

DALLA PARTE DELLA PARITÀ DI GENERE

5 DICEMBRE 2019

FIRENZE FORTEZZA DA BASSO



DALLA TUA PARTE
LA TOSCANA DEI DIRITTI SOCIALI

La condizione economica e lavorativa delle donne

Rapporto 2019

Natalia Faraoni e Donatella Marinari

Il Rapporto 2019

- Un indice regionale di parità di genere:
 - Cinque dimensioni o sfere
 - Condizione femminile e gap rispetto agli uomini
- Barriere di genere nel mondo del lavoro:
 - Segregazione orizzontale
 - Segregazione verticale
 - Le aziende medio-grandi (+100 dipendenti)
 - Le dimissioni volontarie per maternità



Un indice regionale di parità di genere

Le cinque sfere di analisi



Lavoro

- Partecipazione
- Disoccupazione
- Segregazione orizzontale
- Segregazione verticale



Denaro

- Reddito individuale totale
- Retribuzione da lavoro dipendente
- Retribuzione da pensione



Rendimento dell'istruzione

- Sotto-inquadramento (sovra-istruzione)
- Posizioni dirigenziali
- Competenze digitali



Potere

- Economico
- Politico

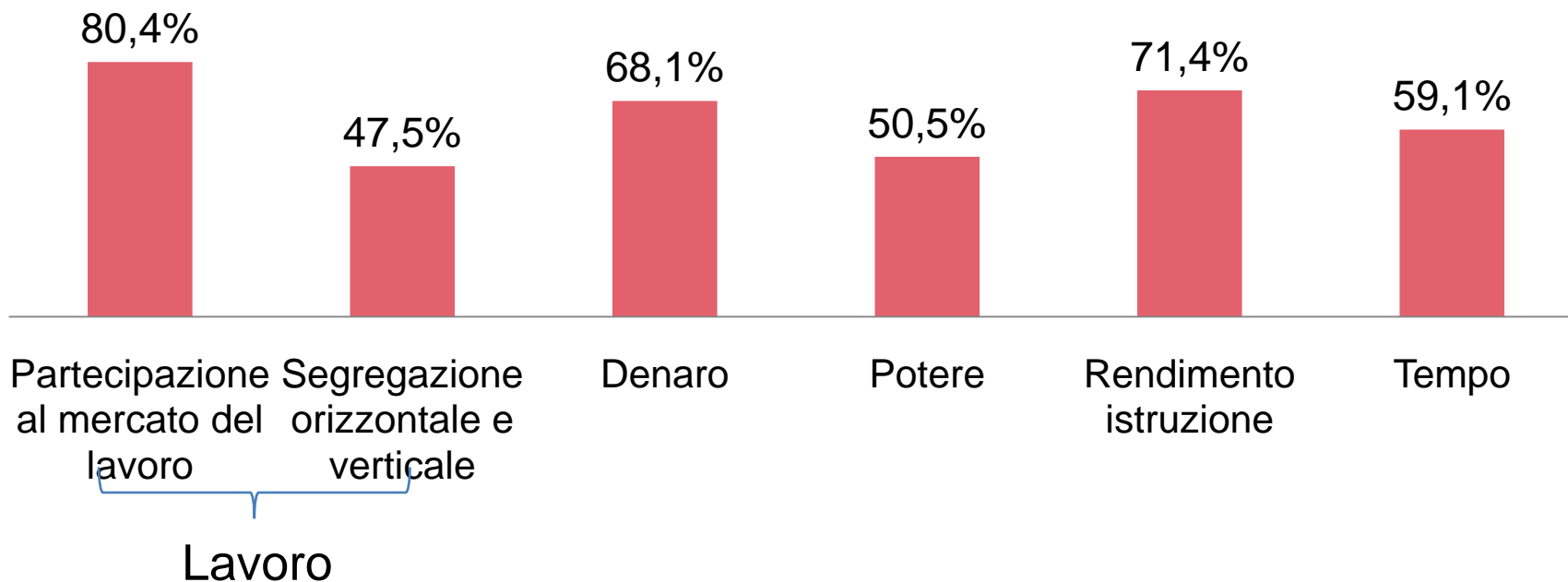


Tempo

- Ore dedicate al lavoro non retribuito di cura della casa e dei cari
- Soddisfazione per il proprio tempo libero

