

Se tra moglie e marito il salario non torna mai

CLAUDIA GOLDIN

Oggi più che mai le coppie lottano per bilanciare lavoro e famiglia, per conciliare la vita lavorativa

e quella familiare. Come nazione, stiamo collettivamente prestando sempre più attenzione all'importanza dell'accudimento. SIMONI - PAGINA 31

L'INTERVENTO

Quella disparità salariale riflesso dello squilibrio nella coppia

Il divario retributivo di genere inizia ad allargarsi subito dopo il matrimonio
Se vogliamo estinguerlo dobbiamo dargli un nome: avidità lavorativa

**I vuoti nella carriera
e gli squilibri
tra marito e moglie
si rafforzano a vicenda**

**Per buona parte
del XX secolo l'ostacolo
è stata la discriminazione
contro le donne**

CLAUDIA GOLDIN

Oggi più che mai le coppie lottano per bilanciare lavoro e famiglia, per conciliare la vita lavorativa e quella familiare. Come nazione, stiamo collettivamente prestando sempre più attenzione all'importanza dell'accudimento, al suo valore e a ciò che rappresenta per le generazioni presenti e quelle future. Stiamo iniziando a renderci conto davvero di quanto costi l'accudimento in termini di reddito perso, di carriera appiattita, di compromessi all'interno della coppia (eterosessuale e dello stesso sesso), e così pure delle difficoltà particolari delle madri e dei padri single.

Nel 1963 Betty Friedan scrisse delle donne laureate che si sentivano inappagate come mamme casalinghe, e disse che il loro era un «problema senza nome». A distanza di quasi sessant'anni, le laureate perlopiù fanno carriera, ma i loro guadagni e le loro promozioni - rispetto a quelle degli uomini con i quali si sono laureate - continuano a farsi che sembrano essere state messe in disparte. Anche loro hanno un «problema senza nome».

Il loro problema è definibile in vario modo: discriminazione sessuale, bias legato al

genere, soffitto di cristallo e così via. È un problema che non sembra avere soluzioni immediate (...).

Negli Stati Uniti e altrove le donne stanno alzando la voce perché vogliono avere delle risposte: perché non riescono a salire nella scala aziendale alla velocità delle loro controparti maschili? Perché non sono retribuite come meritano la loro esperienza e la loro anzianità? (...) Si dovrebbe rimandare il mettere su famiglia, anche se non si è sicuri di volerla? Si dovrebbero congelare i propri ovuli se non si ha un partner all'età di trentacinque anni? Si dovrebbe essere disposte a mettere in sospenso una carriera ambiziosa (obiettivo del proprio impegno dalla maturità in poi) per allevare i figli? E, in caso contrario, chi preparerà il pranzo? Chi prenderà i bambini a nuoto? Chi risponderà alle telefonate dall'infirmeria della scuola?

Le donne continuano a sentirsi prese in giro. Restano indietro con la carriera e guadagnano meno dei loro mariti e dei loro colleghi maschi. Si sentono dire che sono loro stesse le artefici dei loro problemi. Che non sono abbastanza competitive o non sanno contrattare abbastanza bene (...). Si sentono anche dire, però, che non sono loro le artefici dei loro problemi. Che sono sfruttate,

discriminate, vessate ed escluse dal club degli uomini.

Sono tutti fattori reali. Sono questi la vera radice del problema? (...) Anche se l'accesso dibattuto pubblico e privato ha portato alla luce queste questioni importanti, spesso non teniamo conto della portata enorme e della lunga storia delle disparità di genere. Un'unica azienda punita, una donna in più che riesce a entrare in un consiglio di amministrazione, qualche capo progressista di qualche azienda tecnologica che prende il congedo di paternità: queste soluzioni equivalgono a dare una scatola di cerotti a chi ha la peste bubbonica. Queste risposte, come altre dello stesso tipo, non sono servite a cancellare le disparità salariali tra i generi, né offriranno mai una soluzione a 360 gradi alle disuguaglianze di genere, perché trattano soltanto i sintomi. (...) Se vogliamo estinguere la disparità sala-



Successo 44 %

riale, o anche solo rimpicciolirla, prima di ogni altra cosa dobbiamo andare alla radice profonda di questi ostacoli e dare al problema un nome più specifico: avidità lavorativa. (...)

Per buona parte del Ventesimo secolo, la discriminazione contro le donne è stata un ostacolo enorme che ha impedito loro di fare carriera. Da documenti storici degli anni Trenta e Cinquanta risultano prove schiacciati, inconfutabili ed evidenti. Fino agli anni Quaranta, per le donne era consueto imbattersi nella proibizione di contrarre matrimonio. «Le donne con bambini piccoli non devono essere assunte». «Le donne coniuagate con bambini piccoli non sono incoraggiate a rientrare al lavoro». «La gravidanza è motivo di dimissioni volontarie, anche se l'azienda sarebbe contenta che le donne tornassero al lavoro quando i figli frequentano la scuola media». Un numero incalcolabile di posti di lavoro era vincolato al genere, allo stato civile e, ovviamente, alla razza.

Oggi non vediamo più prove schiacciati così esplicite della discriminazione femminile. I dati mostrano che l'effettiva discriminazione salariale e occupazionale, per quanto importante, è relativamente circoscritta. Questo non significa che molte donne non debbano far fronte a discriminazione o bias, o che sul posto di lavoro non ci siano molestie o aggressioni sessuali. Non per altro, abbiamo visto come si è diffuso in tutta la nazione il movimento #MeToo.

Perché, dunque, sussistono ancora disparità retributive, se l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro pare essere una buona volta alla nostra portata e proprio nel periodo storico in cui alle donne sono accessibili più professioni che in passato? Davvero le donne ricevono meno soldi per lo stesso lavoro svolto da un collega maschio? In linea di massima no, non è più così. La discriminazione salariale, in termini di guadagno diverso per lo stesso lavoro, corrisponde soltanto a una piccola frazione del divario retributivo complessivo. Oggi il problema è un altro.

Alcuni attribuiscono il divario salariale di genere alla "segregazione occupazionale", l'idea che uomini e donne auto-selezionino determinate occupazioni correlate secondo stereotipi a uno o l'altro genere o siano indotti a scegliere in questo senso e che le professioni scelte offrano salari diversi. Le cifre ci raccontano qualcosa di diverso. (...) In verità il divario inizia ad allargarsi subito dopo il matrimonio.

Non risolveremo mai la disparità salariale di genere fino a quando non capiremo la traiettoria di un problema molto più vasto di cui esso è solo un sintomo. Il divario retributivo di genere è il prodotto di un vuoto nella carriera e il "career gap" è all'origine della disuguaglianza nella coppia. —

Tratto da "Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity"
Traduzione di Anna Bissanti

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il confronto

04811 Fino agli Anni '40

Per le donne era consueto imbattersi nella proibizione di contrarre matrimonio. «Le donne con bambini piccoli non devono essere assunte». Un numero incalcolabile di posti di lavoro era vincolato al genere, allo stato civile, ovviamente, alla razza

Oggi

I dati mostrano che l'effettiva discriminazione salariale e occupazionale, per quanto importante, è relativamente circoscritta. Questo non significa che molte donne non debbano far fronte a discriminazione o bias, o che sul posto di lavoro non ci siano molestie