



UNIVERSITÀ  
DI TORINO

**cirsde**  
centro interdisciplinare di ricerche  
e studi delle donne e di genere

**GENDER**

**PAY**

**GAP**

**NEL GIORNALISMO**

a cura di Marinella Belluati e  
Francesca Tampone



# GENDER PAY GAP

**Segregazione occupazionale:** le donne si concentrano in settori meno remunerati e prestigiosi.

**Soffitto di cristallo:** barriere invisibili per le donne nelle posizioni apicali.

**La penalty della maternità e della cura:** le donne subiscono una penalizzazione salariale dopo la maternità e sono più impegnate nelle attività di cura.



# GENDER PAY GAP

**Lacuna nella conoscenza:** dati frammentati, in particolare sul lavoro autonomo e precario.

**Qualità dell'informazione:** la *diversity* anche in posizioni apicali stimola un coverage meno stereotipato.

**Urgenza normativa:** direttiva UE 2023/970 per la trasparenza retributiva (entro il 2026) e Legge regionale n. 11 del 19 maggio 2021 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità



# CAMPIONE

Hanno risposto alla survey **221 persone**, di cui 139 donne (62.9%) e 82 uomini (37.1%)

Le persone rispondenti hanno per lo più tra i **46 e i 60 anni** (40.6%, 89 UA) e un titolo di studio di **laurea magistrale** (59.3%, 131 UA)

In media, le donne sono più formate degli uomini (33.3% vs 20%)



# CAMPO PRECARIO

Nel 62,2% dei casi (137 UA), chi ha risposto ha una carriera nel campo del giornalismo da **oltre vent'anni**

Nonostante ciò, la **stabilizzazione** (38.5%, 85 UA a contratto TI) arriva molto **tardi** (24.9%, 55 UA, con 2-5 anni nell'attuale posizione)



# CAMPO POVERO

Il 32.1% (71 UA) delle persone rispondenti ha un **RAL inferiore a 20,000€**, 34.5% donne e 28% uomini

Gli uomini più frequentemente hanno un reddito **>40,000€** (23.2%, vs 18.7% donne)

Le donne lamentano un **peggioramento** della propria **retribuzione** negli ultimi 5 anni (25.2%, 35 UA vs 15.9% uomini, 13 UA)



# CURA = PENALITÀ

Le donne sono coloro che usufruiscono di più dei **congedi** per salute (24.5% vs 15.9% uomini), parentali (23% vs 3.7% uomini) e per necessitanti di cura (21.6% vs 8.5% uomini)

Le stesse sono coloro che sostengono il maggiore carico di **cura dell\* figli\*** (19.4% vs 7.3% uomini), anche dichiarato dagli stessi uomini ("più a carico dell\* partner" 4.9% vs 0.7% dichiarato dalle donne)



# CURA = PENALITÀ

Durante tali congedi il 23.7% (33 UA) delle donne accusano un **impatto sulla retribuzione** (vs 12.2% uomini)

Al rientro dai congedi, le stesse donne sono coloro che pagano il prezzo più alto: 20.9% (vs 2.4% uomini) denunciano **difficoltà** e situazioni come: licenziamenti, mobbing e demansionamenti



# PARLIAMO DI SOLDI?

	<b>MEDIA DONNE</b>	<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>MEDIA UOMINI</b>
Ritengo di conoscere la fascia retributiva media per il mio ruolo all'interno dell'azienda	5	5,5	6,3
Ritengo che i criteri di definizione del mio attuale stipendio siano chiari e trasparenti	4,6	5	5,7
Percepisco aperta la possibilità nella mia azienda di discutere della mia retribuzione con i miei superiori	3,2	3,5	4

Grazie alle scale Likert (1= per niente d'accordo, 10= assolutamente d'accordo), sono state indagate anche opinioni e percezioni, rispetto a diverse dimensioni.

In particolare, emerge come - in quadro **complessivamente e generalmente critico**, al di là del genere delle persone rispondenti - sembrerebbe che le donne ammettano più difficoltà a **conoscere e a discutere della propria retribuzione**.

# CONFRONTIAMOCI


	<b>MEDIA DONNE</b>	<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>MEDIA UOMINI</b>
A parità di ruolo e responsabilità le retribuzioni degli uomini sono superiori rispetto a quelle delle donne	5,1	4,4	3,2
A parità di inquadramento contrattuale corrispondente al proprio la retribuzione complessiva dei suoi colleghi uomini è variata di più rispetto alle sue colleghe donne	4,7	4,3	3,5
Le possibilità di avanzamento di carriera sono uguali per uomini e donne	4,4	5,1	6,3
Gli uomini hanno una più elevata retribuzione di base	4,4	3,9	3
In generale, gli uomini ricevono più benefit rispetto alle donne	4,1	3,6	2,8

Qui si evidenzia un'asimmetria di percezione del problema: le donne riconoscono un po' più chiaramente l'esistenza di **squilibri retributivi e di carriera**, mentre gli uomini tendono a percepire il sistema come più equilibrato.

# L'IMPEGNO DELL'AZIENDA

	<b>MEDIA DONNE</b>	<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>MEDIA UOMINI</b>
Al di là dell'aspetto normativo essenziale, la mia azienda adotta misure per contrastare il gender gap	4	4,5	5,5
La mia azienda a livello stipendiale incentiva l'assunzione di donne	3,7	4,1	4,9
La mia azienda valorizza le competenze indipendentemente dal genere	5,3	5,8	6,5

Anche rispetto alle percezioni rispetto all'impegno che l'azienda per cui si lavora mette in campo per il **contrasto del gender gap e per la valorizzazione delle competenze** si evince che gli uomini sono mediamente più d'accordo e quindi soddisfatti della situazione, mentre le donne lamentano più criticità.



Il gender pay gap nel giornalismo non riguarda solo le retribuzioni, ma anche il potere, la narrazione e la costruzione della realtà pubblica.