

Nella Ue stipendi inferiori del 15%

I dati Eurostat presentano una raccolta di statistiche sulle donne nell'Unione europea a 25 Paesi, mettendo in luce le differenze e le similitudini nel rapporto con gli uomini. In generale, le donne nella Ue vivono in media sei anni di più degli uomini, nel gennaio di quest'anno avevano un tasso di disoccupazione del 9,6% contro il 7,6% degli uomini e nel secondo trimestre 2005, sul totale dei lavoratori part-time il 32,6% era rappresentato da donne contro il 7,3% degli uomini. Nel 2004 nella Ue a 25 lo scarto di remunerazione tra le donne e gli uomini era del 15%: ciò significa che le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini a parità di orario di lavoro. La differenza minore si registra a Malta, in Portogallo e in Belgio (5%), mentre la forbice maggiore è a Cipro, in Estonia e in Slovacchia (addirittura il 25%).

• **Questioni da risolvere.** La mancanza del rispetto delle legislazioni sull'uguaglianza della remunerazione, le sostanziali ineguaglianze strutturali nei tempi e nell'organizzazione del lavoro e accesso alla formazione, le discriminazioni dei sistemi di valutazione e remunerazione sono i problemi riscontrati dalla Commissione Europea che lo scorso febbraio ha denunciato il ritardo nel raggiungere gli obiettivi di parità del tasso di impiego delle donne nell'Unione europea previsto

dalla strategia di Lisbona per il 2010: il 55,7% nel 2004 (+0,7 punti rispetto al 2003), il 57% nel 2005 e il 70% nel 2010.

• **Settori «rosa».** L'impiego delle donne nella Ue resta principalmente concentrato in alcune attività e professioni. Più di 4 occupate su 10 lavorano nella pubblica amministrazione, nella scuola, sanità e sociale, contro meno di due uomini su dieci. L'85% degli insegnanti sono donne e di contro il tasso delle manager femmine resta molto basso e si modifica molto lentamente da 30,1 a 31,9% dal 1999 al 2004 (+2 punti). In Italia, la recente indagine di Federmanager ci dice che le donne sono ancora troppe poche nei gruppi dirigenziali e per di più assunte in tre casi su quattro per conoscenza. Dal rapporto si evince anche una particolare differenza con i colleghi nella carriera professionale.

• **Gavetta più lunga.** Sebbene il 68,8% delle neoassunte occupi un posto nelle direzioni generali, solo il 30% è stato assunto con la qualifica

di dirigente nell'attuale impresa mentre il restante 70% è stato promosso successivamente. Una gavetta quindi tutta in rosa. E non solo: in media, il passaggio ai livelli più elevati è avvenuto intorno ai 38 anni. Nel dettaglio infatti risulta per il 37,3% tra i 36 e i 40 anni, per il 32,2% entro i 35, per il 20,1% tra i 41 e i 50. La promozione a dirigente per le over-45 arriva invece solo nel 9,4% dei casi.

• **Alta fedeltà.** Il 26,6% delle dirigenti intervistate da Federmanager è ancora dipendente della società in cui ha trovato la prima occupazione. Le più "fedeli" sono le responsabili delle imprese del settore pubblico (35,1%), le più "mobili" quelle dell'area commerciale (7,7%). In generale, oltre il 30% non è disponibile né interessata a un cambiamento di azienda, se non nella stessa città di residenza. A motivare questo tipo di scelta il più delle volte sono le difficoltà familiari. Le dimissioni spontanee, spiega Federmanager, costituiscono poi la causa più frequente che ha determinato il cambiamento nell'impresa. Ben l'85,5%, infatti, ha deciso di lasciare unilateralmente la carica dirigenziale. Il 6,8% ha rassegnato le dimissioni in seguito a una risoluzione consensuale, il 3,4% per il trasferimento della famiglia, il 2,6% per la cessazione dell'azienda e l'1,7% per il cambiamento della sede della società.

ALESSANDRA SERVIDORI