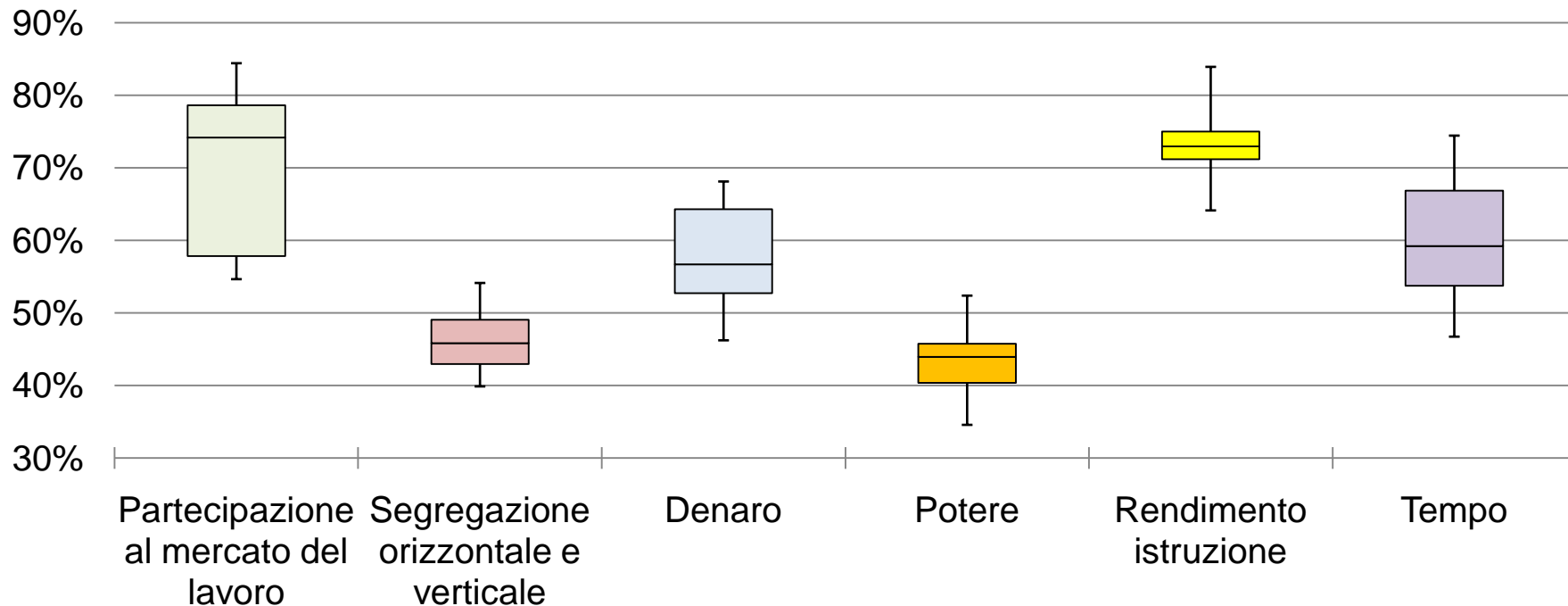


L'indice di parità nelle varie dimensioni (parità = 100%)

