

# Guideline

**/ Genere:** La situazione è cambiata o è sempre quella?

2017





Responsabile ai  
sensi di legge:  
Toni Serafini

Direzione scientifica:  
Stefan Perini

Coordinamento del progetto:  
Werner Pramstrahler

Autrice:  
Marlene Pernstich

Riproduzione parziale o totale  
del contenuto, diffusione e utilizzazione  
dei dati, delle informazioni,  
delle tavole e dei grafici autorizzata  
soltanto con la citazione della fonte  
(editore e titolo).

© IPL 2017

Per ulteriori informazioni:  
Istituto promozione lavoratori  
Palazzo Provinciale 12  
Via Canonico Michael Gamper, 1  
I – 39100 Bolzano  
T. +39 0471 418 830  
office@afi-ipl.org  
www.afi-ipl.org



<b>INPUT 1</b>	<b>Gender, genere e ruoli di genere</b>	5
	“Sesso” e “Gender”	6
<b>INPUT 2</b>	<b>Ruoli e rapporti di genere</b>	9
	Ruoli di genere	10
	Rapporti tra generi	10
	Le donne nel mondo del lavoro del diciannovesimo e del ventesimo secolo – sintesi	11
<b>INPUT 3</b>	<b>Gender in Alto Adige – istruzione e mercato del lavoro</b>	13
	Quale istruzione scelgono le ragazze e i ragazzi altoatesini?	14
	Rapporti tra generi nel mercato del lavoro altoatesino	16
	Le donne sono migliori – gli uomini vincono	21
	Stereotipi? – Benjamin e Francesca vanno controcorrente	24
<b>INPUT 4</b>	<b>Segregazione verticale e orizzontale</b>	27
<b>INPUT 5</b>	<b>Gender Pay Gap</b>	33
<b>INPUT 6</b>	<b>Sulla parità di diritti di uomini e donne nel mondo del lavoro</b>	37
	<b>Bibliografia</b>	40

## La situazione è cambiata o è sempre quella?”

In questa edizione della collana “Guidelines” parliamo di *Gender*<sup>1)</sup>: donne e uomini nel mondo del lavoro. Si tratta di un tema che gode di molta attenzione mediatica e che è spesso oggetto di dibattiti anche accesi. Termini importanti in tale contesto sono *Gender Pay Gap*, il soffitto di cristallo, la parete di cristallo e la segregazione professionale. Elencati così alla rinfusa queste terminologie e queste descrizioni sembrano semplicemente parole straniere. Scopo delle presenti linee guida è pertanto chiarire alcuni concetti, elaborando attraverso vari approfondimenti tematici i principali contenuti della materia. Gli input sono strutturati in modo tale da poter essere estrapolati dalla Guideline e rappresentare un capitolo a sé. Ogni input contiene numerosi suggerimenti e quesiti da approfondire con le scolaresche.

Il primo input – “Gender, genere e ruoli di genere” – introduce la tematica con citazioni e riflessioni provocatorie. Vengono definiti i termini sesso e Gender. Il secondo input “Ruoli e rapporti di genere” è invece dedicato al tema dei rapporti tra i due generi. Una breve sintesi storica della posizione sociale della donna nel mondo del lavoro nel corso degli ultimi secoli descrive la battaglia portata avanti per ottenere i legittimi diritti. A conclusione del capitolo verranno descritti nel corso di tre interviste con personaggi importanti della storia televisiva tedesca gli stereotipi dei ruoli di genere e della loro trasformazione. Il terzo input “Gender in Alto Adige – formazione e mercato del lavoro” riflette sulla situazione in Alto Adige. A tal fine vengono analizzati i rapporti di genere nelle scuole superiori e professionali e nelle università italiane e austriache. Poi sarà il turno del mercato del lavoro, con una valutazione dell’occupazione e dei rapporti di lavoro part-time di entrambi i generi. Il testo di una chat tra Inge Kutter e Justus Bender cercherà di spiegare in maniera semplice le cause dei differenti comportamenti dei generi nel mondo del lavoro. A conclusione del terzo input si riporteranno due dialoghi tra altoatesini che hanno fatto scelte formative e professionali non conformi al tipico comportamento professionale di genere. L’input 4 spiega i termini della segregazione orizzontale e verticale. Nell’input 5 la ricercatrice dell’IPL | Istituto Promozione Lavoratori Silvia Vogliotti spiega il termine “Gender Pay Gap” e le cause del divario salariale tra generi. La sociologa Ulrike Ley si servirà della metafora del calcio maschile e femminile che viene giocato in due maniere diverse nonostante le regole siano sempre le stesse. Nell’input 6 verrà spiegato perché esistono differenze nel mondo del lavoro nonostante vengano le stesse regole (?) e cosa possano fare le donne per combattere questa situazione.

Alla fine di ogni input e della Guideline troverete la bibliografia e i link di approfondimento.

**Il team** Giovani & Mondo  
del lavoro dell’IPL | Istituto Promozione Lavoratori  
vi augura **un proficuo confronto con il tema**  
**“Gender: La situazione è cambiata**  
**o è sempre quella?”**

1) Il termine Gender non si riferisce solamente all’equità tra generi. È molto di più: descrive infatti il genere sociale che non si definisce solo con le caratteristiche biologiche dell’uomo e della donna, ma che indica secondo la definizione delle caratteristiche vari gruppi sociali. Gli studi sulla diversità, che vengono collegati anche con gli studi Gender, delineano la tendenza degli studi scientifici. Le loro dimensioni analizzano caratteristiche etniche, di classe, razza o età etc. La presente Guideline pone l’attenzione sulla divisione biologica tra uomo e donna.

## Un quiz per introdurre il tema Gender nel mondo del lavoro

### 1. Cosa significa il termine “Gender”?

- a) Il genere genetico delle persone
- b) Il genere sociale delle persone
- c) È sinonimo di femminismo

### 2. Quando è stato fissato giuridicamente il principio dello stesso compenso per lo stesso lavoro?

- a) Nel 1957 nel trattato CEE
- b) Nel 1948 nella Dichiarazione universale dei diritti umani
- c) Nel 1789 nella Dichiarazione (francese) dei diritti dell'uomo e del cittadino

### 3. Quale affermazione è scorretta?

- a) In Alto Adige lavorano più uomini che donne
- b) Donne e uomini seguono comportamenti professionali differenti
- c) In Alto Adige ci sono più disoccupati che disoccupate

### 4. Cosa si intende con la metafora del ‘soffitto di cristallo’?

- a) Una volta arrivati in cima alla carriera, non si torna più giù
- b) La carriera professionale delle donne viene frenata dal soffitto di cristallo
- c) Il soffitto di cristallo descrive la separazione tra lavori a bassa qualificazione e lavori che richiedono qualificazioni maggiori

### 5. Gender Pay Gap: In Italia le donne guadagnano ... meno degli uomini.

- a) 3,7%
- b) 23,4%
- c) 16,4%

Allora, siamo riusciti a destare la vostra curiosità? Troverete le soluzioni nei vari input!

/ GENDER, GENERE  
E RUOLI DI GENERE

/5

INPUT 1





**Du bist immer <in>**

Mädchen,  
wenn überall Leute fehlen,  
bist du <in>:  
Du wirst  
Lehrerin,  
Pilotin,  
Managerin.  
Wenn überall Arbeit fehlt,  
bist du als Erste wieder <in>:  
Du wirst Kurzarbeiterin,  
Stellensucherin,  
Stemplerin.

*Manz, Hans (1986).  
Die Kunst zwischen  
den Zeilen zu lesen, Weinheim  
und Basel: Beltz & Gelberg.*

**Hausbackenes Märchen**

„Ich bin doch nicht dämlich und spiele länger den Hausherrn“, sagte der Hausherr und wurde Hausmann, der seiner Frau Hausmannskost kochte.  
„Gut“, sprach die Hausfrau, „dann will ich auch nicht länger Hausfrau bleiben und schon gar keine Hausdame. Nein, ich will mein eigener Herr werden und im Beruf meine Begabungen an den Mann bringen.“  
So hausten sie hinfort zusammen.

*Manz, Hans (1985). Worte kann man drehen,  
Weinheim und Basel: Beltz & Gelberg.*

**“Donna non si nasce,  
lo si diventa.”**

*Filosofo francese Simone de Beauvoir*

**“Il lavoro domestico è un lavoro umano,  
non un lavoro femminile.”**

*Alice Schwarzer (\* 1942), giornalista e autrice tedesca*

“Conformemente al carattere più universale delle donne, in esse prevale il sentimento – la donna è quindi più un essere emotivo; nell’uomo prevale invece, grazie alla sua maggiore individualità, la reazione – è più un essere riflessivo ... .

[L’uomo] è solido e costante, il suo coraggio audace e la sua determinatezza decisa; ... Quest’ultimo tratto si riferisce soprattutto al suo agire e creare; ... . Il carattere della donna è più instabile, la decisione però spesso più rapida, nelle sofferenze è in genere più controllata, ... Secondo tali caratteristiche andrebbe giudicato anche il destino generale dei generi nella vita esterna ... . La procreazione è possibile solo con la cooperazione di entrambi, tuttavia il genere femminile partecipa indubbiamente di più a questa operazione ... . Mentre la donna costituisce così principalmente i rapporti interni della famiglia, l’uomo invece più quelli esterni, esso è al contempo l’elemento di collegamento tra famiglia e famiglia, ed è lui che costituisce principalmente lo Stato.”

