

Gender pay gap e segregazioni femminili all'interno del mercato del lavoro

Per gender pay gap o **differenziale retributivo di genere** si intende il divario percentuale che mediamente le donne percepiscono nei confronti degli uomini. Poiché esso colpisce tutte le donne, indipendentemente da altre variabili, esso costituisce una **discriminazione di genere**.

Le donne in Italia percepiscono mediamente il **23,4% in meno degli uomini**: ossia **guadagnano $\frac{3}{4}$ del loro stipendio**. Il divario retributivo è **più ampio al Nord** (dove meno persone sono impiegate nel pubblico, in cui il divario è più modesto) e cresce al crescere del **titolo di studio della donna**, aumenta se la donna è una **dirigente o una libera professionista**. Ma perchè accade questo?

Innanzitutto le cosiddette **segregazioni femminili** all'interno del mercato del lavoro, che sono sia orizzontale che verticale. Per quanto riguarda la **segregazione orizzontale** essa comporta che la maggioranza degli individui appartenenti ad un certo gruppo sociale sia impiegata solo in alcuni settori economici. Se ad alcuni di questi settori è associata una retribuzione più svantaggiosa, ciò significa che quel gruppo sociale è penalizzato economicamente. Per quanto riguarda le donne italiane i settori di maggior occupazione sono: **pubblica amministrazione, istruzione, sanità, altri servizi, alcune categorie dell'industria (come il tessile) e del commercio (ristorazione, alberghiero, turismo)**. Le donne si segregano e vengono segregate in questi settori economici a partire dalle loro **scelte formative** che, rispecchiando i valori sociali attuali attribuiti alla 'femminilità', le vedono affollare **licei socio-pedagogici o lauree come Lettere e Psicologia**.

La **segregazione verticale** è l'ineguale distribuzione tra uomini e donne su tutti i livelli gerarchici del mondo del lavoro. Le donne si trovano inesorabilmente in maggioranza nella parte più bassa di ogni struttura organizzativa aziendale, sia nel pubblico che nel privato. Solo il **3% dei dirigenti di azienda** in Italia sono donne. Questo comporta che le donne, come gruppo sociale, percepiscano gli stipendi più bassi. La segregazione verticale avviene per due fenomeni: uno è il cosiddetto **tetto di cristallo**

(le donne non riescono ad avanzare nelle posizioni per questioni legate al loro genere, nonostante l'impegno profuso esistono delle forti discriminazioni), l'altro è il **pavimento appiccicoso** (le donne scelgono di non far carriera, di non impegnarsi molto nel lavoro per riuscire a conciliare la vita privata con quella lavorativa).

Infine il differenziale retributivo è spiegato dalla **quantità oraria di lavoro** che mediamente gli uomini spendono: molto più alto rispetto a quello delle donne. **Gli uomini, fanno più straordinari**. Questo influenza la paga media oraria tra uomini e donne (perché le ore di straordinario sono retribuite in misura maggiore) ma anche la paga media annuale, dove il divario si fa ancora più ampio.

Il fatto che gli uomini non debbano assentarsi a causa della maternità implica che essi possano seguire **carriere complete**. Inoltre gli uomini in Italia vanno in pensione più tardi (e per questo l'altro giorno la Corte di Giustizia Europea ci ha bacchettati). Alla fine dei conti, riescono a maturare premi anzianità molto più alti di quelli femminili. Ecco quindi che **se nei primi anni di lavoro le differenze sono irrisorie, la forbice si allarga con l'età**: mentre i salari crescono per gli uomini ad un ritmo dello 0,8% annuo, **quelli delle donne crescono solo dello 0,5%**.

Dati tratti da "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento", Isfol, 2007.