



DIPARTIMENTO DI IMPRESA E MANAGEMENT

CATTEDRA DI STATISTICA

LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE SUL
MERCATO DEL LAVORO: UNA PANORAMICA
DEI DATI PER IL CASO ITALIANO

RELATORE

PROF.SSA MARIANNA BRUNETTI

CANDIDATO

GIULIA TULLI

MATR. 202391

ANNO ACCADEMICO 2017 - 2018

INDICE

INTRODUZIONE	3
DONNE E DIRITTI FONDAMENTALI: IL PERCORSO NORMATIVO	3
METODOLOGIA	7
DATI E RISULTATI	11
IL GAP OCCUPAZIONALE IN ITALIA	11
LAVORO: IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO A PARITÀ DI LIVELLO DI ISTRUZIONE	17
LA CARRIERA AZIENDALE: UOMINI E DONNE A CONFRONTO	32
LE DONNE AL VERTICE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	46
GLI OSTACOLI ALLA CARRIERA FEMMINILE: LA QUESTIONE MATERNITÀ	50
IL DIFFERENZIALE SALARIALE E LE RELATIVE RIPERCUSSIONI SULLE PENSIONI	56
CONCLUSIONI	59
BIBLIOGRAFIA	62
SITOGRAFIA	62

INTRODUZIONE

In Italia, il percorso delle donne nella storia è stato sempre in salita, poiché quest'ultime sono state costrette a combattere contro pregiudizi e prevaricazioni.

La mentalità dell'epoca le considerava mero strumento di procreazione e le affidava il semplice compito di cura della casa e della prole.

Escluse quindi dalla possibilità di ricevere una adeguata istruzione, dalla vita sociale, politica e soprattutto dal lavoro, subivano la mancanza di indipendenza economica che tradotta significava totale assenza di libertà.

Stanche di questa sottomissione, le donne hanno iniziato ad unirsi in movimenti con lo scopo di emanciparsi e di ottenere i diritti civili e politici finì ad allora riservati al popolo di sesso maschile.

DONNE E DIRITTI FONDAMENTALI: IL PERCORSO NORMATIVO

I movimenti femminili di Anna Maria Mozzoni a favore dell'istruzione gettarono le basi per la conquista di importanti diritti.

Fu così che nel 1946 le donne videro riconoscersi il loro primo diritto: il diritto di voto. Una grandissima conquista poiché non solo permetteva loro di partecipare alla vita sociale e politica, ma altresì le metteva nelle condizioni di poter essere discriminanti. Finalmente i loro pensieri e le loro idee potevano godere di ascolto, considerazione e rilevanza.

Due anni dopo, nel 1948, arriva il secondo importante diritto: il diritto al lavoro. L'articolo 37 della Costituzione permetterà alle donne di accedere a tutti gli uffici pubblici ed alle cariche elettive, specificando importanti condizioni: l'uguaglianza retributiva e la possibilità di poter svolgere le mansioni compatibilmente con gli impegni familiari, impedendo che questi ultimi possano essere discriminanti in sede di selezione.

I principi sanciti da questo articolo verranno successivamente ampliati e definiti. In particolare, tra gli anni '50-'60 sono state introdotte norme sulla tutela delle lavoratrici madri - come il divieto di licenziamento durante la gestazione e l'astensione obbligatoria sia prima che dopo il parto - riordinate successivamente in Testo Unico con il D.Lgs. 2001/151, che stabilisce inoltre nuovi istituti a sostegno dei genitori e congedi. Nel 1960 una sentenza della Corte Costituzionale ha permesso alle donne la possibilità di poter svolgere la carriera prefettizia e diplomatica. Nel 1963 una legge ha ammesso le donne a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici esclusa la carriera militare, permessa loro solo dal 1999.

Nel 1970, in Italia, dopo le forti opposizioni della Chiesa, arriva la legge sul divorzio, successivamente modificata per renderla più snella nelle tempistiche necessarie per dichiarare lo scioglimento del matrimonio.

Dopo otto anni, viene riconosciuto alle donne il diritto di interrompere la gravidanza, meglio nota come Legge 104/1978, con lo scopo di tutelare le donne meno abbienti e quelle vittime di

ricatti ed abusi. È stata una grande conquista per le donne e per l'Italia intera, divenuta ormai un paese laico.

La più recente è la legge sullo stalking, meglio conosciuta come Legge Maroni, che con il D.Lgs. 2009/11 garantisce alle donne la possibilità di denunciare atti persecutori nei loro confronti, tutelando da qualsiasi tipo di abuso e violenza psicologica.

Garantiti alle donne i diritti fondamentali, vi era ancora molta strada da percorrere per garantire la parità di opportunità.

Arriva così la Legge 1991/125 che istituisce il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Welfare e stabilisce per i datori di lavoro pubblici e privati (con oltre 100 dipendenti)

l'obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione dell'intero personale. Con il D.Lgs. 2006/198 vengono riordinate tutte le norme esistenti in materia di pari opportunità. Quattro

anni dopo, con il D.Lgs. 2010/5 viene recepita la Direttiva 2006/54 che stabilisce le pari opportunità in termini di

occupazione ed impiego. Nel 2009 viene varato un piano di intervento di 40 milioni di euro - distribuiti per l'80% per il sostegno ad attività di cura e per il restante per il rientro delle madri al lavoro - per la miglior conciliazione del tempo tra vita e lavoro. Nel 2011 è entrata in vigore la legge sulle quote di genere nei Cda.

Le leggi varate fino ad oggi sembrano però essere poco incisive ed efficaci nel combattere il fenomeno della discriminazione di genere.

Lo scopo di questo elaborato è quello di passare in rassegna dati sul mondo del lavoro italiano, evidenziando il fatto che sono necessari ulteriori provvedimenti che permettano alle donne di godere dei medesimi trattamenti riservati agli uomini, sia in termini di occupazione che di retribuzione.

Esposto nel secondo capitolo il metodo utilizzato per la ricerca dei dati e la loro elaborazione e presentazione, nel terzo capitolo verranno presentati i risultati ottenuti dalla presente ricerca.

Infine, l'ultimo capitolo presenta le conclusioni.

METODOLOGIA

Il presente elaborato è stato svolto ricercando online numerosi dati con l'obiettivo di far luce sulla questione della discriminazione delle donne nel mondo del lavoro.

I numerosi dati sono stati successivamente ordinati e rielaborati su file excel con lo scopo di costruirne grafici che possano renderne immediata la comprensione, l'analisi e la discussione.

I dati presentati in questo elaborato presentano queste fonti:

- L'ISTAT (Istituto nazionale di statistica), un ente di ricerca pubblico italiano con sede centrale a Roma, che ha come scopo quello di produrre informazioni su vari aspetti territoriali, ambientali, sociali ed economici.
- Una ricerca svolta dalla The Boston Consulting Group intitolata: "Women at the Top. Come riequilibrare la leadership aziendale in Italia". Quest'ultima è inserita in un progetto denominato "Valore D", un'associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese. The BCG, per lo svolgimento dell'elaborato, ha intervistato 35 direttori delle risorse umane in aziende che si occupano di business differenti, 500 manager e 2.000 dipendenti con età superiore ai 40 anni. Le società che compongono il campione sono italiane o branch locali di multinazionali.

- "Le equilibriste. La maternità in Italia.", pubblicato da Save the Children Italia, progetto svolto con lo scopo di analizzare la condizione delle madri nel mondo del lavoro.
- Un'audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva, intitolata: "Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini".
- Un articolo di giornale pubblicato da Il Sole 24 Ore intitolata "Il lavoro delle donne vale oltre il 41% del Pil", a cura di Francesca Barbieri (14/08/2017).

Le tipologie di grafici utilizzati in questa ricerca sono:

- Diagrammi a barre: sono costituiti da rettangoli aventi larghezza (arbitraria) costante ed altezza proporzionale alla caratteristica che si vuole rappresentare. Risultano utili quando i fenomeni in esame sono simili o confrontabili.
- Diagrammi a linee: utilizzati per rappresentare l'andamento di dati nel tempo o in relazione ad una particolare variabile esplicativa.
- Diagrammi a torta: utilizzati quando si vogliono rappresentare le proporzioni tra le parti di un particolare fenomeno.
- Grafici combinati.

Gli indicatori presi in considerazione in questo elaborato sono:

- Il tasso di occupazione: è un indicatore statistico del mercato del lavoro. In Italia viene pubblicato dall'Istat ed è calcolato sui dati e definizioni dell'indagine campionaria delle forze lavoro, condotta trimestralmente su un campione di oltre 250 mila famiglie, distribuite in circa 1.400 comuni italiani. Secondo gli attuali criteri utilizzati nella rilevazione continua sulle forze di lavoro (RFCL), vengono conteggiate come occupate le persone con 15 anni e oltre che nella settimana di riferimento hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito - o non retribuito nel caso di collaborazione nell'impresa di famiglia - e le persone assenti, con alcune limitazioni.
- La retribuzione mensile al netto delle ritenute fiscali.
- Il tasso di inattività: è calcolato come rapporto tra la popolazione non attiva e la popolazione residente.
- Il Gender Pay Gap: è il differenziale salariale tra uomo e donna e viene calcolato come la differenza tra il salario orario medio di uomini e donne, per poi esprimerla come percentuale del salario orario maschile. È questa la statistica descrittiva utilizzata dalla Commissione Europea per mettere a confronto il *gender pay gap* nei paesi dell'Unione europea.
- Il reddito annuo lordo (RAL): è definito come la retribuzione annuale lorda percepita dal lavoratore e calcolata come prodotto

tra la retribuzione mensile lorda per il numero delle mensilità percepite durante l'anno.

- L'importo lordo medio annuo: calcolato senza considerare ritenuta IRPEF, addizionale regionale e comunale.

DATI E RISULTATI

Attraverso la raccolta di dati e l'analisi dei risultati, è possibile descrivere e dimostrare l'entità di qualsiasi fenomeno oggetto di studio.

IL GAP OCCUPAZIONALE IN ITALIA

La serie ricostruita dal 1977 sul tasso di occupazione ci presenta l'andamento di questo indicatore nel corso degli ultimi 40 anni in Italia (*Grafico 1*).

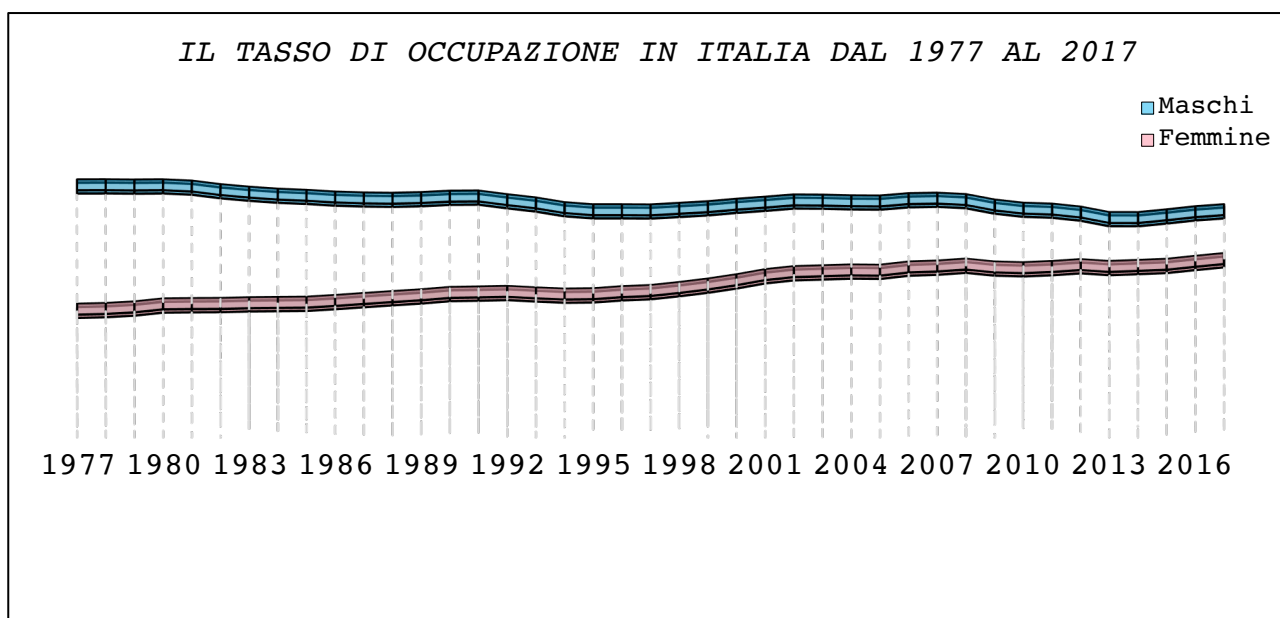


Grafico 1 - Fonte dati: ISTAT, età 15-64 anni.

Nel 1977, in Italia, il gap occupazionale in termini percentuali era pari a circa il 40% (74,6 % per gli uomini e 33,5% per le donne). Dopo 40 anni, il gap si è dimezzato arrivando a circa un 20% (67,1% per gli uomini e 48,9% per le donne).

Se è vero che le leggi in materia di parità e non discriminazione hanno aiutato a migliorare la situazione, è altrettanto vero che

questo differenziale è ancora considerevole e lontano dall'uguaglianza. Le leggi fino ad oggi emanate non sono state sufficienti a colmare questo divario, e risulta quindi necessario intervenire nuovamente per poter arrivare ad una situazione di accettabile parità.

Inoltre, se osserviamo l'andamento del grafico 1, il tasso di occupazione maschile è sceso negli anni di 7 punti percentuali mentre quello delle donne risulta in costante crescita per un totale di 34 punti percentuali.

Questa ultima analisi ci presenta quindi una situazione in cui siamo costretti ad affermare che è vero che il gap si è ridotto, ma questo è dovuto a due effetti: la riduzione dell'occupazione maschile e l'aumento di quella femminile.

Sono dati che dovrebbero preoccupare il nostro paese, poiché il tasso di occupazione risulta ancora oggi relativamente basso, soprattutto quello femminile che - nonostante la continua crescita - non arriva ancora al 50%.

"Tuttavia, nonostante il generale miglioramento del tasso di occupazione femminile, permangono profonde differenze sul territorio riguardo alla loro partecipazione al mercato del lavoro.¹"

Confrontando il tasso di occupazione dal 1977 al 2017 a livello ripartizionale (Grafico 2), possiamo notare come il tasso di

¹ Fonte: Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini

occupazione femminile sia aumentato mentre quello maschile sia diminuito.

Nonostante questo, il tasso di occupazione femminile tende a mantenersi inferiore rispetto a quello maschile.

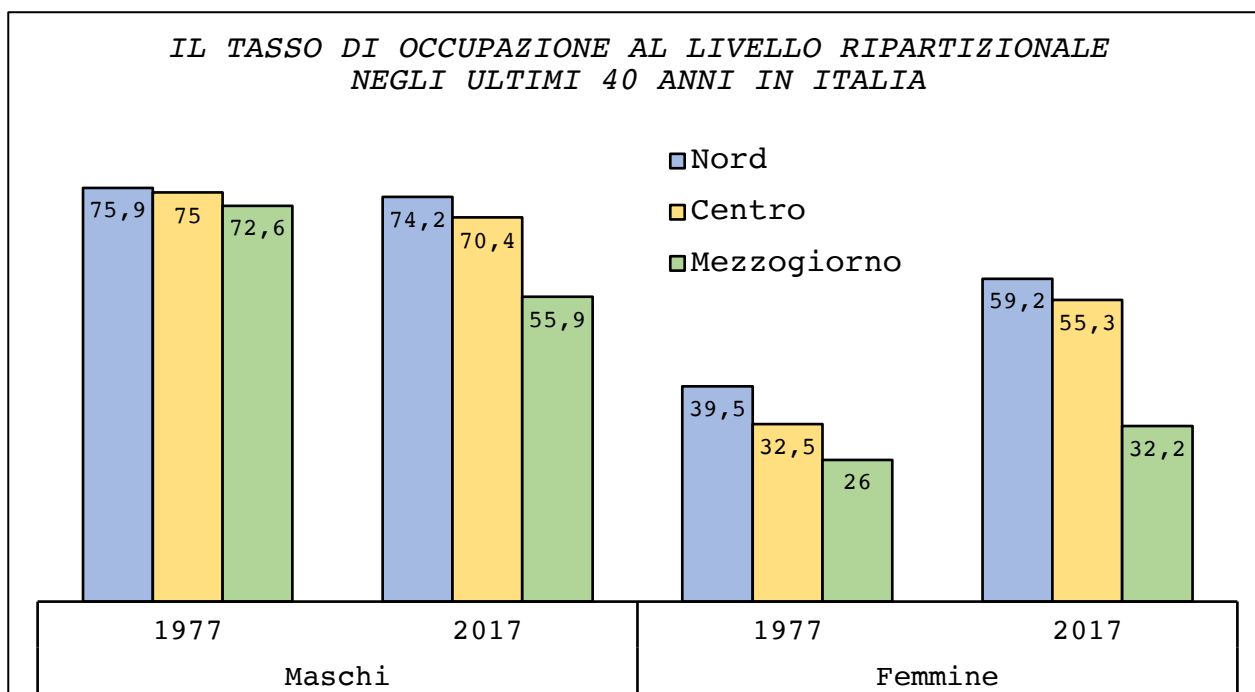


Grafico 2 - Fonte dati: ISTAT

In particolare, il tasso di occupazione maschile è diminuito di 1,7 punti percentuali al Nord, 4,6 punti percentuali al Centro e 16,7 punti percentuali nel Mezzogiorno. Le donne hanno invece registrato negli ultimi 40 anni un aumento nel tasso di occupazione, pari a 19,7 punti percentuali al Nord, 22,8 al Centro e 6,2 nel Mezzogiorno (*Grafico 2*).

In termini di gap, nel 1977 era pari a 36,4 punti percentuali al Nord, 42,5 al Centro e 46,6 nel Mezzogiorno. Nel 2017 invece il gap era pari al 15% al Nord, 15,1 al Centro e 23,7 nel Mezzogiorno (*Grafico 3*). Negli ultimi 40 anni quindi, il gap è diminuito di

21,4 punti percentuali al Nord, 27,4 al Centro e 22,9 nel Mezzogiorno, dati sicuramente incoraggianti.

