

REGIONE TOSCANA



Consiglio Regionale



DIH
Digital Innovation Hub
Toscana



CONFINDUSTRIA
Toscana

Sostenibilità sociale e parità di genere: *ieri, oggi e domani*

Convegno 17 ottobre 2024





La presenza femminile nelle imprese toscane: riflessioni sui divari di genere

Natalia Faraoni



REGIONE TOSCANA



Consiglio Regionale



DIH
Digital Innovation Hub
Toscana

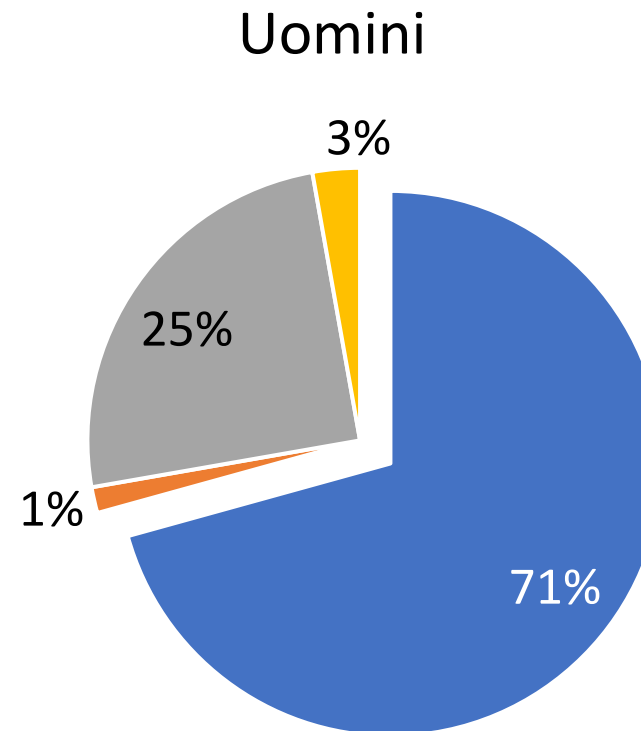
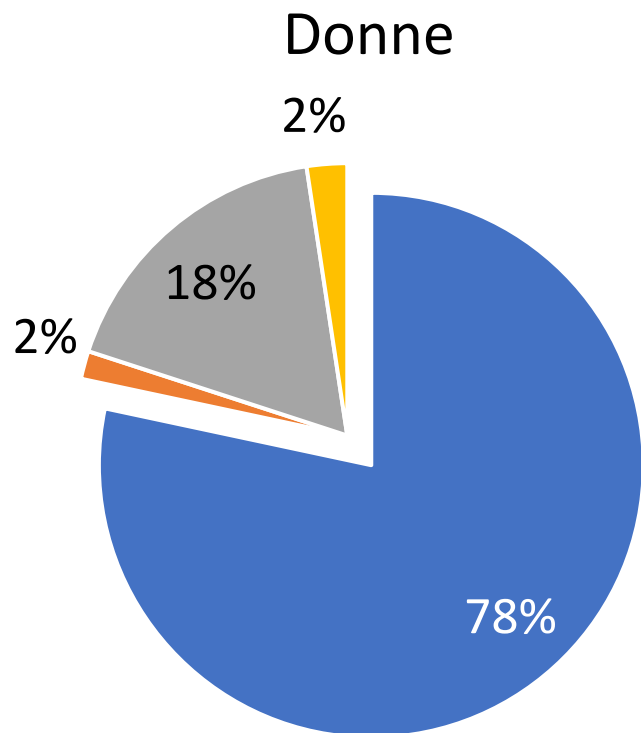


CONFINDUSTRIA
Toscana

Il quadro generale: le barriere di genere nel mercato del lavoro



L'occupazione femminile nelle imprese private toscane (industria e servizi)



■ dipendenti ■ esterni ■ indipendenti ■ interinali

Su circa 1 milione 700mila occupati in Toscana, le donne rappresentano il 41%

L'occupazione rispetto alle variabili socio-anagrafiche



Classi d'età

	Donne	Uomini
15-29 anni	18,4%	18,4%
30-49 anni	49,1%	44,7%
50 e più	32,5%	36,9%

Titolo di studio

	Donne	Uomini
Fino alla scuola media	29,4%	42,1%
Diploma	49,2%	44,1%
Titolo terziario	21,4%	13,7%

