



Il confronto sui salari

Le donne guadagnano il 23% meno degli uomini

► La consigliera Onu Seth: si tratta del più grande furto della storia ► In Italia, secondo l'Ocse, il divario scende al 5,5%. Ma la metà sta a casa

LA DENUNCIA

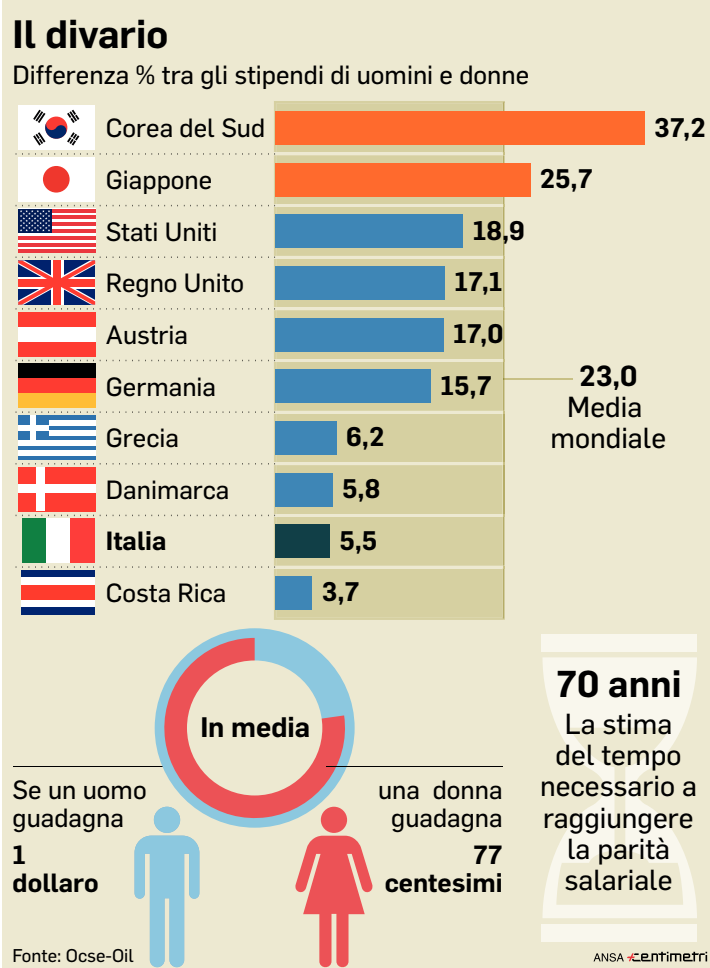
ROMA «Si tratta del più grande furto della storia». Anuradha Seth, consigliera dell'Onu, non teme di esagerare nel definire così l'ultima rilevazione dell'organizzazione sulle differenze salariali tra uomini e donne: in media a livello mondiale il "gentil sesso" guadagna il 23% di meno. Di fatto ad ogni dollaro preso da un uomo, alla donna vanno solo 77 centesimi. Ed è un dato che non conosce «frontiere, settori, età o qualifiche» si legge nel rapporto "Lo stato della popolazione nel 2017" che risale ad ottobre scorso.

«Non c'è un solo paese al mondo nel quale le donne percepiscono lo stesso salario degli uomini», ha spiegato Seth. Anche quelli considerati più avanzati, da questo punto di vista presentano divari consistenti: secondo l'Ocse a fronte di una media del 14,7%, negli Stati Uniti, ad esempio, il gap è del 18,9%. In Germania è del 17,1%, nel Regno Unito del 15,9%, in Francia del 13,7%. Le donne più sfruttate sono quelle coreane: il gap salariale con i loro colleghi uomini è al 36,7%.

Il lavoro femminile è comunque peggio pagato dappertutto. Anche all'interno delle stesse qualifiche. A far scendere la media delle retribuzioni delle donne, spesso, è il fatto che finiscono per lavorare in settori meno ricchi e appetibili, oppure lavorano meno ore per far fronte al carico di incombenze domestiche e familiari che resta dovunque soprattutto sulle spalle delle donne. Secondo l'Onu, in assenza di azioni forti, ci vorranno oltre 70 anni per colmare il divario.

