

DIFFERENZA SALARIALE NAZIONALE TRA UOMINI E DONNE

Nonostante i notevoli traguardi raggiunti e il tasso di occupazione femminile decisamente ampliato, in Italia le donne prendono ancora il 25% in meno rispetto agli stipendi degli uomini (recentissimo report INPS). Si tratta di un problema a livello nazionale, con forti differenze tra Nord e Sud d'Italia.

Come mai a parità di ore lavorate, senza straordinari, con la stessa categoria e mansione, a fine anno risulta una notevole differenza salariale fra uomini e donne?

Sembra quasi che le donne si trovino davanti ad una barriera invisibile ed impossibile da oltrepassare. È come se ci fosse un sistema di avanzamento di carriera, comprensivo di agevolazioni e premi, riservato agli uomini, al quale venga inibito l'accesso alle donne. Gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere.



Il 44% degli europei ritiene che per una donna il compito principale sia occuparsi della casa e della famiglia.



Il 43% ritiene che per un uomo il compito principale sia guadagnare denaro.

*COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO,
AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI
Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*

A causa di un conclamato imprinting culturale, i congedi parentali e il part time vengono utilizzati al 90% dalle donne; la cura della casa, dei figli e dei genitori anziani resta esclusiva prerogativa delle donne e non viene riconosciuta come valore aggiunto.

Gli uomini sollevati da questo enorme carico di lavoro risultano avere più disponibilità in termini di tempo, per reperibilità e straordinari, con una conseguente maggiore soddisfazione economica ed avanzamenti di carriera.

È importante ricordare e sottolineare che **stipendi bassi** significano inevitabilmente nel futuro **pensioni basse!**

Come trovare un equilibrio tra vita professionale e vita privata?

- Promuovendo l'emancipazione femminile con un orientamento a studi tecnici e scientifici, al fine di ottenere risultati simili a quelli dell'altro sesso;
- educando ragazze e ragazzi alla parità di genere sin dall'infanzia;
- sostenendo l'imprenditorialità femminile;
- ricorrendo a forme di lavoro sempre più flessibili e a misure specifiche a favore delle donne;
- investendo in adeguati servizi di educazione della prima infanzia e sui servizi di assistenza anche a lungo termine.

Sarebbe opportuno che nelle aziende ci fossero criteri di valutazione dell'operato dei dipendenti in base alle proprie competenze durante l'orario normale di lavoro e non in base alla disponibilità di orario extra-lavorativo.

È importante garantire le pari opportunità, ma è indispensabile anche evitare di generalizzare sull'uguaglianza tra uomo e donna, puntando piuttosto sulla visione che rispetta la differenza dei ruoli in famiglia e valorizzarla.

Bisogna mantenere la singolarità delle persone e riconoscerla, per darle il giusto valore, in modo che si possa esprimere pienamente la propria potenzialità e unicità, affinché abbiano tutti pari opportunità di realizzazione personale.

Le Aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Tra queste, quelle che assumono tenendo in considerazione le diversità e l'inclusione sono maggiormente valorizzate, ma nonostante l'intervento per favorire le quote rosa, la discriminazione è ancora presente.

Non solo in Italia, ma anche in Europa e nel resto del mondo, si tratta principalmente di una questione culturale così difficile da sradicare, che per arrivare ad un concreto cambio di mentalità globale, si stima che bisognerà aspettare ancora parecchio tempo.

La Kelly Services Agenzia per il Lavoro lo scorso anno ha citato in un articolo quanto segue: *"La pandemia da Covid-19 ha provocato una frenata a livello globale nel processo di riduzione del divario di genere, il cosiddetto gender gap, che fotografa le differenze di condizioni in ambito sociale ed economico delle donne."*

Secondo il World Economic Forum, infatti, il tempo necessario per arrivare a una vera parità di genere a livello globale è cresciuto a 135,6 anni, contro i 99,5 della rilevazione precedente, con l'Italia che sale al 63° posto, su 156 Paesi, che resta comunque arretrata nella classifica."

Sicuramente la pandemia ha dato una svolta per l'utilizzo degli strumenti informatici e lo smart working, che per molte donne e mamme si è rivelato molto utile, se non addirittura indispensabile!

Il mondo digitale potrebbe essere un ulteriore strumento utile per contribuire a diminuire, se non addirittura eliminare, le disparità di genere.

L'EIGE, l'Istituto Europeo per Uguaglianza di Genere si occuperà di aggiornarci sui prossimi risultati, intanto aspettiamo che vengano realizzate le strategie previste dall'UE per la parità di genere. *"La costruzione di un'Europa prospera e sociale dipende da tutti noi. Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare."*

Si consiglia di ascoltare questo esemplare brano, rilasciato dalla figlia di una delle donne ingegnere aerospaziali più celebri al mondo, in cui condivide la sua spettacolare testimonianza per ispirare le ragazze di oggi, che saranno le donne del nostro prossimo futuro: <https://www.spreaker.com/episode/50456157>

Approfondimenti:

- Articolo Kelly Services <https://www.kellyservices.it/blog/2021/07/gender-gap?source=google.com>
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>
- Legge 5 novembre 2021, n. 162: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>
- COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI - Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_it