Nazionalità

	Donne	Uomini
Italia	82,2%	79,4%
Paesi UE eccetto Italia	4,4%	3,0%
Extra UE	13,2%	17,5%
Non allocato	0,2%	0,2%



Qualifica

	Donne	Uomini
Operaio	51,9%	71,4%
Impiegato	39,6%	18,6%
Quadro	1,4%	2,2%
Apprendista	6,4%	7,1%
Dirigente	0,1%	0,5%
Altra tipologia	0,5%	0,2%

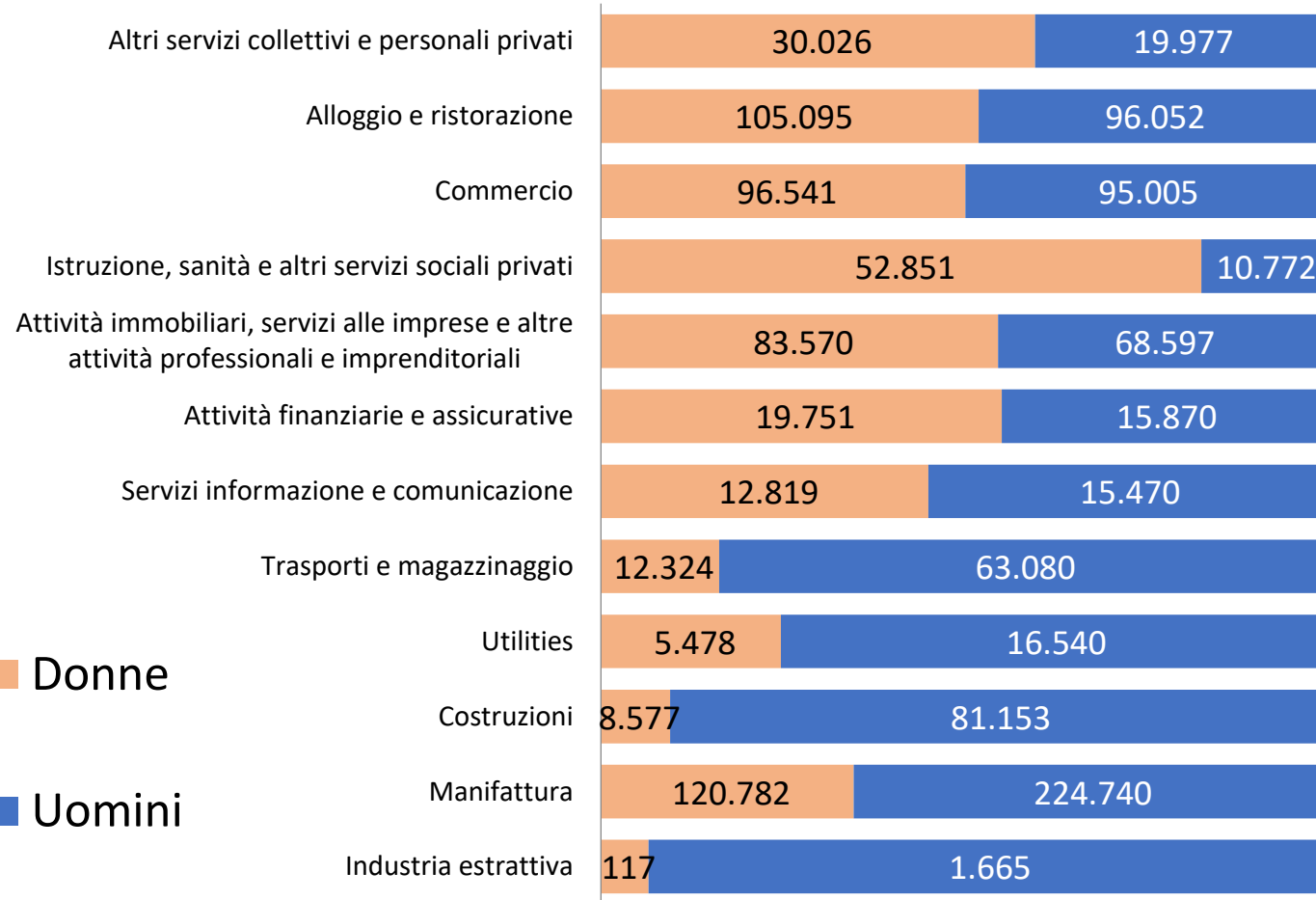
Tipi di contratto

	Donne	Uomini		Donne	Uomini
Tempo indeterminato	72.3%	73.7%	Tempo pieno	48,5%	78,2%
Tempo determinato	27.7%	26.3%	Tempo parziale	51,5%	21,8%

