UNIVERSITÀ DI TORINO

Il costo *invisibile* dell'informazione

Indagine sul gender pay gap nel giornalismo piemontese

CIRSDe — Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere · Università di Torino

Ordine dei Giornalisti del Piemonte

Il costo invisibile dell'informazione. Indagine sul gender pay gap nel giornalismo piemontese © 2026 di Francesca Tampone e Marinella Belluati è distribuito con licenza CC BY-SA 4.0. Per visualizzare una copia della presente licenza, visitare il sito
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

La ricerca è stata realizzata a partire da un finanziamento stabilito da un accordo ufficiale tra il CIRSDe e l'Ordine dei Giornalisti del Piemonte del 24/11/2025 per un'attività di ricerca scientifica sul tema del *gender pay gap* nel settore informativo e comunicativo del Piemonte.

ISBN: 9788875904333

Progetto grafico a cura di Francesca Tampone

Indice

Il gender pay gap: contesto e norme

Dai sospetti ai dati — Stefano Tallia 5

Un primo punto di partenza — Carla Piro Mander 6

Conoscere per trasformare — Joëlle Long 8

Perché studiare il gender pay gap nel giornalismo — Marinella Belluati 10

Le norme a tutela contro le discriminazioni retributive — Maria Spanò 11

Quando la professione riproduce la disuguaglianza — Marinella Belluati

Il problema e la sua misura 15

Il quadro teorico: organizzazioni genderizzate e regimi di disuguaglianza 15

La dimensione internazionale: leadership, segregazione verticale e gap strutturale 16

Il caso italiano: i dati del settore giornalistico 17

La segregazione verticale nel giornalismo italiano 18

Interpretazione: i meccanismi organizzativi di riproduzione del divario 18

Il gender pay gap nel giornalismo piemontese — Francesca Tampone

Strumenti e campione della ricerca 21

I risultati della ricerca 23

- Segmentazione del lavoro 23
- Stabilità nel settore ma mobilità delle posizioni 25
- Retribuzioni e dinamiche del gender pay gap 27
- La penalità della cura 28
- Percezione delle dinamiche retributive: opacità e scarti di genere 29
- Percezione delle disuguaglianze di genere nel contesto lavorativo 30
- Politiche aziendali e percezione dell'equità organizzativa 31
- Esperienze e testimonianze di disparità 32
- Le proposte di iniziative per migliorare la parità di trattamento 36

Conclusioni 40

Riferimenti bibliografici

42

Il *gender pay gap* Contesto e norme

Prefazioni istituzionali e scientifiche, quadri normativi italiano ed europeo

Dai *sospetti* ai dati

Stefano Tallia · *Presidente, Ordine dei Giornalisti del Piemonte*

Prima di iniziare questo lavoro ne avevamo il sospetto suffragato dall'osservazione empirica di quel che accade all'interno delle redazioni, i dati di questa ricerca ci forniscono ora un'immagine precisa e scientifica della disparità economica che, anche nel mondo del giornalismo, esiste tra uomini e donne. Una forbice determinata da un'organizzazione del lavoro e da tempi di vita che, al di là dell'impegno che in alcuni casi viene speso, finisce con il penalizzare l'avanzamento di carriera delle colleghe. Del resto, è sufficiente dare un'occhiata al numero di donne che dirigono testate o si trovano in posizioni apicali per comprendere quanto il fenomeno abbia un'incidenza importante all'interno dell'industria editoriale italiana.

Il lavoro svolto dall'Università di Torino su impulso dell'Ordine dei Giornalisti del Piemonte e sulla base dei questionari diffusi tra le iscritte e gli iscritti, fotografa questa situazione con esattezza, non solo nelle sue dimensioni ma anche nelle ragioni che la determinano ed è la prima volta che questo accade nel mondo del giornalismo.

Le cause di questo squilibrio, naturalmente, non risiedono tutte nell'organizzazione del lavoro delle redazioni: il gender pay gap, come testimoniato anche da altri lavori, interessa tutti i settori produttivi e questo perché la società italiana è ancora molto arretrata nella definizione di tempi di vita rispettosi della differenza, così come di norme che distribuiscano in maniera equa il lavoro di cura.

Le leggi più recenti sui congedi parentali hanno permesso di compiere qualche passo in avanti, ma molta strada resta ancora da percorrere e in molti ambiti.

A completare il quadro non bisogna poi dimenticare che l'editoria è un settore tuttora in forte crisi all'interno del quale anche altre diseguaglianze operano in maniera forte, in particolare il solco economico che divide la sempre più ristretta platea di lavoratori "garantiti" dalla massa crescente di autonomi e *freelance* le cui condizioni economiche e di lavoro sono al di sotto della soglia dell'accettabilità. Anche in questo caso, tuttavia, ad essere maggiormente colpite dagli effetti della precarietà sono le donne che finiscono con lo scontare una doppia forma di penalizzazione che, in alcuni casi, le costringe ad abbandonare non solo le possibilità di carriera ma la stessa professione.

Sono dati che rafforzano ancor di più le ragioni della nostra scelta di promuovere questo lavoro che, significativamente, è stato presentato in occasione della Giornata contro la Violenza sulle donne ed è stato restituito in una prima stesura l'8 marzo 2026.

Al termine di questo primo tratto del percorso, un ringraziamento voglio quindi rivolgerlo, oltre che al gruppo di lavoro dell'Università di Torino che ha operato con generosità e precisione, alle associazioni della società civile che hanno cooperato con noi e alla Consigliera Carla Piro Mander che ha ispirato e poi seguito tutte le fasi della ricerca.

I dati sono ora a disposizione di chiunque voglia occuparsi di questo tema, a partire naturalmente dalle parti sociali, impegnate in una difficile vertenza per il rinnovo del contratto giornalistico. L'auspicio è che possano farne buon uso anche i legislatori scegliendo di affrontare in maniera profonda il problema della disparità salariale.

Per quanto ci riguarda questo non è che un passo nell'impegno dell'Ordine dei Giornalisti contro ogni tipo di discriminazione, convinti come siamo che

eliminare o ridurre una diseguaglianza migliori la vita e il lavoro non solo di chi ne tra un beneficio diretto, ma di tutte e di tutti.

Un *primo* punto di partenza

Carla Piro Mander · *Consigliera, Ordine dei Giornalisti del Piemonte*

La ricerca di cui si vuole dare conto nasce dalla constatazione che per il Piemonte non esistevano - prima di essa - dati specifici e organici sulla disparità retributiva tra giornaliste e giornalisti.

Le domande erano: esiste una differenza di retribuzione tra giornaliste e giornalisti? Esistono fenomeni in grado di rallentare la progressione di carriera delle donne in questo settore? E se sì, quali? Ed esistono correttivi?

Da anni il tema della disparità retributiva tra donne e uomini attraversa il dibattito pubblico, ma spesso resta confinato alle percezioni, alle esperienze individuali o a dati nazionali che non riescono a raccontare ciò che accade nei singoli territori.

È evidente come, seppur in presenza di importanti progressi sul piano normativo e culturale, persistano differenze economiche che incidono sull'autonomia delle persone, delle donne, sulla loro possibilità di progresso e, più in generale, sulla loro qualità della vita.
Ridurre questo divario consente di valorizzare il merito, favorire l'indipendenza economica delle donne e contrastare le discriminazioni.

Nel settore dei media poi, è importante anche per garantire una reale pluralità di sguardi e punti di vista nella produzione e nella diffusione dei contenuti. Quando donne e uomini hanno pari opportunità di crescita professionale e riconoscimento economico, aumenta la diversità delle prospettive presenti nell'informazione e nella narrazione della realtà, arricchendo così il dibattito pubblico, rendendo i media più rappresentativi della società e favorendo una comunicazione più equilibrata.

Convinta dell'importanza di affrontare una questione essenziale come questa e prima di tutto della necessità di osservare il contesto nella sua reale dimensione, nell'ambito dell'incarico di consigliera dell'Ordine dei Giornalisti del Piemonte, ho proposto al Consiglio un progetto di ricerca che i colleghi hanno da subito condiviso.

A tutti loro, e prima di tutti al Presidente Stefano Tallia, va il mio ringraziamento.

All'Università degli Studi di Torino, al Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe), e alla Professoressa Marinella Belluati, docente di Sociologia dei processi culturali e comunicativi nel Dipartimento Culture Politica e Società e alla dottoressa Francesca Tampone, ricercatrice dello stesso Dipartimento e del CIRSDe, è stato quindi affidato il compito di analizzare, con metodo scientifico e indipendenza di giudizio, le risposte ad un questionario anonimo elaborato insieme all'Ateneo e inviato dall'Ordine ai propri iscritti.

Gli esiti che vengono illustrati in questa pubblicazione evidenziano come in Piemonte le donne che operano nel settore dell'informazione e dei media guadagnino di meno dei loro colleghi uomini, abbiano periodi molto più lunghi di precarietà, siano rallentate nella carriera, e siano poco (spesso per niente) rappresentate nelle posizioni di vertice.

Un dato che riflette quello nazionale e che esige azioni immediate e strutturali, in un momento storico in cui l'Europa richiama tutti gli Stati membri a un impegno concreto. Dal 2026 infatti gli Stati membri dell'Unione Europea sono chiamati a recepire la Direttiva sulla trasparenza retributiva, uno strumento che mira a contrastare le discriminazioni salariali attraverso una maggiore chiarezza nelle politiche retributive delle organizzazioni.

Dalla trasparenza l'equità: in termini semplici, si introduce il principio secondo cui lavoratrici e lavoratori devono poter conoscere i criteri utilizzati per determinare salari e progressioni di carriera, rendendo più facile individuare e correggere eventuali differenze ingiustificate tra donne e uomini.

Il momento storico rende la ricerca uno strumento ancora più utile per le organizzazioni territoriali che vorranno partire dai dati. Il lavoro che restituisce una fotografia della situazione retributiva degli operatori e delle operatrici dell'informazione in Piemonte rappresenta certamente un primo passo, l'inizio di un percorso che vuole coinvolgere istituzioni, professioni, imprese perché la parità divenga una realtà da costruire e misurare nel tempo.

I risultati potranno costituire la base per future iniziative: attività di monitoraggio periodico dell'andamento del fenomeno per arrivare a un osservatorio regionale permanente sulle disparità retributive e definizione di indicatori utili a valutare nel tempo i progressi compiuti, percorsi di sensibilizzazione rivolti a imprese e organizzazioni, programmi di formazione dedicati alle pari opportunità, proposta di sperimentazione di strumenti di certificazione e valorizzazione delle organizzazioni impegnate nella riduzione del divario di genere. La ricerca potrà inoltre favorire la definizione di linee guida e buone pratiche per aziende, enti pubblici e organizzazioni professionali, promuovendo modelli di gestione delle risorse.

L'obiettivo dell'Ordine dei Giornalisti del Piemonte è che questa segni l'inizio di un percorso condiviso, nella convinzione che

la parità di genere sia una condizione indispensabile per contribuire a un'informazione più giusta e inclusiva e a una maggiore equità sociale.

Conoscere per *trasformare*

Joëlle Long · *Presidente CIRSDe, Università di Torino*

Le disuguaglianze di genere nel lavoro rappresentano una delle espressioni più persistenti delle asimmetrie di potere che attraversano le società contemporanee. Nonostante i profondi cambiamenti che hanno interessato negli ultimi decenni l'accesso delle donne all'istruzione, alle professioni e ai ruoli pubblici, il lavoro continua a costituire uno dei principali luoghi di produzione e riproduzione delle gerarchie di genere. Le differenze retributive, la segregazione professionale, l'accesso diseguale alle posizioni di responsabilità e la distribuzione asimmetrica del lavoro di cura continuano infatti a incidere sull'autonomia economica delle donne e sulla loro piena partecipazione alla vita sociale, economica e politica.

La ricerca femminista ha mostrato da tempo come il gender pay gap non possa essere interpretato esclusivamente come un indicatore economico. Esso costituisce piuttosto uno dei punti di osservazione privilegiati attraverso cui analizzare il diverso riconoscimento attribuito al lavoro di donne e uomini, il funzionamento delle organizzazioni, la distribuzione delle opportunità e, più in generale, i meccanismi attraverso cui le disuguaglianze si sedimentano e si trasmettono nel tempo. Per questa ragione, studiare le differenze retributive significa interrogarsi non soltanto sui salari, ma sulle condizioni che rendono possibile o impediscono l'effettiva realizzazione dell'uguaglianza.

Tale riflessione assume una rilevanza particolare quando riguarda il mondo dell'informazione. Il giornalismo occupa infatti una posizione peculiare nelle democrazie contemporanee: non soltanto riflette la realtà sociale, ma contribuisce quotidianamente a costruirla, interpretarla e rappresentarla. Le organizzazioni che producono informazione svolgono una funzione essenziale nella formazione dell'opinione pubblica e nella definizione delle questioni che acquisiscono rilevanza collettiva.

Analizzare le disuguaglianze che attraversano questo settore significa pertanto interrogarsi anche sulle condizioni di produzione dello spazio pubblico e sulla qualità democratica dei processi che lo alimentano.

In questa prospettiva si colloca la ricerca promossa dall'Ordine delle Giornaliste e dei Giornalisti del Piemonte e realizzata dal CIRSDe dell'Università di Torino. Il lavoro qui presentato contribuisce a colmare una significativa lacuna conoscitiva, offrendo dati e strumenti di analisi su un fenomeno che, pur essendo ampiamente documentato a livello nazionale e internazionale, è rimasto a lungo poco esplorato nella sua dimensione territoriale. Rendere visibili le forme che il gender pay gap assume nel giornalismo piemontese significa infatti restituire concretezza a dinamiche che troppo spesso rimangono invisibili, naturalizzate o ricondotte a responsabilità individuali.

Da oltre trent'anni il CIRSDe promuove ricerca interdisciplinare sulle relazioni di genere, sulle trasformazioni del lavoro, sui processi di inclusione ed esclusione e sulle condizioni necessarie per una cittadinanza pienamente egualitaria. Le riflessioni contenute in questo rapporto si inseriscono in una lunga tradizione di studi che il Centro ha dedicato alle trasformazioni del lavoro, alle carriere femminili, alle responsabilità di cura e ai meccanismi, spesso invisibili, attraverso cui le disuguaglianze di genere si producono e si riproducono nelle organizzazioni. In questa tradizione di ricerca, la produzione di conoscenza non rappresenta un fine in sé, ma uno strumento essenziale per comprendere la realtà sociale e contribuire alla sua trasformazione.

