

In Alto Adige «la parità di genere è ancora molto lontana»

 ladigetto.it/bolzano/110154-6°-rapporto-sull'occupazione-femminile-e-maschile-nelle-grandi-aziende-altoatesine.html

6° Rapporto sull'occupazione femminile e maschile nelle grandi aziende altoatesine

È stato presentato oggi, presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, il 6° Rapporto sulla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle aziende altoatesine con più di 100 dipendenti relativo al biennio 2018-2019, elaborato dall'Istituto Promozione Lavoratori - IPL su incarico della Consigliera di parità della provincia di Bolzano.

L'articolo 46 del decreto legislativo 198/2006, il cosiddetto Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, stabilisce infatti che ogni due anni la Consigliera di parità pubblici un rapporto sulla situazione occupazionale delle donne nelle aziende altoatesine con più di 100 dipendenti.

«Tra i principi fondamentali della democrazia ci sono anche pari diritti e le pari opportunità», ha evidenziato il presidente del Consiglio Josef Noggler accogliendo nella sala consiliare i promotori e le autrici dello studio: «sappiamo però che tra tali principi e la realtà c'è grande differenza. Le donne possono avere gli stessi diritti sulla carta, ma non hanno le stesse opportunità di un posto fisso, di una carriera, di uno stipendio pari a quello degli uomini.»

Insieme alle autrici del rapporto, la vicedirettrice dell'IPL Silvia Vogliotti e la tirocinante dell'IPL Gaia Peressini, hanno quindi tracciato un quadro dell'attuale situazione la Consigliera di parità Michela Morandini, che nelle osservazioni introduttive del Rapporto sottolinea che la parità di genere è ancora molto lontana, e il presidente IPL Dieter Mayr.

Perdurano segregazione orizzontale e soffitto di cristallo

Nel 2020 sono state 156 le imprese che hanno consegnato i dati del biennio 2018/2019 con riferimento a composizione del personale, assunzioni e dimissioni, figure professionali, forme contrattuali e formazione nelle aziende.

«Analizzando i dati che le imprese ci hanno fornito rispetto alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche dell'occupazione maschile e femminile nelle loro imprese con più di 100 dipendenti», ha riferito Mayr, «è risultato per gli anni 2018 e 2019 un quadro che non si differenzia poi eccessivamente da quello dei bienni precedenti. Nelle attività manifatturiere, ad esempio, le donne rappresentano solo il 25,0% degli occupati, mentre raggiungono il 67,7% nel settore della sanità privata e dell'assistenza sociale.»

Permane, quindi, una forte segregazione orizzontale, poiché in molti settori, soprattutto quelli considerati «tipicamente maschili», la percentuale di lavoratrici donne rimane bassa.

Persiste inoltre il «soffitto di cristallo», che frena le donne nell'accesso ai posti dirigenziali

per lo più a causa di impegni familiari (la conciliazione famiglia-lavoro riguarda ancora per lo più le donne), per cui solo il 9,7% del personale dirigente, nelle imprese rispondenti, è femminile.

Donne più precarie e con orari di lavoro ridotti

Se si guarda alla stabilità lavorativa, si deve purtroppo constatare quanto il lavoro a tempo determinato sia ancora molto femminile, dato che il 18,7 % delle lavoratrici nelle 156 aziende rispondenti ha questo tipo di contratto a fronte del 11,7% degli uomini.

«Le promozioni continuano a riguardare in maggioranza gli uomini e solo nel 35,6% dei casi le donne», ha spiegato Vogliotti.

Il part time è ancora uno strumento che le donne usano per conciliare famiglia e lavoro, posto che quest'ultime continuano ad essere la maggioranza dei dipendenti con contratti ad orario ridotto (84,1% contro il 15,9% degli uomini).

Ancora pochi i padri in aspettativa mentre molti gli uomini in formazione

«Poco è cambiato anche dal punto di vista dell'aspettativa facoltativa per figli», ha sottolineato Peressini: «L'aspettativa per seguire i figli è richiesta nel 92,2% dei casi dalle mamme e solo nel restante 7,8% dai papà.»

In tale campo c'è quindi ancora molto da fare, anche dal punto di vista culturale.

L'indagine rivela inoltre che gli uomini hanno svolto il 76,4% delle ore di formazione, mentre le donne solo il restante 33,6%, e se i corsi frequentati dagli uomini in media duravano oltre 6 ore, quelli seguiti dalle donne duravano mediamente la metà (3 ore).

Conclusioni e istanze di uguaglianza

La Consigliera di parità Morandini ha concluso che la situazione non è migliorata negli ultimi anni, avanzando l'ipotesi che la pandemia la aggraverà ulteriormente.

È importante, ha aggiunto, che venga attuata una politica attiva del lavoro per quanto riguarda l'occupazione femminile; è inoltre necessario un cambiamento culturale, perché si rompano gli stereotipi di genere che portano alla discriminazione indiretta e diretta sul posto di lavoro. A breve termine, è necessaria la creazione di strutture per la conciliazione di famiglia e lavoro su tutto il territorio provinciale.

Commenti (0 inviato)

totale: | visualizzati:

Invia il tuo commento 

Inserisci il codice che vedi sull' immagine:

© Riproduzione riservata