

**ARBEITSFÖRDERUNGSINSTITUT**Körperschaft öffentlichen Rechts für Forschung,  
Bildung und Information im Bereich Arbeit.**ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI**Ente di diritto pubblico per la ricerca, formazione ed  
informazione nell'ambito del lavoro.

## Colmare il divario retributivo tra uomini e donne

*di Silvia Vogliotti*

*Il raggiungimento di un'uguaglianza tra le donne e gli uomini nel mondo del lavoro è importante non solo per ragioni di equità, ma sorprendentemente lo è anche per ragioni di efficienza dell'intero sistema economico. Per favorire l'entrata e il permanere delle donne nel mercato del lavoro risulta fondamentale ridurre le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne, non da ultima quella relativa alla retribuzione, il cosiddetto differenziale salariale tra uomini e donne ("gender pay gap" in inglese).*

*Una parte del differenziale retributivo di genere può venir ricondotto a differenze nelle caratteristiche degli individui (età, istruzione, formazione sul lavoro, settore, tipo di occupazione), mentre la restante parte può venir spiegata dal diverso modo in cui le stesse caratteristiche sono retribuite.*

*La distribuzione di uomini e donne nel mondo del lavoro è molto disomogenea e le differenze sono molto evidenti rispetto al settore di attività e alla posizione occupata nella struttura gerarchica.*

*Va inoltre aggiunto che le preferenze di uomini e donne sono a loro volta, almeno in parte, condizionate dalle politiche del lavoro attuate e dal sistema di welfare, inteso come disponibilità di servizi per l'infanzia, orari di lavoro, possibilità di ricorrere ad aiuti informali ecc..*

*Come combattere il differenziale salariale uomo - donna? Nella primavera 2009 l'Unione europea si è fatta carico del problema del differenziale retributivo, varando una campagna informativa dal titolo: Colmare il divario retributivo tra uomini e donne, che sottolinea in particolare il divario esistente lungo tutto l'arco della vita, e non da ultimo per i riflessi che il gap avrà sulle pensioni future delle donne.*

*In tale contesto anche in Alto Adige si inizia a discutere ed indagare a livello scientifico di gender pay gap. Nel 2009 è partito il "Progetto DI.RE. Differenze RE.tributive – Differenze da elimina.RE", progetto che cerca di indagare il fenomeno dei differenziali retributivi tra uomini e donne nel mercato del lavoro altoatesino. Si tratta di un progetto finanziato dal Fondo sociale europeo e al quale partecipa anche l'AFI-IPL insieme con l'Università di Trento.*

### 1. Introduzione

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei valori fondamentali sia della Costituzione italiana che dell'Unione europea. Il raggiungimento di un'uguaglianza tra le donne e gli uomini nel mondo del lavoro è importante non solo per ragioni di equità rispetto alla componente femminile, ma anche per ragioni di efficienza economica. Il lavoro femminile risulta essenziale per raggiungere gli obiettivi di crescita e coesione sociale che l'Unione europea vuol raggiungere, ma anche per garantire la copertura previdenziale di una popolazione destinata ad invecchiare. Per favorire l'entrata e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro risulta fondamentale ridurre le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne, non da ultima quella relativa alla retribuzione. Per esprimere la differenza delle retribuzioni delle donne rispetto a quella degli uomini si usa il termine

### In questo numero:

1. Cos'è il differenziale salariale di genere ..... pag. 1
2. L'intervista all'esperta ..... pag. 1
3. Campagna europea: colmare il divario di retribuzione..... pag. 2
4. Il progetto Di.re. in Alto Adige ..... pag. 3
5. Le donne sono più istruite, dovrebbero guadagnare di più pag. 3
6. Segregazione e differenziali retributivi ..... pag. 4
7. Dal differenziale retributivo al differenziale pensionistico .. pag. 4
8. Possibili soluzioni al divario ..... pag. 4

**differenziale retributivo tra uomini e donne**  
("gender pay gap" in inglese).

### 2. Intervista all'esperta

Abbiamo chiesto ad un'esperta internazionale, la **professoressa Paola Villa**, professore ordinario alla Facoltà di Economia, Università degli Studi di Trento (nonché componente del Direttivo del Centro Interdisciplinari Studi di Genere) di spiegarci come si calcola il divario retributivo tra uomo e donna e quali sono i fattori che lo determinano.

