



LA RICERCA SULL'OCCUPAZIONE DI GENERE. L'analisi della Regione e delle Consigliere di parità

Veneto, più assunzioni di donne ma ai vertici ci sono più maschi

Squilibrio negli stipendi. Prevalle il femminile nel ricorso al part-time

Alberto Minazzi
VENEZIA

Qualche passo avanti è stato compiuto, in particolare nella nostra regione, ma la piena parità tra uomini e donne sul posto di lavoro è un obiettivo ancora lontano. Lo confermano i dati del nuovo rapporto bimestrale "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2016", presentato ieri a palazzo Ferro Fini. Il quadro di riferimento, va detto, è parziale, visto che il Codice delle pari opportunità impone la redazione del rapporto solo alle aziende con più di 100 dipendenti. E suona come un paradosso il fatto che, mentre tutte quelle private hanno fatto pervenire i loro dati, solo 27 delle 93 aziende pubbliche con i requisiti hanno adempiuto all'obbligo. Ma il campione a cui il Sistema statistico regionale ha richiesto le cifre è comunque ritenuto significativo: 1.057 aziende, con oltre 585 mila occupati, di cui il 46,8% donne. I dati (disponibili sul sito della Regione) sono numerosi: la diri-

gente regionale Maria Teresa Coronella ieri ha provato a riassumere i principali sulla base di quattro quesiti. Il primo: uomini e donne hanno le stesse opportunità lavorative? No. Si assumono più donne (52,9% del totale nel 2015), ma rispetto agli uomini i contratti sono più precari e le chances di far carriera sono minori. Dal punto di vista dei dirigenti, ad esempio, le donne aumentano dell'1,2% e i maschi diminuiscono dell'1%, ma il totale è ancora nettamente sbilanciato (1.300 a 5.027). Per contro, le promozioni di carriera hanno visto una predominanza maschile (56,9% del totale) e le cessazioni del rapporto di lavoro hanno riguardato soprattutto le lavoratrici (54,9%).

LAVORO PIÙ MOBILE. È affermativa invece la risposta alla domanda se il lavoro femminile sia più mobile. È maggiore l'utilizzo del part-time (36,2% delle occupate contro il 4,3% dei colleghi maschi), dell'aspettativa lavorativa (78,2% a 21,8%), ma anche le cessazioni del lavoro

per scadenza del contratto (49,6% contro 35%) e le richieste di cambiamento di orario, sia da tempo parziale a tempo pieno (1,6% a 0,4%) che in senso inverso (2,1% contro 0,5%). Su quelle che sono le categorie "più femminili" nel 2015, il top si tocca per alberghi e ristoranti (79% donne) e nella sanità (75%, ma solo il 46% di medici). Ma in generale prevalgono i lavori impiegatizi (52% a 48%) e i livelli apicali sono ancora prerogativa maschile: oltre al 20% di dirigenti, anche i quadri vedono molte meno donne (32%). Il rapporto, infine, si chiede quanto pesano le differenze salariali nelle aziende analizzate. E la retribuzione lorda media annua dei dipendenti full-time è 39.637 euro per gli uomini e 29.271 euro per le donne (differenza in busta paga: 26%). Percepiscono meno dei colleghi in tutte le sottocategorie considerate.

COMMENTI. «Quando l'impresa è donna, è più produttiva e dinamica e riesce a sviluppare "buone pratiche" di conciliazione tra lavoro e vita», sottolinea l'assessore Elena Do-

nazzan. «Credo - dice la consigliera regionale di parità Sandra Miotto - che gli ambiti in cui si potrà lavorare siano educazione scolastica, specie nelle materie scientifiche, formazione professionale, formazione di insegnanti, creazione di incentivi all'impresa femminile, impegno contro tutte le forme di discriminazione e inserimento lavorativo delle donne che hanno subito violenza». «Questa ricerca - chiude la consigliera nazionale di parità Francesca Bagni Cipriani - arricchisce l'analisi di problemi, come il gap salariale e la maggior presenza maschile, che sono anche dell'Ue». •



L'assessore Elena Donazzan con le Consigliere di parità



Peso: 26%