Focalizzando l'attenzione a livello ripartizionale nell'anno 2017, notiamo come i livelli di occupazione siano stimati al 67,1% per gli uomini ed al 48,9% per le donne (Grafico 3).

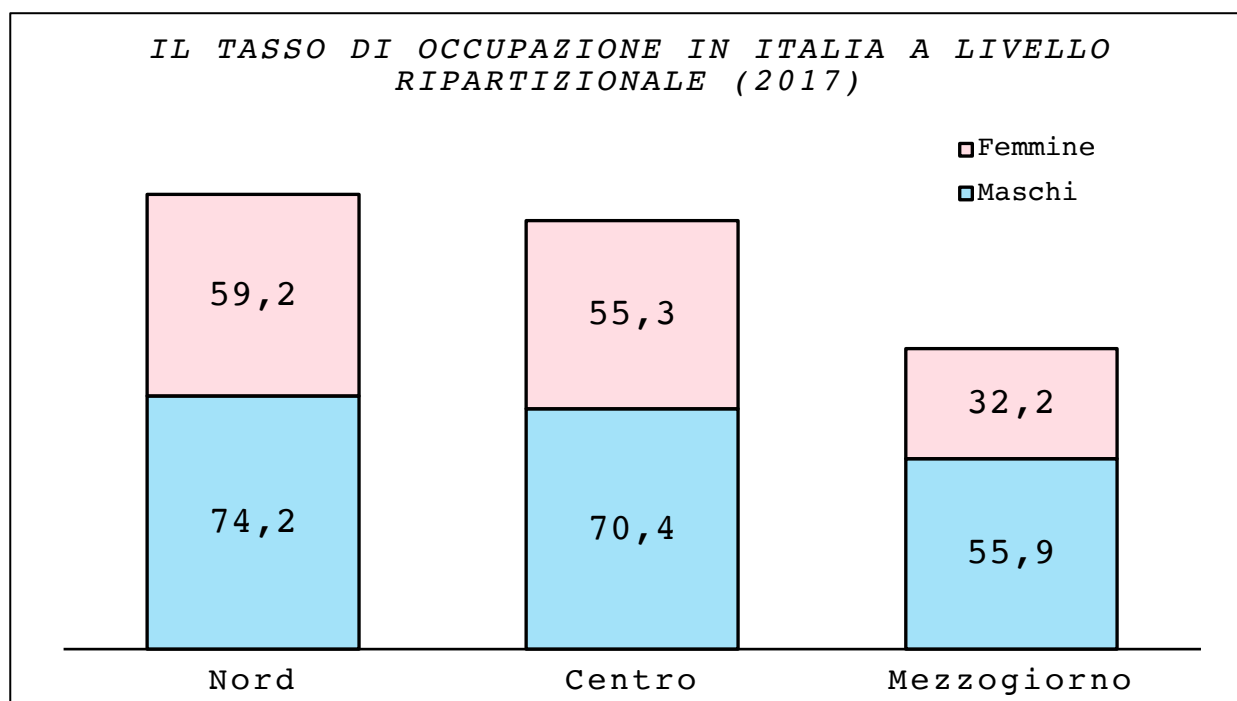


Grafico 3 - Fonte dati: ISTAT, 2017.

Nel mezzogiorno il tasso di occupazione femminile è pari al 32,2%, che oltre ad essere ben oltre inferiore ad un livello minimo accettabile individuato in un 50%, subisce una distanza dagli altri aggregati regionali rispettivamente di 30 e 25 punti percentuali.

IL TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA A LIVELLO REGIONALE (2017)

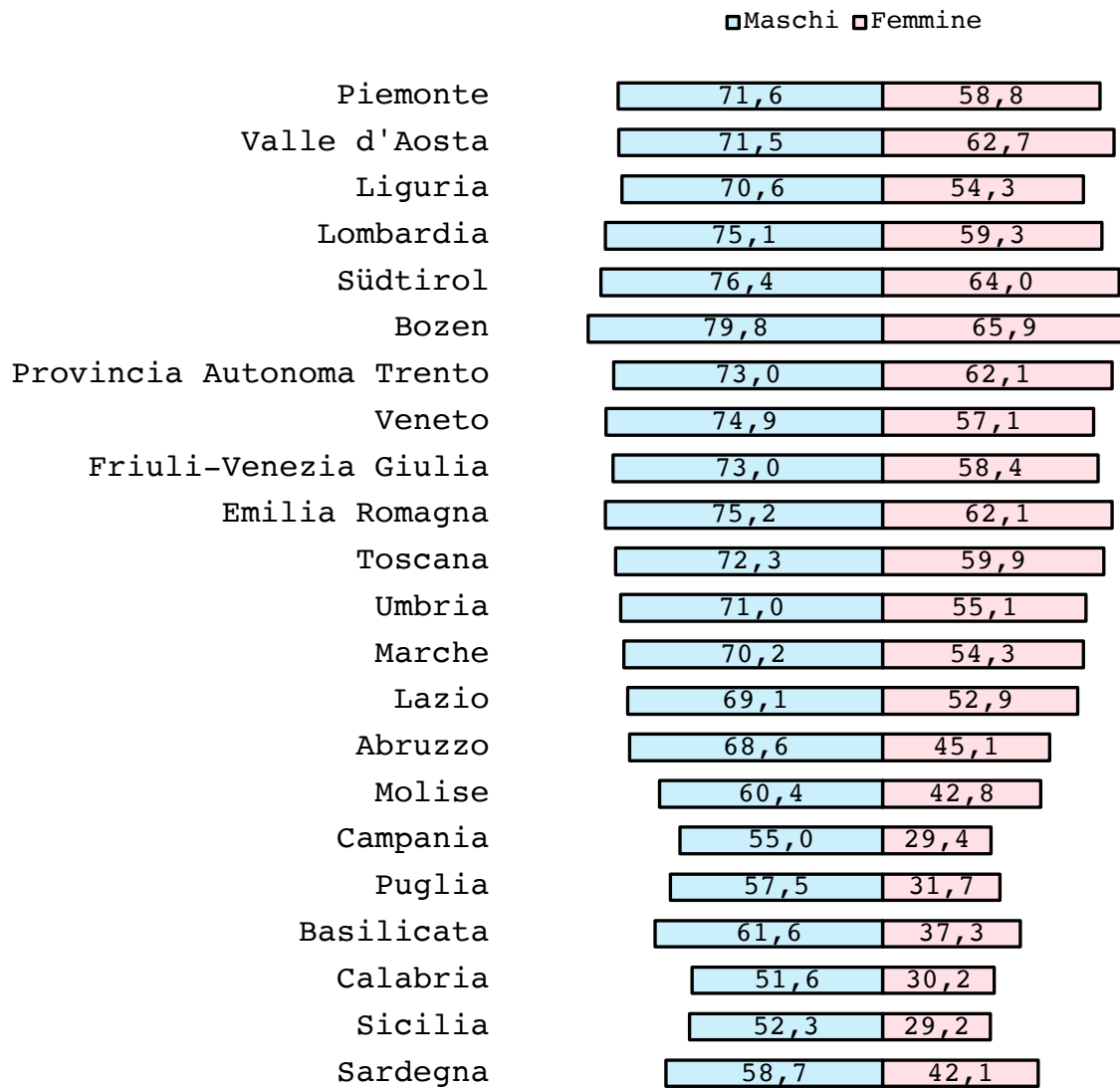


Grafico 4 - Fonte dati: ISTAT, 2017.

Il tasso di occupazione a livello regionale conferma i dati prima presentati (Grafico 4).

Il diagramma a barre tende ad avere una forma ad imbuto man mano che si scende verso il meridione.

La situazione occupazionale femminile risulta grave in Campania, Puglia, Calabria e Sicilia pari rispettivamente al 29,4%, 31,7%, 30,2% e 29,2%.

La regione nella quale il tenore occupazionale è migliore è la provincia Autonoma di Bolzano, dove sia il tasso di occupazione maschile e femminile è superiore rispetto a quello delle altre regioni, con valori che sfiorano l'80% per gli uomini ed il 65% per le donne.

Il gap occupazionale tra uomini e donne invece si registra più basso in Valle d'Aosta pari ad 8,8 punti percentuali, seguita dalla provincia autonoma di Trento con il 10,9% e dal Südtirol con il 12.4%. Al Nord quindi, non vi è soltanto una condizione occupazionale migliore, ma risulta essere inferiore anche la differenza di occupazione tra maschi e femmine.

Questi dati sostengono il fatto di come la cultura, lo sviluppo ed il progresso, supportate da leggi specifiche ed incisive, possano aiutare a colmare importanti differenze, a sostenere l'auspicata crescita nel nostro paese ed a diminuire il divario che vi è tra il Centro-Nord ed il Mezzogiorno.

LAVORO: IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO A PARITÀ DI LIVELLO DI ISTRUZIONE

Se il tasso di occupazione ci presenta una situazione discriminatoria e gap ancora importanti tra uomo e donna, i dati sul differenziale retributivo a parità di percorso scolastico accompagnano questa visione.

“Il livello di istruzione gioca un ruolo importante nell’aumentare la presenza dei giovani nel mercato del lavoro. Sono infatti molto differenti i tassi di occupazione e le retribuzioni a seconda che i giovani escano dagli studi con al più un titolo secondario inferiore piuttosto che un titolo secondario superiore o raggiungano anche il titolo terziario. Inoltre, le giovani donne hanno livelli di istruzione notevolmente più elevati rispetto ai loro pari uomini tuttavia si registrano grandi differenziali, a loro sfavore, nei tassi di occupazione all’uscita dagli studi.²”

² Fonte: Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini

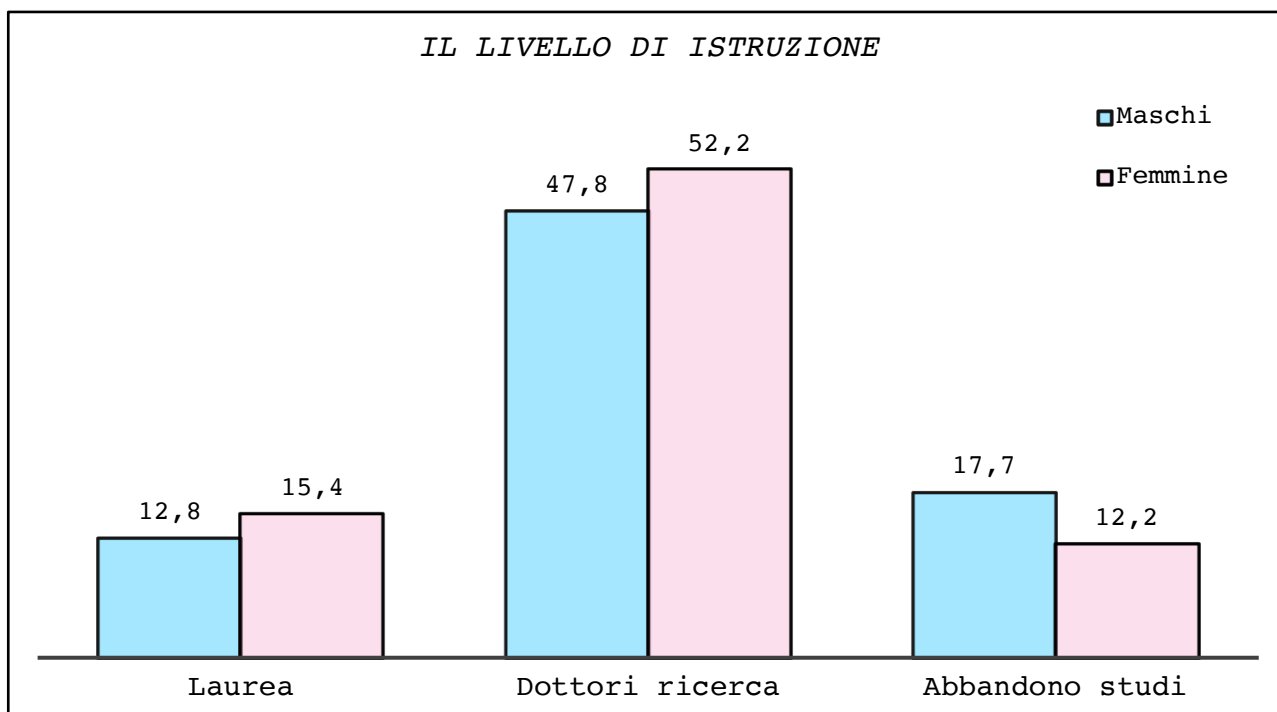


Grafico 5 - Fonte dati: ISTAT, 2017

Le donne, rispetto ai loro colleghi, risultano essere nel 2017 non solo più istruite, ma tendono anche ad abbandonare meno il percorso di studio (*Grafico 5*).

Nello specifico, in Italia, le donne laureate sono il 3% in più rispetto agli uomini laureati, ed il 5% in più prosegue il suo percorso universitario, diventando dottore di ricerca.

Per quel che concerne l'interruzione degli studi a carriera in corso, le donne tendono ad essere più diligenti e determinate rispetto ai loro colleghi maschi, distanziandoli di 5 punti percentuali.

Il maggior livello di istruzione sembra però non scalfire il differenziale occupazionale tra uomini e donne, soprattutto considerando entrambi i sessi in possesso del medesimo titolo di studio (*Grafico 6*).

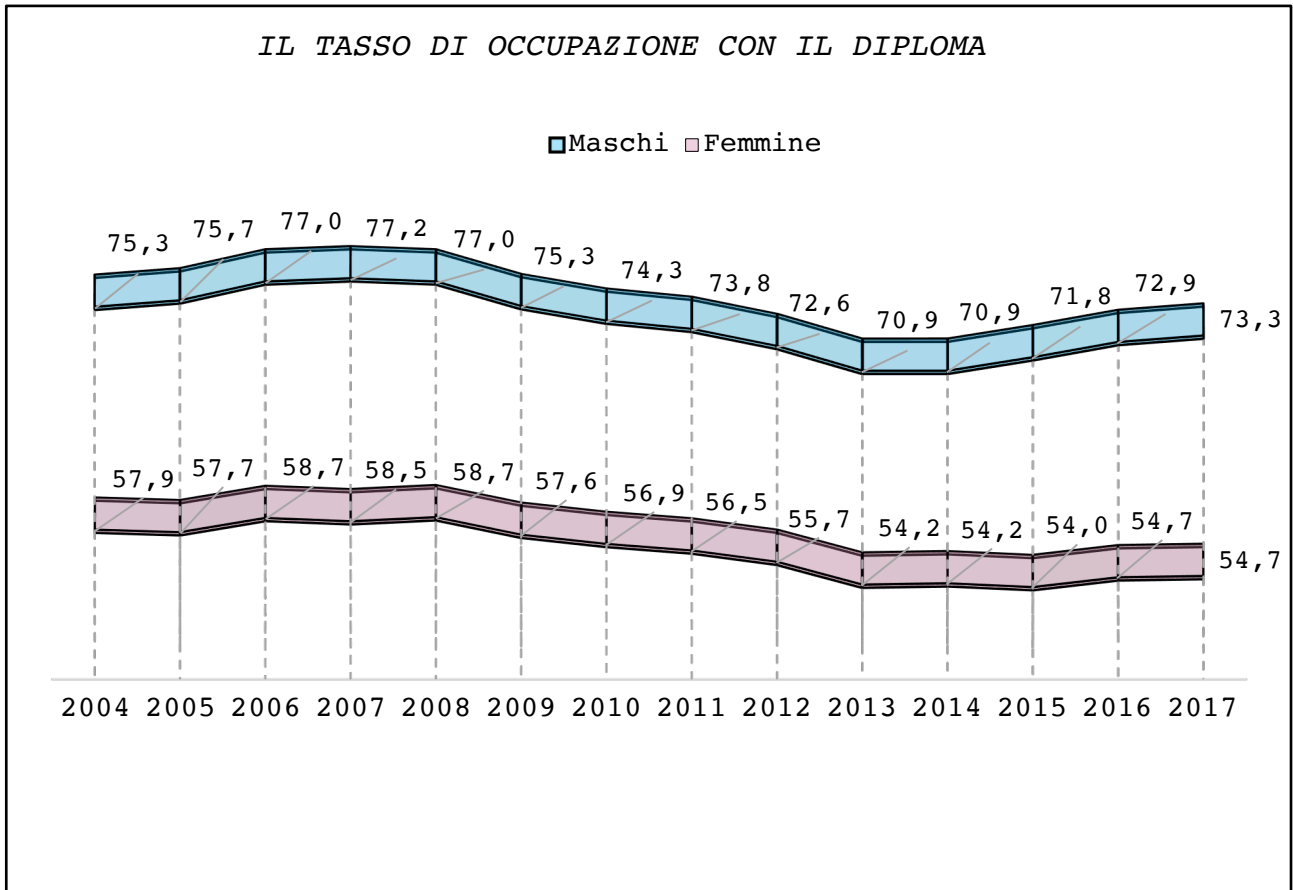


Grafico 6 - Fonte dati: ISTAT

Nel 2017, delle donne con il diploma risultano occupate solo il 54,7%, valore inferiore di 19 punti percentuali rispetto agli uomini con lo stesso titolo di studio.

Inoltre, negli ultimi 13 anni, come possiamo notare dal grafico 6 che ci presenta due linee quasi parallele, la forbice è rimasta costante.

Con il diploma, le donne non solo risultano meno occupate, ma percepiscono uno stipendio in termini di retribuzione mensile netta inferiore (Grafico 7).