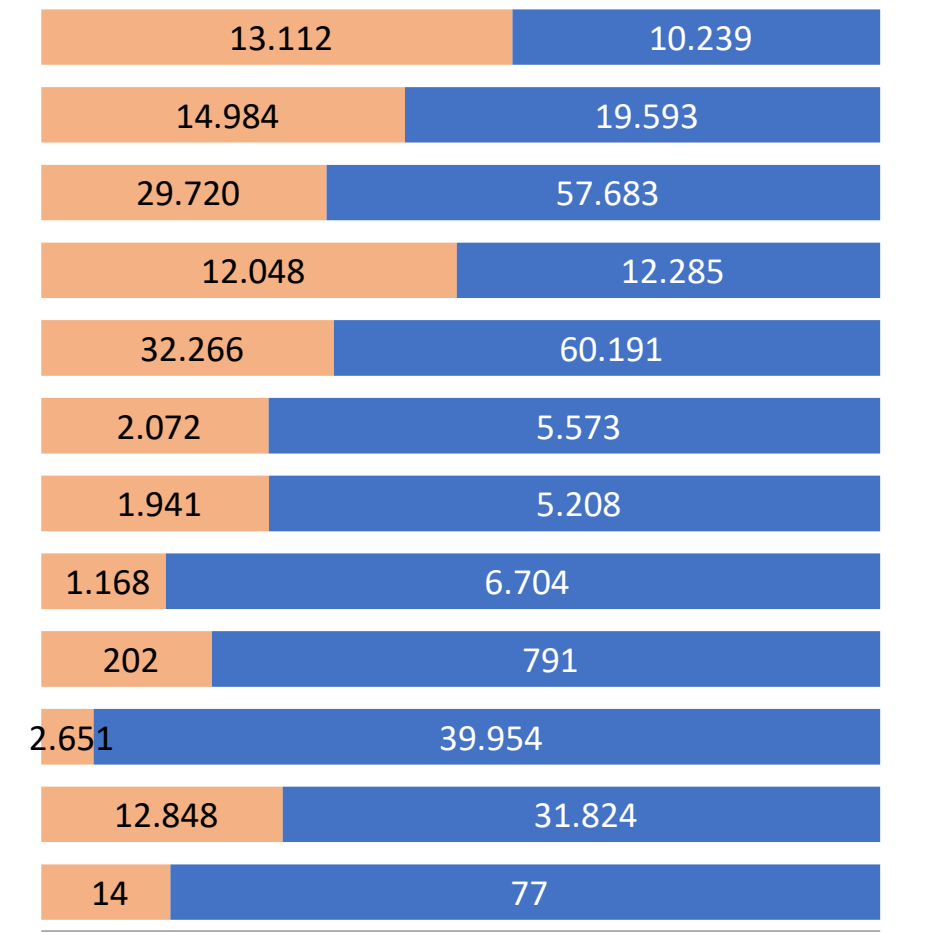
I settori di occupazione



Dipendenti

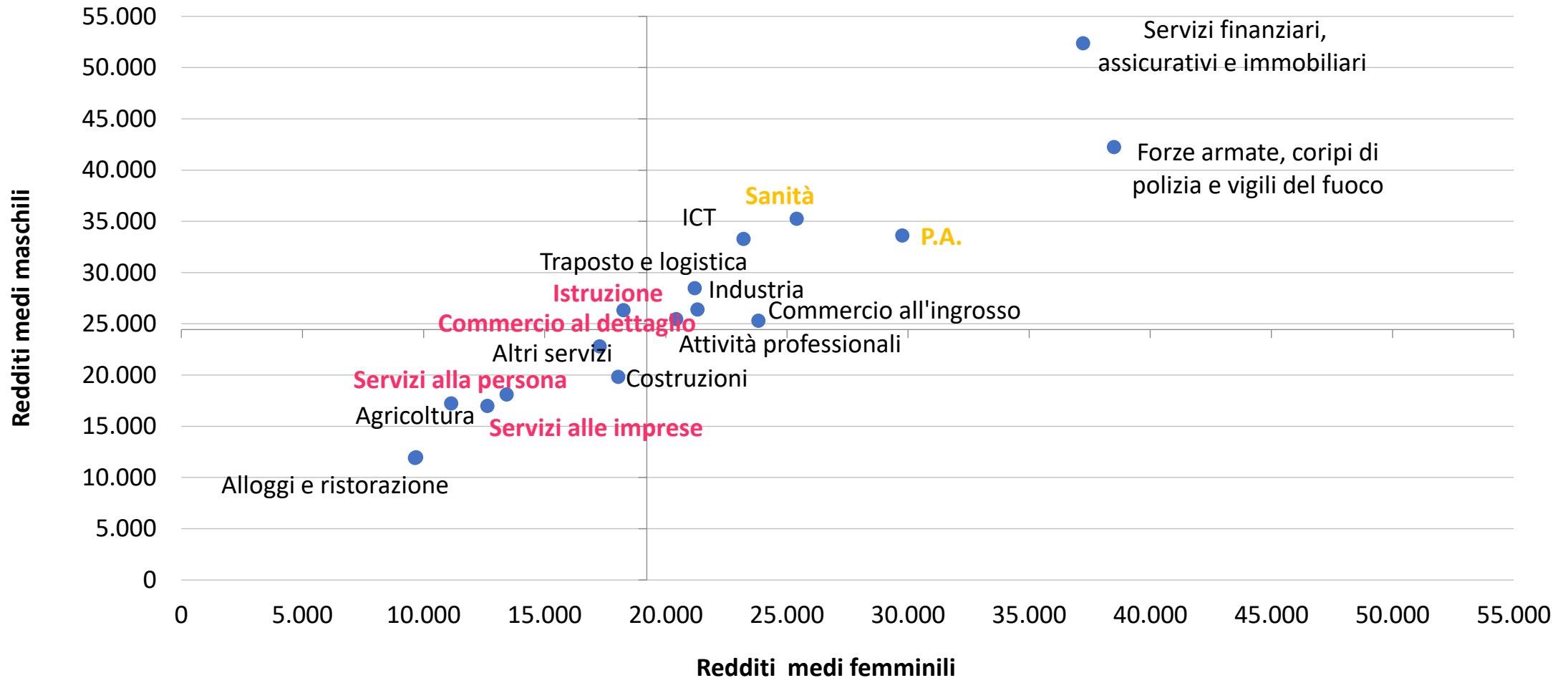


Indipendenti



0% 20% 40% 60% 80% 100% 0% 20% 40% 60% 80% 100%

Quali percorsi professionali e di carriera sono accessibili alle lavoratrici?



Il nodo del divario di genere: le responsabilità di cura



- Il tasso di attività e di occupazione diminuisce con l'arrivo del primo figlio e le disparità crescono all'aumento del numero di figli
- Sempre più spesso alla cura dei figli si aggiunge quella di familiari non autosufficienti ed è prevalentemente la donna a farsene carico
- Le reti familiari si sono via via ridotte e a ciò non ha corrisposto un allargamento del welfare

Su cosa intervenire?



- Cultura di genere: assenza di una condivisione della cura in famiglia, sostenuta da una divisione tradizionale del lavoro e dalla sua legittimazione culturale (*male breadwinner*).
- Organizzazione dei luoghi e dei tempi del lavoro, a favore della condivisione e della concezione della cura come bene comune (emergenza demografica).
- Offerta di servizi pubblici 0-14 (NB la scuola dell'obbligo) – non-autosufficienza.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