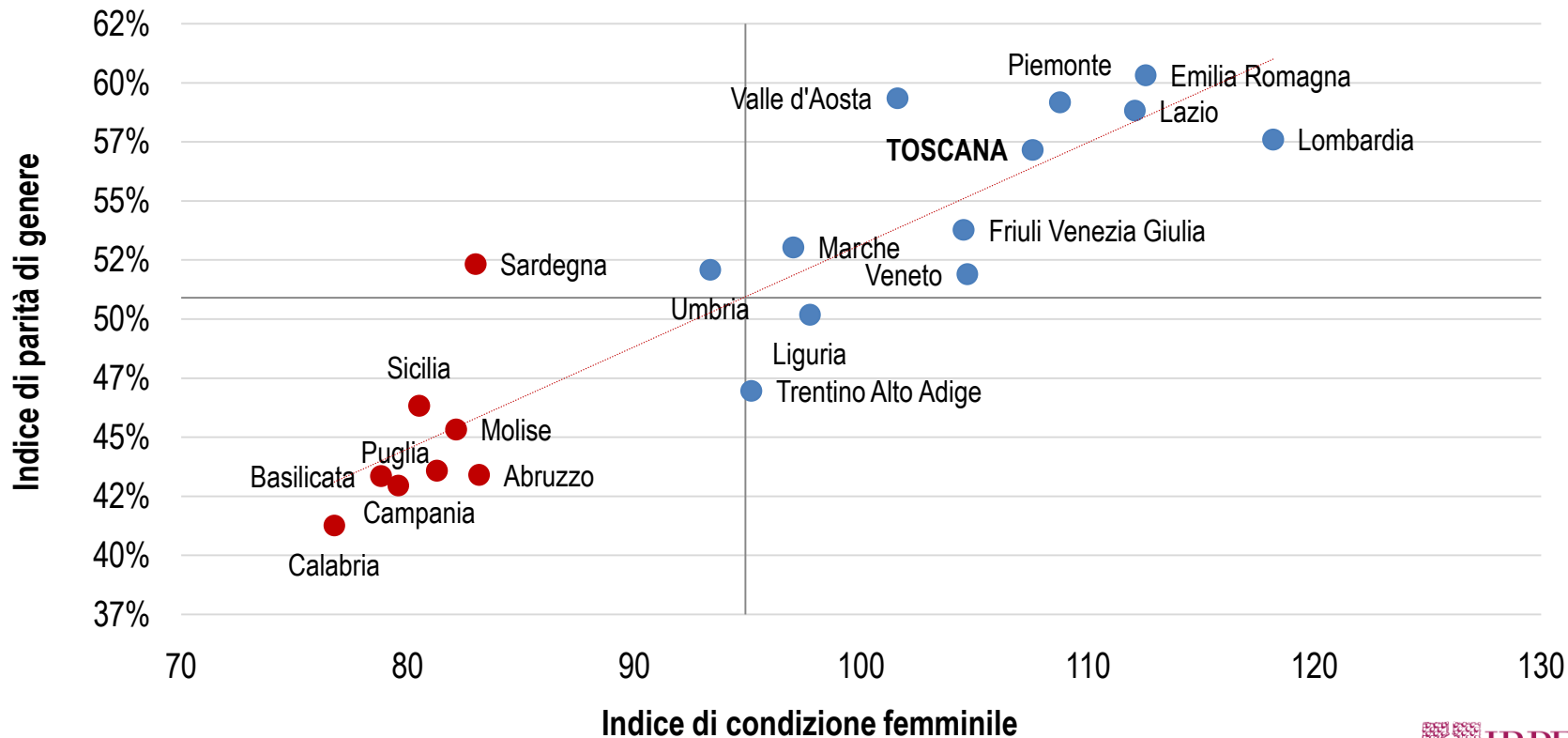




Distribuzioni regionali degli indici di parità d genere



Relazione tra condizione femminile e parità di genere

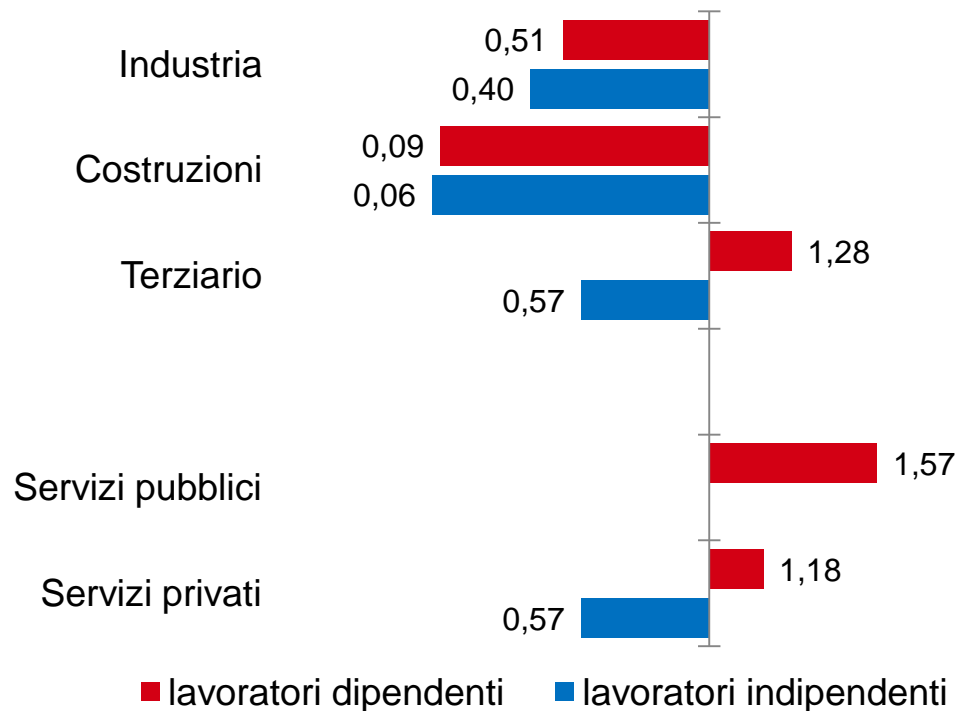
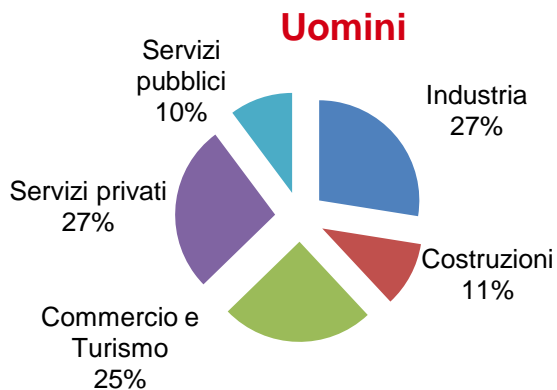
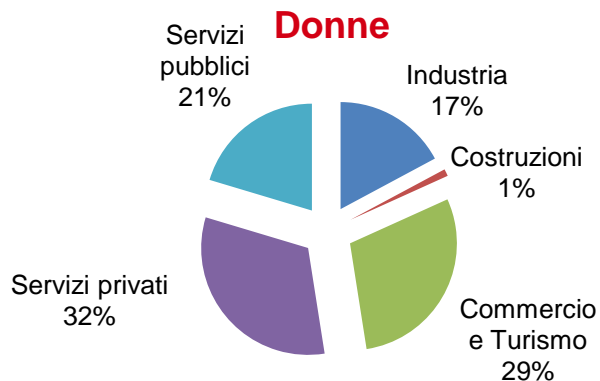


Ricapitolando:

- Gli indici di condizione femminile e di parità di genere evidenziano in maniera dirompente un'Italia divisa in due:
 - Sud in cui le donne sono ancora fuori dal MdL
 - Centro-Nord in cui le donne ormai sono parte attiva del MdL, ma sperimentano il gap di genere al suo interno e nelle altre sfere della vita sociale e politica
 - Toscana si aggancia alle regioni del Centro-Nord, mostra una tradizione di partecipazione politica soprattutto negli enti locali, ma ancora le disparità di genere emergono con forza

