



THEMATIC STUDIES ON GENDER EQUALITY

*Study 02: Gender Pay Gap: a regional
perspective.*

STUDI TEMATICI SULLA PARITÀ DI GENERE

*Studio 02: Differenziale retributivo di genere:
una prospettiva regionale.*



This is the collection of the thematic studies on gender equality in Veneto Region an outcome of Component 3 of the project “Gender for Growth” (G4G) and has been realized by the Veneto Region, with the scientific coordination of Veneto Lavoro . The report is available at the project’s website: www.gender4growth.eu

G4G is part-financed by the European Union (ERDF) through the Interreg IV C Programme.

Its content is the sole responsibility of the authors and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

Edited by

Patrizia Loiola
Alberto Ferri
Lorenzo Liguoro
Sandra Rainero
Romilda Patella



October 2011

TABLE OF CONTENTS

<i>Thematic Studies on Gender Equality</i>	5
Study 02: Gender Pay Gap: a regional perspective.....	5
Study 02: Differenziale retributivo di genere: una prospettiva regionale	11

Thematic Studies on Gender Equality

Study 02: Gender Pay Gap: a regional perspective

*The average difference between men's and women's hourly earnings is known as the gender pay gap. The **gender pay gap** reflects ongoing discrimination and inequalities in the labour market which, in practice, mainly affect women. Its causes are complex and interrelated¹.*

Starting from this definition of “gender pay gap” (GPG), the G4G Thematic Study carried out by Veneto Region (Veneto Lavoro staff) aims at drawing an updated picture of the current situation, by collecting and analyzing the most recent data and the most significant research focusing on National and Regional level. These data will be compared to the EU – level statistics, in order to measure the differences and to identify the steps to be taken to reduce the gap between the existing situation and the objectives of the Europe 2020 strategy.

Italy and Gender Pay Gap: difficult situation hidden behind good results

The European data are confirmed also by a recent survey of ISTAT (May 2011) at national level, where it is stated that women's incomes are 20% lower than men's: if the average male retribution is around 1,400 euros, the female one stops at 1,131 euros.

Even if 20% of gender pay gap may not seem high if compared to other EU countries' performance, as EU research confirms “In most of the countries in which the female employment rate is low (e.g. Malta, **Italy**, Greece, Poland), the pay gap is lower than the EU average, which may reflect the small proportion of low-skilled or unskilled women in the workforce”. In order to verify this assumption, the analysis of the most significant documents and researches in the field of gender pay gap and in particular the research carried on it by ISFOL “*Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*”², edited by the Ministry of Health and Social Policies in 2010, will help to shed light on this controversial issue.

	Single	Daughters	Couple with Children	Couple with no Children	Single Parent	Total	Table 1 Women 35-45 years old, working condition,
North							
Employed	87.4	81.4	67.3	79.3	85.9	72.3	

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>

² <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/differenzialeretriativo.htm>

Searching for E.	7.4	4.2	2.5	4.1	2.6	3.1	family framework and territorial distribution	
Housewife	1.0	6.4	29.5	14.9	11.1	22.9		
Other	4.2	8.0	0.8	1.8	0.5	1.6		
Va 000	184	147	1,587	242	165	2,325		
Centre								
Employed	94.2	84.0	63.3	77.0	70.3	69.1	ISFOL, <i>Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento</i> , edited by the Ministry of Health and Social Policies in 2010	
Searching for E.	1.9	10.0	2.4	6.0	9.6	3.9		
Housewife	2.9	1.8	33.5	15.4	20.1	25.9		
Other	0.9	4.2	0.8	1.5	0.0	1.0		
Va 000	81	70	684	101	94	1,030		
South								
Employed	67.6	47.5	36.0	53.5	57.8	40.6		
Searching for E.	13.0	19.0	5.2	3.9	12.9	7.1		
Housewife	15.7	20.9	75.4	39.4	25.4	49.6		
Other	3.8	12.7	1.4	3.3	3.8	2.7		
Va 000	81	157	1,377	98	98	1,811		
Italy								
Employed	84.4	67.6	54.7	73.0	74.1	60.6		
Searching for E.	7.4	11.5	3.5	4.5	7.3	4.7		
Housewife	4.9	11.6	40.8	20.4	17.4	32.9		
Other	3.3	9.3	1.0	2.0	1.3	1.9		
Va 000	346	374	3,648	441	357	5,166		

Table 1 reveals how the Italian low gender pay gap could be effectively linked to the low employment rate of female workforce, as suggested by EU experts. The survey has been carried out in 2008 through questionnaires and reached more than 5,000 women in all the three areas of the Italian peninsula. In particular, it is interesting to notice how in South Italy the percentage of employed women is only 40.6% (against the 60.6% at national level) and how the 49.6% (against the 32.9%) of women is housewife. With such an high number of women “out of labour market”, it is quite normal to find low gender pay gap level in Italy, but we need to underline how this datum is not significant to describe the real situation.

