

DISPARITA SALARIALE

Giovanni De Sio Cesari

www.giovannidesio.it

Quando si parla di disparita salariale fra donne e uomini bisogna innanzi tutto chiarire un equivoco: non è che le donne a parità di funzioni guadagnino meno degli uomini: una professoressa non guadagna certamente meno di un professore. Nel passato la disparita era invece generalizzata: per esempio nell'800 le maestre guadagnavano qualcosa in meno dei maestri ma il principio è scomparso in tutti i campi . Essa è inoltre vietata da molto tempo in tutte le legislazioni di tutti i paesi (avanzati) La disparità fra uomo è donna è uscita da tempo dalla mentalità e dalla pratica dappertutto: potrebbe sussistere magari in qualche lavoro in nero ma sarebbe un fatto del tutto marginale

Quando si parla di disparità salariale ci si riferisce al fatto che, fatta la media dei salari in un determinato settore, quella femminile resta inferiore a quella maschile perchè le donne ricoprono posti meno elevati rispetto agli uomini, sempre mediamente precisiamo. Quindi le donne guadagnano mediamente meno degli uomini perchè lavorano a livelli meno alti :si tratta di una ovvia conseguenza.

Il problema allora è capire perché le donne hanno lavori meno elevati

Si possono ipotizzare tre spiegazioni

Una prima spiegazione consisterebbe nel fatto che gli uomini mediamente (non certo tutti) hanno maggiori capacità lavorative (non intelligenza che è concetto ormai desueto per la sua genericità). Certo nelle scuole le ragazze mediamente riescono meglio dei ragazzi ma la scuola richiede prevalentemente apprendimento e conformità ma per riuscire nei ruoli apicali occorre la capacità di andare oltre quello che si è appreso, la creatività, e in questo eccellerebbero gli uomini.

Una seconda spiegazione sarebbe di carattere sociale, soprattutto riguardo alla famiglia: alla fine è la madre che assume la cura dei figli, i padri, nel migliore dei casi, collaborano. Ora nei lavori esiste quello ad ore (impiegato, operaio insegnante) e quello full time (il politico, lo scienziato, i direttori generale) Il primo è compatibile con la maternità ma il secondo no. Le donne come ad esempio la Meloni per svolgere la seconda attività rinunciano ad fare le madri ed affidano i propri figli ad un'altra donna . Non tutte possono o vogliono farlo e soprattutto è impossibile a livelli economici più bassi. Allora alla fine le madri preferiscono lavori meno impegnativi E così la fidanzata può essere più brava all'università del fidanzato ma una volta divenuti coniugi e soprattutto genitori la donna si accontenta di un lavoro che

richiede un limitata numero di ore e lascia che il marito cerchi di affermarsi in campi più vasti e impegnativi. Sono fatti che più che culturali mi sembrano naturali e istintivi

Una terza spiegazione sarebbe quella del pregiudizio. In realtà io non vedo da nessuna parte una opposizione a un ruolo elevato delle donne . Allora si può pensare a complessi motivazioni sociali operanti soprattutto nella prima giovinezza. Qualche esempio: ai ragazzi non piacciono le ragazze troppo intelligenti, il successo affascina le donne ma ai ragazzi piacciono le belle curve, e le ragazze che ridono o fingono di ridere alle loro battute. Sarebbe cioè l'immagine propria che si ha dei ruoli maschile e femminile a porre le premesse del diverso successo nei due sessi

In tutti e tre casi però sembra difficile pensare a una soluzione che superi la disparità nel lavoro. Le quote rosa cioè il riservare un certo numero di posti alle donne pare cosa illogica: bisogna considerare le capacità e l'impegno a prescindere dal sesso Ci paiono anche del tutto lesive del principio alla parità dei sessi che qualcuno passi davanti a qualcun altro perché appartiene a un certo sesso, in questo caso una donna rispetto a un uomo

I ruoli sono cambiati ma restano diversi perché uomini e donne sono diversi , non hanno solo differenti organi genitali come vorrebbe un certo femminismo

Mujer y Trabajo: la brecha salarial entre hombres y mujeres".

Gabriela Cisterna

Las problemáticas de género que se evidencian hoy se manifiestan en todas las etapas y áreas de la vida. En etapas desde el nacimiento hasta la vejez y en las áreas salud, educación y trabajo.

El tema que se plantea dice relación con la brecha salarial entre hombre y mujeres.

Si bien el trato discriminatorio hacia las mujeres en el mundo laboral se refleja en sus remuneraciones, jornada, funciones, etcétera, es la brecha

salarial el dato más objetivo y escandaloso.

De acuerdo a la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2016 realizada por el INE, los Hombres percibieron un ingreso medio de \$601.311, mientras que en las Mujeres el ingreso medio llegó a \$410.486. Así, la brecha salarial de género se ubicó en -31,7% en menoscabo de las Mujeres.

El Código del Trabajo contempla, en el artículo 62 bis, una herramienta legal, que dispone: "El empleador deberá dar

cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad". Esta herramienta consiste en una denuncia judicial en procedimiento de Tutela Laboral y para ejercerla, previamente debe estar concluido el procedimiento establecido en el Reglamento interno de la Empresa. Es una disposición de compleja aplicación, toda vez que contempla más criterios diferenciadores que la propia Constitución (capacidad e idoneidad) como son las calificaciones, responsabilidad o productividad, factores muy amplios lo que, sumado a las investigaciones previas, que impiden ejercer efectivamente una denuncia.

Esta brecha responde a patrones culturales, siendo el hombre el "llamado" a tener una remuneración principal; a las dificultades de conciliar la vida familiar y trabajo con largas jornadas laborales y dificultades en el cuidado de los hijos, que son asumidas casi absolutamente por las mujeres.

Son los movimientos sociales los que generan estos cambios estructurales, los que evidencia problemas, centran las discusiones y permiten su modificación para estar en una sociedad de respeto, igualdad y pleno ejercicio de nuestros derechos. Resulta evidente que hoy el cambio es urgente y un imperativo moral irresistible.