

DI.RE - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE
(progetto NF 2/189/08)

L'analisi di contesto:

Il mercato del lavoro femminile e il gender pay gap in Alto Adige



di **Silvia Vogliotti (AFI-IPL)**
22 settembre 2010

Il mercato del lavoro femminile in Alto Adige

Cosa dicono i dati ufficiali?



In Alto Adige lavorano il 60% delle donne: siamo ai livelli fissati dall'Unione europea (strategia di Lisbona), ma.....

... sono in particolare le donne con elevati titoli di studio ad essere maggiormente occupate.

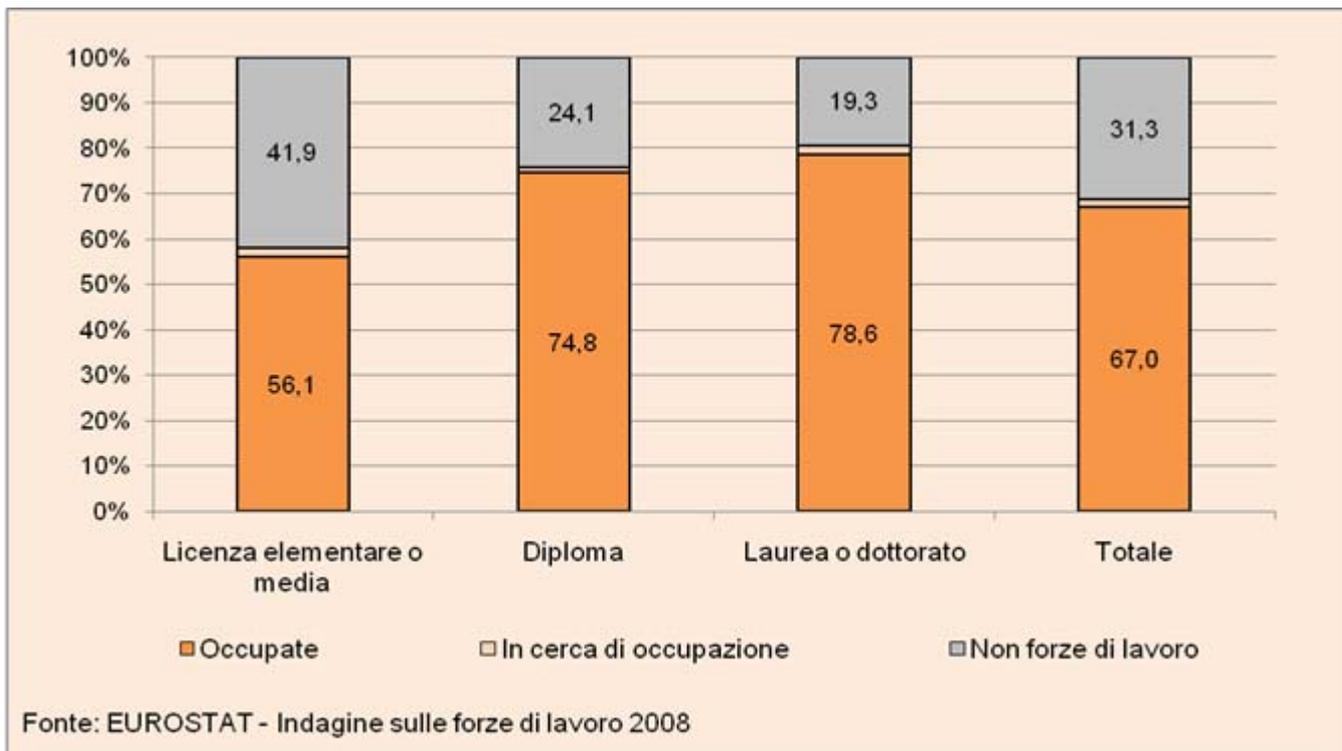


Grafico 1:
Popolazione
femminile tra i 25 e i
64 anni d'età
residente in Alto
Adige per livello
d'istruzione e per
condizione
professionale – 2008
– valori percentuali.

Nonostante i risultati raggiunti permangono ostacoli e difficoltà per le donne nel conciliare famiglia e lavoro.