È con questo spirito che accogliamo i risultati di questa indagine: come occasione per alimentare un dibattito fondato sui dati, rafforzare la consapevolezza collettiva e sostenere l'elaborazione di politiche e pratiche capaci di promuovere una più effettiva uguaglianza. In un momento in cui la trasparenza retributiva e la parità di trattamento sono al centro dell'attenzione delle istituzioni europee e nazionali, disporre di dati affidabili e di analisi rigorose rappresenta

una condizione indispensabile per trasformare principi formalmente condivisi in diritti concretamente esigibili.

Perché studiare il *gender pay gap* nel giornalismo

Marinella Belluati · *Docente di Sociologia della Comunicazione, Università di Torino*

Il giornalismo occupa una posizione singolare nel sistema delle professioni: produce il discorso pubblico attraverso cui le società si rappresentano a sé stesse, e lo fa attraverso organizzazioni che al proprio interno riproducono le disuguaglianze che pretendono di raccontare. Studiare il divario retributivo di genere nel giornalismo non è, dunque, un esercizio di sociologia applicata a un settore qualsiasi. È interrogare le condizioni materiali di produzione dell'informazione, con tutto ciò che questo implica per la qualità democratica dello spazio pubblico.

La questione è teoricamente rilevante per almeno tre ordini di ragioni che si intrecciano senza risolversi l'una nell'altra.

La prima riguarda la specificità organizzativa del giornalismo come campo professionale. Le redazioni non sono ambienti lavorativi neutri, ma sono organizzazioni con una cultura interna, una gerarchia di valori, una distribuzione implicita di autorità che precede l'ingresso delle singole lavoratrici e lavoratori. Il divario retributivo è una delle manifestazioni più misurabili di questa struttura, ma non è riducibile a essa: è anche, e forse principalmente, l'effetto sedimentato di pratiche di valutazione, cooptazione e progressione che operano in modo sistematicamente asimmetrico per genere. Separare il dato economico dal dato organizzativo impoverisce l'analisi di entrambi.

La seconda ragione riguarda il rapporto tra chi produce le notizie e ciò che le notizie dicono. Trent'anni di Global Media Monitoring Project documentano con coerenza che le donne sono sovrarappresentate nei ruoli giornalistici meno valorizzati, simbolicamente e materialmente, e sottorappresentate nei ruoli decisionali. Il divario retributivo non è indipendente da questa distribuzione, ne è, in parte, l'effetto, e in parte la causa. Le redazioni in cui le donne restano escluse dalle posizioni di vertice sono le stesse in cui i criteri di notiziabilità, la selezione delle fonti e la distribuzione dell'*expertise* continuano a rispecchiare una prospettiva prevalentemente maschile. La disuguaglianza economica e la disuguaglianza rappresentativa si alimentano a vicenda attraverso le strutture organizzative delle redazioni.

La terza ragione è di metodo. Il giornalismo è un settore in cui la precarizzazione contrattuale, la frammentazione delle forme di impiego e la coesistenza di diverse categorie professionali rendono particolarmente difficile isolare e misurare il divario. In Italia, dove più della metà degli iscritti all'Ordine non ha una posizione previdenziale regolare, la retribuzione media di settore è già di per sé un dato parziale. Studiare il *gender pay gap* nel giornalismo richiede perciò un'attenzione metodologica alla composizione interna dei dati che le analisi aggregate tendono a occultare. Non c'è un solo divario, ce ne sono almeno tre, sovrapposti e interagenti, quello tra dipendenti e autonomi, quello tra fasce gerarchiche, e quello di genere trasversale a entrambi.

Queste tre ragioni convergono su un punto: il divario retributivo di genere nel giornalismo

non è un problema tecnico da correggere con aggiustamenti normativi, ma un indicatore della struttura di potere delle organizzazioni che producono informazione.

Analizzarlo è, in ultima istanza, analizzare a chi appartiene il diritto di definire cosa conta come notizia, chi conta come esperto, e quale voce merita di essere amplificata.

Le norme a tutela contro le *discriminazioni* retributive

Maria Spanò · *Avvocata presso il Foro di Torino*

Il contrasto alla discriminazione di genere ha trovato un significativo supporto nella Direttiva europea in materia di trasparenza e parità retributiva. Si tratta di una vera e propria svolta nell'impianto normativo in materia, sia per le importanti affermazioni di principio che veicola, che per gli istituti giuridici di dettaglio previsti, che testimoniano l'idea della centralità dell'effettiva agibilità del diritto alla parità.

Basta partire dal 15° Considerando del testo eurounitario, ove viene cristallizzato il dato di fatto (statistico) di partenza, cioè il gap salariale di genere: «Il divario retributivo di genere nell'Unione persiste: si è attestato al 13% nel 2020 (...). Inoltre, il divario retributivo di genere è in parte dovuto alla discriminazione retributiva basata sul genere, sia diretta che indiretta».

Benché con incidenza e cadenza temporale diversa a seconda delle dimensioni delle aziende (con più o meno di 250, 150 e 100 dipendenti), infatti, è introdotto un obbligo di informazione generale - attraverso gli ordinari canali di comunicazione o altri canali istituzionali di pubblicità diffusa dell'azienda - circa il «divario»[1] retributivo di genere, che - come anticipato - è dato per assodato. Oggetto dell'informazione, poi, è tanto la retribuzione ordinaria quanto le «componenti complementari o variabili»[2], sia in termini assoluti che come media della forza lavoro appartenente ai due generi, nonché la percentuale di lavoratori e di lavoratrici che percepiscono dette voci di retribuzione complementare e variabile, cui pertanto è dato un rilievo peculiare ed autonomo.

La previsione non è di poco conto, dal momento che le maggiori disuguaglianze retributive si annidano proprio nelle voci variabili ed accessorie dei salari.

Quanto al divieto, esso vincola tutti i datori di lavoro a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, ed attiene al momento pre-assuntivo, quando è escluso che si possano acquisire notizie circa la retribuzione antecedentemente percepita dalla candidata.

Un significativo rilievo pratico, sul fronte delle lavoratrici, va riconosciuto alle norme contenute negli articoli 7 e 8 della Direttiva, sul diritto di ottenere informazioni specifiche sui livelli retributivi della forza lavoro in azienda e sull'accesso facilitato alla giustizia[3].

E, infatti, il Legislatore eurounitario – ben consapevole che per garantire effettività al principio di parità di trattamento è necessario approntare strumenti concreti alle lavoratrici discriminate – ha disegnato procedure sia stragiudiziali che giudiziali di particolare favore, prevedendo che, a semplice richiesta dalla lavoratrice che lamenti o tema una disparità retributiva, anche tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali o organismi di parità, il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere (peraltro, entro il termine di due mesi)[4]. La centralità di tale obbligo è ulteriormente rimarcata dalle ricadute processuali dell'eventuale mancata risposta, equiparata dalla Direttiva alla prova della discriminazione.

Mentre, infatti, e in linea con le attuali norme processuali a tutela dei soggetti discriminati, viene ribadita l'inversione dell'onere della prova[5] in giudizio della discriminazione (di talché dovrebbe gravare sulla lavoratrice il solo onere di allegare il fattore di rischio, l'atto, il comportamento o il fatto contestato e l'effetto pregiudizievole, competendo al datore il rischio di fornire la prova dell'assenza di discriminazione), per il caso di mancata risposta alla

richiesta di informazioni è, viceversa, introdotta una sorta di presunzione di discriminazione retributiva che può essere vinta in giudizio soltanto dalla prova contraria.

La tutela, nel suo complesso, appare rafforzata anche sotto il profilo sostanziale, avendo voluto il Legislatore europeo richiamare anche il diritto al «pieno risarcimento o la piena riparazione (...) reali ed effettivi»[6]: misure dotate dei caratteri della dissuasività e della proporzione con l'effettiva discriminazione accertata e con riconoscimento tanto del delta salariale integrale emerso tra i due generi, ivi comprese le retribuzioni variabili e in natura, quanto del risarcimento del danno non patrimoniale.

Di fronte a tale rilevante impianto normativo, tuttavia, il decreto attuativo licenziato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 30/4/2026 e pubblicato in G.U. quale D. Lgs. Trasparenza n. 96/2026 si mostra più recessivo e a tratti timido. Esso, inoltre, impone una lettura integrata e di non semplice coordinamento con il coevo D.L. n. 62/2026 (c.d. Decreto I Maggio) che introduce un inedito, ma problematico concetto di «salario giusto» per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Procedendo con ordine, va segnalata anzitutto una significativa inversione di prospettiva e di focus: il Legislatore nazionale, infatti, sembra concepire preliminarmente e quale limite esterno alla trasparenza il (pur doveroso) rispetto della Privacy[7], di talché il diritto alla trasparenza potrebbe risultare fruibile solo nel (preminente) rispetto della riservatezza dei dati degli altri lavoratori. Il nostro ordinamento, tuttavia, conosce già meccanismi di bilanciamento di opposti e rilevanti interessi, alla riservatezza da un lato e alla trasparenza dall'altro, che non conducono necessariamente al sacrificio della seconda[8].

È stato, sul punto, più efficacemente osservato che l'obbligo per i datori di lavoro, semmai, dovrebbe essere quello di adeguare le policy aziendali in materia di trattamento dei dati (retributivi) e le informative da sottoporre ai dipendenti, nonché la previsione che l'uso dei dati raccolti sia comunque limitato a quanto strettamente necessario alla tutela del diritto di parità retributiva e, in ogni caso, contenuto al tempo strettamente necessario.

Ancor più sconfortante è la disciplina sostanziale e processuale di dettaglio del diritto di informazione: anzitutto, la normativa interna esclude dal concetto di «retribuzione di pari livello» le componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea, non generalizzate all'interno della medesima categoria e fondate su criteri oggettivi individuali; e ciò pur a fronte di un concetto di retribuzione quanto mai ampio voluto dalla Direttiva[9]. Non solo. Anche il concetto di «lavoro di pari valore», quale termine da usare a paragone, cede rispetto alla disciplina sovraordinata e non viene puntualmente normato: come con il D.L. 62/2026, già citato, il Decreto Trasparenza si limita ad un richiamo alle declaratorie dei contratti collettivi di categoria, con una discutibile presunzione di conformità delle norme pattizie, benché spesso si siano dimostrate di per sé insufficienti allo scopo e soprattutto caratterizzate da ampi margini di vulnerabilità quanto ai livelli salariali previsti; ciò è dimostrato dal vasto contenzioso, anche c.d seriale, che da tempo occupa le aule di giustizia di merito e di legittimità che ha interessato anche accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Parimenti meno incisivo rispetto al testo quadro appare, poi, l'apparato processuale, dal momento che il decreto attuativo non prevede alcuna inversione dell'onere della prova, né forme di risarcimento e/o riparazione «pieni», limitandosi a richiamare quanto già stabilito dal codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006)[10]. Esso, dunque, rimane del tutto silente, sia quanto agli strumenti dotati di efficacia dissuasiva (e, pertanto, latamente punitiva) del ristoro, che sull'effettiva e integrale copertura del gap salariale che fosse nel caso accertato.

[1] Art. 9 c. 1 lett. *a*).
[2] Art. 9 c. 1 lett. *b*)-*e*).
[3] Artt. 16, 17 e 18.
[4] Art. 7.cc. 2 e 4.
[5] Art. 18.
[6] Art. 16 cc. 1 e 2.
[7] L'art. 11 infatti espressamente prevede che «Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016».
[8] Si pensi alla ricca casistica in materia di riservatezza e diritto di accesso agli atti amministrativi.
[9] Si veda sul punto anche il Considerando 21, Dir. 2023/970/UE.
[10] Il regime probatorio è, dunque, quello ordinario, benché alleggerito; mentre il risarcimento del danno è limitato a quanto rigorosamente dimostrato in giudizio, anche con riferimento al danno non patrimoniale.

Quando la professione *riproduce* la disuguaglianza

Dimensione internazionale, letteratura italiana e specificità del settore giornalistico

Marinella Belluati · *Docente di Sociologia della Comunicazione, Università di Torino*

Il problema e la sua misura

Il *gender pay gap* nelle professioni dei media non è un'anomalia settoriale né un residuo di epoche precedenti alla femminilizzazione delle redazioni. È, al contrario, una caratteristica strutturale che il processo stesso di femminilizzazione non ha eroso, e che in alcuni segmenti si è accentuata nel tempo. Questa osservazione, controintuitiva rispetto alle narrative di progresso che accompagnano l'ingresso massiccio delle donne nelle professioni comunicative, costituisce il punto di partenza analitico di questo contributo.

Il divario retributivo va inteso nella sua duplice dimensione. Vi è un divario lordo (*raw gender pay gap*), che misura la differenza assoluta tra le retribuzioni medie di uomini e donne indipendentemente dalle mansioni svolte; e vi è un divario aggiustato, che controlla per variabili quali il settore, il tipo di contratto, l'anzianità e l'orario di lavoro. Entrambe le misure sono analiticamente necessarie, perché il divario aggiustato, spesso invocato per ridimensionare il problema, non elimina la domanda sociologica fondamentale: chi determina la distribuzione di genere nei diversi segmenti del mercato del lavoro giornalistico, e attraverso quali meccanismi organizzativi?

Il quadro teorico: organizzazioni genderizzate e regimi di disuguaglianza

L'analisi del divario retributivo di genere nel giornalismo richiede un frame teorico che vada oltre le spiegazioni individualiste (le scelte di carriera delle donne, la loro minore propensione alla negoziazione salariale) per affrontare la struttura organizzativa come luogo primario di produzione delle disuguaglianze.

La sociologia delle organizzazioni offre gli strumenti analitici più adeguati a questo scopo.

Joan Acker (1990, 2006) ha elaborato il concetto di *gendered organizations* per descrivere come le organizzazioni lavorative non siano strutture neutre rispetto al genere, ma siano costitutivamente costruite attorno a un modello implicito di lavoratore: quello maschile, disponibile a tempo pieno, senza responsabilità di cura, orientato alla progressione gerarchica. Nella sua formulazione successiva dei regimi di disuguaglianza, Acker (2006) identifica le pratiche organizzative interlacciate (divisione del lavoro, pratiche di assunzione e promozione, culture del posto di lavoro, immagini dei lavoratori "ideali") come i meccanismi attraverso cui le disuguaglianze si riproducono nelle organizzazioni, anche in assenza di discriminazioni formali esplicite. Le redazioni giornalistiche rientrano pienamente in questo schema: i loro ritmi produttivi discontinui, le reperibilità, i turni notturni e la cultura del sempre disponibile definiscono implicitamente un profilo del giornalista "ideale" che corrisponde, nella realtà, al lavoratore maschio senza obblighi di cura.