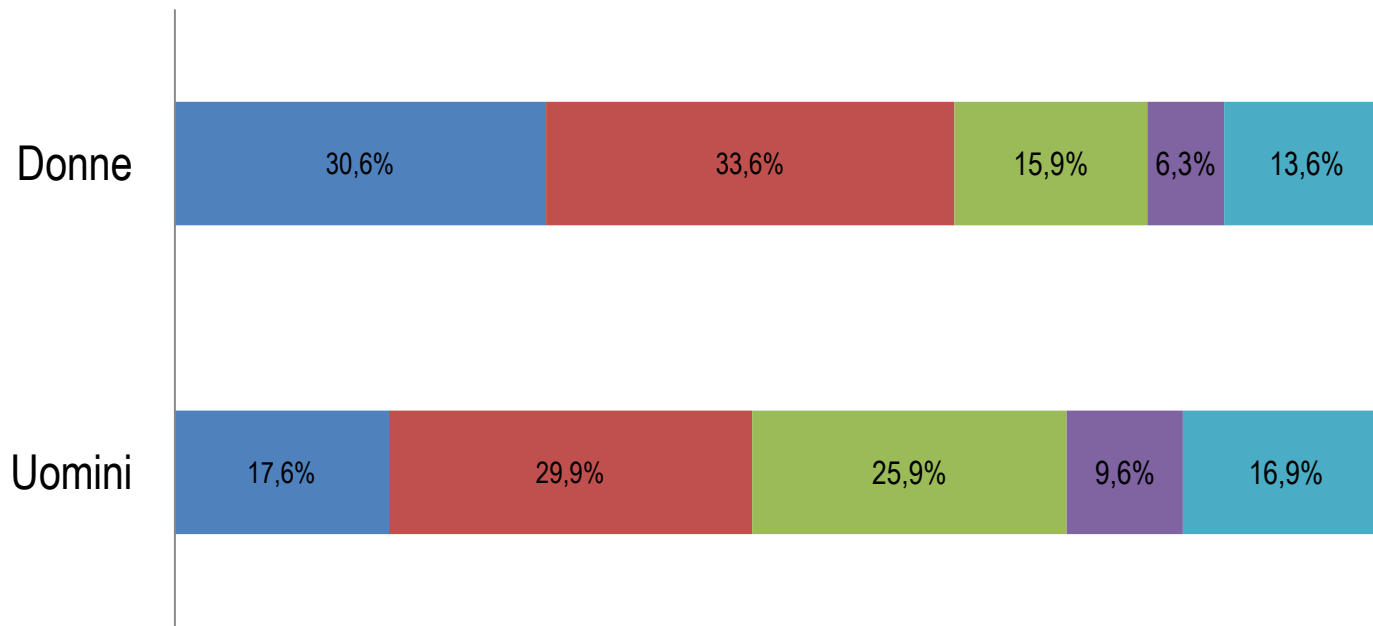
Barriere di genere nel mondo del lavoro

Segregazione orizzontale



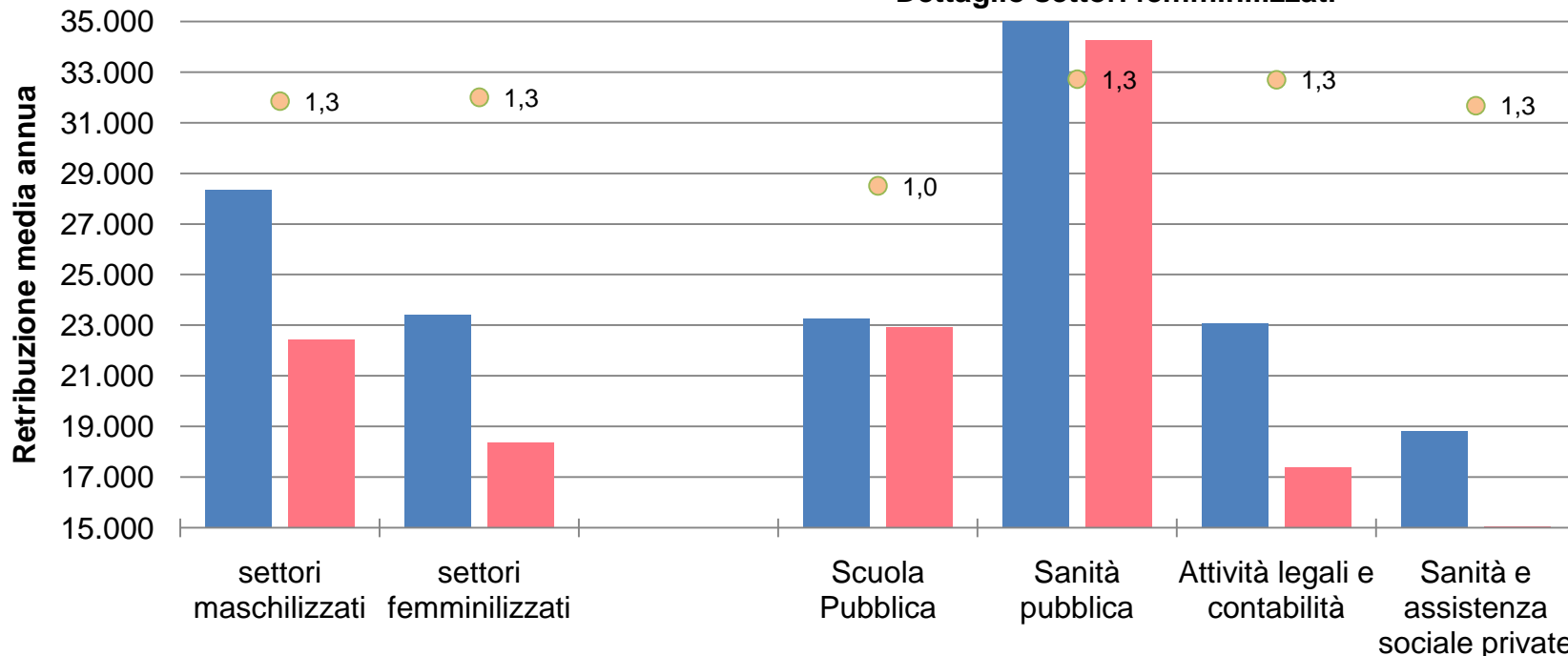
Differenze retributive di genere (dipendenti)

■ minore di 85 euro ■ da 85 a 95 euro ■ da 95 a 105 euro ■ da 105 a 120 euro ■ maggiore di 120 euro



Differenze retributive per settore (dipendenti)

