

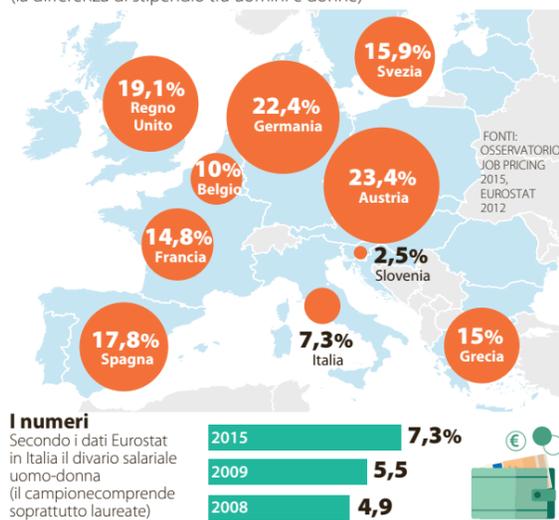
R2

la Repubblica

La popolazione femminile dell'Europa è avvisata: fino a Capodanno non c'è salario. Perché il gap fra le retribuzioni dei due sessi è ancora considerevole. Così, traducendolo in tempo, ci sono 59 giorni regalati. Per non parlare delle mancate assunzioni, delle carriere ferme e dei ricatti sulle gravidanze

Il Gender pay gap in Europa

(la differenza di stipendio tra uomini e donne)



MARIA NOVELLA DE LUCA

Gratis. Sembra incredibile, ma è così. Da oggi, più o meno, le donne in tutta Europa lavoreranno gratis. Non è uno scherzo, lo dice la Ue. È il paradosso (globale) della differenza di salari tra maschi e femmine. Una beffa del calendario della vita. Il "gender pay gap" calcolato non soltanto in denaro ma in giorni e ore. Gli stipendi delle donne sono così inferiori rispetto a quelli dei maschi, che a parità di incarichi e ruoli, è come se da oggi le lavoratrici smettessero di essere pagate, mentre i colleghi uomini continueranno ad avere in tasca lo stipendio. E di certo fa effetto a "contarla" così la differenza, os-

sia quel 16,3% che nella media europea separa i guadagni maschili da quelli femminili. Perché tradotti in "tempo" (cioè vita, carriera, affetti, figli, famiglia) fanno esattamente 59 giorni gratis, così ha calcolato la Ue per celebrare (amaramente) "l'Equal Pay Day", il giorno dell'eguaglianza dei salari.

Un giorno che sembra lontanissimo a giudicare dai dati europei, a dispetto di quote rosa, supermanager strapagate, ma anche dell'esercito crescente di donne capofamiglia, "breadwinner", cioè uniche portatrici di reddito negli anni bui della crisi. In Italia, a sorpresa, il "gender pay gap", appare più basso che nel resto d'Europa, con retribuzioni femminili inferiori del 7,3% rispetto a quelle maschili. Si tratta però di una

statistica ingannevole, come hanno rilevato più osservatori (Istat, Isfol, Banca d'Italia), che non tiene conto della bassa occupazione femminile del nostro paese, cioè al di sotto del 50%, in particolare al Sud, dove una donna su due non lavora. E il vero gap made in Italy sfiorerebbe addirittura il 20% di differenza. Dove tutto questo vuol dire, anche, donne ricattate, dimissioni in bianco, giovani licenziate perché incinte.

Tornando alla media Ue, e passando questa volta dalla divisione in giorni al conteggio in denaro, si scopre che una lavoratrice incassa 84 centesimi per ogni euro guadagnato da un maschio...Insomma a guardare i numeri sembra che il tempo non sia passato, a riprova della amara attualità di un film come "Suffragette", con Meryl Streep, che rievoca gli albori del movimento femminista in Inghilterra. Valeria Fedeli, oggi vicepresidente del Senato, è stata a lungo sindacalista della Cgil, in particolare segretaria generale dei lavoratori tessili. Un settore ad altissima densità femminile. «Devo dire che questa volta la commissione europea ha trovato lo slogan giusto per accendere i riflettori su questa discriminazione ancora così grave, ma così difficile da combattere. Perché sulla carta la parità salariale esiste, addirittura dal 1952. È tutto il resto ad essere opaco». Nel senso che poi, nel mondo del lavoro, dice Fedeli, le donne subiscono nei fatti una sorta di segregazione. «Fin dall'accesso vengono inquadrati in ruoli più bassi rispetto ai maschi, e viene fatto loro pagare, in anticipo, l'essere a rischio di maternità. Infatti, nonostante le leggi, nelle

aziende la maternità viene considerata un problema, un onere e non un bene sociale. Si pensa che le donne siano meno affidabili perché un giorno o l'altro il bambino si ammala. E chi corre a casa? La mamma. E poi c'è l'organizzazione del lavoro, che prima o poi le taglia fuori, soprattutto quelle che hanno una famiglia».