In order to better explain how much the “employment level” (and “age”, as another important criterion) can influence gender pay gap indicators in Italy, we refer to a research of ISTAT titled “*La situazione del Paese nel 2004*” (Annual Report), carried out among enterprises with at least 10 workers and belonging to the private non-agricultural sector. The survey methodology distinguished between the “equipment effect” (how much a single aspect, as human capital / contractual situation / enterprise dimension affects salary) and the “retribution effect” (how much a single aspect is differently paid to women with respect to men). The survey revealed how gender pay gap globally considered was about 16%, with the “equipment” component scoring 4.9% and the

“retribution component” scoring 11.1%. The “retribution” effect is due to several causes, but the main reason is surely the “different remuneration of age”. If for men (excluding every other detected effect) the retribution raises with the age of 0,8%, for women it raises only of 0.5%. Moreover, the age-factor influences the retribution also from the “equipment” point of view, due to the fact that male workers are older than female’s colleagues: on one side, female employment great increase is a recent phenomenon and on the other side women were (and are) traditionally characterized by an “anticipated working life” with respect to men (they usually enter and leave first!). Women have usually less “working years on their shoulders in a firm”, but in general, ageing in a firm for a woman does not mean lower retribution than men’s. So, the differences in retribution are more affected by age than by discrimination. It is worth to say that, in this case, the maternity for women represents a strong obstacle for equal retribution!

Gender pay gap in Italy is evident since the beginning of working life and remains (in some cases increases) during the middle part of the professional career, when it is more difficult for women to balance professional and personal life (children, family, etc...).

Following an historical trend, the GPG in Italy has been on the decrease in more recent years. The last column of Table 2 (Average Retribution for typology of Job and Gender, 2002) shows how the Gender Pay Gap in 2002 was 23.3%, while the most recent survey revealed a 16% rate in 2004 and little over 10% in 2008. But, as underlined above, these results have to be read through the lens of the high female unemployment level registered in Italy.

Table 2

Average Retribution for typology of Job and Gender, 2002

Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Operaio	12.432	8.960	11.371	27,9%
Impiegato	16.655	13.500	14.913	18,9%
Dirigente/direttivo	29.584	21.815	27.581	26,3%
Imprenditore/libero profess.	22.927	17.986	21.595	21,6%
Altro autonomo	16.890	11.573	15.301	31,5%
Totale	16.347	12.537	14.859	23,3%

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

Gender Pay Gap in Veneto Region: a difficult situation hidden behind good results

The most recent data concerning the gender pay gap in Veneto Region refer to 2000-2004 and had been collected in “I redditi delle donne e degli uomini in Veneto – Quali prospettive per una fiscalità di genere?” by the Regional Councillor for budget issues of Veneto Region. Differently from the previous mentioned surveys, the Veneto Region analysis considered the “amount of earnings declared by women and men” in the

different Provinces of the Veneto, indirectly including also the “unemployed” in the data³.

The researchers discovered that the “real” gender pay gap in Veneto Region is about 40% (and not only the 19% indicated by the EU statistics). Table 3 shows the distribution of the GPG among the 7 provinces.