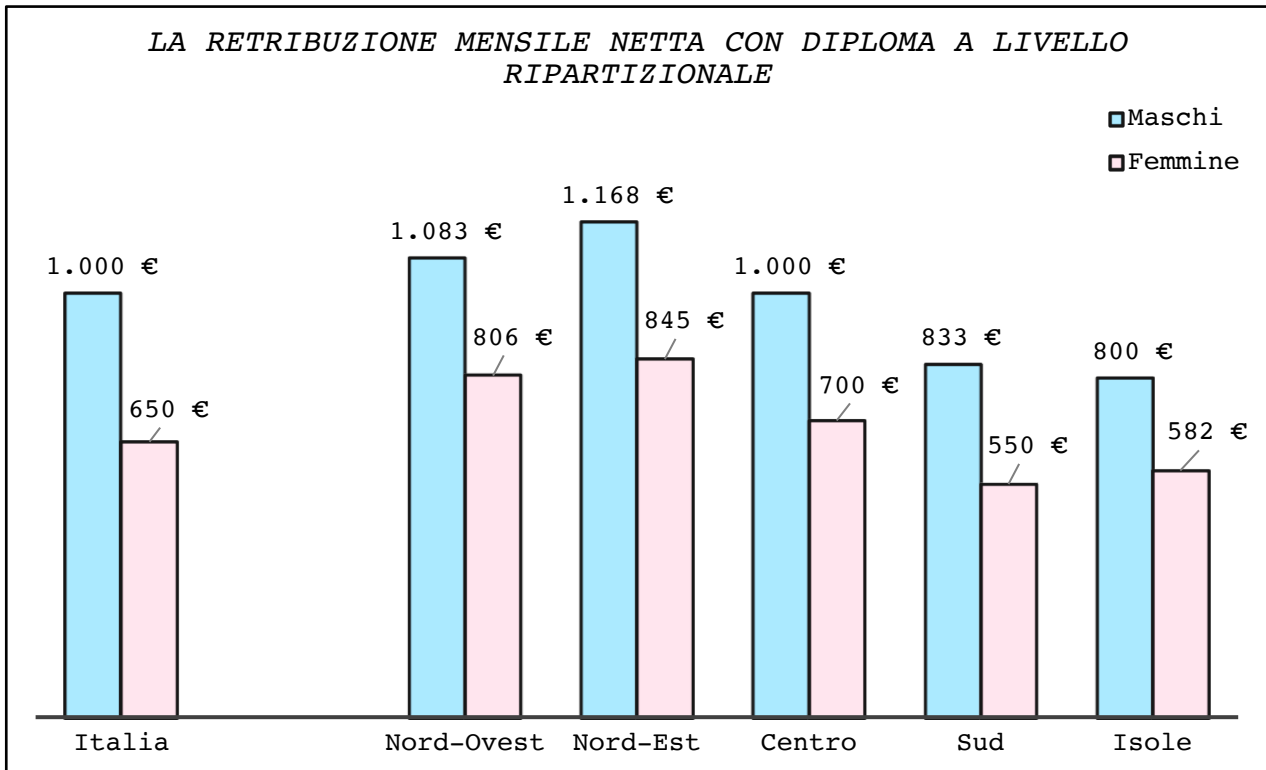


Grafico 7 - Fonte dati: ISTAT, 2015.

In Italia, il gap di retribuzione mensile netta tra uomo e donna è pari a 350 euro mensili. In particolare, il differenziale è pari a 277 euro a Nord-Ovest, 323 euro a Nord-Est, 300 euro al Centro, 283 euro al Sud e 218 euro nelle Isole.

Considerando solo il gap, il Nord-Est risulta essere l'aggregato di regioni nel quale il differenziale è maggiore, mentre nelle Isole la forbice è sensibilmente più stretta.

Questo dato però è fuorviante, poiché non tiene conto dei valori retributivi assoluti. Infatti, se è vero che al Nord-Est il gap è maggiore, è anche vero che in queste regioni le retribuzioni

registrate risultano più elevate, garantendo un tenore di vita migliore sia all'uomo che alla donna.

Nelle Isole, ed in particolare al Sud, le retribuzioni sono inferiori in media di 200 euro mensili rispetto alle altre regioni, confermando quindi come il Mezzogiorno goda di cattiva "salute" sia in termini occupazionali che retributivi.

L'indagine a livello meramente nazionale e ripartizionale però, non tiene conto dei diversi indirizzi scolastici conseguibili. Una ulteriore indagine rileva come a parità di indirizzo le retribuzioni siano differenti.

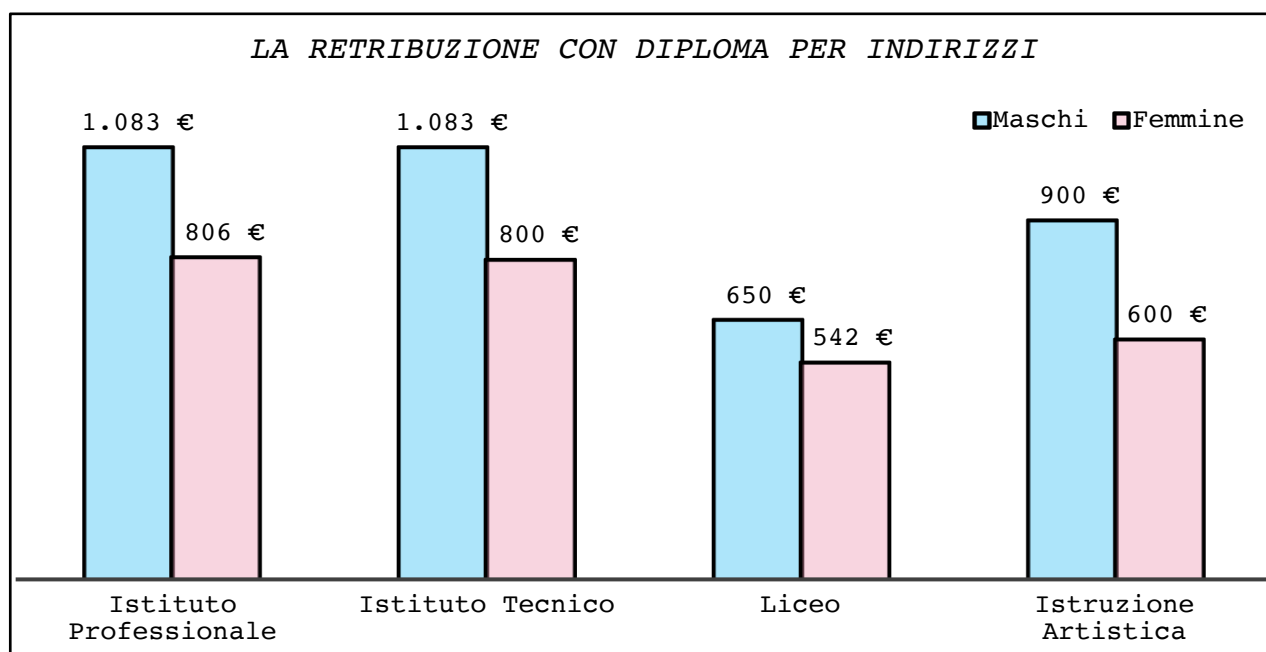


Grafico 8 - Fonte dati: ISTAT, 2015.

Il differenziale salariale è pari a 277 euro per l'istituto professionale, 283 euro per l'istituto tecnico, 108 euro con il liceo e 300 euro con un liceo artistico (Grafico 8).

Con il liceo, la retribuzione risulta inferiore rispetto a quella degli altri indirizzi, questo perché garantisce ai suoi studenti una formazione più astratta e meno pratica, rendendoli meno idonei al mondo del lavoro.

Anche se con valori diversi, situazione analoga la riscontriamo tra laureate e laureati.

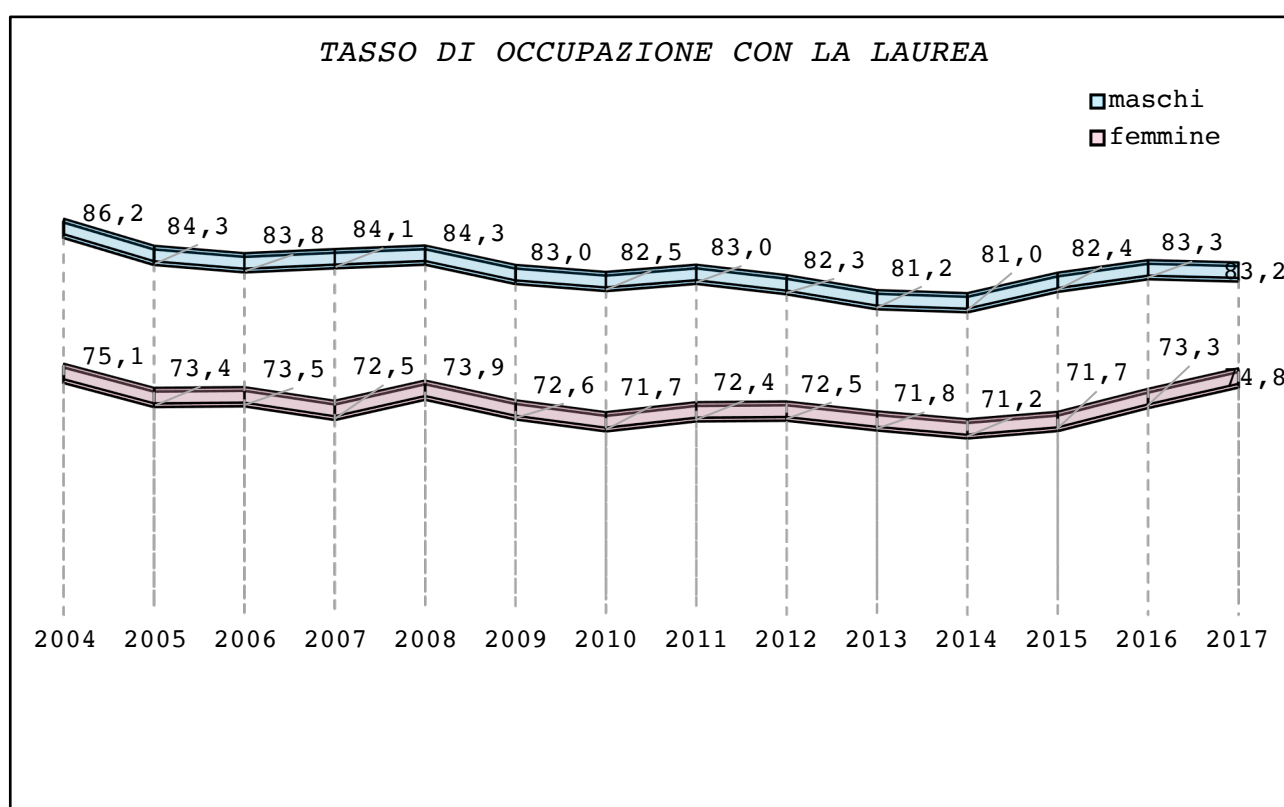


Grafico 9 - Fonte dati: ISTAT

Le donne laureate occupate nel 2017 in Italia sono il 74,8%, valore lontano di 9 punti percentuali rispetto al 83,2% registrato negli uomini (Grafico 9).

La frase della Mozzoni: "L'istruzione ed il lavoro ecco le sole forze che possono e debbono risollevare la donna ed emanciparla", trova riscontro se confrontiamo il tasso di occupazione con il diploma con quello delle donne laureate. Nel 2017, se con il diploma le donne occupate risultano essere il 54,7% (*Grafico 6*), la situazione migliora vertiginosamente di 20 punti percentuali con il conseguimento di una laurea (*Grafico 9*). Non solo, se confrontiamo la forbice che divide l'occupazione maschile da quella femminile diplomata rispetto a quella laureata, questa passa dal 19% al 9%, riducendo il gap di ben 10 punti percentuali.

Se è vero che l'occupazione e la retribuzione migliorano per ambedue i sessi, il differenziale salariale rimane una costante.

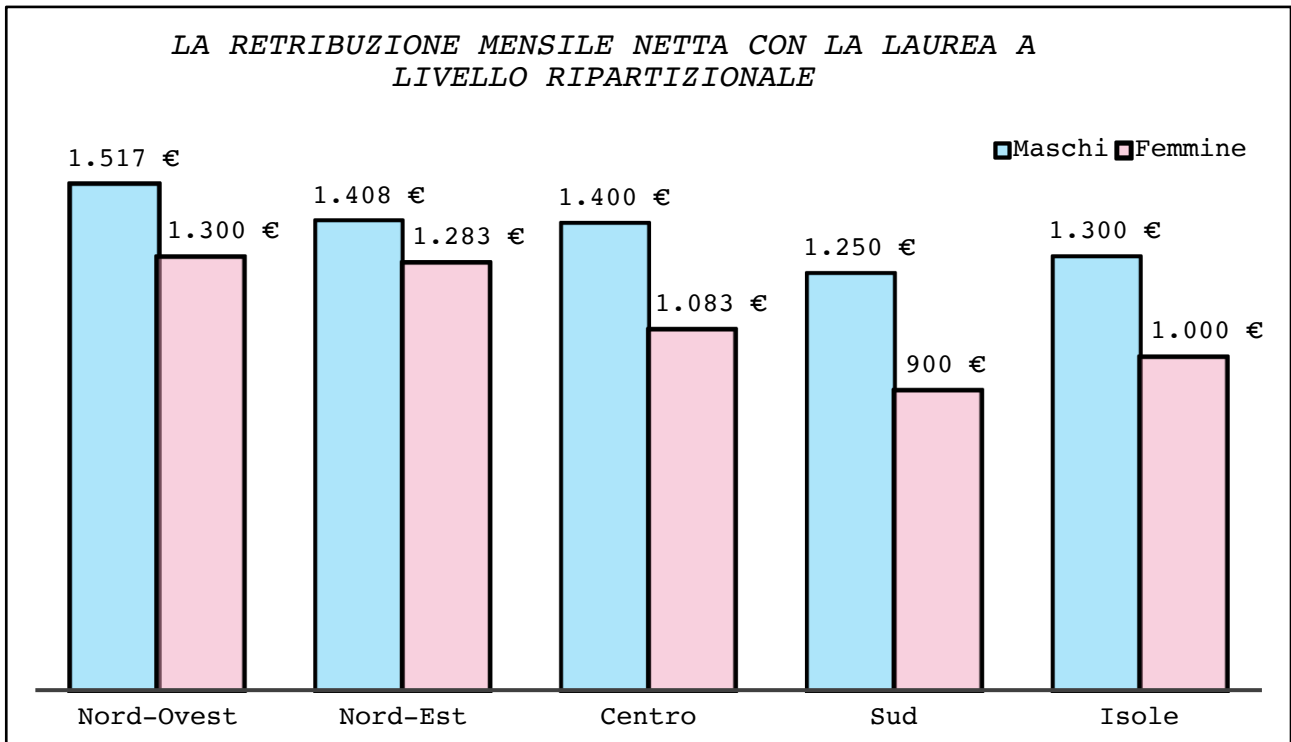


Grafico 10 - Fonte dati: ISTAT, 2015.

In Italia, al Nord-Ovest risulta essere pari a 217 euro, 125 euro a Nord-Est, 317 euro al Centro, 350 euro al Sud e 300 euro nelle Isole (Grafico 10).

La condizione migliore si registra quindi al Nord-Est dove non solo il gap risulta essere inferiore, ma anche il livello di retribuzione è tra i più alti in Italia, preceduto solo dalle regioni del Nord-Ovest.

Al Sud, il gap è massimo e le retribuzioni sono tra le più basse in Italia.

Il differenziale salariale risulta più evidente se si considerano ambedue i sessi a parità di percorso di studio (*Grafico 11*).

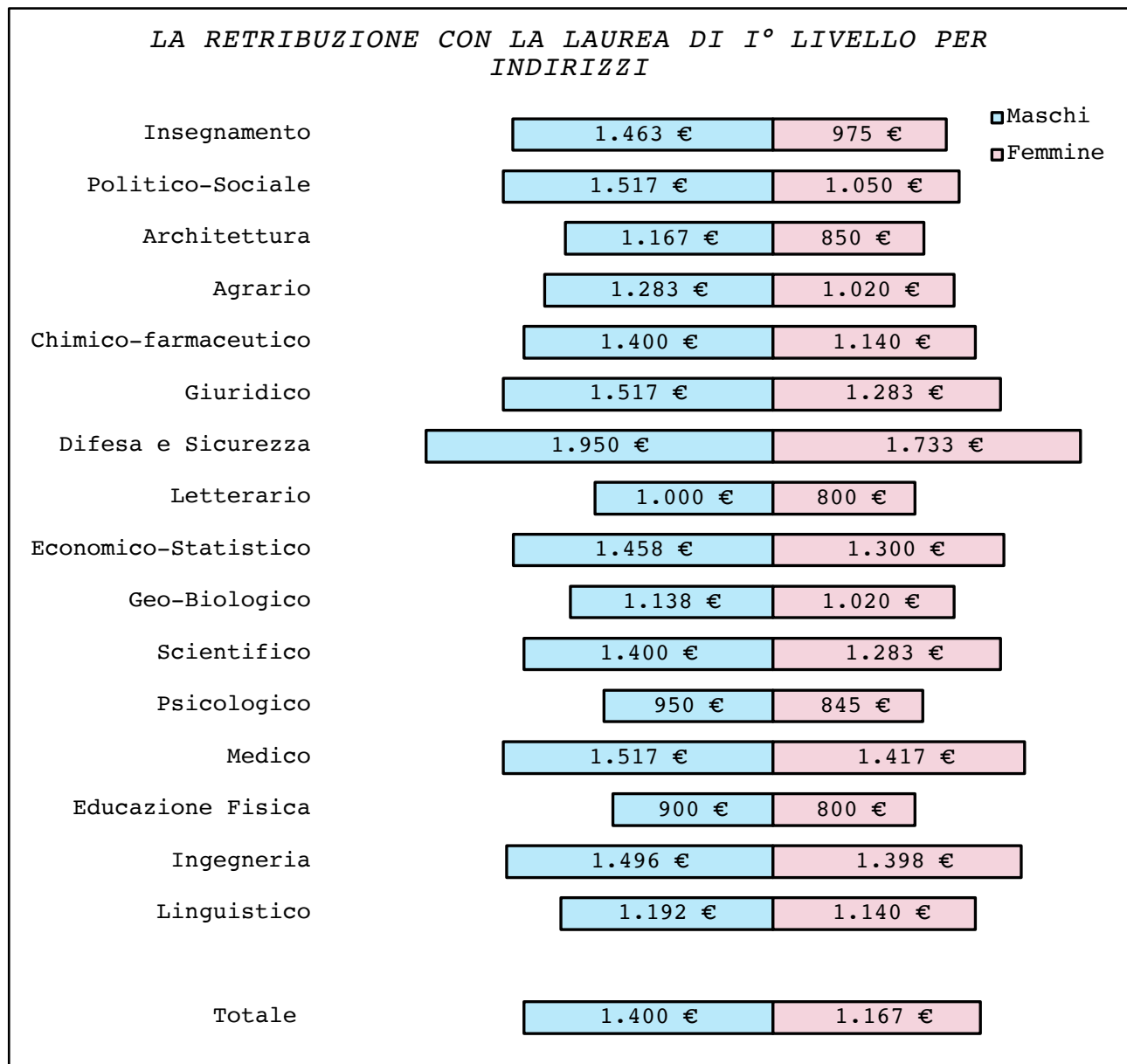


Grafico 11 - Fonte dati: ISTAT, 2015.

