

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

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

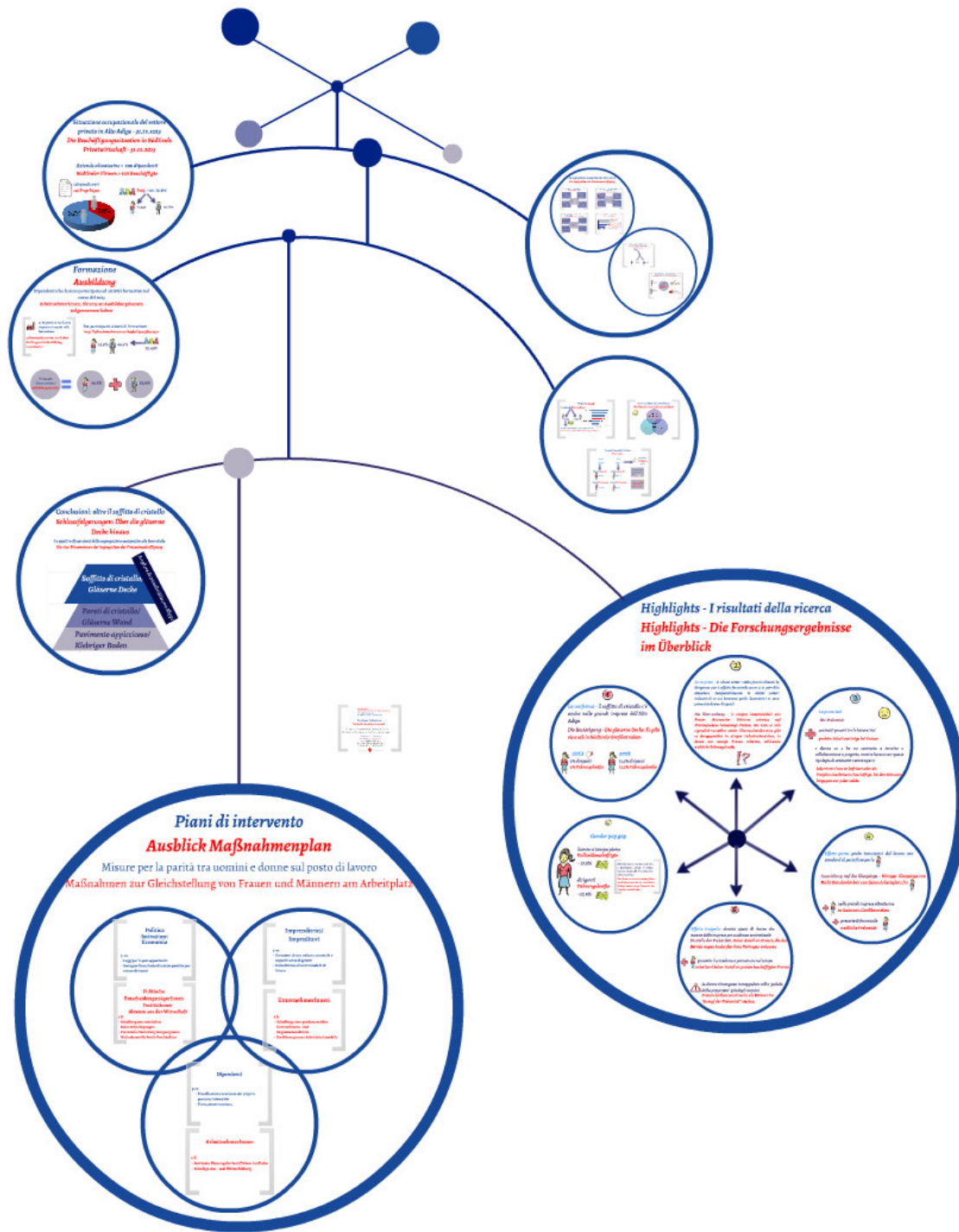


In Zusammenarbeit mit/in collaborazione con:

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung 19 - Arbeit



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione 19 - Lavoro

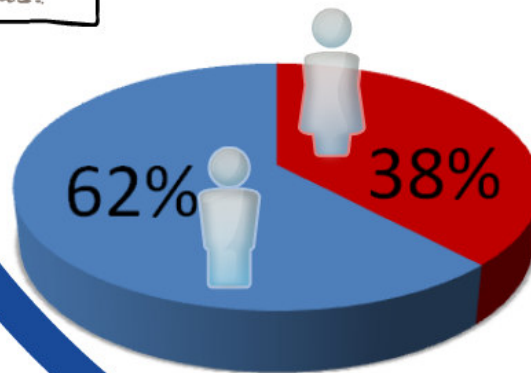


*Situazione occupazionale del settore
privato in Alto Adige - 31.12.2013*
**Die Beschäftigungssituation in Südtirols
Privatwirtschaft - 31.12.2013**

Aziende altoatesine > 100 dipendenti
Südtiroler Firmen > 100 Beschäftigte



128 questionari
128 Fragebögen



Insg. - tot. 32.496



12.334



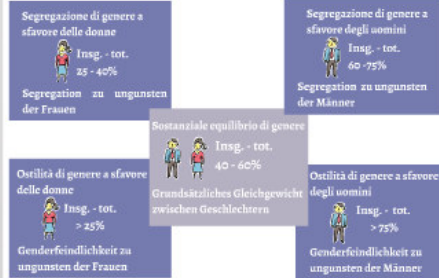
20.162



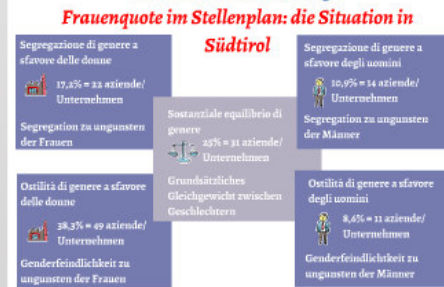
La segregazione occupazionale delle donne

Die Segregation der Frauenbeschäftigung

Tasso di femminilizzazione dell'organico Frauenquote im Stellenplan



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

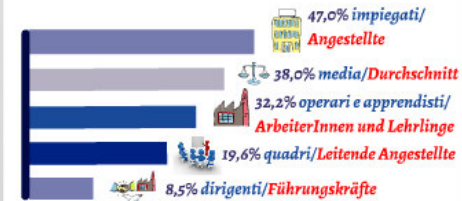


Tasso di femminilizzazione nelle grandi imprese altoatesine per settore

Frauenquote in Südtirols Großbetrieben nach Sektor

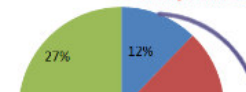


Tasso di femminilizzazione per qualifica Frauenquote nach Qualifikation



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/betrieb 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