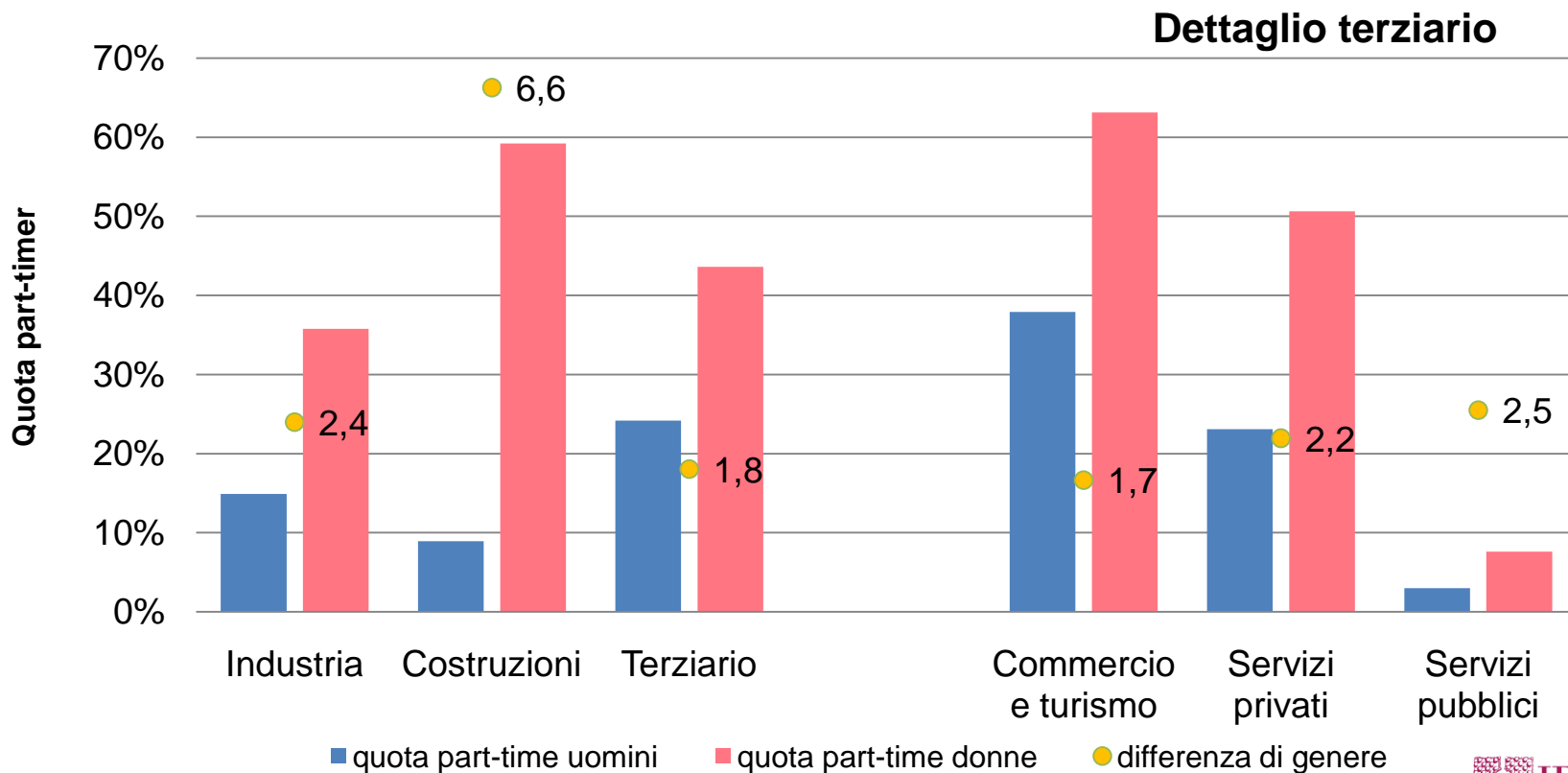
Dettaglio settori femminilizzati



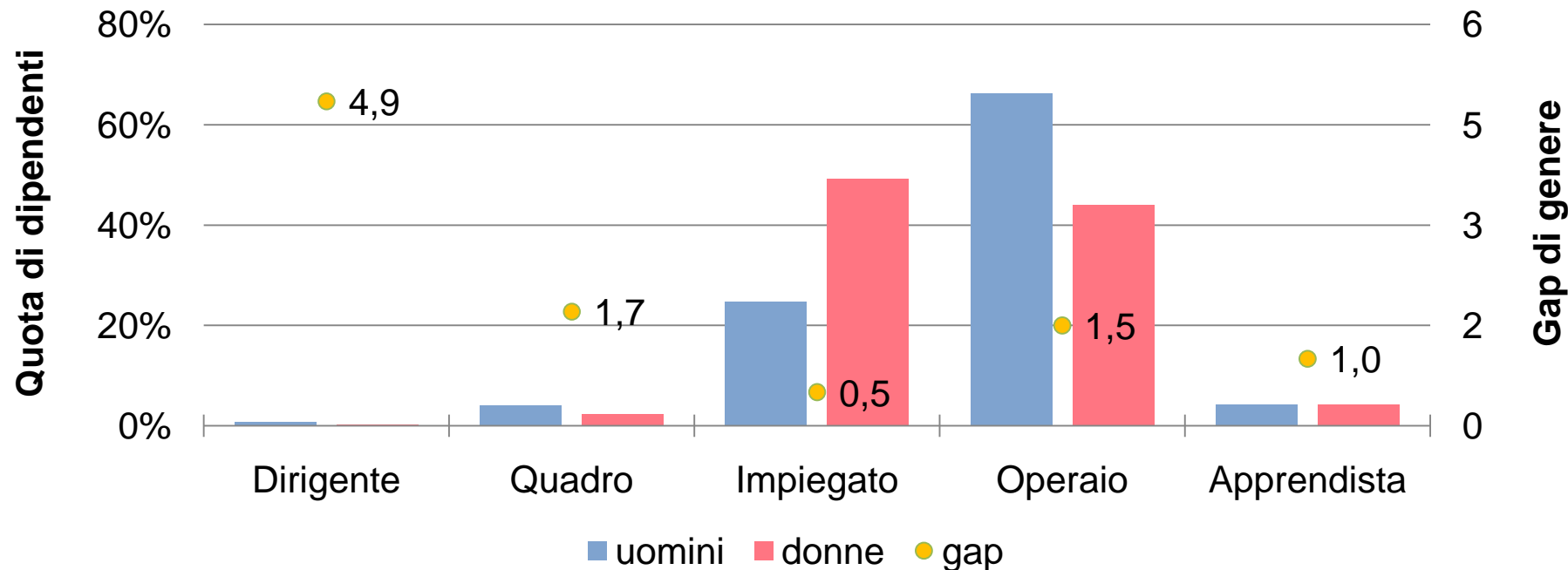