Con una laurea di primo livello, conseguita nelle medesime classi, il differenziale totale di reddito mensile netto si attesta a 233 euro.

Nel grafico 11, le classi sono ordinate in base al maggior gap salariale.

L'insegnamento risulta quindi essere il settore con il maggior gap salariale pari a 488 euro, seguito dal settore politico sociale che registra un gap di 467 euro e dal settore architettonico con un gap di 317 euro. Gap minori si registrano nel settore dell'ingegneria con un gap di 98 euro e dal ramo linguistico con il minor gap pari a 52 euro.

Il reddito mensile netto percepito con una laurea di secondo livello risulta essere il seguente:

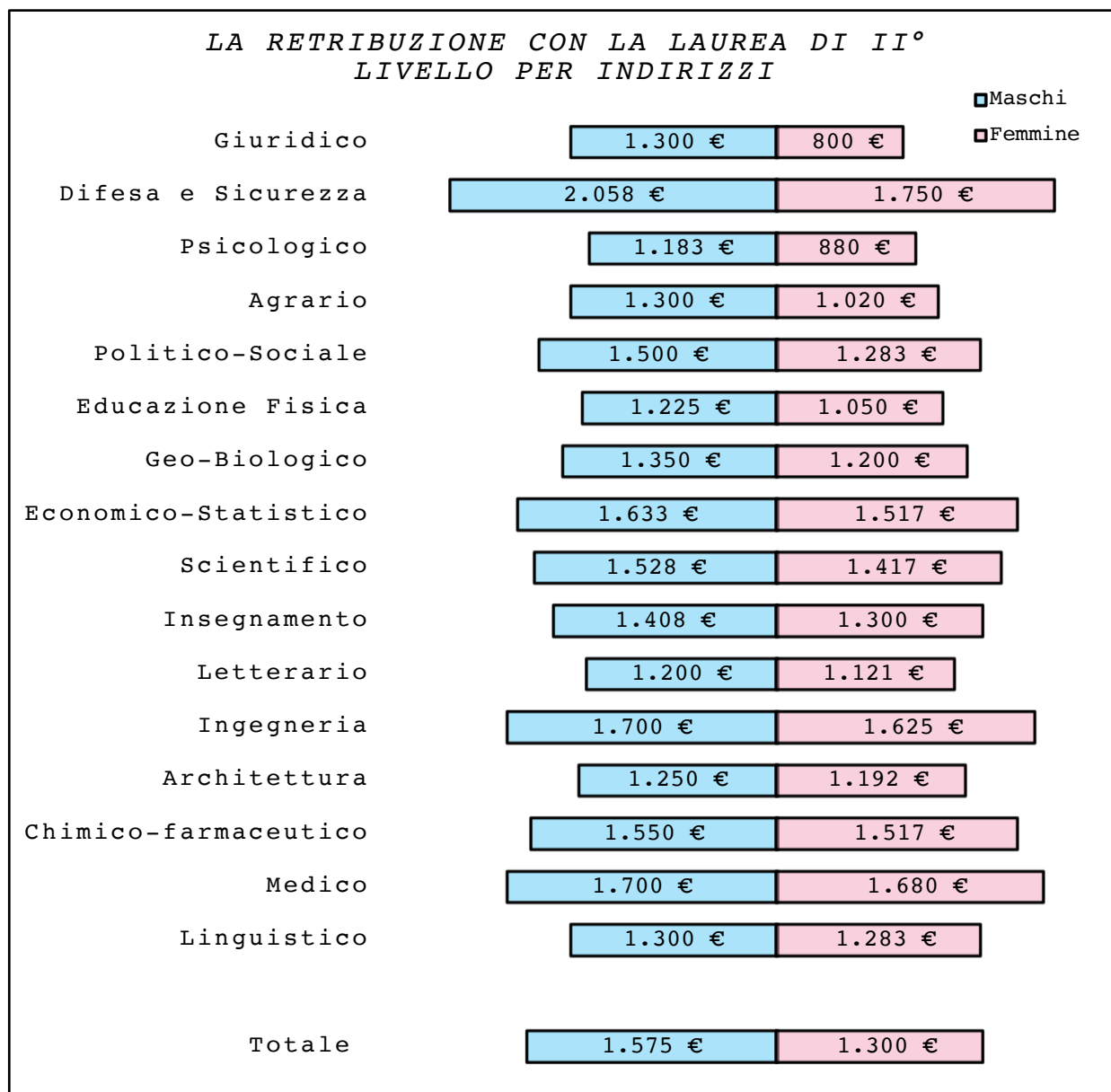


Grafico 12 - Fonte dati: ISTAT, 2015.

Secondo il grafico 12, il gap salariale si attesta a 275 euro, 42 euro in più rispetto al gap con una laurea di primo livello.

In questo caso, il settore giuridico registra il gap maggiore pari a 500 euro, seguito dal settore di difesa e sicurezza con un gap di 308 euro e dal settore psicologico con un gap pari a 303 euro.

Gap minori si registrano nel settore medico (20 euro) e nuovamente nel settore linguistico, con un gap pari a 17 euro.

Anche in questo caso, gli uomini percepiscono stipendi maggiori. Qualsiasi sia il percorso di laurea scelto dai candidati in esame, agli uomini viene riconosciuta una retribuzione maggiore.

Un'audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva, intitolata: "Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini" mostra come per le donne sia più complesso trovare una collocazione sul mercato del lavoro adeguata al percorso di istruzione seguito.

"Le laureate di primo livello, occupate a quattro anni dal conseguimento del titolo, svolgono una professione consona al loro livello di istruzione nel 67% dei casi (il 22,1% svolge una professione dirigenziale, imprenditoriale o di elevata specializzazione e il 44,9% una professione tecnica). Nel caso dei laureati di primo livello la stessa percentuale supera il 79% e si compone per il 26,3% di dirigenti, imprenditori o professionisti di elevata specializzazione e per il 53,4% di tecnici. Le professioni impiegatizie e quelle addette alle vendite e ai servizi rappresentano lo sbocco per il 31,4% delle laureate di primo livello che lavorano, quasi il doppio della stessa percentuale relativa ai laureati ".³

³ Fonte: Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini

Con il dottorato, la condizione occupazionale migliora per entrambi i sessi, registrando comunque un gap occupazionale a sfavore delle donne.

In particolare, secondo i dati forniti dall'ISTAT nel 2014, per 100 persone con le stesse caratteristiche, lavorano il 93,4% degli uomini e l'89,8% delle donne, differenza di 3,6 punti percentuali a favore degli uomini.

Questa è discriminazione, poiché a parità di caratteristiche, gli uomini risultano privilegiati.

Notevoli differenze vi sono anche se consideriamo il reddito mensile netto a parità di indirizzo di specializzazione (Grafico 13).

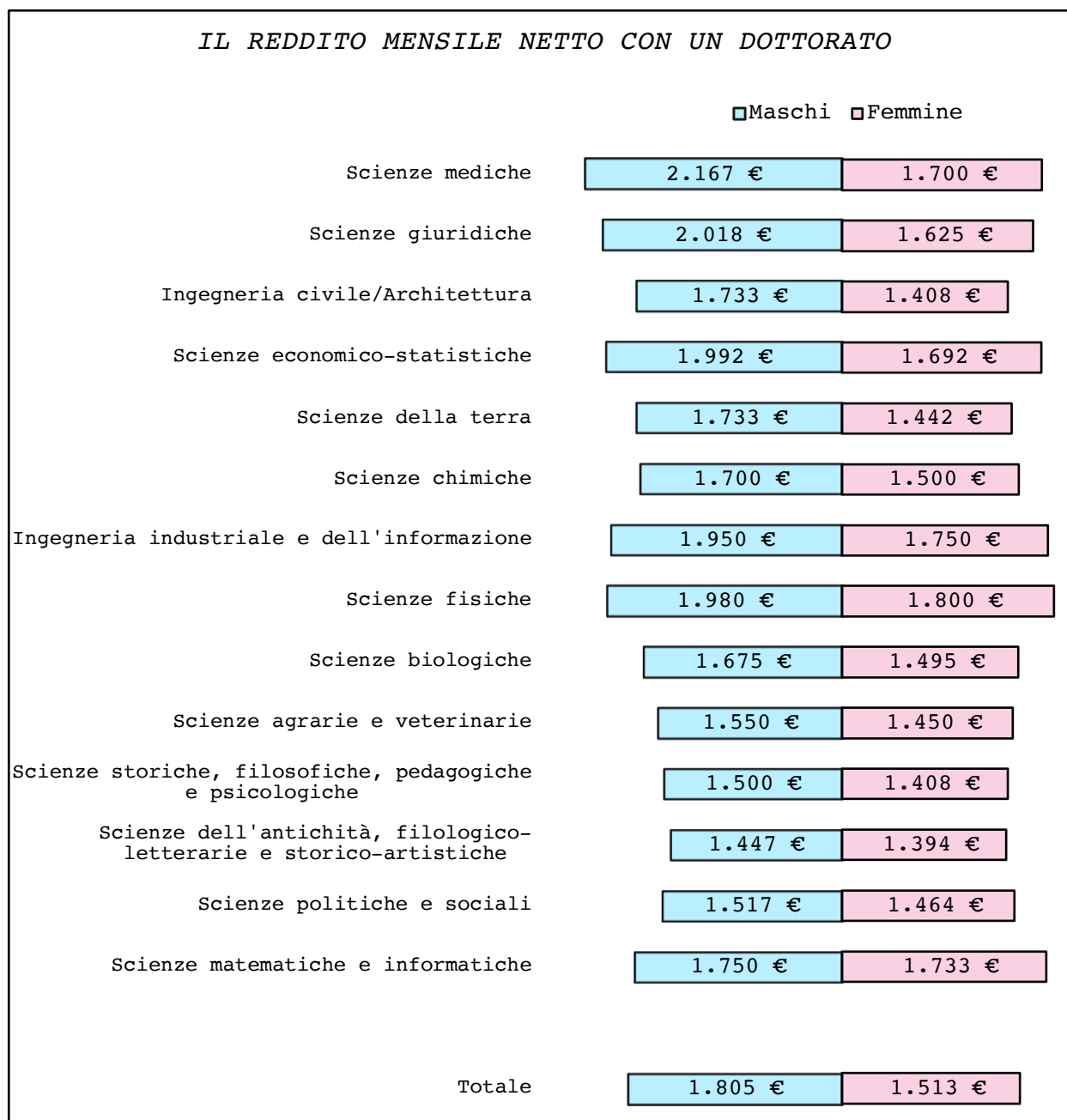


Grafico 13 - Fonte dati: ISTAT, 2010 anno conseguimento titolo.

Le scienze mediche, con 467 euro, risultano essere la specializzazione nella quale le donne sono più discriminate in termini di retribuzione. Al secondo posto vi sono le scienze

giuridiche con 393 euro seguite dalle specializzazioni in ingegneria civile ed architettura con 325 euro di gap a favore degli uomini. Minor discriminazione si rileva per la specializzazione in scienze matematiche e statistiche nella quale in gap è pari solo a 17 euro. Il differenziale salariale totale in termini di reddito mensile netto è pari a 292 euro a sfavore delle dottoresse.

I dati sul diploma, sulla laurea ed infine sul dottorato ci permettono di poter affermare che le donne subiscono una discriminazione sia in termini occupazionali che salariali. Infatti, si parla di discriminazione quando a parità di tutte le condizioni, viene preferito un determinato soggetto rispetto ad un altro.

La motivazione sottostante le diverse retribuzioni a parità di istruzione riflette una palese scelta di politica aziendale. Il lavoro delle donne è valutato meno non perché tendono ad essere meno preparate e competenti, ma piuttosto perché la cultura aziendale tende ad affidarsi e ad investire in misura minore su figure femminili.

LA CARRIERA AZIENDALE: UOMINI E DONNE A CONFRONTO

La legge 120/2011 sulle "quote rosa" ha contribuito a porre le premesse per un riequilibrio dei generi nelle società quotate e in quelle controllate dalla pubblica amministrazione, dove le donne rappresentano circa il 31,6% dei consiglieri (rispetto al 7,4% del 2011), seppur con grandi differenze tra Nord, Centro e Sud e con cariche spesso non esecutive.

Infine, l'Italia negli ultimi anni ha assistito ad un progressivo incremento della sensibilità nei confronti della gender diversity e, anche a livello aziendale, sono aumentate le iniziative per facilitare l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Se è possibile apprezzare una crescita numerica delle donne che entrano nel mercato del lavoro, non si può dire lo stesso per gli avanzamenti di carriera e per la presenza di donne a livello di management ed executive.

Nel 2017, in Italia, la popolazione aziendale è composta dal 39% da donne e dal restante 61% da uomini (*Grafico 14*).

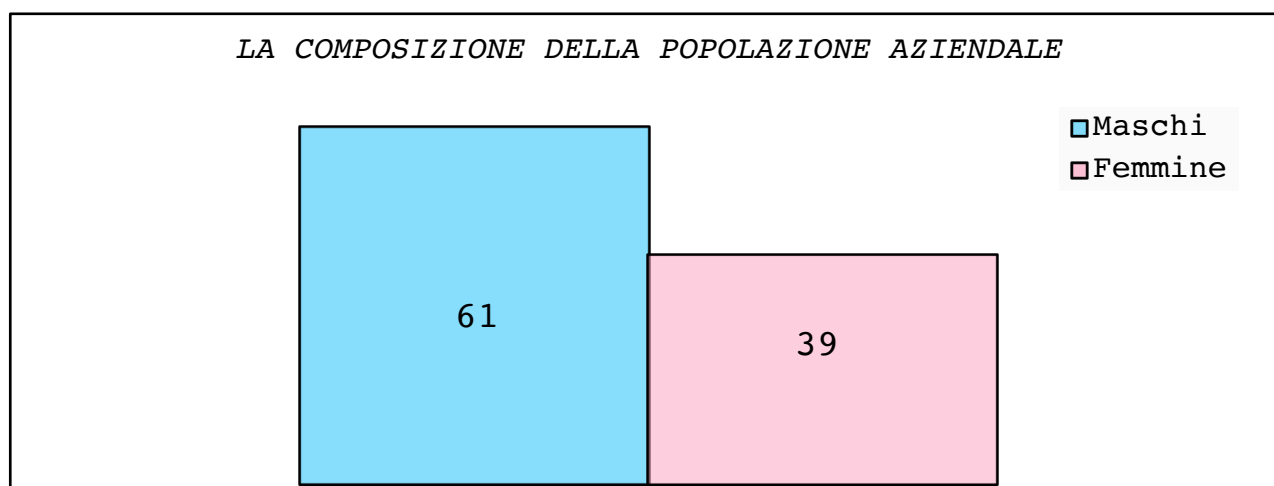


Grafico 14 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group. 2017

È un'incidenza che varia in modo significativo soprattutto se si guarda ai singoli settori dell'industria (Grafico 15).

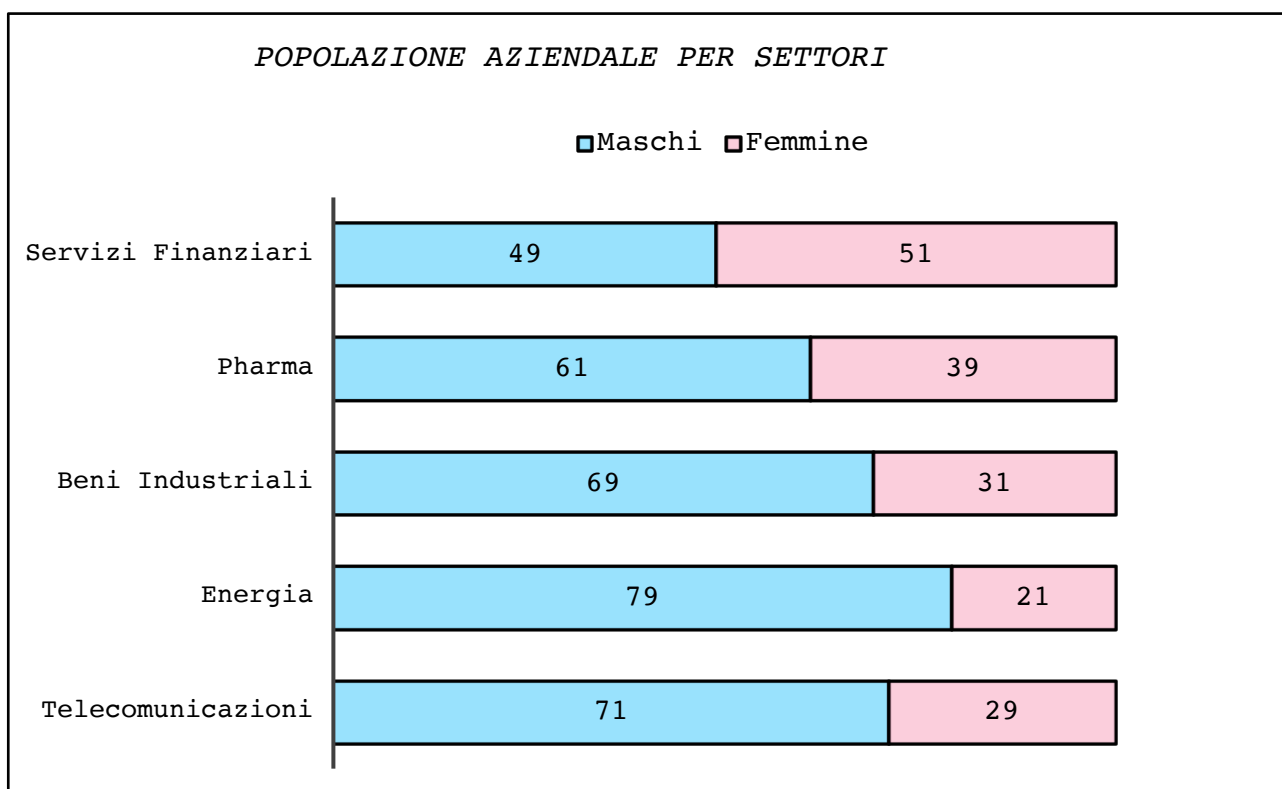


Grafico 15 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Se nei servizi finanziari la presenza femminile è in linea con la presenza maschile, questo non si può di certo affermare per i settori più tecnici.

