



Pochi aiuti

«La carenza di servizi spinge molte donne a smettere di lavorare per l'analisi costi benefici»

Sei donna? Busta paga più leggera

A parità di mansioni gli uomini hanno guadagni maggiori

Nicoletta Magnoni

LA DONNA che investe nella famiglia firma una rischiosa ipoteca sulla propria realizzazione economica. Le opportunità non sono (ancora) pari e uno dei riflessi più opachi di questa condizione è la perdita in busta paga. E perdita è un sostantivo femminile, appunto. Dal 2006, l'indice Global gender gap indica l'evoluzione del divario di genere nel pianeta.

La matematica elabora questi dati e ci dice da quale momento dell'anno la donna lavora gratuitamente, conseguenza del fatto che guadagna meno del collega uomo. Quel «meno», calcolato sui redditi medi annui, l'anno scorso valeva in Italia il 43,7 per cento. Una vecchia storia. Già nel 1968, in Inghilterra, centottanta-sette operaie Ford scesero in piazza per la parità salariale. La ottennero, per legge. Quella lotta è diventata anche il film *We want sex*,

ma il Regno Unito non è ancora un Eldorado al femminile. La disparità, per quelle operate, era dovuta al mancato riconoscimento della qualifica di «specializzate». Ed è proprio fra le sottili pieghe della carriera che si creano le disuguaglianze di genere.

LE INSIDIE sono già sull'orizzonte del primo impiego. Prendiamo due neoingegneri di sesso opposto che, a parità di curriculum universitario, vengono assunti in un ruolo a esperienza zero. «I dati di Almalaurea mostrano che spesso la paga sarà più bassa per la ragazza, per una distorsione del datore di lavoro che sconta dall'inizio il momento della maternità della neoassunta», spiega Paola Profeta, docente alla Bocconi e esperta di economia di genere con la quale facciamo il punto. Il meccanismo è quasi inconscio: i capi scommettono da subito sul ragazzo, progettando per lui un percorso di responsabilità e di bo-

nus crescenti. «Ma capita anche che le ragazze si autoselezionino per ruoli meno promettenti, pensando già alla futura famiglia». Stereotipi potenti da una e dall'altra parte.

DOPO questa falsa partenza, il divario può solo allargarsi. «Le imprese non promuovono perché si dà per acquisito che subentrerà anche la cura dei figli a sottrarre disponibilità alla carriera. E così le lavoratrici fanno passaggi a vuoto rispetto ai colleghi». Poco profumo di donna ai piani alti. «La carenza di servizi spinge molte donne a smettere di lavorare perché l'analisi costi-benefici rende la scelta più conveniente. Solo i profili più istruiti restano nel mondo del lavoro». Nelle famiglie con meno mezzi la lavoratrice si licenzia (o lavora part-time magari per prendersi cura anche degli anziani genitori), salvo poi tentare in alcuni casi di rientrare nel mondo del lavoro: poche por-

te si aprono e «l'ultimo passaggio è il gap pensionistico. Le pensioni, calcolate su contributi proporzionali al reddito, saranno più basse rispetto a quelle degli uomini, specie per le donne non in ruoli apicali e con carriera discontinua». Pensioni misere.

SUONERÀ male, ma il welfare familiare è una trappola da cui è difficile uscire. «Per l'emancipazione, fermo restando che il basso tasso di occupazione femminile è il vero nodo, occorrerebbe una presa di coscienza più globale anche a livello di istituzioni». L'Islanda insegna. Nel Paese senza *gender gap*, circa due anni fa la parità di stipendio è stata sancita da una legge che dettaglia come ottenere il risultato. Certo, il livello dei servizi nel Grande Nord rende tutto più facile. Ma al di là delle istituzioni, la questione è culturale. «Basterebbe anche solo che gli uomini non ostacolassero la spinta delle donne».