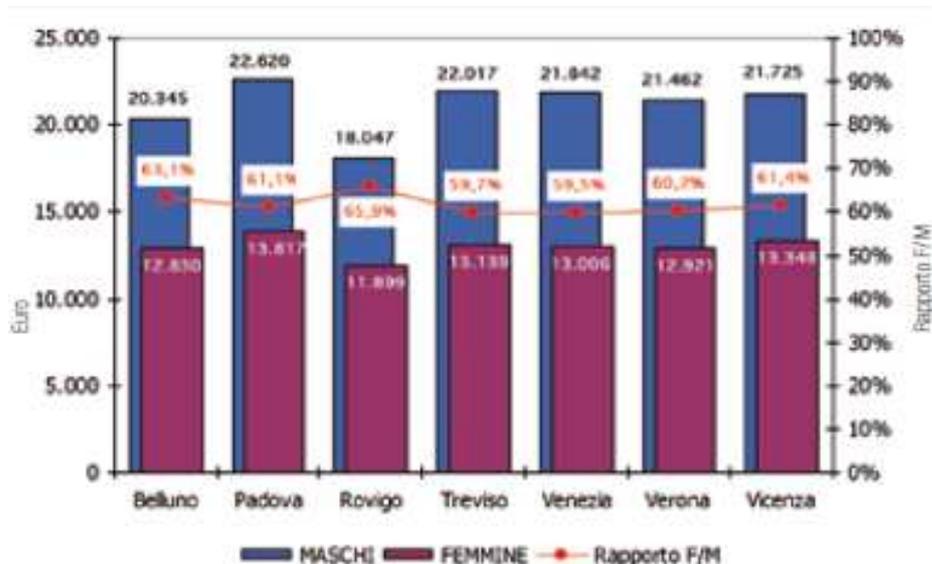


Table 3 - Gender Pay Gap distribution among the Veneto Region Provinces (2000-2004)

The Province of residence of the tax-payer deeply influences the gender pay gap. Rovigo and Belluno are the provinces in which the incomes declared by women and men strongly differ from the national average. Otherwise, while the territorial profile of women’s incomes is quite homogenous, the territorial variability of male incomes is higher, in particular in Rovigo and Belluno provinces. While the difference between the medium income of men and of women in the other provinces is around 60% (around 8,000 euros), in Belluno and Rovigo the difference is respectively 63.1% and 65.9%.

The gender pay gap is lower in the less developed and less rich provinces and this is linked to the fact that in these areas the medium male income is far lower than the Regional average. These results also seem to show that the economic development of an area leads to higher gender pay gap. Together with the implementation of economic development policies for disadvantaged areas, it is necessary to implement also gender oriented policy to avoid the spreading of the gender pay gap.

In general terms, the Veneto Region’s survey identified some general assumptions:

³ In fact, by calculating the overall amount of taxes (calculated in % of the earnings) paid by women and men in a certain period of time (2000-2004), also the “unemployed women” affect the data creation, because the lack of taxes-declaration means a lack of retribution.

- a) the differences in terms of incomes between women and men tend to increase during the period of life in which greater conciliation problems linked to professional life and family care occur (from 40 to 60 years)
- b) the gender pay gap is lower in less rich provinces;
- c) for women, the overall income is more affected by the incomes deriving from “classic employment”;
- d) the bigger gender pay gap relates to entrepreneurial / autonomous activities incomes;
- e) women enter the entrepreneurial world with greater difficulties;
- f) for women, the importance of “shareholding incomes” is lower than for men;
- g) the medium income of women increases with the dimension of the family;
- h) for women aged 20 – 39, more family concerns mean less incomes;
- i) the gender pay gap for married women is greater if compared with the one of single women;
- j) the real estate income is higher for women than for men, in particular for single women;
- k) the inherited real estate is an “exchange-factor” among genders, through the allocation of current income to men (male family breadwinners) and the collected saving to women;
- l) the higher is the number of children, the lower is the participation of married women to income building processes
- m) the percentage of women with no income increases with the increasing of their husbands’ income, as well as the income of a married woman decreases with the increasing of her husband’s income.

Is it a matter of intelligence and culture?

The above mentioned data seem to show a clear picture of the gender pay gap in Italy and in Veneto Region in particular. The factors behind these differences had been identified: sharing between professional and family life, maternity, a little bit of cultural discrimination. But what about “educational level”?

A recent survey of Almalaurea⁴ revealed that in Italy women with the same educational level as men (the same University Degree) earn less than men. The survey considered the most important universities in Italy, but we took into consideration only the most important university in Veneto Region. Here some data:

University	Faculty	Men Income after 1 year	Women Income after 1 year	Gender Pay Gap
Padua	Psychology	923 euro / month	596 euro / month	327 (36%)
Verona	Language	1,110 euro / month	880 euro / month	230 (21%)
Venice	Maths	1,025 euro / months	673 euro / months	325 (35%)
Veneto (av.)	average	1,079 euro / month	894 euro / month	185 (18%)

⁴ http://www.almalaurea.it/info/almanews/salastampa/rassegna/2011/110311_cv.pdf

As it is possible to see, there are impressive gaps between the female incomes and the male incomes one year after the exit from the University, for graduates of the same faculty. Even if the medium gender pay gap of Veneto Region universities is 18% (quite in line with the EU average, which is 20%), the situation cannot be considered acceptable.