Djerf-Pierre (2007) ha applicato sistematicamente questo quadro al campo specifico del giornalismo, mostrando come la *gender logic in journalism*, l'ideologia professionale centrata su distanza, neutralità e autorevolezza, sia storicamente costruita come logica maschile. La femminilizzazione della forza lavoro giornalistica, avvenuta nei paesi occidentali a partire dagli anni Settanta-Ottanta, non ha modificato questa logica di campo: le donne sono entrate in una struttura i cui criteri di eccellenza, progressione e visibilità erano già stati definiti in termini che le penalizzano.

De Vuyst e Raeymaeckers (2019), in uno studio multi-metodo sulle redazioni belghe, hanno dimostrato che il genere opera come problema multi-livello nelle organizzazioni mediali: individuale, organizzativo e strutturale-culturale. La persistenza del divario non si spiega con un solo meccanismo, ma con la sovrapposizione di pratiche informali di cooptazione, segregazione per specializzazione tematica, e strutture di orario che penalizzano sistematicamente chi ha responsabilità familiari.

Sul piano economico-sociologico, le ricerche di Casarico e Lattanzio (2024) su un dataset longitudinale del settore privato italiano (1995-2015) mostrano che circa un terzo del divario retributivo

medio è spiegato dalle politiche retributive aziendali, con una componente interna all'impresa crescente ai livelli alti della distribuzione salariale. Il riferimento teorico di Goldin (2014) sull'elasticità delle retribuzioni rispetto alle ore lavorate mantiene piena pertinenza per il giornalismo: le occupazioni che richiedono disponibilità oraria estesa e non flessibile producono i divari di genere più ampi, poiché penalizzano in modo asimmetrico chiunque debba limitare la propria disponibilità oraria per ragioni di cura.

La dimensione internazionale: leadership, segregazione verticale e gap strutturale

La ricerca internazionale più sistematica sulla distribuzione di genere nelle redazioni convergeva, già prima dei dati nazionali analizzati nel prossimo paragrafo, su un risultato robusto: la femminilizzazione della forza lavoro giornalistica e quella delle posizioni di vertice sono fenomeni distinti, con traiettorie di cambiamento fortemente asimmetriche.

Il *Reuters Institute for the Study of Journalism* pubblica dal 2020 un monitoraggio annuale sulla presenza femminile ai vertici editoriali in dodici mercati. Nel 2024, solo il 24% dei principali redattori capo era donna, a fronte di una composizione della forza lavoro giornalistica complessiva in cui le donne rappresentano in media il 40% (Ross Arguedas *et al.*, 2024). In tutti i dodici paesi esaminati la maggioranza dei redattori capo è maschile, inclusi quelli in cui le donne costituiscono la maggioranza dei giornalisti in attività. Una proiezione lineare al ritmo di cambiamento attuale indica che la parità di genere nelle posizioni editoriali di vertice potrebbe essere raggiunta soltanto nel 2074.

I dati WAN-IFRA *Women in News* (2024), basati su 207 organizzazioni mediali in 19 paesi, restituiscono un quadro coerente: le donne occupano il 24% delle posizioni di vertice complessivo (in crescita rispetto al 21% del 2022), ma la quota nella leadership editoriale è ferma al 30%, invariata tra il 2022 e il 2024, mentre nella leadership aziendale (CEO, presidenti) la percentuale femminile si attesta al 18%. Tra le cinquanta organizzazioni che hanno cambiato il responsabile editoriale nel periodo esaminato, trentasei hanno nominato un uomo al posto di un uomo. L'inerzia è sistemica, non casuale.

A questi dati sulla leadership si affianca la prospettiva longitudinale del *Global Media Monitoring Project* (GMMP), lo studio più longevo e sistematico sulla rappresentazione di genere nei media a livello mondiale, condotto ogni cinque anni dal 1995 in un numero crescente di paesi. La settima edizione, realizzata il 6 maggio 2025 in 94 paesi su circa 30.000 articoli e servizi monitorati, restituisce un quadro di sostanziale stagnazione: le donne costituiscono appena il 26% delle persone citate, sentite o di cui si parla nell'informazione su carta stampa e broadcast, dato invariato rispetto alla rilevazione precedente del 2020 (WACC, 2025). Il progresso registrato nella prima decade del progetto si è arrestato: dalla stagnazione segnalata tra il 2010 e il 2015 (24%), il miglioramento è stato di un solo punto percentuale nel 2020 (25%), e la settima edizione conferma che il movimento verso la parità si è incagliato. Le donne sono più presenti come reporter (41% nei *media legacy* nel 2025, rispetto al 28% del 1995), ma rimangono largamente escluse dai ruoli di autorità e di *expertise*: nella funzione di esperto o portavoce, il divario tra uomini e donne si è chiuso a un ritmo significativamente più lento rispetto alla semplice testimonianza esperienziale.

Il GMMP 2025 rileva inoltre che il giornalismo capace di sfidare gli stereotipi di genere è in declino a livelli mai registrati nelle sette edizioni del progetto: solo due notizie su cento mettono in discussione rappresentazioni semplificate dei ruoli di genere. Sul piano della segregazione tematica, le donne sono più visibili nei temi di salute, questioni sociali e cronaca giudiziaria, mentre restano minoritarie nelle notizie di politica ed economia, ossia nelle aree che occupano la quota maggiore dello spazio informativo. Questa distribuzione non è separabile dal divario retributivo: i settori giornalistici a maggiore presenza femminile corrispondono tipicamente a quelli meno valorizzati in termini di status e remunerazione.

L'IFJ (*International Federation of Journalists*, 2024) ha segnalato che il divario retributivo di genere nel settore dei media ha una componente strutturale particolarmente rilevante: in Australia, il divario retributivo di base nel settore media e pubblicità è del 14,5%, che sale al 19% se si includono i bonus esecutivi. Nell'Unione Europea, le retribuzioni orarie lorde femminili erano in media il 12,7% inferiori a quelle maschili nel 2022. L'OIL stima un divario globale del 20%, con una proiezione di parità salariale non prima del 2086 al ritmo di cambiamento attuale.

Assmann ed Eckert (2024), in uno studio sulle redazioni tedesche, mostrano come le donne in posizioni di leadership abbiano introdotto cambiamenti nelle condizioni di lavoro (congedi parentali più accessibili, maggiore flessibilità oraria) senza però modificare le strutture di valutazione e promozione alla base del divario retributivo. Il problema non si risolve con la mera presenza femminile ai vertici, ma richiede una revisione dei criteri organizzativi che definiscono il lavoratore ideale.

Il caso italiano: i dati del settore giornalistico

Per l'Italia, la fotografia più aggiornata e documentata proviene dal report *Lo stato del giornalismo italiano*, presentato nel marzo 2025 dalla Fondazione Paolo Murialdi in collaborazione con l'INPS e il Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale della Sapienza. Si tratta della prima elaborazione sistematica dei dati previdenziali del settore dopo il passaggio dei giornalisti dall'INPGI all'INPS nel 2023, e costituisce una fonte primaria di particolare rilevanza documentativa.

Su 103.581 giornalisti iscritti all'Ordine, nel 2023 erano 17.179 quelli che versavano contributi all'INPS e 25.791 quelli all'INPGI. La retribuzione media annua del settore si attesta intorno ai 59.000 euro, con un divario di genere del 16%: i giornalisti uomini guadagnavano in media 62.661 euro, le donne 54.016 euro.

Un dato già presente nella rilevazione precedente basata sui dati INPGI (2021), in cui il divario era del 15% tra le partite IVA e del 18% tra i contrattualizzati, con una retribuzione media dei contrattualizzati di 64.770 euro per gli uomini contro 53.078 euro per le donne (AgCom, 2023).

Fatte tutte le premesse, tre sono gli elementi di questo dato che emergono con chiarezza e richiedono un'attenzione analitica distinta.

- La persistenza del divario per fascia d'età. Il gap si mantiene in tutte le fasce d'età, con differenze che si accentuano oltre i cinquant'anni. Questo andamento è coerente con il meccanismo della penalizzazione cumulativa: il divario non si riduce con l'esperienza, ma si amplia. L'anzianità di carriera, fattore che in molte professioni attenua le disuguaglianze retributive, opera qui in modo inverso. Le donne che hanno raggiunto posizioni di medio livello incontrano barriere più rigide nell'accesso ai ruoli dirigenziali (e dunque alle fasce retributive superiori) rispetto ai colleghi uomini con pari anzianità. Questo meccanismo è coerente con quanto documentato nella letteratura internazionale sulla *sticky floor* e il *glass ceiling*: le donne si concentrano nella parte bassa e media della gerarchia redazionale, con progressioni di carriera più lente e meno lineari (Byerly & McGraw, 2020).
- Il divario pensionistico come cristallizzazione permanente. Le pensioni degli uomini raggiungono in media i 71.000 euro, mentre quelle delle donne si fermano a 48.000 euro: uno scarto di 23.000 euro annui. Questo dato traduce in termini definitivi e irreversibili le disuguaglianze accumulate nel corso della vita lavorativa. Il lifetime gender pay gap, la misura del divario cumulato sull'intera carriera, è il punto in cui la disuguaglianza retributiva rivela la sua natura strutturale. Non è un episodio, ma l'effetto composto di decenni di segregazione verticale, interruzioni di carriera asimmetriche e accesso differenziale ai livelli retributivi superiori.
- La sovrapposizione tra *gender gap* e precarietà. Per i lavoratori autonomi, il 70% guadagna meno di 25.000 euro l'anno; la distribuzione è fortemente sbilanciata tra *freelance* e co.co.co., con la retribuzione dei primi quasi doppia rispetto

ai secondi. Le donne sono sovra-rappresentate nelle forme contrattuali più precarie e meno tutelate. Il *gender pay gap* lordo sottostima quindi la reale ampiezza della disuguaglianza: non si confrontano soggetti in condizioni analoghe, ma lavoratori e lavoratrici con profili contrattuali sistematicamente asimmetrici. La precarietà non è una variabile di controllo, ma un fattore di amplificazione del divario.

La segregazione verticale nel giornalismo italiano

Il divario retributivo non può essere letto separatamente dalla distribuzione delle posizioni di potere. Secondo il documento conclusivo della prima fase di consultazione pubblica dell'AgCom sul sistema dell'informazione (2023), le donne rappresentano meno di un terzo dei giornalisti in posizioni decisionali. Questa sottorappresentazione ai livelli apicali è al tempo stesso causa e effetto del divario retributivo: causa, perché le posizioni direttive corrispondono alle fasce più alte della distribuzione salariale; effetto, perché i meccanismi di cooptazione informale che governano l'accesso ai vertici delle redazioni operano in modo sistematicamente sfavorevole alle donne.

La distribuzione delle direzioni di testata offre un indicatore quantitativo della segregazione verticale. Dei quotidiani nazionali, solo tre su trentacinque hanno una direttrice donna. Il Corriere della Sera, Repubblica, Il Sole 24 Ore, La Stampa e Il Giornale non hanno mai avuto una direttrice. Il Tg1, nella sua lunga storia, ha avuto ventidue direttori, di cui ventuno uomini e una sola donna; il Tg5 ha avuto cinque direttori, tutti uomini. Tra i telegiornali, il Tg3 ha mostrato la maggiore apertura: su sedici direttori complessivi, cinque sono state donne.

Questa struttura risponde esattamente al modello descritto da Acker (2006) e Djerf-Pierre (2007): la gerarchia redazionale funziona come un *inequality regime* in cui le pratiche di valutazione e promozione, pur presentandosi come meritocratiche e neutre, producono esiti sistematicamente asimmetrici per genere.

Il concetto di *homophily* organizzativa, la tendenza dei *decision-maker* a selezionare soggetti simili a sé, spiega in parte l'inerzia dei vertici: laddove questi sono quasi esclusivamente maschili, le reti informali di cooptazione tendono a riprodurre questa composizione.

Interpretazione: i meccanismi organizzativi di riproduzione del divario

La domanda propriamente sociologica, dopo la documentazione empirica, riguarda i meccanismi attraverso cui il divario si riproduce nonostante la crescente parità formale nell'accesso alla professione. La risposta non è mono causale.

Il primo ordine di meccanismi è strutturale-organizzativo, nel senso di Acker: le redazioni sono costruite su modelli di disponibilità temporale totale che penalizzano chiunque abbia responsabilità di cura. In Italia, dove, secondo i dati INAPP (2024), il 34% delle donne tra i 15 e i 64 anni non può lavorare a causa delle responsabilità di cura (contro il 2,8% degli uomini), l'impatto discriminatorio di questa struttura organizzativa è sistematicamente femminile. La progressione di carriera nel giornalismo, che richiede mobilità geografica, disponibilità a coprire notizie d'emergenza, accettazione di sedi di lavoro in aree non programmate, penalizza strutturalmente chi in genere non può disporre di flessibilità illimitata perchè copre più spesso mansioni familiari.

Il secondo meccanismo riguarda la segregazione tematica. Le donne sono sovrarappresentate in ambiti giornalistici (cronaca locale, cultura, salute, temi sociali) tradizionalmente meno valorizzati in termini di status, visibilità e retribuzione rispetto a economia, politica, esteri e sport, dove la presenza maschile è dominante. Questa segregazione orizzontale non è il risultato di preferenze individuali spontanee, ma riflette una *gender logic* sedimentata nelle organizzazioni mediali che orienta le aspettative e le assegnazioni fin dalle fasi iniziali della carriera.

Il terzo meccanismo è specifico del mercato del lavoro giornalistico italiano: la frammentazione contrattuale, il ruolo degli editori nel determinare unilateralmente le retribuzioni nella fascia autonoma, e l'indebolimento progressivo del sistema contrattuale collettivo creano un contesto in cui le disuguaglianze si approfondiscono senza meccanismi istituzionali di correzione. La rilevazione INPS mostra che la maggioranza delle donne opera in condizioni di debole copertura previdenziale e contrattuale, il che rende il potere contrattuale individuale, storicamente per loro più basso e questo rappresenta il principale fattore determinante della retribuzione.

