

# Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese altoatesine

## Zwischen gläserner Decke und prekären Verträgen: Die Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirols Großbetrieben

Silvia Vogliotti  
Michela Morandini  
Bolzano/Bozen, 05.11.2014

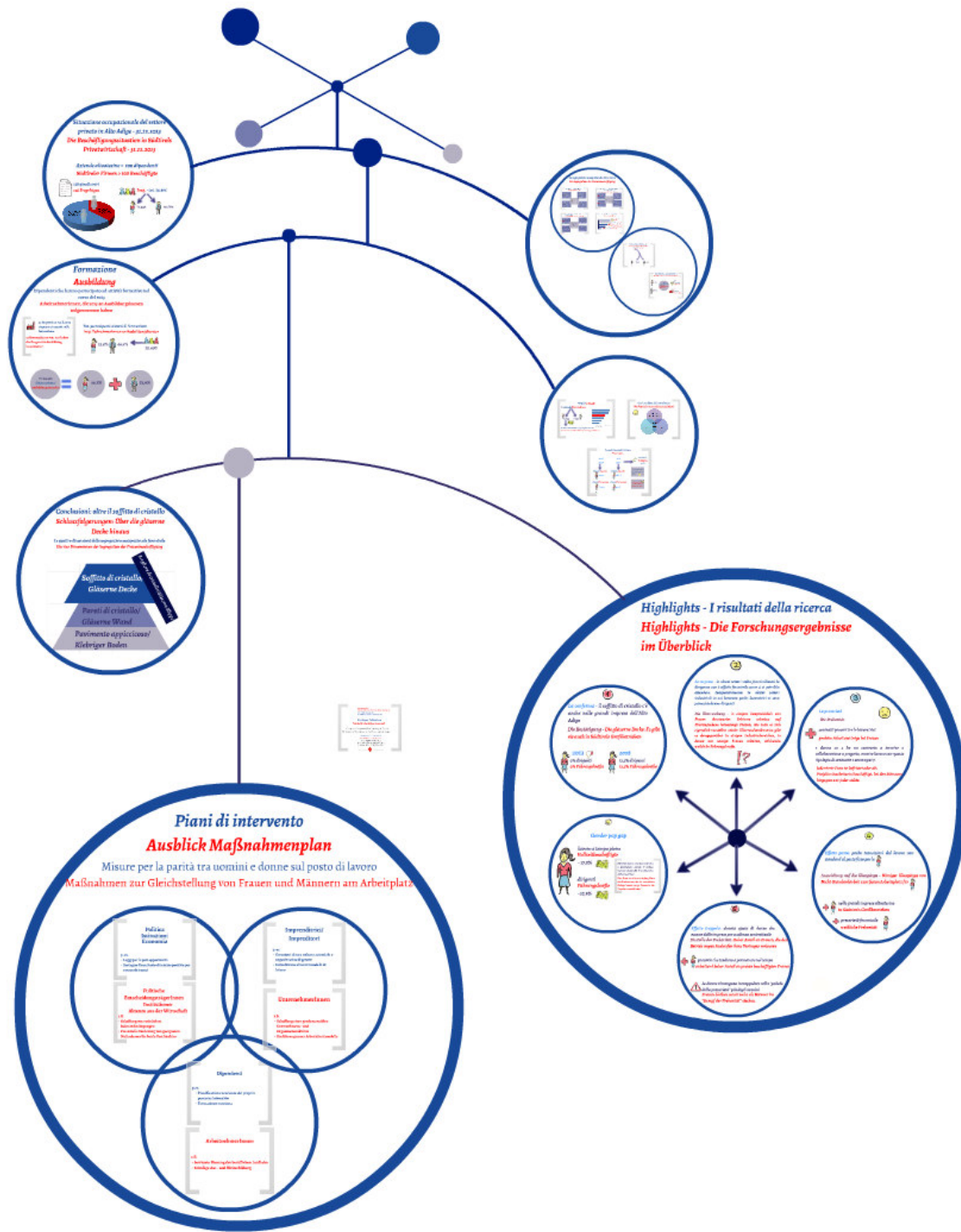
**ARBEITSFÖRDERUNGSIKITUT**  
ÖFFENTLICHE KÖRPERSCHAFT FÜR FORSCHUNG, BILDUNG UND INFORMATION  
**AFI IPL** ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI  
ENTE PUBBLICO DI STUDI, FORMAZIONE ED INFORMAZIONE



In Zusammenarbeit mit/in collaborazione con:

AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung 19 - Arbeit

PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione 19 - Lavoro

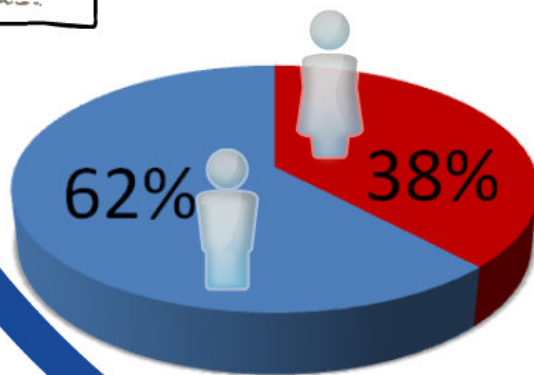


*Situazione occupazionale del settore  
privato in Alto Adige - 31.12.2013*  
**Die Beschäftigungssituation in Südtirols  
Privatwirtschaft - 31.12.2013**