Ms Romana Frattini, the component of the Equal Opportunities Committee of Ca' Foscari University in Venice, declared that "this problem is often underestimated and also women themselves believe that is something not existing anymore. Women are underpaid first, and then underdeveloped in terms of career. Women incomes, at directorate level, are 30% lower than male incomes in firms".

Study 02: Differenziale retributivo di genere: una prospettiva regionale

*La differenza media tra le retribuzioni orarie degli uomini e quelle delle donne è nota come differenziale retributivo di genere. Il **differenziale retributivo di genere** riflette le discriminazioni e le ineguaglianze in essere nel mercato del lavoro che, in pratica, colpiscono soprattutto le donne. Le sue cause sono complesse e interrelate⁵.*

Partendo da questa definizione di “**differenziale retributivo di genere**” (Gender Pay Gap), lo Studio Tematico svolto dalla Regione Veneto (esperti/e di Veneto Lavoro) nell’ambito del progetto G4G ha lo scopo di tracciare un quadro aggiornato dell’attuale situazione, raccogliendo e analizzando i dati più recenti e la ricerca più significativa che mettono a fuoco il livello nazionale e regionale. Questi dati saranno comparati con le statistiche a livello UE, allo scopo di misurare le differenze e individuare le misure da prendere per ridurre il divario tra la situazione esistente e gli obiettivi della strategia Europa 2020.

L’Italia e il differenziale retributivo di genere: una situazione difficile nascosta dietro buoni risultati

I dati europei sono confermati anche da una recente indagine dell’ISTAT (maggio 2011) a livello nazionale, in cui si afferma che i redditi delle donne sono del 20% inferiori a quelli degli uomini: se la retribuzione media maschile è di circa 1.400 euro, quella femminile si ferma a 1.131 euro.

Anche se il 20% di differenziale retributivo di genere può non sembrare alto se comparato con quello di altri paesi UE, come conferma la ricerca UE “Nella maggior parte dei paesi in cui il tasso di occupazione femminile è basso (ad esempio Malta, **Italia**, Grecia, Polonia), il differenziale retributivo è più basso della media UE, il che può rispecchiare la presenza di una piccola proporzione di donne scarsamente o per nulla competenti nella forza lavoro”. Allo scopo di verificare questo presupposto, l’analisi dei documenti e delle ricerche più significative nel campo del differenziale retributivo di genere e in particolare la ricerca condotta sull’argomento dall’ISFOL “*Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*”⁶, pubblicata dal Ministero della Sanità e delle Politiche Sociali nel 2010, aiuteranno a far luce su questa controversa questione.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>

⁶ <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/differenzialeretributivo.htm>

	Donne non sposate	Figlie	Coppia con figli/ie	Coppia senza figli/ie	Famiglia mono parentale	Totale	Tabella 1 Donne di 35-45 anni d'età, condizione occupazionale, struttura familiare e distribuzione territoriale ISFOL, <i>Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento</i> , pubblicato dal Ministero della Salute e delle Politiche Sociali in 2010
Nord							
Occupate	87,4	81,4	67,3	79,3	85,9	72,3	
In cerca di lavoro	7,4	4,2	2,5	4,1	2,6	3,1	
Casalinghe	1,0	6,4	29,5	14,9	11,1	22,9	
Altro	4,2	8,0	0,8	1,8	0,5	1,6	
Va 000	184	147	1.587	242	165	2.325	
Centro							
Occupate	94,2	84,0	63,3	77,0	70,3	69,1	
In cerca di lavoro	1,9	10,0	2,4	6,0	9,6	3,9	
Casalinghe	2,9	1,8	33,5	15,4	20,1	25,9	
Altro	0,9	4,2	0,8	1,5	0,0	1,0	
Va 000	81	70	684	101	94	1.030	
Sud							
Occupate	67,6	47,5	36,0	53,5	57,8	40,6	
In cerca di lavoro	13,0	19,0	5,2	3,9	12,9	7,1	
Casalinghe	15,7	20,9	75,4	39,4	25,4	49,6	
Altro	3,8	12,7	1,4	3,3	3,8	2,7	
Va 000	81	157	1.377	98	98	1.811	
Italia							
Occupate	84,4	67,6	54,7	73,0	74,1	60,6	
In cerca di lavoro	7,4	11,5	3,5	4,5	7,3	4,7	
Casalinghe	4,9	11,6	40,8	20,4	17,4	32,9	
Altro	3,3	9,3	1,0	2,0	1,3	1,9	
Va 000	346	374	3.648	441	357	5.166	

