

Le donne

I settori che vedono rosa

Più chance nei servizi: sanità, assistenza alla persona e turismo

PAGINA A CURA DI

Eleonora Della Ratta

«Nel mondo del lavoro essere donna non è sempre un vantaggio, ma ci sono ambiti nei quali le "quote rosa" sembrano essere in maggioranza, soprattutto in quei settori dove è richiesta molta flessibilità o in ambiti in cui si privilegiano capacità di analisi e propensione ai rapporti interpersonali. «Nei servizi alberghieri, sanitari e di assistenza alla persona ci sono buone op-

MULTINAZIONALI

I grandi gruppi apprezzano le abilità femminili nella gestione delle risorse umane e nel marketing

AREA TECNICA

Nel campo dell'ingegneria ci sono ottime opportunità per avere un impiego flessibile che ben si adatta alle esigenze familiari

portunità e la possibilità di gestire bene i tempi - sottolinea Marco Maggi, responsabile comunicazione di Obiettivo Lavoro -, anche se negli ultimi mesi la domanda è per periodi di lavoro sempre più brevi». In particolare, nell'assistenza domiciliare la richiesta è alta e molti centri per l'impiego organizzano corsi di formazione ad hoc per il ricollamento di manodopera non specializzata: «Spesso le donne hanno già avuto esperienze di

questo tipo in famiglia, dovendo assistere un anziano o occupandosi dei propri figli - spiega Maggi - per cui sono più richieste e adatte a questi ruoli». Si tratta soprattutto di contratti a tempo determinato o a chiamata, ma anche con un monte ore da potersi gestire durante l'anno.

Anche guardando ai profili più alti ci sono ambiti in cui per le donne è più facile fare carriera: «È soprattutto nei grandi gruppi internazionali che esistono reali opportunità di carriera - sottolinea Massimo Milletti, amministratore delegato della società di head hunter Eric Salmon -, le donne sono particolarmente apprezzate nella gestione delle risorse umane, per la loro innata capacità di analisi, e nel marketing, un po' meno nell'area industriale e vendite dove è richiesta molta mobilità». Il mondo degli affari, sempre più globalizzato, pone anche alcuni ostacoli: «In certi paesi, soprattutto arabi, i clienti non vedono di buon occhio le donne manager - spiega Milletti -, e vista la crescita economica in queste aree rischiano di essere escluse anche per motivi culturali».

Nella pubblica amministrazione la situazione è diversa, ma non migliore: il conto annuale della ragioneria generale dello Stato rileva che nel 2009 il 55% dei dipendenti pubblici a tempo indeterminato è donna, ma in poche accedono ai piani alti. Guardando ai Comuni, per esempio, lo scorso anno si contavano solo sei sindaci e 12 donne a capo dei consigli comunali, con un'amplia forbice che va da Forlì, dove

il tasso di presenza femminile ai vertici è del 36%, a Foggia, Benevento e Avellino dove scende sotto il 6 per cento.

Se uno dei problemi maggiori per una donna è la conciliazione casa-lavoro, esistono soluzioni che permettono di gestire i tempi: «Per lavori e attività di tipo esecutivo è possibile ricorrere al part-time o a soluzioni come il telelavoro - spiega Francesco Santulin Ceo della Santulin & Partners, società che opera nella ricerca di senior manager -, ma per ruoli di tipo manageriale che richiedono una disponibilità allargata questo è obiettivamente molto difficile: non si fanno differenze tra uomini e donne, ma tra chi ha più o meno tempo da dedicare in maniera esclusiva al lavoro».

In ambito produttivo le politiche di conciliazione sono poco utilizzate, ma permettono di non perdere la manodopera femminile: «Queste pratiche hanno costi di organizzazione che dipendono dal tipo di produzione - spiega Daniela Del Boca, docente di Economia dell'università di Torino - molte imprese soprattutto nel Nord Est stanno adottando queste soluzioni per le donne che hanno avuto figli, così da non perdere gli investimenti che le aziende hanno fatto per la loro formazione».

Esistono però settori dove le donne sono ancora poche per una scelta personale, che spesso risale ai tempi della scuola: è il caso dell'ingegneria, per esempio, dove ci sono ottime opportunità per avere un lavoro conciliabile con la gestione della famiglia, ma che spesso

PARI OPPORTUNITÀ

La mappa dell'occupazione femminile in Italia presenta diversità molto forti tra una provincia e l'altra. L'agenzia Italia lavoro, che si occupa di sviluppo dell'occupazione, ha calcolato l'indicatore pari opportunità, ovvero la percentuale di donne attive rispetto agli uomini. Le differenze di genere sono particolarmente accentuate in otto province: Carbonia-Iglesias, Caltanissetta, Foggia, Agrigento, Trapani, Medio Campidano, Crotone e Taranto. A Foggia e Trapani, però, la situazione è in miglioramento, mentre ad Agrigento, Crotone e Caltanissetta la disoccupazione femminile è aumentata negli ultimi 12 mesi. Il mercato del lavoro migliore, invece, si trova al centro nord e in particolare in Toscana, Emilia-Romagna e nel Triveneto dove però la perdita di posti legata alla crisi ha peggiorato la situazione anche per le donne. Le differenze di genere sono legate alla situazione occupazionale, a fattori culturali ma anche alla tipologia di attività diffusa sul territorio: nelle aree dove c'è una prevalenza di imprese artigiane, per esempio, ci sono meno opportunità di impiego per le donne. Al contrario, invece, industria e servizi offrono più occasioni di lavoro e anche possibilità di carriera.

viene scartato già al momento di iscriversi all'università. Anche se negli ultimi tempi si registra un'avanzata delle donne (una matricola su cinque nel 2009, rispetto al 17% del 2003).

L'occupazione femminile resta però una criticità del nostro paese: l'Italia è ben lontana dal raggiungere il tasso del 60% come previsto dagli obiettivi di Lisbona. «La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è ancora troppo bassa, circa il 46,4% e pone il nostro Paese agli ultimi posti della classifica europea - spiega Paola Profeta docente di economia politica all'Università Bocconi e autrice, insieme alla collega Alessandra Casarico, di «Mamme in attesa» -. Ad aggravare la situazione c'è anche la forte disparità tra nord (con un tasso del 57%) e sud (30%)».

Le donne studiano più degli uomini, ma nei posti dirigenziali sono poche, guadagnano meno dei colleghi maschi (anche se con una differenza più bassa rispetto a quanto avviene all'estero) e, soprattutto, spesso lasciano il posto dopo il primo figlio. «Un terzo delle donne esce dal mercato del lavoro quando nasce il primo bambino e questo è un dato abbastanza unico del nostro paese - spiega Daniela Del Boca - nel nord Europa una proporzione anche elevata di donne esce ma poi ritorna quando i figli sono più grandi, cosa che non accade in Italia». Ciò che rende difficile la conciliazione tra famiglia e lavoro è la mancanza di servizi, ma anche una cultura d'azienda che si basa soprattutto sulla presenza fisica.



Le donne occupate in Italia
Il tasso di occupazione femminile in Italia è pari al 46,4% contro una media europea del 57 per cento. L'obiettivo di Lisbona è il 60%



Il gap di chi ha più figli
Le donne con tre o più figli hanno un tasso di disoccupazione più alto del 22% rispetto alle donne senza figli



Differenza di stipendio
Le donne laureate a tre anni dal titolo guadagnano in media 219 euro in meno rispetto ai colleghi maschi

