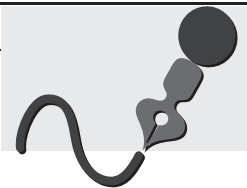


Studiano di più, si laureano più in fretta degli uomini, ma sono penalizzate nella carriera e nel salario



L'INCHIESTA

Rimane fortissimo lo stereotipo secondo il quale se sei moglie e mamma sei meno attaccata al lavoro

**DISPARITÀ** Le donne sono le più precarie. A parità di mansioni hanno retribuzioni inferiori del 20% a quelle dei colleghi uomini. La discriminazione salariale è congenita al mondo del lavoro. Le donne guadagnano meno anche quando non sono sposate e non hanno figli

# Donne, la discriminazione inizia dalla busta-paga

di Luigina Venturelli / Milano

**V**ietata a chiare lettere da leggi e contratti collettivi, stigmatizzata con orrore nella teoria e nei discorsi pubblici, la discriminazione salariale tra uomini e donne è però fatto scontato ed accettato nel mondo del lavoro. Come una realtà scomoda ma ovvia, davanti alla quale si può solo fare spallucce e pensare con rammarico alle tante ingiustizie della vita. Le stime più ottimistiche - basate su dati Istat, elaborate in ricerche Isfol e Ires, condivise da istituzioni e sindacati - parlano di un divario del 20%. A parità di formazione professionale e di mansioni svolte, le donne guadagnano sistematicamente l'80% di quanto trovano in busta paga i colleghi maschi. E una volta conclusa la carriera, possono contare su pensioni più basse del 40% a parità di anni contributivi. Com'è possibile? Le vecchie spiegazioni, che alle donne rinfacciavano la responsabilità di competenze inferiori o sbagliate, vanno storicamente archiviate. Oggi - rilevano le analisi dell'Ocse - le donne studiano di più, ottengono i voti migliori, si laureano più in fretta. Eppure le pari opportunità restano un miraggio nella vita pubblica, lavorativa o politica che sia. La differenza retributiva si spiega, in prima battuta, con una serie di discriminazioni indirette che incidono poi sul salario: discriminazioni settoriali, contrattuali e verticali. Le donne sono, innanzitutto, poco presenti nei comparti ad alto contenuto tecnologico e scientifico, ma rappresentano la maggioranza della forza lavoro nel commercio o nei servizi: la femminilizzazione dell'occupazione è quindi avvenuta nei settori genericamente peggior retribuiti. Inoltre i processi di precarizzazione hanno riguardato soprattutto le donne, che costituiscono il 60% del co.co.co., per giunta nelle aree meno qualificate. «Gli uomini lavorano negli istituti di ricerca, le donne lavorano nei call-center» spiega Giovanna Altieri, direttrice dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali della Cgil. Secondo l'indagine svolta dall'Ires sul lavoro atipico, infatti, le collaboratrici guadagnano la metà dei collaboratori: la media del reddito percepito dalle lavoratrici co.co.co. è pari a 6-7mila euro annui, mentre i colleghi maschi ne guadagnano 12-14mila. Il che genera, a sua volta, condizioni di svantaggio che si autoriproducono: le donne sono esposte a rapporti di collaborazioni più volatili e sono

