

Roma, 25 ottobre 2010



Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori

**COMUNICATO STAMPA**

**DALL'ISFOL I RISULTATI SUI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE  
FANNO LO STESSO LAVORO, HANNO LA STESSA PREPARAZIONE, MA LE DONNE  
ITALIANE CONTINUANO A GUADAGNARE MOLTO MENO DEGLI UOMINI.**

**INDAGINE ISFOL “ROMPERE IL CRISTALLO”**: SE SI CONFRONTA IL SALARIO MEDIO ORARIO DI UOMINI E DONNE IL DIVARIO RAGGIUNGE IL **7%**, MA ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATRICI SONO PENALIZZATE FINO AL **23%** RISPETTO AI LORO COLLEGHI CON LE MEDESIME CARATTERISTICHE.

In Italia il gap retributivo di genere, calcolato in termini di salario medio orario, è pari al 7,1%. Tale valore supera ampiamente il 15% tra le lavoratrici con bassa scolarizzazione e il 13% tra quelle con alta scolarizzazione. Solo tra le diplomate il differenziale retributivo scende al di sotto del 10%. Particolarmente svantaggiate risultano le donne prive di alcun titolo, con un *Gender Pay Gap* (GPG) pari al 22,9%. Il GPG è più alto tra le giovani e le lavoratrici anziane, mentre è relativamente contenuto tra quelle in età compresa tra i 30 ed i 39 anni (tab. 1).

Sotto il profilo settoriale, la più ampia disparità in termini di salario medio orario si registrano da una parte nelle professioni “intellettuali-scientifiche” (25,3%) e dall'altra nelle professioni “non qualificate-agricoltori-operai” (21,1%).

Sono questi i principali risultati della ricerca Isfol “Rompere il cristallo”, terzo ed ultimo volume di una vasta indagine che ha raggiunto oltre 9.000 nuclei familiari.

“Le donne – ha dichiarato il presidente dell’Isfol, **Sergio Trevisanato** – hanno un tetto di cristallo che è posizionato sopra le loro teste. Arrivate fino ad un certo punto della carriera questa lastra, invisibile ma persistente, gli impedisce di progredire ulteriormente nel mercato del lavoro. Ma c’è anche un terreno appiccicoso, che le intrappola dal basso. Questo doppio fenomeno emerge con nettezza dalla ricerca che abbiamo appena pubblicato, dedicata ai differenziali retributivi di genere. Ovviamente, tali criticità sono direttamente collegate al problema della conciliazione tra vita professionale e vita privata. E’ uno dei temi su cui la nostra attenzione continuerà ad essere particolarmente mirata”.

**Tab. 1 - Salario orario medio (v.a. in euro) e relativo differenziale retributivo (GPG, %)**

Caratteristiche		Uomini	Donne	Totale	GPG
Classe di età	15-29	6,9	6,3	6,6	9,1
	30-39	8,1	8,0	8,1	1,7
	40-49	9,1	8,5	8,9	6,3
	50-56	10,2	9,0	9,7	12,0
Area di residenza	Nord-Ovest	8,6	8,0	8,3	6,9
	Nord-Est	8,5	7,8	8,2	8,5
	Centro	8,8	8,2	8,5	7,4
	Sud	8,6	8,2	8,5	5,3
Titolo di studio	Nessun titolo	7,5	5,8	6,8	22,9
	Lic. media	7,6	6,3	7,2	16,4
	Diploma	8,7	8,0	8,4	8,1
	Laurea	12,5	10,8	11,5	13,9
<b>Totale</b>		8,6	8,0	8,4	7,1

Fonte: Indagine ISFOL-GPG

**Un problema culturale: il lavoro delle donne è ancora considerato subalterno a quello maschile**

Strette tra il desiderio di realizzarsi nel mondo del lavoro e le esigenze di cura della casa e dei figli, le donne sono spesso costrette ad abbandonare il lavoro o a rinunciare alle progressioni di carriera o, ancora, a scegliere occupazioni dove guadagnano di meno ma che gli danno più tempo a disposizione. Una piena condivisione del lavoro domestico tra uomini e donne, d'altro canto, è in Italia ancora un miraggio. In media, una donna con un figlio di non oltre i 6 anni dedica al bambino circa 5 ore e mezza al giorno, contro le 3 e mezza del padre, che invece lavora quasi 3 ore di più (tab. 2).