In particolare, nel settore farmaceutico, la differenza di distribuzione della popolazione aziendale risulta pari al 22%; nelle aziende che producono beni industriali si attesta ad un 38%; nel settore delle telecomunicazioni rileviamo una differenza di 42% ed infine nel settore dell'energia registriamo il gap maggiore pari a 58 punti percentuali.

Ci sono, allo stesso tempo, realtà in cui le donne hanno sostanzialmente raggiunto la parità con i colleghi uomini, non solo sulla media della popolazione aziendale, ma anche a livello manageriale (*Grafico 16*).

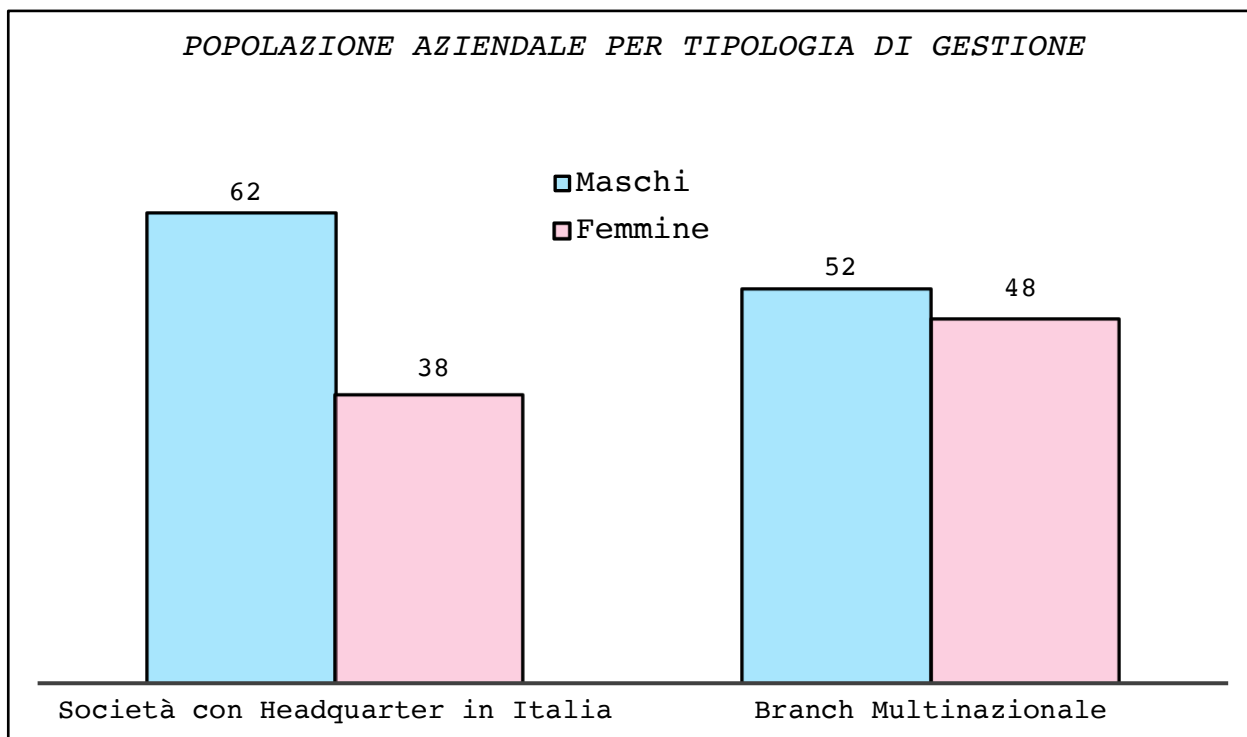


Grafico 16 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Per le società con headquarter in Italia, la distribuzione della popolazione aziendale risulti in linea con la media nazionale, mentre per le branch italiane di società multinazionali il numero della popolazione è equamente distribuita tra uomini e donne.

Dall'analisi di questi dati, possiamo affermare come la cultura aziendale giochi un ruolo determinante nel raggiungimento di questi risultati: le aziende multinazionali, prima di altre, hanno introdotto una serie di iniziative a supporto della parità di genere e le hanno rese parte integrante della cultura aziendale.

Tornando alla distribuzione aziendale nazionale (*Grafico 14*) in cui le donne ricoprivano il 39% di tutta la popolazione, possiamo notare come la percentuale tenda a diminuire all'avanzare della carriera (*Grafico 17*).

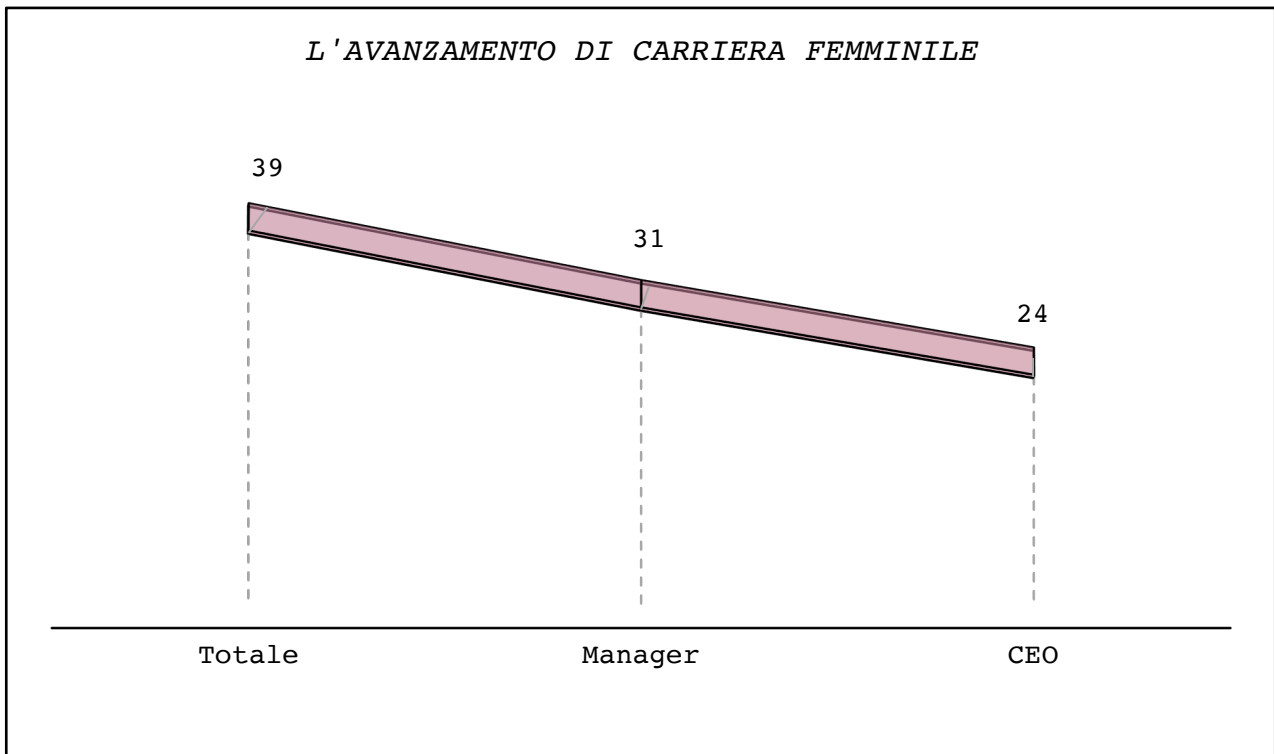


Grafico 17 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Infatti, da un 39% di popolazione aziendale totale femminile, solo il 31% ricopre ruoli manageriali, mentre il 24% di esse riesce a ricoprire livelli executive.

I dati variano a seconda del settore di appartenenza (*Grafico 18*).

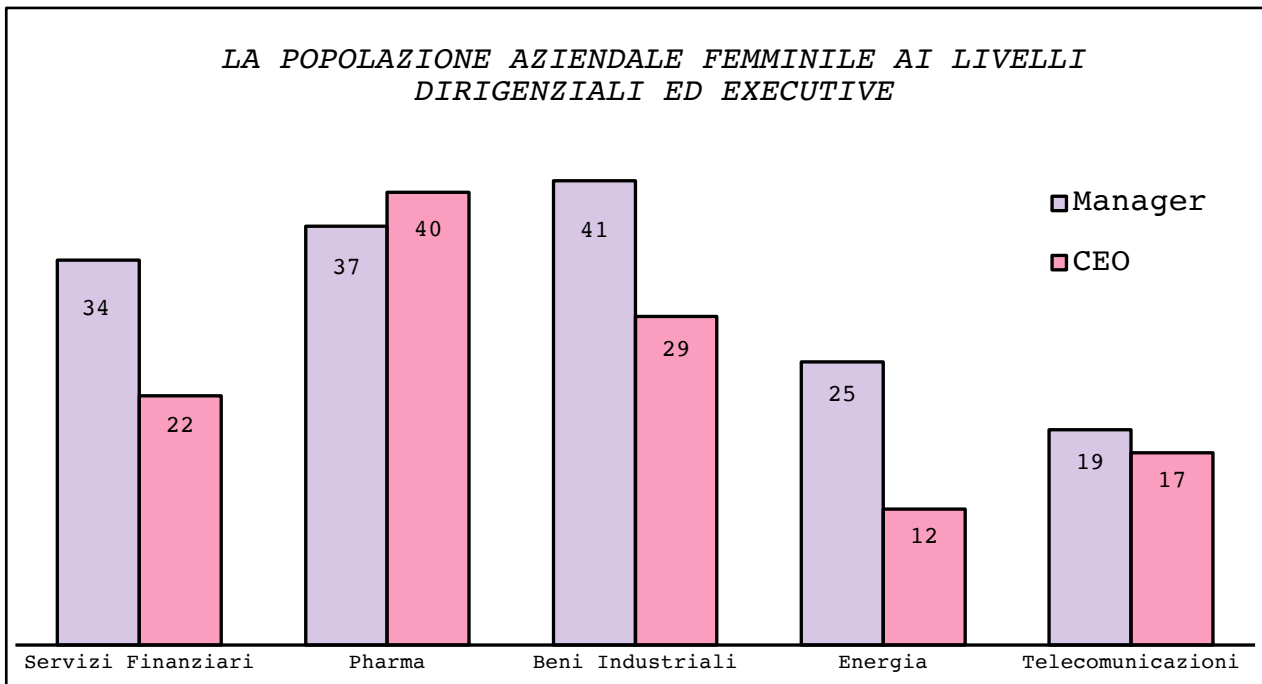


Grafico 18 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Nei servizi finanziari, la popolazione femminile totale è pari al 51%, perfettamente in linea con i colleghi maschi, ma la situazione si modifica vertiginosamente se consideriamo le posizioni dirigenziali, in cui le donne risultano essere solo il 34%, e le posizioni executive nelle quali le donne calano al 22%.

Discorso diverso è il settore farmaceutico, nel quale le donne sia come popolazione e sia come dirigenza semplice che executive, rimangono all'incirca costanti su valori prossimi al 40%.

Ma se consideriamo i settori prettamente tecnici, notiamo una grande discrepanza ed una scarsa partecipazione femminile sia a livello di popolazione che a livello di posizioni. Nelle aziende che producono beni industriali, la popolazione femminile è pari al

38%, di queste solo il 41% raggiunge la posizione di manager ed il 29% quella di CEO. Nel settore dell'energia, la popolazione è pari al 29%, delle quali il 25% ricopre posizioni dirigenziali ed il 12% livelli executive. Infine, nel settore delle telecomunicazioni, troviamo il 29% di donne, dove il 19% è manager ed il 17% CEO.

Le donne risultano quindi essere in misura minore come popolazione, ma oltretutto all'avanzare delle posizioni e della carriera, il numero si riduce vertiginosamente, presentando un quadro direttivo tutto al maschile.

Le donne tendono infatti ad essere impiegate maggiormente in organi di staff – che sono di supporto agli enti di linea – rispetto agli organi di linea, che hanno autorità gerarchica sugli enti sottoposti.

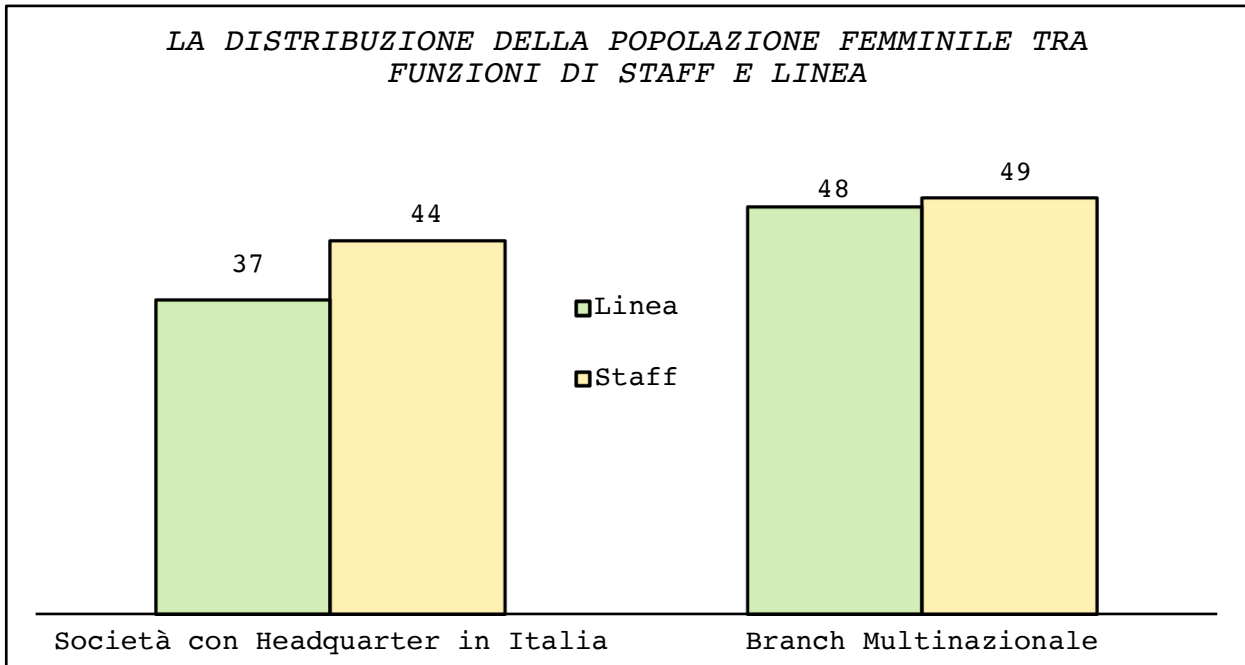


Grafico 19 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Nelle società con headquarter in Italia, le donne impiegate in funzioni di staff (come segreterie o uffici) risultano essere il 44% contro il 37% per le funzioni di linea (Grafico 19).

Quadro diverso invece riguarda le branch multinazionali, nelle quali le donne ricoprono in egual misura sia funzioni di staff che di linea.

L'evidenza della presenza delle donne addette alle funzioni di staff è maggiore soprattutto se analizziamo i vari settori industriali (*Grafico 20*).

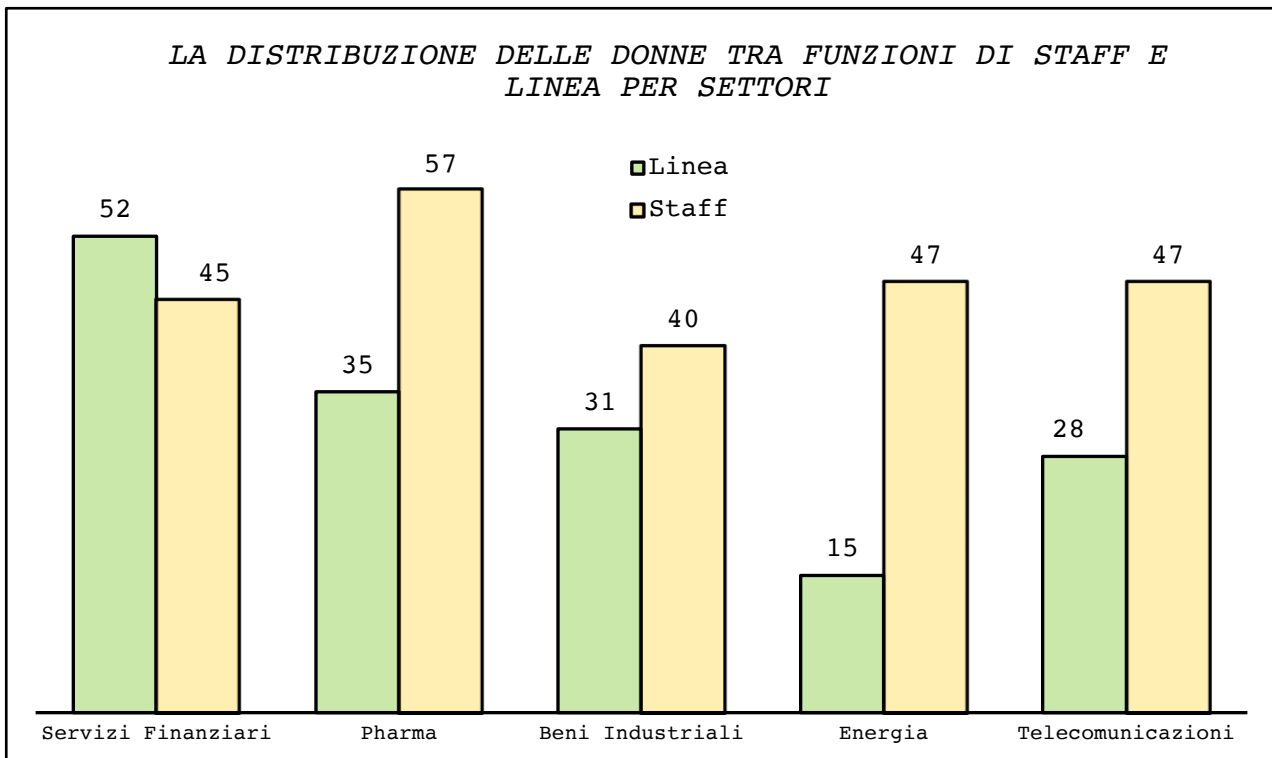


Grafico 20 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Se il settore finanziario si conferma nuovamente come l'unico ad avere un moderato equilibrio, per gli altri settori non possiamo affermare la stessa cosa.