La strada verso la parità resta lunghissima, quindi. Secondo i dati Eurostat e Ocse, però, Italia sta messa molto meglio: il gap salariale è al 5,5%. Siamo tra i paesi più virtuosi, davanti a noi ci sono Belgio (3,3%), Lussemburgo (4,1%), Slovenia (5%). Ma non è tutto oro quello che luccica. Come spiega nell'intervista

PER LA STESSA QUALIFICA LA DIFFERENZA PUÒ ARRIVARE ANCHE A 11 MILA EURO ALL'ANNO



in basso il presidente di Valore D, Sandra Mori, da noi la percentuale di dipendenti pubblici è molto alta e nel pubblico la parità salariale è per legge. Diversa la situazione nel settore privato, dove, il gap sarebbe del 19,5%. Dare una percentuale esatta comunque è complicato. L'Osservatorio Jobpricing, che prende in esame la retribuzione lorda annua nel settore del privato (e non quella oraria), calcola la differenza nell'ordine del 12% dello stipendio, circa tremi-

la euro. Cifra che arriva a undicimila euro se riferita agli stipendi di manager uomini e donne.

IL FATTORE FIGLI

La maternità continua, soprattutto nel nostro Paese, ad essere un fattore penalizzante per il lavoro. Quando in una coppia arriva un bambino, diventa tutto più difficile, a causa della carenza dei servizi pubblici dedicati all'assistenza all'infanzia. Di fronte alla scelta: dai tutto il tuo stipendio alla baby sitter op-

pure ti cresci da sola i figli abbandonando il lavoro, molte mamme scelgono la seconda opzione. Secondo i dati Ocse in Italia solo un bambino su quattro tra zero e due anni è affidato alle cure degli asili nido. La media Ocse è del 34%, con punte molte più alte proprio nei paesi dove l'occupazione femminile è maggiore, e così in Francia il 51% dei bimbi va agli asili nido, in Danimarca la percentuale arriva al 65%. In ogni caso il gap salariale si acuisce in presenza di figli: secondo le stime ad ogni nascita le donne perdono in media il 4% del loro stipendio rispetto a un uomo, i padri invece vedono il loro reddito crescere del 6%.

Non stupisce quindi che in Italia la partecipazione femminile al mercato del lavoro resta al 48% contro l'oltre 66% maschile. Un dato che si sposa perfettamente con il seguente: sempre in base alle rilevazioni Ocse, in Italia una donna in età lavorativa (15-64 anni) dedica in media 315 minuti al giorno al lavoro non pagato e 197 a quello retribuito, un uomo invece ha un'occupazione pagata per 349 minuti e riserva solo 105 minuti al lavoro non pagato.

«Sono dati che dovrebbero far riflettere tutti. Le donne continuano ad essere l'anello debole del mondo del lavoro. Una situazione davvero inaccettabile. È un tema su cui il sindacato a livello internazionale deve fare di più» commenta la leader della Cisl, Annamaria Furlan. «Per ottenere la parità economica tra uomini e donne - suggerisce Carmelo Barbagallo, leader Uil - si può agire su molte leve, a partire da quelle culturali e formative; ma fisco e contrattazione restano gli strumenti migliori».

