

Abstract: Gli aspetti economici del Gender Pay Gap

Silvia Oliva

Il Gender Pay Gap, ovvero il differenziale retributivo tra uomini e donne, è la manifestazione più evidente di modelli culturali e sociali - analizzati dal lavoro di ricerca della dottoressa Irene Lovato Menin - e di modelli organizzativi che influiscono negativamente sui percorsi formativi e sulle possibilità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro (divario occupazionale e orario), così come sulla loro segregazione lavorativa sia orizzontale che verticale.

La ricerca intende esplorare da un lato come le caratteristiche personali delle lavoratrici e le specializzazioni settoriali a livello di provincia di Venezia influenzino la dimensione del GpG, dall'altro come una differente cultura organizzativa possa contribuire - attraverso nuove pratiche di gestione del lavoro e delle persone - al superamento dei differenziali retributivi, al depotenziamento degli stereotipi di genere sul lavoro e a una maggiore parità lavorativa.

La misura del GpG a livello provinciale si è strutturata utilizzando le banche dati istituzionali, mentre la dimensione delle partecche manageriali è stata sviluppata attraverso la realizzazione di 13 interviste con imprese che hanno ottenuto la certificazione di Parità di Genere (Uni Pdr 125:2022), 1 intervista a un consulente che ha accompagnato le imprese nel percorso e 1 intervista a un certificatore per comprendere a fondo il funzionamento della prassi.

Dall'analisi emerge come il percorso di certificazione rappresenti uno strumento che favorisce in primo luogo un'indispensabile revisione di tutte le pratiche organizzative attraverso un assessment che coinvolge tutti gli ambiti aziendali e che ha fatto emergere gli stereotipi inconsci, i divari inconsapevoli, i comportamenti discriminatori e non oggettivi.

In termini di buone pratiche sono emersi alcune iniziative significative soprattutto in relazione a: 1) introduzione di un figura dedicata alla gestione delle risorse umane; 2) formazione per i manager per riconoscere stereotipi e abusi e come questi possono influenzare le dinamiche del lavoro femminile in termini di percorsi di carriera e di crescita; 3) analisi e revisione del linguaggio aziendale sia nella comunicazione verso l'esterno sia interna a partire dalla fase dei colloqui e poi nelle relazione quotidiane; 4) introduzione di pratiche di talent management e performance management basate su criteri condivisi e oggettivi; 5) ampio utilizzo del part time, della flessibilità e dello smart working per supportare le persone nelle diverse fasi della loro vita; 6) particolare cura nel re-onborading di chi si assenta a lungo per maternità, malattia o altro; 7) formazione e informazione per normalizzare la paternità; 8) formazione a tutto il personale per imparare a riconoscere, denunciare e contrastare stereotipi e abusi.

Per facilitare la diffusione di tali buone pratiche tra le PMI emergono alcune proposte interessanti come attività di mentoring da parte delle più grandi, significativa attività di formazione su abusi e stereotipi e attività di assessment da parte delle associazioni di categoria e focus group tra PMI e grandi per confrontarsi sui benefici della parità a livello di employer branding e performance.