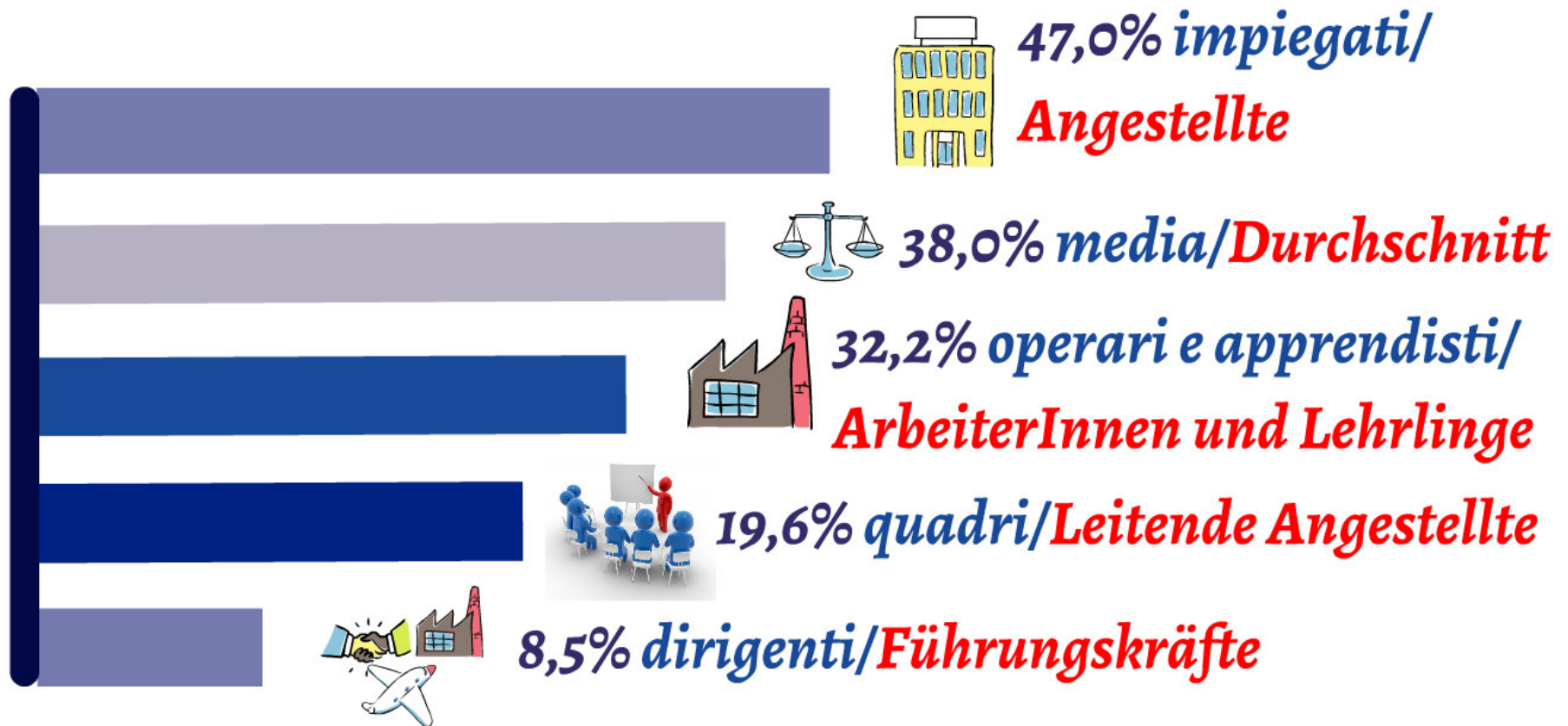
Ostilità di genere a sfavore delle donne: edilizia, metallurgico, energia e acqua, trasporti, ecc.



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% operari e apprendisti/
ArbeiterInnen und Lehrlinge



