

## Gender Pay gap: al minimo nel Middle Management e tra le laureate

LINK: <http://www.affaritaliani.it/costume/gender-pay-gap-al-minimo-nel-middle-management-tra-le-laureate-592546.html>



Gender Pay gap: al minimo nel Middle Management e tra le laureate Nel caso di Quadri e Impiegati il gap diminuisce in ambito Amministrazione, Finanza, Controllo / Legale e Risorse Umane dove quasi si azzerava. Il diavolo veste Prada L'analisi di Miriam Quarti, Senior Consultant e Responsabile dell'area Reward&Performance di **OD&M Consulting (Gi Group)** Nonostante le differenze salariali tra uomini e donne siano presenti per tutte le categorie professionali e siano determinate in prevalenza dalla differenza sulla componente fissa, il 26° Rapporto sulle Retribuzioni conferma una generale diminuzione del gap di genere, con l'eccezione degli Operai ( 2.200.euro in meno per le donne). La riduzione maggiore si ha fra i Quadri (da 6,2 a 4,1% per 2.450 euro di differenza tra uomini a quota 62.801 euro di RTA\* e donne 60.352), dove si raggiunge il livello più basso riscontrato dal 2014, e si conferma la categoria professionale con il gap di genere minimo grazie alla crescita per le donne sia della componente variabile che di quella fissa. Il gap di genere più elevato si riscontra, invece, fra i Dirigenti dove un uomo guadagna circa 13.680 euro in più di una collega donna (per un differenziale stabile, sceso solo lievemente da 11,8 a 11,4%, uomini a quota con 133.447 euro di RTA, donne 119.766), dato su cui influisce il maggior numero di uomini nelle posizioni dirigenziali più strategiche. Gli Impiegati hanno visto ridursi la forbice fra le retribuzioni di 1,5 punti (da 12,6 a 11,1% per 3.400 euro di scarto, uomini con 34.083 euro di RTA, donne 30.678) grazie alla componente fissa che è aumentata del 3,6% per queste ultime. È da segnalare come il mercato stia riconoscendo in termini retributivi il peso organizzativo e strategico del Middle Management e il gap diminuisca in quelle aree funzionali dove le donne sono maggiormente presenti e hanno maggiori possibilità di crescita professionale. Così a parte la categoria dei Dirigenti, nel caso di Quadri e Impiegati, il gap diminuisce in ambito Amministrazione, Finanza, Controllo / Legale e Risorse Umane dove quasi si azzerava; si attesta infatti sull'1,1%, ovvero 700 euro in più per gli uomini a livello di Quadri, mentre per gli Impiegati in ambito HR, come gli Specialisti HR, lo scarto per quanto riguarda la retribuzione totale arriva allo 0,7%, pari a 200 Euro. La laurea tende ad attenuare le differenze di genere tra i giovani; gli uomini guadagnano in media sempre di più rispetto alle donne, tuttavia fra i laureati le differenze fra le retribuzioni maschili e femminili sono più contenute (9% di scarto rispetto a 10% dei non laureati). Il titolo di studio ha il suo peso al di là del gap di genere: se infatti guardiamo alle differenze retributive tra le donne laureate e quelle non laureate vediamo che una laureata in fase d'ingresso nel mondo del lavoro guadagna il 15% in più rispetto a una non laureata con più esperienza, (per gli uomini il divario è pari al 10%). \*RTA: Retribuzione totale annua data da retribuzione base/fissa più retribuzione variabile effettivamente percepita Commenti Ci sono altri 0 commenti. [Clicca per leggerli](#)