■ Uomini ■ Donne ● Gap retributivo



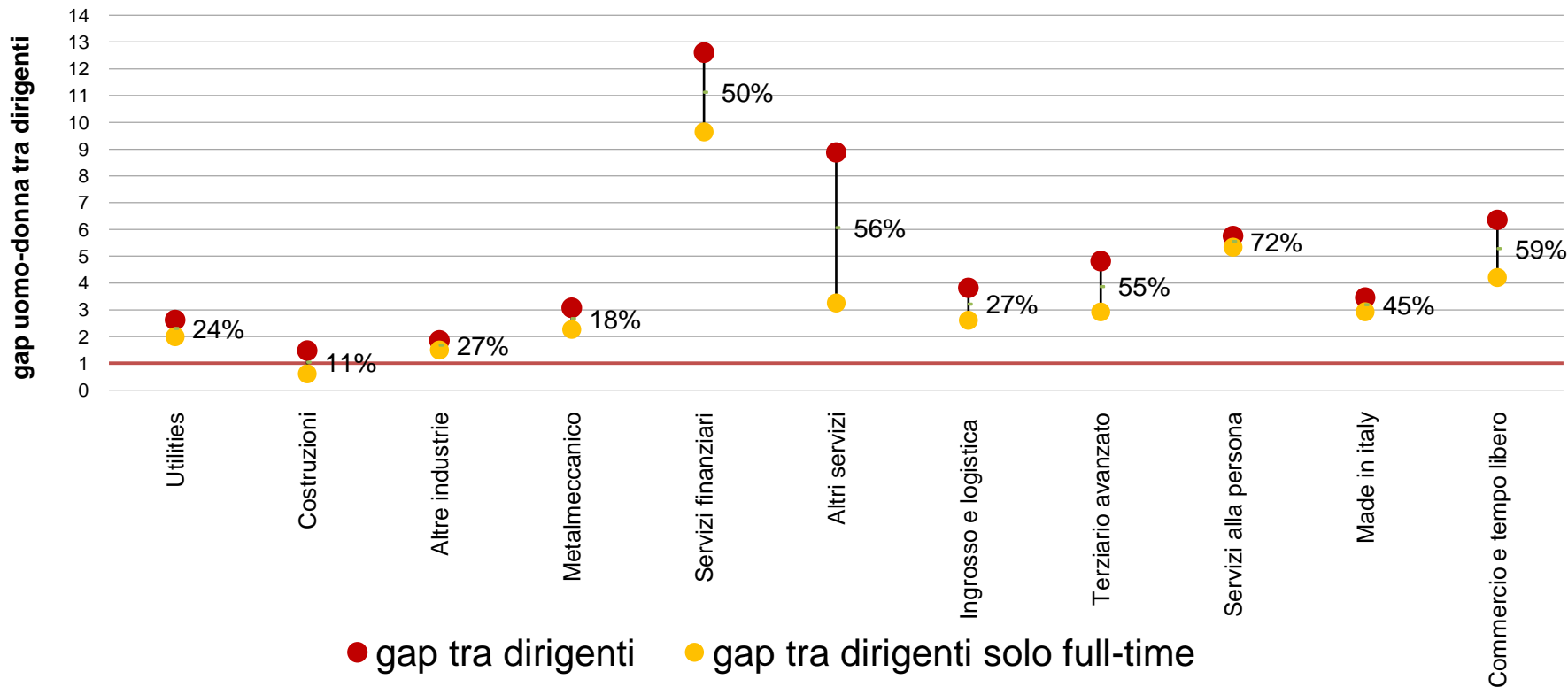
Part-time (dipendenti)



