

MENO OCCUPATE E MENO PAGATE: DONNE E LAVORO IN ITALIA

Agenda

Gender Equality: inquadrriamo il fenomeno

Cosa succede nel mondo del lavoro

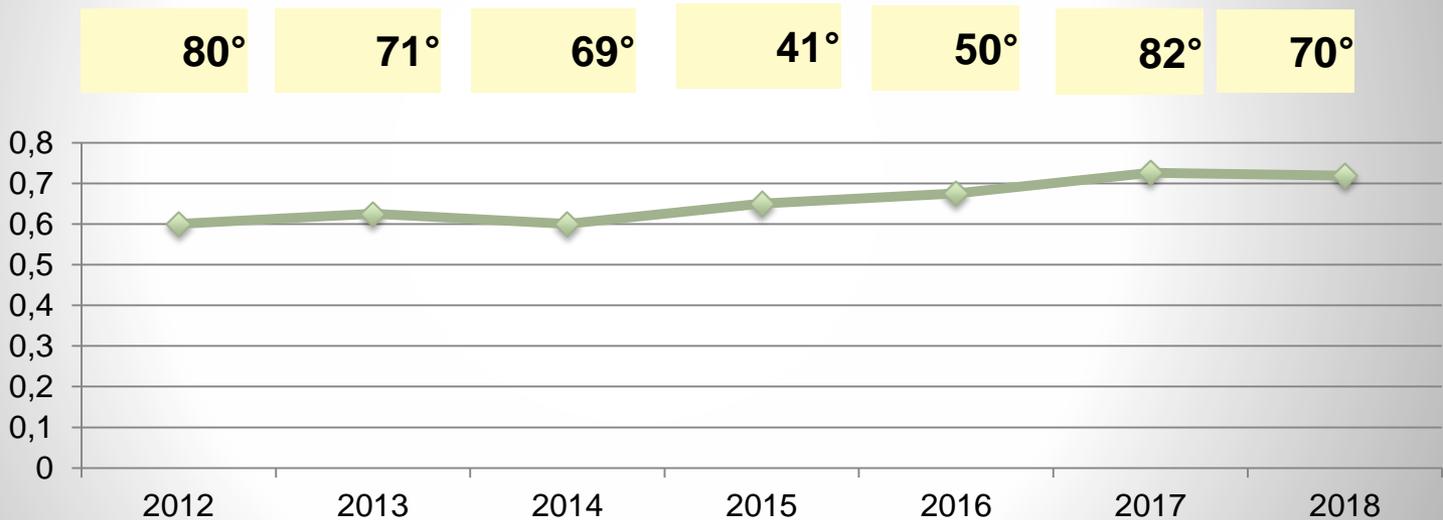
Le Istanze Prioritarie di #InclusioneDonna

Studio Legale E-LEX
Roma, 17 ottobre 2019

Gender Equality

L'Italia a metà classifica nel Global Gender Index

Guadagna 12 posizioni rispetto al 2017, ma resta al di sopra della media degli ultimi 6 anni

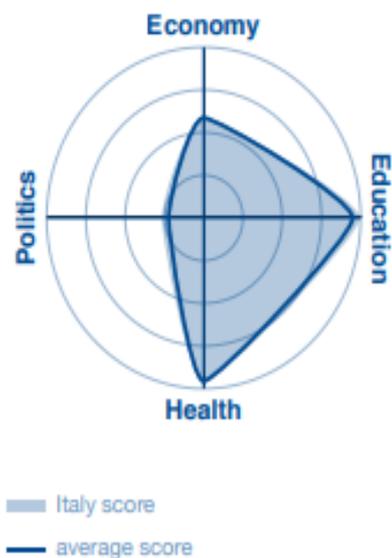


L'Italia è al 70esimo posto su 149 paesi nel 2018
ma è la quartultima in Europa (dopo di noi solo Grecia, Malta e Cipro)

Fonte: Global Gender Report 2018 del World Economic Forum

Diamo un'occhiata più da vicino agli indicatori

SCORE AT GLANCE



KEY INDICATORS

GDP (US\$ billions)	1,934.80
GDP per capita (constant '11, intl. \$, PPP)	35,220
Total population (1,000s)	59,429.94
Population growth rate (%)	-0.12
Population sex ratio (female/male)	1.05
Human Capital Index score	67.23

	2006	2018		
rank	score	rank	score	
Global Gender Gap score	77	0.646	70	0.706
Economic participation and opportunity	87	0.527	118	0.592
Educational attainment	27	0.997	61	0.995
Health and survival	77	0.972	116	0.969
Political empowerment	72	0.087	38	0.267
rank out of	115		149	

Gli indicatori peggiori



Fonte: Global Gender Report 2018 del World Economic Forum

Eppure siamo a buon punto nell'educazione...