*Aziende altoatesine > 100 dipendenti*  
**Südtiroler Firmen > 100 Beschäftigte**



128 questionari  
128 Fragebögen



**Insg. - tot. 32.496**



12.334



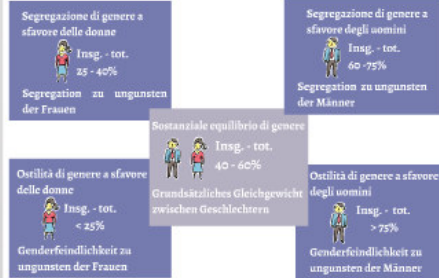
20.162



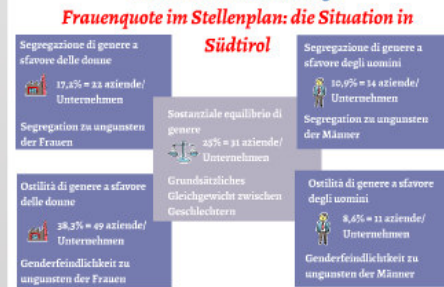
# La segregazione occupazionale delle donne

## Die Segregation der Frauenbeschäftigung

### Tasso di femminilizzazione dell'organico Frauenquote im Stellenplan



### Tasso di femminilizzazione dell'organico: la situazione in Alto Adige

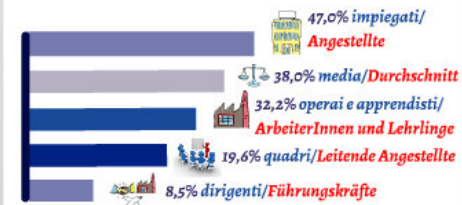


### Tasso di femminilizzazione nelle grandi imprese altoatesine per settore

#### Frauenquote in Südtirols Großbetrieben nach Sektor

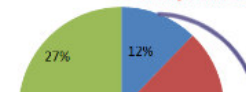


### Tasso di femminilizzazione per qualifica Frauenquote nach Qualifikation



### Cose è cambiato nell'ultimo anno? Was hat sich im letzten Jahr getan?

Occupati nelle grandi imprese altoatesine - 2013  
Beschäftigte in Südtirols Großbetrieben - 2013



Totale occupati a tempo determinato  
betriebl. Beschäftigte

# Tasso di femminilizzazione dell'organico

## Frauenquote im Stellenplan

Segregazione di genere a sfavore delle donne



Insg. - tot.  
25 - 40%

Segregation zu ungunsten der Frauen

Segregazione di genere a sfavore degli uomini



Insg. - tot.  
60 - 75%

Segregation zu ungunsten der Männer

Sostanziale equilibrio di genere



Insg. - tot.  
40 - 60%

Grundsätzliches Gleichgewicht zwischen Geschlechtern

Ostilità di genere a sfavore delle donne



Insg. - tot.  
< 25%

Genderfeindlichkeit zu ungunsten der Frauen

Ostilità di genere a sfavore degli uomini



Insg. - tot.  
> 75%

Genderfeindlichkeit zu ungunsten der Männer

# Tasso di femminilizzazione dell'organico: la situazione in Alto Adige

## Frauenquote im Stellenplan: die Situation in

### Südtirol

Segregazione di genere a sfavore delle donne



17,2% = 22 aziende/  
Unternehmen

Segregation zu Ungunsten der Frauen

Ostilità di genere a sfavore delle donne



38,3% = 49 aziende/  
Unternehmen

Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Frauen

Sostanziale equilibrio di genere



25% = 31 aziende/  
Unternehmen

Grundsätzliches Gleichgewicht zwischen Geschlechtern

Segregazione di genere a sfavore degli uomini



10,9% = 14 aziende/  
Unternehmen

Segregation zu Ungunsten der Männer

Ostilità di genere a sfavore degli uomini



8,6% = 11 aziende/  
Unternehmen

Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Männer

# Tasso di femminilizzazione nelle grandi imprese altoatesine per settore

## Frauenquote in Südtirols Großbetrieben nach Sektor

Segregazione di genere a sfavore delle donne



altre industrie/ sonstiges  
Produzierendes Gewerbe

Segregation zu Ungunsten der Frauen

Segregazione di genere a sfavore degli uomini



nessun settore/kein Sektor

Segregation zu Ungunsten der Männer

Sostanziale equilibrio di genere

Credito/Kredit  
Istruzione e ricerca/Bildung und Forschung  
Agricoltura/Landwirtschaft  
Attività prof./  
Dienstleistungen  
Ristorazione/Hotel und  
Restaurants

