

Disparità Salariale Tra Uomini e Donne: Se la Politica E' Chiamata A Curare L'Inerzia Dell'Economia

La cifra sulla disparità salariale tra uomini e donne svizzeri nel 2012 colpisce come uno schiaffo: dal 18.4% si passa al 18.9%: aumento di mezzo punto percentuale ed inversione di tendenza. Scoraggiante per chi, da anni, dedica tempo ed energie a campagne di sensibilizzazione quali l' "Equal Pay Day"¹.

Una lettura più analitica delle statistiche² e la loro contestualizzazione in un quadro più ampio dovrebbero permettere una migliore interpretazione del fenomeno e delle sue dinamiche; è questo l'obiettivo dell'approfondimento che segue.

Già nel comunicato stampa dell'Ufficio Federale di Statistica di fine aprile (ri)emerge il tema della crescente sperequazione (o iniqua distribuzione) dei salari: se quello mediano ammonta a 6'118 franchi, il 10% dei lavoratori meno pagati riceve meno di 3'886 franchi (1.7% in meno rispetto al 2010), mentre il 10% di quelli più pagati percepisce più di 11'512 franchi (+6.27% in più rispetto al 2010).

Non è una novità e siamo in buona compagnia: la disuguaglianza nella distribuzione del reddito si nota a livello globale; *in primis* nell'allargamento della forbice tra remunerazione del fattore capitale (profitti) e del fattore lavoro (salari)³ e si osserva, parallelamente, nella crescente distanza tra il vertice e la base della piramide generale dei salari. Gli economisti se ne preoccupano da tempo e, finalmente, con la recente nomina di Janet Yellen a capo della Federal Reserve, che ne ha subito fatto oggetto di pubblica riflessione, il tema sembra essere assunto alla dimensione politica.

Per quanto riguarda le cause, i detrattori della globalizzazione le imputano le maggiori responsabilità: vero è che l'avvento della crisi finanziaria e le spinte protezioniste che ne sono derivate hanno finora ritardato i suoi possibili effetti virtuosi. Tuttavia, anche molte delle politiche economiche anti-crisi, vuoi perché pro-cicliche, vuoi perché spesso disarticolate e incapaci di mettere a fuoco la profonda differenza che corre tra debito e spreco, hanno finito con l'accentuare il fenomeno.

¹L'Equal Pay Day (EPD) è l'iniziativa ideata dall'associazione internazionale BPW (Business Professional Women) per sensibilizzare sul tema della disparità salariale. Ogni Paese, secondo il gap salariale statisticamente accertato, partecipa nella data che corrisponde al numero di giorni che le donne devono lavorare in più per ottenere lo stesso stipendio che gli uomini hanno già incassato il 31 dicembre precedente, a parità di competenze e responsabilità. L'iniziativa è sostenuta da anni anche dalla Commissione Europea. In Svizzera, la data EPD del 7 marzo dovrà essere spostata in avanti nel 2015, a seguito del peggioramento del gap salariale.

²I dati citati in questo articolo – se non diversamente indicato - sono tratti o elaborati dal Comunicato Stampa dell'Ufficio Federale di Statistica del 28 aprile scorso e dalle Schede 2012 per ramo economico, età, formazione, posizione professionale e Grandi Regioni. Si fa sempre riferimento al salario mensile, lordo, nel settore privato, in Svizzera, nel 2012. Comunicato Stampa:

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/news/01/nip_detail.html?gnpID=2013-322

Schede: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/data/01/06_01.html

³ Un articolo recente sulla situazione negli USA :

<http://www.nytimes.com/2014/04/05/business/economy/corporate-profits-grow-ever-larger-as-slice-of-economy-as-wages-slide.html>

Questo aspetto economico ci interessa, parlando di parità, perché i salari delle donne svizzere sono ancora fortemente concentrati nelle fasce più basse di reddito; lo si osserva chiaramente nella distribuzione dei salari secondo il sesso⁴, e lo ribadisce il comunicato già citato: tra chi occupava nel 2012 posti a salario basso⁵ il 66.9% erano donne (65% nel 2010).