*(J. Meyer, Conversationslexikon (1848)  
dall’articolo Peculiarità di genere “)*

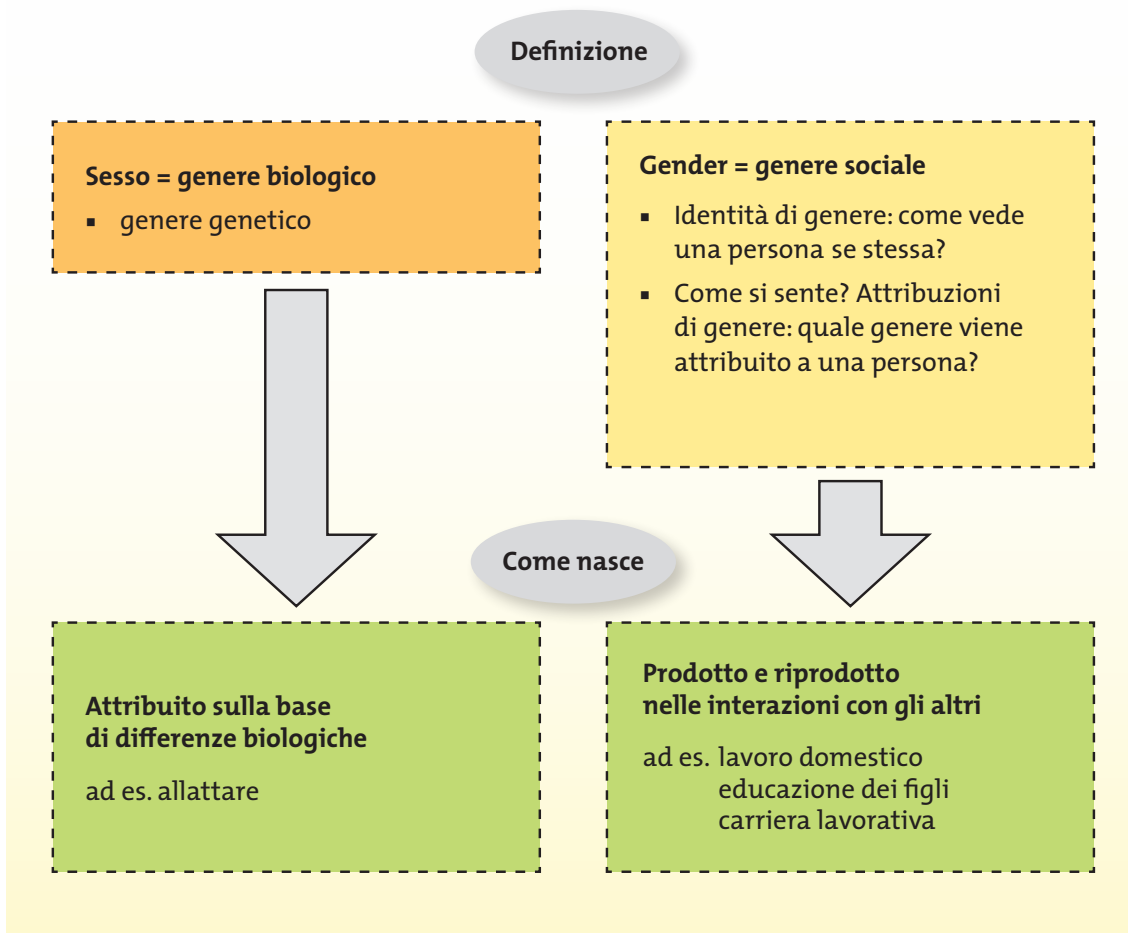
**/ QUESITO [1]**

*Formate piccoli gruppi e scegliete una citazione da analizzare.  
Discutete tra di voi quale messaggio contenga la citazione e quall’era  
secondo voi l’intenzione degli autori.*

## “Sesso” e “Gender”

Il termine Gender indica un ruolo di genere sociale e culturale. Tali ruoli di genere sono costruzioni sociali sviluppate nel corso della storia. Vengono apprese attraverso la socializzazione e sono quindi anche modificabili politicamente, a differenza del genere biologico.

Fonte: Simon et al. 2007



Fonte: Franzke 2010

“Gender” descrive quindi tutto ciò che in una cultura viene considerato tipico per un determinato genere (ad esempio vestiario, lavoro, aspetto, presenza, etc.). Non si riferisce direttamente alle caratteristiche fisiche, poiché il genere biologico (“sesso”) non determina necessariamente il comportamento e la percezione come donna o come uomo. La filosofa francese Simone de Beauvoir ha descritto molto bene la differenza tra genere sociale e quello biologico: **“Donna non si nasce, lo si diventa.”** Esistono però anche persone che non rientrano (o non vogliono rientrare) nello schema tradizionale di donna-uomo. In tal caso si parla di “Transgender”.

Fonte: Arbeitsblatt 1 (2010)

## Letteratura

- / Arbeitsblatt 1 (2010). Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik, Sachsen: VS Verlag.  
*<https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-/3>* (03.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung.  
*[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01\\_BF\\_Gender\\_in\\_Berufswahl\\_und\\_Berufsorientierung.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf)* (02.01.2017).
- / Simon, Theresia / Teske, Irmgard / Walz, Hans (2007). Sex und Gender, ein Lehrbuch von Studierenden für Studierende, Weingarten: Hochschule Ravensburg-Weingarten.

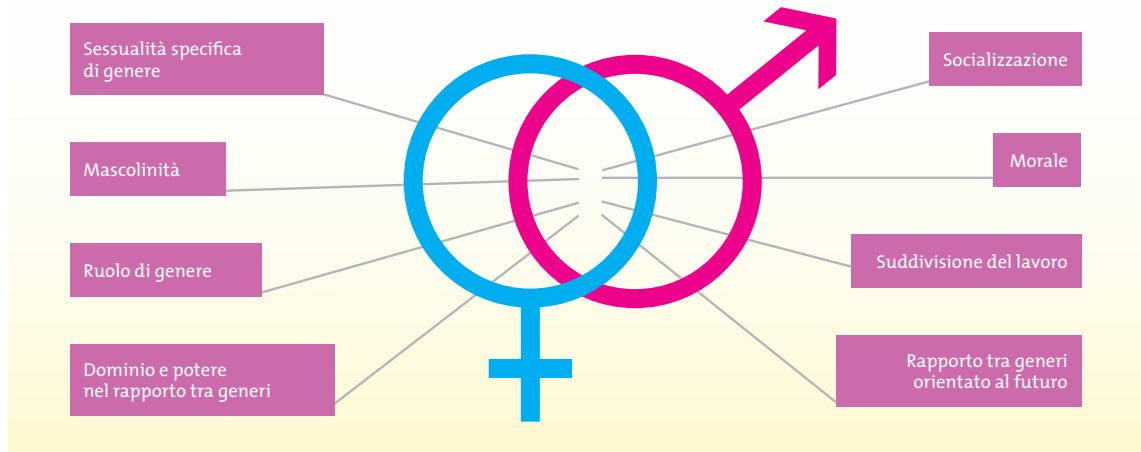


/ RUOLI E RAPPORTI  
DI GENERE

INPUT 2



## Ruoli di genere



[I ruoli di genere] descrivono modelli comportamentali specifici di genere che la società si attende di vedere, nel caso della donna ad esempio il ruolo di lavoratrice, madre, moglie, figlia, collega, compagna, etc. Secondo l'idea tradizionale di genere gli uomini sono razionali, forti, capaci di competere, tecnologici, mentre le donne sono emotive, premurose, comunicative e sensibili. I ruoli di genere variano tuttavia a seconda dell'epoca, della cultura e della società, sono variabili e mutabili; il margine di interpretazione è pertanto molto ampio. Il ruolo sociale del "padre", ad esempio, è cambiato molto negli ultimi de-

cenni. Una volta il compito tipico degli uomini era provvedere al sostentamento. Educazione e lavori di casa competevano alla donna. Oggi il ruolo di padre comporta anche prendersi cura dei bambini insieme alla madre. Tale ruolo viene incentivato soprattutto da cambiamenti sociali, ad esempio dal lavoro della donna o dal congedo parentale previsto per i padri. Eppure i ruoli di genere cambiano solo molto lentamente. In Alto Adige solo il 15,5% dei padri di bambini piccoli richiede il congedo parentale.

*Vedi: Arbeitsblatt 1 (2010)*

## Rapporti tra generi



Il rapporto tra donne e uomini in quanto gruppi sociali viene detto rapporto tra generi. Si tratta di una struttura già esistente in cui le persone vengono inserite a seconda del loro sesso. Il rapporto tra generi incide su tutti gli ambiti della vita e su mentalità, percezioni e azioni. I rapporti tra generi cambiano a seconda del tempo e dello spazio. Oggi sono ancora i sistemi o ordini gerarchici a indicare la posizione sociale da occupare.

*Fonte: Arbeitsblatt 1 (2010)*

## Le donne nel mondo del lavoro del diciannovesimo e del ventesimo secolo – sintesi

Il **diciannovesimo secolo** è caratterizzato da un grande progresso sociale, tecnologico ed economico. La vita delle persone cambia radicalmente. Tuttavia essere donna significa ancora occupare una posizione subordinata: senza diritto di voto, con salari nettamente inferiori a quelli degli uomini, orari giornalieri di lavoro da 12 a 16 ore, nessuna tutela della maternità, nessuna tutela dal licenziamento, senza prestazioni sociali o tutele sanitarie.

Il lavoro domestico e la cura dei bambini sono in questo periodo compito della donna. Le donne operaie o contadine contribuiscono inoltre economicamente al reddito della famiglia. Le donne della borghesia si occupano invece esclusivamente del lavoro domestico e dell'educazione dei figli. Il matrimonio borghese è il modello sociale più ambito. In molti ambienti ancora oggi è così.

### Il ventesimo secolo

Già verso la fine del diciannovesimo secolo diversi movimenti femminili lottano per avere il diritto di voto che viene ancora negato quasi dappertutto alle donne. La prima guerra mondiale accelera l'emancipazione delle donne. Gli uomini vanno a combattere e le donne diventano ferrovieri, operaie, pompieri, commercianti ambulanti. Abbandonate a se stesse gestiscono negozi, aziende, masi e famiglia. I feriti di guerra esigono il contributo professionale delle donne nell'assistenza sanitaria. Tutto ciò ha comportato una maggiore autonomia della donna. Fino al dopoguerra le donne subentrano completamente nel ruolo degli uomini, per dover poi riprendere la loro posizione abituale. Dopo la guerra non è tuttavia possibile annullare l'autonomia conquistata dalle donne; la nuova libertà inizia ad affermarsi soprattutto nelle grandi città. Tale evoluzione si rispecchia an-

che nella moda: negli anni venti capelli e gonne diventano più corti.

In Italia sarà il fascismo a bloccare l'emancipazione. Le donne vanno riportate ai fornelli e i salari delle donne operaie vengono dimezzati per decreto. Nelle aziende private è ammesso solo il 10% di personale femminile. Le donne coniugate vengono licenziate. Nel settore della scuola le donne non possono più partecipare a concorsi per posizioni dirigenziali e vengono aumentate le rette scolastiche.

Nella Repubblica tedesca di Weimar le donne lavorano per salari nettamente inferiori a quelli degli uomini. Le impiegate devono essere sposate, altrimenti vengono licenziate. Coppie senza figli pagano più tasse.

Nella seconda guerra mondiale le donne riassumono in tutti i paesi l'assistenza ai feriti. In Italia organizzano inoltre il trasporto di armi ai partigiani, tengono corsi di preparazione e specializzazione in campo sanitario etc., sono informatrici e l'anello di collegamento tra popolazione civile e combattenti.

Per quanto concerne i diritti della donna in generale, l'Italia farà un grande progresso nel 1946 con l'arrivo della democrazia. Le donne ottengono il diritto di voto attivo e passivo.