Grundsätzliches Gleichgewicht zwischen Geschlechtern

Ostilità di genere a sfavore degli uomini



nessun settore/kein Sektor

Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Männer

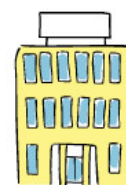
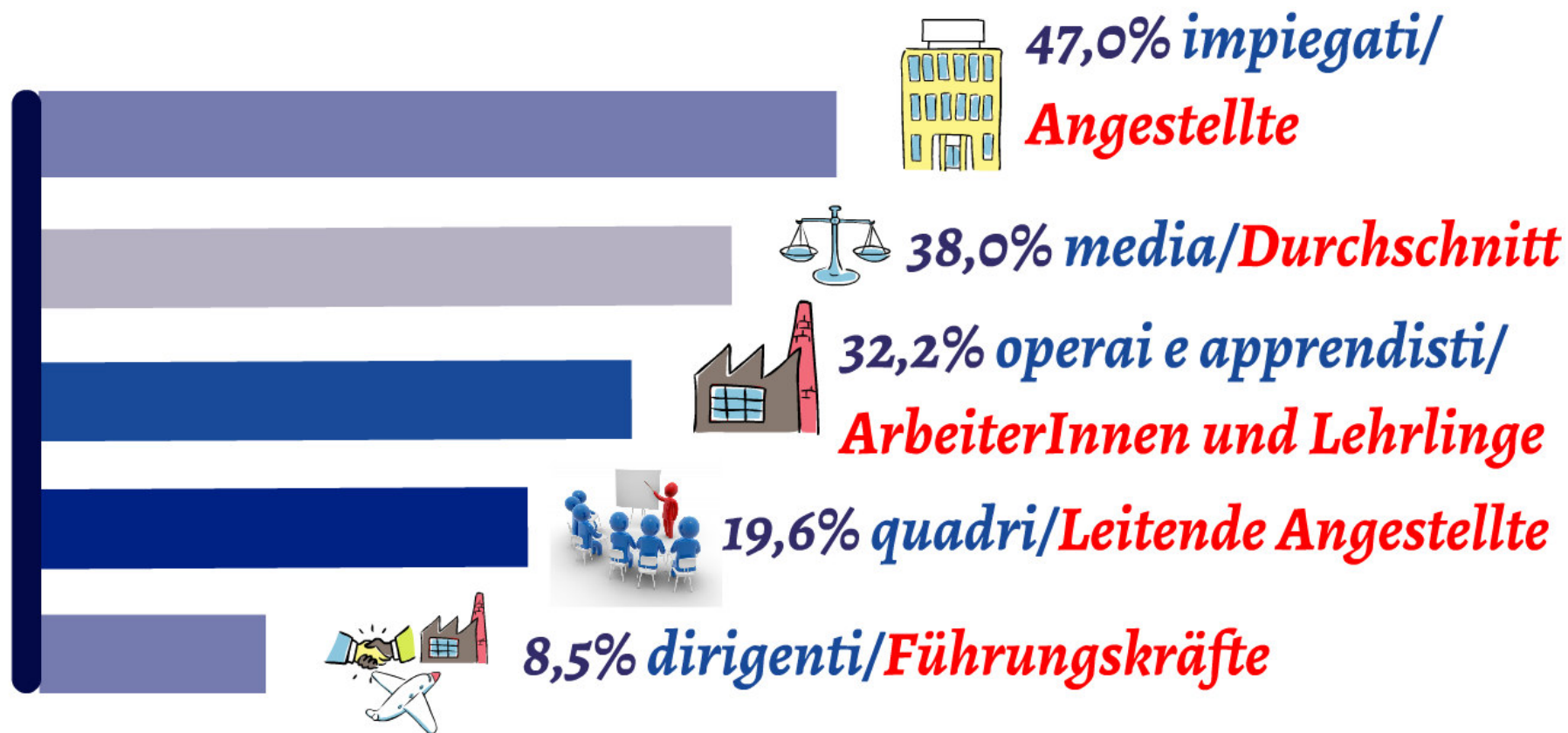
Ostilità di genere a sfavore delle donne: edilizia, metallurgico, energia e acqua, trasporti, ecc.



Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Frauen:  
Baugewerbe, Metallverarbeitung, Energie und Wasser, Transport, usw.