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



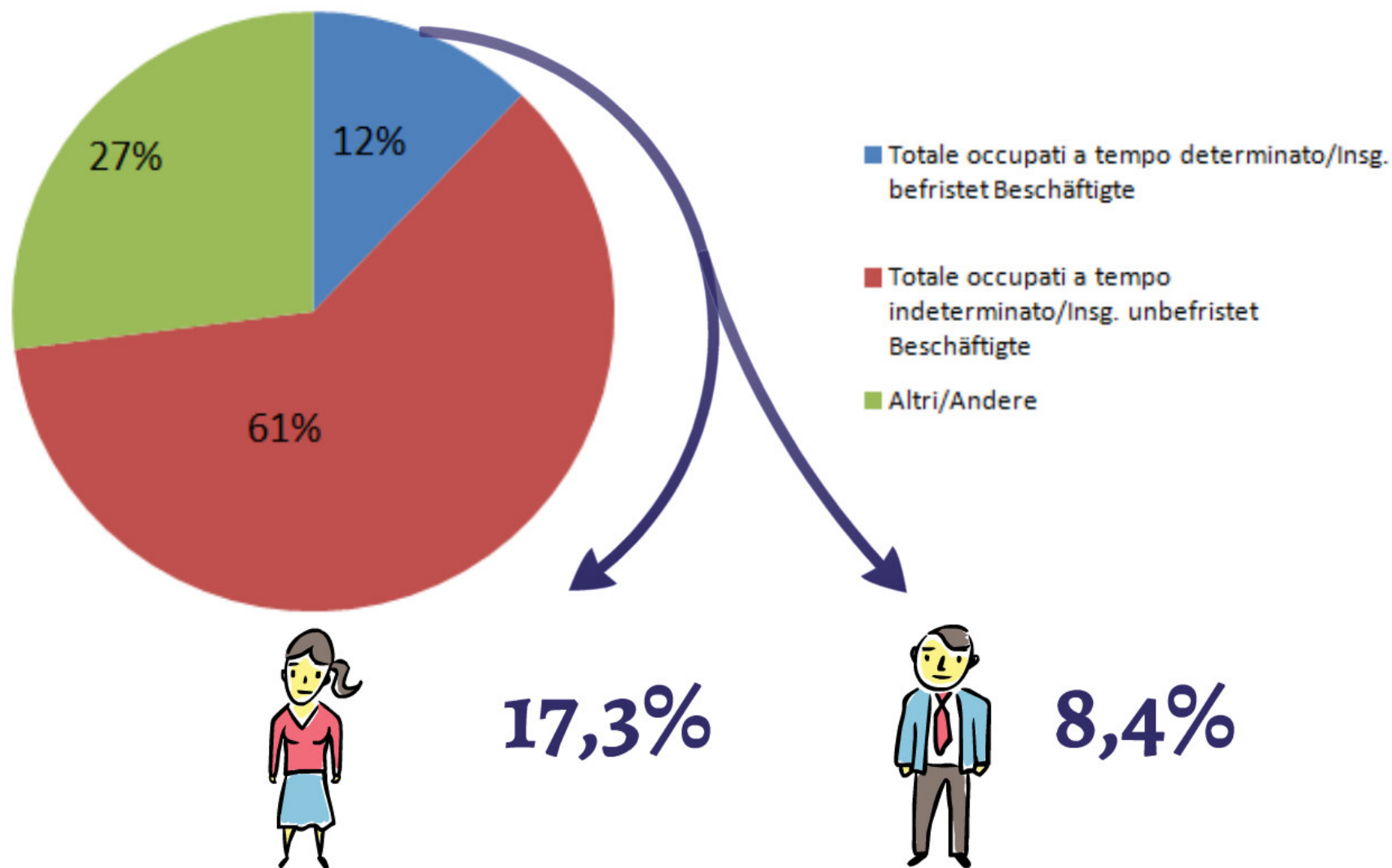
8,5% dirigenti/**Führungskräfte**

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



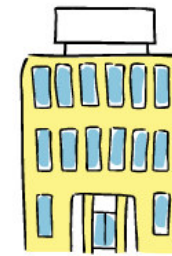
Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses



39,2%

521 stabilizzazioni
nel 2013

521 Stabilisierungen
im Jahr 2013

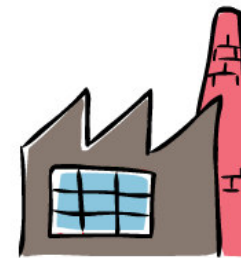


55,8%

Impiegati/
Angestellte



61,8%



41,0%

Operai/
ArbeiterInnen

Formazione

Ausbildung

Dipendenti che hanno partecipato ad attività formative nel corso del 2013

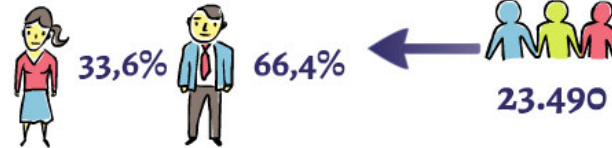
ArbeitnehmerInnen, die 2013 an Ausbildungskursen teilgenommen haben