**Tab. 2 - Giornata media lavorativa di uomini e donne, occupati/e, con almeno un figlio di 0-6 anni**

Tempo dedicato a:	Maschi	Femmine
Lavoro	9.54	7.09
Cura dei figli	3.28	5.24
Cura dei parenti	0.47	0.48
Lavoro domestico	0.50	2.23
Cura di sé	0.59	0.49
Tempo libero	0.52	0.27
Sonno	7.08	6.57

Fonte: Indagine ISFOL-GPG

### **Discriminare le donne riduce la competitività del Paese**

Emerge quindi la necessità di politiche che da una parte favoriscano la conciliazione tra lavoro retribuito e non retribuito, allargando l'offerta di servizi alla famiglia, e dall'altra promuovano una effettiva cultura della parità, agendo in particolare sulla rimozione degli stereotipi di genere nell'ambito delle attività domestiche.

Permettere alle donne di esprimere pienamente le loro capacità nel mercato del lavoro non può che giovare all'intera collettività. Le donne che attualmente si presentano sul mercato del lavoro hanno avuto spesso percorsi scolastici più brillanti dei loro colleghi, ma vengono inquadrare in mansioni che mortificano le loro competenze. Se alle donne fossero date le stesse opportunità professionali concesse agli uomini, ed in presenza di un'effettiva parità di trattamento, il salario medio femminile dovrebbe essere superiore di circa cinque punti percentuali a quello degli uomini. Non solo, se le competenze delle donne fossero pienamente sfruttate, la produttività del loro lavoro e quella delle imprese presso cui lavorano sarebbe certamente migliore. Il fenomeno del cosiddetto sottoinquadramento e quello del tetto di cristallo, non generano quindi solamente squilibri retributivi, ma anche sperpero di competenze.

### **Valorizzare il lavoro femminile**

La prospettiva di lavori discontinui e mal pagati costituisce un forte disincentivo al lavoro per molte donne, che preferiscono rifugiarsi nella valorizzazione del ruolo materno. I dati dell'indagine Isfol evidenziano come le aspettative di uomini e donne rispetto al lavoro non siano così differenti. Soddisfazione professionale e stabilità lavorativa rimangono, infatti, gli elementi cruciali per la propria realizzazione sul luogo di lavoro, tuttavia, da parte delle donne viene evidenziata la necessità di costruire nei luoghi di lavoro modelli organizzativi capaci di dare maggiore flessibilità agli orari di lavoro. Nonostante nella maggior parte dei casi le donne siano costrette a ridurre l'orario di lavoro in presenza di esigenze private, infatti, chiedono maggiore disponibilità di tempo da poter dedicare a sé stesse. Un terzo delle donne che lavora in Italia sente di non avere abbastanza tempo da dedicare a sé stessa.

### **I servizi di cura come primo passo verso la parità di trattamento**

La diffusione e l'universalizzazione dei servizi alla famiglia e alla persona sono, dunque, il primo e fondamentale passo verso un'effettiva cultura della parità, che permetta alle donne di poter decidere e progettare il proprio ruolo all'interno della famiglia e della società senza vincoli. La conciliazione va pensata come un problema sociale che investe la condivisione del lavoro e la ridefinizione dei ruoli all'interno della famiglia e come un nuovo modo di organizzare i tempi di vita e di lavoro dell'intera collettività.

**Per informazioni: Ufficio Stampa Isfol, tel. 0644590890/0644590892/0644590896 [stampa@isfol.it](mailto:stampa@isfol.it)**