# Tasso di femminilizzazione per qualifica

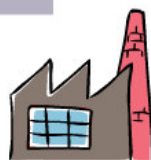
## Frauenquote nach Qualifikation



47,0% impiegati/  
**Angestellte**



38,0% media/  
**Durchschnitt**



32,2% operai e apprendisti/  
**ArbeiterInnen und Lehrlinge**



19,6% quadri/  
**Leitende Angestellte**



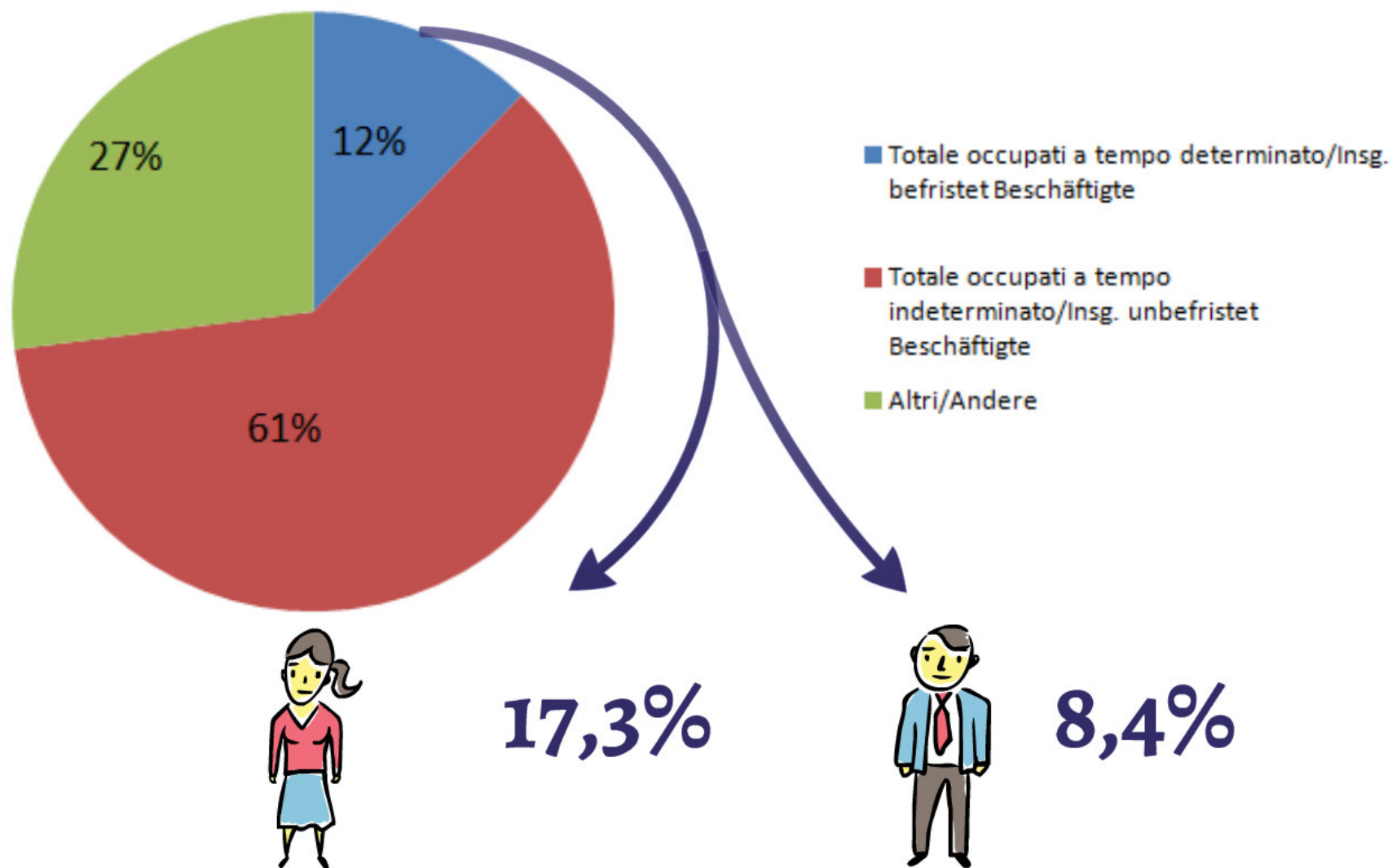
8,5% dirigenti/  
**Führungskräfte**

# Cose è cambiato nell'ultimo anno?

## Was hat sich im letzten Jahr getan?

Occupati nelle grandi imprese altoatesine - 2013

Beschäftigte in Südtirols Großbetrieben - 2013





# Stabilizzazione del posto di lavoro



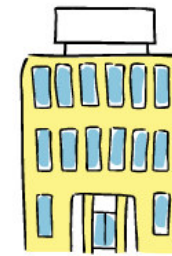
## Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses



39,2%

521 stabilizzazioni  
nel 2013

521 Stabilisierungen  
im Jahr 2013

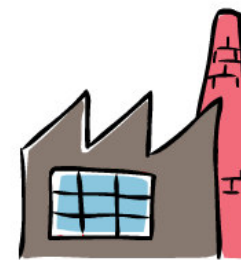


55,8%

Impiegati/  
Angestellte



61,8%



41,0%

Operai/  
ArbeiterInnen

# Formazione Ausbildung

Dipendenti che hanno partecipato ad attività formative nel corso del 2013

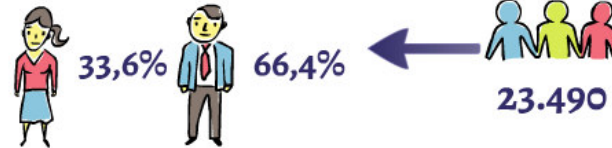
**ArbeitnehmerInnen, die 2013 an Ausbildungskursen teilgenommen haben**