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



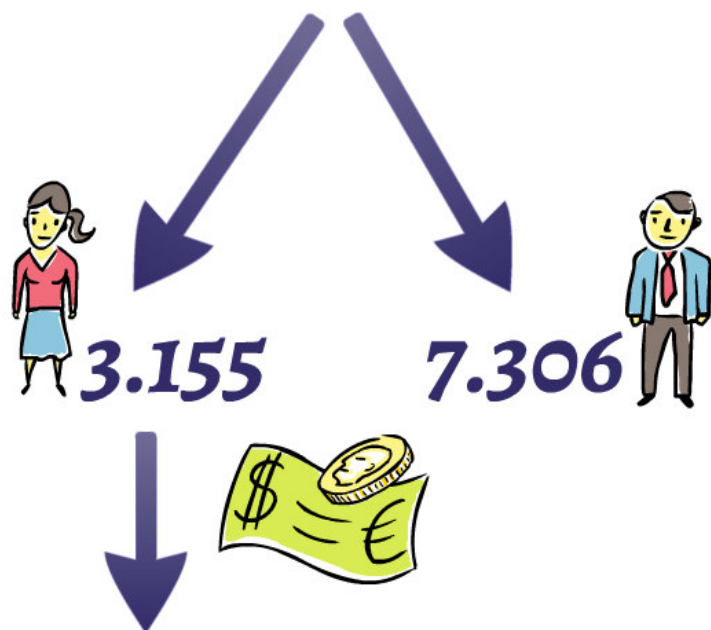
26,1%



73,9%

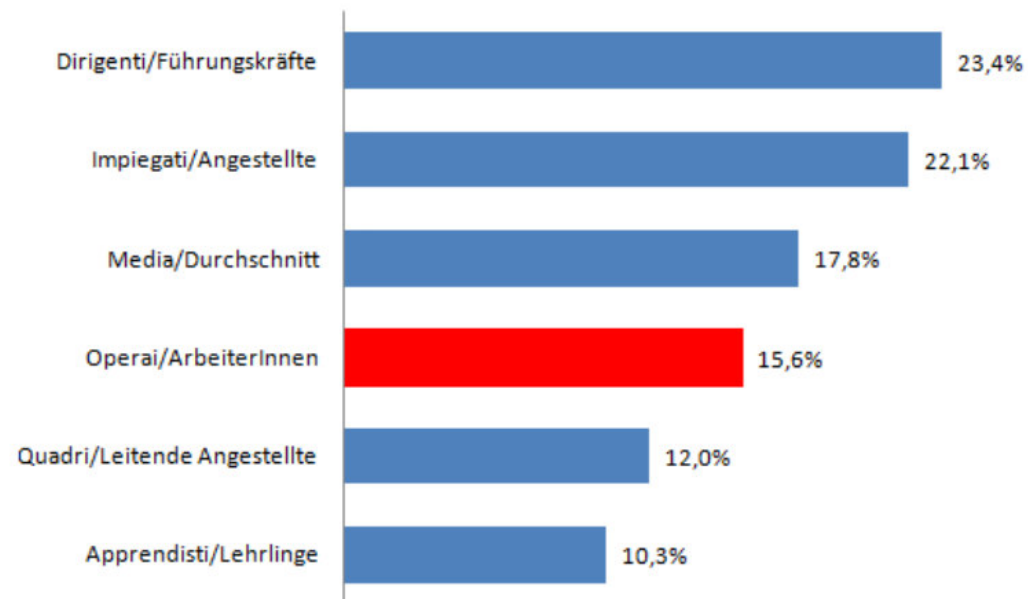
Gender *pay gap*

93 aziende/**Unternehmen**



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

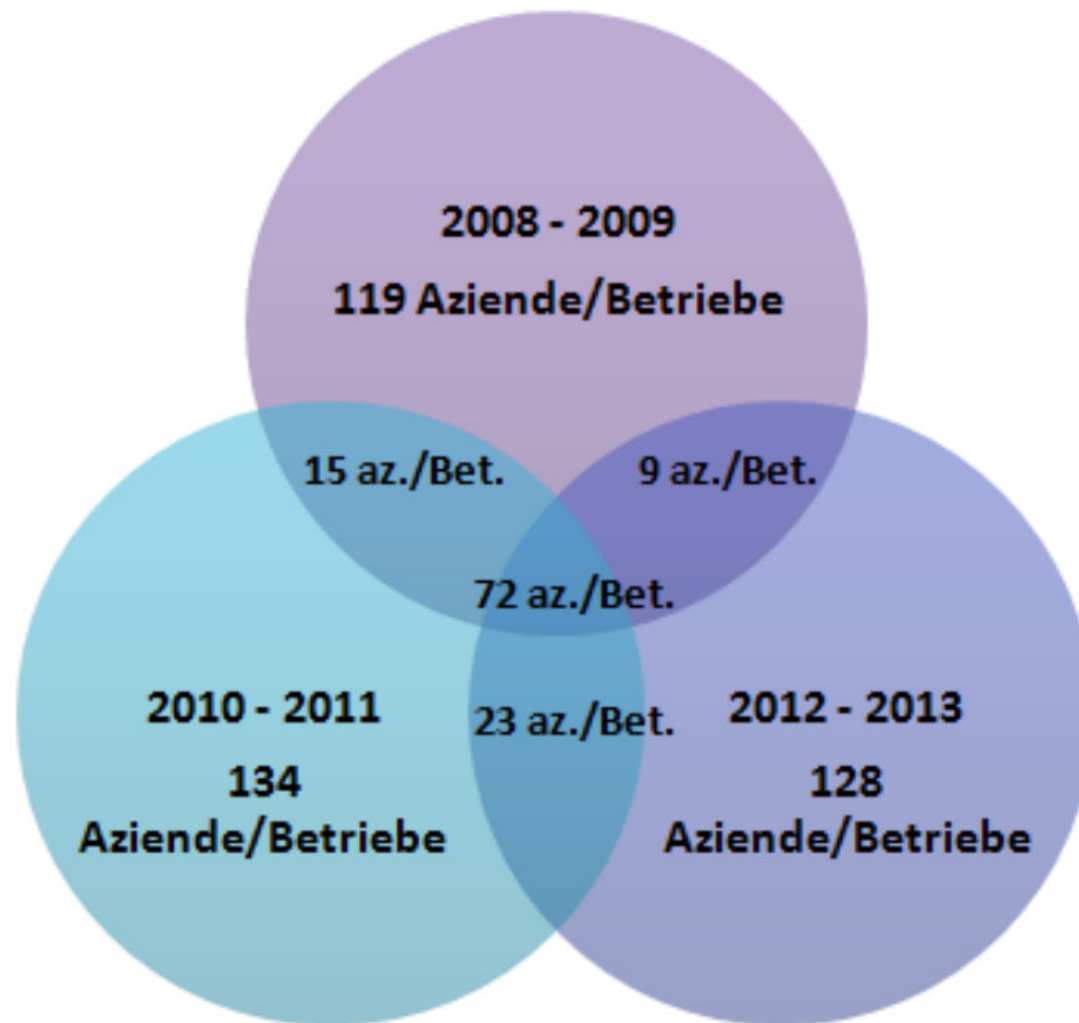
Frauen verdienen im Schnitt - 17,8% weniger als Männer



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*

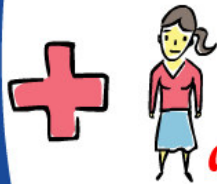
+ *precarietà femminile
weibliche Prekarität* 



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!

