

Sintesi dei risultati del progetto

“Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione”

(Progetto FSE nr. 2/240/2010)

Poche donne ai vertici della grandi aziende altoatesine, tante le lavoratrici precarie

Il progetto FSE “Gender pay gap: buone prassi e modelli di sperimentazione” è stato cofinanziato dal Fondo sociale europeo e dalla Provincia autonoma di Bolzano e gestito dall’**Associazione Rete donne-lavoro di Bolzano**, in partenariato con l’**Assessorato al lavoro e alle pari opportunità** con la collaborazione della **Consigliera provinciale di parità Simone Wasserer** e con l’**AFI-IPL** (Istituto per la promozione dei lavoratori).

Obiettivi generali del progetto:

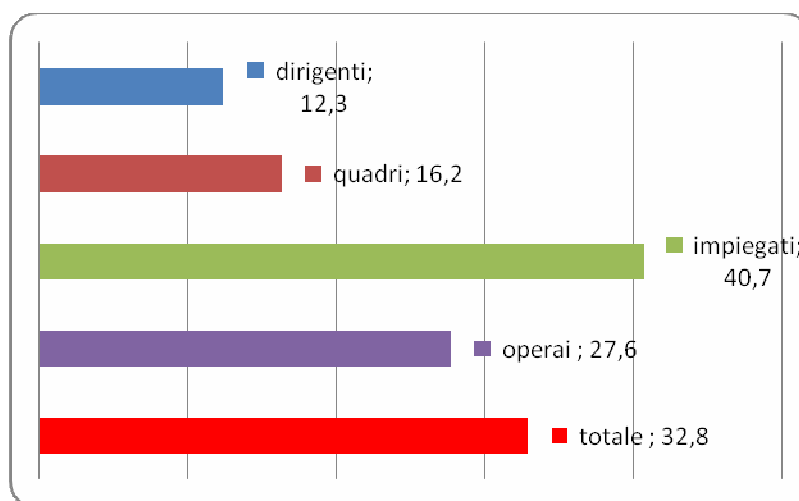
- attivazione di un modello pilota per la raccolta e elaborazione di dati statistici per la rilevazione del trend evolutivo della situazione occupazionale delle donne, tendenzialmente discriminatoria;
- azioni specifiche di lotta agli stereotipi che contribuiscono a determinare discriminazioni e segregazioni penalizzanti per le donne sul lavoro;
- produzione di consapevolezza della natura strutturale dei problemi di genere.

Grazie al progetto è stato possibile mettere a disposizione delle aziende un **software bilingue online sul sito della Rete civica per le imprese con oltre 100 dipendenti** che ogni due anni sono chiamate per legge a redigere un rapporto sulla situazione del personale in ottica di genere (come previsto dall’Art. 46 del Codice delle pari opportunità). Fino al 2010 la compilazione del rapporto era esclusivamente cartacea, mentre dal 2012 – grazie anche alla fattiva collaborazione con la Consigliera di parità lombarda – è stato possibile **mettere a disposizione delle imprese uno strumento moderno per la compilazione, corredato anche da una pratica guida per la compilazione**, che ha sicuramente reso più facile il lavoro delle imprese obbligate alla compilazione dei rapporti sul personale.

La ricercatrice Silvia Vogliotti dell'AFI-IPL (Istituto per la promozione dei lavoratori) di Bolzano, con la preziosa collaborazione di Heidi Flarer ha stilato un **rapporto di ricerca dal titolo: "L'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti (biennio 2008-2009)"**, utilizzando i dati ricavati dall'ultima indagine quantitativa desumibile proprio da questi rapporti. L'indagine ha coinvolto 120 tra le più grandi imprese private altoatesine, che in totale occupano ben 25.800 dipendenti, di cui 8.400 donne.

Dall'indagine risulta che le donne altoatesine sono il 32% dei dipendenti delle imprese private con oltre 100 addetti, ma appena il 12% dei dirigenti (figura 1).

Figura 1: Tasso di femminilizzazione (percentuale di donne sul totale) per qualifica al 31.12.2009



Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2008-2009

L'occupazione temporanea investe maggiormente il mondo del lavoro femminile che non quello maschile: infatti il contratto a tempo determinato riguarda il 79% delle donne ma il 95% degli uomini, mentre il contratto a termine interessa il 20,1% delle donne e solo il 13,1% degli uomini.

Dai dati elaborati risulta quindi che **gli uomini altoatesini godono maggiormente di una stabilizzazione del contratto (8 stabilizzazioni su 10 sono a favore di uomini)**, mentre le donne sono spesso coinvolte in cambiamenti di orario per poter conciliare al meglio le loro esigenze familiari con quelle lavorative. Altro dato che conferma una evidente precarietà dei rapporti di lavoro femminili è quello relativo alle assunzioni e ai licenziamenti/dimissioni: le donne rappresentano il 44% delle nuove entrate ma anche il 41% delle uscite (sia per licenziamento, dimissione o per altri motivi).

I rapporti vengono inviati alla **Consigliera di parità provinciale Simone Wasserer**, che ha partecipato attivamente a tutta la fase del progetto, e che li potrà utilizzare per avere un quadro realistico della situazione occupazionale femminile in Alto Adige e quindi attivare, **assieme all'Assessorato pari opportunità, politiche attive in merito alle pari opportunità fra uomini e donne.**

Altra finalità del rapporto biennale è senz'altro il fatto che la ricerca venga diffusa costituendo la base per una vera e propria **azione di mainstreaming di genere delle politiche locali**. Le ancora tante donne altoatesine che sono fuori dal mercato del lavoro, e quelle che pur essendo inserite in un contesto lavorativo vengono sottoutilizzate, rappresentano una forte perdita in termini di crescita e sviluppo per il "sistema Alto Adige". Con questo lavoro si può inoltre far comprendere alle aziende il senso di questa rilevazione biennale e motivarle all'adempimento più che con sanzioni e diffide previste per legge per le aziende inottemperanti.

Nell'ambito del progetto si è realizzata, con le esperte di genere Giulia Selmi e Linda Martini e la pedagoga Lucia Rizzieri, una fase di **sensibilizzazione rivolta a ragazze e ragazzi** di alcune Scuole medie superiori e Centri giovanili, per promuovere la consapevolezza sulle differenze di genere nel lavoro e la **lotta agli stereotipi che concorrono a generare differenziali retributivi**, con un percorso specifico sul riconoscimento del lavoro e del suo valore anche economico. È proprio dal sensibilizzare le giovani generazioni sulla questione del "gender" che si può e si deve partire per proporre azioni positive.

Franca Toffol e Elena Morbini, esperte di genere della Rete donne-lavoro, hanno costantemente aggiornato dati e pubblicazioni sul *gender pay gap* a vari livelli, pubblicandoli sul sito.

Ci auguriamo che questo progetto e questa pubblicazione servano anche a **sviluppare ulteriormente le problematiche occupazionali in un'ottica di genere**, nella consapevolezza che il lavoro femminile è una risorsa preziosa da valorizzare e non da sprecare.

Il rapporto di ricerca e gli altri materiali del progetto sono scaricabili dal sito dell'Associazione Rete donne-lavoro: www.donne-lavoro.bz.it/

Il gruppo di lavoro:

Heidi Flarer, Elena Morbini, Franca Toffol, Silvia Vogliotti e Simone Wasserer

Bolzano, novembre 2012