impossibilitate a investire in formazione per cambiare posizione di lavoro. Pesano, infine, le difficoltà femminili a scalare in verticale la piramide gerarchica occupazionale: la presenza delle donne è molto bassa ai livelli manageriali e dirigenziali e la carriera rimane nella maggioranza dei casi una prerogativa maschile. Più si sale nelle qualifiche professionali, più aumenta la disparità salariale maschile-femminile, poiché nelle mansioni di basso profilo i contratti collettivi costituiscono spesso un argine alla discriminazione (che comunque trova spazio nei molti part-time e nei pochi straordinari fatti dalle donne). «Ma tutto ciò non basta a spiegare la grande disparità salariale - continua Giovanna Altieri - che in Italia esiste tra uomini e donne, anche in pari condizioni di alta professionalità. La ragione profonda sta nello squilibrio tra i sessi nell'accollarsi il lavoro familiare di cura, in gran parte sulle spalle femminili. E quindi nel nostro sistema di welfare, che impone alla famiglia stessa di farsi completamente carico della cura di bambini ed anziani». Per questo si può parlare di una discriminazione diretta presunta: «Nel mondo del lavoro - conclude la direttrice dell'Ires - è ben radicato uno stereotipo: si presume che le donne, causa figli e famiglia, abbiano un minor attaccamento al lavoro; si affidano loro incarichi di minor responsabilità nella convinzione che non possano assolvere mansioni più alte; le donne devono dimostrare di saper lavorare quando per gli uomini questa capacità è data per acquisita». Sconfortante la conferma fornita dalla ricerca Almalaurea del 2005, condotta su oltre 75mila laureati di 36 diverse università italiane. Ad un anno dal conseguimento della laurea (in fase di accesso al mondo del lavoro, molto prima che si facciano una famiglia o abbiano dei figli) le donne guadagnano 885 euro netti mensili contro i 1.136 euro degli uomini, con un differenziale pari al 28%. Una discriminazione tanto più rilevante, in quanto confermata all'interno di ciascun gruppo disciplinare, che sia letterario, giuridico, scientifico o, soprattutto, economico-statistico, dove i maschi guadagnano il 60% in più delle colleghe (1.418 euro contro 888 euro mensili netti). Tali disparità si accentuano a tre anni dalla conclusione degli studi, quando il differenziale raggiunge il 29% (1.315 a 1.017 euro), ed ancora di più a cinque anni dal titolo (1.530 a 1.162 euro). Non stupisce che le donne risultino meno soddisfatte del proprio lavoro e meno gratificate dalle prospettive di carriera e guadagno.



Lavoro femminile in una catena di montaggio. Foto di Andrea Sabbadini

La storia / 1

**Due figli e separata? Scordati la carriera**

**Bianca** (nome di fantasia) ha quarantadue anni e lavora in una multinazionale di prodotti informatici con sede nel milanese. Il suo è un invidiatissimo curriculum «update»: grande esperienza, competenze nell'engineering, trading e consulting, ottimi rapporti con fornitori esteri. Ma è donna, ha due figli ed è separata. «Sono perito informatico. Per vent'anni ho fatto sacrifici per mantenere aggiornate le mie competenze professionali - racconta - eppure le mie prospettive di carriera vengono sempre frustrate. Nell'azienda dove lavoro, dopo essere stata marketing program manager, sono stata retrocessa a un incarico amministrativo dequalificante». La discriminazione retributiva è una conseguenza: un diverso livello d'inquadramento comporterebbe uno stipendio ben superiore agli attuali 2mila euro mensili (senza contare gli annessi benefit come l'automobile e il cellulare aziendale). All'interno della multinazionale sono in pochi a stupirsi: tra i quadri e i dirigenti interni la presenza femminile si ferma al 10% e sul monte salari le donne guadagnano il 25% in meno dei colleghi maschi.

La storia / 2

**Una lotta di 17 anni per avere il tempo pieno**

«**Dopo 17 anni** di lavoro in una società cooperativa di grande distribuzione, c'è voluta una vertenza sindacale per ottenere finalmente il tempo pieno». Sabrina ha 38 anni e da poco le è stato fatto un contratto da 950 euro mensili: «Per anni la mia busta paga da cassiera è stata di 350 euro al mese per ventidue ore settimanali. Anche quando le mie mansioni sono cambiate e sono stata trasferita alla segreteria commerciale, riuscivo a guadagnare 450 euro assicurando la massima disponibilità in fatto di straordinari e festivi. Nel frattempo la mia richiesta per il tempo pieno veniva rifiutata, mentre venivano accettate quelle di uomini. Io non ho figli, ma la possibilità che mi sposassi e ne avessi bastava a dissuadere l'azienda». La catena in oggetto vanta un 95% di donne tra i dipendenti, ma esclusivamente ai livelli bassi della scala gerarchica e con gli orari più svantaggiosi, di 16 o 22 ore settimanali; il tempo pieno è cosa da uomini. Alla storia non manca il capitolo della promozione mancata: «Si era liberato un posto da capo-negozio. Me l'hanno proposto - spiega Sabrina - Non feci in tempo a rispondere: mi chiamò il direttore per togliermi ogni illusione, per quel posto volevano un uomo, non una donna».