53 imprese su 128 hanno risposto ai quesiti sulla formazione

53 Unternehmen von 128 haben die Fragen zur Ausbildung beantwortet

Tot. partecipanti ai corsi di formazione  
**Insg. TeilnehmerInnen an Ausbildungskursen**



177.861 ore di formazione/  
**Ausbildungsstunden**



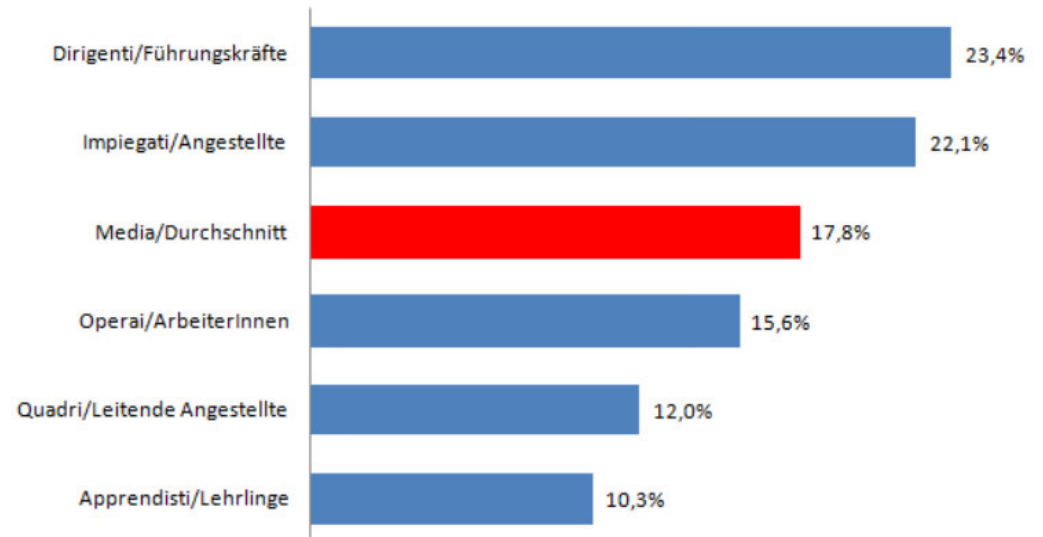
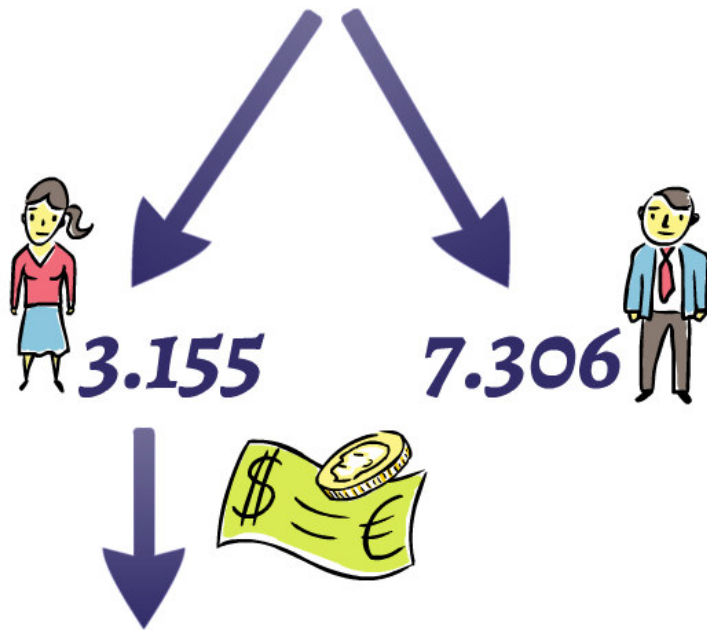
26,1%



