

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **CERAICO & PARTNERS****Il divario salariale di genere**

Gender pay gap: se ne sente parlare sempre più spesso. Analizziamo allora i fattori che contribuiscono ancora oggi alla permanenza del divario salariale di genere e come combattere il fenomeno.

Il *gender pay gap*, ovvero il **divario retributivo di genere**, rappresenta una delle questioni più urgenti e complesse nel mondo del lavoro contemporaneo. Nonostante decenni di progresso verso l'uguaglianza di genere, le donne ancora oggi continuano a guadagnare meno degli uomini, seppur a parità di ruolo e competenze. Questo fenomeno ha origine da una combinazione di fattori culturali, economici e istituzionali che richiedono un approccio multi-dimensionale per essere affrontati efficacemente. Tra le **principali cause** del divario retributivo possiamo individuare certamente: **segregazione occupazionale**: le donne sono spesso sovrarappresentate in settori a retribuzione medio-bassa come l'insegnamento, l'assistenza sanitaria e i servizi sociali, mentre sono storicamente sottorappresentate in settori ad alta retribuzione come quello tecnologico, dell'ingegneria e della finanza; **discriminazione diretta e indiretta**: nonostante le leggi contro la discriminazione, molte donne sperimentano ancora concretamente pregiudizi che influenzano negativamente le loro opportunità di carriera e retribuzione. La discriminazione indiretta include pratiche aziendali che, pur essendo apparentemente neutrali, svantaggiano in modo sistematico le donne; **ruoli di cura non remunerati**: le donne tendono a dedicare più tempo agli impegni familiari e domestici rispetto agli uomini, limitando il tempo che possono dedicare alla carriera. Questo è spesso aggravato dalla mancanza di politiche di supporto come il congedo parentale retribuito e i servizi di assistenza all'infanzia realmente accessibili; **sottovalutazione del lavoro femminile**: storicamente, il lavoro svolto dalle donne è stato meno valorizzato rispetto a quello maschile. Questo si riflette ancora oggi in retribuzioni inferiori per lavori tipicamente considerati "femminili". Per colmare questo divario con efficacia, è necessario un approccio che coinvolga istituzioni, aziende e società civile. Tra gli elementi chiave di questo approccio vi è sicuramente la **trasparenza salariale**, che può aiutare a identificare e correggere le disuguaglianze retributive. Aziende che hanno adottato politiche di revisione salariale per garantire l'equità di genere, come Salesforce ad esempio, hanno ottenuto risultati positivi. In alcuni Paesi poi la trasparenza salariale è già una pratica obbligatoria per le aziende di dimensioni medio-grandi. Un ulteriore fattore è l'implementazione di politiche che supportino un **migliore equilibrio tra lavoro e vita privata**, come il congedo parentale retribuito, orari di lavoro flessibili e servizi di assistenza all'infanzia, che può aiutare a ridurre il carico di cura non retribuito che spesso nelle famiglie ricade sulle donne. Incoraggiare le donne a intraprendere carriere in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come la tecnologia e l'ingegneria, attraverso programmi di mentoring, borse di studio e iniziative educative fin dalla prima infanzia, può contribuire concretamente a ridurre il divario retributivo.

Offrire opportunità di formazione continua e sviluppo professionale può aiutare le lavoratrici a progredire nelle loro carriere e a ottenere retribuzioni più elevate. Questo include anche programmi di *leadership* che preparano le donne a ruoli di *senior management*. I governi e le istituzioni possono giocare un ruolo cruciale nell'eliminare il *gender pay gap* attraverso la legislazione: ad esempio introducendo leggi che richiedono parità di retribuzione per lavori di pari valore e garantendo l'applicazione rigorosa delle stesse. Creare una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'inclusione può contribuire significativamente a ridurre il *gender pay gap*: ciò include la sensibilizzazione sui pregiudizi di genere, la formazione sui temi di diversità e inclusione, oltre all'implementazione di politiche di assunzione e promozione equa. Colmare il *gender pay gap* è una **sfida complessa** che richiede un impegno concertato da parte di tutti gli attori sociali: sebbene ci siano alcuni segnali positivi di progresso, è essenziale continuare a lavorare per eliminare le barriere che perpetuano questa disuguaglianza. Il cambiamento non sarà certo immediato ma, con un **impegno costante e una visione chiara**, è possibile creare un futuro in cui il genere non sia più un fattore determinante per le opportunità di carriera e la retribuzione. Tutto ciò si tradurrebbe in un beneficio per l'intera società, che vedrebbe riflessa una crescita economica più inclusiva e sostenibile. *Beatrice Decò*