



REGIONE DEL VENETO

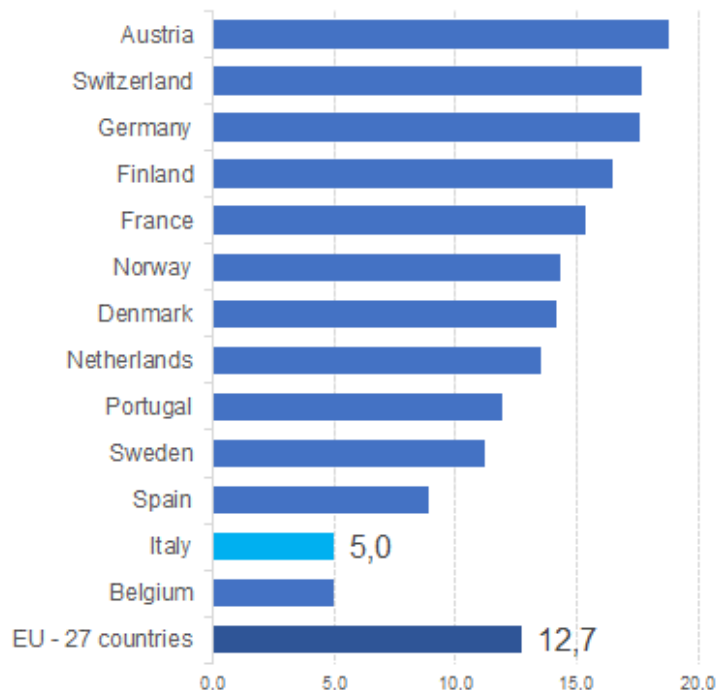
LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL LAVORO. Una riflessione

Tiziano Barone | Direttore Veneto Lavoro

10 novembre 2023

GENDER PAY GAP

è la differenza media tra i salari orari percepiti da uomini e donne espressa in termini percentuali

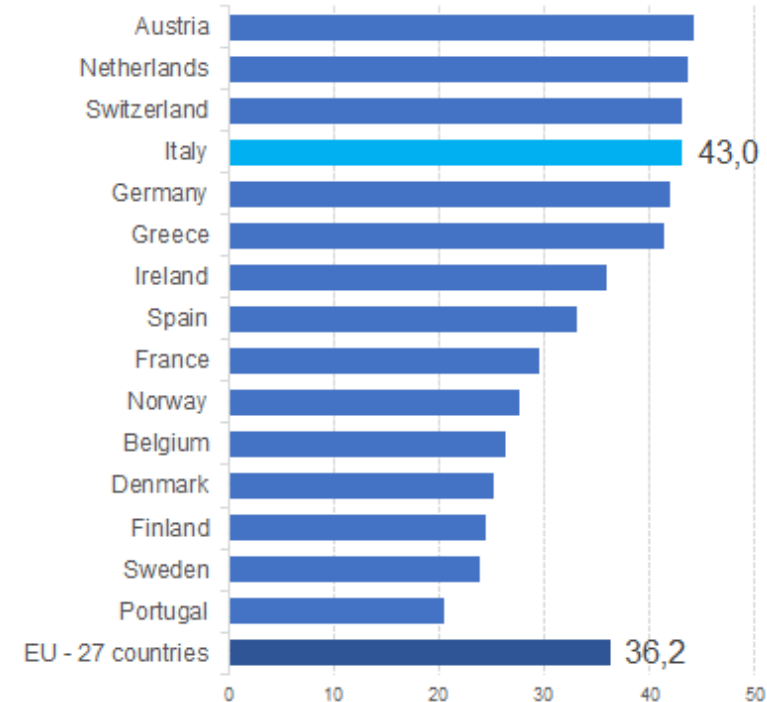


Fonte: Gender pay gap in unadjusted form, Eurostat. 2021

Calcolato per le imprese con 10 o più dipendenti, prendendo in esame i salari orari, includendo sia i contratti di lavoro full-time sia i part-time, escludendo l'apprendistato e le forme di lavoro irregolare ed informale. Sono considerati tutti i settori escluso il settore agricolo e forestale, la gestione amministrativa delle pubbliche amministrazioni e della difesa e posizioni lavorative in enti sovranazionali.

Il «GENDER PAY GAP» (GPG) è la principale misura strutturata per avere un'idea del divario retributivo di genere ma la presenza di un valore positivo non segna per forza la presenza di questo tipo di dinamica. Il GPG non considera infatti alcuni aspetti che potrebbero in parte spiegare la divergenza che sussiste tra retribuzioni maschili e femminili. Per esempio, l'utilizzo del salario orario è funzionale per appianare i contratti di lavoro full-time e part-time ma non permette di cogliere le diverse concentrazioni tra i due tipi di contratto. Non si considerano inoltre le differenze che sussistono a livello di occupazione. Per questo, è stato elaborato il Gender Overall Earnings Gap

