

Gender Gap: tra mito e realtà

“Il dubbio è l’inizio della conoscenza” Cartesio

di Niccolò Morelli – Per procedere alla lettura di questo testo occorre spogliarsi di tutte le presunte convinzioni sul tema del divario, soprattutto salariale, tra uomini e donne e accogliere la possibilità che l’enorme quantità di dati su questo argomento abbia generato una visione nella maggior parte dei casi distorta rispetto a come effettivamente stanno le cose.

Cos’è il Gender gap? Con questa espressione si intende il “divario tra generi”, con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione economica e professionale tra uomini e donne.

Sul gender gap si sono scritte migliaia di pagine di giornale, se ne sente (giustamente) parlare in trasmissioni televisive, dibattiti politici e pagine di approfondimento su qualsiasi piattaforma social. Il gender gap è diventata una delle battaglie più importanti dei movimenti femministi che, com’è sacrosanto che sia, chiedono parità di trattamento (perlopiù economico) tra uomini e donne.

Data la delicatezza del tema, spesso succede che le argomentazioni in merito alla disparità salariale di genere vengano affiancate da statistiche e grafici, con l’intento di rafforzarle, che però ormai troppo spesso non rispecchiano affatto la realtà delle cose.

Questa dubbia interpretazione delle statistiche sul tema è frutto innanzitutto del fatto che la statistica, a differenza della matematica che produce dati non discutibili e non manipolabili, utilizza la stessa sostanza della matematica (i numeri) ma lo fa nel tentativo di cogliere non la misura esatta delle cose, ma le tendenze, l’approssimazione.

Alla matematica spetta il compito di svelare l'assoluto, alla statistica l'ingrato compito di rapportarsi col relativo e di fare affermazioni di tipo probabilistico, col rischio annesso dell'errore contenuto in quelle stesse proposizioni.

Se utilizzata in maniera poco corretta, la statistica può essere un ottimo alleato per dire tutto il contrario di tutto a seconda di come si raccolgono e si comparano i dati, specialmente se questi poi vengono dati in pasto a migliaia di lettori che non sempre sono preparati e correttamente formati per leggere tabelle e grafici.

Un lettore medio, trovandosi davanti dei numeri che vengono spacciati per la controprova di determinate affermazioni, penserà che in quanto numeri essi siano incontestabili e che il concetto affiancato alla statistica lo sia di conseguenza.

A questa serie di aspetti di tipo "tecnico" si affiancano anche una serie di aspetti di "convenienza editoriale" secondo cui quando una tematica è sulla cresta dell'onda del dibattito pubblico occorre cavalcarla assecondandola e mai andandole contro. Verso questa direzione sembrano tendere gran parte degli articoli e delle prese di posizione aprioristiche che troppo spesso imbrattano questo tema, che resta serissimo e meritevole di un trattamento migliore rispetto alla bieca approssimazione che se ne sta facendo mettendo a confronto sullo stesso piano situazioni completamente diverse tra loro come i ruoli, le mansioni e posizioni lavorative prese in esame.

Proprio a causa dei modi di fare appena citati, in rete e sui giornali si scorgono articoli che si contraddicono a vicenda sul gender gap in cui la differenza salariale tra uomini e donne è quantificata a volte col 30%, altre col 20% e altre ancora col 40%.

La superficialità con cui questo tema viene trattato genera false convinzioni e percezioni distorte della realtà.

Chiedendo in giro quale sia la condizione salariale tra uomini e donne, nel 90% dei casi le risposte protenderanno sempre per sottolineare la disparità di trattamento economico tra i due generi (in favore degli uomini) anche se nessuno o quasi sa dire a quanto effettivamente questa differenza ammonti.

Per fare un esempio banale ma che aiuta a capire il modo pericolosamente approssimativo con cui le statistiche vengono utilizzare per veicolare messaggi fuorvianti sul gender gap, prendiamo ad esempio la sicurezza sulle strade.

Se elaborassimo i dati statistici sul numero di incidenti della Bmw Serie 1 e il numero di incidenti della Panda, ne dedurremmo che i dati grezzi ci indicano che le Panda fanno incidenti il 20% in meno rispetto alle Bmw Serie 1.

Un giornalista in possesso di questi dati che volesse sfrubarli a proprio vantaggio imposterebbe una discussione partendo dall'assunto che la Panda è una vettura più sicura per le persone rispetto alla Serie 1; e lo farebbe partendo dai dati raccolti che sono certamente veri ma lo sono in maniera relativa rispetto alla realtà.