L'Italia è tra i Paesi migliori al mondo nel tasso di istruzione superiore femminile

1° al mondo



In Italia sono 140 le ragazze iscritte al triennio universitario per ogni 100 iscritti maschi, contro una media mondiale di sole 93

1:1



Parità tra maschi e femmine nelle iscrizioni alla scuola primaria e secondaria e nel livello di alfabetizzazione

61 su 149

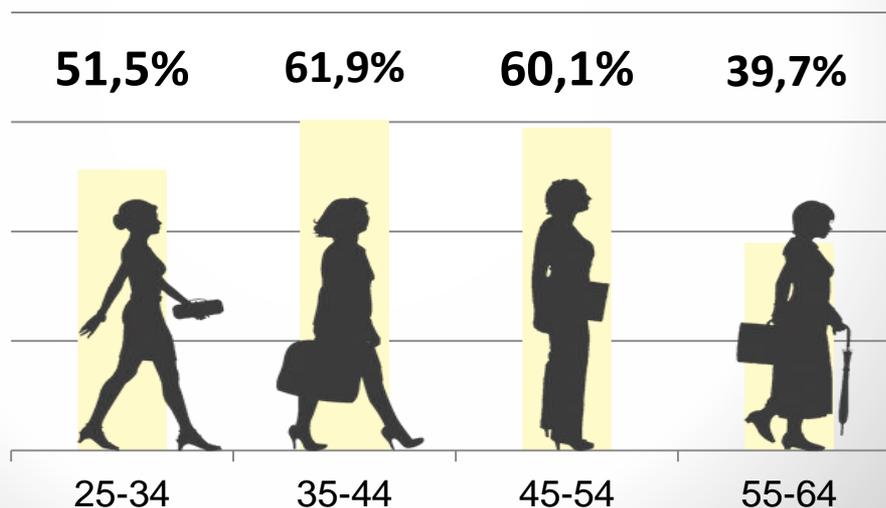


L'Italia è 61° sui 149 paesi inclusi nel report per la parità nel livello di educazione. Più o meno stabile rispetto al 2016 in cui era 60° su 144 paesi

Ma non altrettanto nell'occupazione: in Italia solo una donna su due lavora

L'occupazione femminile (20-64) è pari al 51,6%, contro il 71,7% di occupazione maschile