Si aggiunge poi il "miracolo economico" degli anni sessanta e settanta. Elettrodomestici moderni facilitano il lavoro in casa – e la pubblicità insegna che le donne sono sempre felici mentre svolgono i lavori domestici. Le donne iniziano a essere occupate e alle aziende costano assai meno degli uomini. Spesso le donne svolgono lavori direttamente a casa o lavori in nero senza il versamento di contributi previdenziali. Ecco le principali conquiste delle donne in questo periodo:

- Nel 1950 viene emanata la legge sulla tutela della maternità;
- Nel 1956 le donne ottengono accesso ai tribunali minorili e alle corti d'assise;
- Nel 1956 la Corte costituzionale stabilisce che nessun marito ha il diritto di castigare la propria moglie;
- Nel 1957 il Trattato CEE stabilisce il principio dello stesso salario per lo stesso lavoro;
- Nel 1963 le donne ottengono accesso a tutte le professioni;
- Nel 1963 viene vietato il licenziamento causa matrimonio;
- Nel 1977 viene vietato per legge ogni tipo di discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione e nelle possibilità di carriera nonché qualsiasi discriminazione in tutti i settori occupazionali.



La giovane e famosissima attrice Emma Watson si definisce una femminista e si batte per la parità di genere. Nel video riportato al seguente link si vede il suo discorso toccante (in inglese) di fronte all'Assemblea delle Nazioni Unite: <https://www.youtube.com/watch?v=p-iFl4qhBsE>

### Letteratura

- / Arbeitsblatt 1 (2010). Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik, Sachsen: VS Verlag. <https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-/3> (03.01.2017).
- / Spada, Alessandra (edito da)/Cossetto, Milena/Huber, Marlene/Lösch, Verena/ Kapferer Norbert (2008). Vote for Women. La storia delle donne dall'antichità al presente. Catalogo della mostra, Italia: Commissione provinciale per le pari opportunità – Ufficio donna.

#### / QUESITO [1]

*Quali interventi sono ancora necessari secondo Emma Watson per garantire la parità tra i due generi?*

#### / QUESITO [2]

*Vengono discriminate solo le donne?*



**/ GENDER IN ALTO ADIGE – FORMAZIONE  
E MERCATO DEL LAVORO**

/ 13

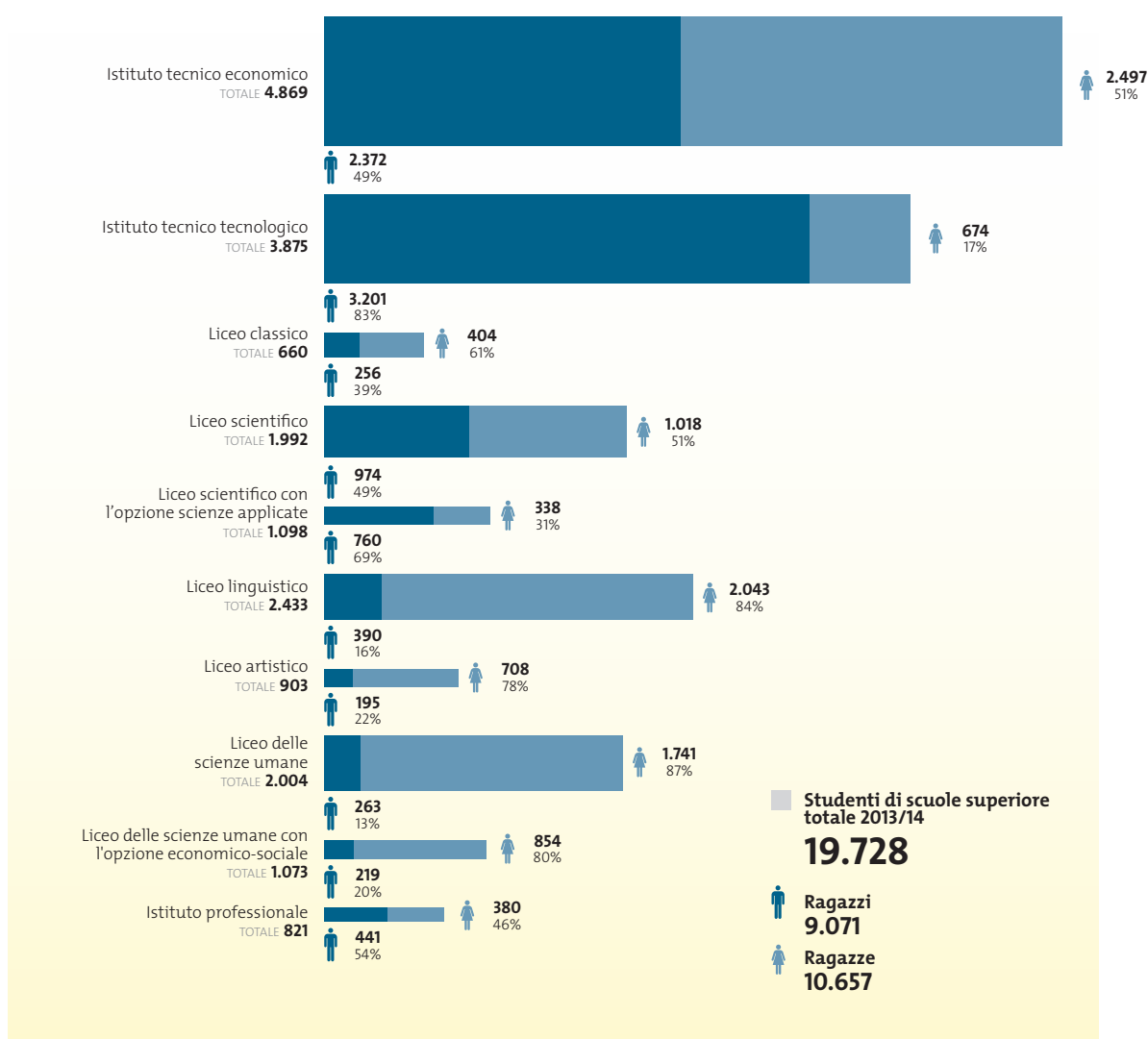
**INPUT 3**



## Quale istruzione scelgono le ragazze e i ragazzi altoatesini?

Negli ultimi decenni la quota di ragazze che studiano è salita costantemente. Le ragazze non hanno solo recuperato il precedente divario, ma rappresentano ora addirittura la maggioranza della scolaresca nelle scuole superiori, tra gli studenti che fanno la maturità e tra gli studenti delle università italiane e austriache. Nella formazione professionale (apprendistato e corsi a tempo pieno) si trovano invece più maschi che femmine. La prevalenza di un genere non è uguale in tutti i corsi di studio. A seconda delle materie si notano differenze di scelta per genere.

### Scuola superiore



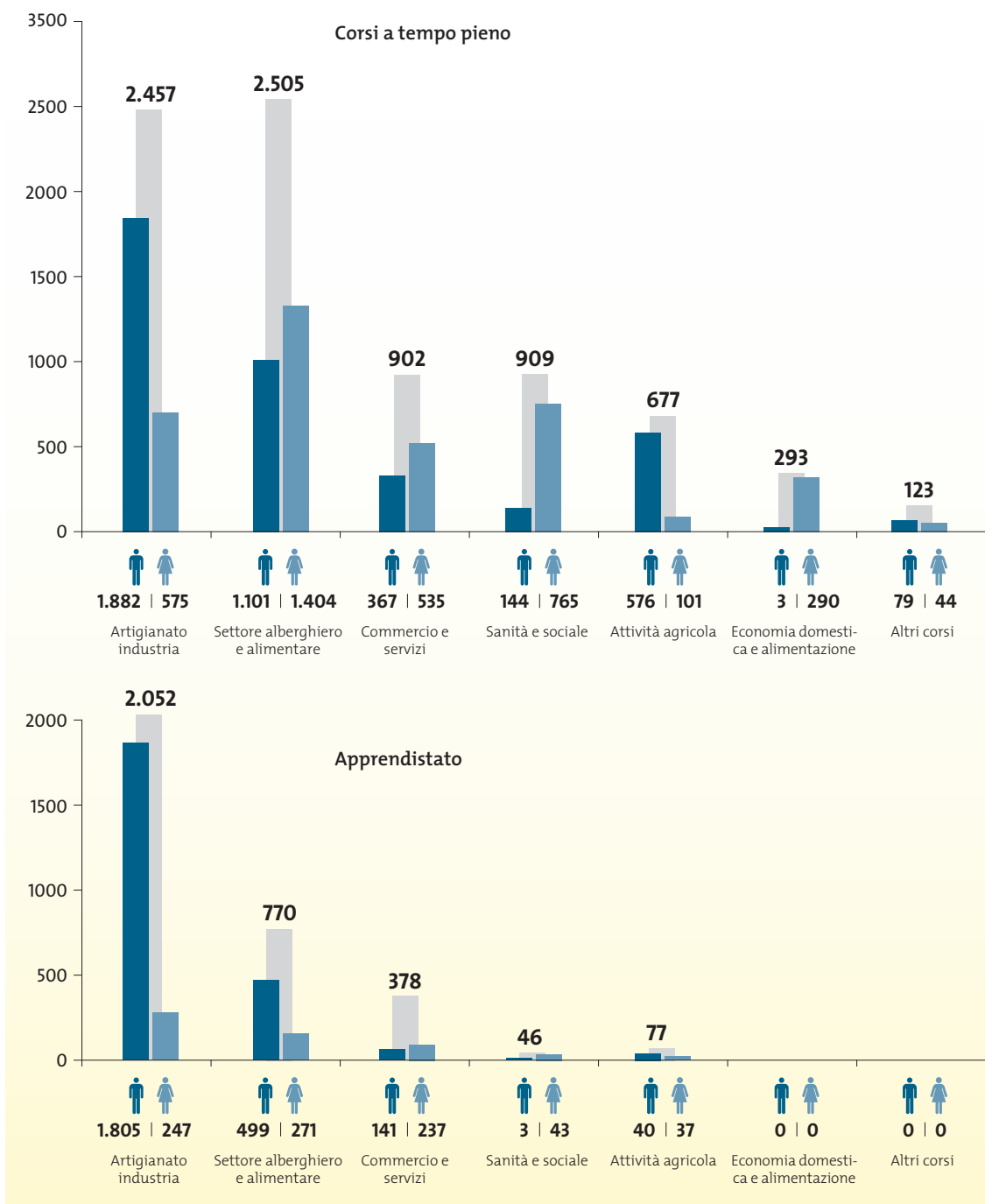
Fonte: Astat info 84 12/2016

© IPL 2017

Interessanti sono soprattutto le differenze eclatanti tra ragazze e ragazzi nella scelta delle materie tecnologiche, di scienze umane e linguistiche. Negli istituti tecnici tecnologici solo il 17% degli studenti è di sesso femminile. Il rapporto si inverte invece nei licei linguistici. I licei di scienze umane sono frequentati per l'87% da studentesse e per il 13% da studenti.