Nel settore farmaceutico, il differenziale di posizioni è pari al 22%, registrando la maggior presenza di donne in funzioni di staff pari al 57%.

Nelle aziende che forniscono beni industriali, il gap è pari ad un 9%; nel settore dell'energia si registra un 32% e nel settore delle telecomunicazioni troviamo un 19%.

Mettendo a confronto l'avanzamento della carriera sia in termini di staff che di linea tra uomini e donne, notiamo come gli uomini tendano a registrare un avanzamento crescente in termini di distribuzione rispetto alle colleghe, le quali registrano invece una diminuzione nella popolazione all'avanzare delle posizioni (Grafico 21).

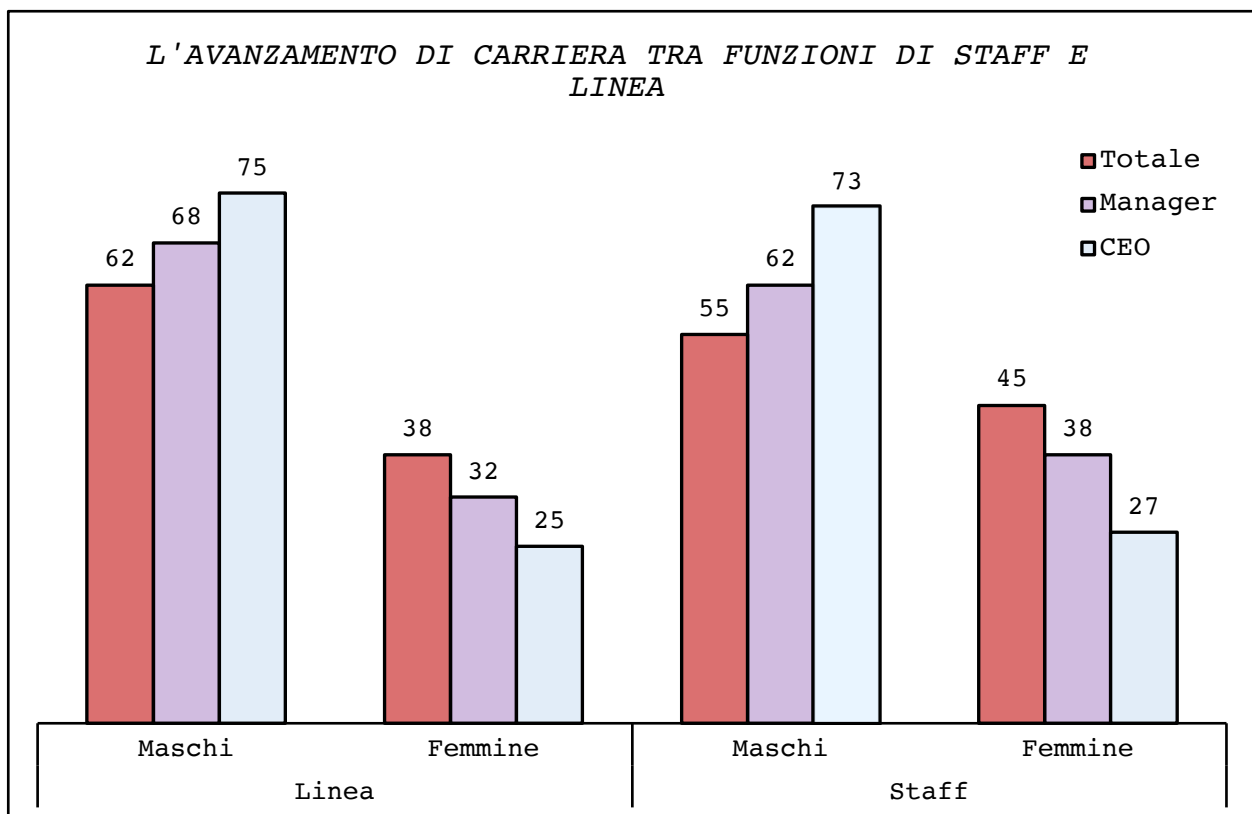


Grafico 21 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Considerando per ora le funzioni di linea, notiamo come la popolazione maschile totale sia il 24% in più rispetto a quella femminile. La forbice si allarga all'avanzare della carriera.

Gli uomini manager impiegati in funzioni di linea risultano essere il 36% in più, arrivando ad un 50% in più a livelli executive.

Nelle funzioni di staff registriamo una situazione analoga seppur con valori più contenuti. La popolazione totale maschile è pari al 55%, il 10% in più rispetto al 45% registrato dalle colleghe.

Il gap aumenta se saliamo lungo la piramide del potere. Gli uomini manager risultano essere il 62% contro il 38% delle donne, popolazione superiore di ben 24 punti percentuali, fino ad arrivare ad una differenza del 46% per i livelli executive.

Tra le funzioni di linea maggiormente ricoperte, le donne occupano principalmente ruoli nel marketing e nelle vendite, con un minor livello di competenze tecnico-specialistiche richiesto e più in linea con gli studi scelti.

Il percorso di studi è parte della spiegazione di questo fenomeno. Se da un lato la cultura aziendale gioca ancora un ruolo fondamentale, è pur vero che a livelli executive la percentuale di donne in ruoli di linea è paragonabile a quella di donne in posizioni di staff, sebbene lo studio confermi che per le donne nelle posizioni di linea ci siano maggiori possibilità di raggiungere posizioni da executive rispetto a chi ricopre ruoli in funzioni di staff. Alcune specializzazioni particolarmente tecniche sono state considerate per troppi anni una prerogativa maschile. La conseguenza è una minore disponibilità di candidate per le posizioni che spesso offrono maggiori opportunità di inserimento o di sviluppo in azienda.

Se da un lato sono le donne che hanno le leve per poter cambiare questa situazione, dall'altro è indispensabile che anche le aziende scendano maggiormente in campo per agevolarle nelle loro scelte, per aiutarle ad essere più consapevoli delle proprie capacità e delle opportunità future, attraverso un contributo più sostanziale nell'avvicinare il mondo del lavoro a quello dell'istruzione.

La ricerca "Women at the top" condotta da The Boston Consulting Group, ha mostrato non solo come le discipline tecniche siano più popolari tra gli uomini rispetto alle donne, ma anche come le donne che sono riuscite a raggiungere posizioni manageriali abbiano mediamente un più alto livello di istruzione degli uomini (19% delle donne ha conseguito un dottorato/master rispetto al 9% degli uomini).

Anche a parità di titolo di studio, però, le donne tendono ad occuparsi maggiormente di funzioni di staff rispetto agli uomini.

Ad esempio, delle donne che hanno dichiarato di aver conseguito una laurea in materie scientifiche, il 54% lavora in funzioni di staff rispetto alla quota maschile che è del 38%, e su questo ancora una volta è l'azienda che può fare la differenza.

Ad avvalorare il divario tra popolazione maschile e femminile sia in termini assoluti che in termini di carriera, vi è il fatto che a parità di titolo di studi, le donne impiegano più tempo a raggiungere posizioni più elevate ed a fare carriera all'interno dell'azienda (Grafico 22).

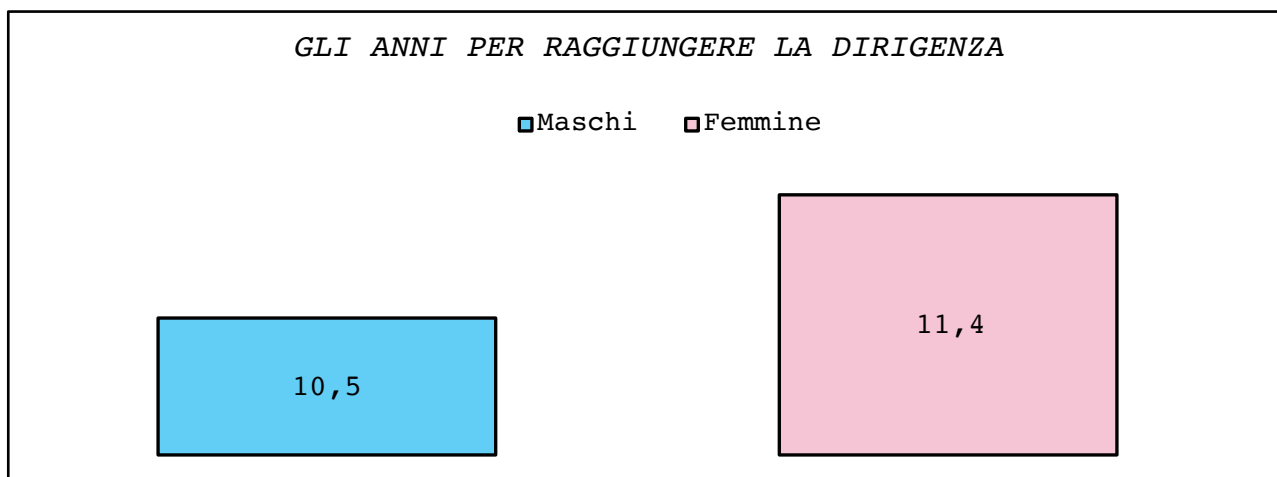


Grafico 22 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Le donne impiegano in media un anno in più a raggiungere la dirigenza.⁴

⁴Dalla ricerca condotta dalla The BCG, "Women at the top. Come riequilibrare la leadership aziendale in Italia.", non risulta chiaro se questi dati siano il risultato di un calcolo al lordo o netto dei congedi parentali.

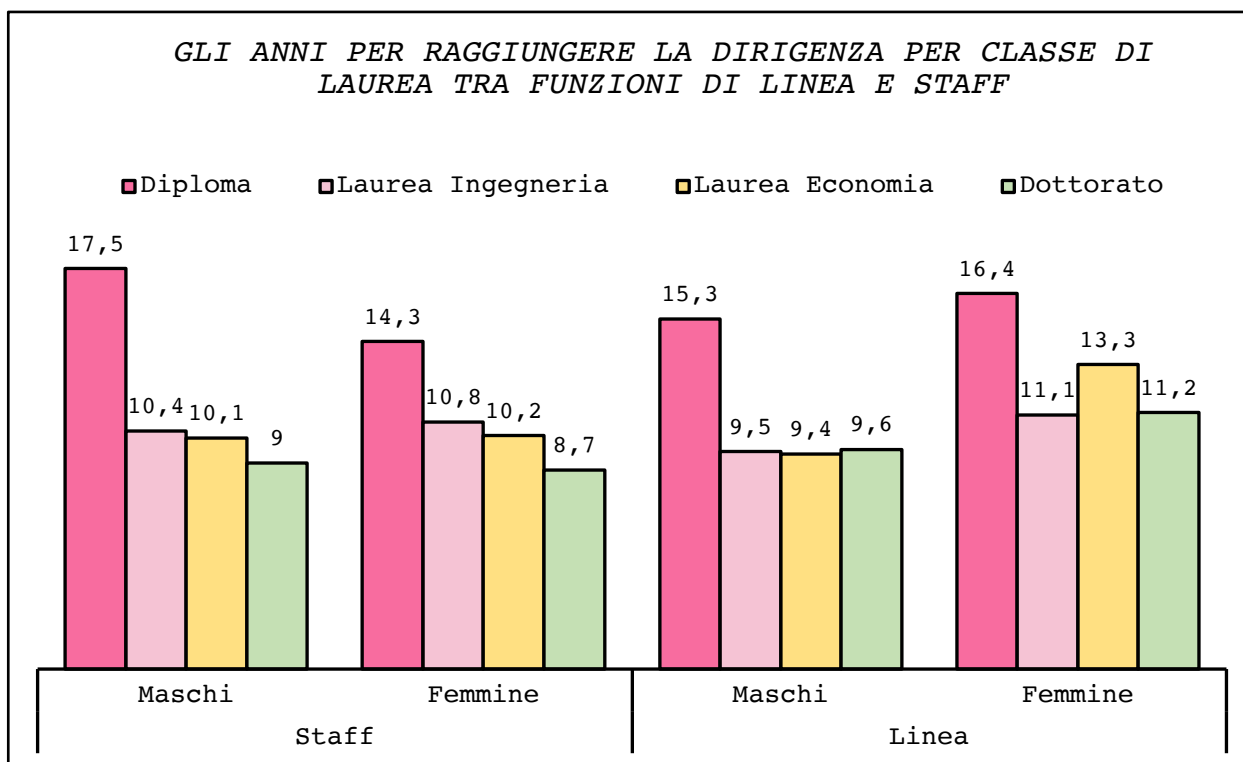


Grafico 23 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Nelle funzioni di staff, le donne con il diploma impiegano tre anni in meno rispetto ai colleghi, divario che si azzerava a parità degli altri titoli di studio (Grafico 23).

La situazione cambia invece se consideriamo gli anni impiegati dagli uomini e dalle donne in funzioni di linea a parità di titolo di studio. In particolare, gli uomini con il diploma impiegano un anno in meno rispetto alle colleghe con la medesima istruzione, divario che si amplifica per gli altri livelli di istruzione. Con una laurea in ingegneria gli uomini impiegano un anno e mezzo in meno rispetto alle colleghe, due anni in meno con un dottorato ed addirittura quattro anni in meno con una laurea in economia.

Questo discorso sembra valere non solo considerando il perimetro aziendale privato, ma anche nell'organizzazione della pubblica amministrazione e nel mondo della politica (*Grafico 24*).

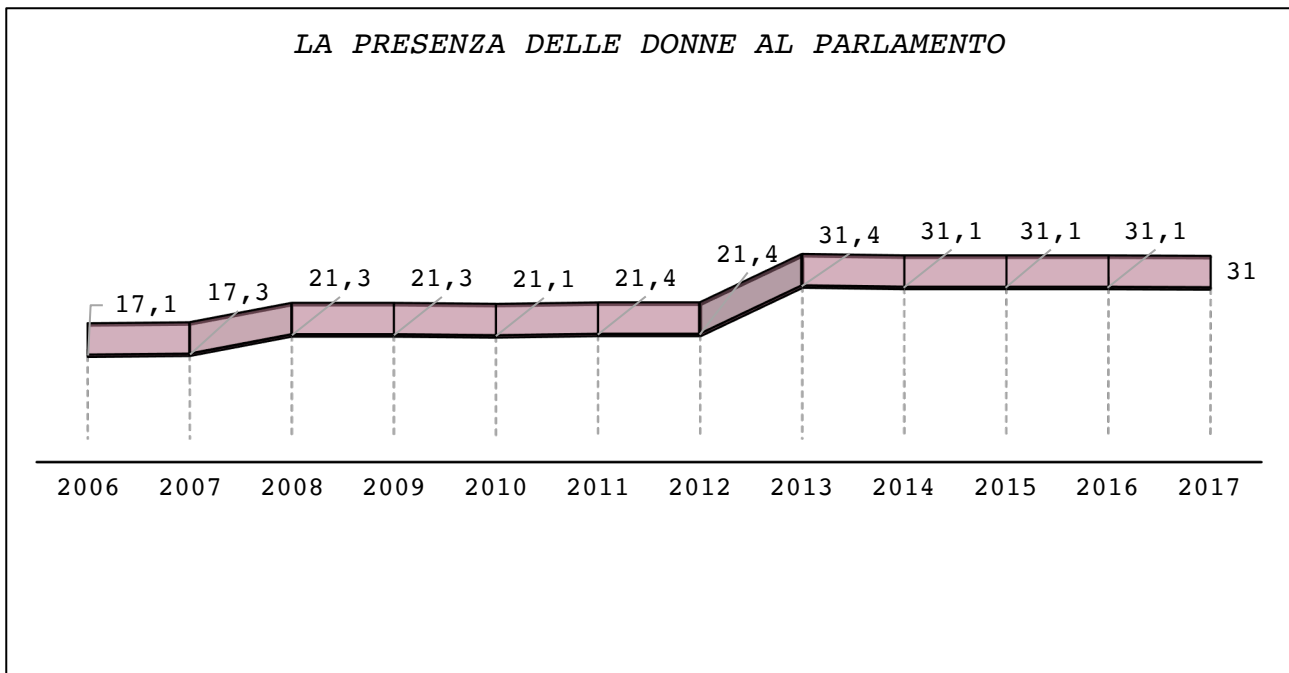


Grafico 24 - Fonte dati: ISTAT

Le donne elette al Parlamento, negli ultimi 11 anni, sono passate da un 17% registrato nel 2006 ad un 31% nel 2017. È impossibile negare che vi sia stato un netto miglioramento, precisamente di 13 punti percentuali. Ma un valore intorno al 30% è ancora troppo esiguo. Non solo, di questo 30% le donne che effettivamente riescono ad avere voce in capitolo ricoprendo cariche istituzionali importanti o semplicemente riconosciute come leader di un determinato partito sono ancora troppo poche.

LE DONNE AL VERTICE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

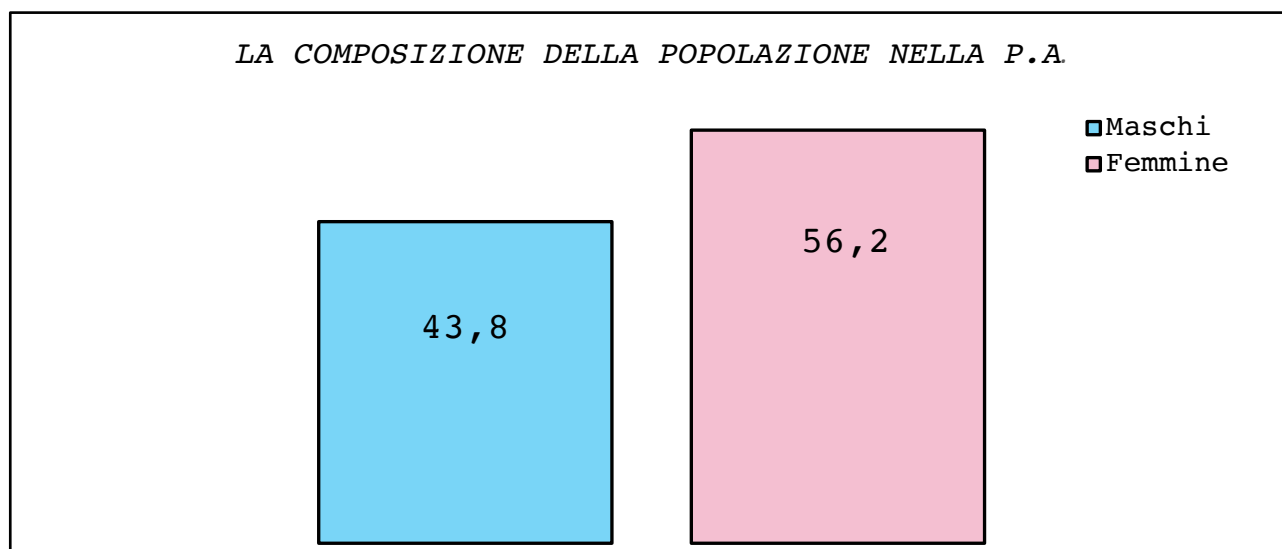


Grafico 25 - Fonte dati: ISTAT

Nella pubblica amministrazione, le donne risultano essere il 13% in più rispetto agli uomini a livello di distribuzione (*Grafico 25*). Questo dato, che a prima vista potrebbe suggerirci il fatto che esista un settore nel quale siano le donne ad essere privilegiate ed in maggioranza, in realtà - oltre ad essere una media - è estremamente fuorviante.

