

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

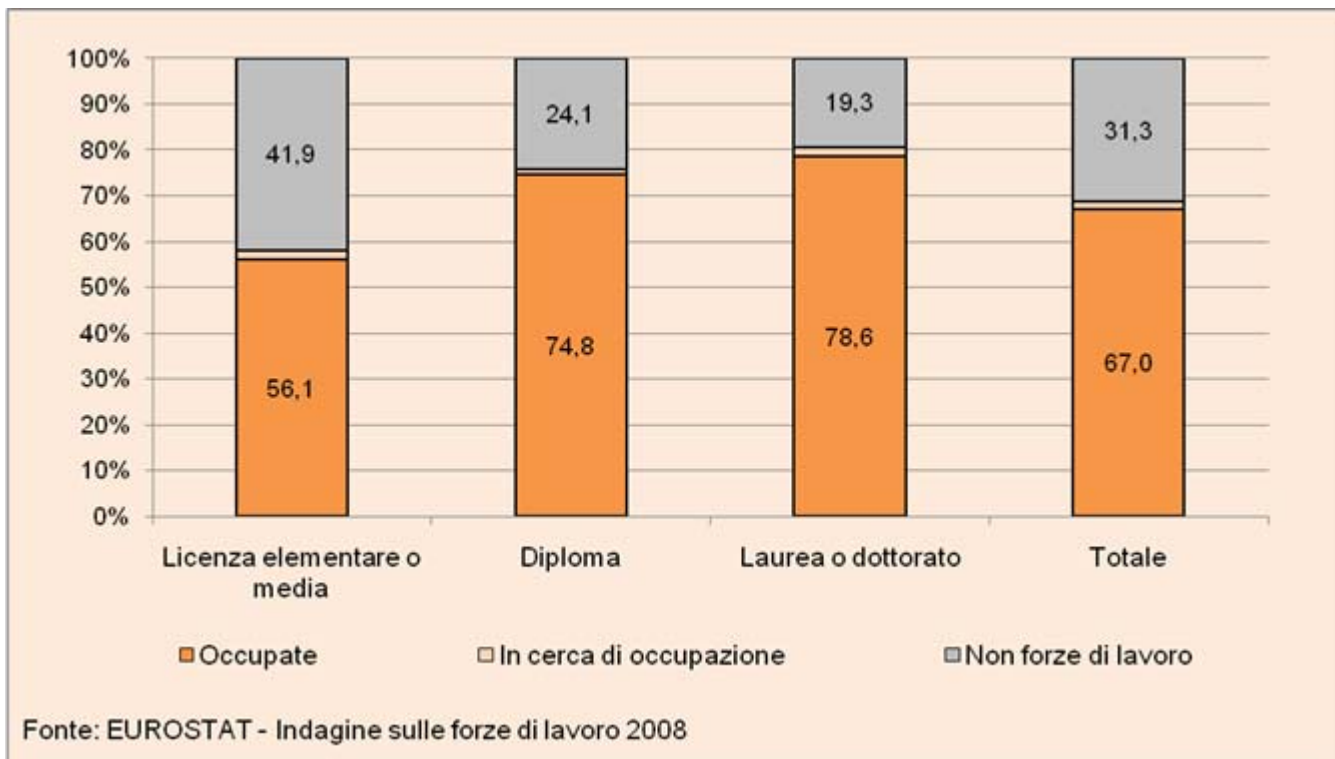


Cosa dicono i dati ufficiali?