Anche tra i giovani che scelgono una formazione professionale a tempo pieno o un apprendistato si trovano

professioni tipicamente di genere. Le ragazze prediligono mestieri sociali o nel settore commerciale e dei servizi, mentre nelle professioni artigiane, industriali o agricole troviamo un'alta quota di ragazzi.



Fonte: Astat info 41 06/2016

© IPL 2017

La scelta della scuola superiore condiziona quasi sempre anche la scelta dell'istituto superiore da frequentare. Le ragazze altoatesine sono presenti soprattutto nei corsi di lettere, scienze politiche, scienze sociali e medicina, i ragazzi nei corsi tecnologici e agricoli. Le materie economiche, giuridiche e di scienze naturali sono invece distribuite equamente.

Fonte: Astat info 57 09/2016

## Quali fattori sono determinanti per la scelta della scuola e la conseguente scelta professionale?



La scelta professionale e degli studi dipende da vari fattori. I giovani cercano punti di riferimento per decidere il loro futuro. Ecco alcuni fattori che sono effettivamente importanti per la decisione da prendere:

- Consulenza ed esempio dato da genitori, conoscenti e parenti (questi sono i principali punti di riferimento per la decisione professionale e la scelta degli studi);
- consulenza nelle scuole da parte dei docenti e del servizio di orientamento professionale, che va tuttavia a calare con l'aumentare dell'età e della formazione;
- conoscenze e contatti con la professione e il settore attraverso (eventuali) tirocini o altre esperienze professionali;
- interessi e tendenze;
- immagine di cui gode la professione;
- promozione;
- fama della professione.

## Rapporti tra generi nel mercato del lavoro altoatesino

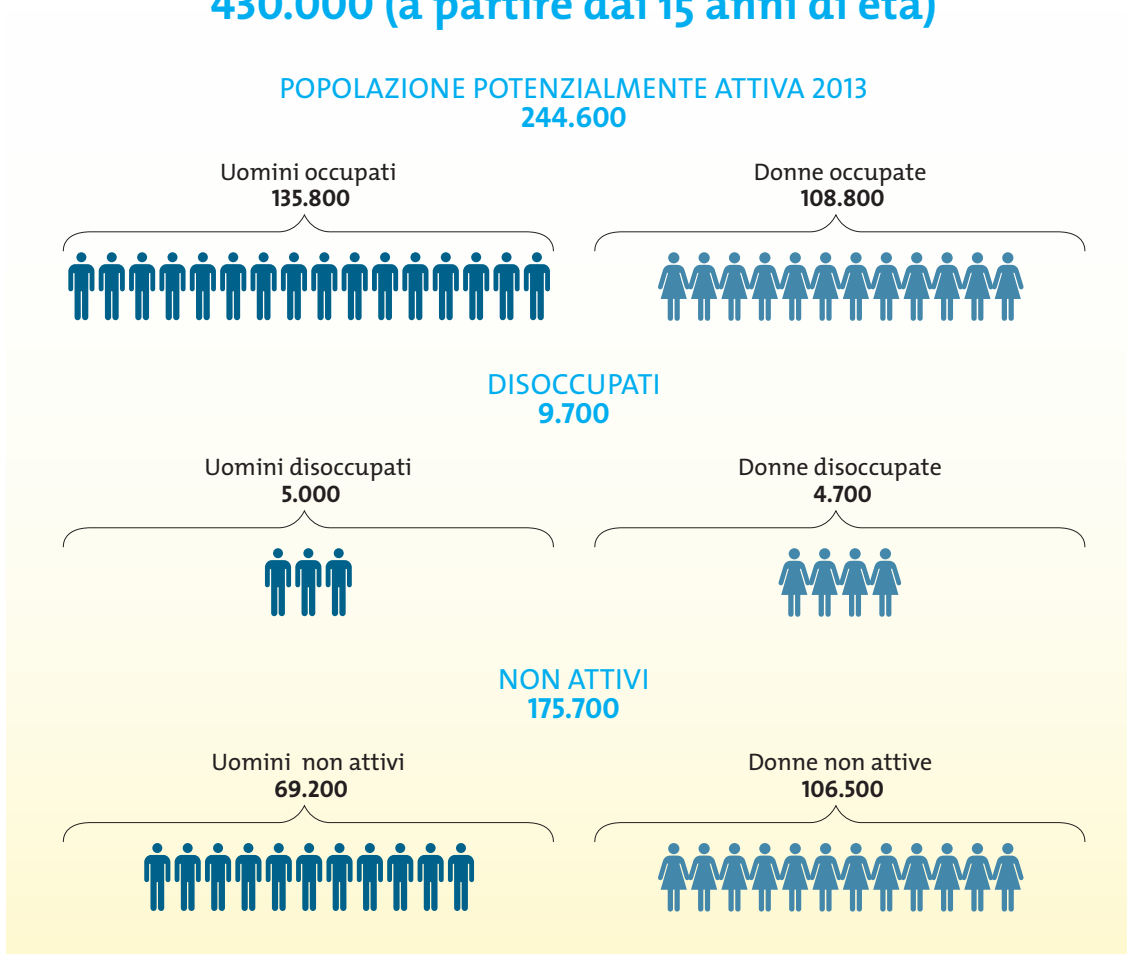
Il mercato del lavoro è stato per lungo tempo dominato dagli uomini. I primi cambiamenti sono subentrati nel 1984, quando il legislatore italiano ha istituzionalizzato il lavoro part-time, che in realtà era già diffuso. Ne approfittarono soprattutto le donne: il lavoro part-time permetteva infatti di conciliare famiglia e lavoro. Il tasso di occupazione femminile cominciò a salire. Solamente negli anni dal 2002 al 2012 si registrò un aumento di donne occupate pari al 18% rispetto al 6% di uomini. Oggi è naturale vedere rappresentati entrambi i generi sul mercato del lavoro.

Da un'analisi più approfondita del mercato del lavoro (altoatesino) emergono subito due differenze di genere:

- Lavorano più uomini che donne.
- I rapporti di lavoro part-time interessano soprattutto le donne.



## Popolazione potenzialmente attiva 2013: 430.000 (a partire dai 15 anni di età)



Fonte: Astat info 37 05/2016

Si nota quindi che ci sono più occupati maschili che femminili. Le donne sono anche più colpite dalla disoccupazione. Tra la popolazione “non attiva” dai 15 anni in poi, ovvero le persone in età lavorativa ma non attive e nemmeno in cerca di lavoro, si trovano molti giovani in formazione, casalinghe e casalinghi, persone inabili al lavoro e persone che si sono ritirate dal lavoro. Su un totale di 175.700 persone non attive il 46% si è ritirato dal lavoro. La seconda categoria più rappresentata sono le casalinghe (22%) e scolari e studenti (22%). Seguono persone inabili al lavoro e persone in altra condizione non professionale (9%).

Fonte: Astat info 37 05/2016

Dall’analisi del mercato del lavoro altoatesino emerge anche subito che uomini e donne seguivano nel 2015, e seguono tuttora, un comportamento diverso nella scelta professionale:

Una quota di donne superiore alla media lavorava nel 2015 nel settore scolastico, sociale e sanitario, ovvero il 30% rispetto al 8% degli uomini. Nel settore alberghiero e della ristorazione lavorava nel 2015 il 16% delle donne occupate rispetto all’10% degli uomini occupati. L’edilizia e il settore produttivo erano e sono tuttora settori economici a dominio maschile: nel 2015 in edilizia lavorava il 12% degli uomini occupati e solo l’1% delle donne occupate. Nel rimanente settore produttivo operavano il 20% degli uomini occupati e il 5% delle donne occupate.

Fonte: Astat info 04 05/2016

In tutti i settori le donne si concentrano soprattutto su professioni di servizio. Nonostante la crescente partecipazione lavorativa e le trasformazioni settoriali verso una società di servizi e di informazione, nel mercato del lavoro si continua ad osservare una netta separazione tra “aree femminili” e “aree maschili”. Il fatto che donne e uomini siano occupati in differenti settori di attività, professioni e comparti (segregazione orizzontale) nonché a diversi livelli gerarchici (segregazione verticale) viene definito come segregazione (vedi input 4). Questa divisione o segregazione del mercato del lavoro sembra concordare con le abilità e i desideri dei generi e può aumentare l’efficienza dell’economia quale forma di suddivisione del lavoro ... Le donne sono sovrarappresentate in singoli mestieri, industrie, tipologie aziendali e forme occupazionali quali part-time e lavoro a casa in rapporto alla loro partecipazione al mercato del lavoro.

Fonte: Leitner 2001

## Occupazione part-time in Alto Adige: una sintesi

### 23,8% occupati part-time

Su 244.600 occupati, nel 2015 il 76,2% è occupato a tempo pieno e il 23,8% a part-time. L’83% dei 58.200 occupati part-time sono donne e appena il 17% uomini.

### I motivi per scegliere una occupazione part-time

Occupati a tempo parziale per motivazione e sesso (a) - 2015

Motivazione	2015		
	Maschi	Femmine	Totale
Motivi familiari	600	27.100	27.600
Occupazione a tempo pieno non trovata	4.300	15.000	19.200
Altri motivi/ nessuna indicazione	4.900	6.400	11.300
<b>Totale</b>	<b>9.800</b>	<b>48.500</b>	<b>58.200</b>

Fonte: Astat info 37 05/2016

Il motivo principale che spinge a instaurare un rapporto di lavoro part-time è la famiglia. Soprattutto la prole induce le mamme (a parte qualche rara eccezione) ad usufruire dopo la maternità obbligatoria del congedo parentale e a ridurre infine gli orari di lavoro. Ma anche l’assistenza ai genitori è affidata quasi sempre alle donne. I rapporti di lavoro part-time assumono sempre più importanza soprattutto per le donne perché permettono loro di conciliare gli obblighi e le cure familiari con il lavoro.

Nel sistema attuale i rapporti di lavoro part-time hanno ampie ripercussioni. Il sistema previdenziale in vigore è di tipo contributivo e penalizza quindi coloro che versano meno contributi. Un rapporto di lavoro a orario ridotto significa anche meno reddito e meno contributi versati alla previdenza. Spesso la propria carriera professionale viene frenata perché si preferisce occupare le posizioni dirigenziali con collaboratori occupati

"Südtiroler Väter in Elternzeit erzählen"  
"I padri altoatesini in congedo si raccontano"  
.... Matthias, Gabriele, Michi

a tempo pieno. Non sempre è possibile tornare poi a un rapporto a tempo pieno, o è comunque difficoltoso. Silvia Vogliotti, ricercatrice dell'Istituto Promozione Lavoratori, ci dirà di più nell'input 5, affrontando il tema del Gender Pay Gap.