Infatti, se consideriamo i singoli settori della pubblica amministrazione, non solo a livello di distribuzione ma studiando la presenza delle donne alle posizioni apicali, ci rendiamo conto di come anche nel settore pubblico le donne subiscano una discriminazione di genere molto forte (Grafico 26).

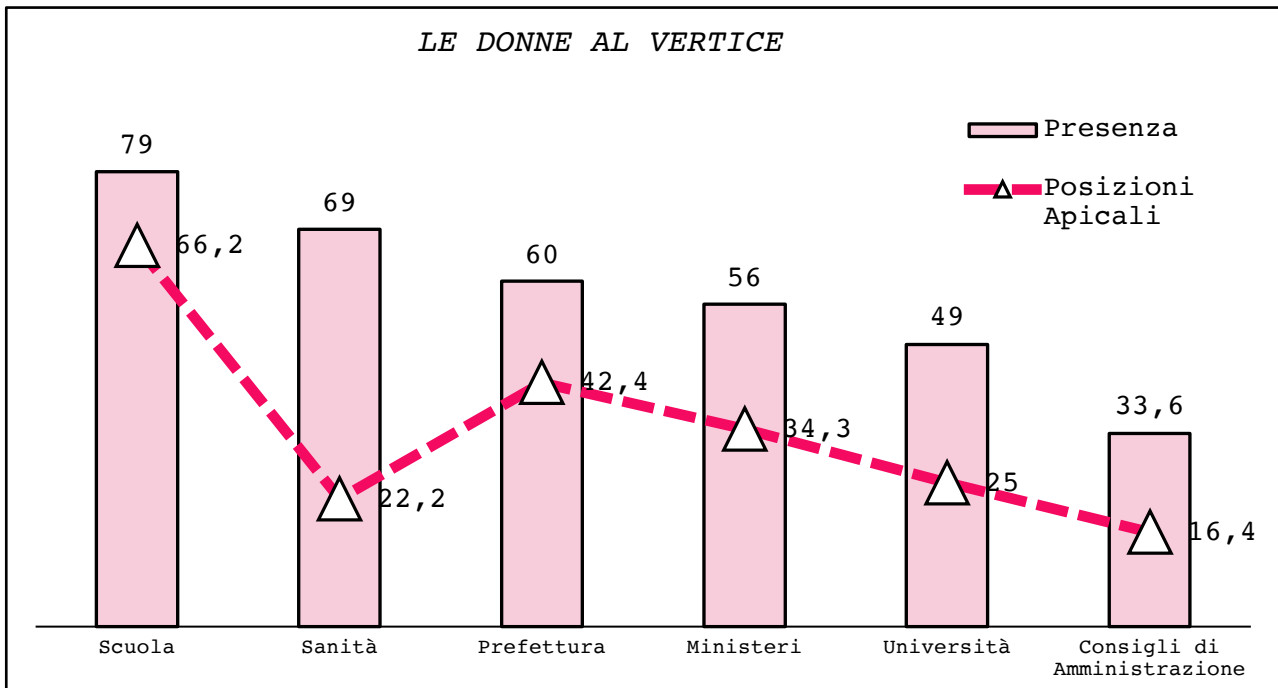


Grafico 26 - Fonte dati: ISTAT

Il primo settore che analizziamo è quello della scuola. Le donne risultano essere in maggioranza, non solo come popolazione ma anche nelle posizioni apicali. Nello specifico, il 79% della popolazione totale è donna, delle quali il 66,2% riveste posizioni apicali. Un dato incoraggiante, ma non sorprendente. Sin da bambini siamo stati abituati a rapportarci con le maestre, prima al nido, poi all'asilo, poi alle elementari ed infine alle medie ed alle scuole superiori.

All'università invece la situazione si è ribaltata. Come ci mostra il grafico 26, il 49% della popolazione universitaria è donna, dato perfettamente coincidente con la popolazione del sesso opposto. La situazione si stravolge se si considerano le posizioni apicali. Qui infatti, le donne risultano essere un quarto del totale, portando la parità prima considerata ad una disparità di ben 75 punti percentuali. Motivo di questa enorme differenza nei dati sia per quanto riguarda la scuola che per quanto riguarda l'università, è da ricercarsi nuovamente nella cultura in questo caso non aziendale ma politica e nazionale. Le donne sono da sempre state educate alla cura della casa, della prole e della famiglia, educazione che con ogni probabilità si è riflessa anche nel mondo del lavoro. Lavoro che invece risulta essere meno diffuso tra gli uomini, nel quale infatti la percentuale è circa del 20%.

Per quanto riguarda la sanità, la popolazione femminile è in maggioranza, pari al 69% del totale. Ma questa precipita vertiginosamente se consideriamo le posizioni apicali. Secondo i dati raccolti, le donne che sono riuscite a ricoprire posizioni di potere sono solo il 22,2%.

Anche nella prefettura le donne continuano ad essere in maggioranza, pari al 60% del totale. Ma se consideriamo le posizioni apicali, questo livello di popolazione scende di ben 18 punti percentuali.

Nei ministeri la popolazione aziendale risulta essere equamente distribuita, con il 56% delle donne contro il 44% degli uomini. In questo settore però le donne che ricoprono ruoli di potere sono poco più di un terzo, pari al 34,3%

È nei consigli di amministrazione invece che si registra una situazione di completo disequilibrio tra i due sessi. La presenza degli uomini risulta essere preponderante. In particolare, il numero di donne presenti è pari al 33,6% del totale, delle quali solo il 16,4% è investita in posizioni apicali.

Nel corso degli anni, la presenza delle donne nel mondo del lavoro è sicuramente aumentata, ma ancora non raggiunge livelli paritari rispetto agli uomini, sia in termini di quantità che di qualità. Nonostante le donne risultino parimenti preparate rispetto ai colleghi uomini, esistono ancora limiti importanti che non permettono loro di riuscire ad avanzare adeguatamente in ambito lavorativo.

GLI OSTACOLI ALLA CARRIERA FEMMINILE: LA QUESTIONE MATERNITÀ

Ostacoli come la cultura aziendale e gli impegni familiari pesano in modo significativo sulla visione e sulla considerazione del gentil sesso.

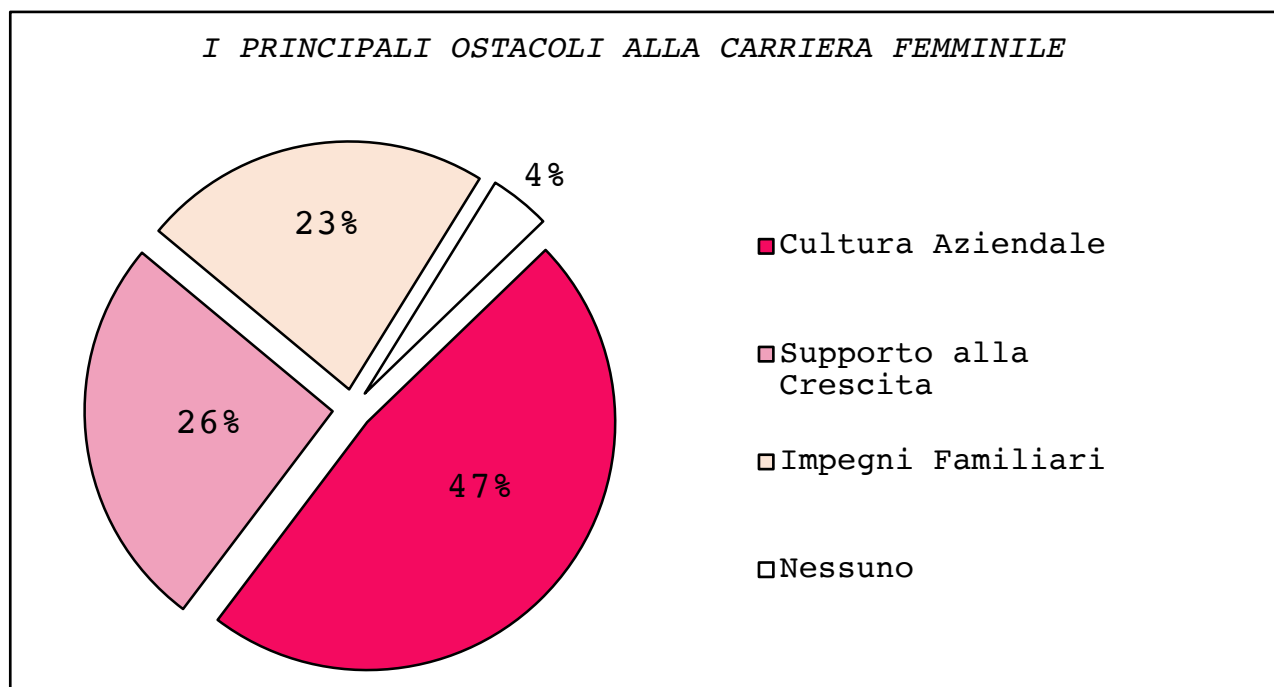


Grafico 27 - Fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group.

Una intervista condotta dalla The Boston Consulting Group, "Women at the top. Come riequilibrare la leadership aziendale in Italia", ha rivelato che il 47% delle donne intervistate crede che la causa di questa discriminazione sia da ricercarsi nella cultura aziendale; per il 26% di loro le aziende tendono difficilmente a sostenerle ed accompagnarle durante il loro percorso, non garantendogli adeguata flessibilità e comprensione; per il 23% la questione legata agli impegni familiari come la cura della casa, della prole e l'assistenza agli anziani viene vista dalle aziende

come un ostacolo alla fiducia in loro riposta e solamente per il 4% di loro non sussistono particolari impedimenti (*Grafico 27*).

Sicuramente la questione maternità rappresenta uno dei principali ostacoli alla carriera di una donna, non solo perché è legata ad un fattore meramente organizzativo, ma soprattutto perché le aziende, come cultura ed opinione diffusa, tendono ad investire meno nelle carriere femminili temendo i legami esterni che potrebbero condizionarle rendendole meno appetibili ed efficienti.

La questione della maternità continua ad incidere sul livello occupazionale delle madri rispetto ad i padri.

Spesso le donne tendono a farsi carico della cura della prole, degli anziani e della casa, svolgendo complessivamente un lavoro extra non retribuito nettamente superiore a quello svolto dai loro compagni. Questa situazione tende a condizionare la carriera delle donne, poiché all'aumentare del tempo necessario da dedicare alla famiglia tende a diminuire il tempo a disposizione per svolgere altre mansioni. Non a caso le donne scelgono di lavorare maggiormente sotto contratti part-time (secondo i dati ISTAT, compiono questa scelta il 19,1 % delle donne contro il 6,5% degli uomini) condizione che da un lato permette alle madri di gestirsi con maggiore efficienza ma che dall'altro ha come conseguenza l'assorbimento di un reddito inferiore.

Secondo i dati diffusi dall'Osservatorio Statistico del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, e riportati in uno studio in collaborazione con l'ISTAT di Save the Children Italia, "Le equilibriste, la maternità in Italia", il tasso di occupazione delle donne tra i 25 ed i 49 anni di età varia sensibilmente all'aumentare dei figli a carico (Grafico 28).

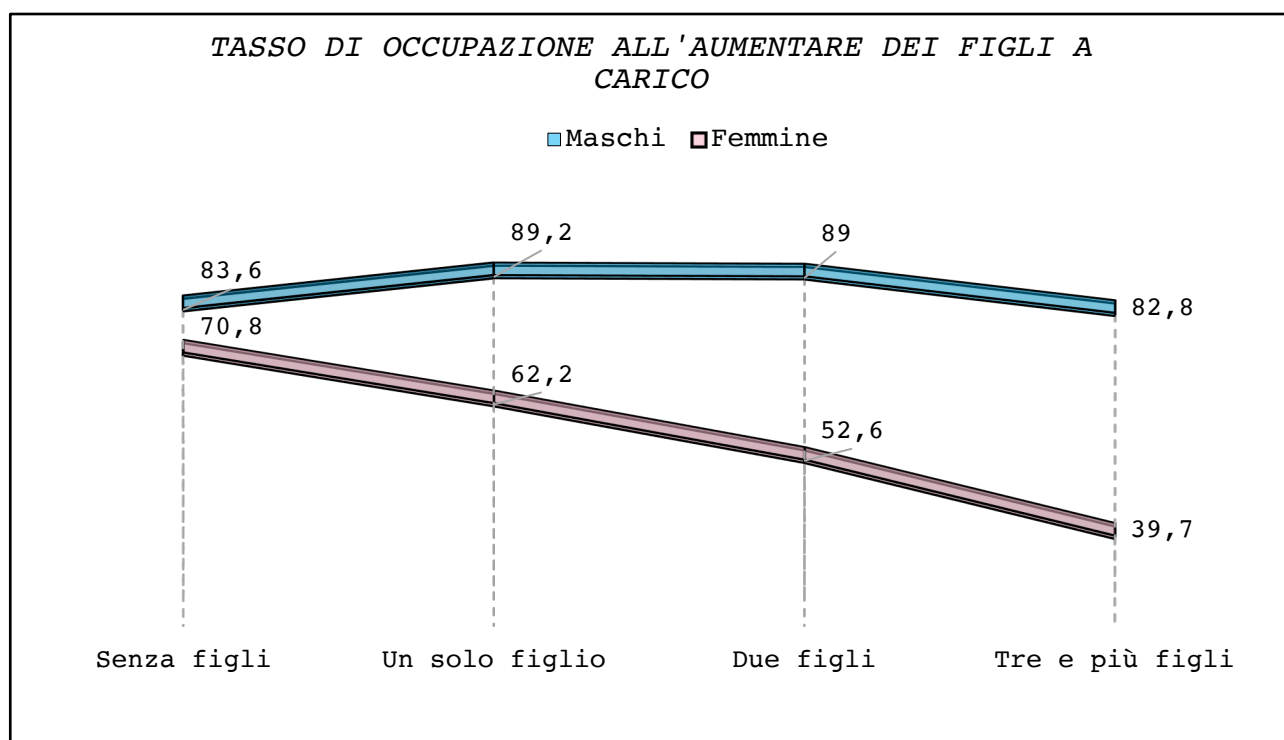


Grafico 28 - Fonte dati: "Le equilibriste, la maternità in Italia", studio condotto da Save the Children Italia in collaborazione con l'ISTAT.

Il tasso di occupazione all'aumentare dei figli precipita per le donne, passando da 70,8 punti percentuali al 39,7% con tre figli e più, per una variazione complessiva di 31,1 punti percentuali. Un dato impressionante, soprattutto se lo confrontiamo con i padri. Questi ultimi infatti subiscono una variazione di 0,8 punti percentuali, praticamente nulla.

Dunque, non solo - nel 2017 - le donne senza figli partono dal un gap occupazionale inferiore di 13 punti percentuali, ma questa forbice tende ad allargarsi sensibilmente all'aumentare dei figli a carico, registrando una differenza complessiva con tre figli e più di 43,1 punti percentuali.

Il tasso di occupazione dei padri con tre figli risulta essere il doppio rispetto alle madri, dato che conferma il fatto che per le donne l'impegno familiare, senza gli opportuni supporti esterni e senza una mirata politica di assistenza, tende ad essere totalizzante.

All'aumentare dei figli, le donne passano ad una sempre più alta condizione di inattività.

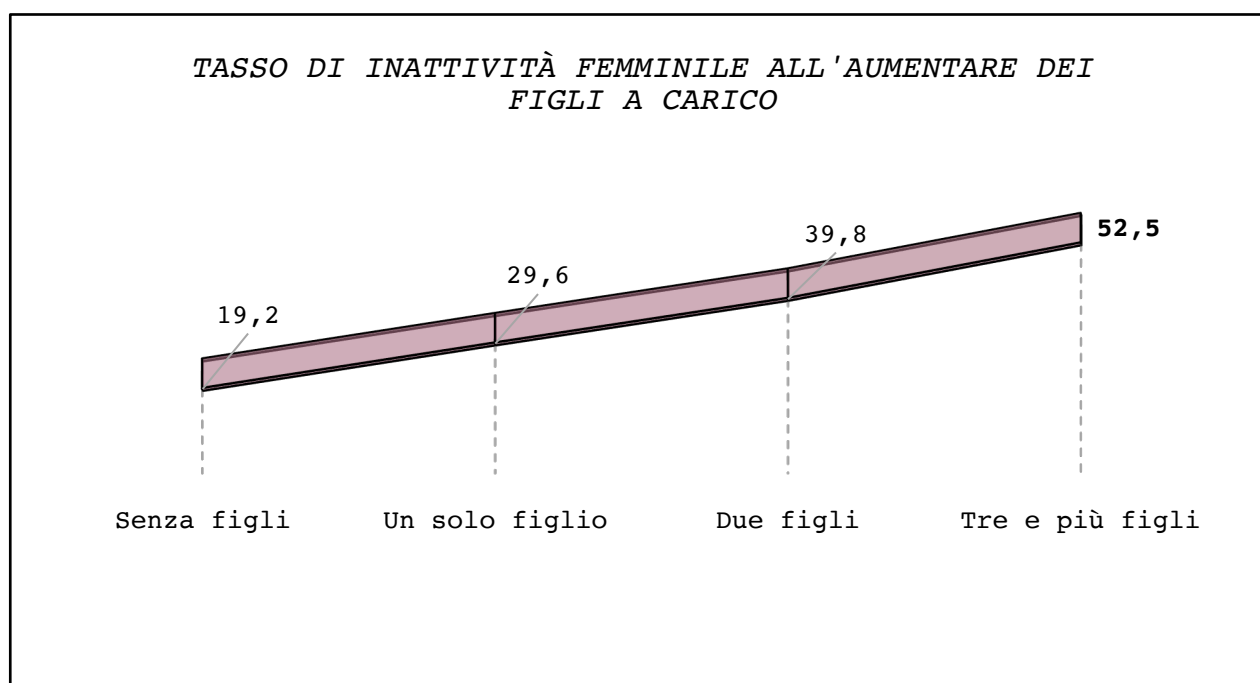


Grafico 29- Fonte dati: "Le equilibriste, la maternità in Italia", studio condotto da Save the Children Italia in collaborazione con l'ISTAT.

