***La parità di genere nasce in famiglia***

Nel periodo natalizio girava in rete un video con diverse coppie di bambini – un maschio ed una femmina della stessa età – ognuna di fronte ad un albero di Natale. Ad ogni coppia di bambini venivano date due contenitori pieni di palline. Stesso numero di palline per fare lo stesso identico lavoro: addobbare l’albero di Natale. Alla fine di questo divertente lavoretto, ai bambini veniva data una ricompensa: una contenitore con delle caramelle…. solo che il contenitore dei bambini di caramelle ne aveva tantissime… e quello delle bambine… pochissime. Immaginatevi la faccia dei bambini! Poi una voce fuori campo chiedeva loro: siete contenti? Ovviamente i bambini rispondevano di sì. Mentre le bambine, con delle faccine molto perplesse, rispondevano di no: abbiamo fatto lo stesso lavoro, perché abbiamo ricevuto meno caramelle?

Un’eccellente domanda, a cui gli studiosi provano da anni a dare una risposta.

Nel video, i bambini acconsentivano a dividere parte delle loro caramelle con le bambine. Ma tra gli adulti non è così semplice e c’è bisogno di politiche pubbliche per evitare che la ricompensa, dopo aver fatto lo stesso identico lavoro, sia diversa tra uomini e donne.

La Svizzera si è dotata a dicembre di una legge sulla parità salariale. Ogni quattro anni, le imprese con almeno 100 dipendenti dovranno svolgere un’analisi sull'uguaglianza dei salari tra i sessi, che sarà poi certificata da un organismo indipendente. Si tratta sicuramente di una legge importante, che consentirà di monitorare eventuali comportamenti scorretti all’interno delle grandi imprese, e che potrà contribuire a ridurre, almeno in parte, la differenza salariale tra uomini e donne.

Ma per ridurre le differenze di genere sul mercato del lavoro, non è sufficiente che bambini e bambine ricevano lo stesso numero di caramelle quando svolgono lo stesso identico lavoro. E’ necessario che anche le donne abbiano accesso ai lavori più remunerativi e spesso anche più gratificanti.

Ci sono almeno due passaggi cruciali in cui le donne tendono a perdere terreno. Il primo riguarda la scelta della professione. E’ noto che le occupazioni legate agli studi scientifici – i famosi STEM, scienze, tecnologia, ingegneria e matematica – paghino salari più elevati. E le donne, pur avendo in generale voti migliori alle scuole superiori, sono meno presenti negli studi scientifici. Di conseguenza, in media finiscono per guadagnare meno, poiché si collocano in occupazioni meno remunerative. Gli studi sul perché di questa scelta sono tanti… e meritano un discorso a parte. Ci torneremo in un altro Plusvalore.

Ma anche a parità di competenze ed occupazioni, le donne fanno meno carriera. E’ il problema dei tetti di cristallo. Le donne lavoratrici hanno meno accesso alle posizioni apicali. Un recente studio condotto su dati francesi può aiutarci a capire in che misura questo fenomeno sia legato alla cura dei figli – troppo spesso di esclusiva competenza delle mamme – e cosa si può fare per rompere i tetti di cristallo. Lo studio analizza il cambio nei comportamenti lavorativi delle mamme di bambini in scuola primaria, in seguito ad una modifica dell’ordinamento scolastico, che ha introdotto alcune ore di classe al mercoledì mattina. In precedenza le scuole primarie era chiuse al mercoledì. Con i bambini a scuola, le mamme hanno potuto modificare il loro orario lavorativo includendo appunto il mercoledì e ciò ha comportato un miglioramento nel loro salario orario. Questo studio suggerisce alcune considerazioni. Il part-time può essere una buona soluzione di compromesso tra lavoro e famiglia, ma tende comunque a penalizzare le carriere delle donne. La parità di genere nel mercato del lavoro passa per la parità nella divisione dei compiti tra i genitori. Finché il mercoledì – mattina o pomeriggio – a casa rimarranno sempre solo le mamme, la parità sul lavoro rimarrà lontana.