Accade così: lo stipendio base è lo stesso, ma spesso la presenza in azienda no. Nel senso che i maschi, non occupandosi della vita familiare, «possono fare montagne di straordinari, passano molto più tempo oltre l'orario canonico sul posto di lavoro, mentre le donne devono spezzettare la loro giornata tra figli, incombenze domestiche, genitori anziani». Tutte attivi-

In ufficio chi ha una famiglia viene tagliato fuori dagli incarichi più impegnativi

ta rigorosamente "non retribuite". Succede dunque che in questa organizzazione del lavoro ancora rigida, le donne si fermano nei ruoli intermedi o bassi e i maschi fanno carriera, conquistando denaro e punteggi. «Se anche il Papa ha sentito il bisogno di parlare dello scandalo delle lavoratrici licenziate perché incinte», dice ancora Valeria Fedeli, «è evidente quanto il problema del ricatto sull'occupazione femminile sia grave». A cominciare dalla piaga delle dimissioni in bianco, oggi vietate ma in realtà assai praticate, al numero crescente di "scoraggiate", ossia quelle donne, anche giovani, e soprattutto del

Donne

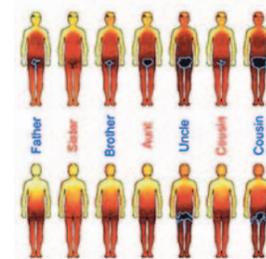
Se da oggi lavorano gratis

ALL'INTERNO

L'INIZIATIVA

“Rep Data” tutti i numeri del giornalismo di Repubblica

MICHELA SCACCHIOLI



LA CULTURA

“Cambio dunque sono” Il testamento di Deleuze

ANTONIO GNOLI



GLI SPETTACOLI

“Vi racconto chi era davvero mio padre Steve McQueen”

ARIANNA FINOS

Sud, che il lavoro non lo cercano neanche più.

Dunque è una nuova condivisione di ruoli in famiglia tra maschile e femminile, ma soprattutto una organizzazione del lavoro meno ingiusta che potrebbe far superare, nel nostro paese, il “gender pay gap”. Divario che in Italia va peggiorando, visto che nel 2008 era del 4,9%, nel 2009 del 5,5%, e nel 2015, cioè oggi, dopo anni di durissima crisi, è al 7,3%. Con un elemento ancora più preoccupante, come sottolinea la relazione della commissione Europea. E cioè che la differenza di salario si allarga con l'avanzare dell'età, e diventa un “buco nero” quando si arriva alla terza età: le over sessantenni sono costrette a vivere con pensioni in-

feriori del 39% rispetto ai loro (attempati) coetanei, che siano mariti o colleghi di lavoro. Un esempio nella pur avanzatissima Finlandia: qui il “gender gap” passa dal 6,3% delle under 25, al 25% delle donne in età della pensione.

Ma oltre a tutto questo, oltre dunque ad una reale e tangibile discriminazione, non ci sarà anche un problema femminile di auto-promozione nel mondo del lavoro? Carmen Leccardi insegna Sociologia del Lavoro all'università Bicocca di Milano, ed è responsabile scientifica del “Centro inter-universitario culture di genere”. «Dire che da oggi le donne lavoreranno gratis, perché per loro le risorse sono finite, mi fa pensare a quando si sottolinea che or-

mai abbiamo consumato tutte le risorse del pianeta e iniziamo semplicemente a sopravvivere... Del resto impedire alle donne di esprimersi al cento per cento è come togliere aria all'ambiente in cui viviamo, e abbassare di non pochi punti il Pil».

Più concretamente, anche per Carmen Leccardi il gap salariale è una diretta conseguenza di una «ineguale divisione della cura della famiglia e dei figli». Asimmetria della quale le aziende (tranne poche) approfittano, considerando appunto le donne un po' meno affidabili, perché prima o poi vorranno, forse, diventare madri. E l'auto-promozione? Per Leccardi è un falso problema. «Non è vero che le donne non sanno chiede-

