

# A parita' di lavoro, un uomo ha uno stipendio del 5 per cento piu' alto di quello di una donna

Data: 7 giugno 2011 | Autore: Rosy Merola

---



Milano, 6 luglio 2011- Nel corso del convegno Gender pay gap: dati reali e luoghi comuni, organizzato dall'Osservatorio sul Diversity Management della SDA Bocconi School of management, in collaborazione con Hay Group, due i principali dati emersi: nello stipendio le donne sono sempre più equiparate agli uomini, ma la discriminazione si verifica nella carriera dove i ruoli di alta responsabilità restano una prerogativa maschile.[MORE]

La ricerca è stata svolta su un campione di 222 aziende del settore privato (di cui 147 italiane) per un totale di 8mila dirigenti. Questa ha consentito di indagare sui differenziali retributivi tra uomini e donne.

Come hanno illustrato i ricercatori Chiara Paolino di SDA Bocconi e Michele Stasi di Hay Group, che hanno curato lo studio, "facendo la media delle retribuzioni di uomini e donne del campione, il fenomeno GPG sia del 12,5%".

Ciò che preoccupa maggiormente gli studiosi, non è tanto di 'paygap' quanto piuttosto il cosiddetto 'soffitto di vetro', cioè di difficoltà da parte delle donne ad accedere a ruoli di alta responsabilità, quelli cioè più retribuiti. Infatti, dall'indagine risulta che le donne sono in genere maggiormente impiegate in funzioni aziendali a più bassa retribuzione.

Inoltre, il salario degli uomini aumenta del + 2,7% in più rispetto alle donne con l'aumentare del grado di complessità della posizione in azienda.

Scorporando i dati, in senso verticale si evidenzia una relazione inversa tra il numero delle donne e la complessità del lavoro svolto: al crescere della responsabilità del ruolo/posizione, il numero delle donne tende a diminuire.

Dal punto di vista orizzontale, risulta che mentre la presenza maschile è uniformemente distribuita nei vari comparti del settore business, quella femminile risulta maggiormente concentrata in alcuni settori: Non alimentare (21,5%), Farmaceutico (21), Servizi (18).

All'interno delle aziende, le donne risultano essere più presenti nelle funzioni di: Marketing (26,3%), Risorse umane (23,7) e Amministrazione (19,6%). Se si considerano gli aggregati di famiglie professionali, vi è una maggiore presenza femminile nelle funzioni di Staff (19,3%) rispetto a quelle di Linea (8,7).

Riprendendo quanto è stato detto da Mario Draghi, in riferimento all'occupazione femminile, nella sua ultima relazione annuale (pagina 13): "La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del sistema, su cui stiamo ora concentrando la nostra ricerca. Oggi il 60 per cento dei laureati è formato da giovani donne: conseguono il titolo in minor tempo dei loro colleghi maschi, con risultati in media migliori, sempre meno nelle tradizionali discipline umanistiche. Eppure in Italia l'occupazione femminile è ferma al 46 per cento della popolazione in età da lavoro, venti punti meno di quella maschile, è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli".

Una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, non deve essere intesa come una questione di equità sociale, ma di efficienza economica volta al perseguimento di un utilizzo ottimale delle risorse "rosa".

Rosy Merola