

Il progetto si pone due finalità generali:

1. *Promuovere a vari livelli azioni volte a incidere sugli stereotipi sociali che segnano in maniera concreta il destino lavorativo di tutte le donne, nell'accesso al mercato del lavoro, nella progressione di carriera e nelle retribuzioni.*

Nonostante negli ultimi anni l'occupazione femminile in Italia, e segnatamente in Alto Adige, abbia registrato un costante aumento, il mercato del lavoro femminile presenta ancora importanti fragilità. Alle note situazioni di discriminazioni e di svalorizzazione del soggetto femminile, registrabili in: aumento della precarizzazione, maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro, difficoltà nei percorsi di carriera, alta presenza femminile nel lavoro irregolare, difficoltà di conciliazione legate alle esigenze di cura nei diversi cicli della vita (maternità, cura delle persone non autosufficienti, riproduzione), si aggiunge il fatto che le retribuzioni nette delle donne sono ancora significativamente inferiori a quelle dei colleghi uomini. Le indagini statistiche e qualitative ci dicono che il tema delle discriminazioni retributive di genere parla dell'intero sistema produttivo e professionale, nel privato come nel pubblico e non lascia fuori neppure il terzo settore e quelle produzioni per il welfare sociale, che parrebbero rispondere meno alle logiche di mercato e per il mercato.

In Italia, il differenziale retributivo uomo/donna si attesta su una media del 23%, con un'oscillazione che va da un minimo del 15% ad oltre il 40% per le libere professioni ed i ruoli dirigenziali e di alta responsabilità, e riguarda tutti i settori, le professioni, le zone del paese.

Nonostante una parte del differenziale sia spiegato da una diversa quantità di lavoro prestata tra i generi, tuttavia numerose ricerche documentano che, in Italia, le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini a parità di qualifica professionale e di ore lavorate.

Gli ultimi dati del Ministero del Lavoro (ricerca ISFOL sui differenziali retributivi, 2006), evidenziano come spesso i sistemi organizzativi attuano, stimolano o perpetuano ruoli e compiti "maschili e femminili" sulla base di rappresentazioni stereotipate. Questi risultati sono suffragati da tutti gli studi più recenti sull'argomento. Citiamo a questo proposito lo studio di Luisa Rosti ("La segregazione occupazionale in Italia", 2006): "[...] se uomini e donne che svolgono la stessa mansione nella stessa impresa ricevono la stessa retribuzione, e le retribuzioni osservate sono invece diverse, è perché uomini e donne con lo stesso livello di istruzione sono abbinati a posti di lavoro diversi, cioè perché vi è segregazione occupazionale. Le donne si concentrano in particolari professioni e mansioni, a discapito delle altre opportunità è per due ordini di ragioni: 1. In ragione delle loro stesse preferenze, siano esse biologicamente determinate o condizionate da stereotipi sociali (lato dell'offerta di lavoro); 2. in ragione delle preferenze altrui (datori di lavoro, colleghi, clienti, ecc.) o delle barriere erette dalla discriminazione attuale o passata (lato della domanda di lavoro)." Risulta evidente come gli stereotipi condizionino pesantemente le variabili interne al sistema aziendale e quelle del sistema sociale di riferimento, e incidano quindi sulle differenze retributive fra i due sessi.

Altra variabile da tenere in considerazione per spiegare il fenomeno dei differenziali retributivi è il persistere di ruoli sociali di genere. Le persone hanno ruoli diversi nella società, in primo luogo nell'ambito familiare. Nel momento in cui i carichi dovuti al lavoro domestico, alla cura dei figli e all'assistenza agli anziani divengono elevati è la componente femminile ad abbandonare totalmente o parzialmente il lavoro, ricorrendo al tempo parziale e ad altre forme di flessibilità lavorativa. Le cause di tali fenomeni vanno ricercate tra i modelli socio-culturali della famiglia tradizionale che, seppur mutati nel corso del tempo, rimangono tuttavia incentrati su una prevalenza del lavoro di cura a carico delle donne che, come dimostrato in vari studi, rappresenta l'ostacolo maggiore all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla valorizzazione del lavoro delle donne.