IL COMMENTO

La doppia beffa riservata a lei più fatica e meno guadagni

CHIARA SARACENO

Finora sapevamo che tra lavoro pagato e non pagato le donne con carichi familiari lavorano complessivamente un mese in più degli uomini in analoga condizione. La traduzione del gap salariale in ore di lavoro ne calcola due. Sommato ai 30 giorni che le donne lavorano in più per le mansioni domestiche — gratis — diventano tre mesi di mancati guadagni. Una doppia beffa. Lavorano complessivamente molto di più degli uomini, ma guadagnano parecchio di meno. Non inganni il fatto che a prima vista in Italia il gender gap nelle remunerazioni risulta più basso che nella media europea (7,3% di differenza, rispetto a una media EU del 16,3%). Il fatto è che in Italia le donne occupate sono di meno e mediamente più selezionate che nella maggior parte dei paesi europei. Le occupate sono più concentrate che altrove tra le donne con più alta istruzione. I confronti salariali, perciò, avvengono tra uomini di ogni livello di istruzione e qualifica e donne in cui sono sovra-rappresentate quelle a istruzione e qualifiche alte. Se si controlla per livello di istruzione e qualifica, l'Italia presenta un gender gap analogo a quello medio europeo. Anzi, il Global Gender Gap Report la mette all'ultimo posto per quanto riguarda l'uguaglianza a parità di mansioni. La differenza di retribuzioni con gli uomini non è sempre e neppure prevalentemente la conseguenza di una discriminazione esplicita, ovvero di una minore remunerazione per un lavoro identico. I più bassi salari femminili a parità di qualifiche e di orari dipendono in larga misura da due altri fattori. Il primo è la concentrazione delle donne in particolari settori: l'insegnamento primario e secondario, i servizi alla persona, le attività impiegatizie e amministrative del terziario, il settore tessile. Si tratta di settori mediamente meno pagati di altri, anche se ci si può chiedere se ciò sia una causa o un effetto della forte presenza femminile in essi. I motivi per cui le

donne si concentrano lì sono diversi: orari di lavoro più favorevoli alla conciliazione con le responsabilità familiari; modelli culturali che persistono a far ritenere certi lavori e certi settori tipicamente femminili o viceversa maschili. Il secondo fattore che spiega le differenze salariali tra uomini e donne a svantaggio di queste ultime è la maggiore lentezza e compressione delle carriere femminili, a parità di titolo di studio e di settore professionale. Non solo le donne, anche laureate, transitano meno spesso e più lentamente dei loro coetanei dai contratti di lavoro atipici a quelli standard, ma hanno anche una carriera più lenta e corta. Che fare, dunque, per chiudere questo gender gap nelle remunerazioni e contestualmente quello nella partecipazione? Le leggi antidiscriminazioni esistono già. Vanno fatte applicare più rigorosamente, ma non basta. Sarebbe importante una de-genderizzazione delle occupazioni e prima ancora della formazione. Aiuterebbero inoltre procedure, che esistono in diversi paesi, che impongono di verificare perché, a parità di curricula e competenze, sia stato scelto un uomo invece di una donna. Possono aiutare anche norme antimonopolistiche, quali la fissazione di una quota massima di posizioni che può essere detenuta da persone dello stesso sesso, come nel caso dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa. Ma sarebbe anche necessaria una riflessione sui “lavori di pari valore” e non solo sui “lavori uguali”. Senza dimenticare la necessità non solo di distribuire meglio tra uomini e donne in famiglia, ma di ridurre, tramite l'offerta di servizi accessibili e di buona qualità, il carico di lavoro non pagato. Quest'ultima azione costituirebbe anche un importante sostegno all'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, specie tra le donne meno qualificate e dei ceti più modesti, per le quali il trade off tra lavoro remunerato e lavoro familiare non è sempre conveniente.

Le madri vengono sempre considerate meno affidabili, perché i piccoli le assorbiranno

re una promozione o valorizzare le proprie competenze, in particolare le più giovani. Il problema è la distanza, anche in questo caso, tra ciò che il mondo femminile sa di essere, e come è rappresentato nella società». Così a volte accade, che con il realismo e lo sguardo al futuro che le distingue, le donne preferiscano accontentarsi di un ruolo più in ombra, che però permetterà loro di conciliare l'essere madri e lavoratrici insieme. «Prima magari di ritrovarsi — conclude Leccardi — davanti ad una scelta obbligata e dover sacrificare un pezzo o l'altro della propria identità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MERIDIANI
Montagne
PUEZ-ODLE
Le Dolomiti
di Reinhold Messner

IN ALLEGATO LA CARTINA

E a soli € 2,50 in più
IL MAXI CALENDARIO

MERIDIANI
Montagne
PUEZ-ODLE
2016

MERIDIANI Montagne • calendario 2015 € 10,00 • solo in edicola € 7,50

IN EDICOLA