

## Disparità di genere, l'80% ha un contratto part time e solo il 10% delle donne arriva nella governance di un'azienda in Alto Adige

**D** [ildolomiti.it/economia/2023/disparita-di-genere-l80-ha-un-contratto-part-time-e-solo-il-10-delle-donne-arriva-nella-governance-di-unazienda-in-alto-adige](https://ildolomiti.it/economia/2023/disparita-di-genere-l80-ha-un-contratto-part-time-e-solo-il-10-delle-donne-arriva-nella-governance-di-unazienda-in-alto-adige)

December 20, 2023

### Economia

Il settimo rapporto sulla situazione occupazionale nelle grandi aziende altoatesine evidenzia ancora una situazione di disparità di genere in ambito lavorativo: "E' necessario creare una cultura che garantisca ai lavoratori e alle lavoratrici pari opportunità in termini di crescita e di valorizzazione"



**BOLZANO.** Ancora disparità di genere in ambito lavorativo. Circa l'80% delle donne ha un contratto part time. E solo il 10% della dirigenza è di sesso femminile. Questo quanto emerge dal settimo rapporto sulla situazione occupazionale nelle grandi aziende altoatesine in riferimento al **biennio 2020/21**, presentato dall'**Istituto promozione lavoratori** in **Consiglio provinciale di Bolzano**, dimostra ancora una situazione di disparità di genere in ambito lavorativo.

Infatti, le lavoratrici hanno più probabilità di trovarsi in rapporti di lavoro precari e a tempo parziale, come lo dimostrano i dati ricavati da **543 aziende altoatesine** (con più di 50 lavoratori), la maggioranza delle persone con rapporto di **lavoro part-time** sono donne (80%) e a **usufruire del congedo parentale** sono per lo più le madri. In questo contesto, dato che le imprese a offrire misure di sostegno per l'assistenza all'infanzia risultano ancora poche, il lavoro familiare non retribuito che è svolto solitamente dalle donne, comporta

svantaggi nel mondo del lavoro come per esempio minori opportunità di ottenere una posizione dirigenziale. **Seppure il 43,3% del totale del personale sia costituito da donne, solo il 10,1% della dirigenza è di sesso femminile.**

Tabella 3  
Dipendenti per sesso e settore economico, 2021 (n=543)

settore economico	donne	uomini	totale	% donne
agricoltura	1.316	1.926	3.242	40,6
attività manifatturiere	5.330	18.243	23.573	22,6
approvvigionamento energetico e idrico	226	1.012	1.238	18,3
edilizia	411	4.361	4.772	8,6
commercio	14.036	13.610	27.646	50,8
trasporti e magazzinaggio	1.366	4.133	5.499	24,8
alberghiero e ristorazione	3.428	3.014	6.442	53,2
informazione e comunicazione	419	1.197	1.616	25,9
servizi finanziari e assicurativi	2.085	2.365	4.450	46,9
servizi professionali, scientifici e tecnici	1.061	1.103	2.164	49,0
sanità e assistenza sociale	3.121	1.045	4.166	74,9
arte, intrattenimento e svago	1.540	1.405	2.945	52,3
altri servizi	10.302	5.142	15.444	66,7
<b>totale</b>	<b>44.641</b>	<b>58.556</b>	<b>103.197</b>	<b>43,3</b>

Fonte: Rapporto sul personale 2020-2021 (art. 46 d.lgs. 198/2006, modificato con d.lgs. 162/2021)

© IPL 2023

Se si considerano le persone occupate suddivise per sesso e settore economico, si può notare che le donne prevalgono nei seguenti settori: **sanità e assistenza sociale (74,9 %)**, **alberghiero e ristorazione (53,2%)**, **arte, intrattenimento-svago (52,3 %)** e **commercio (50,8 %)** nei quali rappresentano più della metà delle persone occupate. La percentuale di occupazione più bassa invece emerge nel settore edile e delle costruzioni in cui le donne sono sottorappresentate e costituiscono **solo l'8,6% della forza lavoro**. Dall'analisi dunque emerge che le aziende del settore attività manifatturiere e del settore edile sono quelle che presentano più spesso uno squilibrio di genere o una segregazione a sfavore delle donne, mentre nella sanità a essere in netta minoranza sono gli uomini. Nei settori del commercio e dei servizi finanziari e assicurativi la situazione è più equilibrata in termini di genere.

Persiste dunque l'invalicabile "**soffitto di cristallo**", una barriera invisibile che le donne, pur essendo altamente qualificate, si ritrovano ancora a dover superare e che ostacola il loro accesso a ruoli apicali all'interno delle aziende.

"E' necessario un approccio olistico che metta in sinergia tre livelli - le parole di **Michela Morandini**, consigliera di parità affermando che i risultati del rapporto permetteranno di discutere sugli interventi necessari volti a promuovere le pari opportunità soprattutto in un'ottica futura. "Condizioni **socio-politiche, aspetti imprenditoriali e un modello familiare caratterizzato dalla suddivisione dei ruoli**. Si deve poi iniziare a smantellare gli stereotipi di genere, sostenendo quindi in modo paritario in tutti gli ambiti della vita sia gli uomini che le donne. A livello aziendale è necessario creare una cultura che garantisca ai lavoratori e alle lavoratrici pari opportunità in termini di crescita e di valorizzazione. Uno strumento importante per l'Alto Adige è il **Piano d'azione per la parità di**

**genere commissionato dal Servizio donna della Provincia e dalla Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne.** Il Piano mira, infatti, a questo obiettivo e contiene misure adatte allo scopo".

In 150 pagine, il Piano d'azione per la parità di genere, **Æquitas**, descrive gli otto campi da affrontare e indica il quadro giuridico citando esempi pratici di successo. Una componente centrale di ogni capitolo è costituita da una serie di misure. Queste sono descritte, orientate ai gruppi target e alle persone in posizione di responsabilità e corredate di un calendario. Il piano nella versione estesa è disponibile online ([Qui info](#)) e in formato cartaceo presso il Servizio donna della Provincia, in via Dante 11 a Bolzano.