



Grandi aziende, solo l'11 per cento delle donne ha un ruolo di vertice

Il Rapporto sulla situazione occupazionale. Nel biennio 2022-2023 permane la differenza di genere, soprattutto pensando che il 44 per cento del personale è di sesso femminile. Pesano il part-time ed i congedi parentali

BOLZANO. La parità sembra lì, ad un passo. Poi arrivano i numeri, e allora quel passo non basta più, ce ne vorrebbero molti: il 44% di chi lavora nelle grandi aziende è donna ma solo l'11% ha incarichi dirigenziali. E se poi lavorano, l'80% del part-time è loro. Basta mettere in relazione questi due assi statistici per dirci una cosa, molto semplice: le donne non fanno carriera, perché sono costrette o scelgono di dedicarsi alla cura. Il part-time questo dice. Meglio lavorare meno ma stare più in casa. Nei codici sociologici questa realtà è spiegata con due termini: segregazione e soffitto di cristallo. Ecco la trappola. Il primo significa che, detto papale papale, le donne fanno le segretarie, prendono appunti e gli uomini decidono; il secondo, che la barriera verso l'alto c'è ma non si vede. O proviamo a non vederla.

Le ragioni? La conciliazione tra lavoro e vita privata tossica e si regge su misure rare e troppo volontaristiche, i congedi parentali sono sì maggiormente sfruttati dai padri, oggi, ma vengono richiesti per breve tempo, sono le donne, ancora, a usarli a piene mani. E la ragione sta in una cultura molto diffusa. Cosa servirebbe? Flessibilità oraria, per prima cosa, lo smart working, la banca ore. E poi le misure anche economiche di supporto.

«Ma solo il 12% delle aziende offre contributi e convenzioni con asili nido», rivela **Stefan Perini**. Lui è il direttore di Ipl ed è l'indagine statistica dell'Istituto promozione lavoratori ad aver scandagliato con sgar-



• Da sinistra Stefan Perini, Maria Elisabeth Rieder, Brigitte Hofer e Stefano Mellarini

do mirato alle grandi aziende, quelle che più hanno la massa critica per guardare ai tempi nuovi con possibilità di contrastare la disparità. «Ma andiamo a passo di lumaca» hanno ammesso Perini e il presidente Ipl **Stefano Mellarini**. Qualche timido sussulto lo offrono i numeri sui congedi anche al maschile, l'aumento molto flebile di posizioni dirigenziali a favore delle donne, una certa condivisione delle strategie anche a livello politico, l'attenzione al tema da parte dei grandi gruppi che ne colgono in valore strategico complessivo.

«Difficile parlare di scelta delle donne a proposito del part-time - commenta **Nadia**

Mazzardis, vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità - visto che se fossero in campo concretamente altre opzioni come scuole a tempo pieno e app per asili, allora sì che io scelgo...». Così che anche la consigliera provinciale **Maria Elisabeth Rieder** ha guardato all'indagine traendone solo qualche barlume di mutamento rispetto ai dati di un paio d'anni fa, quando uscì l'ultimo report sulla situazione occupazionale delle grandi aziende altoatesine.

Con un macigno statistico e sociale che pesa su tutta la questione: l'occupazione a tempo parziale tocca per l'81% le donne e solo per il 18,2% gli uomini.

ni. Con anche una più alta presenza maschile nei contratti a tempo indeterminato, il che significa maggiore possibilità di incedere non solo sulle scelte aziendali ma anche su quelle familiari. E anche qui che si nasconde il "gender pay", quell'elemento effettivo di disparità che vede le donne guadagnare molto spesso meno degli uomini anche a parità di qualifica e svolgendo lo stesso tipo di lavoro.

«Il 99 per cento della popolazione altoatesina auspica una suddivisione equa del lavoro di cura - scrive Perini nell'indagine - e la partecipazione effettiva degli uomini in molti settori è ancora pari a zero». Se c'è da

scegliere chi sta a casa per i figli o i genitori anziani, l'Alto Adige va dritto al punto: la donna, moglie o compagna che sia.

Non restano solo i numeri, ma ritratti di famiglia in un interno. Un luogo dove le dinamiche statistiche prendono la forma di scelte difficili e spesso imposte da una realtà con ancora molti angoli per le donne.

Come uscirne? Flessibilità oraria, come detto, e poi facilitazioni al trasferimento di sede, convenzioni con asili, bonus nascita, contributi per attività extrascolastiche dei figli, servizi di supporto alla genitorialità. Sono state 609 le aziende interpellate, distribuite in gran parte tra manifatturiero, alberghiero, servizi ma anche agricoltura e molti altri.

Speranze? Il dato finalmente equilibrato sul fronte delle promozioni interne, col 45 per cento dei casi in cui gli avanzamenti hanno riguardato donne. Mentre tra il personale impiegatizio la quota femminile raggiunge il 52,8 per cento segnando almeno un incremento sul terreno delle opportunità lavorative di base. Benino anche il tasso di femminilizzazione nelle aziende passato dal 42 al 45 per cento, anche tra i dirigenti. «Ma l'aumento nei ruoli apicali è lento» spiega **Brigitte Hofer**, consigliera di parità. Servono, ed ecco il ruolo della politica, strumenti normativi di conciliazione. Si guarda anche alla Ue che è pronta ad emanare una direttiva sul gender pay gap. «Ma più che conciliazione - conclude Mazzardis - serve condivisione della cura». **P.C.A.**