Se anziché fermarsi ai semplici dati grezzi entrassimo nel dettaglio di quella statistica, scopriremmo invece che la Serie 1 presenta un numero di incidenti relativamente minore rispetto alla Panda, ma essendo tendenzialmente guidata da un target di popolazione più ridotto e mediamente più giovane che è notoriamente meno prudente e più spericolato rispetto al target della Panda (che invece è più vasto e più "anziano") tende a riportare un numero grezzo di incidenti superiore.

Il punto dunque, com'è ovvio che sia, non sono le vetture in sé ma chi le guida, il modo in cui le guida, su quali strade etc...

Per la disparità di trattamento economico tra uomini e donne vale lo stesso principio.

Troppo spesso le statistiche sensazionalistiche mettono insieme mele e pere, paragonando situazioni imparagonabili senza tener di conto tutte quelle variabili che vanno a determinare la retribuzione: tipo di contratto, azienda di provenienza, Ccnl applicato, livello, responsabilità della mansione ricoperta, ore lavorate, presenza o assenza di premi di produzione, anzianità, benefit e welfare aziendale. Quando infatti si entra nel dettaglio considerando tutte queste specifiche, il gender gap salariale si assottiglia fino a scomparire del tutto. In Italia infatti, da più di un anno, la parità salariale tra uomo e donna è legge dello stato grazie alla tenacia della ex deputata del Movimento 5 Stelle Tiziana Ciprini, che nel 2018 portò per prima la proposta di legge in parlamento.

Nel nostro paese è dunque illegale pagare due persone in maniera diversa se queste ricadono sotto lo stesso contratto collettivo nazionale, sono inquadrare al solito livello e lavorano lo stesso numero di ore, e infatti non succede.

Il vero problema salariale tra uomo e donna è legato nella maggioranza dei casi alla maternità: a un certo punto della vita molte donne decidono, o sono costrette dalle circostanze, a scegliere tra la maternità o la carriera. In questo caso è lo Stato che deve agevolare questo passaggio per far sì che l'arrivo di un figlio non si traduca automaticamente in un ostacolo al percorso lavorativo con conseguente riduzione del salario per le donne, e questo passaggio deve necessariamente arrivare attraverso una campagna seria di sensibilizzazione sulla parità di divisione dei ruoli in casa e nella cura dei figli.

Molti paesi europei infatti stanno adottando sempre con più frequenza la parificazione dei congedi parentali tra uomini e donne proprio perché si son resi conto che il problema cruciale per evitare disparità salariale tra generi e stesse chances di carriera risiede proprio lì e non in statistiche super generiche e con titoli fuorvianti che non fanno altro

che alimentare un dibattito sterile tra fazioni.

In Norvegia i papà possono beneficiare di quasi un anno di congedo con 46 settimane pagate al 100% o 56 settimane all'80%. Si tratta di 12 settimane per la mamma, 12 per il papà e il resto da dividere fra i due. Nella vicina Svezia ogni genitore ha diritto a 12 mesi di congedo da condividere, ma sono obbligatori almeno due mesi a testa.

Dal 1 gennaio 2021 anche in Spagna i giorni di congedo sono equivalenti per entrambi i genitori. Sia le mamme che i papà hanno diritto a 16 settimane di congedo, non trasferibile e pagate al 100%. Modelli e sistemi simili si trovano anche in altri paesi europei come la Danimarca, la Germania e la Finlandia.

E l'Italia? Prima del 2013 il congedo parentale nemmeno esisteva ma si trattava di una sorta di congedo sostitutivo a quello materno che il papà poteva prendere solo in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono da parte della madre o di affidamento in via esclusiva al padre. Oggi in Italia i papà hanno diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio retribuito. Rispetto al congedo parentale invece, ci sono 10 mesi da ripartire tra i due genitori entro i primi 12 anni di vita del bambino. I mesi diventano 11 se il papà usufruisce di almeno tre mesi (continuativi o frazionati).

Poco, decisamente troppo poco se si vuole veramente provare a debellare le disparità di trattamento salariale tra generi.

Di questo dovremmo parlare e non di una presunta disparità salariale tra uomini e donne che come abbiamo dimostrato, a parità di condizioni, nemmeno esiste.

L'AUTORE

Niccolò Morelli, classe 1993, nasce ad Empoli ma vive tra le colline toscane di Vinci, il paese che dette i natali al genio di Leonardo. Nel 2018 si laurea in Scienze Politiche all'Università di Firenze e due anni dopo consegue il diploma di Master in Scienze del lavoro, frequentato per metà all'Université catholique de Louvain in Belgio, con una tesi dal titolo *"Digitalizzazione e robotizzazione: verso un futuro senza lavoro?"*.