Segregazione verticale

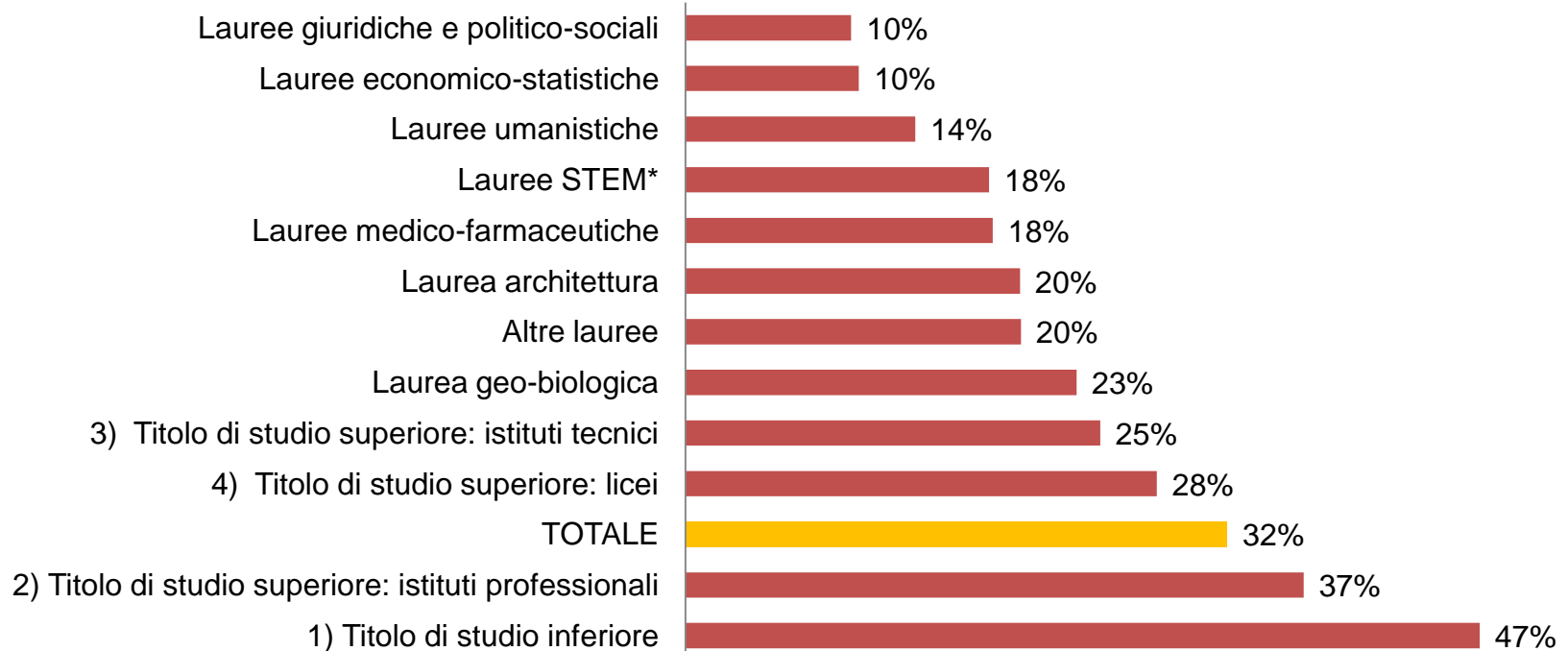


Segregazione verticale: il part-time



Nota: la percentuale in etichetta indica il tasso di femminilizzazione dei settori

Segregazione: il titolo di studio



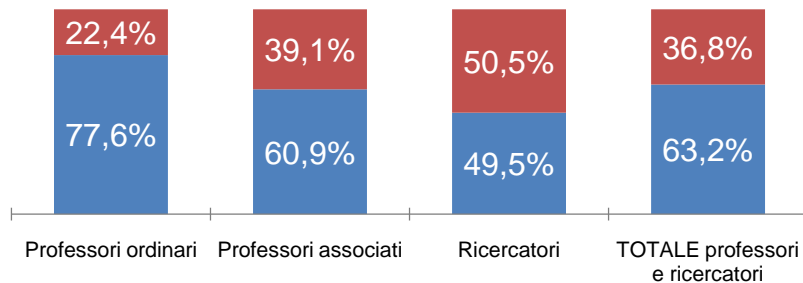
Ricapitolando

- Barriere nel mercato del lavoro significative e gravi perché portano a gap retributivi e scarsa presenza delle donne nelle posizioni apicali
- Sono il risultato delle commistione di vari fattori:
 - Concentrazione nei settori dove le retribuzioni sono più basse
 - Elevate quote di part-time che decurtano lo stipendio
 - Posizioni apicali condizionate da modelli organizzativi “maschili”
 - Le retribuzioni più alte e le maggiori possibilità di carriera delle donne si concentrano nei settori maschilizzati
- Discriminazioni che possono celarsi dietro i modelli organizzativi
- E nei settori pubblici, storicamente femminilizzati e dove serve un titolo di studio specifico?