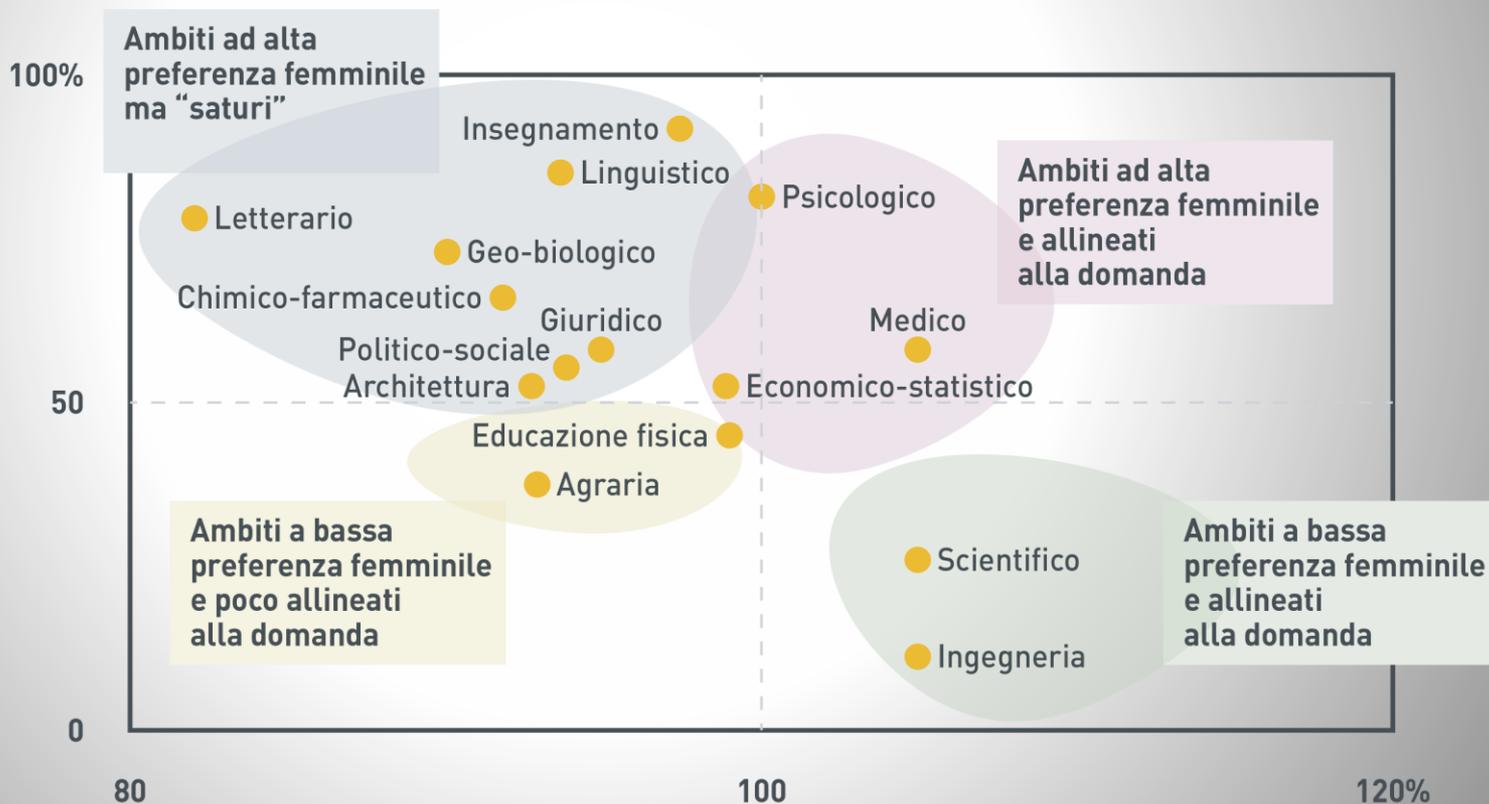
In Europa l'occupazione femminile è al 65,6% e quella maschile al 76,9



Quindi, siamo istruite e brave ma non troviamo lavoro. Perché?

Le donne scelgono prevalentemente percorsi accademici che hanno poco sbocco sul mercato del lavoro