Come mai?

Cominciamo col ricordare che la partecipazione femminile al mercato del lavoro in Svizzera è inferiore al 50%, percentuale tra le più basse d'Europa e ferma dal 2007. A questo si aggiunga che oltre il 60% delle donne occupate lavora a tempo parziale⁶. Solo questi due indicatori, senza ombra di dubbio la fotografia di una cultura, fanno scivolare la Svizzera agli ultimi posti delle graduatorie mondiali delle statistiche di genere⁷.

La debolezza salariale femminile risente anche di un altro importante fattore: le donne (e non solo svizzere) si formano e/o sono impiegate più largamente in settori poco redditizi; quelli, per intenderci, a minor contenuto tecnico e scientifico. E non sono bruscolini: secondo l'Ufficio Federale di Statistica il salario lordo mensile di chi lavora in finanza è di 9'823 franchi, mentre chi lavora nel settore dei servizi personali, di franchi ne guadagna 3'887.

Altra forma di segregazione di cui soffre il lavoro femminile riguarda l'essere impiegate prevalentemente in imprese di piccole dimensioni, cosa che non è indifferente dal punto di vista del reddito: nelle aziende con meno di 10 dipendenti, infatti, quasi il 20% percepisce un salario basso e la stragrande maggioranza sono donne.

Non serve un grande sforzo di immaginazione, dunque, per concludere che un primo, immediato effetto delle forme di segregazione salariale viste sopra si riflette nell'esclusione dalle opportunità di formazione e promozione, nonché dai programmi di bonus; guarda caso, forma di compenso in crescita, che interessa oltre 1 dipendente su 3 in Svizzera.

Fin qui, alcuni elementi oggettivi, quantificabili e in grado di illustrare come mai i salari delle donne non salgano. Da qui in poi, lo sforzo per tentare di risolvere la disequazione si sposta nel campo delle ipotesi. O delle ingiustizie inspiegabili, sarebbe il caso di dire.

Riprendiamo il caso delle piccole aziende, in particolare quelle con meno di 20 dipendenti: se, nel complesso, la differenza salariale che qui ritroviamo è in linea con il dato globale del 18.9%, scopriamo che dal 2010 al 2012 lo stipendio degli uomini impiegati è salito del 4.55% e quello delle donne dell'1.91%. Una ...discriminazione nella discriminazione.

⁴Indicatori del Mercato del Lavoro 2013, UST, Luglio 2013, pag.9

⁵Viene definito basso il salario inferiore ai due terzi di quello mediano, quindi nell'intorno dei 4'000 franchi

⁶ Va detto che la Svizzera è il secondo Paese europeo per l'utilizzo dei tempi parziali, e la tendenza a farvi ricorso è in crescita anche fra gli uomini; si vedano gli ultimi dati pubblicati a fine aprile 2014: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9413>

⁷Si veda, per esempio, il Glass-Ceiling Index de L'Economist

<http://www.economist.com/news/business/21598669-bestand-worstplaces-be-working-woman-glass-ceiling-index>

Ed infatti, non dobbiamo dimenticare che resta certo e confermato che quasi il 40% della differenza salariale risulta statisticamente non spiegata, ossia discriminatoria. Percentuale che varia con il settore, ma, ad occhio e croce, parrebbe più marcata laddove le grandi aziende o le donne sono meno rappresentate⁸.

Emblematico anche il caso del commercio al dettaglio, tra i meno redditizi e molto frequentato dalle donne; qui la parte di gap retributivo non spiegabile ammonta al 49.7%⁹: benché a livello di settore la differenza salariale sia addirittura inferiore al dato globale (17.50% contro 18.9%), scopriamo che nelle funzioni di quadro (medio e superiore) del commercio al dettaglio la differenza salariale raggiunge un vertiginoso 27%.

