



Prevalenza femminile nelle professioni meno retribuite

La ricerca dell'Ipl.

Gli stereotipi di genere condizionano la scelta dei percorsi formativi

BOLZANO. Le differenze di genere partono da lontano. E percorrono tante strade. Non si fanno vedere subito, stanno coperte, si mimetizzano.

«Il gender pay solo in pochi casi è frutto di discriminazione diretta», dice **Stefan Perini**. Intende, il direttore dell'Ipl, non è che uomini e donne siano pagati in modo differente se fanno lo stesso lavoro. E dunque non vi è nulla di apertamente discriminatorio. Sarebbe troppo semplice. La questione è più complessa.

Gli stereotipi di genere

L'asimmetria si nasconde invece fin dall'inizio, partendo dalle stesse scelte iniziali di ragazzi e ragazze che scelgono percorsi formativi e poi lavorativi fortemente condizionati dagli stereotipi di genere. Non



• Ogni 21 aprile viene organizzato "Equal Pay Day"

lo sanno ma c'è intorno, nell'aria, chi sceglie per loro.

«E poi il carico di cura domestico, la necessità, spesso l'obbligo di lavorare part time perché altrimenti chi segue i figli», aggiunge Perini.

Ecco la prima frattura: quella che poi si riversa nella carriera a singhiozzo, negli stipendi senza bonus, finanche nelle pensioni.

Il gap retributivo

Perini ha elaborato con il suo Istituto per la promozione dei lavoratori, una serie di dati che, detto in parole povere, smaschera la presenza di un gap di genere che, messo nero su bianco con le cifre, non può non essere colto.

Le retribuzioni medie, per iniziare: già nel settore pubblico, che è pure il più frequentato dalle donne, queste ultime sono dietro di almeno tre punti percentuali, nel privato siamo lì come distanze.

Il gap pensionistico è già 4 a 7 all'inizio per poi salire, con il

crescere del livello retributivo con le donne a 38 mila e gli uomini a 64 mila e rotti.

Per non parlare dei congedi per paternità-maternità: sono stati 4727 per le donne altoatesine e solo 53, dicansi 53 per gli uomini. Questo nel 2021. Anni prima ancora meno.

Gli stessi tragitti casa-lavoro visti con l'occhio del genere mostrano, plasticamente, una diversa possibilità effettiva di avere un impiego diffuso nel tempo e nello spazio: mano a mano che si sale nella lunghezza del percorso, cala la frequentazione femminile dello stesso.

Passando agli stipendi, la retribuzione media lorda di un dirigente uomo è sui 160 mila, se è donna scende a 122.

Per i quadri, il gap è da 76 a 57; gli impiegati/e da 38mila a 23mila, persino gli operai/e transitano da 23mila a 13mila. Lo stesso percorso asimmetrico per sesso per i bonus aziendali, distribuiti per almeno il

30% in più agli uomini.

Professioni meno retribuite

«Ma lo scarto avviene nella scelta stessa delle professioni - commenta Perini - vista la preponderanza assoluta delle donne in quelle di cura, nell'insegnamento, nel sociale, nelle pulizie».

Questi lavori, uniti a quello di commessa, cameriera sono coperti quasi all'80% da donne e solo per il 54% da uomini. Che risalgono nell'edilizia, nell'industria, nelle professioni. Luoghi in cui gli stipendi sono più elevati. Clamorose le differenze nei trasporti e nella logistica, nel manifatturiero, nell'industria. Qui l'ascensore sociale e retributivo ancora funzione, altrove, molto meno.

Poi l'impiego pubblico: settore dove le donne sono da sempre più numerose. Visto, in particolare, la maggiore facilità di accedere al part time, di avere congedi parentali o permessi. **P.CA.**