Il tasso di inattività delle madri passa da un 19,2% senza figli ad un 52,5% con tre o più figli, per un aumento totale di 33,3 punti percentuali (*Grafico 29*).

Vi è una strettissima correlazione quindi tra occupazione, inattività e maternità, che va a discapito della carriera femminile.

Le cause legate all'aumento del tasso di inattività sono da ricercarsi negli impegni familiari e nel modo in cui questi condizionano la vita di una madre. Il supporto esterno dei familiari, la scuola e le condizioni favorevoli di lavoro in termini organizzativi sono fondamentali. In assenza di questi supporti, come vedremo, le madri sono costrette a farsi carico della situazione, sacrificando il lavoro, lasciando al padre lo spazio per coltivare la carriera e per potersi permettere di mantenere la famiglia.

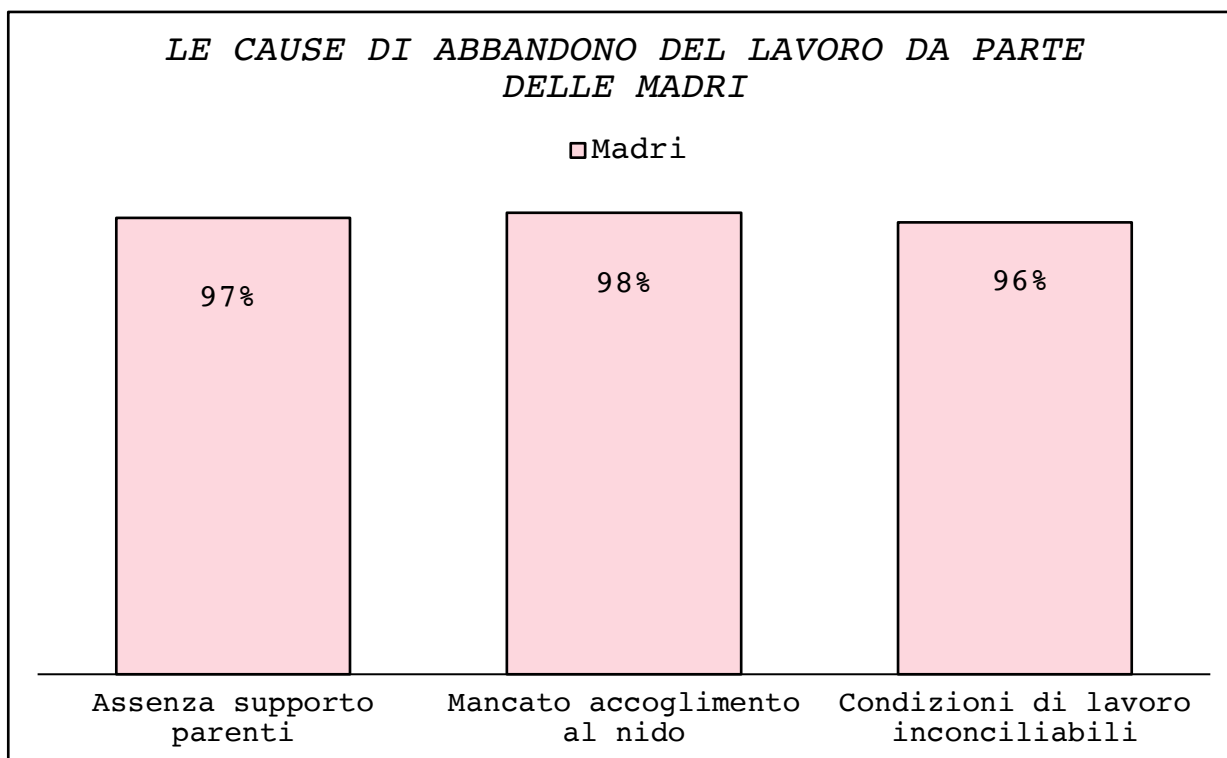


Grafico 30 - Fonte dati: "Le equilibriste, la maternità in Italia", studio condotto da Save the Children Italia in collaborazione con l'ISTAT.

Sempre secondo lo studio condotto da Save the Children Italia, "Le equilibriste, la maternità in Italia", e riportato nel grafico 30, l'assenza di supporti dei parenti quali nonni e zii o semplicemente anche vicini di casa e amici costringe le madri nel 97% a lasciare il lavoro per potersi dedicare alla cura della casa e della famiglia. Il mancato accoglimento al nido dei figli più piccoli ancora non autonomi e non in grado di autogestirsi, costringe le madri nel 98% dei casi a farsi carico di questa responsabilità a tempo pieno. Infine, in presenza di condizioni di lavoro inconciliabili con gli impegni familiari, le madri sono costrette ad abbandonare la propria occupazione nel 96% dei casi.

IL DIFFERENZIALE SALARIALE E LE RELATIVE RIPERCUSSIONI SULLE PENSIONI

La differente situazione occupazionale, le difficoltà nell'avanzamento di carriera, la minore presenza di donne al vertice e tutti i relativi ostacoli legati alla cultura aziendale ed alla maternità, si ripercuotono inevitabilmente sul benessere economico femminile e sulle future pensioni.

Questo divario retributivo è noto come "Gender Pay Gap".

Nel 2014, il gender pay gap in Italia era pari al 6,5%.

Tale indicatore ha il pregio di essere semplice da calcolare, ma presenta anche forti limiti dovuti alle distorsioni che si possono avere quando le due popolazioni che vengono messe a confronto (uomini e donne) presentano caratteristiche molto diverse.

Se consideriamo invece il RAL, il *grafico 31* ci presenta questa situazione:

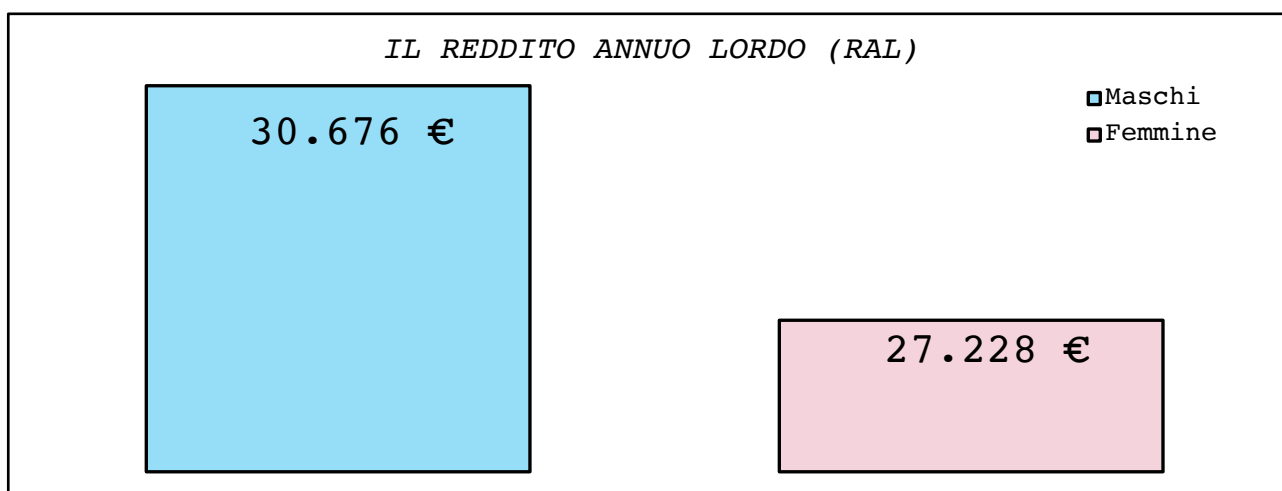


Grafico 31 - Fonte dati: ISTAT

Il reddito annuo lordo (RAL) delle donne risulta inferiore di 3.448 euro (*Grafico 31*).

La tipologia di occupazione ed il reddito percepito non solo gravano su benessere delle donne nel breve periodo, ma anche nel lungo periodo.

Un tipo di occupazione instabile non permette di versare con continuità i contributi; inoltre, lo stipendio medio delle donne risulta inferiore, condizionando di conseguenza anche l'entità della futura pensione percepita.

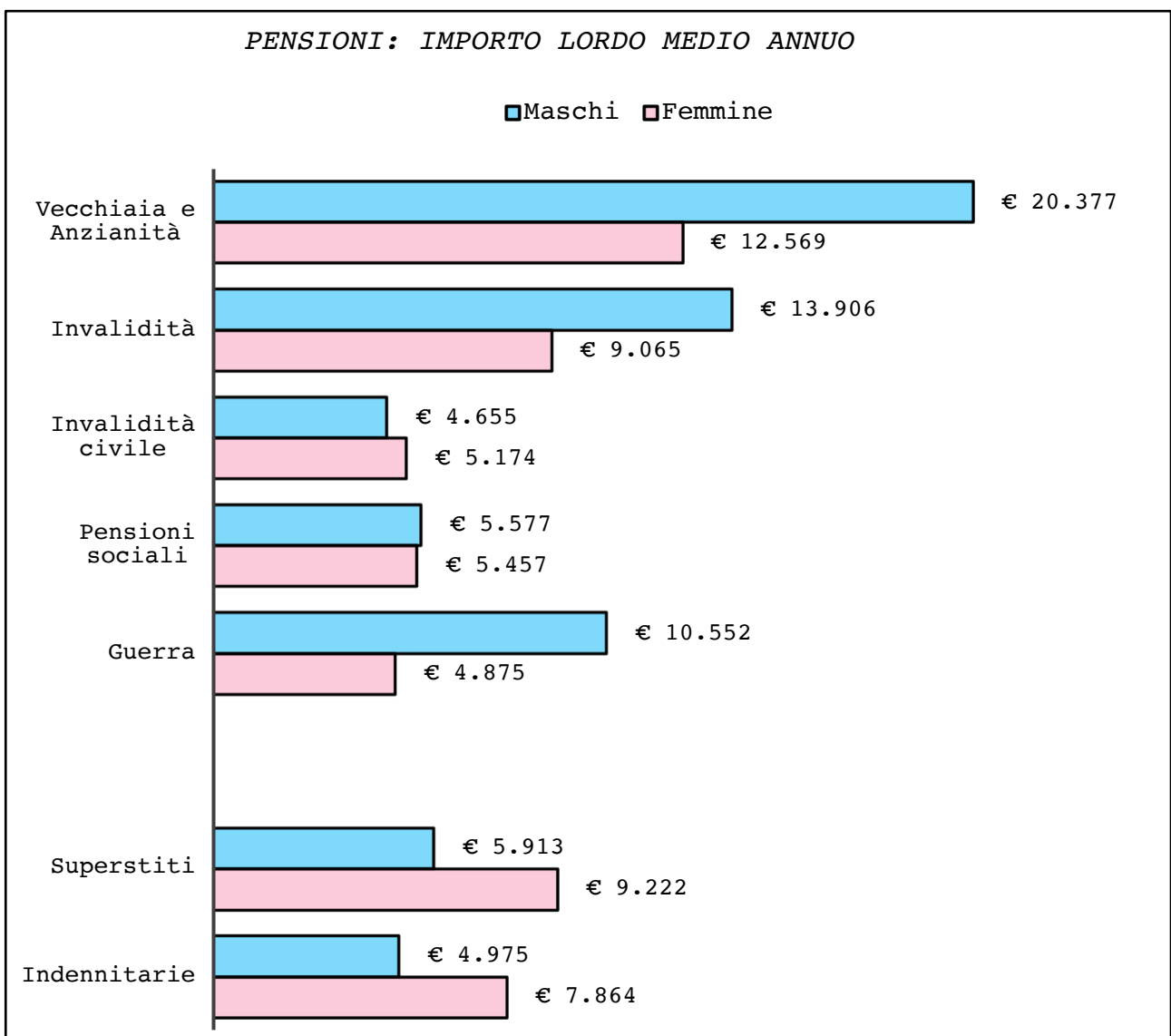


Grafico 32 - Fonte dati: ISTAT

Il *grafico 32* mostra l'importo lordo medio annuo percepito da ambedue i sessi.

Il dato più rilevante riguarda la pensione di vecchiaia, che è un trattamento pensionistico erogato dall'Inps al perfezionamento di determinate età anagrafiche, in presenza di una contribuzione di regola non inferiore a 20 anni.

Il differenziale tra uomo e donna nel caso sopracitato è pari a 7.808 euro, un dato davvero impressionante. Le motivazioni legate a questo risultato sono da ricercarsi nella maggiore instabilità lavorativa delle donne e nelle discriminazioni che queste subiscono nel corso della loro carriera.

Le donne percepiscono pensioni maggiori in termini di importo lordo medio annuo nel caso di superstiti ed indennitarie. Questo dato ci suggerisce semplicemente che le donne tendono a rimanere in vita più a lungo rispetto ai loro compagni, dato confermato dalle ultime rilevazioni che inquadrano la speranza di vita pari a 80,3 anni per gli uomini e 84,9 per le donne.

CONCLUSIONI

I dati ci dimostrano una evidente discriminazione nei confronti del genere femminile.

Le cause di queste differenze sono da ricercarsi nel fattore maternità, da sempre considerato un grande ostacolo alla carriera delle donne. La maternità, ed in generale tutte le tipologie di impegni familiari, costringono le donne a sacrificare il proprio lavoro, ad accettare lavori meno retribuiti e stabili e, nei casi più gravi, addirittura ad abbandonare la propria occupazione.

Ma non sempre la scelta è nelle mani del gentil sesso.

La ricerca ha fotografato una situazione nella quale l'offerta lavorativa risulta essere ancora poco consona alla figura delle donne, in particolar modo quelle con figli.

Gli orari di lavoro sono poco flessibili, non vi sono strutture interne alle aziende come asili nido, indispensabili per riuscire a permettere alle donne una adeguata conciliazione tra cura della prole ed impegni lavorativi, non vi sono adeguate agevolazioni, vi è ancora un difficile reinserimento post-parto e soprattutto è presente una cultura aziendale orientata alle figure maschili.

Sebbene il tasso di occupazione femminile registrato risulti essere in costante crescita, messo a confronto con quello degli uomini, è ancora a livelli ampiamente inferiori.

Inoltre, nonostante le donne risultino essere più istruite, il tasso di occupazione e soprattutto la qualità del lavoro e la rispettiva retribuzione, si mantengono a livelli più bassi rispetto ai colleghi.

A parità di mansione, il lavoro svolto dalle donne è ancora associato ad una retribuzione inferiore, riflettendo una situazione nella quale la cultura e l'organizzazione aziendale considerano il personale femminile decisamente meno meritevole di un adeguato compenso.

Per quel che concerne la popolazione aziendale, nonostante venga registrata una presenza, in media, maggiore di donne, vi è ancora una enorme differenza di ruoli ricoperti. Nello specifico, le donne tendono ad essere impiegate maggiormente in funzioni di staff e meno in funzioni di linea, condizione che si ripercuote sia nell'avanzamento di carriera che a livello stipendiale.

Troviamo la medesima situazione nelle pubbliche amministrazioni ed in politica, nelle quali il numero di donne è in crescita, ma coloro che ricoprono posizioni apicali sono una notevole minoranza.

Le discriminazioni subite durante la carriera lavorativa incidono infine sulle pensioni, nella quali le donne risultano percepire di più rispetto agli uomini solo nel caso di superstiti ed indennitarie.

Questa situazione non grava solamente sul genere femminile, ma va anche ad inficiare l'economia dell'intero paese.

Secondo una ricerca pubblicata dal giornale Il Sole 24 Ore intitolata "Il lavoro delle donne vale oltre il 41% del Pil", a cura di Francesca Barbieri, l'entrata delle donne inattive nel mercato del lavoro avrebbe un impatto dirompente pari ad oltre il 18% del PIL.

In base all'analisi sulla distribuzione delle donne occupate per settore, e ipotizzando che uomini e donne abbiano la stessa produttività, la ricchezza prodotta delle lavoratrici in Italia è pari al 41,6% del PIL.

Azioni che potrebbero eliminare questa discriminazione di genere, risollevando non solo la figura femminile ma l'intero paese, potrebbero essere politiche mirate e norme rigide nelle quali il tema dell'occupazione femminile sia centrale.

Potrebbero essere proposti incentivi monetari o fiscali per le donne che rientrano al lavoro, congedi di paternità più lunghi oppure bonus fiscali per le aziende che investono in talenti femminili ed in strutture interne finalizzate a conciliare il ruolo di madre con il lavoro.

In conclusione, come scriveva il celebre Oscar Wilde:

“Date alle donne occasioni adeguate ed esse possono fare tutto”.

BIBLIOGRAFIA

- L.A. Villani, S. Mori, A. Ferraro, F. Prospero, U. Sauerwald;
"Women at the top. Come riequilibrare la leadership aziendale in Italia.", Luglio 2017, pubblicato dalla The Boston Consulting Group.
- E. Scanu Ballona, S. Taviani, A. Inverno; *"Le equilibriste. La maternità in Italia"*, Maggio 2018, pubblicato da Save the Children Italia.
- G. Alleva; *"Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini"*, Ottobre 2017, pubblicato dall'ISTAT.
- F. Barbieri; *"Il lavoro delle donne vale oltre il 41% del Pil"*, Agosto 2017, pubblicato da Il Sole 24 Ore.

SITOGRAFIA

Women at the Top. Come riequilibrare la leadership aziendale in Italia

Le equilibriste. La maternità in Italia.

Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini.

Il lavoro delle donne vale oltre il 41% del Pil.