

Lo studio L'Istituto promozione lavoratori ha focalizzato la situazione di 120 grandi imprese private

«Donne dirigenti, una minoranza»

Vogliotti: il part-time non può essere l'unica via di conciliazione

BOLZANO — Un recente studio eseguito dall'Ipl (Istituto per la promozione dei lavoratori) di Bolzano su «L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti» descrive un quadro dettagliato del mondo del lavoro in ottica di genere. La ricerca coinvolge 120 delle più grandi imprese private locali e fornisce una serie di dati sui quali intervenire per favorire le pari opportunità sul posto di lavoro.

«Le donne dirigenti di grandi imprese in Alto Adige sono ancora una speruta minoranza, mentre la precarietà investe maggiormente le donne rispetto ai loro colleghi uomini». Sono questi i risultati principali emersi dall'analisi accurata di Silvia Vogliotti, collaboratrice dell'Ipl ed esperta riconosciuta nell'ambito dell'occupazione femminile in Alto Adige. Nonostante il 33% dei lavoratori delle aziende analizzate sia rappresentato dal gentil sesso, dallo studio risulta che le donne a parità di qualifica rispetto agli uomini svolgano mansioni inferiori. Il part-time appare molto più diffuso tra le lavoratrici, così come sono maggiormente richieste le trasformazioni dell'orario di lavoro, specialmente a causa degli impegni familiari che svolgono per lo più da sole. L'occupazione temporanea appare invece inesistente tra i diri-

genti e i quadri, chiaro segnale che occorre una completa dedizione al lavoro per fare carriera.

«Appena il 12,3% dei dirigenti è donna e nei quadri le donne sono solo il 16,2%», oltretutto le lavoratrici sono poco coinvolte nei trasferimenti intra-aziendali, da un'unità lavorativa all'altra, nonché nella stabilizzazione lavorativa, a differenza dei colleghi uomini. Pertanto i dati rivelano l'esistenza di un «soffitto di cristallo» che impedisce alle donne di stare al passo con gli uomini nelle attività professionali, laddove il presentismo resta ancora il primo fattore di incentivi remunerativi e di carriera. Una tendenza da modificare favorendo ad esempio l'ingresso delle giovani donne e la permanenza delle

mamme nel mondo del lavoro. A tal proposito «è necessario ampliare l'offerta di asili nido a costi contenuti, fornire assistenza domiciliare per gli anziani, organizzare più classi a tempo pieno e doposcuola nelle scuole primarie, favorire i tempi delle città — sostiene Vogliotti — il part-time non può essere l'unica soluzione alla conciliazione, perché di fatto tende a perpetuare proprio il modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia ed inoltre, come visto, incide pesantemente sulle carriere femminili».

Nonostante le misure già attuate, l'attuale formulazione legislativa deve migliorare per aumentare la qualità occupazionale femminile: una politica aziendale family friendly e women friendly oriented potrebbe rappresentare quindi la soluzione al problema. Tra le misure da implementare, la ricercatrice evidenzia inoltre lo sviluppo e la diffusione dei congedi paterni, che peraltro rimangono marginali, e la condivisione dei lavori di cura e domestici da parte degli uomini, dei mariti e dei padri, che rappresenterebbe di fatto la vera svolta contro la sovra-qualificazione delle donne nell'ambito lavorativo altoatesino, al fine di giungere ad una parità dei sessi veramente vissuta.

Giada Anglisani

COOPERATIVE SERVIZI



Impiegata Donna al lavoro

Dati eloquenti

È femminile appena il 12,3% del funzionari e nei quadri si raggiunge solo il 16%

Un gap storico

Il «gentil sesso» è il 33% dei lavoratori ma a parità di qualifica ha mansioni inferiori