**AFI-IPL: Professoressa Villa, come viene calcolato il differenziale salariale tra uomini e donne?**

**Professoressa Villa:** Di norma vengono calcolati i "differenziali salariali grezzi" per ora lavorata. Ovvero, si considera il salario medio orario di uomini e donne, si calcola la differenza e la si esprime come per-

**centuale del salario orario maschile<sup>1</sup>.** Tale differenziale salariale grezzo (*unadjusted*, in inglese) è un indicatore molto semplice da calcolare, ma presenta forti limiti dovuti alle distorsioni che si hanno quando le due popolazioni messe a confronto (uomini e donne) hanno caratteristiche individuali assai diverse (per età, istruzione, anzianità lavorativa, formazione sul lavoro, settore, tipo di occupazione ecc.)

Oltre ad avere diverse caratteristiche personali uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori e hanno diverse progressioni di carriera. Le donne, infatti, tendono ad essere concentrate nei settori di attività e nelle occupazioni caratterizzate da bassi livelli retributivi, e generalmente incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

**AFI-IPL: Le donne hanno delle caratteristiche individuali diverse da quelle degli uomini. Basta questo fatto a spiegare il differenziale retributivo esistente?**

**Professoressa Villa:** No, non basta. Una parte dell'esistenza del differenziale retributivo di genere può, infatti, venir ricondotta **a differenze nelle caratteristiche degli individui e del posto di lavoro** (età, istruzione, formazione sul lavoro, settore, tipo di occupazione). Un'altra parte del differenziale può venir spiegata dal **diverso modo in cui le stesse caratteristiche sono retribuite**. Per fare un esempio: livelli di scolarità via via più elevati sono compensati in modo diverso in termini di retribuzione unitaria, con una penalizzazione per le donne.

**AFI-IPL: Come si fa concretamente a separare queste due componenti del differenziale?**

**Professoressa Villa:** Sono state messe a punto tecniche statistiche ed econometriche che permettono di separare le caratteristiche dei lavoratori da come queste caratteristiche sono valutate (e quindi retribuite). I risultati di questi studi ci dicono che se anche la composizione della forza lavoro tra i sessi rispetto alle caratteristiche personali ed occupazionali fosse indentica, permarrrebbe comunque un considerevole gap tra le retribuzioni di uomini e donne. Detto in altri termini: **il lavoro delle donne è valutato meno rispetto al lavoro svolto dagli uomini.**

**AFI-IPL: Le statistiche ufficiali ci dicono che nei 27 paesi dell'Unione europea le donne guadagnano per ogni ora lavorata il 17,4% in meno rispetto agli uomini. In Italia, tale differenziale risulta appena del 4,4%. Stiamo allora parlando di un problema che non esiste?**

**Professoressa Villa:** Il basso differenziale salariale italiano va letto in maniera critica, dato che non tiene conto né delle caratteristiche individuali, né delle differenze nella remunerazione di queste caratteristiche.

Da un lato - infatti - **le donne italiane occupate hanno mediamente un livello di istruzione superiore agli uomini occupati, quindi dovrebbero essere pagate di più (e non di meno) degli uomini.** Ovvero se la caratteristica "istruzione" fosse remunerata allo stesso modo dovremmo registrare un differenziale positivo per le donne.