In singoli casi sono anche gli uomini a spezzare con il sistema tradizionale di suddivisione del lavoro e ad assumere sempre più obblighi familiari. Tre uomini che stanno cercando di conciliare famiglia e lavoro attraverso il congedo parentale o un posto di lavoro part-time raccontano all'IPL | Istituto Promozione Lavoratori dei loro motivi e delle esperienze maturate.

#### / QUESITO [1]



Guardate il video [https://www.youtube.com/watch?v=fQrsm\\_yHFWo](https://www.youtube.com/watch?v=fQrsm_yHFWo) e cercate di individuare gli aspetti positivi indicati dai padri che sono in congedo parentale o che lavorano a part-time. I tre padri descrivono tuttavia anche aspetti negativi. Quali sono?

#### / QUESITO [2]

Cosa pensate che prevalga per i tre intervistati?  
Le esperienze positive o le conseguenze negative?

## Le conseguenze di scelte professionali tipicamente di genere

Una scelta professionale tipicamente di genere ha per entrambi i generi conseguenze differenti.



### Per uomini:

- Aspettative verso un elevato impegno professionale e un alto reddito
- Nella ricerca di un partner contano lo stato sociale, il reddito e la capacità di sostentamento
- Meno partecipazione all'educazione e alla crescita dei propri figli
- Pressione esercitata dal ruolo di sostentatore
- Adattamento a culture organizzative maschili

### Per donne:

- Reddito inferiore
- Meno posizioni dirigenziali
- Il lavoro part-time è più frequente
- Tasso di occupazione inferiore per le mamme
- Poche possibilità di mediazione di lavoro
- Meno pensione

Fonte: Franzke 2010

### / QUESITO [3]

*Fate una passeggiata in città con una compagna o un compagno di classe e osservate le persone che incrociate. Annotatevi ciò che salta spontaneamente all'occhio: che professione fa questa persona, cosa sta facendo in quel momento? A quale modello professionale tipico di genere (lavoro più maschile o più femminile) può essere attribuita? Motivate la vostra scelta.*



## Le donne sono migliori – gli uomini vincono

L'autrice ha inserito tra [ ] i dati relativi all'Alto Adige.

...

*Da: Inge. Oggetto:*

*Saluti al maschilista!*

Justus, cos'era questo?! Hai davvero appena detto nella conferenza che uomini e donne non saranno mai uguali? Non starai parlando sul serio.

*Da: Justus. Re:*

*Saluti al maschilista!*

Invece sì. Perché è proprio così.

*Da: Inge. Re: Re:*

*Saluti al maschilista!*

Siamo già avanti, no? Guarda le università: [più donne che uomini].

*Da: Justus. Re: Re: Re:*

*Saluti al maschilista!*

Sì, ma la cosa si ferma lì. La parità di diritti finisce quando si inizia a lavorare. Tutti credono che si possa raggiungere tutto, indipendentemente dal sesso. Ma non è così.

*Da: Inge. Re: Re: Re: Re:*

*Saluti al maschilista!*

Perché no? Per quello che [concerne i titoli di studio, le donne hanno già superato gli uomini: nel 2010/11, su cento venticinquenni il 41,6% delle donne e solo il 26,1% degli uomini erano studenti universitari.] Perché non dovremmo raggiungere gli uomini anche sul lavoro? ...

*Da: Justus. Oggetto:*

*Saluti alla sognatrice!*

Allora che ne dici di questo: l'83 per cento delle donne tedesche pulisce ancora il WC di casa. L'ho appena letto in uno studio dell'Istituto federale di statistica. Solo il due per cento degli uomini si stira da solo la camicia. Prima o poi uomini e donne ricadono sempre nei vecchi ruoli, lo sto vedendo purtroppo in questi giorni nel caso di una mia amica che ha studiato fisica, fatto una laurea fantastica e lavorato per tre anni in una società di consulenza aziendale. Adesso ha avuto un figlio e sta tutto il giorno in cucina a preparare pappe. Suo marito

porta i soldi e vede il bimbo solo a letto o nel fine settimana. Quando i due studiavano avevano progetti ben diversi dai loro genitori, mentre oggi sono uguali a loro! Quindi, non è cambiato nulla dagli anni cinquanta.

*Da: Inge. Re:*

*Saluti alla sognatrice!*

E come che è cambiato qualcosa! Fino alla fine degli anni settanta, in Germania le donne potevano lavorare solo con il permesso del marito – pensa un po'! Oggi anche gli uomini possono andare in congedo parentale ed è una cosa naturale per tutti essere governati da un cancelliere donna. Ammetto però che non basta. ...

*Da: Justus. Oggetto:*

*Le donne scelgono le materie sbagliate*

... Le donne studiano le materie sbagliate. Rispetto agli uomini, le donne arrivano più spesso alla maturità, si iscrivono più frequentemente all'università, ottengono voti migliori e affermano anche di volere arrivare a occupare posi dirigenziali per guadagnare dei bei soldini. Ma poi non studiano le materie con le quali potrebbero riuscirci. [Le facoltà più gettonate dalle studentesse altoatesine sono lettere, scienze economiche e teologia. Gli uomini preferiscono invece facoltà di scienze naturali e tecniche.] Le donne prediligono le materie 'spirituali', le scienze sociali, le lingue e l'insegnamento. Perché non scelgono invece una facoltà che le permetta di fare carriera?

*Da: Inge. Re:*

*Le donne scelgono le materie sbagliate*

Perché fin dall'inizio le donne non pensano solo alla carriera, ma anche al fatto che prima o poi vorranno farsi una famiglia. Ho appena sentito al telefono la psicologa Christine Bieri dell'Istituto pedagogico di Zurigo che fa da anni ricerche sul tema "Perché le donne non scelgono di fare l'ingegnere e perché gli uomini non diventano maestri di scuola elementare?". Mi ha spiegato che "le donne spesso rifiutano i mestieri con i quali temono di non potersi concedere lo spazio per avere bambini." Molte donne pen-

sano ad esempio che un informatico debba continuamente aggiornarsi e non possa pertanto stare a casa quando ha un figlio. Per questo solo pochissime donne studiano scienze informatiche.

*Da: Justus. Re: Re:*

*Le donne scelgono le materie sbagliate*

Sorry, allora non possiamo farci nulla nemmeno noi uomini ... Tra i Presidenti dei consigli di amministrazione delle 30 maggiori aziende tedesche ... figurano undici economisti, dieci ingegneri, sei giuristi e tre laureati in scienze naturali. Solo un terzo delle studentesse studia queste materie. Ho appena letto uno studio dell'economista Sonja Bischoff in cui afferma che un terzo dei dirigenti tedeschi nella fascia dirigenziale media sono donne. In proporzione alle facoltà scelte, le donne dirigenti non sono neanche poche.

...

*Da: Inge. Oggetto:*

*Le donne hanno più difficoltà sul lavoro*

...

Sono stata da Marion Knaths che gestisce ad Amburgo l'agenzia di coaching Sheboss, finalizzata ad "aiutare le imprese a portare le donne in posizione dirigenziale". Mi ha spiegato che "uomini e donne comunicano in modo molto differente. Gli uomini costruiscono nella loro comunicazione delle gerarchie, si tutelano verso il basso e assicurano il loro sostegno verso l'alto. Le donne spianano invece le gerarchie e creano collegamenti." Ma nel lavoro vigono sempre ancora le regole maschili, e le donne si ritrovano così in un mondo a loro estraneo. Un classico esempio: quando devono assumersi un nuovo incarico, gli uomini dicono al capo: "Ce la faccio senza problemi!", la donna invece dice: "Ci provo." Entrambi hanno le stesse capacità, ma l'uomo trasmette un'immagine più competente.

*Da: Justus. Re: Re: Re:*

*Le donne hanno più difficoltà sul lavoro*

Le donne devono imparare a destreggiarsi nel mondo degli uomini.

*Da: Inge. Re: Re: Re: Re:*

*Le donne hanno più difficoltà sul lavoro*

È quello che cercano di fare (vedi understatement femminile!). Ma secondo Knaths gli uomini modificano il loro stile di comunicazione solamente se almeno il 30 per cento degli interlocutori è di sesso femminile. Prima di arrivare a quel punto ci vuole molta forza.

"Le donne non sanno applicare metodi affermati", dice Knaths. "I ragazzi imparano già al parco giochi ad imporsi, alle femmine viene invece insegnato a farsi amare. Ma così non vanno lontano" ...

*Da: Justus.*

*Re: Re: Re: Re: Re: Le donne hanno più difficoltà sul lavoro*

Dici che i maschi diventano più spesso dei capi perché imparano a esserlo già al parco giochi. Ma come vuoi cambiare questa cosa?

*Da: Inge. Oggetto:*

*Abbiamo bisogno di una quota rosa*

Attraverso la quota rosa. Nei consigli di amministrazione accanto a ogni uomo ci deve essere una donna. Dovrebbe essere obbligatorio finché non diventa ovvio.

*Da: Justus. Re:*

*Abbiamo bisogno di una quota rosa*

Inge, le quote sono ingiuste perché non si promuove più la persona più capace, ma la persona con il sesso giusto.

*Da: Inge. Re: Re:*

*Abbiamo bisogno di una quota rosa*

E adesso invece chi viene promosso? Chi ha il sesso giusto! Quando i capi sostengono prima di tutti gli uomini si parla di "riproduzione omosociale". E non lo dice una donna, bensì il sociologo Michael Hartmann. McKinsey ha addirittura scoperto nel suo studio del 2008 Women Matter che le imprese a gestione mista fanno più fatturato.

...

*Da: Justus. Re: Re: Re: Re:*

*Le donne non vogliono essere capo*

Credo che la concorrenza motivi gli uomini, lo vedo con me stesso. Forse è proprio un aspetto del problema. Un uomo che fa carriera viene considerato un grande dai suoi amici. Una donna che fa carriera si sente dire dalle amiche che non ha mai tempo per loro! Noi uomini subiamo anche pressioni, ma ci siamo abituati. Non esistono carriere semplici. Centinaia di uomini provano a diventare capo, ma uno solo ci riesce, gli altri falliscono.

*Da: Inge. Oggetto:*

*Gli uomini si rendono infelici*

Voi uomini con la vostra mania di successo vi rendete infelici da soli. Le donne vogliono godersi anche

il loro tempo libero e non vogliono sacrificare il loro rapporto di coppia e la famiglia alla carriera, come dimostrato anche da un recente studio di Brigitte.

...

