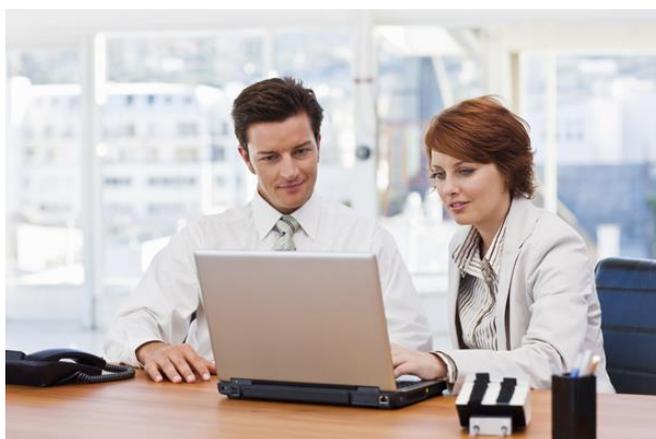


L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine

Secondo rapporto
(biennio 2010-2011)

Sintesi



info@afi-ipl.org



www.afi-ipl.org



facebook.com/afi.ipl

Sintesi della ricerca: “L’occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine (2010-2011)”

Di Silvia Vogliotti (AFI-IPL), giugno 2013

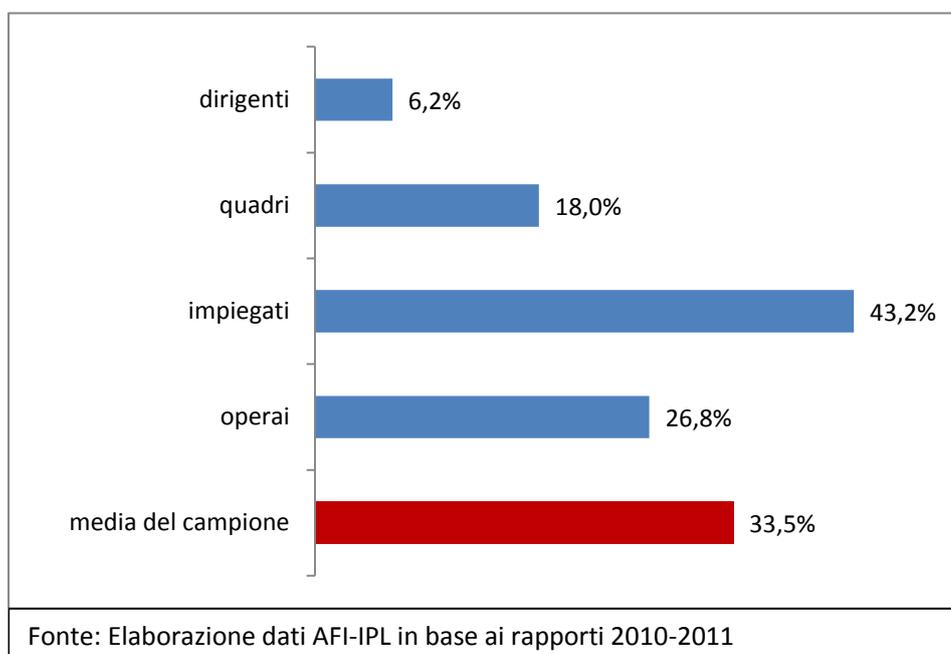
Il rapporto di ricerca, redatto dalla Dott.ssa Silvia Vogliotti dell’AFI-IPL, nasce da una previsione normativa (art. 46 del Codice delle Pari Opportunità) che prescrive che le aziende con oltre 100 dipendenti debbano redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione del proprio personale dipendente in ottica di genere.

Nelle 134 aziende rispondenti al 31.12.2011 lavoravano 34.095 persone di cui 11.431 donne (33,5%). È rimarchevole la c.d. “**segregazione orizzontale**”, ovvero la concentrazione femminile in determinati settori di lavoro: nell’istruzione le donne sono il 66,4% del totale, nella sanità e nell’assistenza sociale privata il 60,9%, nella ristorazione/alberghi il 54,3%. Bassa presenza femminile in particolare nella metalmeccanica (14,7%) e nell’edilizia (9,9%). Elevata anche la c.d. “**segregazione verticale**”, ovvero la esigua rappresentanza delle donne nelle alte sfere aziendali: le donne dirigenti sono appena il 6,2% dei dirigenti e il 18% dei quadri. In nessun settore la quota di donne dirigenti si avvicina alla quota delle donne occupate (che significherebbe parità).

Ha un **contratto a tempo indeterminato** (contratto stabile) il 75% delle donne e l’81% degli uomini. Ha un contratto a tempo determinato (a termine) il 17,7% delle donne e il 9,6% degli uomini.