Il tema dei differenziali retributivi implica, quindi, la necessità di un approccio complesso che allarghi la visione agli aspetti socio-culturali ancora largamente condizionanti il mercato del lavoro, compresi i mercati interni delle imprese, che determinano squilibri nell'inclusione lavorativa e sociale della componente femminile. Il nascere e il persistere di queste differenze tra uomini e donne nei ruoli, nelle mansioni, nelle occupazioni e nei settori di attività, sono favoriti dalla cultura di impresa e dalla cultura dei soggetti che in essi operano; è l'intreccio tra identità e culture, tra

meccanismi e regole, formali e informali, attuato dalle aziende. In altre parole, si può affermare che la strutturazione di genere dei lavori ricalca gli universi del maschile e del femminile.

Il genere, maschile e femminile, influenza fortemente le vite lavorative di uomini e donne attraverso la diversa assegnazione di compiti che viene definita come la “*divisione sessuale del lavoro*”. A tal proposito, Gherardi (“Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa”, Cortina Editore, 1998) afferma: “*le organizzazioni presentano caratteri di genere e i processi organizzativi sono modi di organizzare relazioni di genere*” (p. 16).

Le società danno una connotazione di genere al lavoro definendo alcune attività appropriate per gli uomini e altre attività appropriate per le donne. Questa connotazione influenza sia l’assegnazione dei compiti che le aspettative di entrambe le parti su chi – e come – debba fare un determinato lavoro. Le decisioni e le azioni delle organizzazioni, specie di particolari attori al loro interno, sono in grado di influenzare la concentrazione di uomini e donne in particolari e distinte aree occupazionali (segregazione orizzontale). La complessità del fenomeno è data dal singolare intreccio di stereotipi sociali e rigidità organizzative, che producono forme più o meno esplicite di discriminazione o esclusione nei confronti dell’offerta di lavoro femminile. Sono presenti forti caratterizzazioni di genere in alcune occupazioni (il “*sex typing*” in base al quale una segretaria non può che essere donna, così come un muratore non può che essere uomo). Di norma, i maschi ricevono valutazioni migliori in occupazioni “*male-intensive*”¹, e lo stesso tende a verificarsi per le donne in occupazioni di tipo “*female-intensive*”²; ciò è manifesto ad esempio nel fatto che pressoché universalmente gli uomini tendono a venire preferiti alle donne per le professioni a carattere tecnico-scientifico (come l’ingegnere, il geometra, il tecnico-informatico), o in occupazioni di natura commerciale (come il rappresentante e/o agente di commercio), mentre le donne sono generalmente preferite per occupazioni presenti nell’area amministrativa, come la segretaria, o in attività di assistenza e cura sanitarie (come le professioni infermieristiche).

2. Promuovere il miglioramento della condizione lavorativa delle donne e accrescere l’adattabilità delle lavoratrici ad un mercato del lavoro in continua trasformazione, dotandole di strumenti di supporto ad una loro richiesta consapevole delle pari opportunità sul lavoro e nella vita quotidiana.

Anche le donne già occupate possono rimanere vincolate a situazioni lavorative segreganti e stereotipate non rispondenti appieno ai propri “skills”. Le difficoltà di informazione e aggiornamento relative alle situazioni lavorative, normativa, occupabilità e mondo del lavoro in generale possono rappresentare un ostacolo al miglioramento delle proprie possibilità di carriera o al cambiamento della propria posizione lavorativa.

Accanto alle varie azioni rivolte direttamente al mercato del lavoro, strategicamente importanti sono le azioni che “aggregano” i problemi in modo più indiretto ma altrettanto urgente, finalizzate alla promozione di una “cultura di genere”.

E’ necessaria una sensibilizzazione culturale (empowerment) mirata a combattere pregiudizi e stereotipi che svalorizzano la donna nel lavoro.

