultati per l'Italia.
- European Commission (2010c), *Gender Pay Gap and Poverty*, 18 March 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes>)
- Eurostat (2009), *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, A study carried out by the Research Center for Education and the Labour Market, Maastricht University, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Isfol (2007), *Rapporto 2007*, Rubettino, Catanzaro (v. pp. 310-314 sul differenziale salariale).
- Istat (2009), *Reddito e condizioni di vita nel 2006*, 13 novembre 2009.
- Murgia A., Poggio B., Vogliotti S. (2010), *Oltre il gender pay gap. Una ricerca sulla (s)valutazione del lavoro femminile in Alto Adige*, Progetto FSE Di.Re, Formazione professionale in lingua italiana, Provincia Autonoma di Bolzano.
- OECD (2008), "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the grounds of Gender and Ethnicity", in *Employment Outlook 2008*, Oecd, Paris (pp. 139-202).
- Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo). In: www.isfol.it
- World Economic Forum (2009), *The Global Gender Gap Report 2009*, <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/index.htm>