Mansioni di responsabilità: forse la chiave sta proprio qui? Il dato per tutto il settore privato che esprime la differenza salariale tra uomini e donne in funzioni di quadro medio e superiore è pari al 26.5%, dunque ben oltre il 18.9%, e anch'esso in crescita.

Allora, facciamo un passo indietro e riprendiamo il discorso della formazione. Il fatto di essere scarsamente presenti nei settori cosiddetti a valore aggiunto e, quindi, più proficui, è certamente conseguenza del "peccato originale" che le donne commettono nella scelta del percorso di studi o nella pianificazione della carriera.

Se, infatti, anche in Svizzera, il numero di donne tra i 25 e i 34 anni con una formazione superiore (e con risultati migliori, come individuano da tempo le statistiche mondiali) ha superato quello degli uomini¹⁰, persiste la marcatissima e infausta divisione tra studi *maschili* e studi *femminili*, votati, questi ultimi, purtroppo, a sbocchi professionali meno remunerativi.¹¹

Ma allora, basta scegliere studi "giusti" e grandi aziende, possibilmente lavorando a tempo pieno? Anche ammesso che una donna riesca nell'impresa, vincendo la gara di slalom tra modelli familiari dominanti e ingenerosi, culture aziendali del presenzialismo a tutti i costi e altre amenità che contribuiscano ogni giorno a rinsaldare (sic) la motivazione... La risposta è no, niente affatto!

In Svizzera sembra che l'unico, tra i settori ad alto valore aggiunto, a garantire una certa parità salariale, sia quello farmaceutico, perlomeno nelle mansioni di responsabilità: solo il 6% di gap; fortunatamente, le donne lo scelgono tradizionalmente volentieri e questo potrebbe costituire un elemento incoraggiante. Musica ben diversa per chi occupa posizioni di quadro medio e superiore nel settore assicurativo (-26.7%) o informatico (-26.7%), ma anche nei servizi di informazione e comunicazione (-26%).

⁸Parte non spiegabile (discriminatoria) della disparità salariale tra donna e uomo, 2010. Grafico per ramo economico, settore privato :

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html

⁹Idem

¹⁰http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html

¹¹Si veda, per esempio, la situazione ticinese, del tutto simile a quella nazionale, in "Le Cifre della Parità, un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino", Edizione 2014, Ufficio di Statistica Cantonale; pagg 6-7, Formazione, F5 http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/91301schede_parit%C3%A0.pdf

Ma non sarà che le differenze salariali aumentano con la formazione? Ebbene sì: tra donne e uomini che si sono formati all'Università e nei Politecnici, il divario è intorno al 30%: come dire che le donne laureate lavorano gratis per quasi un terzo del tempo!

E c'è un'altra nota preoccupante: le differenze salariali iniziano a manifestarsi molto presto e aumentano con l'età¹²: già entro i 29 anni si situano intorno all'8.5%, superano il 21% tra i 40 e i 49 e sfiorano il 24% dai 50 anni in poi. Non potendo credere che, pur essendo più longeve, le donne soffrano di una sindrome da produttività relativa decrescente, possiamo sperare che questi numeri indichino che il cambiamento è appena entrato in circolo? Forse sì, perché non si può ignorare che, tra le donne svizzere d'età compresa tra 45 e 54 anni, solo il 19.3% ha una formazione di grado terziario, percentuale che sale al 32.4% per le donne tra i 25 e i 34 anni (per gli uomini, lo stesso dato si muove solo dal 25.1 al 30.5%).¹³

E in Ticino? Innanzitutto, una buona notizia: in controtendenza rispetto al dato nazionale, il gap salariale migliora dal 20.64% al 20.23%. Questo perché diminuisce la disparità salariale in una (sola) componente molto significativa del dato aggregato, cioè il segmento dell'impiego senza funzione di quadro, che assorbe il 42% dei lavoratori e il 64% delle lavoratrici ticinesi.¹⁴

Per il resto, non ci sono sensibili differenze rispetto a quanto emerge dalla fotografia nazionale, anche esulando dalla sola statistica dei dati salariali e allargando lo sguardo alle cifre della parità nel loro complesso.