Il *gender pay gap* nel giornalismo piemontese

Strumenti metodologici, risultati e analisi

Francesca Tampone · *Ricercatrice CIRSDe, Università di Torino*

Strumenti e campione della *ricerca*

L'indagine, dal momento che è stata promossa dall'Ordine dei Giornalisti del Piemonte e realizzata dal Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe) dell'Università di Torino in collaborazione con il Dipartimento di Culture, Politica e Società della stessa Università, ha avuto l'obiettivo di esplorare il *gender pay gap*, le relative percezioni e, più in generale, le diseguaglianze di genere all'interno dei contesti lavorativi del giornalismo e della comunicazione piemontesi. La ricerca si è concentrata non solo sulla dimensione retributiva, ma anche su alcuni fattori che possono contribuire alla produzione o alla persistenza delle disuguaglianze: opportunità di carriera, accesso alle posizioni di responsabilità, riconoscimento delle competenze, conciliazione tra vita professionale e vita familiare, distribuzione dei carichi di cura e politiche organizzative a sostegno dell'equità.

La rilevazione è stata realizzata attraverso una survey anonima e auto-amministrata, cioè un questionario compilato online direttamente dalle persone rispondenti, senza l'assistenza di una persona intervistatrice. Questa modalità è stata scelta perché consente una compilazione autonoma e può favorire maggiore libertà nelle risposte, soprattutto su temi sensibili come retribuzioni, carriere, condizioni di lavoro e percezione delle disuguaglianze.

La *survey* è stata somministrata a coloro che sono iscritt* all'Ordine dei Giornalisti del Piemonte. La partecipazione alla rilevazione è avvenuta su base volontaria e i risultati sono perciò interpretati in coerenza con la natura esplorativa dello studio. L'indagine non ha infatti avuto l'obiettivo di produrre una misurazione unicamente statistica e definitiva del *gender pay gap* nel settore, ma di raccogliere elementi utili a comprendere percezioni, esperienze e possibili aree critiche.

Infatti, poiché la partecipazione è stata volontaria, va considerata la possibilità di un effetto di autoselezione: potrebbero aver risposto con maggiore probabilità persone più interessate o sensibili al tema. Questo limite non riduce la validità dell'indagine, anzi invita a leggere i risultati come evidenze esplorative, utili a individuare tendenze, differenze percettive e ambiti sui quali promuovere ulteriori approfondimenti. In questa prospettiva, la ricerca offre una base conoscitiva per alimentare il confronto pubblico e professionale sull'equità di genere nel giornalismo piemontese e per orientare eventuali azioni di sensibilizzazione, monitoraggio e intervento, con la possibilità - per il futuro - di ampliare il progetto di monitoraggio, sia dal punto di vista delle tecniche sia del campione di indagine.

Il campione non probabilistico della ricerca è composto da 234 persone rispondenti, di cui 146 donne (62,4%) e 88 uomini (37,6%). Il questionario è stato somministrato nel periodo compreso tra novembre 2025 e marzo 2026, attraverso un modulo online diffuso tramite la *mailing list* delle persone iscritte all'Ordine dei Giornalisti del Piemonte. Lo strumento di rilevazione e i dati raccolti sono stati elaborati e discussi da Francesca Tampone, che ha redatto il commento metodologico ed empirico, così come ha curato l'*editing* del report, e da Marinella Belluati, che ha supervisionato l'impianto complessivo della ricerca. La validazione statistica delle elaborazioni è stata curata da Antonio Martella.

Il questionario è stato costruito per mettere in relazione condizioni professionali, retribuzione, carichi di cura e percezioni delle diseguaglianze di genere. La prima parte ha raccolto informazioni sull'attività lavorativa delle persone rispondenti, come anzianità professionale, situazione contrattuale, area e settore di impiego, e ambito prevalente di attività.

Una seconda area ha approfondito la dimensione retributiva, considerando fascia annua lorda, benefit, componenti variabili, andamento della retribuzione negli ultimi anni ed esperienza relativa agli aumenti. La survey ha poi indagato il tema della conciliazione tra lavoro, vita familiare e responsabilità di cura, rilevando il ricorso a congedi o periodi di assenza, eventuali difficoltà al rientro e possibili effetti sulla retribuzione. A questo nucleo si collega la parte dedicata alla composizione del nucleo familiare e alla distribuzione dei carichi di cura. Un'ulteriore sezione ha approfondito il contesto lavorativo e le politiche di genere: alle persone rispondenti è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni riguardanti, ad esempio, l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, la trasparenza salariale, la valorizzazione delle competenze, le opportunità di carriera e la percezione di eventuali differenze retributive tra donne e uomini. La parte finale ha raccolto alcuni dati demografici e professionali e ha previsto due domande aperte sulle esperienze di disparità e sulle possibili iniziative per migliorare la parità di trattamento.

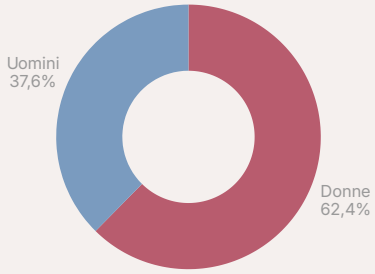
L'analisi dei dati si basa prevalentemente su statistiche descrittive: frequenze, percentuali e valori medi per gli item su scala. Il genere è stato utilizzato come principale variabile di confronto, analizzando in particolare le differenze tra le risposte di donne e uomini, in relazione alla distribuzione delle risposte raccolte. Questo confronto consente di evidenziare eventuali scarti percettivi rispetto alle medesime dimensioni del lavoro giornalistico e può segnalare una diversa esposizione alle diseguaglianze, una diversa consapevolezza del problema o differenti condizioni di accesso alle opportunità professionali.

Il profilo delle persone partecipanti alla *survey* mostra una prevalenza di giornaliste e giornalisti middle-aged: la fascia d'età più rappresentata è quella tra i 46 e i 60 anni (40,6%, pari a 95 persone su 234). Anche il livello di istruzione risulta molto elevato: quasi sei rispondenti su dieci possiedono una laurea magistrale (58,5%, 137 su 234).

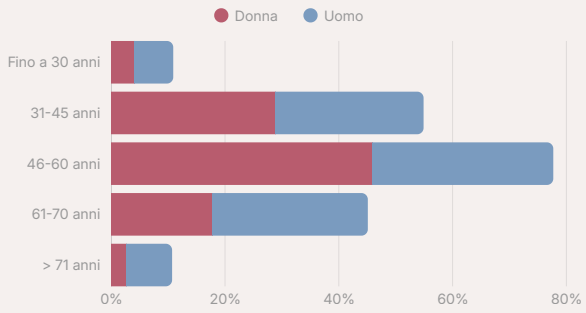
Un dato particolarmente significativo - in linea con gli studi nazionali ed internazionali - riguarda la distribuzione di questo capitale formativo: le donne risultano mediamente più istruite degli uomini, con una quota media di titoli di studio pari al 25% tra le rispondenti contro il 20% tra i rispondenti.
Per quanto riguarda la formazione post-laurea, la maggioranza non ha frequentato specializzazioni (63,2%, 148 su 234), ma emergono differenze: le donne dichiarano più spesso percorsi formativi aggiuntivi non giornalistici (20,5%, 30 donne, contro 12,5%, 11 uomini), mentre gli uomini sono leggermente più presenti nei master in giornalismo (21,6%, 19 donne, contro 17,8%, 26 uomini).

Donne	Uomini	Fascia prevalente
146	**88**	**46–60 anni**
62,4% del campione	37,6% del campione	40,6% (95 persone)

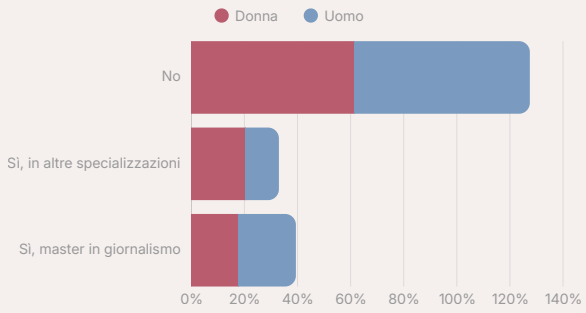
Distribuzione per genere



Fasce d'età per genere



Formazione post-laurea per genere



Risultati della ricerca

Segmentazione del lavoro

Nonostante il campo del giornalismo sia in continua evoluzione, la redazione resta il cuore del lavoro di chi ha risposto al questionario: il 70,5% delle persone rispondenti (165 su 234) la indica come ambito principale di attività, con una presenza pressoché equa tra gli uomini (73,9%, 65) e le donne (68,5%, 100). Accanto a questo nucleo centrale, quasi una persona su cinque lavora nella comunicazione e marketing (19,7%, 46 persone), un ambito in cui le donne sono più rappresentate: 23,3% (34) contro 13,6% (12) degli uomini.

Sul fronte dei media, quasi la metà del campione lavora nei media tradizionali - giornali a stampa, radio, televisione - (44,9%, 105 persone), con una presenza maschile più marcata (50% contro il 41,8% delle donne). Le donne sono invece relativamente più presenti nei media digitali (21,9% contro 17%) e negli uffici stampa, sia nel settore privato (19,9% contro 17%) sia in quello pubblico (16,4% contro 15,9%).

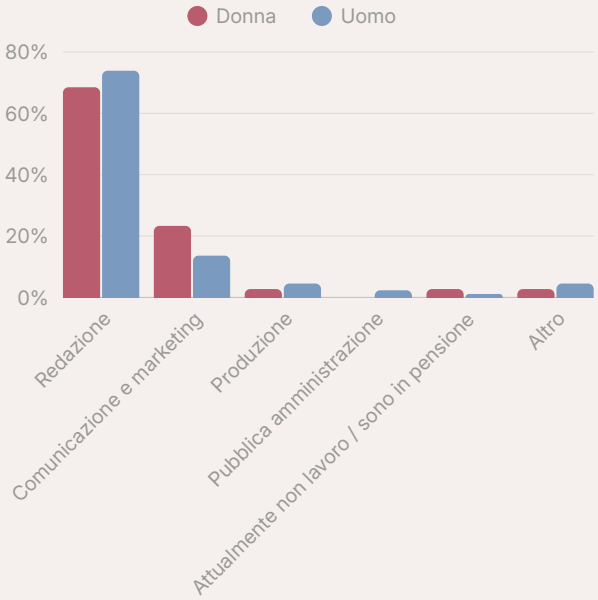
Dal punto di vista territoriale, come prevedibile dato il contesto di indagine, il lavoro si svolge prevalentemente a livello locale (57,3%, 134 persone), senza differenze significative tra i generi. Seguono il livello nazionale (32,1%, 75 persone) e, in misura più marginale, quello internazionale (10,7%, 25 persone).

È nell'ambito tematico che la segmentazione di genere emerge con maggiore nettezza. Le donne sono più presenti nella comunicazione istituzionale e aziendale (24%, 35 persone, contro il 17% degli uomini, 15 persone) e nella cronaca bianca (21,9%, 32 persone, contro l'8%, 7 persone). Gli uomini si concentrano invece in misura molto più marcata nello sport: 21,6% (19 persone) contro il 6,2% delle donne (9 persone). Cultura e religioni, economia e politica mostrano invece una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra i generi.

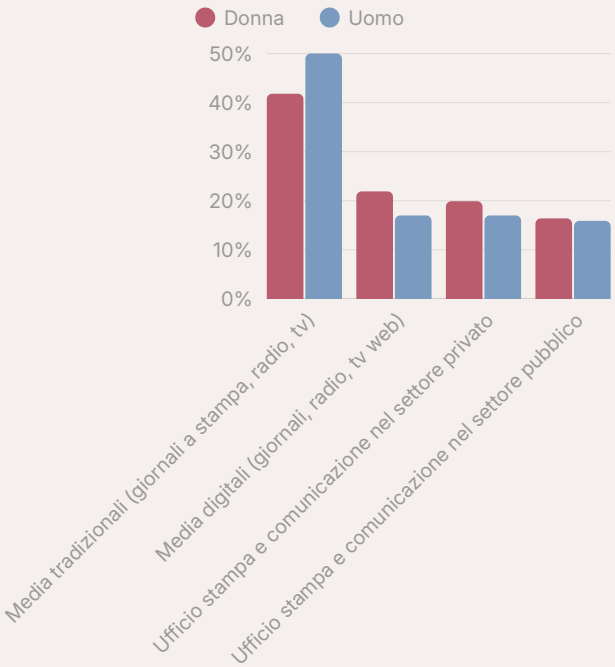
Comunicazione e marketing
19,7%
più donne (23,3%)
che uomini (13,6%)

Media tradizionali
44,9%
più uomini (50%)
che donne (41,8%)

Area di attività principale per genere



Settore di lavoro prevalente per genere



Questi dati possono essere letti secondo diverse chiavi interpretative. In primo luogo, la maggiore presenza delle donne in ambiti come la comunicazione, i settori contigui al giornalismo e i media digitali può indicare una distribuzione più articolata all'interno delle professioni dell'informazione e della comunicazione, con una presenza che si estende su più aree operative.

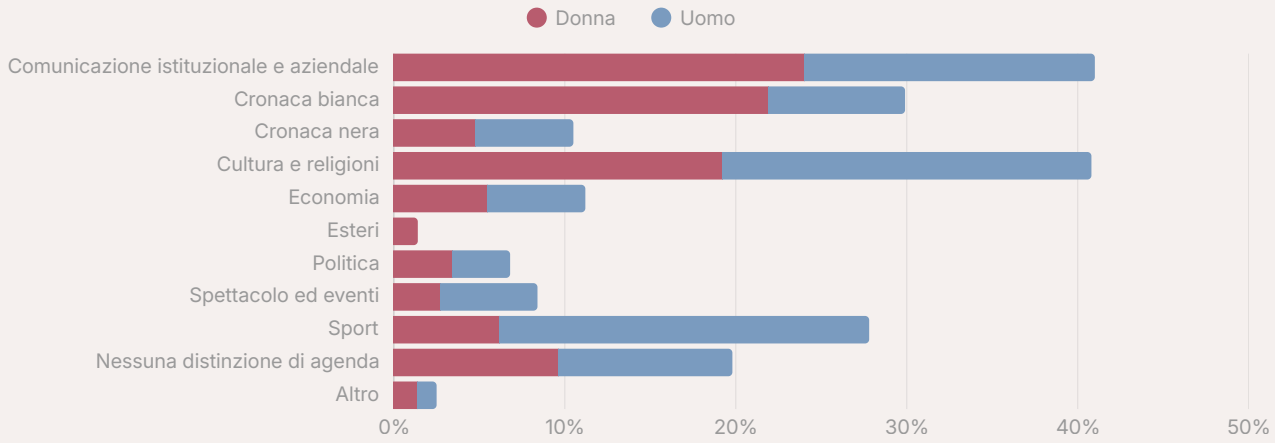
Allo stesso tempo, la distribuzione osservata potrebbe essere influenzata anche da differenze nelle condizioni di accesso ai diversi segmenti del settore, in particolare quelli caratterizzati da maggiore strutturazione e da una presenza prevalentemente maschile (come la cronaca sportiva).