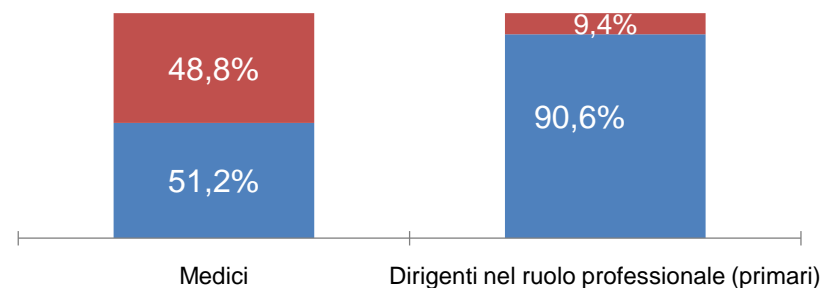
Università, sanità e scuola pubblica

■ UOMINI ■ DONNE

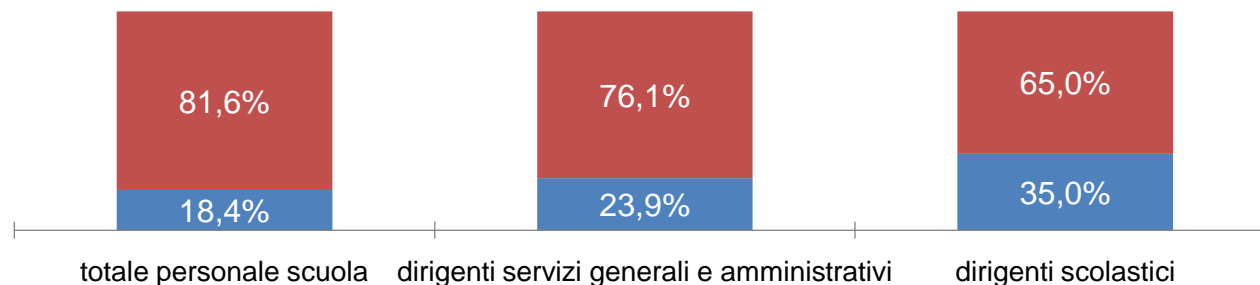
Università pubblica



Sanità pubblica



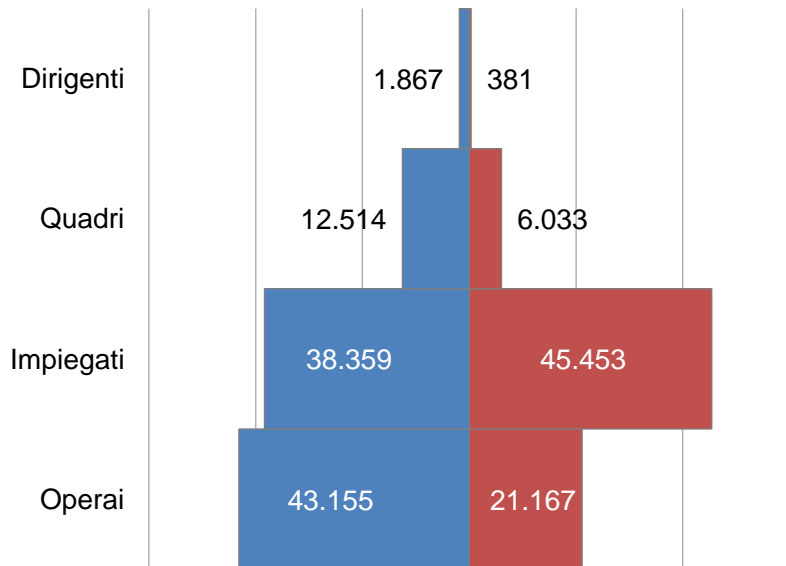
Scuola pubblica



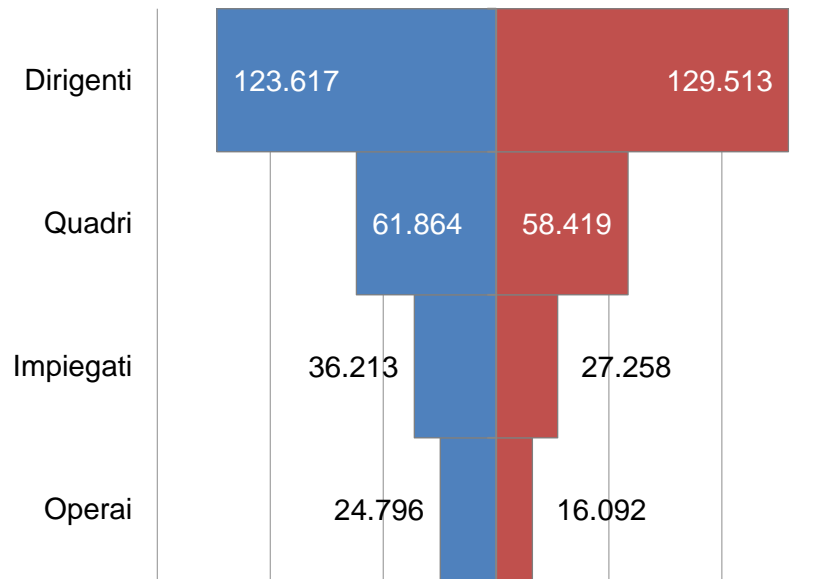
Imprese con più di 100 addetti

■ UOMINI ■ DONNE

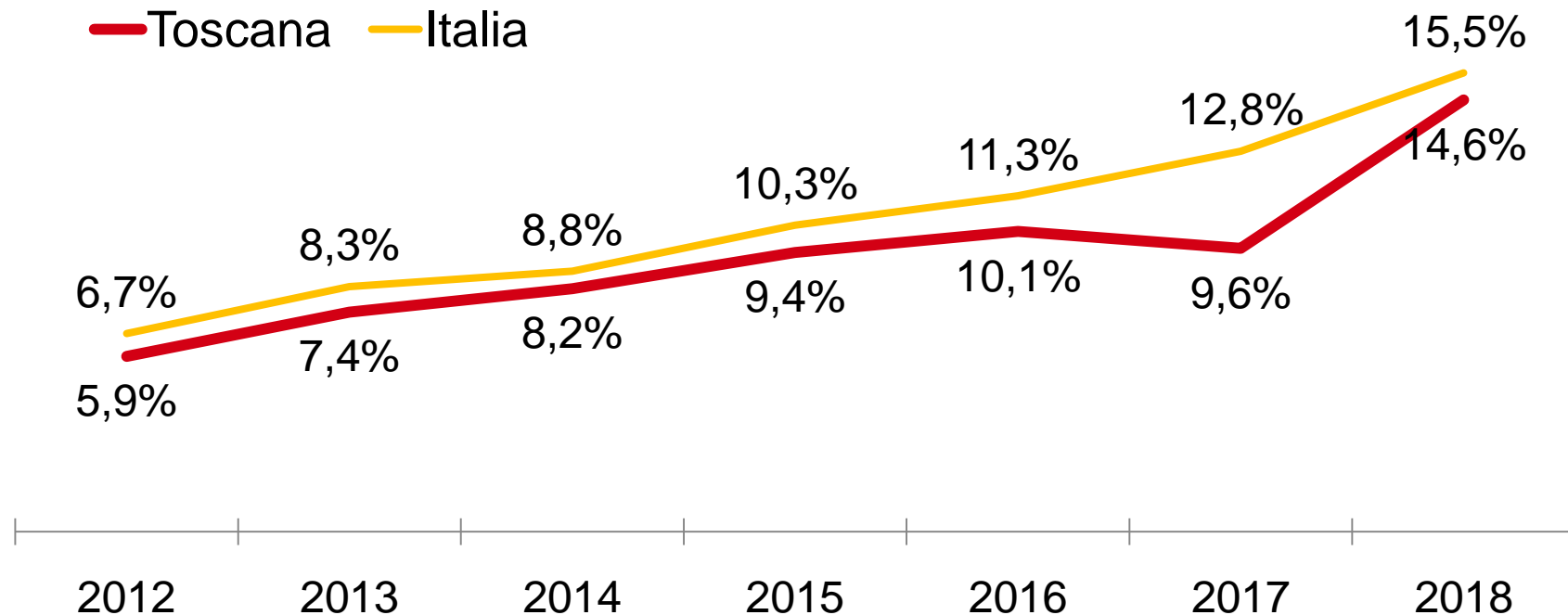
Numero di dipendenti per qualifica



Retribuzioni medie per qualifica



Dimissioni volontarie per maternità



Grazie per l'attenzione

natalia.faraoni@irpet.it