Laureate donne/Totale laureati

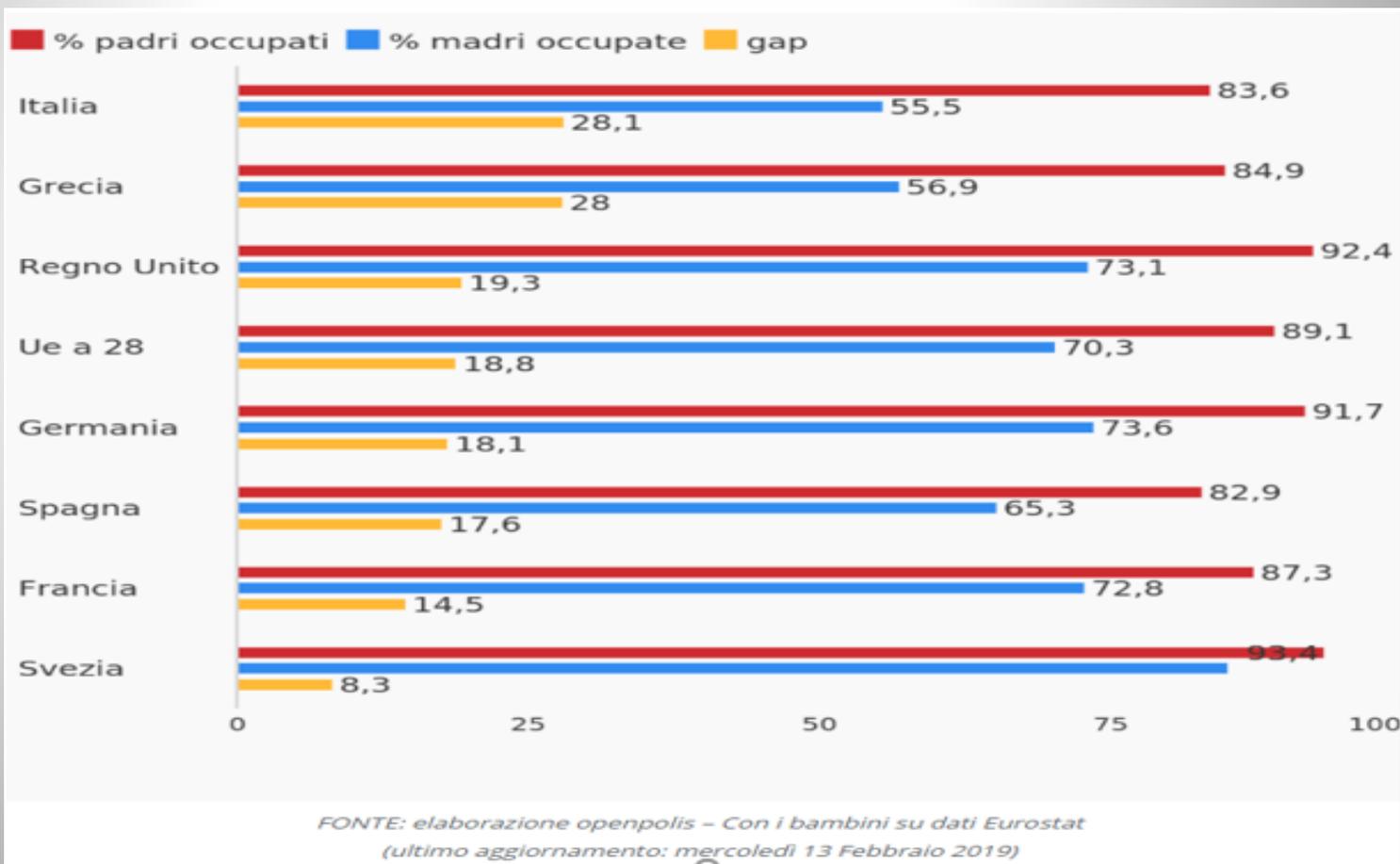


Fonte: dati Istat, MIUR e AlmaLaurea

Laureati 1° livello occupati a 5 anni dalla laurea
Numero indice 100 = media di tutte le lauree

La maternità è l'altro fattore determinante

Il divario nella fascia di età 20-49 anni tra gli uomini e le donne con almeno un figlio è di 30 punti percentuali



La penalizzazione inizia già all' ingresso nel mercato del lavoro

Tasso di occupazione e guadagno

A 5 anni dalla laurea	83%		1.263 €
	88%		1.508 €
Contratti a tempo indeterminato	55%		
	61%		

Fonte: Almalaurea 2016 (dati si riferiscono al 2015)

Agenda

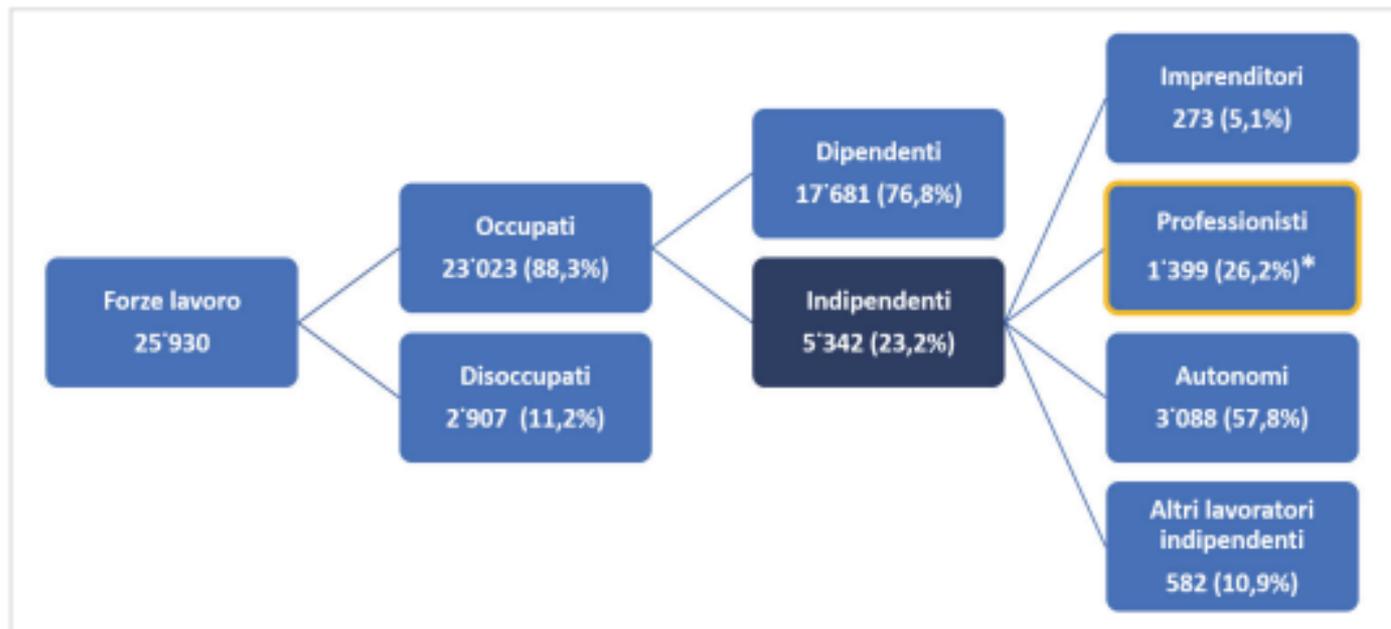
Gender Equality: inquadriamo il fenomeno