L'INTERVISTA **CHIARA SARACENO**

La causa delle differenze ingiustificate sta in una cultura aziendale vecchissima

## «Il problema è nella testa degli uomini»

/ Milano



«Il problema sta nella testa degli uomini, nella vecchissima cultura aziendale che ancora esprimono i datori di lavoro». Così la sociologa Chiara Saraceno spiega la discriminazione salariale che in Italia riserva alle donne retribuzioni inferiori del 20% a quelle degli uomini. **Si parla delle quote rose in politica. Forse il dibattito ha sottovalutato il nodo delle impari opportunità.** «La questione delle quote rosa in politica è solo un aspetto del problema, ma è un aspetto particolarmente significativo: gli studi Ocse dimostrano che dove ci sono poche donne in politica, ci sono difficoltà e discriminazioni di genere in tutti i campi della vita pubblica, a cominciare da quella lavorativa. E in Italia le donne sono quasi assenti da tutti i più importanti luoghi decisionali: dalla po-

litica agli alti ranghi della magistratura, dalle istituzioni finanziarie alle banche, dall'alta dirigenza nel settore privato alle università, dove sono molte le donne ricercatrici ma poche quelle titolari di cattedra». **La carriera è prerogativa maschile?** «Le differenze retributive di genere esistono anche negli altri Paesi europei, ma in Italia assumono una precisa specificità: non solo si mantengono, ma si accentuano ai livelli più alti dell'istruzione e dell'occupazione. Mentre la discriminazione salariale è contenuta negli ambiti lavorativi a bassa professionalità, regolati dai contratti collettivi, negli ambiti manageriali la contrattazione è libera». **Perché? Le donne scontano il loro essere mogli e madri?** «I dati Almalaurea, elaborati su laureati ad un anno dal conseguimento del titolo, dimostrano che la disparità salariale di genere c'è subito, fin dal primo minuto dell'entrata dei giovani nel mondo del lavoro. Le donne gua-

dagnano meno, anche quando vivono con i genitori, non sono sposate e non hanno figli». **Qual è dunque la spiegazione?** «A lungo si è pensato che il problema delle pari opportunità stesse nelle donne, perché portatrici di competenze insufficienti o sbagliate rispetto alle richieste del mondo del lavoro. Non è così. Da un lato le donne sono più istruite ed ottengono voti migliori degli uomini. Dall'altro le disparità salariali si mantengono in qualsiasi ambito disciplinare, da quelli tradizionalmente ad alta presenza femminile a quelli scientifico-tecnologici: un laureato in lettere o un ingegnere guadagnano comunque di più di una laureata in lettere o di una donna ingegnere». **Resta il mistero.** «Il problema sta nella testa degli uomini, nei modelli culturali di genere che ancora spingono i datori di lavoro a considerare le donne un cattivo investimento, una risorsa poco spendibile e poco affidabile. Certamente hanno un peso le problematiche del welfare, come la divisione dei compiti in famiglia o

la carenza di asili nido, ma a monte di tutto c'è una cultura aziendale vecchissima: gerontocratica e datata storicamente e sociologicamente». **Una discriminazione sessuale...** «Lo dimostrano le sollecitazioni implicite che le aziende lanciano alle agenzie interinali affinché propongano manodopera maschile e non femminile: non si può dire, non si può scrivere, ma si fa. Lo dimostrano le reazioni ostili che i datori di lavoro riservano ai congedi di paternità: non solo le donne, anche gli uomini vogliono stare a casa per i figli? È troppo». **Che cosa si può fare?** «Si è parlato di tassi femminili di occupazione e di attività. Bisogna spingersi oltre: occuparsi delle carriere e delle discriminazioni di fatto subite dalle donne. Uno strumento potrebbe essere costituito dai consiglieri regionali di parità: a loro potrebbe essere affidato il controllo sistematico delle pari opportunità nel mondo del lavoro, la rilevazione dei problemi perché diventino oggetto di dibattito pubblico e di negoziazione». **L.V.**

# CAMICIE VERDI

Un film di Claudio Lazzaro

Misteri e segreti della Lega Nord dal celodurismo alla devolution

in edicola con l'Unità  
a soli 8,90 euro oltre il giornale

puoi acquistare questo DVD anche su internet: [www.unita.it/store](http://www.unita.it/store) oppure chiamando il nostro servizio clienti allo 02/66505065 [dal lunedì al venerdì dalle h. 9.00 alle h. 14.00]

NOBU PRODUCTIONS presenta CAMICIE VERDI di CLAUDIO LAZZARO  
Montaggio CLELIO BENEVENTO Musiche ANTONIO IRSEVOLI Fotografia e Riprese GIANPAOLO CONTI e ANTONIO MONTELLANICO