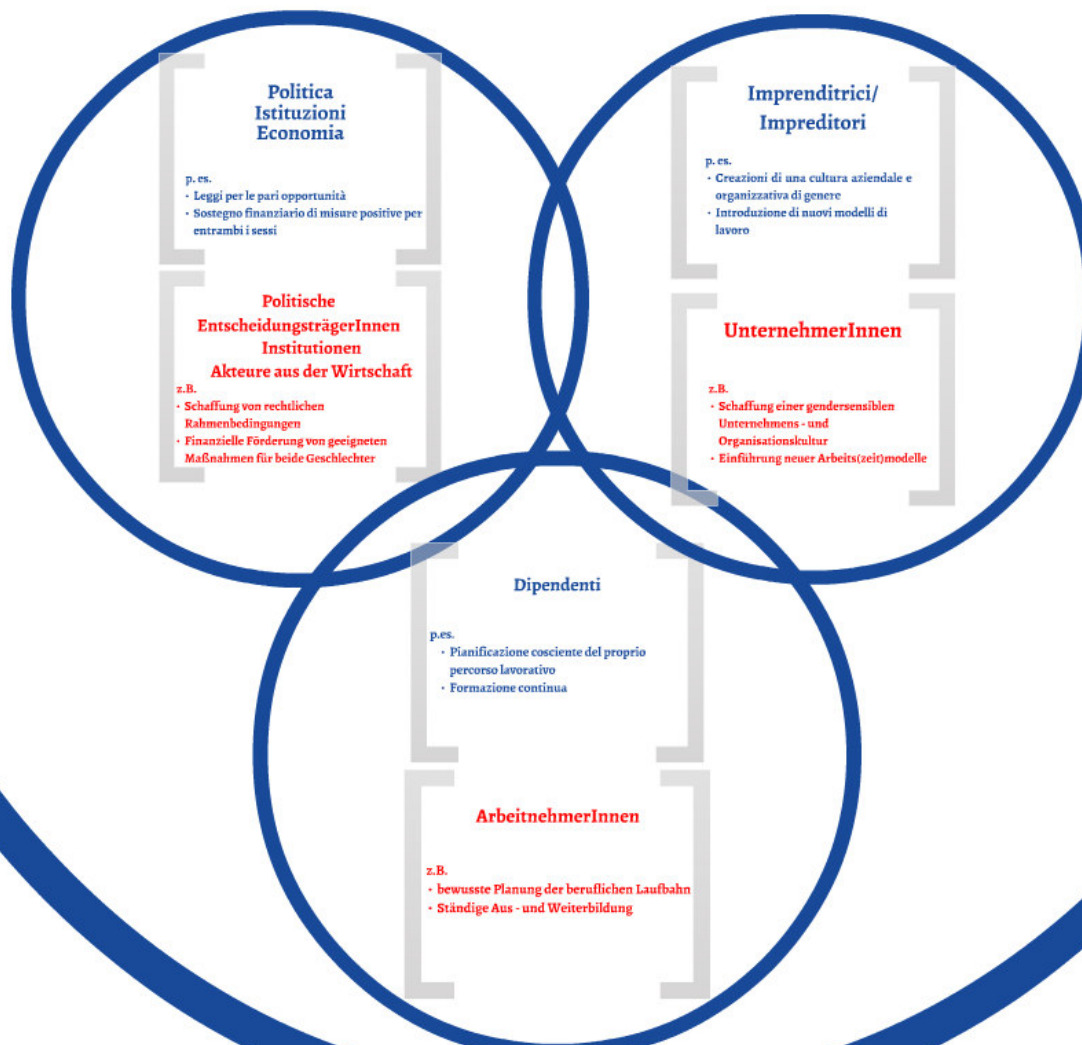


Piani di intervento

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

gleichstellungsraetin@provinz.bz.it

consiglieradiparita@provincia.bz.it