In questa prospettiva, la concentrazione femminile in alcuni ambiti può essere interpretata non unicamente come esito di una maggiore diversificazione professionale, ma come possibile effetto delle dinamiche organizzative che regolano l'ingresso e la collocazione nei diversi contesti lavorativi: nei contesti locali, come già osservato nei report dell'Osservatorio Regionale Antidiscriminazione e in ricerche come quelle condotte da Sara De Vuyst e Karin Raeymaeckers (2019) - la segregazione orizzontale è meno forte per questioni di risorse più scarse e non sempre come risultato di maggiore inclusione professionale.

Cronaca bianca - donne
21,9%
vs 8,0% degli uomini

Sport - uomini
21,6%
vs 6,2% delle donne

Ambiti tematici di informazione e comunicazione per genere



Stabilità nel settore ma mobilità delle posizioni lavorative

I dati restituiscono l'immagine di un settore caratterizzato da una precarietà di lunga durata. La maggioranza delle persone rispondenti (57,3%, 134 su 234) lavora nel giornalismo e nella comunicazione da oltre vent'anni; un ulteriore 27,8% (65 persone) ha un'esperienza compresa tra gli 11 e i 20 anni. Il campione è quindi composto in larga parte da profili con carriere lunghe e consolidate; eppure la stabilità contrattuale non segue la stessa traiettoria.

Il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma più diffusa (37,2%, 87 persone), ma oltre il 48% del campione lavora in forme autonome o parasubordinate: partita IVA e *freelance* (26,9%, 63 persone), collaborazioni (21,8%, 51 persone), cessione di diritti (4,7%, 11 persone). A questo si aggiunge una quota, seppur contenuta, di persone attualmente senza occupazione (2,1%, 5 persone).

Anche la durata nella posizione attuale racconta di percorsi tutt'altro che lineari. Le fasce più rappresentate sono quelle intermedie: il 24,4% (57 persone) occupa il ruolo attuale da 2-5 anni, il 22,2% (52 persone) da 6-10 anni. Solo il 13,7% (32 persone) è nella stessa posizione da oltre vent'anni. Il confronto con l'anzianità complessiva nel settore suggerisce che la mobilità non sia prerogativa delle fasi iniziali della carriera: i cambi di ruolo o di posizione avvengono anche in fasi avanzate del percorso professionale.

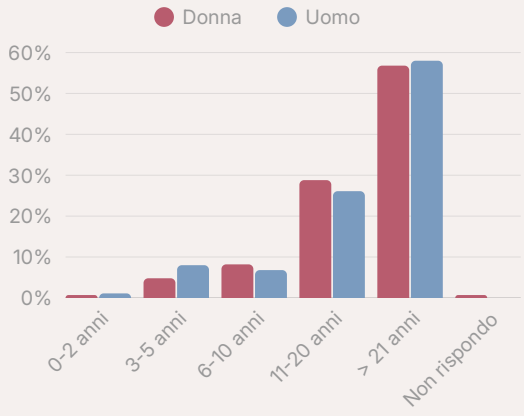
Il quadro che emerge è quindi quello di un campo in cui la precarietà non si esaurisce con l'ingresso nella professione, ma tende a protrarsi - o a ripresentarsi - lungo una parte significativa della carriera. Anche quando arriva, la stabilizzazione contrattuale sembra giungere tardi nei percorsi professionali.

Oltre 20 anni nel settore

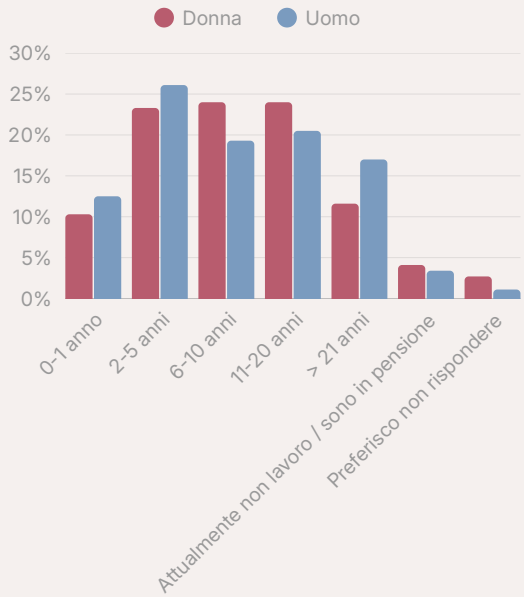
57,3%

134 persone su 234

Anzianità nel settore per genere



Anzianità nella posizione per genere



Su questo terreno emergono differenze di genere che meritano attenzione. Le giornaliste accedono al tempo indeterminato in misura maggiore rispetto ai loro colleghi (41,8%, 61 donne, contro 29,5%, 26 uomini), ma gli uomini sono più presenti nelle forme di lavoro autonomo: il 31,8% (28) lavora con partita IVA o come *freelance*, contro il 24% delle donne (35), e il 28,4% (25) in collaborazione, contro il 17,8% (26). Una distribuzione che, a prima lettura, potrebbe sembrare un dato favorevole per le donne, ma che richiede una lettura più cauta.

Il lavoro autonomo, quando non è imposto dalla situazione lavorativa, è spesso associato a una maggiore capacità di guadagno e a una maggiore flessibilità nella definizione dei propri compensi e delle carriere, mentre il contratto dipendente garantisce tutele e stabilità, ma tende a collocarsi in fasce retributive più rigide. La maggiore presenza maschile nelle forme autonome potrebbe quindi riflettere una disponibilità o una possibilità maggiore ad assumersi un rischio professionale in cambio di un potenziale guadagno più alto, "inibendo" le mentalità espansiva delle donne che, quando non sono costrette a farlo, tendono a preferire lavori più stabili perché più conciliabili con la vita quotidiana.

Contratto indeterminato

37,2%

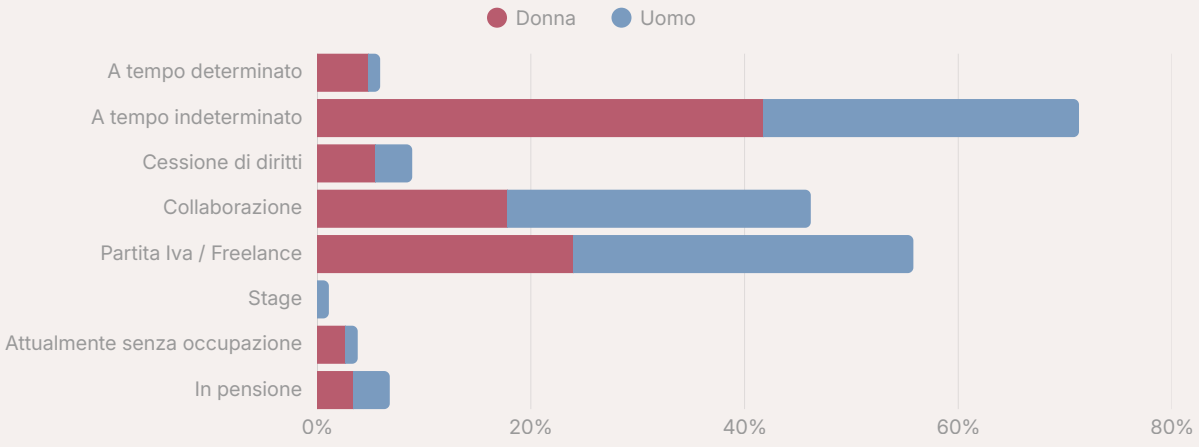
87 persone

Forme autonome / parasubordinate

48% +

P.IVA, collaborazione, cessione diritti

Inquadramento lavorativo per genere



Retribuzioni e dinamiche del gender pay gap

A proposito di compensi, il settore non è segnato non solo da precarietà lavorativa, ma anche da redditi relativamente bassi. Quasi un terzo delle persone rispondenti (32,5%, 76 su 234) dichiara una retribuzione annua lorda inferiore ai 20.000 euro - una soglia che colloca molte carriere giornalistiche al di sotto della media nazionale dei redditi da lavoro. Questa condizione riguarda però in misura più marcata le donne: il 35,6% (52) si colloca in questa fascia, contro il 27,3% degli uomini (24).

La distribuzione si inverte nelle fasce più alte. Tra chi dichiara una RAL superiore ai 40.000 euro, gli uomini sono più presenti: il 23,9% (21) contro il 18,5% delle donne (26).

Le disuguaglianze retributive non sono una fotografia statica: tendono a riprodursi nel tempo. Negli ultimi cinque anni, il 24,7% delle donne (36) segnala un peggioramento della propria retribuzione, contro il 14,8% degli uomini (13). Le quote di chi ha visto migliorare la propria situazione sono invece sostanzialmente analoghe tra i generi (27,4% donne, 26,1% uomini).

In generale, i dati indicano come le disuguaglianze retributive si inseriscano in un contesto già fragile dal punto di vista economico e che il *gender pay gap* non sia soltanto una fotografia statica delle retribuzioni, ma anche un processo che tende a riprodursi e ampliarsi nel tempo. La concentrazione femminile nelle fasce retributive più basse, unita al peggioramento più frequente registrato dalle donne negli ultimi cinque anni, dice qualcosa non solo sulle condizioni di accesso ma anche sulle strategie di adattamento che si sviluppano in un contesto lavorativo incerto. La difficoltà di conciliare carriera e responsabilità di cura può tradursi in una rinuncia implicita ad ambire a posizioni più competitive e meglio retribuite non per minori ambizioni, ma come risposta razionale a condizioni strutturali che rendono quella ambizione più costosa per le donne che per gli uomini.

RAL sotto 20.000 € - donne

35,6%

vs 27,3% degli uomini

RAL oltre 40.000 € - uomini

23,9%

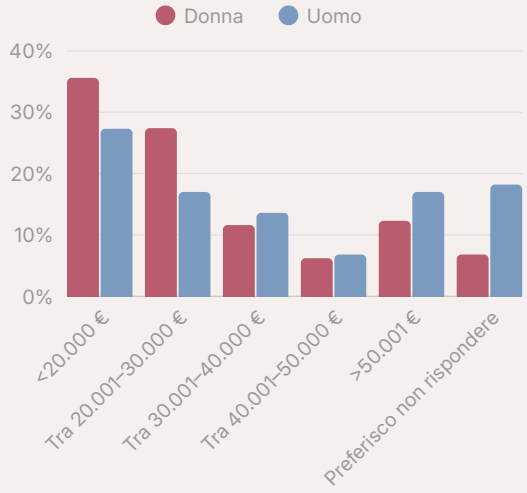
vs 18,5% delle donne

Retribuzione peggiorata - donne

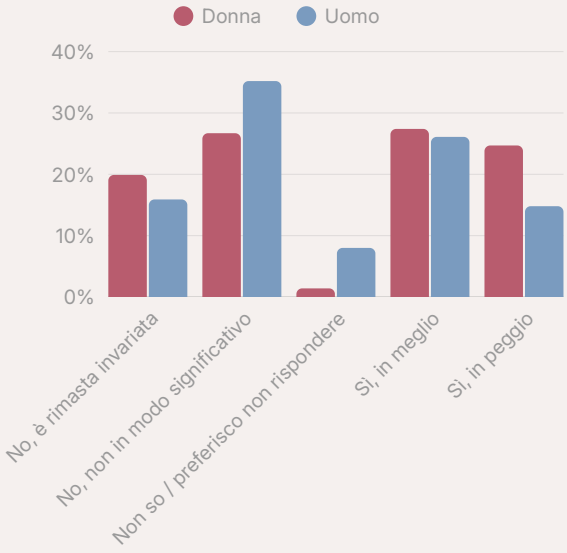
24,7%

vs 14,8% degli uomini

Fascia di retribuzione annua lorda per genere



Variazione della retribuzione negli ultimi 5 anni per genere



La penalità della cura

Il lavoro di cura (di figli*, di genitori, di familiari non autosufficienti) continua a pesare in modo asimmetrico sulle carriere delle donne. I dati della *survey* lo mostrano con chiarezza, dalla distribuzione quotidiana dei compiti familiari fino alle conseguenze sul rientro al lavoro dopo un'assenza.

Le donne risultano le principali fruitrici di tutte le forme di congedo rilevate. Il 24,7% (36 donne su 146) dichiara di aver usufruito di congedi per motivi di salute personale, contro il 15,9% degli uomini (14 su 88). La distanza si allarga sul fronte dei congedi parentali: li ha utilizzati il 22,6% delle donne (33 su 146), a fronte di appena il 3,4% degli uomini (3 su 88). Analoga la situazione per i congedi legati all'assistenza a familiari bisognosi di cura, utilizzati dal 21,9% delle donne (32 su 146) contro l'8% degli uomini (7 su 88).

Il 18,5% delle donne (27 su 146) dichiara di gestire i figli principalmente da sola, contro il 6,8% degli uomini (6 su 88). Ed è significativo che quest'ultimo dato trovi conferma anche nelle risposte maschili: il 6,8% degli uomini (6 su 88) riconosce esplicitamente che la cura dei figli ricade in prevalenza sulla propria partner, mentre solo lo 0,7% (1 su 146) delle donne attribuisce questo ruolo al* propri* partner.

Le conseguenze economiche di questa asimmetria sono concrete. Durante i periodi di congedo, il 24,7% delle donne (36 su 146) - la somma di chi ha subito un impatto lieve (11%, 16 donne) e di chi lo ha vissuto come significativo (13,7%, 20 donne) - segnala ricadute negative sulla propria retribuzione, contro il 12,5% degli uomini (11 su 88). Ma è al momento del rientro che la penalizzazione si accentua ulteriormente: il 19,2% delle donne (28 su 146) riferisce difficoltà professionali, una quota quasi nove volte superiore rispetto agli uomini, fermi al 2,3% (2 su 88).