Il tasso di attività femminile risulta, infatti, più basso di quello maschile per tutte le classi di età, e ha un vistoso calo in particolare tra i 30 e 34 anni, in concomitanza con la nascita/cura dei figli.

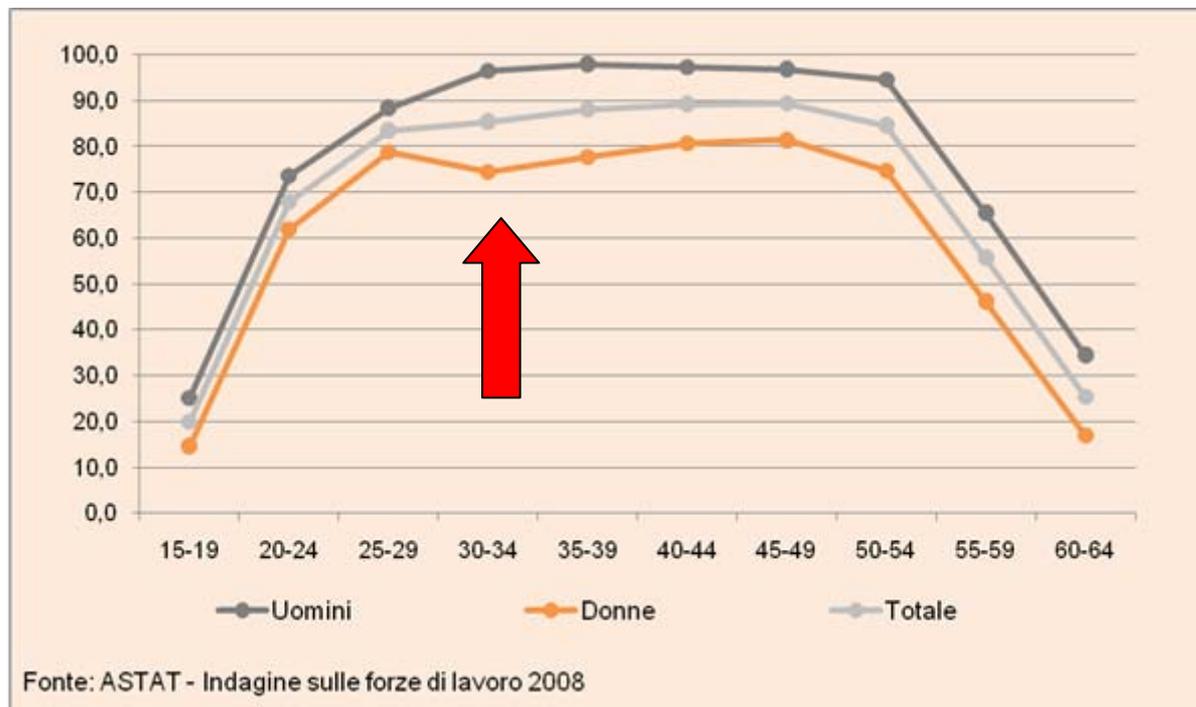


Grafico 2: Tassi specifici di attività femminili e maschili per classi d'età in Alto Adige – 2008

Diamo i numeri!

In Alto Adige ogni 10 lavoratori 4 sono donne

8 donne su 10 lavorano nel settore dei servizi

4 donne su 10 lavorano nel pubblico impiego

4 donne su 10 lavorano part-time

Ogni 10 impiegati 5 sono donne

Ogni 10 lavoratori a tempo determinato 6 sono donne

I DIVARI RETRIBUTIVI UOMO-DONNA SONO ELEMENTI STRUTTURALI DI TUTTI I MERCATI DEL LAVORO POST-INDUSTRIALI

Il divario retributivo uomo-donna in Alto Adige



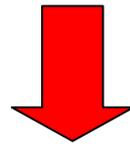
Cosa dicono i dati ufficiali?



Il gender pay gap in Alto Adige: cosa dicono i dati? (1)

Le statistiche ci dicono che anche in Alto Adige esiste il gender pay gap
Ed esiste qualsiasi sia la fonte dati utilizzata! (almeno quelle che permettono di calcolare il gpg)

Certo: molte donne lavorano part-time quindi guadagnano meno degli uomini! Perfettamente vero!