Cosa succede nel mondo del lavoro

Le Istanze Prioritarie di #InclusioneDonna

Composizione della forza lavoro in Italia

Anno 2017.

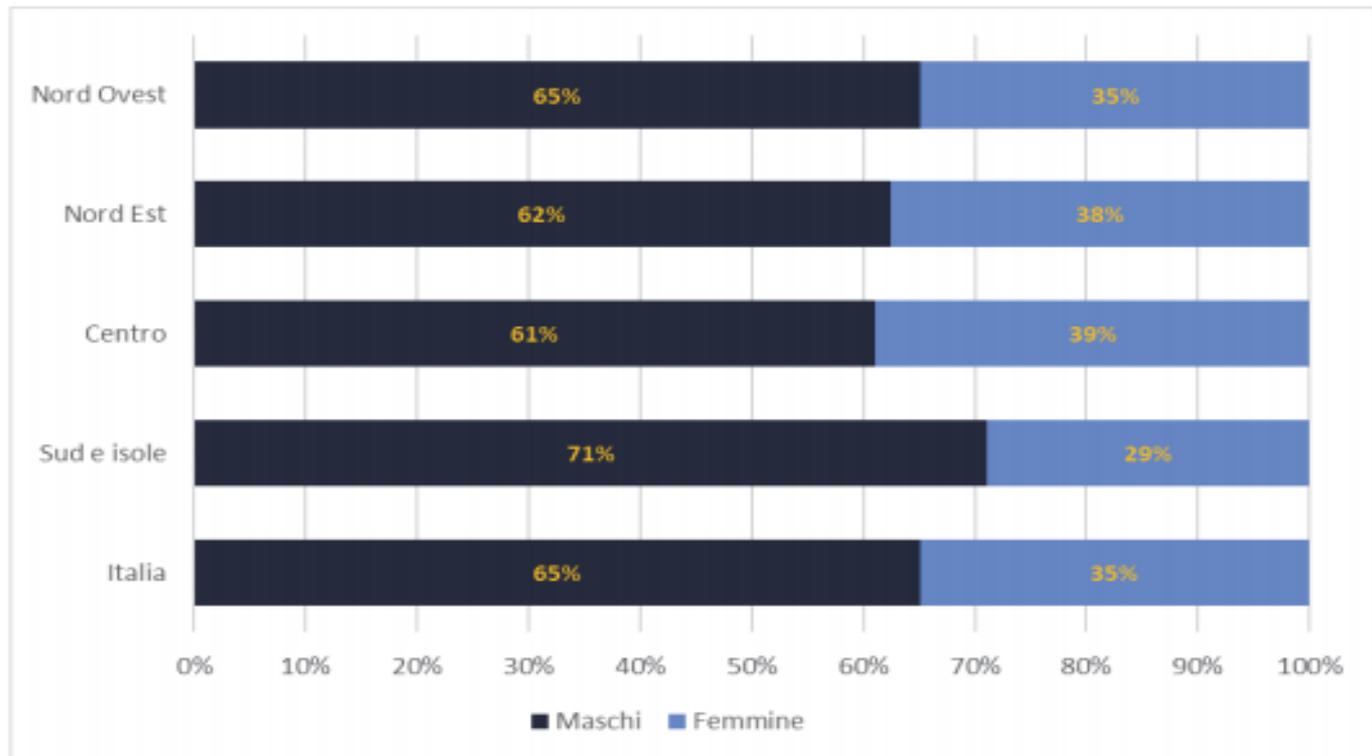


*totale di coloro che svolgono la libera professione come attività principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