Le voci raccolte attraverso le risposte aperte restituiscono la concretezza di queste esperienze. C'è chi descrive anni di equilibrismi solitari o si autogiustifica nel proprio impegno di cura: «La condizione di *freelance* mi ha permesso molto spesso, negli anni, di dedicarmi a familiari in difficoltà, riducendo le ore di lavoro oppure organizzando meglio i tempi. Ma è sempre stata una mia organizzazione personale, che ho pagato in prima persona». Chi ha vissuto il rientro dalla maternità come un rallentamento sistematico: «Ogni reinserimento è stato motivo di rallentamento nella carriera». Chi segnala situazioni più gravi, dal demansionamento al licenziamento, passando per il mobbing: per questi casi - per questioni di privacy e anonimizzazione delle risposte - preferiamo non riportare i passaggi espliciti.

Ciò che emerge con forza è che le scelte individuali - ridurre le ore, assentarsi, riorganizzare il lavoro - si inseriscono in realtà in un meccanismo strutturale. Come sintetizza efficacemente una delle rispondenti: «Si tratta di accordi e non di diritti. Una situazione sfiancante». La responsabilità di cura continua a tradursi, per le donne, in una disuguaglianza economica e professionale che non si esaurisce con il congedo, ma si protrae nel tempo, segnando le traiettorie di carriera in modo duraturo.

Gestione esclusiva de* figli* - donne

18,5%

vs 6,8% degli uomini

Impatto negativo su retribuzione durante congedi

24,7%

36 donne su 146

Difficoltà al rientro - donne

19,2%

vs 2,3% degli uomini

Percezione delle dinamiche retributive: opacità e scarti di genere

Accanto ai dati oggettivi sulle fasce salariali, la *survey* ha rilevato come le persone rispondenti percepiscono i meccanismi che governano le retribuzioni nel proprio contesto lavorativo. Il quadro che emerge è quello di un settore caratterizzato da una diffusa opacità: nessun criterio retributivo (né la meritocrazia, né l'anzianità di servizio, né l'allineamento al ruolo) raggiunge punteggi medi superiori a 5 su una scala da 1 (per nulla d'accordo) a 10 (pienamente d'accordo). In altre parole, le persone che lavorano nel giornalismo e nella comunicazione non riconoscono con chiarezza quale logica orienti le decisioni sugli stipendi.

Il criterio percepito come più presente è l'anzianità di servizio (4,6 in media), seguito dall'allineamento al ruolo (4,3) e dalla meritocrazia (3,8); quest'ultima risulta il fattore meno riconosciuto di tutti, con un punteggio che segnala una sostanziale sfiducia nelle valutazioni individuali come leva retributiva.

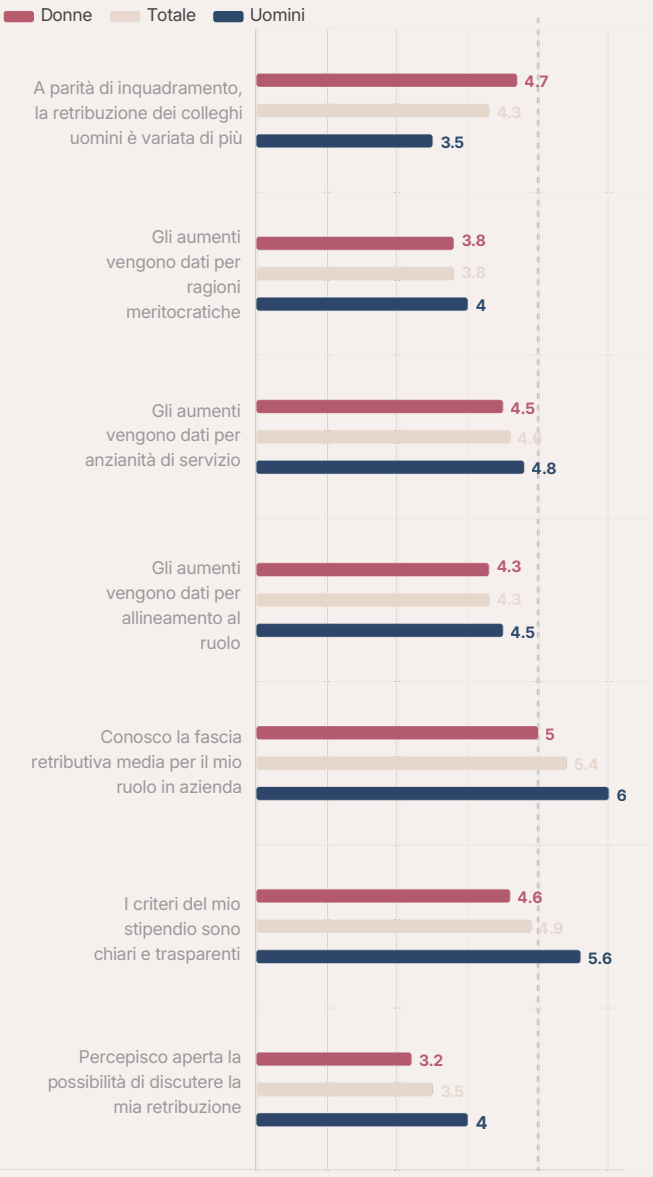
Su questo sfondo di generale incertezza, emergono però scarti significativi tra i generi, concentrati soprattutto sulla dimensione della trasparenza e dell'accesso all'informazione. Le donne dichiarano di conoscere meno la fascia retributiva media per il proprio ruolo (5 contro 6 degli uomini) e di percepire i criteri di definizione del proprio stipendio come meno chiari e trasparenti (4,6 contro 5,6). Non si tratta di una differenza marginale: un punto intero di distanza su una scala a dieci punti segnala che donne e uomini operano in condizioni di accesso all'informazione retributiva strutturalmente diverse. Ancora più critico è il dato sulla possibilità di discutere la retribuzione, che resta bassa per tutte le persone rispondenti (3,5 in media) ma è ancora più limitata per le donne (3,2 contro 4 degli uomini).

Questa asimmetria informativa si riflette anche nella percezione del gap retributivo di genere. Alla domanda se, a parità di inquadramento, la retribuzione dei colleghi uomini vari di più rispetto a quella delle colleghe donne, le donne assegnano un punteggio medio di 4,7, contro il 3,5 degli uomini.

Questo suggerisce che, oltre alla minore trasparenza generale, le donne percepiscono anche meno spazio negoziale e minori margini per affrontare apertamente il tema della retribuzione. Il gap, in altre parole, non riguarda solo quanto si guadagna, ma anche quanto è possibile sapere, parlare e negoziare del proprio salario, effetto distorsivo di un retaggio culturale per cui alle donne è stata storicamente preclusa la possibilità di poter parlare esplicitamente di soldi.

Percezione delle dinamiche retributive · medie per genere

Scala da 1 (per nulla d'accordo) a 10 (pienamente d'accordo) · n=146 donne, n=88 uomini, n=234 totale



Percezione delle disuguaglianze di genere nel contesto lavorativo

Il quadro fa emergere anche che il *gender pay gap* non sia solo una questione materiale, ma anche una questione di percezione profondamente divisa tra uomini e donne: su quasi tutti gli item che riguardano le disuguaglianze economiche e di carriera, le donne assegnano punteggi più alti - riconoscono più disparità - mentre gli uomini tendono a ridimensionarle o a non riconoscerle.

Da un lato, c'è un elemento di consenso: il fatto che i carichi di cura ricadano maggiormente sulle donne è riconosciuto trasversalmente (6,0 sia tra le donne che nel totale, 6,2 tra gli uomini). La dimensione femminilizzata della cura è riconosciuta dal campione, e conferma quanto già emerso nella sezione dedicata ai congedi.

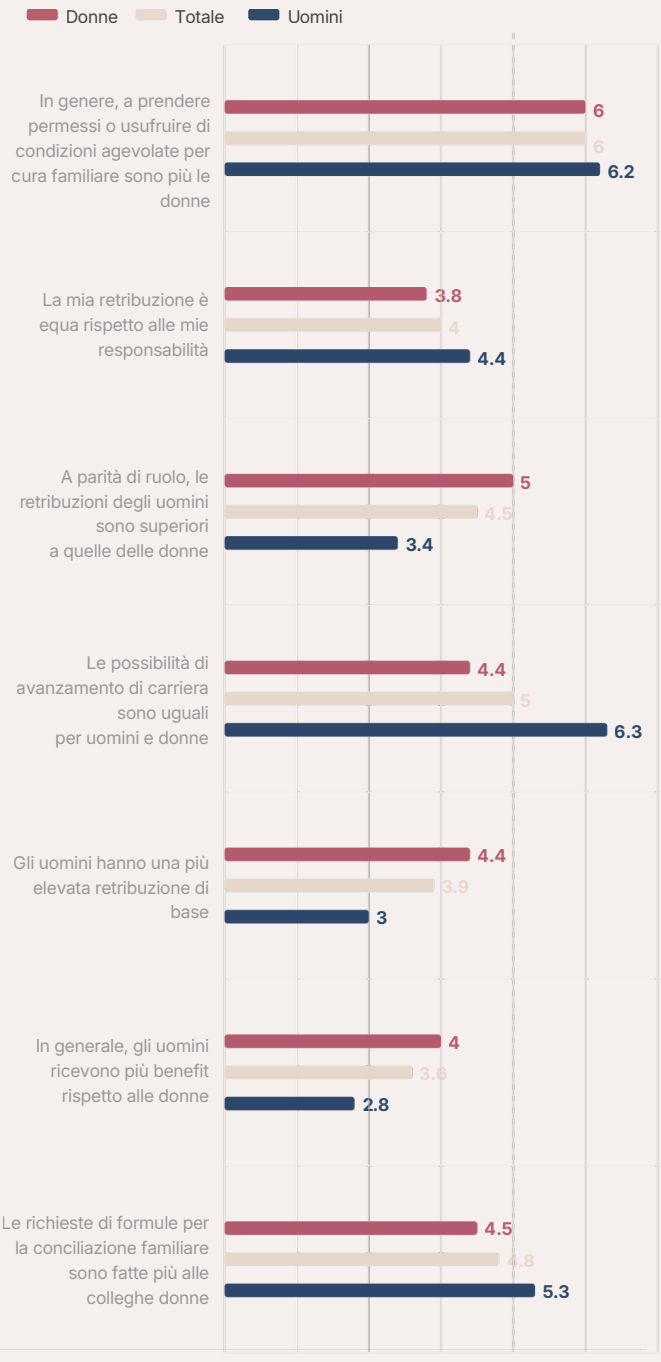
Dall'altro lato, quando si entra nel merito delle disuguaglianze economiche e di carriera, le percezioni divergono. Le donne riconoscono in misura significativamente maggiore che, a parità di ruolo e responsabilità, gli uomini guadagnino di più (5 contro 3,4), che abbiano una retribuzione di base più elevata (4,4 contro 3) e che accedano più facilmente ai benefit (4 contro 2,8). Gli uomini, in tutti e tre i casi, si collocano abbondantemente sotto la soglia del 4, segnalando una sostanziale non percezione del fenomeno.

Il dato più polarizzato riguarda le opportunità di avanzamento di carriera: le donne le ritengono uguali per entrambi i generi solo in misura molto limitata (4,4), mentre gli uomini esprimono un accordo decisamente più alto (6,3), con quasi due punti di distanza. Uno scarto che non riflette semplicemente opinioni diverse sullo stesso fenomeno: riflette esperienze diverse dello stesso contesto lavorativo. Questa divergenza si riflette anche nella percezione individuale della propria retribuzione: gli uomini la valutano come più equa rispetto alle proprie responsabilità (4,4 contro 3,8 delle donne).

Emerge un'asimmetria percettiva netta: mentre gli squilibri legati alla cura sono riconosciuti da tutte le persone rispondenti come prerogative femminili, quelli economici e professionali risultano più visibili per le donne e più attenuati - o normalizzati - nella percezione maschile.

Percezione diseguaglianze di genere a lavoro · medie per genere

Scala da 1 (per nulla d'accordo) a 10 (pienamente d'accordo) · n=146 donne, n=88 uomini, n=234 totale



Politiche aziendali e percezione dell'equità organizzativa

L'asimmetria percettiva rilevata sul piano delle disuguaglianze individuali si riproduce, con la stessa coerenza, quando le persone rispondenti valutano il comportamento delle proprie organizzazioni. Su tutti e cinque gli item considerati, gli uomini assegnano punteggi più alti delle donne - con scarti che oscillano tra 1,2 e 1,8 punti - descrivendo contesti lavorativi percepiti come più equi e attenti al genere di quanto non li vedano le loro colleghe.

L'item su cui la percezione è più positiva per entrambi i gruppi riguarda la valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere (5,3 donne, 6,5 uomini). È però anche quello in cui lo scarto rimane più ampio in termini assoluti: quasi un punto e mezzo di distanza tra chi lavora nella stessa organizzazione e la valuta in modo così diverso.

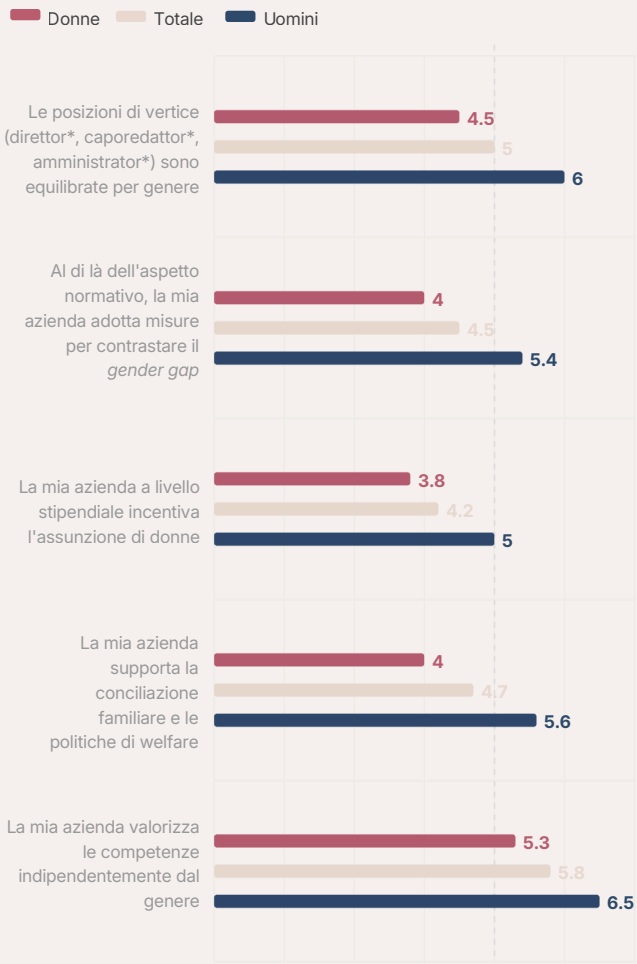
Su tutti gli altri item i valori scendono sotto la soglia della sufficienza, almeno per le donne. L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice raccoglie un punteggio di 4,5 tra le donne contro 6,0 tra gli uomini uno scarto di un punto e mezzo che riflette, ancora una volta, esperienze diverse dello stesso contesto. Le misure adottate per contrastare il *gender gap* al di là dell'obbligo normativo sono valutate 4,0 dalle donne e 5,4 dagli uomini, il supporto alla conciliazione familiare e alle politiche di welfare 4,0 contro 5,6.