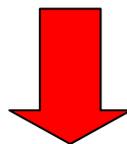
L'elevata presenza di donne che lavorano part-time riesce però a spiegare circa un terzo del gap esistente.

Il gender pay gap in Alto Adige: cosa dicono i dati? (2)

Infatti considerando i lavoratori e le lavoratrici indipendentemente dal regime di orario (ovvero mettendo insieme le retribuzioni dei full-timers e dei part-timers) e calcolando il divario per sesso, il gap altoatesino risulta del 30%,

ma scende al 21%

se consideriamo solo i lavoratori a tempo pieno
(ovvero riportiamo la retribuzione dei part-timers al tempo pieno)
(dati Astat-AFI 2006)



Quindi considerando solo i lavoratori a tempi pieno il gender pay gap altoatesino risulta (a seconda della fonte utilizzata) tra il 17 e il 21%.

Il gender pay gap in Alto Adige: cosa dicono i dati? (3)

Il gender pay gap risulta particolarmente elevato:

nel commercio 20%

nelle banche/assicurazioni 27% (tutti settori a forte presenza femminile)

nonchè tra i dirigenti 24%

tra imprenditori e imprenditrici 33%

tra i liberi professionisti e i lavoratori in proprio 24%

(Fonte: Astat-AFI 2006 e INPS 2008)



Il gender pay gap in Alto Adige: cosa dicono i dati? (4)

Il gender pay gap cresce decisamente all'aumentare dell'età, quindi col progredire della vita lavorativa! Il gap risulta relativamente modesto tra i giovani, ma cresce in maniera considerevole a partire dai 30 anni.

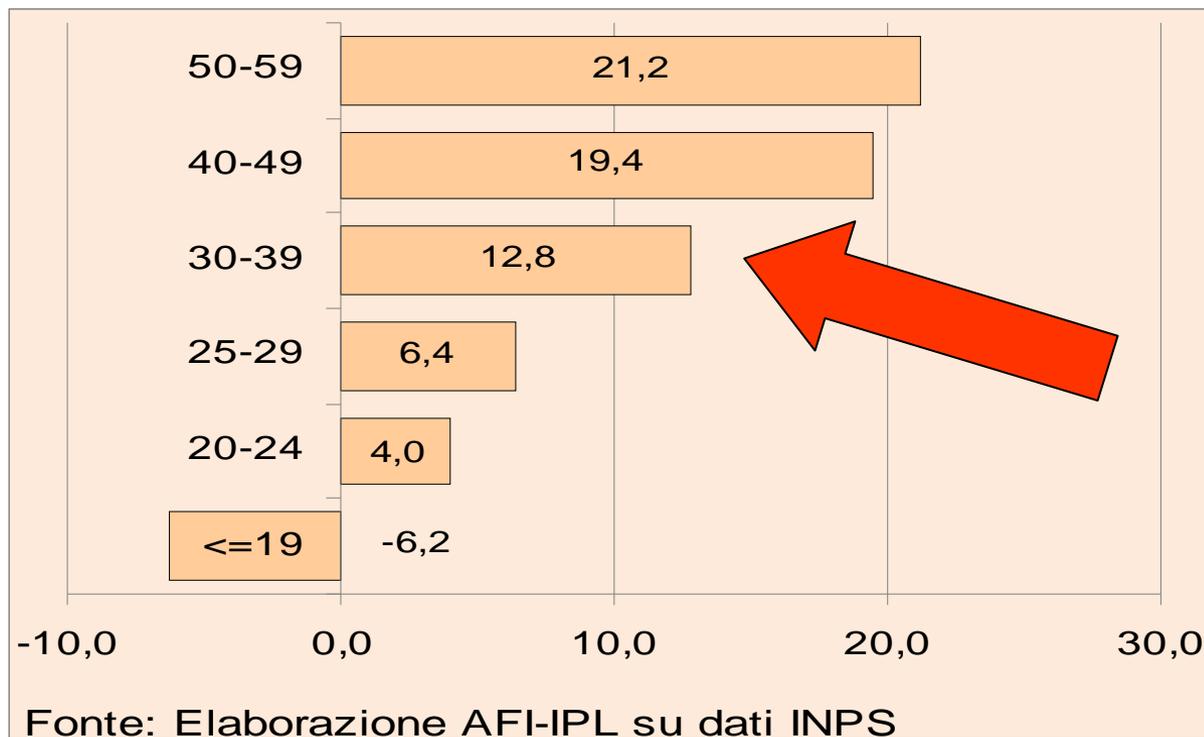


Grafico 3: Gender pay gap in Alto Adige per classe di età – anno 2008

Attenzione(1)



