

Occupazione nelle grandi aziende altoatesine: lavoratrici bloccate tra part-time, contratti a termine e congedi

 [lavocedibolzano.it/occupazione-nelle-grandi-aziende-altoatesine-lavoratrici-bloccate-tra-part-time-contratti-a-termine-e-congedi/](https://www.lavocedibolzano.it/occupazione-nelle-grandi-aziende-altoatesine-lavoratrici-bloccate-tra-part-time-contratti-a-termine-e-congedi/)

By Redazione

May 6, 2021

È stato presentato in Consiglio provinciale il **6° Rapporto sulla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle aziende altoatesine** con più di 100 dipendenti relativo al **biennio 2018-2019**, elaborato dall'Istituto Promozione Lavoratori – IPL su incarico della Consigliera di parità della provincia di Bolzano.

Insieme alle autrici del rapporto, la vicedirettrice dell'IPL **Silvia Vogliotti** e la tirocinante dell'IPL **Gaia Peressini**, hanno quindi tracciato un quadro dell'attuale situazione la Consigliera di parità **Michela Morandini**, che nelle osservazioni introduttive del Rapporto sottolinea che la parità di genere è ancora molto lontana, e il presidente IPL **Dieter Mayr**.

Perdurano segregazione orizzontale e soffitto di cristallo

Pubblicità



Cattoi



Le nostre sedi:

Trento	- Via Alto Adige 24
Bolzano	- Via Galvani 25
Riva del Garda	- Via San Nazzaro 58

Pubblicità

Nel 2020 sono state **156 le imprese che hanno consegnato i dati del biennio 2018/2019** con riferimento a composizione del personale, assunzioni e dimissioni, figure professionali, forme contrattuali e formazione nelle aziende.

*“Analizzando i dati che le imprese ci hanno fornito rispetto alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche dell’occupazione maschile e femminile nelle loro imprese con più di 100 dipendenti”, ha riferito **Mayr**, “è risultato per gli anni 2018 e 2019 un quadro che non si differenzia poi eccessivamente da quello dei bienni precedenti. **Nelle attività manifatturiere, ad esempio, le donne rappresentano solo il 25,0% degli occupati, mentre raggiungono il 67,7% nel settore della sanità privata e dell’assistenza sociale**”.*

Permane, quindi, una forte segregazione orizzontale, poiché **in molti settori, soprattutto quelli considerati “tipicamente maschili”, la percentuale di lavoratrici donne 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 per lo più le donne), per cui solo il 9,7% del personale dirigente, nelle imprese rispondenti, è femminile.

Donne più precarie e con orari di lavoro ridotti

Se si guarda alla stabilità lavorativa, si deve purtroppo constatare quanto il lavoro a tempo determinato sia ancora molto femminile, dato che il 18,7 % delle lavoratrici nelle 156 aziende rispondenti ha questo tipo di contratto a fronte del 11,7% degli uomini. “Le promozioni continuano a riguardare in maggioranza gli uomini e solo nel 35,6% dei casi le donne”, ha spiegato **Vogliotti**. Il part time è ancora uno strumento che le donne usano per conciliare famiglia e lavoro, posto che quest’ultime continuano ad essere la maggioranza dei dipendenti con contratti ad orario ridotto (84,1% contro il 15,9% degli uomini).

Ancora pochi i padri in aspettativa mentre molti gli uomini in formazione

“*Poco è cambiato anche dal punto di vista dell’aspettativa facoltativa per figli*”, ha sottolineato **Peressini** “*l’aspettativa per seguire i figli è richiesta nel 92,2% dei casi dalle mamme e solo nel restante 7,8% dai papà*”. In tale campo c’è quindi ancora molto da fare, anche dal punto di vista culturale.

L’indagine rivela inoltre che gli uomini hanno svolto il 76,4% delle ore di formazione, mentre le donne solo il restante 33,6%, e se i corsi frequentati dagli uomini in media duravano oltre 6 ore, quelli seguiti dalle donne duravano mediamente la metà (3 ore).

Conclusioni e istanze di uguaglianza

La Consigliera di parità **Morandini** ha concluso che la situazione non è migliorata negli ultimi anni, avanzando l’ipotesi che la pandemia la aggraverà ulteriormente. È importante, ha aggiunto, che venga attuata una politica attiva del lavoro per quanto riguarda l’occupazione femminile; è inoltre necessario un cambiamento culturale, perché si rompano gli stereotipi di genere che portano alla discriminazione indiretta e diretta sul posto di lavoro. A breve termine, è necessaria la creazione di strutture per la conciliazione di famiglia e lavoro su tutto il territorio provinciale.

Pubblicità



Pubblicità