Il dato più basso in assoluto per le donne riguarda gli incentivi salariali all'assunzione di donne (3,8 contro 5 degli uomini): non solo lo strumento è percepito come poco presente, ma è anche quello su cui la distanza tra i due gruppi pesa di più rispetto al valore assoluto.

Nel complesso, il quadro suggerisce che le politiche di equità, dove esistono, siano percepite in modo radicalmente diverso a seconda di chi le osserva. Le donne descrivono organizzazioni impegnate poco o nulla nel contrastare attivamente le disuguaglianze; gli uomini descrivono le stesse organizzazioni come sostanzialmente equilibrate. È una distanza che non riguarda solo la valutazione delle politiche, ma la diversa percezione quotidiana di chi le abita.

Percezione politiche e equità aziendali · medie per genere

Scala da 1 (per nulla d'accordo) a 10 (pienamente d'accordo) · n=146 donne, n=88 uomini, n=234 totale



Esperienze e testimonianze di disparità

I dati quantitativi restituiscono distribuzioni e medie, ma non sempre riescono a catturare la texture liminale delle disuguaglianze - soprattutto come nella presente ricerca, in termini statistici, dato lo scarso *response rate* della *survey*. Per questo la è stato previsto un approfondimento qualitativo, attraverso la somministrazione di due domande aperte; una di queste - rispetto al vissuto diretto o indiretto di discriminazioni e trattamenti iniqui - ha generato un corpus di risposte narrative analizzato attraverso una codifica tematica induttiva operata grazie al *software* di analisi qualitativa Nvivo. Dopo aver escluso le risposte monosillabiche o prive di contenuto narrativo, sono state considerate circa 30 risposte.

La struttura adottata è a due livelli. Il primo livello ha distinto tre posizioni del soggetto rispondente rispetto alla disparità: chi l'ha vissuta in prima persona, chi l'ha osservata su altri, chi non la riconosce o non riesce a rilevarla. Il secondo livello articola, all'interno di ciascuna posizione, i meccanismi specifici attraverso cui la disparità si manifesta o viene negata. Questa struttura consente di leggere i contenuti delle persone rispondenti non solo come testimonianze individuali, ma come indicatori di diverse dinamiche.

Come si può appurare nelle pagine successive dedicate all'approfondimento dei cluster, la struttura a due livelli adottata in questa analisi consente di leggere il corpus non solo come raccolta di esperienze individuali, ma come mappa di posizioni rispetto a un fenomeno sistemico.

Ciò che emerge con chiarezza è che la disparità di genere raramente si presenta come fatto isolato e circoscritto: si manifesta invece come condizione strutturale, nell'opacità delle retribuzioni, nella normalizzazione dello squilibrio ai vertici e nella concentrazione delle penalizzazioni nei momenti di transizione, come maternità, avvio di attività autonoma, o cambio di settore, che spesso inducono le stesse donne a rivedere le proprie priorità, in un contesto quindi che rende estremamente complicata la conciliazione tra carriera professionale e scelte personali di famiglia.

Un dato metodologicamente rilevante è la differenza qualitativa tra le narrazioni di chi ha subito direttamente la discriminazione e quelle di chi la ha osservata su altri. Le seconde tendono a essere più dettagliate meno ambivalenti, probabilmente perché chi è oggetto di disparità deve spesso continuare a operare nello stesso contesto che la produce, il che rende la tematizzazione esplicita un rischio professionale oltre che emotivo.

Infine, la categoria della disparità non riconoscibile, distinta dalla negazione attiva, segnala un limite strutturale degli strumenti di rilevazione: laddove mancano i termini di paragone, l'assenza di risposta non equivale ad assenza di problema.

Disparità vissuta in prima persona

Le risposte in questa categoria descrivono autorappresentazioni di esperienze dirette di discriminazione o penalizzazione. Il tratto comune è la consapevolezza esplicita del meccanismo subito, anche quando questo non viene nominato come "discriminazione di genere" in senso stretto.

La maternità e la genitorialità come punto di rottura

La gravidanza e la genitorialità emergono come momento di frattura nel percorso professionale, in particolare per le lavoratrici *freelance*. In assenza di tutele contrattuali, la perdita di committenti coincide con la perdita di reddito, senza ammortizzatori. In alcuni casi la difficoltà di conciliazione ha portato all'abbandono della professione giornalistica, vissuto non come scelta ma come esito inevitabile di una struttura che non contempla la genitorialità femminile.

«Da freelance ho avuto 2 maternità e perso in corrispondenza della nascita dei figli il lavoro»

«Ho preferito concentrarmi su altri incarichi come libera professionista nel campo della comunicazione, per le difficoltà a conciliare il ruolo di genitore e di giornalista»

«Sì, legate a situazione affettiva e familiare (desiderio di avere figli o l'aver figli)»

La discriminazione esplicita

In alcuni casi la disparità viene esposta in forma circoscritta e puntuale, seppur non meno rilevante: un colloquio negato dopo aver rivelato il proprio genere, un'anzianità non rispettata, una promozione bloccata.

«Era convinti che fossi un uomo, poi quando hanno saputo che ero donna mi hanno comunicato che non era quello che cercavano e non ho nemmeno avuto accesso alla partecipazione al colloquio»

«Non è stata rispettata l'anzianità di lavoro per un'assunzione, preferendo un uomo»

La disparità intersezionale quotidiana

Una parte delle risposte non descrive un episodio singolo ma una condizione cronica, spesso intrecciata con altri assi di svantaggio come l'età, la disabilità o la precarietà contrattuale. Queste risposte tendono a usare avverbi frequenziali (sempre, spesso, mai) anche nelle versioni più articolate, segnalando che la disparità non è percepita come eccezione ma come regola.

«Sempre. Anche perché sono anche disabile»

«Sì, specie tra i 30 e i 40 anni, periodo in cui paradossalmente, essendo sempre più qualificata, la media dei miei compensi freelance scendeva»

«Mi sono sempre sentita in condizioni di disparità in tutte le redazioni in cui ho lavorato»

*Disparità osservata su altr**

Queste risposte provengono da chi non ha subito direttamente una discriminazione o non la riconosce come tale nel proprio caso, ma descrive dinamiche vissute da colleghe. Alcune delle narrazioni più dettagliate del corpus appartengono a questa categoria, probabilmente perché chi osserva dall'esterno non deve gestire l'ambivalenza emotiva di chi subisce una discriminazione e deve continuare a lavorare nello stesso ambiente.

L'alleanza

In un unico caso, un rispondente ha raccontato di una discriminazione subita da una collega tentando di contrastarla senza successo. Questa posizione è significativa sul piano metodologico: il testimone ha accesso a informazioni che la diretta interessata non potrebbe rendere pubbliche senza rischi professionali.

Il campo organizzativo come specchio

Diverse risposte non descrivono un episodio specifico, ma segnalano una distribuzione squilibrata delle posizioni apicali come fatto strutturale e normalizzato. Questa osservazione è spesso formulata in modo distaccato, quasi descrittivo, il che suggerisce che lo squilibrio venga percepito come dato di fatto più che come problema da nominare.

«A una collega donna è stato impedito un avanzamento di carriera nel momento in cui un licenziamento ha liberato risorse economiche. Al suo posto è stato deciso di far avanzare due uomini (uno sono io). Quando io stesso ho chiesto che la collega diventasse almeno la mia vice, mi è stato risposto che non ne era all'altezza, nonostante gestisse responsabilità del tutto simili da almeno un anno, senza però che le fosse riconosciuto il ruolo e il trattamento economico»

«Lavoro in una redazione dove le decisioni vengono prese da colleghi uomini che sono in maggioranza»

«Sì, nella mia redazione le posizioni apicali sono ricoperte in maggioranza da uomini»

«Il 95% dei colleghi è di sesso maschile e le posizioni apicali sono quasi tutte ricoperte da uomini. Inoltre sono tutti anziani»

Disparità non riconoscibile o negata

Questa categoria raccoglie le risposte che escludono la disparità di genere, ma lo fanno in modi molto diversi tra loro. Alcune negazioni sono ragionate e contestualizzate, altre sono posizioni rovesciate che attribuiscono il vantaggio alle donne, altre ancora segnalano l'impossibilità strutturale di rilevare la disparità piuttosto che la sua assenza. Distinguere questi casi è cruciale per non appiattire la complessità del corpus.

L'opacità (retributiva) come barriera epistemica

La disparità retributiva non è negata, ma dichiarata invisibile per ragioni strutturali: le retribuzioni non si discutono per pudicizia o per strategia, i confronti non sono possibili, le impressioni restano ipotesi. Questa opacità funziona come meccanismo di mantenimento dello status quo: senza dati non c'è contenzioso possibile, e senza contenzioso non c'è cambiamento.

«Nel lavoro, è sempre davvero difficile conoscere le situazioni di retribuzione dei colleghi: nessuno ne parla, dunque è praticamente impossibile rispondere a domande come queste. C'è qualche impressione, ipotesi, ma niente è certo»

La non comparabilità dei contesti

Diversi rispondenti segnalano l'impossibilità di fare confronti diretti per ragioni contestuali, non per assenza del problema: ambienti prevalentemente femminili, ruoli senza colleghi con cui confrontarsi, strutture in cui le retribuzioni sono fissate contrattualmente. Questa categoria è metodologicamente critica: un'assenza di risposta non equivale a un'assenza di disparità.

«Ho lavorato per tanti anni in una casa editrice in cui eravamo principalmente donne: mi era difficile se non impossibile fare paragoni con dipendenti uomini, semplicemente perché non ce n'erano»

Il rovesciamento dell'ordine di genere

Una minoranza di rispondenti nega la disparità di genere, in alcuni casi attribuendo il vantaggio alle donne o riconducendo le disuguaglianze a logiche di nepotismo indipendenti dal genere. Queste posizioni sono minoritarie nel corpus, ma significative come spia di una resistenza alla tematizzazione del problema e di un pregiudizio radicato sulle effettive pari capacità delle donne che compensano, malevolmente nel giudizio, con altre prestazioni. Va notato che la negazione può coesistere con la consapevolezza di altre forme di discriminazione.

«Generalmente le donne hanno canali privilegiati, almeno secondo la mia esperienza»

«Nella mia esperienza professionale non ho riscontrato particolari situazioni di disparità legate al genere; tuttavia, ho osservato frequenti dinamiche di disparità basate sulle conoscenze e sulle reti relazionali, piuttosto che sul merito oggettivo»

«Mai. Solo disparità per raccomandazioni (spesso di donne)»

Le proposte di iniziative per migliorare la parità di trattamento tra giornaliste e giornalisti

La seconda domanda aperta, invece, ha inteso raccogliere quali possano essere iniziative che potrebbero migliorare la parità di trattamento nella propria azienda. A differenza dell'analisi precedente sulle esperienze di disparità, in questo caso sono state incluse anche le risposte brevi, componendo un corpus di circa 130 risposte.

Le risposte sono state organizzate in sette cluster tematici, individuati per ricorrenza e per densità argomentativa. Va segnalato un effetto caratteristico di questa domanda: molti rispondenti colgono l'occasione non per proporre soluzioni alla disparità di genere, ma per segnalare una disparità più ampia e percepita come prioritaria, come quella tra lavoro dipendente e lavoro precario. Questo slittamento non è elusione della domanda, ma ridefinizione delle priorità, ed sarà certamente utile per ulteriori monitoraggi futuri.

L'analisi dei cluster sulle iniziative restituisce un corpus più frammentato rispetto a quello sulle esperienze di disparità, ma proprio per questo più rivelatore delle contraddizioni interne al settore.

La stessa parola «meritocrazia» viene usata per sostenere posizioni opposte: da chi la invoca per ottenere più equità sostanziale, e da chi la usa per archiviare la questione di genere come irrilevante.

Il dato più significativo è lo slittamento tematico: una parte consistente del corpus non risponde alla domanda sulla parità di genere, ma alla domanda più urgente sulla parità tout court, tra chi ha un contratto e chi non ce l'ha, tra chi è tutelat* e chi è invisibile nel sistema. Questo slittamento non indebolisce l'analisi di genere: la rafforza, mostrando che la disparità di genere nel settore giornalistico è inscritta in una struttura di disuguaglianza più ampia, in cui la precarietà contrattuale funziona come moltiplicatore di svantaggio, e che può colpire le donne in modo sproporzionato, come emerge chiaramente dalle sezioni precedenti del report.

Proposte strutturali e di sistema

Il primo gruppo di cluster raccoglie le risposte che indicano misure concrete, spesso di natura contrattuale, organizzativa o normativa. Sono le più frequenti e le più articolate sul piano operativo.

Trasparenza retributiva e criteri oggettivi di valutazione

Il cluster più ricorrente dell'intero corpus. Le richieste si concentrano su due assi: rendere accessibili le informazioni sulle retribuzioni (anche in forma anonima) - così come richiesto dalle recenti normative in materia -, e introdurre criteri misurabili e pubblici per promozioni e avanzamenti di carriera. In diversi casi viene proposta l'istituzione di bandi interni per i ruoli di responsabilità, in alternativa all'assegnazione diretta.

«Rendere pubbliche a livello aziendale le tabelle di mansioni e fasce di retribuzione, seppure in forma anonima, in modo che si possano equiparare»

«Assegnazione delle posizioni di responsabilità tramite bando interno, invece che tramite assegnazione diretta»

«Trasparenza nei criteri di valutazione, pari accesso alle opportunità professionali, rispetto dei tempi e formazione su linguaggio e comportamenti. La parità nasce dalle pratiche quotidiane, non dalle dichiarazioni»

Tutele per la genitorialità e flessibilità organizzativa

Un gruppo consistente di risposte individua nella conciliazione vita-lavoro il nodo principale da sciogliere. Le proposte includono orari flessibili, fasce protette per le riunioni collettive, congedi parentali gestiti senza scaricare il peso organizzativo sui colleghi rimasti. Alcune risposte sono molto specifiche e rivelano un'esperienza diretta del problema.