*Da: Inge. Re: Re:*

*Con il primo figlio cambia tutto*

Allora dovete lottare per ottenerla [l'accettazione del fatto che anche i padri possono andare in congedo parentale]! Quando si tratta dello stipendio, non vi tirate mica indietro. Se sapessi cosa devono sentirsi dire le donne. Ne ho discusso con Gabriele Hantschel, la Service Manager presso IBM e Presidente della Fondazione Helga Stödter che promuove l'avanzamento delle donne a posizioni dirigenziali. "In molte imprese non si prevede neanche più il rientro delle giovani mamme", dice Hantschel. "Purtroppo molte mamme si fanno espellere dal mondo del lavoro perché ritengono inutile lottare per il loro posto." Lei stessa ha appena avuto gemelli ed è tornata dopo tre mesi in ufficio, perché "le donne che ritornano solamente dopo un anno o anche dopo hanno spesso perso il treno, soprattutto nei settori innovativi."

*Da: Justus. Re: Re: Re:*

*Con il primo figlio cambia tutto*

Perché le donne non fanno semplicemente carriera dopo aver avuto i figli?

*Da: Inge. Re: Re: Re: Re:*

*Con il primo figlio cambia tutto*

Caro Justus, perché i figli restano anche dopo averli partoriti – e sono spesso compito delle donne. La maggior parte degli uomini lavora a tempo pieno. Le donne lavorano un po' meno e pensano anche a figli e casa. Conosco alcune giovani mamme che provvedono a tutti i lavori di casa, oltre ad andare a lavorare. Spesso le donne soffrono per questo doppio carico e sono più a rischio burn-out rispetto agli uomini. Allo stesso tempo hanno poche probabilità di fare carriera: le imprese non sopportano i manager che alle 18 in punto devono andare a prendere il bambino all'asilo nido, che lavorano part-time o restano a casa perché il figlio ha il raffreddore. ...

...

*Fonte: Bender 2010*

#### / QUESITO [4]

*Quali affermazioni fanno Inge e Justus sui differenti ruoli dei sessi?*

#### / QUESITO [5]

*Cosa intendono dire quando affermano che le donne studiano le materie sbagliate?  
Quali riflessioni incidono sulla scelta della scuola e degli studi?*

#### / QUESITO [6]

*I due autori parlano di un mondo delle donne e di un mondo degli uomini. Descrivili brevemente.  
Ci sono differenze nello stile nelle posizioni dirigenziali?*

#### / QUESITO [7]

*Queste affermazioni generali corrispondono anche alla situazione in Alto Adige?  
Considerate nella vostra argomentazione anche i grafici precedenti.*

## Stereotipi? – Benjamin e Francesca vanno controcorrente

Benjamin Mayr e Francesca Monti, due altoatesini che hanno fatto delle scelte professionali e di studio atipiche, rispondono a cinque domande sulla loro decisione.

### Benjamin Mayr

prima geometra, poi studente di architettura e ora pedagogista

#### Perché ha scelto questa carriera professionale?

Il mestiere di insegnante mi entusiasma per molti motivi: mi interessa sapere come e perché i bambini e i giovani si comportano in un certo modo, perché alcuni mostrano interesse per determinate materie, mentre altri no. Ogni persona o bambino è un individuo e va anche trattato come tale. È molto



interessante osservare il loro sviluppo individuale, sia psichico che fisico. Inoltre trovo affascinante anche osservare gli effetti delle costellazioni famigliari (con fattori positivi o negativi) sullo sviluppo di un bambino e come si possa incidere sullo stesso.

#### Nella Sua precedente formazione ha percorso una via completamente diversa (tecnologica). Cosa l'ha spinto a un tale cambiamento?

La spinta al cambiamento è arrivata nel momento in cui mi sono accorto che lo studio di architettura non mi rendeva più felice. Non riuscivo più a immaginare di dover passare il tempo in ufficio a progettare edifici al computer. Dopo aver partecipato per alcune settimane a un progetto con scolari della scuola elementare ho deciso di passare all'Università di Scienze della formazione di Bressanone.

#### Cosa Le piace particolarmente del Suo mestiere?

Del mio lavoro mi piacciono particolarmente la varietà e la possibilità di poter imparare sempre cose nuove, provando anche una grande soddisfazione. Inoltre apprezzo molto lavorare con i bambini.

#### Come convive con un mestiere associato soprattutto al mondo femminile?

Sinceramente, all'inizio non ci ho pensato molto. Ho riflettuto solo successivamente su questo aspetto. Devo dire però che non mi disturba affatto che la mia professione venga esercitata per la maggior parte da donne. Penso che ognuno di noi dovrebbe fare ciò che lo rende felice. Inoltre vado molto d'accordo con le colleghe donne.

#### Sarebbe opportuno che ci fossero più uomini pedagogisti? Perché?

Sì, sono convinto che ci vorrebbero più uomini in questo lavoro. Molti bambini non vedono affatto o solo raramente i loro padri per motivi professionali o in seguito a una separazione; per loro è importante ritrovare almeno a scuola una persona di riferimento maschile.

## Dott.-ing. Francesca Monti

appassionata vigilessa del fuoco

### Perché ha scelto questa carriera professionale?

Ho sempre immaginato di fare un lavoro vario che mi permettesse di lavorare a contatto con le persone, ma nello stesso tempo mi interessava l'ambito tecnico-scientifico. Quando ho letto il bando di concorso per un ingegnere nel Corpo dei Vigili del Fuoco ho scelto di partecipare.

### Voleva sempre fare questo mestiere o aveva appreso un altro lavoro prima? Se sì, cosa l'ha spinto a questo cambiamento?

Dopo il liceo scientifico, mi sono laureata in ingegneria ambientale e ho cominciato a collaborare con uno studio professionale. La mia idea iniziale era quella di progettare parchi e giardini. Chissà perché all'aria pura dei parchi ho preferito il fumo degli incendi. Ma di questo non me ne sono mai pentita.

### Cosa Le piace particolarmente del Suo mestiere?

Ciò che mi piace del mio lavoro è che non è mai noioso. Gli ambiti di attività sono molto diversificati e capita sempre qualcosa di nuovo o imprevisto. Nel mio mestiere è fondamentale aggiornarsi e continuare ad imparare.

### Come convive con un mestiere associato soprattutto al mondo maschile?

A mio avviso per essere a proprio agio bisogna essere sé stessi. Questo vale anche sul posto di lavoro. Quando donne (o uomini) scelgono lavori che la società attribuisce tradizionalmente all'altro sesso, esse/i risultano più credibili mantenendo la propria "identità" e sfruttando quindi quei punti di forza che sono tipici dell'uno e dell'altro sesso.

### Ci vorrebbero più donne vigilesse del fuoco?

Sono dell'opinione che ciò debba avvenire con un processo del tutto naturale e senza forzature esterne.

## Letteratura

- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung. [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01\\_BF\\_Gender\\_in\\_Berufswahl\\_und\\_Berufsorientierung](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung). (03.01.2017).
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 13 03/2016. Occupazione in Provincia di Bolzano 2015. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 84 12/2016. Scuole secondarie di II grado. Anno scolastico 2013/14, Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 41 06/2016. Corsi a tempo pieno e per apprendisti nelle scuole professionali 2013/14, Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 37 05/2016. Occupati e disoccupati 2015, Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 01 01/2016. Studenti altoatesini nelle università italiane ed austriache 2013/14, Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.





/ SEGREGAZIONE  
VERTICALE E ORIZZONTALE

INPUT 4



## / QUESITO [1]

Cercate la definizione di segregazione.

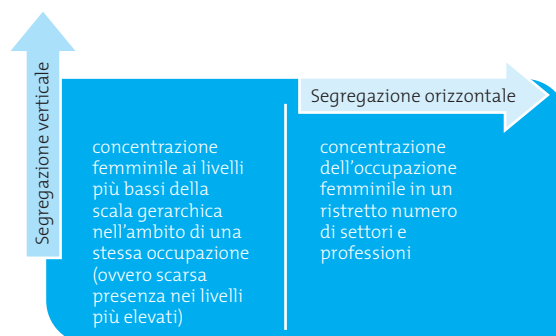
## La segregazione occupazionale delle donne

“Le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione, almeno in linea teorica; in pratica però ciò non accade, e le loro scelte risultano confinate in un ambito molto più limitato. Le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste, ecc.). Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma sono più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari (vicini al luogo di residenza, con orari flessibili, con incarichi di routine che non richiedono trasferimenti e straordinari, ecc.)”<sup>2)</sup>

La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale e la segregazione verticale (vedi figura): la prima evidenzia l'esistenza di stereotipi socia-

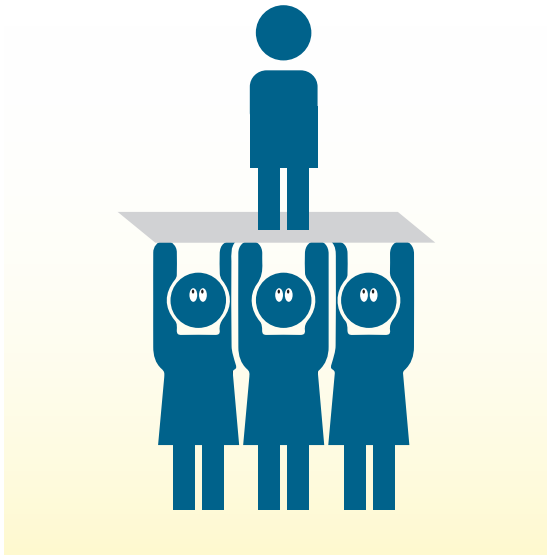
li legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni), partendo dal dato di fatto della sotto-rappresentazione delle donne in determinati settori, e all'interno dei settori, in specifici ambiti, mansioni e professionalità. La presenza di segregazione verticale evidenzia invece l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (glass ceiling) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali.

Fonte: © AFI 2014



Il contesto è rappresentato sostanzialmente dalle aspettative riposte dalle aziende nei vari ruoli. I criteri formali di carriera favoriscono il genere maschile: ad esempio l'anzianità di servizio, l'appartenenza all'azienda e altri aspetti formali quale il titolo di studio.

2) Auszug aus: Rosti L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia, in: A Simonazzi (a cura di). Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Milano: Carocci.



Una delle cause principali della disparità è la suddivisione del lavoro specifica di genere. Essa assume varie dimensioni: da un lato incidono le competenze tradizionalmente (e apparentemente) diverse ri-

guardo al lavoro fuori casa e al lavoro in famiglia o al lavoro non retribuito. Dall'altro il lavoro è segmentato per genere anche nella vita lavorativa stessa. In tal caso parliamo di "segregazione professionale", dimenticando però a volte che segregazione è qualcosa di più che la semplice distribuzione di donne e uomini sui vari settori di attività. Ciò significa che il lavoro è distribuito in maniera molto differente anche al di là della professione, ad esempio a casa. È vero che un recente studio sul budget di tempo ha evidenziato che il volume di lavoro dei padri in famiglia è aumentato di un paio di minuti dall'inizio degli anni novanta, ma ciò non cambia praticamente nulla nel disequilibrio tuttora esistente tra donne e uomini in materia di lavoro domestico ... La segregazione di genere nel mercato del lavoro non è tuttavia il semplice risultato di una disparità nella scelta del lavoro. Ciò significa che l'appartenenza a determinati mestieri può causare o comportare ulteriori disparità.