La Tabella 1 rivela come il basso differenziale retributivo di genere italiano potrebbe essere effettivamente connesso al basso tasso di occupazione della forza lavoro femminile, come suggerito dagli/dalle esperti/e dell'UE. L'indagine è stata svolta nel 2008 attraverso questionari e si è rivolta a più di 5.000 donne in tutte e tre le aree della penisola italiana. In particolare, è interessante osservare come nell'Italia Meridionale la percentuale di donne occupate è solo del 40,6% (contro il 60,6% a livello nazionale) e come il 49,6% (contro il 32,9%) di donne rientra nella categoria delle casalinghe. Con un numero così alto di donne "fuori dal mercato del lavoro", è assolutamente normale trovare un basso livello di differenziale retributivo di genere in Italia, ma dobbiamo sottolineare come questo dato non sia significativo per descrivere la situazione reale.

Allo scopo di spiegare meglio quanto il "livello occupazionale" (e "l'età", come altro importante criterio) può influenzare gli indicatori di differenziale retributivo di genere in

Italia, ci riferiamo alla ricerca dell'ISTAT intitolata *"La situazione del Paese nel 2004"* (Report Annuale), condotta tra imprese con almeno 10 dipendenti e appartenenti al settore privato non-agricolo. La metodologia di indagine ha distinto tra l'"effetto sistema organizzativo" (quanto un singolo aspetto, come capitale umano / situazione contrattuale / dimensione dell'impresa influisce sulla retribuzione) e l'"effetto retribuzione" (quanto un singolo aspetto è pagato in modo differente alle donne rispetto agli uomini). L'indagine ha rivelato come il differenziale retributivo di genere globalmente considerato era circa del 16%, con un'incidenza del 4,9% della componente "sistema organizzativo" e dell'11,1% della "componente retribuzione". L'effetto "retribuzione" è determinato da diverse cause, ma la ragione principale è sicuramente la "differente remunerazione dell'età". Se per gli uomini (escludendo ogni altro effetto scoperto) la retribuzione aumenta con l'età dello 0,8%, per le donne aumenta solo dello 0,5%. Inoltre, il fattore età influenza la retribuzione anche dal punto di vista "sistema organizzativo", a causa del fatto che i lavoratori uomini sono più anziani delle loro colleghe: da un lato, il grande aumento dell'occupazione femminile è un fenomeno recente e dall'altro lato le donne sono state (e sono) tradizionalmente caratterizzate da una "vita lavorativa anticipata" rispetto agli uomini (esse di solito entrano ed escono prima!). Le donne hanno di solito meno "anni di lavoro sulle proprie spalle in una azienda", ma in generale, l'anzianità in azienda per una donna non significa una retribuzione più bassa di quella degli uomini. Quindi, le differenze di retribuzione sono più influenzate dall'età che dalla discriminazione. Vale la pena di dire che, in questo caso, la maternità per le donne rappresenta un grosso ostacolo per una uguale retribuzione!

Il differenziale retributivo di genere in Italia è evidente dall'inizio della vita lavorativa e rimane (in alcuni casi cresce) durante la parte centrale della carriera professionale, quando è più difficile per le donne conciliare la vita professionale e quella personale (figli/ie, famiglia, ecc.).

Seguendo una tendenza storica, il differenziale retributivo di genere in Italia è stato in decrescita negli anni più recenti. L'ultima colonna della Tabella 2 (Retribuzione media per genere e posizione professionale, 2002) mostra come il differenziale retributivo di genere nel 2002 fosse del 23,3%, mentre l'indagine più recente ha rivelato un tasso del 16% nel 2004 e di poco superiore al 10% nel 2008. Ma, come sottolineato sopra, questi risultati devono essere letti attraverso le lenti dell'alto livello di disoccupazione femminile registrato in Italia.