L'analisi quantitativa delle differenze retributive:

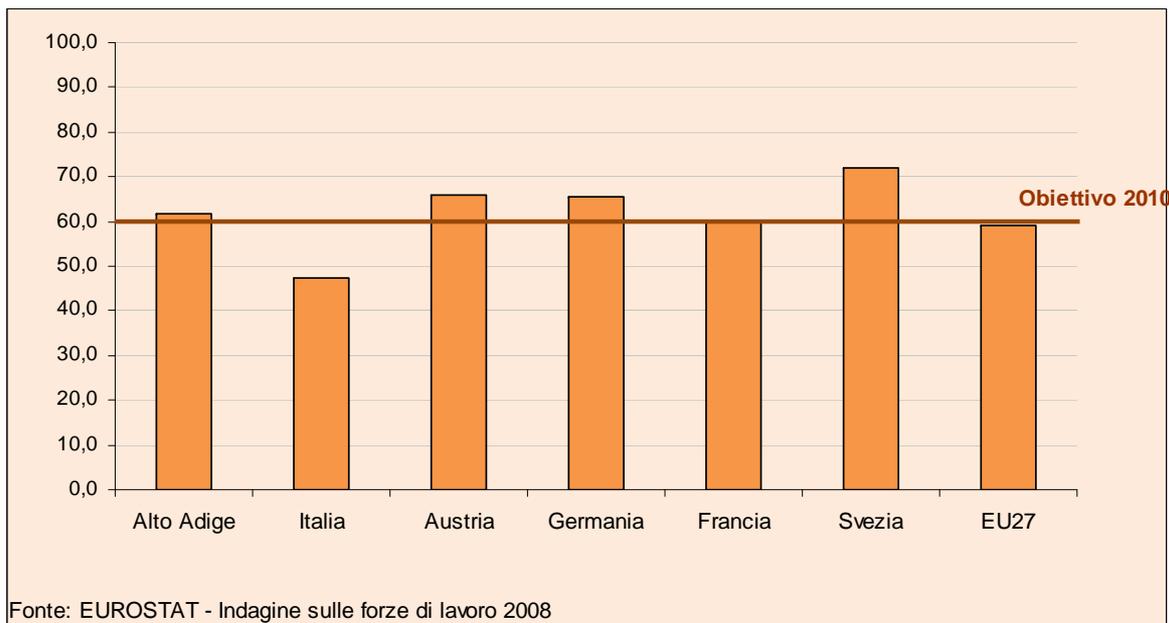
- aiuta a verificare la presenza del fenomeno
- ci fornisce un ordine di grandezza del fenomeno stesso
- ma da sola non riesce a cogliere/spiegare esaustivamente la complessità del fenomeno
- e neppure a spiegare quanto altri fattori (mercato del lavoro, progressione di carriera nelle aziende, divisione dei ruoli familiari) incidano nel generare il divario.



Attenzione... (2)

che l'analisi quantitativa non tiene conto del fatto che in Alto Adige il 40% delle donne che potrebbero lavorare **NON** sono occupate!

Grafico 4: Tasso specifico di occupazione femminile – confronto internazionale – 2008



Ovvero per il 40% delle donne altoatesine in età da lavoro la retribuzione è pari a **ZERO**.

Quindi



Per tutti questi motivi il progetto Di.Re. prevedeva anche una analisi qualitativa tramite interviste a testimoni privilegiati per

- verificare la presenza del fenomeno nelle aziende altoatesine;
- ma soprattutto al fine di enucleare i fattori e le cause che portano a questo divario retributivo.