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

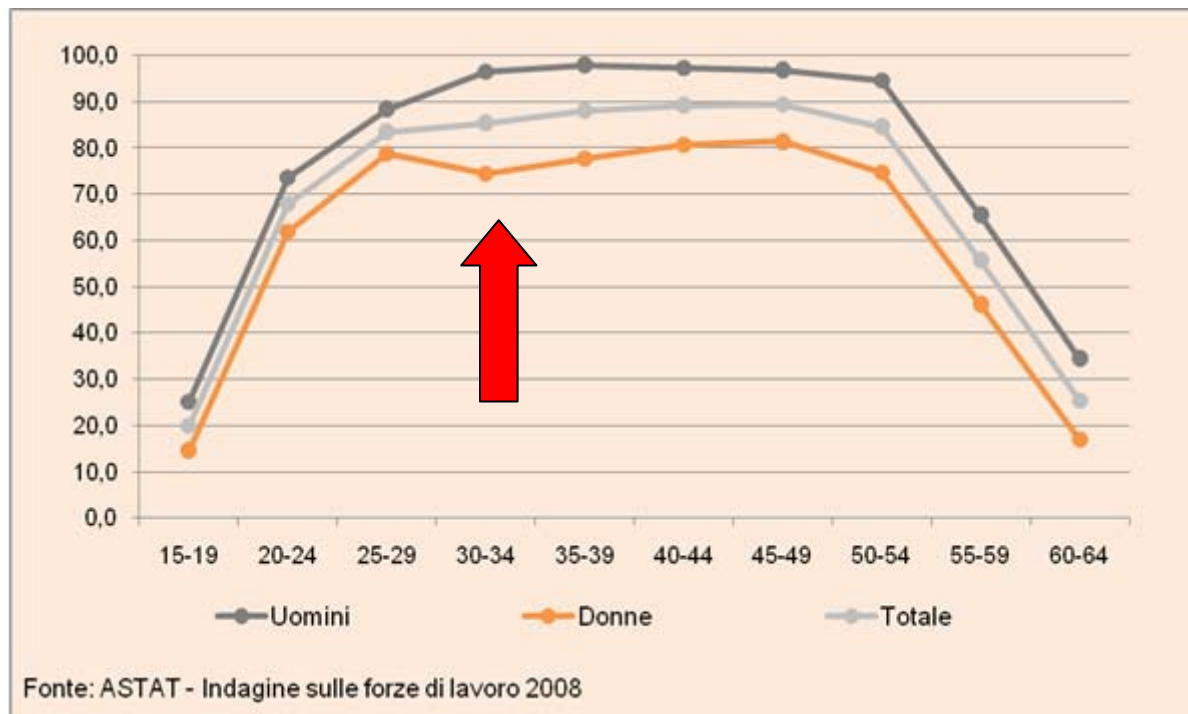
... sono in particolare le donne con elevati titoli di studio ad essere maggiormente occupate.



**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

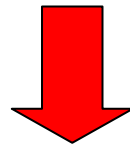
Cosa dicono i dati ufficiali?