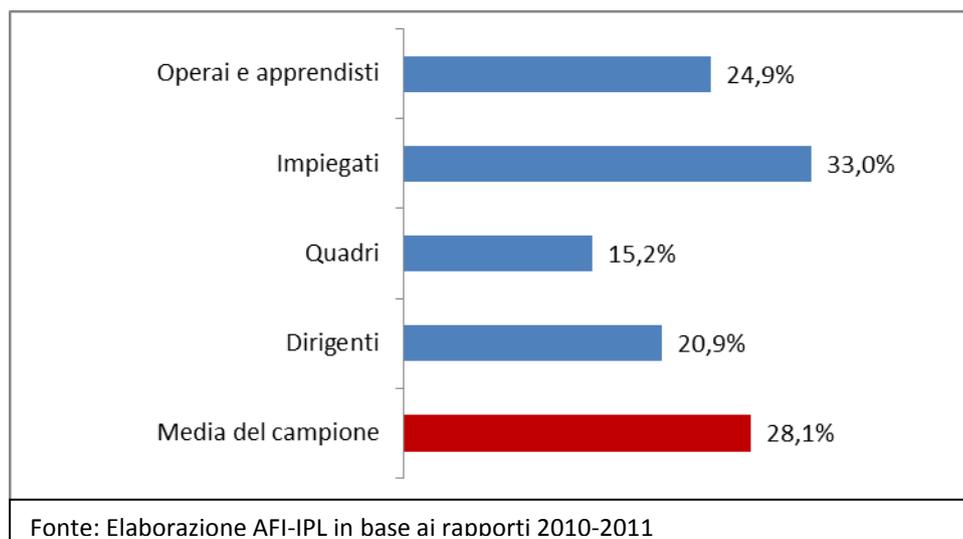
Lavorano a part-time il 27% delle donne occupate, ma vi sono fortissime differenze tra i settori. **L’aspettativa è tipicamente femminile**: le donne rappresentano il 64,4% delle persone in aspettativa e il 98,5% delle persone in maternità/paternità (quindi solo l’1,5% delle aspettative per maternità/paternità è presa dai padri).

Grafico: **Tasso di femminilizzazione nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti per qualifica – al 31.12.2011**



Il gender pay gap – ovvero il divario retributivo tra uomo e donna – risulta mediamente del 28,1% (per i lavoratori a tempo pieno). È pari al 33% fra gli impiegati, al 25% fra gli operai, al 15% tra i quadri e al 21% tra i dirigenti.

**Grafico: Gender pay gap nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti per qualifica – anno 2011
– solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno**



Una riduzione del gap salariale tra i generi - sia all'ingresso nel mercato del lavoro sia durante la carriera lavorativa – indurrebbe molte donne inattive ad offrire il proprio contributo sul mercato lavorativo (il costo economico della rinuncia ad un lavoro pagato sarebbe infatti elevato). Secondo la teoria economica – infatti - se i salari delle donne aumentassero sarebbero sempre di più le donne disposte a lavorare fuori casa, con la conseguenza che pagherebbero contributi previdenziali e tasse allo Stato, che così potrebbe creare nuovi posti di lavoro nei servizi di cura e domestici (che le donne lavoratrici normalmente comprano a loro volta sul mercato). Si creerebbe quindi un “circolo virtuoso” di nuova occupazione (femminile, ma non solo).

Rispetto alla segregazione verticale, questa comporta un **forte rischio di “over-education” per le donne**, ovvero di insufficiente valorizzazione delle competenze femminili. Incentivando la partecipazione delle donne a tutti gli ambiti della vita lavorativa e in tutti i gradi della scala gerarchica aziendale questo rischio verrebbe sicuramente scongiurato, valorizzando un potenziale ancora.

Una **maggior condivisione dei carichi di lavoro non pagato tra uomini e donne** trasferirebbe il cosiddetto “costo-opportunità” - che ora grava solo sulle donne - ad un livello familiare, aumentando il livello del salario atteso da molte donne. Aumentando il salario atteso è chiaro che queste donne sarebbero indotte ad entrare nel mercato del lavoro. Una crescita dei livelli retributivi femminili favorirebbe inoltre il progressivo aumento dei congedi parentali richiesti dai padri, posto che attualmente il 90% dei congedi facoltativi in Alto Adige lo prendono le madri, perché un padre in congedo comporterebbe una perdita di reddito maggiore per la famiglia che non una madre in congedo.

Dato certo è che **il part-time non può e non deve essere l'unica soluzione alla conciliazione**, perché di fatto tende a perpetuare proprio il modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia ed incide pesantemente anche sulle carriere delle donne, quindi sugli attuali redditi e sulle future pensioni femminili. Il part-time può invece essere un prezioso strumento conciliativo per i primi anni di vita dei figli, tanto più se è reversibile, permettendo alla donna che lo volesse di ritornare a lavorare, proseguendo così il proprio percorso di crescita professionale e di carriera.

Maggiori informazioni: www.afi-ipl.org, info@afi-ipl.org, Tel. 0471 418831/32