In Italia - inoltre - il tasso di occupazione femminile è uno dei più bassi d'Europa: ben il 54,4% delle donne italiane tra 15 e 65 anni non ha un lavoro retribuito. Il differenziale del 4,4% è calcolato unicamente sulle donne occupate e **non tiene quindi conto del fatto che in Italia la maggioranza delle donne in età lavorativa ha un salario pari a zero.**

**AFI-IPL: Professoressa Villa, ci ha spiegato prima che questi dati sono basati sul differenziale salariale orario. Ma come cambia la situazione se consideriamo il divario salariale mensile o annuale tra i sessi?**

**Professoressa Villa:** Il gender pay gap aumenta decisamente se consideriamo la retribuzione mensile o annua di uomini e donne. Le donne tendono, infatti, a lavorare meno ore (per il mercato) rispetto agli uomini, perché scelgono orari di lavoro più corti (p.es. insegnanti), sono maggiormente occupate part-time e sono meno disponibili al lavoro straordinario. Quindi se consideriamo il reddito lordo annuo, **le donne percepiscono tra il 50 e il 70% di ciò che guadagnano annualmente gli uomini.** Le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro si traducono quindi in un minor reddito complessivo, in minori contributi previdenziali (e quindi in minori pensioni future), nonché in una ridotta autonomia economica dalla famiglia (e quindi dall'uomo).

### **3. La campagna europea: "Colmare il divario retributivo tra uomo e donna"**

**Nella primavera 2009 l'Unione europea si è fatta carico del problema del differenziale salariale, varando una campagna informativa dal titolo: Colmare il divario retributivo tra uomini e donne, che sottolinea in particolare il divario esistente lungo tutto l'arco della vita, e non da ultimo per i riflessi che il gap avrà sulle pensioni future delle donne.** Il sito internet della campagna, disponibile in ben in 22 lingue, contiene documenti e informazioni su ciò che può essere fatto per ridurre il divario, nonché una panoramica sulle buone pratiche nei paesi europei, oltre a del materiale multimediale.

**Per ulteriori informazioni visita il sito della campagna (disponibile anche in italiano e in tedesco):**  
<http://ec.europa.eu/equalpay>

<sup>1</sup> Per fare un esempio: se un uomo guadagna 1.500 euro al mese e una donna 1.350 il gap risulta con la seguente formula  
(1500 - 1350)/1500 = 0,1

pari al 10%.



#### 4. Il progetto DI.RE. in Alto Adige – Differenze REtributive, DIfferenze da elimina.RE

Anche in Alto Adige si inizia a discutere ed indagare il gender pay gap. Nel 2009 è partito il “**progetto Di.RE. differenze retributive – differenze da eliminare**”, finanziato dal Fondo sociale europeo e coordinato dalla Formazione professionale in lingua italiana, con la collaborazione scientifica dell’Università di Trento, progetto a cui collabora anche l’AFI-IPL. Il progetto affronta il problema del permanere di differenziali retributivi tra uomini e donne nel mercato del lavoro altoatesino. Nel tardo autunno 2009 è partita la fase esplorativa, con la **realizzazione di alcune interviste a testimoni privilegiati** circa l’esistenza di comportamenti discriminatori, impliciti o espliciti, all’interno del mercato del lavoro e nelle organizzazioni (ad esempio nei percorsi di accesso, nella valutazione delle competenze, nell’assegnazione dei ruoli e dell’inquadramento professionale, nelle politiche di incentivazione e nelle soluzioni organizzative per la flessibilizzazione dell’uso della forza lavoro). L’idea progettuale parte dalla constatazione che quando si parla di differenziale retributivo di genere **le variabili in gioco sono molte**. Come abbiamo visto al di là di alcune caratteristiche personali (come il sesso e l’età) che sono date, altre variabili dipendono dalle **scelte fatte dalle persone nel corso della loro vita**, come ad esempio dagli anni di istruzione, dal percorso formativo (liceo piuttosto che

istituto tecnico, facoltà di lettere o di ingegneria) dal **tipo di professione scelta** (insegnante piuttosto che libero professionista). Queste scelte spesso risentono dei **ruoli e degli stereotipi di genere**. Ad esempio spesso si ritiene che le donne siano più brave nelle materie umanistiche e naturalmente più portate per lavori di cura e di relazione interpersonale. Anche le aspettative e l’influenza esercitate dalla famiglia di origine giocano un ruolo determinante nelle scelte formative e professionali di ragazzi e ragazze.