## 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%

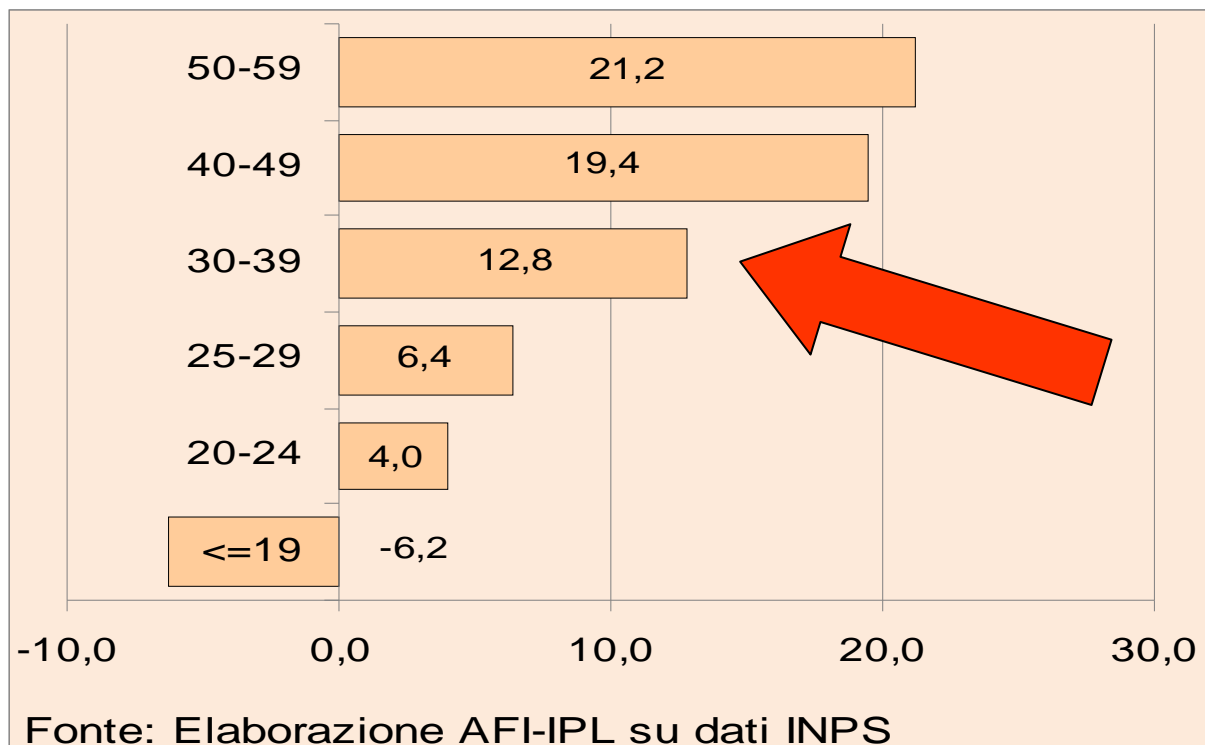
tra i liberi professionisti e i lavoratori in proprio 24%

(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.

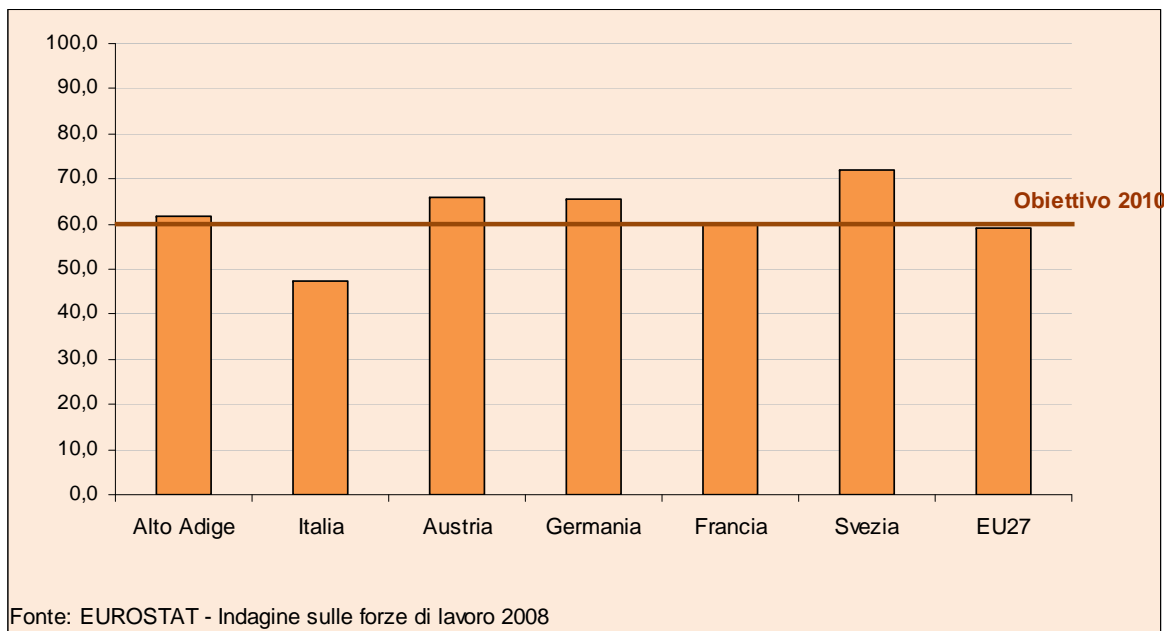


## Attenzione... (2)

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.

