

# PUNTI di SVISTA

NEWSLETTER COORDINAMENTO DONNE FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA 1 2016

## DONNE IN AZIENDA: IL SOFFITTO DI CRISTALLO



© PatCarra

**N**ello scorso numero della nostra Newsletter abbiamo posto l'accento sulla segregazione orizzontale, cioè sul fatto che anche a parità di mansioni ed inquadramento le lavoratrici hanno uno stipendio complessivo più leggero rispetto ai loro colleghi. In questo numero vogliamo invece focalizzare la nostra attenzione sulla **segregazione verticale**, un fenomeno più conosciuto e nondimeno ancora irrisolto, che è evidenziato da una distribuzione statistica anomala di **donne e uomini nei percorsi di carriera**.

La presenza delle donne nelle aziende tende a concentrarsi alla base della scala gerarchica, soltanto un'esigua minoranza di lavoratrici riescono ad accedere ai posti direttivi, mentre rare sono le donne che raggiungono i vertici del comando e della dirigenza.

La strategia europea per l'uguaglianza di genere 2010/2015 prevedeva 5 aree di azione, tra le quali erano incluse sia la parità retributiva tra donne e uomini a parità di lavoro sia l'equa distribuzione del potere decisionale. Nella linee strategiche del periodo 2016/2019 vengono ribadite le stesse aree di intervento, a rimarcare il fatto che la questione è ancora attuale ed urgente. In particolare l'obiettivo, che la Commissione si propone di realizzare entro la fine del proprio mandato, è di raggiungere **il traguardo di almeno il 40% di donne nel medio e alto management**, di contro ad una presenza che nel corso del 2015 si è attestata tra il 28 e il 32% nei diversi Paesi dell'Unione.

Il nostro 3° numero della Newsletter, come già preannunciato nelle edizioni precedenti, illustra un'altra indagine realizzata a Milano nel corso del **Laboratorio "Donne in Azienda"**. In questo caso il gruppo di lavoro è composto dalle compagne Rossana La Motta dell'agenzia broker Marsh, Agnese Marrazzo di BCC Factoring e Simonetta Melotti del Gruppo UBI, con la supervisione di Maria La Salandra, esperta di politiche di genere. L'obiettivo di quest'indagine è verificare se le donne sono segregate in alcuni livelli di inquadramento o se godono di pari opportunità di carriera in un'azienda bancaria di Milano scelta come caso di studio.

I dati utili per indagare sulle differenze di carriera tra donne e uomini nelle imprese, sono reperibili nelle **tabelle n. 2 e 4 dei rapporti biennali** sulla situazione del personale maschile e femminile. Ricordiamo che tutte le Aziende con oltre 100 dipendenti devono compilarli on line ogni 2 anni e che gli ultimi rapporti redatti sono stati consegnati il 30 aprile del 2014 alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alle Consigliere di Parità regionali, come da **articolo n.46 del Codice delle Pari Opportunità**.

La società esaminata occupava nel 2013 **1.796 dipendenti**, di cui 669 donne, con un **"tasso di femminilizzazione" del 37% circa**. Secondo i parametri internazionali, la situazione di equilibrio tra i due generi si realizza quando le percentuali di presenza oscillano tra il 40 ed il 60%. Nel caso esaminato ci troviamo invece sotto il limite di guardia di 3 punti percentuali e quindi risulta quella che viene definita una **segregazione occupazionale delle donne**, peraltro oggi infrequente nel settore del credito, che negli ultimi decenni ha subito un processo di femminilizzazione crescente.

LIVELLO	DONNE	UOMINI	M+F	% FEMMIN.
AP 1/2	2	2	4	50
AP 2.3	1	1	2	50
AP 3.1	35	45	80	44
AP 3.2	116	94	210	55
AP 3.3	191	158	349	55
AP 3.4	147	175	322	46
QD 1	73	160	233	31
QD 2	51	149	200	25
QD 3	34	124	158	21
QD 4	18	196	214	8
DIRIGENTI	1	23	24	4
<b>TOTALE</b>	<b>669</b>	<b>1127</b>	<b>1796</b>	<b>37</b>

**Tabella 1: inquadramenti**

Questa situazione di squilibrio tra i generi nel tasso di occupazione, si acuisce se analizziamo la distribuzione statistica dei lavoratori e delle lavoratrici nei diversi livelli di inquadramento. In questo caso registriamo infatti una situazione di **sostanziale equilibrio** soltanto tra le donne e gli uomini collocati nell'area professionale.

Il tasso di femminilizzazione registrato ai livelli più bassi dei quadri direttivi (1° e 2° grado) è di nuovo "indice di segregazione", mentre il **tasso di femminilizzazione ai livelli più**

**alti dei quadri direttivi** (3° e 4° grado) è classificato in base agli standard internazionali come **"indice di ostilità"** verso le donne, ostilità che si conferma nella rarefatta presenza di donne dirigenti (v. Tabella 1).

Per descrivere la segregazione verticale, cioè la concentrazione delle donne nelle aree più basse della scala gerarchica, si usa la **metafora del soffitto di cristallo**, una barriera trasparente, quasi invisibile che impedisce alle donne di proseguire il proprio percorso di carriera. Notiamo che nella banca esaminata le donne sono più presenti degli uomini nel 2° e 3° livello della 3° area professionale, come se il loro percorso di carriera subisse qui una battuta d'arresto, al contrario dei loro colleghi maschi per i quali sono soltanto dei passaggi intermedi e temporanei della loro ascesa sociale e professionale.

LIVELLO	DONNE	UOMINI	M+F	% FEMMIN.
AP 1/2	0	0	0	0
AP 2.3	0	0	0	0
AP 3.1	0	0	0	0
AP 3.2	7	15	22	32
AP 3.3	4	3	7	57
AP 3.4	14	23	37	38
QD 1	14	8	22	64
QD 2	4	7	11	36
QD 3	0	5	5	0
QD 4	0	5	5	0
DIRIGENTI	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>	<b>66</b>	<b>109</b>	<b>39</b>

**Tabella 2: promozioni**

Per approfondire meglio la differenza di trattamento di donne e uomini nella progressione di carriera, il gruppo ha analizzato anche i **dati relativi alle promozioni**. Riscontriamo qui una significativa inversione di tendenza nelle opportunità offerte a donne e uomini nella promozione al 1° livello dei quadri direttivi: in questo passaggio le lavoratrici sono promosse in misura maggiore dei loro colleghi (v. Tabella 2).

Il gruppo di lavoro ha cercato di capire questi due fenomeni di anomala distribuzione statistica, negli inquadramenti e nelle promozioni, evidenziando come essi possano essere letti ed interpretati come **effetti degli automatismi economici di carriera** definiti grazie alla contrattazione collettiva. Nel primo caso la presenza maggiore di donne nel 3° livello dell'area professionale può essere spiegata ricorrendo all'azione degli automatismi legati all'anzianità, definiti dalla **contrattazione collettiva** di 1° e 2° livello, mentre le promozioni al 1° livello dei quadri direttivi sarebbero il risultato specifico di accordi collettivi aziendali.

Nonostante i talenti si distribuiscano in natura in modo uniforme tra donne e uomini, la banca in esame sembra promuovere per merito di preferenza gli uomini. Gli automatismi, frutto della contrattazione sindacale, agendo indifferentemente sulle progressioni di carriera di entrambi i generi, sembrano invece attenuare le differenze di trattamento riservate a donne e uomini nell'azienda esaminata, consentendo così alle donne di ricevere quel **riconoscimento economico** altrimenti negato e di compiere almeno il primo passo verso **ruoli direttivi e decisionali**.