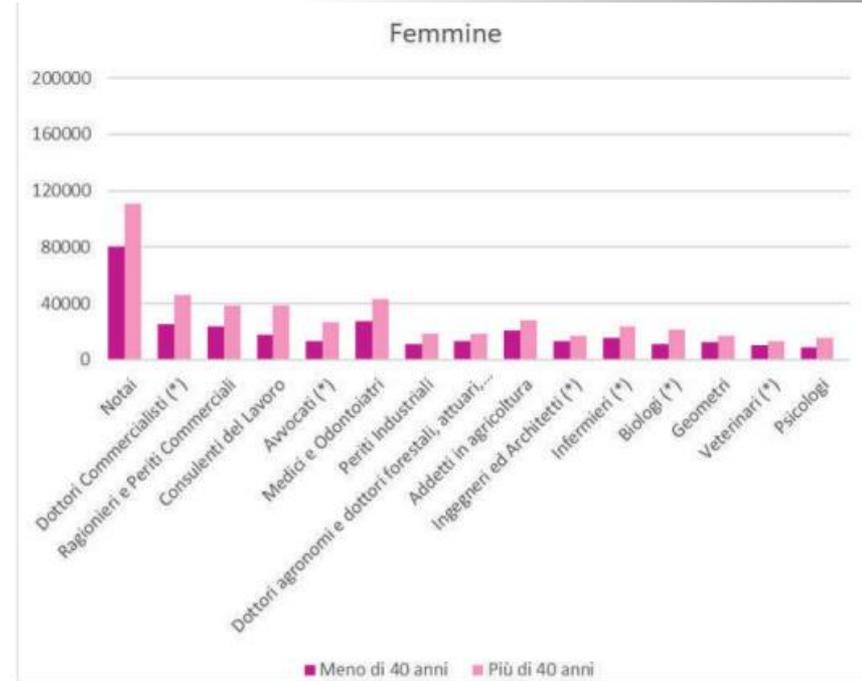
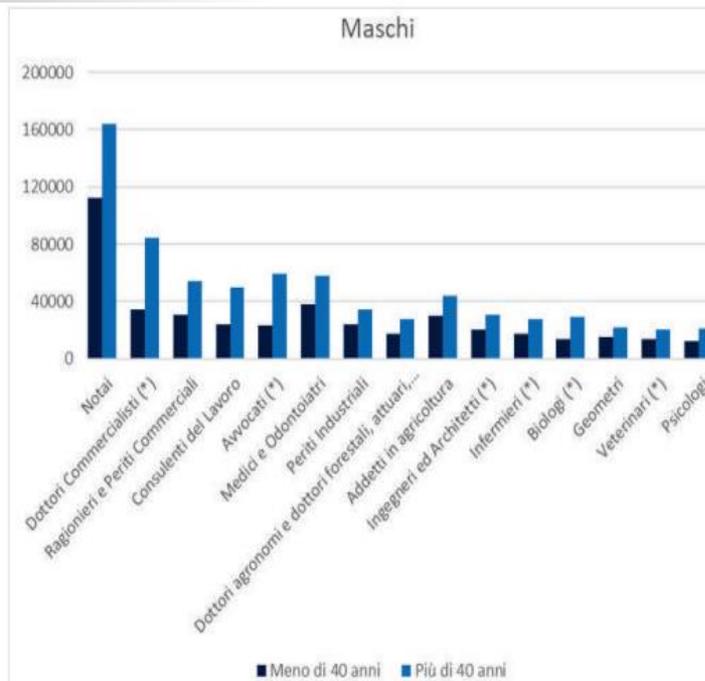
Qualunque sia il settore, le donne sono in minoranza: libere professioni

Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

E guadagnano considerevolmente meno: libere professioni



(*) dati 2014.

