

<http://d.repubblica.it/attualita/2016/11/17/news/soffitto di cristallo gender gap gap differenza salariale di genere scioperi donne global gender gap report 2016 italia-3298931/>



Wage gap: la disuguaglianza retributiva aumenta al crescere dell'età della donna

Mentre le donne islandesi escono prima dal lavoro per protestare contro la differenza salariale, una nuova ricerca americana individua il Wage Gap, momento in cui il gap si allarga con l'età. Il punto della vita, cioè, in cui le donne smettono di essere promosse in posizioni manageriali allo stesso ritmo dei colleghi uomini. Ecco perché il "soffitto di cristallo" è diventato una "piramide di cristallo" e perché è un problema sociale. Anche in Italia

DI STEFANIA MEDETTI

Le **donne islandesi** sono passate dalle parole ai fatti. Per protestare contro la differenza retributiva del 14% che le separa dai colleghi, l'ultimo lunedì di ottobre hanno tagliato del 14% le ore lavorate. Secondo un rapido conteggio, dalle ore 14:38 in poi le islandesi lavorano gratis in base alle differenze retributive con i colleghi uomini, e dunque in questo orario sono uscite dagli uffici per ritrovarsi in piazza a chiedere alle istituzioni di intervenire su una disparità che, al ritmo attuale, richiederà 52 anni per essere colmata. "Una vita", sintetizza Gylfi Arnbjörnsson, presidente della Confederazione del Lavoro islandese.

Ma adesso **una nuova ricerca americana inserisce nell'equazione anche la variabile anagrafica**. "A partire dai 32 anni, la distanza fra i compensi di donne e uomini inizia ad

aumentare e le donne guadagnano circa il 90% dei colleghi. Il dato scende all'82%, quando arrivano ai quarant'anni", sintetizza **Dave Weisbeck**, chief strategy officer della società di consulenza americana Visier (www.visier.com) che ha valutato i compensi e le posizioni di 165mila dipendenti delle principali aziende americane.

"Ci siamo chiesti quali fossero le ragioni di questo trend e, alla fine, ci siamo accorti che, a un certo punto, **le donne smettono di essere promosse in posizioni manageriali** allo stesso ritmo dei loro colleghi". E le posizioni manageriali, si sa, sono quelle con il più ricco pay-check.

Per quale ragione il gender gap legato all'età arriva adesso sotto i riflettori? "Il modo in cui i dati vengono classificati non aiuta a mettere a fuoco la discrepanza", risponde Weisbeck. Le statistiche, in generale, non prendono in considerazione singoli anni di età. "Dunque, quando si guarda a dati aggregati non è facile individuare il punto in cui le parabole dei compensi di uomini e donne iniziano a divergere". Ma a uno spaccato più dettagliato, la correlazione emerge chiaramente: "Ed è una correlazione diretta fra gli uomini che avanzano nel percorso di carriera, le donne che passano meno tempo al lavoro o lo abbandonano e la loro sottorappresentazione in posizioni manageriali". A differenza di quanto si potrebbe pensare, **la pausa importante per le donne non equivale alla nascita del figlio** (negli Stati Uniti, l'età media per la maternità è di 26 anni), ma coincide con la cura necessaria per i bambini. La presenza delle donne sul posto di lavoro, infatti, "risale" al crescere dell'autonomia dei figli. La differenza nei compensi, invece, rimane con le over 65 che, secondo l'American Association of University Women, guadagnano il 79% dei colleghi, ovvero 740 dollari a settimana contro 942.

Le professioni più qualificate. Anche quando le donne occupano ruoli manageriali, il wage gap si fa sentire: uno studio britannico firmato da Chartered Management Institute evidenzia che **le over 40 in ruoli manageriali sono pagate il 35% meno degli uomini**, un dato superiore a dieci anni fa. Il che significa che nelle professioni più qualificate, la disparità nei compensi a partire dai quarant'anni è quasi doppia rispetto a quella della media nazionale britannica che si attesta 19% e che significa che le inglesi lavorano gratuitamente dal 19 ottobre al 31 dicembre. Quando le donne che occupano posizioni senior superano la sessantina, le distanze si allargano ulteriormente, arrivando al 38%. È per questa ragione che Ann Francke, chief executive di Chartered Management Institute, ritiene che **parlare ancora di soffitto di vetro sia fuorviante**: "Le donne che occupano posizioni manageriali devono fare i conti con una piramide di vetro: più salgono, più le pareti si stringono e più corrono il rischio di scivolare verso il basso nella scala dei compensi". Francke evidenzia anche **il tipo di discriminazione con cui le madri devono fare i conti**: "Quando rientrano al lavoro dopo la maternità sono invitate a scegliere un part time o ad assumere ruoli che si possono conciliare meglio con la necessità di crescere i figli". Se il pregiudizio sulle madri che lavorano, percepite come meno competenti delle donne senza figli, rimane è pur vero che le madri si candidano meno spesso per posizioni manageriali. La spiegazione potrebbe trovarsi nel fatto che, anche in famiglie in cui entrambi i partner lavorano full time, le donne si assumono la parte maggiore dei compiti legati alla cura dei figli e della casa.

La Svezia tira le somme. E l'Italia si conferma fanalino di coda dell'Europa. Secondo Weisbeck si tratta di una dinamica che chiama in causa tutta la società: "Quando si guarda alle scelte politiche della maggior parte dei governi e a come cercano di affrontare il fatto che le donne, per occuparsi dei figli, debbano prendersi del tempo dal lavoro, ci accorgiamo che, generalmente, tendono a offrire supporto per la gestione dei figli". Ma questo non aiuta a colmare le distanze. La Svezia, invece, ha scelto una politica differente, mettendo lo stesso tempo a disposizione per gli uomini. "Quando si è accorta che gli uomini non lo utilizzavano, lo ha imposto per legge. Ed è stato allora che le distanze nei compensi hanno cominciato ad accorciarsi", prosegue Weisbeck.

L'Italia parte da una posizione di ulteriore svantaggio: "Secondo gli ultimi dati del **Global Gender Gap Report** pubblicati a fine ottobre, il nostro Paese è al **127° posto su 144** per quanto

riguarda l'uguaglianza dei compensi fra uomini e donne. E se lo scorso anno si stimava che il tempo necessario per annullare il gap fosse di 118 anni, adesso siamo già arrivati a 170", aggiunge Francesca Contardi, managing director di EasyHunters. È per tutte queste ragioni, dunque, che Vanessa Olorenshaw, autrice di "The politics of mothering" propone di aggiungere all'equazione il **contributo economico delle madri**: secondo le stime dell'Office for National Statistics, il lavoro delle madri calcolato ai prezzi di mercato vale 343 miliardi di sterline l'anno: "Se invece di parlare di pay gap, parlassimo di income gap, risulterebbe immediatamente chiara la perdita di reddito con cui le madri sono obbligate a fare i conti".