Altre variabili (come il settore di attività o le dimensioni d’impresa) dipendono da **ciò che il mercato del lavoro offre nonché dalle condizioni lavorative di tale posto di lavoro** (numero totale di ore lavorate, distribuzione delle ore nell’arco della giornata, sede di lavoro, ecc.), ed altre ancora dalle **scelte discrezionali fatte da chi si occupa di selezione del personale, promozioni e avanzamenti di carriera**. Vi sono ulteriormente delle variabili che dipendono dal **sistema normativo che regola i contratti di lavoro, il sistema di contrattazione collettiva, il sistema di tassazione, ecc.** Si tratta quindi di una tematica ad ampio raggio, molto complessa e con molti fattori che entrano in gioco. Il progetto Di.Re. rappresenta solo il primo tassello di un più vasto mosaico.

**Ulteriori informazioni sul progetto Di.Re. sono reperibili al seguente sito internet (che verrà costantemente aggiornato):**

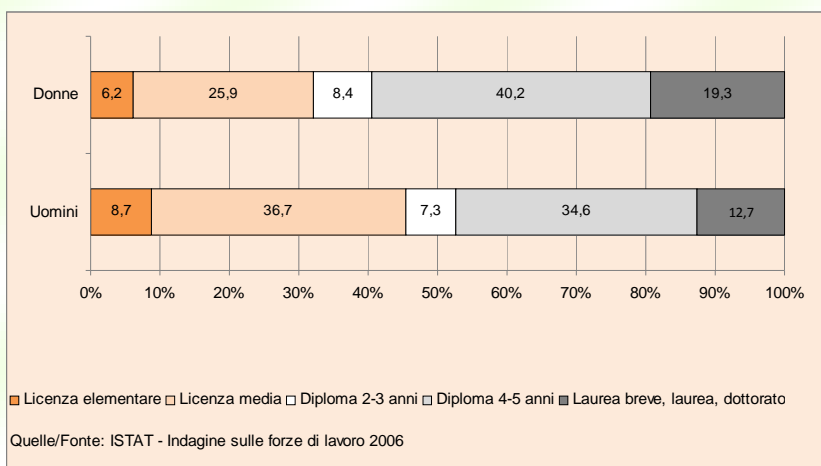
Rete donne e lavoro: [http://www.donne-lavoro.bz.it/home\\_it.php](http://www.donne-lavoro.bz.it/home_it.php)

Oppure contattando la coordinatrice del progetto, dott.ssa Elena Morbini, tel. 0471-400494.

#### 5. Le donne sono più istruite, quindi dovrebbero guadagnare più degli uomini

Come abbiamo già visto il gender pay gap italiano (4,4%) a prima vista appare come un dato positivo, mentre in realtà nasconde alcuni problemi legati al mercato del lavoro italiano. In Italia, data la bassa partecipazione delle donne poco istruite e qualificate al mercato del lavoro, il salario medio femminile risulta più alto perché prossimo a quello delle donne più istruite. Come mostra il grafico – infatti – se guardiamo al titolo di studio degli occupati notiamo che tra le donne il 19,3% ha una laurea o un dottorato, e il 40,2% un diploma di maturità, percentuali che per gli uomini sono rispettivamente al 12,7% e al 34,6%. Le donne che lavorano sono quindi mediamente più istruite dei loro colleghi maschi, **quindi se il divario retributivo dipendesse solo dal livello d’istruzione esso dovrebbe essere a favore delle donne**, ovvero il salario medio femminile dovrebbe risultare maggiore di quello maschile, e non viceversa come è attualmente. Evidentemente, il livello di istruzione non viene ricompensato economicamente nella stessa misura se si tratta di una donna o di un uomo.

**Grafico: Occupati per titoli di studio e sesso in Italia - 2006**



Inoltre bisogna considerare che **le donne più qualificate e istruite difficilmente progrediscono nella carriera**: sono rare le donne dirigenti o quadri, pur essendo le donne più istruite degli uomini. Se la carriera non decolla il salario non cresce, mentre aumenta il gap con i colleghi uomini! Di conseguenza abbiamo differenziali salariali crescenti di pari passo con il livello di istruzione e di qualifica.