Gi.Fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INCIDE LA MANCANZA DI RETRIBUZIONE DELL'IMPIEGO DOMESTICO E LA CARENZA DI CENTRI DI ASSISTENZA PER I BAMBINI



Lavoratrici di un call center

Eurostat

Per trovare lavoro l'82 per cento si rivolge ancora ad amici e parenti

Abitudine o necessità ma comunque un costume difficile da cambiare: in Italia ancora l'82% di chi cerca lavoro si rivolge ad amici e parenti. È quanto risulta dai dati più aggiornati di Eurostat, relativi al terzo trimestre del 2017, un dato lievemente in calo ma di poco e soprattutto lontano dal 74% del 2007, prima della crisi economica. Se si guarda agli altri Paesi Ue i numeri sono molto più bassi, in Germania (38,1%) e nel Regno Unito (45,1%) mentre la Francia raggiunge il 61,9%. La

media dell'Ue a 28 (ma riferita al secondo trimestre, ultimo dato disponibile) è al 68,9%. «Un dato storico del nostro Paese, che ha sempre avuto questa caratteristica», commenta il ministro del Lavoro Giuliano Poletti (nella foto), «ma i numeri ci dicono che è in riduzione, ed è il migliore rispetto al 2012. Quindi è ancora troppo lento, bisogna fare di più, ma la direzione è quella giusta». In Italia inoltre c'è ancora grande sfiducia nella possibilità che gli uffici pubblici possano aiutare nella ricerca del lavoro.



«Per secoli gli uomini sono stati stimolati a coltivare l'ambizione, le donne a reprimerla. Ma adesso le cose stanno cambiando. Sono sempre di più le donne che vorrebbero arrivare ai gradini più alti, direttore generale o amministratore delegato. Rispetto agli uomini però, per tutte le cause di cui abbiamo già parlato, le donne corrono con il freno a mano tirato. Ma stiamo recuperando».



Sandra Mori

tri Paesi per quanto riguarda le differenze salariali di genere: solo il 5,5%. Nemmeno questo dato la sorprende? «In realtà sì. Ma c'è una spiegazione: si fa la media tra lavoro pubblico - dove la parità salariale è per legge - e quello privato. Nelle aziende private, secondo i dati di Valore D siamo al 19,5%. Le quote rosa sono servite?

L'intervista Sandra Mori

«Corriamo da sempre con il freno tirato ma ora stiamo recuperando terreno»

È una del 3% delle donne italiane che ce l'ha fatta ad abbattere l'ormai famoso tetto di cristallo: Sandra Mori dal 2010 è General Counsel Coca-Cola Europe, in pratica è il capo degli affari legali del gruppo in tutti i paesi dell'Unione Europea. Crede così tanto nella parità di genere, che nel suo team il 60% sono donne. Sandra Mori è anche presidente di "Valore D", l'associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda.

Sorpresa dal dato Onu sul 23% di differenze salariali tra uomini e donne nel mondo?

«No, per niente. Coincide con quello che vedo praticamente tutti i giorni. La parità è un obiettivo difficile da raggiungere».

Dipende da un retaggio storico e culturale, dal fatto che le stanze dei bottoni restano prevalentemente in mano agli uomini, oppure qualche colpa ce l'hanno anche le donne?

«Le donne sono entrate nel lavoro qualificato molto più tardi rispetto agli uomini. E il fatto di essere fisicamente meno forti non le ha aiutate nemmeno nei lavori più manuali. Sicuramente c'è un retaggio storico e culturale difficile da abbattere. Pensiamo ai libri delle scuole elementari, quelli di adesso del 2018: nei problemi di matematica troviamo ancora la domanda "quanti piatti lava la mamma?". Ma c'è anche un'altra causa».

Quale?
«Le donne in questi anni hanno fatto carriera in posizioni di staff, nel personale, negli uffici legali, nella finanza. Si tratta di posizioni meno pagate rispetto a quelle operative, ad esempio il direttore di stabilimento».

Crede sia una scelta delle donne? Mancanza di ambizione o un approccio meno totalizzante rispetto al lavoro?



LA PRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE "VALORE D": NEI SECOLI GLI UOMINI STIMOLATI A COLTIVARE L'AMBIZIONE LE DONNE A REPRIMERLA

LE QUOTE ROSA STANNO FUNZIONANDO. SERVE UNA LEGGE CHE OBBLIGHI LE AZIENDE A PUBBLICARE NEI BILANCI I DATI SUL PAY GAP