73,9%

# Gender *pay gap*

93 aziende/**Unternehmen**



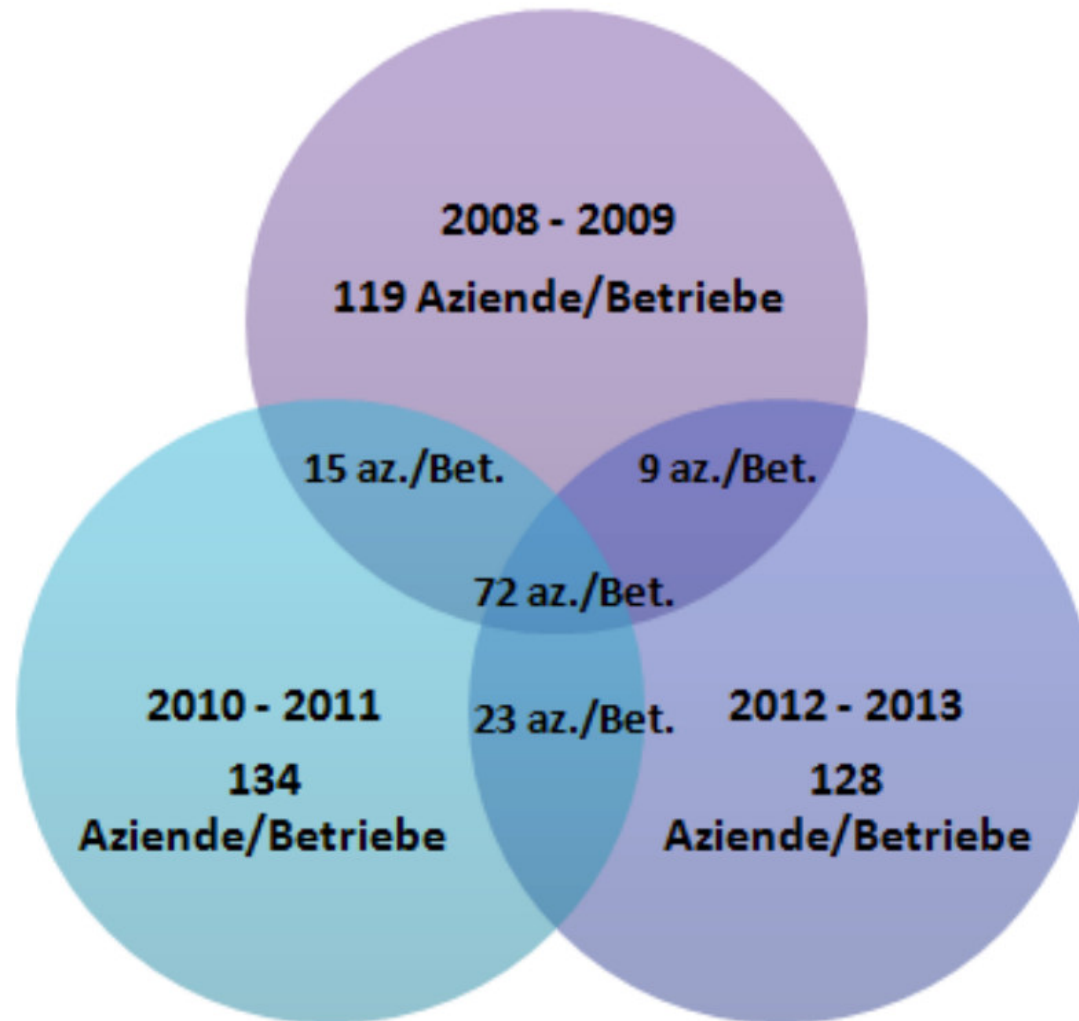
*Il salario della donna è - 17,8% rispetto all'uomo*

*Frauen verdienen im Schnitt - 17,8% weniger als Männer*

n = 124.818 lavoratori/ArbeitnehmerInnen  
FONTE: INPS

# *Cos'è cambiato dal 2008 al 2013?*

*Was hat sich von 2008 bis 2013 geändert?*



# Tasso di femminilizzazione

## Frauenquote

2008

32,5%



*impiegata/Angestellte*



39,4%

*dirigenti/Führungskräfte*



13,3%

n= 81

2013

36,2%



*impiegata/Angestellte*



45,1%

*dirigenti/Führungskräfte*



9,3%



**Crescita/  
Wachstum**  
+3,5%

*1 donna ogni 4 lavora  
con un contratto non  
stabile*



**Jede vierte Frau  
arbeitet mit einem  
prekären Vertrag**



**Conclusioni: oltre il soffitto di cristallo**  
**Schlussfolgerungen: Über die gläserne**  
**Decke hinaus**

*Le quattro dimensioni della segregazione occupazionale femminile*  
*Die vier Dimensionen der Segregation der Frauenbeschäftigung*



# Highlights - I risultati della ricerca

## Highlights - Die Forschungsergebnisse im Überblick

①

**La conferma - il soffitto di cristallo c'è anche nelle grandi imprese dell'Alto Adige**

**Die Bestätigung - Die gläserne Decke: Es gibt sie auch in Südtirols Großbetrieben**

2013	2008
9% dirigenti	13,3% dirigenti
9% Führungskräfte	13,3% Führungskräfte

②

**La sorpresa - in alcuni settori molto femminilizzati la dirigenza non è affatto femminile come ci si potrebbe attendere. Inaspettatamente in alcuni settori industriali in cui lavorano poche lavoratrici vi sono parecchie donne dirigenti.**

**Die Überraschung - in einigen hauptsächlich von Frauen dominierten Sektoren arbeiten auf Führungsebene heineswegs Frauen, wie man es sich eigentlich vorstellen würde. Überraschenderweise gibt es demgegenüber in einigen Industriebereichen, in denen nur wenige Frauen arbeiten, zahlreiche weibliche Führungskräfte.**

! ?

③

**La precarietà**

**Die Prekarität**

+ contratti precari tra le lavoratrici

**prekäre Arbeitsverträge bei Frauen**

1 donna su 4 ha un contratto a termine o collaborazione a progetto, mentre lavora con queste tipologie di contratto 1 uomo ogni 7.