*Fonte: Leicht, Lauxen-Ulbrich 2006*

## Cause e persistenza della segregazione professionale

Andrea Leitner descrive in un suo studio<sup>3)</sup> la persistenza della segregazione gerarchica di genere e le sue cause:

La descrizione della segregazione, la sua stabilità o il suo cambiamento sono sia causa che conseguenza importante della discriminazione delle donne. Nell'analisi di questo fenomeno non si può tuttavia analizzare la suddivisione del lavoro tra donne e uomini nel mercato del lavoro senza considerare anche la persistente suddivisione sociale tra lavoro remunerato e lavoro domestico e familiare. La spaccatura nel mercato del lavoro rispecchia infatti idee profonde sul ruolo dei generi.



La segregazione è un fenomeno estremamente ostinato nel mercato del lavoro che tende a rivelarsi in forme sempre nuove e a nuovi livelli. Mestieri che un tempo erano nettamente attribuiti a un determinato genere perdono ad esempio il loro collegamento di genere per diventare poi dominio dell'altro genere. Se ad esempio il settore informatico era inizialmente di dominio femminile, dagli anni settanta si osserva un forte calo delle informatiche. Anche in altri settori si individuano nuove differenziazioni

nella suddivisione occupazionale tra attività femminili e maschili, spesso legate anche a un cambio di prestigio del mestiere stesso. Le tendenze di flessibilizzazione che colpiscono in maniera distinta i settori maschili e femminili dovrebbero tuttavia contribuire anche a una nuova forma di polarizzazione non solo tra i generi, ma anche tra gruppi differenti di donne.

**Fonte:** Leitner 2001

<sup>3)</sup> Andrea Leitner (2001). *Frauenberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation*, Wien: Institut für Höhere Studien.



Il seguente video illustra le particolari difficoltà che hanno le donne a raggiungere posizioni dirigenziali e ad affermarsi nelle stesse. Inoltre vengono presentate best practice di imprese che cercano attivamente di occupare le posizioni dirigenziali con donne.



### / QUESITO [2]



: Guardate il video in lingua tedesca "Frauen kämpfen gegen die „gläserne Wand“ di euronews right postato su Youtube (<https://www.youtube.com/watch?v=TE7Wnp05eE>) e risolvete i seguenti quesiti:

- 1) Contro quali difficoltà devono combattere le donne intervistate?
- 2) Oltre alle quote rosa esistono anche altre iniziative per sforzare la parità di genere ai livelli dirigenziali?
- 3) Cercate i punti a favore e a sfavore delle quote rosa.
- 4) Trovate delle argomentazioni favorevoli o contrarie alla promozione della parità di genere da parte delle aziende.

### Letteratura

- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. [http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper\\_vortrag20060622.pdf](http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf) (02.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeit-smarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (02.01.2017).
- / Vogliotti, Silvia (2014). Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese Alto Atesine. Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine del settore privato con oltre 100 dipendenti, Bolzano: Istituto Promozione Lavoratore.



/ GENDER PAY GAP

INPUT 5



/ QUESITO [1] 

Guardate il video “Close the gender pay gap” su Youtube e descrivete la vostra impressione.  
<https://www.youtube.com/watch?v=nKylylqgSbl>

**Silvia Vogliotti** è ricercatrice presso l'Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano. Settori chiave della sua attività sono lo stato sociale, la politica per le famiglie, la conciliazione di famiglia e lavoro e il divario retributivo di genere. Periodicamente analizza la posizione della donna nel mercato del lavoro altoatesino, con particolare attenzione alle grandi imprese con più di 100 dipendenti.

**Buongiorno signora Vogliotti. Ogni anno, in primavera, si svolge una giornata intitolata Equal Pay Day. Su quale tematica si vorrebbe attirare l'attenzione con questa iniziativa?**

Questa giornata si svolge da 2010. Viene organizzata dalla Commissione provinciale per le pari opportunità e dall'Ufficio donna. Quest'anno vi partecipano 63 organizzazioni. Lo scopo è attirare l'attenzione sul divario salariale tra uomini e donne che esiste in tutti i paesi europei. La media europea del divario retributivo di genere ammonta a circa 16,7%.

**È un fenomeno presente anche in Alto Adige?**

I dati rilevati dall'Istituto Promozione Lavoratori

confermano l'esistenza di tali differenze salariali – e quindi il minor guadagno delle donne rispetto agli uomini – anche in Alto Adige. Ci sono varie cause. Il motivo principale risiede nell'esercizio delle varie attività a orari di lavoro diversi. Proprio perché le donne lavorano molto spesso part-time guadagnano meno. Si osserva tuttavia anche – e questo è un dato particolarmente preoccupante – che guadagnano meno anche le donne che svolgono lo stesso numero di ore di lavoro degli uomini. Se parliamo di occupati a tempo pieno, le donne percepiscono il 17,2% in meno degli uomini; per i lavori part-time la differenza ammonta invece al 12,9%. Queste cifre emergono da uno studio dell'ASTAT del 2016. Con gli anni il divario retributivo aumenta e diventa particolarmente marcato nella fascia dai 30 ai 40 anni. Le maggiori differenze si riscontrano nel settore dei servizi finanziari, in particolare laddove esistono

stipendi manageriali particolarmente alti, con un divario salariale che arriva al 31,4%, mentre nei livelli manageriali medi arriva al 23,7% con l'ulteriore aggravio della segregazione verticale.

### Rispetto agli altri paesi europei l'Italia assume una posizione esemplare.

#### Cosa fa meglio degli altri?

Solo Cipro e Belgio hanno un divario salariale dell'Italia (3,7%). Il gap maggiore si riscontra nei paesi di lingua tedesca: in Germania si registra il 13,8% e in Austria il 20,1%. Si direbbe che l'Italia sia veramente all'avanguardia in questo settore. Questi dati vanno però analizzati con attenzione: in Italia, in particolare al Sud, molte donne hanno un titolo di studio inferiore e rimangono quindi in ruoli professionali a basso reddito. Queste retribuzioni più basse inducono molte donne a restare a casa del tutto piuttosto che a lavorare per paghe basse. Gli uomini sono invece distribuiti su tutti i livelli salariali (bassi, medi e alti), mentre le donne si ritrovano in professioni a retribuzione media o medio-alta. In Italia le donne con titolo di studio inferiore sono o disoccupate o assenti dal mercato del lavoro. L'Italia ha quindi un tasso di occupazione femminile basso ed evidenzia un divario retributivo debole perché molte donne non sono attive in professioni retribuite. Non guadagnano nulla e non vengono quindi nemmeno considerate nel calcolo del Gender Pay Gap.

### Come cause per il divario retributivo di genere sono già stati indicati le attività differenti e il numero differente di ore di lavoro. Ne esistono altre?

Di fatto esistono molti motivi che sono tutti collegati. Certo è che chi lavora di più e più a lungo guadagna di più. Gli uomini sono spesso più disponibili a fare straordinari. Questo aumenta anche la loro presenza sul posto di lavoro. In questo modo ottengono più mansioni da svolgere e salgono i premi di rendimento. Gli uomini sono anche più rappresentati in sede di trattativa salariale. Oltre a questo incidono anche la scelta della formazione e della professione e l'inquadramento, quest'ultimo soprattutto nel settore privato e meno nel servizio pubblico. A parità di titolo di studio i lavoratori vengono spesso inquadrati in categorie superiori rispetto alle lavoratrici. Ciò crea un divario retributivo già all'inizio della carriera, che viene poi rafforzato nel corso della vita lavorativa quando le donne

sacrificano per un po' di tempo la propria carriera professionale per dedicarsi alla famiglia. Gli uomini non subiscono invece interruzioni che potrebbero ripercuotersi sul loro salario o sui loro avanzamenti salariali.

### Parlava della scelta della formazione e della professione come possibile causa di un divario salariale di genere.

#### Potrebbe citare un esempio?

Prendiamo per esempio un uomo e una donna entrambi laureati in scienze giuridiche. L'uomo opta nella specializzazione per il diritto societario, la donna per il diritto di famiglia. La carriera dell'uomo godrà di maggiore prestigio e sarà quindi anche retribuita maggiormente.

### Spesso si parla anche di discriminazione diretta in relazione al divario retributivo di genere. Si tratta veramente di questo?

Una retribuzione differente corrisposta per svolgere lo stesso lavoro equivale a una discriminazione diretta. Le donne sono in media più qualificate degli uomini nel loro lavoro. Quindi dovrebbero guadagnare anche di più e non di meno. Un ulteriore aspetto è anche la segregazione del mercato del lavoro, dato che donne e uomini lavorano in differenti settori economici. Nell'economia privata esistono una segregazione orizzontale e una verticale. Le donne sono sistemate ai livelli inferiori. La differenza retributiva non è però riconducibile esclusivamente alla discriminazione, ma è in parte radicata anche nella sottovalutazione delle competenze femminili e nella distribuzione disomogenea nelle professioni.

### Quali ripercussioni hanno le differenze retributive sulla vita e sul diritto alla pensione della donna?

I diritti previdenziali maturati alla fine della carriera professionale possono essere considerati l'immagine precisa della stessa perché vengono calcolati sulla base degli importi versati. Chi guadagna meno versa anche meno contributi previdenziali. Ogni rapporto di lavoro part-time e ogni interruzione del rapporto di lavoro abbassa il diritto alla pensione e comporta un divario nelle pensioni liquidate a donne e uomini. In Alto Adige questo divario previdenziale di genere ammonta al 46%. Oltre agli effetti previdenziali, bisogna considerare anche gli



effetti della differenza retributiva sulla situazione finanziaria della donna nel corso di tutta la sua vita. Ogni partner che è economicamente indipendente può ovviamente anche prendere decisioni (finanziarie) completamente diverse.