Tabella 2

reato medio al lavoro secondo il genere e la posizione professionale

Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Operaio	12.432	8.960	11.371	27,9%
Impiegato	16.655	13.500	14.913	18,9%
Dirigente/direttivo	29.584	21.815	27.581	26,3%
Imprenditore/libero profess.	22.927	17.986	21.595	21,6%
Altro autonomo	16.890	11.573	15.301	31,5%
Totale	16.347	12.537	14.859	23,3%

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

Il differenziale retributivo di genere in Veneto: una situazione difficile nascosta dietro buoni risultati

I più recenti dati riguardanti il differenziale retributivo di genere in Veneto si riferiscono al 2000-2004 e sono stati raccolti in *“I redditi delle donne e degli uomini in Veneto – Quali prospettive per una fiscalità di genere?”* dall'Assessorato Regionale al bilancio della Regione Veneto. Diversamente dalle indagini menzionate sopra, l'analisi della Regione Veneto ha preso in considerazione l'“ammontare dei redditi dichiarati da donne e uomini” nelle diverse Province del Veneto, includendo indirettamente nei dati anche i/le “disoccupati/e”⁷. I/le ricercatori/trici hanno scoperto che il differenziale retributivo di genere “reale” nella Regione Veneto è di circa il 40% (e non solo del 19% indicato dalle statistiche UE). La Tabella 3 mostra la distribuzione del differenziale retributivo di genere nelle 7 province.

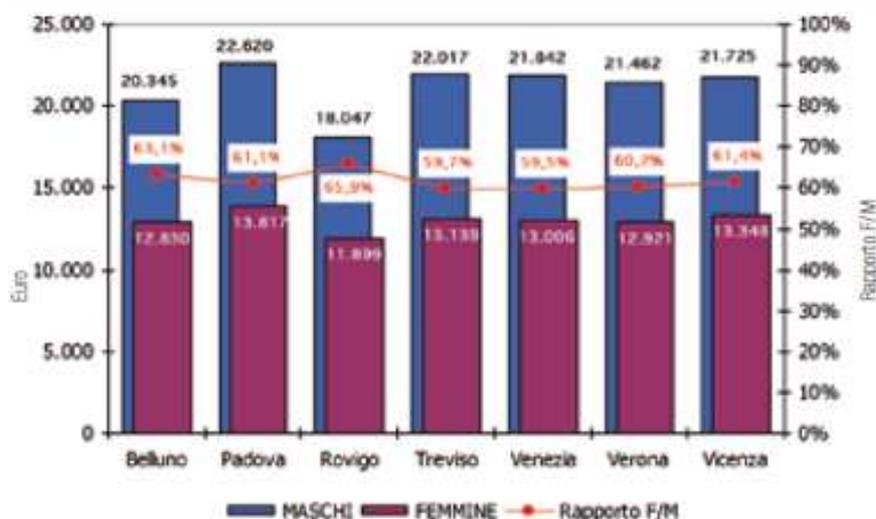


Tabella 3 - Distribuzione del differenziale retributivo di genere nelle Province della Regione Veneto (2000-2004)

⁷ Infatti, calcolando l'ammontare complessivo delle tasse (calcolate in % ai redditi) pagate dalle donne e dagli uomini in un certo periodo di tempo (2000-2004), anche le “donne disoccupate women” influiscono sulla creazione dei dati, perché la mancanza di dichiarazione dei redditi significa una mancanza di retribuzione.

La Provincia di residenza del/della contribuente influenza profondamente il differenziale retributivo di genere. Rovigo e Belluno sono le province in cui i redditi dichiarati dalle donne e dagli uomini differiscono fortemente dalla media nazionale. Diversamente, mentre il profilo territoriale dei redditi delle donne è abbastanza omogeneo, la variabilità territoriale dei redditi degli uomini è più alta, in particolare nelle province di Rovigo e di Belluno. Mentre la differenza tra il reddito medio degli uomini e quello delle donne nelle altre province è circa del 60% (circa 8.000 euro), in quelle di Belluno e di Rovigo la differenza è rispettivamente del 63,1% e del 65,9%.

Il differenziale retributivo di genere è inferiore nelle province meno sviluppate e meno ricche e ciò è collegato al fatto che in queste aree il reddito medio degli uomini è molto più basso della media regionale. Questi risultati sembrano anche mostrare che lo sviluppo economico di un'area porta ad un differenziale retributivo di genere più alto. Insieme all'implementazione di politiche di sviluppo economico per le aree svantaggiate, è necessario implementare anche politiche attente al genere per evitare l'allargamento del differenziale retributivo di genere.