### 6. Segregazione e differenziali retributivi

La distribuzione di uomini e donne nel mondo del lavoro è molto disomogenea e le differenze sono molto evidenti rispetto alla **segregazione orizzontale** (per settore di attività e per occupazione) e **verticale** (posizione relativa nella struttura gerarchica). **E' chiaro a chiunque si occupi di differenziali retributivi che esiste una stretta relazione tra segregazione nel mercato del lavoro per sesso e il livello più basso delle retribuzioni percepite dalle donne.** La segregazione è il risultato del condizionamento reciproco delle forze che agiscono dal lato dall'offerta di lavoro (le persone) e dal lato della domanda di lavoro (le imprese). Le persone hanno diversi ruoli nella società - in primo luogo nell'ambito familiare - e le imprese possono avere preferenze e/o pregiudizi.

Va inoltre aggiunto che **le preferenze che uomini e donne hanno rispetto al lavoro sono a loro volta, almeno in parte, condizionate dalle politiche del lavoro attuate e dal sistema di welfare esistente** (es. disponibilità di servizi per l'infanzia, orari degli stessi, possibilità di ricorrere ad aiuti informali, rete di cura degli anziani o di persone non autosufficienti). Il risultato è una più o meno marcata segregazione delle donne in certi tipi di professioni e mansioni, ed in certi settori di lavoro.

### 7. Dal divario retributivo al divario pensionistico

**Gli effetti del divario retributivo tra uomini e donne lungo tutto l'arco della vita si traducono, inevitabilmente, in pensioni più basse per le donne**, che quindi risultano maggiormente esposte al rischio di povertà in età avanzata. Al momento della pensione, infatti, le donne avranno versato meno contributi previdenziali degli uomini e quindi avranno pensioni mediamente inferiori.

Come noto il sistema contributivo italiano prevede che **l'ammontare della pensione sia proporzionale ai contributi versati nell'arco della vita lavorativa**, per cui retribuzioni inferiori portano a pensioni più basse. Le donne hanno una vita professionale più breve di quella degli uomini, vanno

in pensione prima, hanno spesso percorsi lavorativi più instabili e interruzioni lavorative dovute a maternità o cura di persone anziane, lavorano spesso part-time, e quindi al momento della pensione potranno contare su meno contributi dei loro colleghi e mariti/conviventi. **Quindi anche dal punto di vista pensionistico è importante cercare di diminuire il divario salariale tra uomini e donne.**

### 8. Possibili soluzioni al gender pay gap, pur tra le tante questioni ancora aperte

**Abbiamo visto come esista una stretta relazione tra segregazione occupazionale/settoriale e differenziali retributivi di genere.** Partendo da questa considerazione l'Unione europea ha individuato tre principali linee d'azione per diminuire il divario retributivo tra uomini e donne:

- 1 - **uguaglianza retributiva**: principio di uguale retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro (vanno in questa direzione le normative a livello nazionale ed europeo);
- 2 - **azioni positive**: questa linea si basa sulle persone, con l'obiettivo di migliorare le opportunità professionali per le donne, garantendo ad un numero crescente di loro di entrare in settori ed occupazioni (finora) tipicamente maschili;
- 3 - **strategia per l'uguaglianza del valore di lavori tra loro comparabili** (comparable worth strategy): si considerano i lavori, anziché gli individui, con l'obiettivo di applicare il principio **uguale retribuzione per lavori di uguale valore** ("equal pay for work of equal value").

Come abbiamo visto in questa newsletter, cercare di misurare il differenziale retributivo tra uomini e donne e di valutarne le cause solleva **molti interrogativi**.