Forse qualche differenza in più si rintraccia nei modelli familiari: in Ticino, per esempio, le famiglie con il figlio più giovane tra i 6 e i 14 anni, in cui entrambi i genitori lavorano a tempo parziale, sono uno sparuto 2.3%.¹⁵

Considerazioni conclusive

Nonostante le buone intenzioni, snocciolare progressivamente le variabili più significative di un'analisi statistica con l'obiettivo di trovare rapporti di causalità efficaci, peraltro funzionali all'identificazione di possibili indirizzi di cambiamento, può rivelarsi oltremodo frustrante.

Quando la matrice culturale appare preponderante rispetto ad ogni altro elemento oggettivo si ha contestualmente la sensazione che quanto ci accade intorno sia già diverso, oltre che, ovviamente, ben più complesso da ciò che emerge dai numeri.

Per molti aspetti, siamo in mezzo al guado: non si può ignorare come molte "rivoluzioni" siano già in moto, godano di popolarità e spesso anche di sostegno politico e abbiano semplicemente bisogno di tempo per dispiegare i propri effetti; pensiamo ai progetti europei per la spinta alla formazione femminile in meno stereotipati e più innovativi percorsi di studio, oppure all'evoluzione velocissima dei modelli familiari e genitoriali, ma anche al fenomeno globale dell'incremento dell'imprenditorialità femminile, con le enormi potenzialità a livello di motivazione e flessibilità che può indurre.

¹²http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html

¹³Vedi nota 10

¹⁴"Le Cifre della Parità, un quadro statisticodelle pari opportunità fra i sessi in Ticino", Edizione 2014 dell'Ufficio di Statistica Cantonale; pagg 8-9, Attività Professionale, F4

http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/91301schede_parit%C3%A0.pdf

¹⁵idem, Pagg 10-11, Conciliazione tra Lavoro e Famiglia, F2

Riflettendo specificamente sulla parità salariale, tuttavia, emerge chiaramente il fardello di squilibri che essa porta con sé: non è più tempo di lasciare all'iniziativa dei singoli la soluzione di una tale ingiustizia. Paradossalmente, non possiamo che accogliere con sollievo la fine ufficiale dell'infruttuoso progetto del Dialogo Sulla Parità Salariale¹⁶: occorre che la politica si attivi per accompagnare il cambiamento, supplendo all'inerzia delle imprese e spingendole a dimostrare nei fatti l'osservanza del dettato costituzionale, dedicando così la dovuta attenzione agli stereotipi che ancora dominano in moltissimi aspetti della vita economica.

La discriminazione salariale è contro la Costituzione, fa male alle donne, alle famiglie e a tutta l'economia. Anche alle imprese.

14 maggio 2014

Marialuisa Parodi

Presidente BPW (Business Professional Women) Club Ticino e componente del gruppo di lavoro nazionale Equal Pay Day BPW Switzerland
Responsabile Strategia degli Investimenti - Soave Asset Management Ltd, Lugano

¹⁶Lanciato dalla Confederazione e dalle organizzazioni mantello dei datori di lavoro e dei lavoratori nel marzo 2009, il Dialogo sulla Parità Salariale si prefiggeva di aiutare le aziende ad attuare il principio "salario uguale per un lavoro di uguale valore" iscritto nella Costituzione. L'obiettivo non è stato raggiunto; i progressi sono stati insoddisfacenti soprattutto per il limitato numero di imprese che hanno aderito su base volontaria. Il Parlamento è quindi chiamato a legiferare in proposito, auspicabilmente entro il 2014.