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati AdEPP

Imprenditoria: dati più confortanti

- ✓ Nel 2018 l'Italia contava 1.337.000 donne imprenditrici (+3,3% rispetto al 2017)
- ✓ Le imprese femminili sono il 21,93% del totale delle imprese iscritte nei registri delle Camere di Commercio
- ✓ 368 nuove imprese femminili al giorno nel 2018 per un totale di 95.672 imprese femminili – il tasso di «natalità» è del 7,2% contro il 5.3% delle imprese maschili
- ✓ Il 12,4% delle imprese femminili sono guidate da under 35
- ✓ Siamo al secondo posto in Europa, dietro al Regno Unito, per numero di imprese femminili
- ✓ Le imprese al femminile registrano un fatturato di 290,3mld di Euro

Il numero totale delle imprese esistenti in Italia è pari a circa 6 milioni, di cui circa 1.3 milioni artigiane (dati ISTAT)

Lavoro dipendente

Numero lavoratori in Italia: circa 25 milioni

Numero lavoratori dipendenti: circa 18 milioni

Di cui donne: circa 8 milioni

OCCUPATI PER PROFILO PROFESSIONALE E NATURA DELL'OCCUPAZIONE (in migliaia) – periodo gennaio-settembre 2018

ITALIA	PROFILO PROFESSIONALE	DONNE	TOTALE	Incidenza donne per ogni profilo professionale (%)
DIPENDENTI	dirigente	131	407	32,2
	quadro	557	1.238	45,0
	impiegato	4.417	7.700	57,4
	operaio	2.945	8.408	35,0
	apprendista	55	147	37,4
	lavoratore a domicilio	5	6	83,3
	Totale		8.110	17.906

Meno pagate fin dall'inizio

	Donne 	Uomini 
Stipendio medio	€ 27.228	€ 30.676
Stipendio laureati	€ 33.581	€ 45.424
Stipendio dirigenti	€ 91.675	€ 102.847
Stipendio quadri	€ 52.105	€ 54.399
Stipendio impiegati	€ 29.299	€ 32.715
Percentuale di ragazzi tra i 14 e i 17 anni che recepiscono una paghetta	42,1%	53,2%

Fonte: JobPricing 2017, Istat 2016

Le donne in Italia guadagnano 1/5 in meno dei colleghi

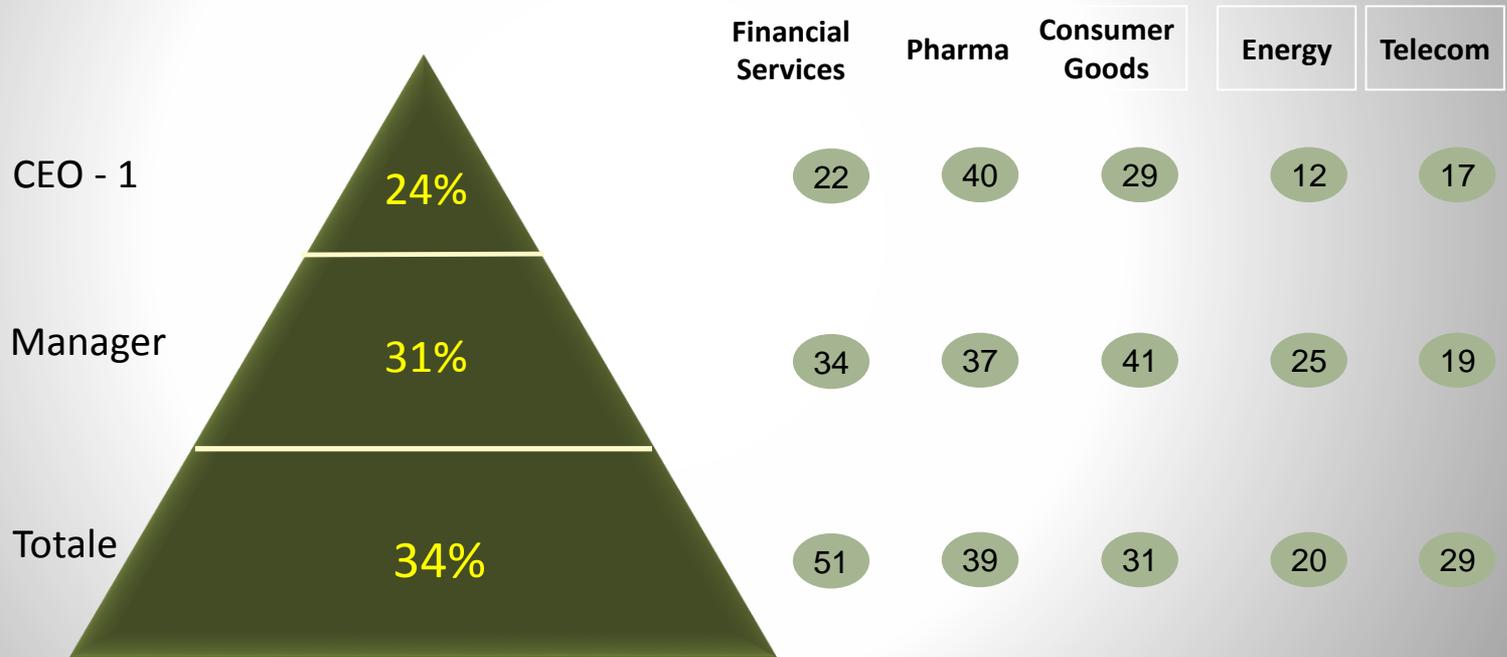
I dati ufficiali per l'Italia sono "falsati" dal peso del settore pubblico, dove i salari sono fissi e quindi il pay gap medio è del 6%. Se si considerasse invece solo il settore privato questo gap salirebbe al 19,6% a parità di ore lavorate.