**Jede vierte Frau ist befristet oder als Projektmitarbeiterin beschäftigt, bei den Männern hingegen nur jeder siebte.**

⑥

**Gender pay gap**

**lavoro a tempo pieno**  
**Vollzeitbeschäftigte**

-17,8%

**dirigenti**  
**Führungskräfte**

-27,8%

Ad inizio marzo una donna arriva a guadagnare quanto il collega maschio aveva già il 21 dicembre dell'anno prima!  
Eine Frau erreicht erst Anfang März das Einkommen, das ihr männlicher Kollege bereits am 21. Dezember des Vorjahres erzielt hatte!

④

**Effetto ponte: poche transizioni dal lavoro non standard al posto fisso per le**

**Auswirkung auf die Übergänge - Weniger Übergänge von Nicht-Standardarbeit zum festen Arbeitsplatz für**

+ nelle grandi imprese altoatesine in Südtirols Großbetrieben

+ precarietà femminile

**weibliche Prekarität**

⑤

**Effetto trappola: elevata quota di donne che escono dalle imprese per scadenza contrattuale**

**Die Falle der Prekarität: Hoher Anteil an Frauen, die den Betrieb wegen Auslaufen ihres Vertrages verlassen**

+ precarie che tendono a permanere nel tempo

**anhaltend hoher Anteil an prekär beschäftigten Frauen**

! Le donne rimangono intrappolate nella "palude della precarietà" più degli uomini

**Frauen bleiben somit mehr als Männer im "Sumpf der Prekarität" stecken.**



1

*La conferma - il soffitto di cristallo c'è  
anche nelle grandi imprese dell'Alto  
Adige*

*Die Bestätigung - Die gläserne Decke: Es gibt  
sie auch in Südtirols Großbetrieben*



**2013**



**9% dirigenti**  
**9% Führungskräfte**



**2008**

**13,3% dirigenti**  
**13,3% Führungskräfte**





2

*La sorpresa - in alcuni settori molto femminilizzati la dirigenza non è affatto femminile come ci si potrebbe attendere. Inaspettatamente in alcuni settori industriali in cui lavorano poche lavoratrici vi sono parecchie donne dirigenti.*

*Die Überraschung - in einigen hauptsächlich von Frauen dominierten Sektoren arbeiten auf Führungsebene keineswegs Frauen, wie man es sich eigentlich vorstellen würde. Überraschenderweise gibt es demgegenüber in einigen Industriebereichen, in denen nur wenige Frauen arbeiten, zahlreiche weibliche Führungskräfte.*

!?



3

*La precarietà*

*Die Prekarität*



*contratti precari tra le lavoratrici*

*prekäre Arbeitsverträge bei Frauen*

*1 donna su 4 ha un contratto a termine o collaborazione a progetto, mentre lavora con queste tipologie di contratto 1 uomo ogni 7.*

*Jede vierte Frau ist befristet oder als Projektmitarbeiterin beschäftigt, bei den Männern hingegen nur jeder siebte.*





*Effetto ponte: poche transizioni dal lavoro non standard al posto fisso per le*



*Auswirkung auf die Übergänge - Weniger Übergänge von Nicht-Standardarbeit zum festen Arbeitsplatz für*



**+**  *nelle grandi imprese altoatesine  
in Südtirols Großbetrieben*

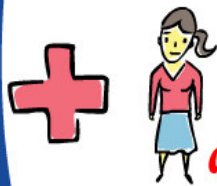
**+** *precarietà femminile  
weibliche Prekarität* 



5

*Effetto trappola: elevata quota di donne che escono dalle imprese per scadenza contrattuale*

*Die Falle der Prekarität: Hoher Anteil an Frauen, die den Betrieb wegen Auslaufen ihres Vertrages verlassen*



*precarie che tendono a permanere nel tempo*

*anhaltend hoher Anteil an prekär beschäftigten Frauen*



*Le donne rimangono intrappolate nella "palude della precarietà" più degli uomini*

*Frauen bleiben somit mehr als Männer im "Sumpf der Prekarität" stecken.*

6

## Gender pay gap



*lavoro a tempo pieno*  
**Vollzeitbeschäftigte**

-17,8%



*dirigenti*  
**Führungskräfte**

-27,8%



*Ad inizio marzo una donna arriva a guadagnare quanto il collega maschio aveva già il 31 dicembre dell'anno prima!*

*Eine Frau erreicht erst Anfang März das Einkommen, das ihr männlicher Kollege bereits am 31. Dezember des Vorjahres erzielt hatte!*