«Obbligo di circoscrivere le riunioni collettive tra le 9.30 e le 16.00. In questo modo c'è il tempo di accompagnare i figli a scuola e di andarli a prendere, e gli uomini che fanno carriera solo perché scaldano la sedia fino alle 8 di sera vengono un po' disinnescati»

«Permettere congedi di maternità/paternità senza stravolgere i compiti di chi rimane, con un'organizzazione del lavoro più umana»

«Maggiore equità nel decidere promozioni o avanzamenti di carriera anche per chi ha part time o esigenze famigliari, in genere donne»

Condizioni retributive generali, al di là del genere

Un gruppo numericamente rilevante sposta la questione: il problema urgente non è la disparità di genere, ma la bassa retribuzione per tutti. Le richieste riguardano compensi minimi per i collaboratori, applicazione dei contratti collettivi nazionali, introduzione di un salario minimo di legge. Questo cluster è prevalentemente alimentato da rispondenti precari* e *freelance*, che vivono una condizione di svantaggio percepita come più strutturale di quella di genere.

«Riconoscere il rischio ai freelance aumentando i compensi in proporzione. Smetterla di parlare solo di dipendenti e dei loro diritti quando al loro fianco ci sono persone che hanno solo obblighi»

«Imposizione di un salario minimo di legge e divieto di applicazione di contratti tipo USPI anziché il contratto collettivo nazionale giornalisti»

Proposte culturali e organizzative

Il secondo gruppo raccoglie risposte che indicano cambiamenti meno immediatamente misurabili, legati alla cultura aziendale, alla rappresentanza e alla formazione.

Più donne nei ruoli apicali

Diverse risposte chiedono esplicitamente un aumento della presenza femminile ai vertici, attraverso assunzioni mirate, quote o politiche di promozione attiva.

«Donne ai vertici, equo compenso obbligatorio»

«Assumere più donne e più giovani; pagare i collaboratori in maniera dignitosa»

«Cambio di cultura politica per i vertici. Sempre uomini»

Cambiamento culturale e sensibilizzazione

Un gruppo di risposte indica il cambiamento di mentalità e la cultura aziendale come condizione necessaria, più che come proposta operativa specifica. Includono formazione, dialogo, maggiore apertura della direzione, diffusione di ricerche come questa. Tendono a essere più generiche sul piano attuativo, ma rivelano la consapevolezza che le misure strutturali da sole non bastano senza un mutamento nei valori e nei comportamenti quotidiani.

«Ogni iniziativa che incoraggi un cambiamento di cultura nei quadri aziendali, ma anche nei singoli»

«Prenderne coscienza e diffondere contenuti come questo»

«Un impegno reale, non solo per visibilità a favor dei media. Per esempio iniziare a pensare anche al gender gap generazionale e proponendo attività di tutoring per i senior aziendali nei confronti delle new entry generazionali»

Posizioni critiche o di resistenza al cambiamento

Il terzo gruppo raccoglie le risposte che si sottraggono alla logica della domanda, sia negando la rilevanza del problema sia ridefinendo il perimetro della disparità.

Negazione del problema o contesto dichiarato equo

Circa un quinto del corpus dichiara che nel proprio contesto non esistono disparità di genere, oppure che le iniziative non sono necessarie. Alcune di queste risposte sono accompagnate da spiegazioni contestuali - come il fatto che l'azienda sia a maggioranza femminile, oppure che il settore abbia ruoli retributivi fissi - altre sono affermazioni nette senza argomentazione. Va notato che la negazione della disparità di genere coesiste, in diversi casi, con la segnalazione di altre forme di disuguaglianza (nepotismo, reti relazionali, gap tra dipendenti e precari).

Testimonianze strutturali sul lavoro precario

Un piccolo gruppo di risposte molto articolate descrive la condizione del lavoro autonomo come irriducibile alla questione di genere: la disparità vera è tra dipendenti e precari indipendentemente dal sesso. Queste risposte sono tra le più dense del corpus sul piano argomentativo, e in alcuni casi includono dati precisi sulle tariffe e sull'organizzazione del lavoro. Costituiscono un documento in sé utile per restituire la complessità del settore al di là della variabile di genere.

«NON SONO NECESSARIE»

«Nulla, basta concentrarsi sul merito, piuttosto che sul genere»

«Non mi pare che nei giornali ci siano eccessivi problemi sulla parità di genere»

«Le disparità non si basano tanto sul genere quanto sui rapporti interpersonali indipendentemente dal genere, quindi in tal senso non saprei cosa suggerire»

«Abbiamo un contratto con tariffe non scelte da noi, assolutamente basse: articolo di apertura di pagina, quotidiano nazionale in sezione locale, a 15,50€ lordi; articoli brevi sotto le 2.500 battute a 7,75€ lordi; foto 8€. I giornalisti e le giornaliste in generale sono lasciati soli, ciascuno a gestire la propria situazione, e a volte resistere in condizioni di lavoro povero è addirittura un lusso che ci si prende, nella convinzione che fare al meglio questa professione sia importante per sé e per gli altri»

«Non si può parlare di retribuzione o stipendio per chi, come me, collabora con Partita IVA poiché nella realtà dei fatti siamo dei "fornitori" dell'azienda. Inutile dunque affrontare discorsi sul congedo piuttosto che rispondere alle domande sulle politiche del welfare, poiché per noi assenza equivale a non fornire un servizio e dunque a non essere pagati»

«Intanto iniziando a pagare. Sono stata licenziata perché lavoravo 10 ore al giorno, me ne pagavano 2 e chiedevo me ne pagassero almeno 6. Dopo tre anni di mie richieste mi hanno licenziato»

Conclusioni

Questa indagine nasce come ricerca esplorativa, e tale resta nei suoi limiti metodologici. I dati raccolti convergono tuttavia verso un'indicazione difficile da attribuire al caso: il settore giornalistico e della comunicazione in Piemonte è attraversato da disuguaglianze di genere sistemiche, che riflettono dinamiche culturali profonde legate alle aspettative di ruolo. La condizione rilevata non è episodica né soggettiva, ma si manifesta in modo coerente su più dimensioni, come quelle retributiva, contrattuale, di carriera, di cura.

Uno dei nodi più rivelatori che attraversa l'intera indagine riguarda il rapporto tra inquadramento lavorativo e genere. Le donne risultano più presenti nel lavoro dipendente a tempo indeterminato; gli uomini nelle forme autonome, tra cui partite IVA, *freelance*, collaborazioni. Questo dato, a prima lettura favorevole alle donne, richiede una lettura più cauta. Le donne, quando viene data loro l'opportunità, si orientano più frequentemente verso la stabilità contrattuale rinunciando all'ambizione lavorativa perché la stabilità offre tutele che diventano essenziali quando il carico della cura familiare ricade in misura sproporzionata su di loro, come evidenziato da distribuzioni e posizionamenti medi. Si tratterebbe dunque di una strategia di negoziazione razionale, che tuttavia ha dei costi. Il lavoro dipendente, pur garantendo tutele, tende a collocarsi in fasce retributive più rigide rispetto al lavoro autonomo, che invece potrebbe offrire maggiore autonomia nella definizione dei propri compensi. Il risultato è che le donne, scegliendo la stabilità, si ritrovano sistematicamente nelle fasce salariali più basse, in cui il gap retributivo che i dati documentano non è statico, ma tende ad ampliarsi nel tempo.

A questo si aggiunge un'asimmetria informativa e negoziale. Le donne dichiarano di conoscere meno la fascia retributiva media per il proprio ruolo, di percepire i criteri salariali come meno trasparenti e di avere meno spazio per discuterne con i superiori.

Non si tratta di mancanza di consapevolezza: le donne infatti riconoscono la disparità in misura sistematicamente maggiore rispetto agli uomini. Si tratta piuttosto di mancanza di strumenti, o di un retaggio culturale, per documentarla e sovvertirla formalmente. Sapere di essere svantaggiate non basta, se mancano i dati per dimostrarlo e lo spazio per dirlo. L'opacità retributiva non è una disfunzione del sistema: è invece parte del suo funzionamento.

La maternità, come evidenziato spesso nel corso di questo report, emerge come momento di frattura strutturale. Le lavoratrici *freelance* perdono committenti, quelle con contratti precari non possono accedere alle tutele, quelle che le hanno cercano di conciliare ma rallentano, con effetti duraturi sulle traiettorie di carriera. Le difficoltà di conciliazione non riguardano solo chi ha figli*: riguardano chi potrebbe averli e rinuncia preventivamente a percorsi più competitivi. Anche quando le donne trovano soluzioni (riducendo le ore, scegliendo forme di lavoro più flessibili) queste scelte vengono pagate «in prima persona».

Un elemento emerso in modo non previsto dall'analisi, e che arricchisce il quadro complessivo, riguarda la precarietà contrattuale come asse di disuguaglianza autonomo, che in parte supera - o quantomeno attraversa trasversalmente - la dimensione del genere. Le risposte aperte mostrano con chiarezza che chi lavora senza contratto, indipendentemente dal genere, si trova in una condizione di invisibilità strutturale: non può documentare la disparità retributiva perché mancano i termini di confronto, non può accedere alle tutele perché quelle tutele non esistono per chi non ha un inquadramento stabile, non può rivendicare nulla senza rischiare di perdere i committenti che ha. Chi collabora con partita IVA non è un lavoratore o una lavoratrice: è un fornitore e fornitrice di servizi.

Le domande su congedi, welfare e politiche di conciliazione non si applicano a questa condizione, perché per chi lavora in autonomia, indipendentemente dal genere, non esiste copertura per i periodi di assenza: nessun congedo retribuito, nessun ammortizzatore. Un'interruzione del lavoro equivale ad un'interruzione del flusso di guadagni.

Questo dato spinge a interrogarsi sugli strumenti metodologici adottati. Una survey strutturata per categorie contrattuali standardizzate fatica a restituire la complessità delle traiettorie di chi lavora in forme ibride o atipiche, come emerge esplicitamente da alcune risposte aperte, in cui le persone rispondenti segnalano che il questionario non era pensato per la loro condizione. Tenerne conto è un invito a raffinare gli strumenti per future osservazioni: ampliare la categoria della condizione lavorativa, prevedere percorsi di risposta differenziati per chi lavora in autonomia, e continuare ad affiancare alla survey strumenti qualitativi capaci di restituire la granularità delle esperienze che i numeri da soli non riescono a catturare.

Come scrive una delle persone che ha risposto a questa indagine:

«[...] i giornalisti e le giornaliste in generale sono lasciati soli, ciascuno a gestire la propria situazione, e che a volte resistere in condizioni di lavoro povero è addirittura un lusso che ci si prende, nella convinzione che fare al meglio questa professione sia importante per sé e per gli altri»

Questa ricerca è nata dalla stessa convinzione. Che valga la pena guardare da vicino le condizioni in cui si esercita il giornalismo, non per fotografare un'emergenza, ma per capirla, nominarla, e costruire strumenti migliori per affrontarla. I dati raccolti sono un punto di partenza, non un punto di arrivo. Le domande che restano aperte su chi rimane invisibile agli strumenti attuali, su come le disuguaglianze si intrecciano e si amplificano, e su cosa significa equità in un settore così frammentato impongono di continuare a cercare risposte.

Riferimenti bibliografici

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, 4(2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. Gender & Society, 20(4), 441–464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499

AgCom (Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni). (2023). Osservatorio sul giornalismo. II edizione. Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni.

Assmann, K., & Eckert, S. (2024). Are women journalists in leadership changing work conditions and newsroom culture? Journalism, 25(3), 565–584. https://doi.org/10.1177/14648849231159957

Belluati, M., Iannone, R., Massidda, C., Tampone, F. (2022). ORA. Un osservatorio sui temi delle discriminazioni nell'informazione locale del Piemonte. Collane@unito.it. collane.unito.it/oa/items/show/124

Belluati, M., Iannone, R., Tampone, F. (2024). ORA. Un osservatorio sui temi delle discriminazioni nell'informazione locale del Piemonte (2 edizione). Collane@unito.it. collane.unito.it/oa/items/show/206

Byerly, C. M., & McGraw, K. A. (2020). Axes of power: Examining women's access to leadership positions in the news media. In M. Djerf-Pierre & M. Edström (Eds.), Comparing gender and media equality across the globe (pp. 191–232). Nordicom.

Casarico, A., & Lattanzio, S. (2024). What firms do: Gender inequality in linked employer-employee data. Journal of Labor Economics, 42(2), 325–355. https://doi.org/10.1086/723177

De Vuyst, S., & Raeymaeckers, K. (2019). Gender as a multi-layered issue in journalism: A multi-method approach to studying barriers sustaining gender inequality in Belgian newsrooms. European Journal of Women's Studies, 26(1), 23–38. https://doi.org/10.1177/1350506817729856

Destefanis, S., Mazzotta, F., & Parisi, L. (2024). Goldin's last chapter on the gender pay gap: An exploratory analysis using Italian data. Work, Employment and Society, 38(2), 549–572. https://doi.org/10.1177/09500170221143724

Djerf-Pierre, M. (2007). The gender of journalism: The structure and logic of the field in the twentieth century. Nordicom Review, 28(Jubilee issue), 81–104.

Djerf-Pierre, M. (2011). The difference engine: Gender equality, journalism and the good society. Feminist Media Studies, 11(1), 43–51. https://doi.org/10.1080/14680777.2011.537026

Fondazione Paolo Murialdi, INPS, & Sapienza – Università di Roma. (2025). Lo stato del giornalismo italiano. Report presentato a Palazzo Wedekind, Roma, 18 marzo 2025.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

IFJ (International Federation of Journalists). (2024, September 17). Equal pay day: Global gender pay gap in journalism must be addressed immediately. https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/equal-pay-day-global-gender-pay-gap-in-journalism-must-be-addressed-immediately

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche). (2024). Rapporto annuale sul mercato del lavoro e le politiche occupazionali. INAPP.

Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea. (2023). Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i meccanismi di applicazione. Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, L 132, 21–48.

Ross Arguedas, A., Mukherjee, M., & Nielsen, R. K. (2024). Women and leadership in the news media 2024: Evidence from 12 markets. Reuters Institute for the Study of Journalism, University of Oxford.

WAN-IFRA Women in News. (2024). Who is setting the news agenda? A gender analysis of media leadership. WAN-IFRA.

WACC (World Association for Christian Communication). (2025). Who makes the news? Global Media Monitoring Project 2025: Global report. WACC. https://whomakesthenews.org