1	Romania	4,5%	16	Portugal	14,9%
2	Luxembourg	5,4%	17	Hungary	15,1%
3	Italy	6,1%	18	France	15,5%
4	Belgium	6,6%	19	Denmark	16,0%
5	Slovenia	7,0%	20	Netherlands	16,1%
6	Poland	7,7%	21	Iceland	16,7%
7	Croatia	10,4%	22	Latvia	17,3%
8	Malta	10,6%	23	Finland	18,4%
9	Lithuania	13,3%	24	Switzerland	19,3%
10	Sweden	13,8%	25	Slovakia	19,7%
11	Ireland	13,9%	26	United Kingdom	20,9%
12	Bulgaria	14,2%	27	Austria	22,2%
13	Cyprus	14,2%	28	Germany	22,3%
14	Norway	14,5%	29	Czech Republic	22,5%
15	Spain	14,9%	30	Estonia	28,1%

Nelle aziende il numero delle donne occupate si dimezza all'aumentare della seniority

Distribuzione % delle donne nei vari livelli aziendali

Per settore



Fonte: BCG, Women at the Top, 2017

Agenda

Gender Equality: inquadrriamo il fenomeno

Cosa succede nel mondo del lavoro

Le Istanze Prioritarie di #InclusioneDonna

Le Istanze Prioritarie di #InclusioneDonna

I numeri che abbiamo esaminato dimostrano che i due grandi temi su cui gli interessi delle donne devono convergere e su cui il governo deve adottare misure volte ad eliminare tutti gli aspetti di disuguaglianza di genere sono:

OCCUPAZIONE

RAPPRESENTANZA

OCCUPAZIONE

#Inclusione Donna chiede al governo l'adozione di misure concrete volte al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ **Obiettivo n. 1: Eliminazione del Pay-Gap**
- ✓ **Obiettivo n. 2: Sostegno al reddito della lavoratrice-madre**
- ✓ **Obiettivo n. 3: Congedo parentale e Congedo di paternità obbligatorio**
- ✓ **Obiettivo n. 4: Aumentare la conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne**
- ✓ **Obiettivo n. 5: Agevolazioni alle micro-impresе femminili**
- ✓ **Obiettivo n. 6: Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste**
- ✓ **Obiettivo n. 7: Incentivi a favore delle donne nelle professioni**

RAPPRESENTANZA

#InclusioneDonna chiede al governo l'adozione di misure concrete volte al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ **Obiettivo n. 1: Rinnovo ed estensione legge Golfo-Mosca**
- ✓ **Obiettivo n.2: Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management**
- ✓ **Obiettivo n. 3: Istituzione Commissione Parlamentare per le Pari Opportunità**

L'impegno delle organizzazioni firmatarie

LE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE SI IMPEGNANO, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze ed utilizzando la propria professionalità:

1. a promuovere azioni positive da realizzare insieme agli uomini per affermare i valori dell'inclusione, e del rispetto della persona e della diversità;
2. a monitorare l'attuazione dei provvedimenti che mirano a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di occupazione e rappresentanza evidenziati, utilizzando i criteri di misurazione forniti dal governo e sviluppando appositi indicatori di progresso sui temi chiave di ciascuna organizzazione firmataria;
3. a divulgare i risultati di tali analisi negli incontri e nelle comunicazioni gestiti da ciascuna organizzazione firmataria.