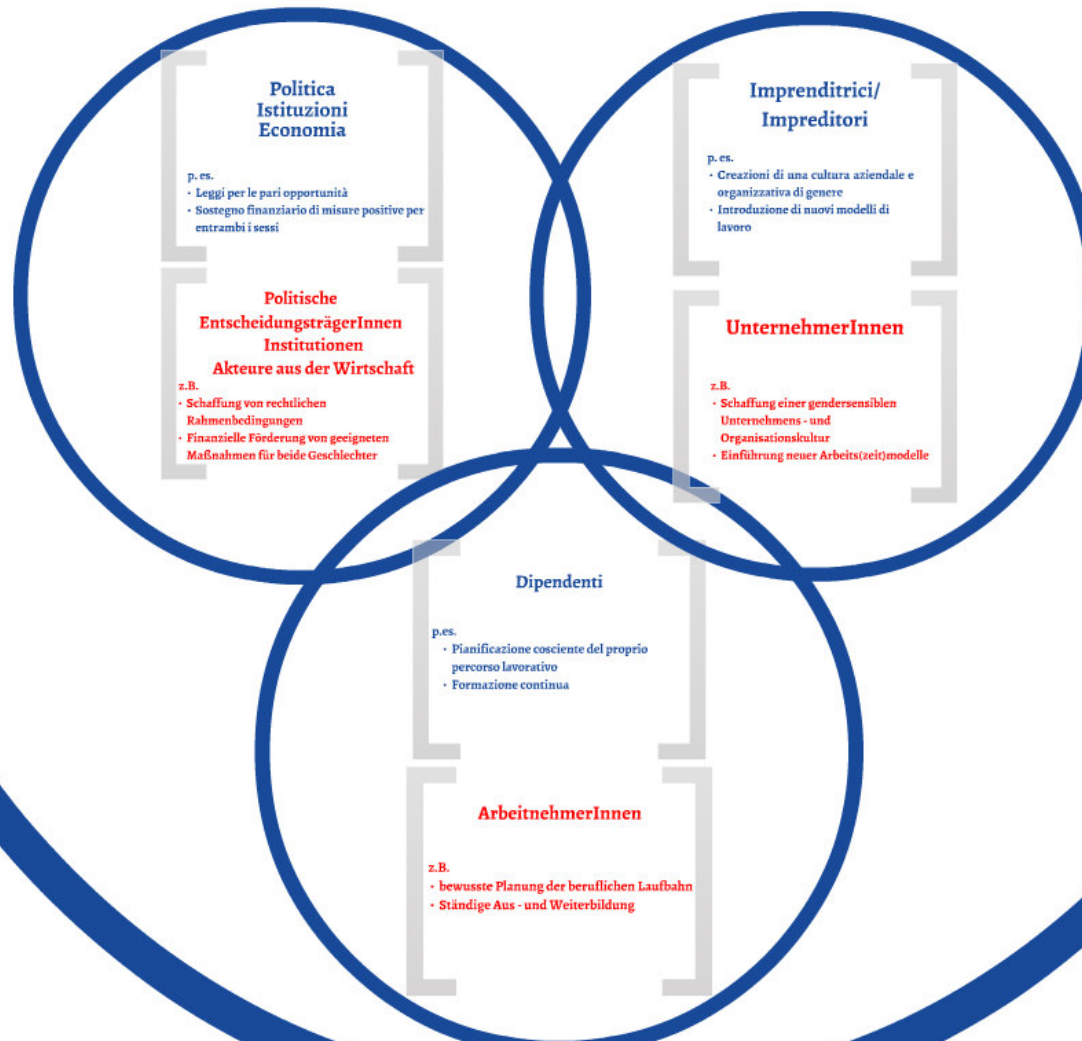


# Piani di intervento

## Ausblick Maßnahmenplan

Misure per la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz



## **Politica Istituzioni Economia**

p. es.

- Leggi per le pari opportunità
- Sostegno finanziario di misure positive per entrambi i sessi

## **Politische EntscheidungsträgerInnen Institutionen Akteure aus der Wirtschaft**

z.B.

- Schaffung von rechtlichen Rahmenbedingungen
- Finanzielle Förderung von geeigneten Maßnahmen für beide Geschlechter

Dipendenti

## **Imprenditrici/ Impreditori**

p. es.

- Creazioni di una cultura aziendale e organizzativa di genere
- Introduzione di nuovi modelli di lavoro

## **UnternehmerInnen**

z.B.

- Schaffung einer gendersensiblen Unternehmens - und Organisationskultur
- Einführung neuer Arbeits(zeit)modelle



• Finanzielle Förderung von geeigneten  
Maßnahmen für beide Geschlechter

Organisationskultur  
• Einführung neuer Arbeits(zeit)modelle

## Dipendenti

p.es.

- Pianificazione cosciente del proprio percorso lavorativo
- Formazione continua

## ArbeitnehmerInnen

z.B.

- bewusste Planung der beruflichen Laufbahn
- Ständige Aus - und Weiterbildung



ARBEITSFÖRDERUNGSINSTITUT

ÖFFENTLICHE KÖRPERSCHAFT FÜR FORSCHUNG, BILDUNG UND INFORMATION

ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI

ENTE PUBBLICO DI STUDI, FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

## *Grazie per l'attenzione*

## *Danke für die Aufmerksamkeit*

Si ringraziano le imprese che hanno partecipato all'analisi

Wir danken den Unternehmen, die zur Studie beigetragen haben

Per maggiori informazioni:

Für weitere Informationen:

[silvia.vogliotti@afi-ipl.org](mailto:silvia.vogliotti@afi-ipl.org)

[gleichstellungsraetin@provinz.bz.it](mailto:gleichstellungsraetin@provinz.bz.it)

[consiglieradiparita@provincia.bz.it](mailto:consiglieradiparita@provincia.bz.it)