In termini generali, l'indagine della Regione Veneto ha individuato alcuni presupposti generali:

- n) le differenze in termini di redditi tra le donne e gli uomini tendono a crescere durante la fase della vita in cui si concentrano i maggiori problemi di conciliazione tra vita professionale e cure familiari (dai 40 ai 60 anni)
- o) il differenziale retributivo di genere è inferiore nelle province meno ricche;
- p) per le donne, il reddito complessivo è più influenzato dai redditi che derivano dall'“occupazione classica”;
- q) il maggiore differenziale retributivo di genere si riferisce ai redditi da attività imprenditoriali / di lavoro autonomo;
- r) le donne accedono al mondo imprenditoriale con maggiori difficoltà;
- s) per le donne, l'incidenza dei “redditi da partecipazione azionaria” è inferiore che per gli uomini;
- t) il reddito medio delle donne cresce all'aumentare del nucleo familiare;
- u) per le donne con età compresa tra i 20 e i 39 anni, un maggior carico familiare determina minori redditi;
- v) il differenziale retributivo di genere per le donne sposate è maggiore se comparato a quello delle donne non sposate;
- w) il reddito immobiliare è più alto per le donne che per gli uomini, in particolare per le donne non sposate;
- x) il patrimonio immobiliare rappresenta un “elemento di scambio” tra i generi, attraverso l'attribuzione del reddito corrente agli uomini (procacciatori di reddito familiare) e del risparmio accumulato alle donne;
- y) all'aumentare del numero dei/delle figli/ie si riduce la partecipazione delle donne sposate alla formazione del reddito.
- z) la percentuale delle donne che non hanno redditi tende ad aumentare al crescere del reddito percepito dal marito, così come il reddito di una donna sposata diminuisce all'aumentare del reddito del marito.

È una questione di intelligenza e di cultura?

Sembra che i dati menzionati sopra traccino un quadro chiaro del differenziale retributivo di genere in Italia e in particolare nella Regione Veneto. I fattori che determinano queste differenze sono stati individuati: conciliazione tra vita professionale e familiare, maternità, un po' di discriminazione culturale. Ma che dire del "livello d'istruzione"?

Una recente indagine di Almalaurea⁸ ha rivelato che in Italia le donne con lo stesso livello di istruzione degli uomini (la stessa laurea) guadagnano meno degli uomini. L'indagine ha considerato le più importanti università in Italia, ma noi abbiamo preso in considerazione solamente le più importanti università del Veneto. Ecco alcuni dati:

Università	Facoltà	Reddito maschile dopo 1 anno	Reddito femminile dopo 1 anno	Differenziale salariale di genere
Padova	Psicologia	923 euro / mese	596 euro / mese	327 (36%)
Verona	Lingue	1.110 euro / mese	880 euro / mese	230 (21%)
Venezia	Matematica	1.025 euro / mese	673 euro / mese	325 (35%)
Veneto (media)	media	1.079 euro / mese	894 euro / mese	185 (18%)

Come si può vedere, ci sono differenziali impressionanti tra i redditi delle donne e quelli degli uomini un anno dopo l'uscita dall'Università, per laureati/ della stessa facoltà. Anche se il differenziale retributivo di genere medio nelle università del Veneto è del 18% (abbastanza in linea con la media UE, che è del 20%), la situazione non può essere considerata accettabile.

Romana Frattini, componente del Comitato Pari Opportunità dell'Università di Ca' Foscari a Venezia, ha dichiarato che "questo problema è spesso sottostimato e anche le donne stesse credono che sia qualcosa che non esiste più. Le donne sono prima sottopagate, e poi insufficientemente sviluppate in termini di carriera. I redditi delle donne, a livello dirigenziale, sono del 30% più bassi dei redditi degli uomini nelle aziende".

⁸ http://www.almalaurea.it/info/almanews/salastampa/rassegna/2011/110311_cv.pdf

**Thematic studies on Gender Equality.
Study 02 Gender Pay gap**

**Studi tematici sulla parità di genere:
Studio 02: Differenziale retributivo di genere: una prospettiva regionale.**



www.gender4growth.eu



THE PROJECT IS PART FINANCED BY THE
EUROPEAN UNION WITH THE ERDF



Consiliul Județean TIMIȘ



REGIONE DEL VENETO