**Cosa consiglia alle donne per non cadere in questa trappola ovv. per non creare differenze troppo grandi?**

Molte donne tendono a sottovalutare se stesse, soprattutto se non sono state ancora valutate in un contesto sociale. (Storicamente) le donne non sono abituate a chiedere più soldi e a impuntarsi quando si tratta di aumenti salariali o promozioni. Per le donne fino ad ora la retribuzione non era un fattore determinante per la scelta del proprio posto

di lavoro. Studi dell'IPL hanno analizzato questi fattori. Ne è risultato che per gli uomini al primo posto c'è la certezza del posto di lavoro a cui segue subito la retribuzione. Le donne hanno invece priorità differenti, ovvero la conciliazione di famiglia e lavoro e svolgere un lavoro che dia soddisfazione e che sia nelle vicinanze di casa. La retribuzione quale fattore decisivo ha sempre una priorità bassa per le donne. Alle donne mancano però anche dei modelli a cui fare riferimento per richiedere ciò che spetta loro. L'autovalutazione e la conoscenza del proprio valore non si consolidano da sole. Occorrono programmi di mentoring con persone che operano importanti salti di carriera.

Intervista di Marlene Pernstich.

**/ SULLA PARITÀ DI DIRITTI DI UOMINI E  
DONNE NEL MONDO DEL LAVORO**

/ 37

**INPUT 6**



La **dott.ssa Ulrike Ley** è sociologa ed era un tempo la responsabile del personale di un'impresa. Vediamo quali sono secondo lei gli ostacoli che devono affrontare le donne per fare carriera.

### Signora Ley, perché le donne hanno bisogno di un coaching per fare carriera?

Nelle istituzioni e nelle imprese ci sono tuttora delle strutture profondamente radicate. Gli uomini occupano i vertici e scelgono a loro volta uomini. Ciò rende molto più difficile per le donne raggiungere posizioni dirigenziali. Tutti gli sforzi fatti per seguire il principio della libera scelta sono falliti. Pertanto è arrivato il momento di prevedere delle quote rosa finché le donne non saranno rappresentate in misura adeguata.

### Come coach Lei interviene meno sulle strutture, quanto sul comportamento delle donne.

Innanzitutto sono i comportamenti degli uomini a frenare le donne. Le donne entrano in un campo in cui vigono le regole degli uomini. Gli uomini giocano a calcio, mentre le donne arrivano con le loro regole da tennis, pensando di poter giocare. Non può funzionare così. Per prima cosa le donne devono conoscere le attuali regole del gioco e perseguirle.

### Le donne devono quindi giocare a calcio?

Ormai le donne sono delle calciatrici di successo. Le regole sono sempre le stesse. Ma il calcio femminile è diverso. Le donne giocano in modo più lento e meno aggressivo e vincono. Le donne devono

conoscere le regole, ma possono attuarle anche in modo diverso.

### Cosa devono imparare prima di tutto?

È importante che sappiano “vendere” le loro prestazioni. In genere le donne pensano che basta essere capaci per essere riconosciute come tali e venire promosse. Sbagliato! Devono rendere pubbliche le loro prestazioni. L'attesa silenziosa è la strategia sbagliata: le donne devono alzare il braccio e dire: lo voglio.

### E perché non lo fanno?

Perché sono civilizzate, si trattengono e confidano nelle loro prestazioni per le quali vengono anche premiate. A scuola hanno i voti migliori, ottengono diplomi con votazioni più alte, ma la carriera non è solo prestazione. Contano anche altri fattori.

### Lei lavora anche con il linguaggio del corpo – perché è così importante?

Gli uomini si fanno spazio. Si siedono e occupano tutto il tavolo con i loro raccoglitori, cellulari e portatili e allungano le gambe, perché sono convinti che lo spazio appartenga a loro. È una dimostrazione di potere. Le donne si fanno piccole. È importante rendersi conto anche di questo.

### Evidentemente le donne spesso non sanno nemmeno godersi il loro potere – perché?

Quando gli uomini giungono al vertice vengono apprezzati e corteggiati. Le donne vengono viste con occhio molto critico, dagli uomini e dalle donne. Fondamentalmente possono solo sbagliare. Il peggio è che spesso viene messa in dubbio la loro femminilità. Si cercano molto i difetti. Alle donne vengono continuamente inculcati sensi di colpa.

### Sensi di colpa per cosa?

Ad esempio di occuparsi troppo poco dei loro figli. Diversi studi dimostrano invece che non è affatto un problema per i bambini se hanno una buona assistenza. In Germania il termine “Rabenmutter” (madre snaturata) è ancora molto in uso. In questi



casi è molto utile parlare con altre donne. Oppure a volte bisogna anche distaccarsi da madri, suocere e amiche.

### Come si potrebbe migliorare l'immagine delle donne di successo all'interno della società?

Nei miei workshop scopro di continuo che le giovani donne prendono Angela Merkel come esempio, anche se non condividono la sua politica, ma è un esempio di come la donna possa arrivare a questa posizione. Abbiamo bisogno di tanti altri esempi che rappresentino vari modi di vita. Ci vuole diversità. A me piacciono ad esempio le donne che non girano in completo giacca pantalone. In Francia le donne manager si vestono in modo diverso, dando più peso alla femminilità tradizionale. Guardi ad esempio Christine Lagarde.

Le donne sono felici di ricevere il posto e scoprono solo dopo che potrebbero averlo ottenuto perché erano troppo economiche. Si aggiunga che le donne trovano spesso assurdo contrattare sulle cifre quando si parla di stipendi annuali da 300.000, 500.000 euro e oltre. Le donne sono convinte di non avere bisogno di così tanti soldi. Ma il punto è contrattare uno stipendio che sia adeguato per la posizione ricoperta. Per gli uomini è ovvio trattare per ottenere queste cifre e sono convinti che ne abbiano diritto. Le donne su questo punto sono ambivalenti. Per gli uomini è un gioco. È uno sport che prendono sportivamente. Per le donne questo è insolito, lo prendono sul serio e in maniera troppo personale. Prima di andare ad un colloquio di lavoro, le donne dovrebbero informarsi bene su quanto valga la posizione in euro, fare una richiesta corrispondente e contrattare in modo professionale.

### Perché le donne manager guadagnano comunque meno degli uomini e cosa si può fare per cambiare questo fatto?

Tratto da: Dr. Ulrike Ley im Interview, 22 agosto 2013, versione breve, Heinrich-Böll-Stiftung, [www.boell.de/de/node/277688](http://www.boell.de/de/node/277688)

#### / QUESITO [2]

*“La carriera non è solo prestazione. Contano anche altri fattori.” Commenta questa tesi.*

#### / QUESITO [3]

*Suddividi gli ostacoli alla carriera nominati nell'intervista per settore: condizioni sociali, strutture nelle imprese e cause da attribuire alle donne stesse.*

#### / QUESITO [4]

*In quali punti concordi con la signora Ley? Quali affermazioni invece non condividi? Esistono anche altri ostacoli che non sono stati nominati?*

#### / QUESITO [5]

*Discutete in classe su cosa vada cambiato nella società, nelle imprese e nelle donne stesse affinché in futuro le dirigenti donne siano una cosa naturale in Germania.*

Fonte: Horst 2013

## Letteratura

- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2, 2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung. [http://www.boell.de/sites/default/files/Boell\\_Thema\\_13-2.pdf.pdf](http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf) (03.01.2017).

- / Arbeitsblatt 1 (2010). Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik, Sachsen: VS Verlag. <https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-/3> (03.01.2017).
- / Bender, Justus (2010). Geschlechterdebatte. Frauen sind besser, Männer gewinnen, in: ZEIT Campus 02/2010. <http://www.zeit.de/campus/2010/02/studium-maenner-frauen/komplettansicht> (03.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung. [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01\\_BF\\_Gender\\_in\\_Berufswahl\\_und\\_Berufsorientierung.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf) (03.01.2017).
- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2/2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung. [http://www.boell.de/sites/default/files/Boell\\_Thema\\_13-2.pdf.pdf](http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf) (03.01.2017).
- / Jugend und Bildung (2013). Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Stiftung Jugend und Bildung in Zusammenarbeit mit dem BMAS; 10/2013 [http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show\\_article.php/\\_c-536/\\_nr-15/i.html](http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_article.php/_c-536/_nr-15/i.html) (03.01.2017).
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 13 03/2016. Occupazione in provincia di Bolzano 2015, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT ((2016). astat info 84 12/2016. Scuole secondarie di II grado. Anno scolastico 2016/17, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 41 06/2016. Corsi a tempo pieno e per apprendisti nelle scuole professionali 2015/16, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 37 05/2016. Occupati e disoccupati 2015, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 01 01/2016. Studenti altoatesini nelle università italiane e austriache 2013/14, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. [http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper\\_vortrag20060622.pdf](http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf) (03.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (03.01.2017).
- / Simon, Theresia / Teske, Irmgard / Walz, Hans (2007). Sex und Gender, ein Lehrbuch von Studierenden für Studierende, Weingarten: Hochschule Ravensburg-Weingarten.
- / Spada, Alessandra (edito da)/Cossetto, Milena/Huber, Marlene/Lösch, Verena/ Kapferer Norbert (2008). Vote for Women. La storia delle donne dall'antichità al presente. Catalogo della mostra, Italia: Commissione provinciale per le pari opportunità – Ufficio donna.
- / Vogliotti, Silvia / Mastrone, Moira (2016). Nel labirinto di cristallo. Le lavoratrici altoatesine nel settore privato tra posto fisso, lavori precari e carriera. 4° edizione dell'indagine sulla situazione occupazionale delle donne nelle grandi imprese altoatesine – Biennio 2014/2015. Bolzano: Istituto Promozione Lavoratori. <http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/nel-labirinto-di-cristallo/> (03.01.2017)



**Link e letteratura di approfondimento:**

- / Gender-Pay-Gap (in inglese): Commissione europea/Giustizia/Uguaglianza di genere:  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm)
- / Lehrer-online (in lingua tedesca): Gesellschaftlicher Wandel: Rollenbilder der Frau:  
<http://www.lehrer-online.de/jubilaeumsjahr-2014-rollenbilder-der-frau.php>
- / Magazin online (in lingua italiana):  
<http://www.ingenere.it/>
- / Sito dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori, pagina Gender e Conciliazione:  
<http://afi-ipl.org/it/tematiche-di-ricerca/gender-e-conciliazione>
- / Commissione provinciale per le pari opportunità:  
<http://www.provincia.bz.it/pariopportunita/default.asp>
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT:  
[www.provinz.bz.it/astat](http://www.provinz.bz.it/astat)
- / Hans Böckler Stiftung sul tema Gender: uomini e donne (in lingua tedesca):  
[http://www.boeckler.de/themen\\_33715.htm](http://www.boeckler.de/themen_33715.htm)
- / Hans Böckler Stiftung sul tema Diversity e Conciliazione (in lingua tedesca):  
[http://www.boeckler.de/themen\\_35508.htm](http://www.boeckler.de/themen_35508.htm), [http://www.boeckler.de/themen\\_33040.htm](http://www.boeckler.de/themen_33040.htm)