La retribuzione annua lorda - inclusi anche i diritti pensionistici maturati, la liquidazione futura, ecc. - rappresenta il valore economico attribuito ad un lavoro specifico nonché alla persona che svolge quel determinato lavoro. **Come si può allora confrontare quanto viene dato ad una donna in un'occupazione rispetto a**

**quanto viene dato ad un uomo in un'altra occupazione?** Come si stabilisce se due lavori hanno lo stesso valore? **Cosa si deve intendere con "lavoro di uguale valore"?**

Bisognerebbe indagare se il lavoro delle donne e degli uomini viene giudicato secondo gli stessi standard, ovvero se capacità professionali e competenze specifiche delle persone sono valutate meno nei "lavori tipicamente femminili" rispetto a quelli "tipicamente maschili"? Il senso di responsabilità e la capacità di giudizio è forse valutata meno quando il lavoro è svolto da una donna? La capacità di relazionarsi con le persone, di collaborare, di lavorare in team ha un peso specifico elevato nella valutazione e quindi nella remunerazione delle persone?

**Analizzare la struttura retributiva in una prospettiva di genere (ovvero rispondere a queste domande) significa inevitabilmente far emerge-**

**re i giudizi di valore che stanno dietro a quel dato livello retributivo.**

Una delle possibili soluzioni per eliminare tali valutazioni discriminatorie sarebbe quella di rendere "misti" i settori di lavoro, ovvero di **incentivare le giovani donne ad entrare in settori e in professioni maschili**, nonché a **rivalutare (dal punto di vista retributivo) i settori e le professioni (finora) tipicamente femminili**, sia incentivando anche gli uomini ad entrare in tali settori/professioni, sia valorizzando economicamente le competenze tipiche di questi ambiti professionali.

**Come vedete sono ancora molte le questioni da affrontare per una tematica, quella del differenziale salariale per sesso, ancora piuttosto recente nel dibattito sia politico che sindacale.** Proprio i sindacati possono giocare un ruolo da protagonisti, nel momento in cui il gender pay gap entrerà a pieno titolo nell'agenda sindacale dei prossimi anni.

## Per approfondire:

### Bibliografia:

ISFOL: Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? ISFOL.

Rustichelli E. (2008), Differenziali retributivi di genere. Analisi del contesto italiano. Ipotesi di ricerca proposte di approfondimenti, ISFOL, materiali del convegno "Gender Pay gap", Roma, 14.7.2008.

Rustichelli E. (2008), I differenziali retributivi di genere. Definizione, problemi metodologici, misurazione. I risultati dell'indagine ISFOL, ISFOL, materiali del convegno "Gender Pay gap", Roma, 14.7.2008.

### Sitologia:

Campagna europea sul divario retributivo tra uomini e donne: <http://ec.europa.eu/equalpay>. Tutto il materiale della campagna si può leggere e scaricare sia in italiano che in tedesco.

Progetto Di.Re. (Differenze REtributive – Differenze da eliminarRE) in Alto Adige: [http://www.donne-lavoro.bz.it/home\\_it.php](http://www.donne-lavoro.bz.it/home_it.php). il sito (bilingue) contiene varie sezioni che raccolgono studi e ricerche, manuali, link e altro materiale inerente il gender pay gap.

## AFI-IPL sul WEB...

### Nuova sezione del sito dedicata alla conciliazione famiglia-lavoro e al gender pay gap

Nella nuova sezione del nostro sito sono contenuti una serie di dati sulla situazione occupazionale delle donne altoatesine, sulle tutele concesse in caso di maternità, sui congedi parentali, sui supporti finanziari alle famiglie con figli, sui servizi per la prima infanzia nonché sulla conciliazione famiglia – lavoro.

Una specifica sotto-sezione è dedicata proprio al tema del differenziale salariale tra uomo e donna.

<http://www.afi-ipl.org/> - clicca sul banner:

**donne e lavoro**

### Sempre più visitato il sito AFI-IPL

Il sito del nostro Istituto è sempre più visitato, con oltre 70.000 visite nel 2009 e ben 58.000 visitatori. Il picco di visite si è registrato a marzo 2009, con oltre 7.500 visite e 6.287 visitatori.

#### **Dati relativi all'anno 2009**

<i>N. visitatori</i>	<i>N. visite</i>
57.916	70.190