

NELLE GRANDI AZIENDE

Sei donna? 20.000 euro in meno

È il gender pay gap, il divario di stipendio rispetto agli uomini in Alto Adige. "Parità, pochi passi avanti in 10 anni" dice Morandini. Il rapporto di Afi-Ipl.

Von  Stefano Voltolini 28.03.2019

SUBSCRIBE USER



La presentazione del rapporto di Afi-Ipl con Maria Elisabeth Rieder, consigliera provinciale, Florian Zelger, segretario generale del consiglio, Christine Pichler, presidente dell'Istituto, Michela Morandini, consigliera di parità, e le ricercatrici dell'Ipl Silvia Vogliotti (vicedirettrice) ed Elisa Ganzer. Foto: Werth

Le donne, in Alto Adige, guadagnano in media la metà degli uomini. Ma il dato sul **gender pay gap**, il differenziale retributivo tra i generi, non è l'unico che secondo l'Afi-Ipl e la consigliera di parità **Michela Morandini** certifica i magri risultati per l'equità uomo-donna raggiunti nella pur avanzata provincia di Bolzano. Lo dice l'indagine dell'Istituto di promozione dei lavoratori che parla di segregazione orizzontale, precarietà, difficoltà nell'accesso alle promozioni riservati - in gran parte - al mondo del lavoro femminile.

Indagine prevista dalla legge

Quest'anno sono state **136 le imprese** che, entro il 30 aprile scorso, hanno consegnato i dati per il quinto rapporto biennale sulla situazione femminile nelle aziende altoatesine con oltre 100 dipendenti. L'indagine, commissionata a Ipl dalla consigliera di parità, come prescrive il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna del 2006, analizza diversi parametri: composizione del personale, assunzioni e dimissioni, figure professionali, forme contrattuali, retribuzioni e formazione.

“Nonostante i numerosi interventi, in dieci anni non sono stati fatti grandi passi avanti verso la parità sul posto di lavoro (**Michela Morandini, consigliera di parità**)”

“Nonostante i numerosi interventi, in dieci anni non sono stati fatti grandi passi avanti verso la parità sul posto di lavoro” esordisce Morandini. “Anche dal rapporto di quest'anno risulta che i ruoli di genere predominanti a livello sociale si riflettono in maniera prevalentemente negativa sulle biografie professionali delle donne”.

Parità, non ci sono progressi

“Il quadro 2016-2017 non si differenzia molto da quello dei bienni precedenti” entra nel dettaglio la **presidente di Ipl Christine Pichler**. Permane, infatti, una forte segregazione orizzontale, poiché in molti settori, soprattutto quelli considerati “tipicamente maschili”, la percentuale di occupate rimane bassa. Persiste inoltre il soffitto di cristallo, che frena le donne nell'accesso ai posti dirigenziali per lo più a causa di impegni familiari (la conciliazione famiglia-lavoro riguarda ancora e per lo più le donne), per cui solo il 7,9% dei dirigenti sono donne.

“Le promozioni continuano a riguardare in maggioranza gli uomini e solo nel 32% dei casi le donne” ha sostenuto la **vicedirettrice dell'istituto Silvia Vogliotti**, “mentre il lavoro a tempo determinato è una prerogativa maggiormente femminile, dato che il 26,8% delle donne occupate ha questo tipo di contratto a fronte del 13,9% degli uomini”.

“Le promozioni continuano a riguardare in maggioranza gli uomini e solo nel 32% dei casi le donne (**Silvia Vogliotti, vicedirettrice Afi-Ipl**)”

La **stabilizzazione del posto di lavoro** anche nel 2017 ha riguardato più gli uomini (53,4%) che le donne (46,6%), al contrario quest'ultime continuano ad essere la maggioranza dei dipendenti con contratti a part time (83,2% contro il 16,8% degli uomini). E nell'aspettativa per compiti genitoriali la quota delle mamme è del 92,7% (aspettativa per maternità) mentre scende al 7,3% per i papà (aspettativa per paternità).

“Il **gender pay gap** continua a sfavorire le donne: il loro reddito annuo lordo è in media di 20.888 euro, mentre quello degli uomini è di 38.125 euro”

Ampio il divario retributivo

Inoltre, il **gender pay gap** continua a sfavorire le donne, il cui reddito annuo lordo è in media di 20.888 euro, mentre quello degli uomini è di 38.125 euro. In tutti i livelli di carriera la retribuzione femminile risulta considerevolmente inferiore a quella degli occupati maschi, nota l'Afi-Ipl.

“Useremo questi dati per chiedere interventi ai decisori politici e in tutte le sedi competenti - conclude Morandini - Mi auguro che nonostante tutto sarà possibile in futuro sviluppare nuovi modelli di lavoro”.