Negli ultimi anni, in Alto Adige, come nel resto d’Europa, la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è aumentata sensibilmente rispetto a quella degli uomini. Il tasso di occupazione femminile, in provincia di Bolzano, nel 2007, nella fascia di età 15-64 anni, è pari al 59,8% (fonte Astat), superiore sia alla media europea, pari al 57,1% (Employment in Europe, 2007), che a quella italiana, pari al 46,3 % (ISTAT, 2007), fra le più basse d’Europa.

Come sostiene Rosa Rinaldi, sottosegretaria al Ministero del lavoro del precedente Governo: “[...] In Italia la condizione femminile nel mercato del lavoro appare connotata da una situazione paradossale, infatti, mentre da un lato si registra lo sviluppo della scolarità e delle competenze possedute dalle donne, la migliore riuscita femminile nei percorsi formativi, la necessità del mercato di manodopera femminile, lo sviluppo per la società dell’innovazione di modelli organizzativi aziendali potenzialmente compatibili con le esigenze di conciliazione tempi tra lavoro

¹ Tipi di occupazione a grande prevalenza di partecipazione maschile.

² Tipi di occupazione a grande prevalenza di partecipazione femminile.

e famiglia, dall'altro lato permangono situazioni di discriminazioni e di svalorizzazione del soggetto femminile, registrabili in aumento della precarizzazione, maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro, difficoltà nei percorsi di carriera, differenze nei regimi salariali, alta presenza femminile nel lavoro irregolare [...].”

Anche in provincia di Bolzano i dati rispecchiano fedelmente la tendenza europea: benché si riscontri un miglioramento quantitativo costante nei dati sull'occupazione femminile (abbiamo già raggiunto gli obiettivi della strategia di Lisbona: 60% di occupazione femminile entro il 2010), la segregazione occupazionale e i differenziali retributivi permangono.

E' presente, inoltre, un forte *gap* di genere nelle tipologie di lavoro *part-time*. Particolarmente rilevante in provincia di Bolzano il successo del lavoro a tempo parziale (36.200 donne part-time su un totale di 96.100 donne occupate, nel 2007, fonte Astat). Il *part-time* attira soprattutto le donne, perché offre la possibilità di conciliare il lavoro per il mercato e il lavoro di cura. Poiché la distribuzione dei ruoli nella nostra provincia è caratterizzata da uno stampo di tipo tradizionale, la maggior parte del lavoro domestico e familiare ricade sulle spalle delle donne. Queste tipologie di lavoro hanno, però, forti ripercussioni negative, a lungo termine, sulla carriera, sul sistema previdenziale e incidono notevolmente sulla segregazione orizzontale e verticale e di conseguenza anche sui differenziali retributivi.

Secondo i dati forniti dalla recentissima ricerca condotta dall'AFI-IPL “Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti” 2/2008, infatti, le differenze retributive di genere rimangono elevate: il 31,3% delle donne si colloca nella fascia al di sotto dei 1.000 euro di retribuzione mensile, a fronte del 3,2% degli uomini. Ciò è dovuto al fatto che i contratti a tempo parziale sono molto più diffusi fra le lavoratrici, soprattutto per esigenze di conciliazione lavoro-famiglia. Ma anche nei contratti full-time le differenze rimangono elevate: l'8,7% delle donne con contratto full-time percepisce meno di 1.000 euro al mese rispetto all'1,9% degli uomini. Nella classe sopra i 2.000 euro si trovano al contrario solo il 9,3% delle donne a fronte del 17,6% degli uomini.

Le conclusioni dello studio dimostrano quanto ancora ci sia da fare sia a livello orientativo/formativo sia a livello informativo: “Tale differenza di genere è dovuta non solo a fenomeni discriminatori nei confronti delle donne. Infatti le donne sono occupate prevalentemente, oltre che nel pubblico impiego, in settori con livelli retributivi inferiori alla media, come il commercio, il turismo ed i servizi alle persone. Tuttavia, i differenziali retributivi permangono anche all'interno dei settori, quindi non è sbagliato parlare di una quota di discriminazione dovuta al fatto che, a parità di caratteristiche produttive, le donne vengono pagate meno degli uomini.”