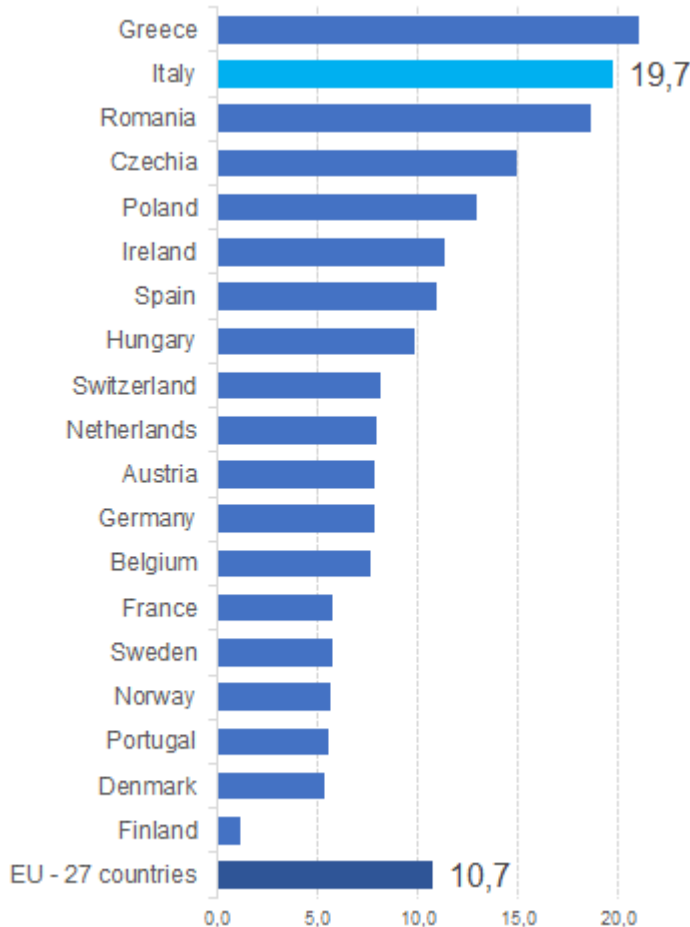
GENDER OVERALL EARNINGS GAP



Fonte: Gender overall earnings gap, Eurostat. 2018

Misura l'impatto di tre fattori combinati: i guadagni orari medi; la media mensile del numero di ore retribuite (prima di qualsiasi aggiustamento per lavoro part time); il tasso di occupazione, sul reddito medio di tutte le donne in età lavorativa - che siano occupate o meno - rispetto agli uomini.

GENDER EMPLOYMENT GAP per misurare il divario occupazionale di genere



Fonte: Gender employment gap, Eurostat. 2022

Eurostat ha elaborato questo indicatore che viene definito come la differenza tra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni in relazione al lavoro formale e regolarmente retribuito.

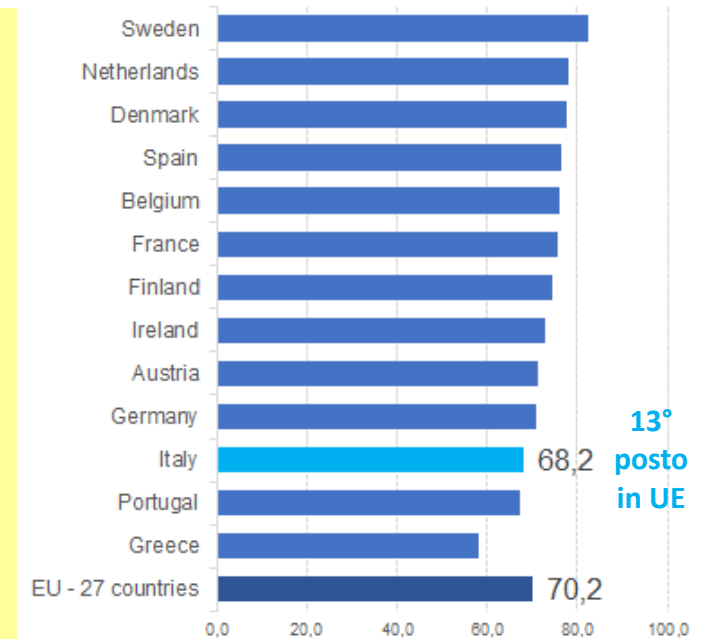
In Europa, Grecia e Italia sono prime per divario di genere nell'occupazione. La Grecia è il primo paese Ue per differenza di genere rispetto al tasso di occupazione: ben 21 punti percentuali. Seguono l'Italia, con 19,7 punti, e la Romania, con 18,6. Ultimi alcuni paesi scandinavi e baltici, in particolare la Finlandia (poco più di 1 punto - 1,2 - di differenza).

GENDER EQUALITY INDEX

è uno strumento che analizza il livello di uguaglianza di genere raggiunto dai diversi Paesi europei

Sviluppato da EIGE, si basa sull'analisi di numerosi indicatori relativi a diversi ambiti della vita quotidiana in cui le donne rischiano di trovarsi in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini:

- lavoro (tra gli altri, il tasso di occupazione e la durata media della vita lavorativa)
- denaro (stipendio medio e gli individui a rischio povertà)
- conoscenza (titolo di studio)
- tempo (abitudini riguardo il lavoro di cura e la socialità)
- potere (presenza ai vertici della sfera politica, economica e sociale)
- salute (possibilità di accesso ai servizi sanitari, stato di salute).



Fonte: Gender Equality Index, EIGE, 2023

La migliore prestazione dell'Italia (9° posto tra tutti gli Stati membri) riguarda l'ambito della **salute**, in cui ottiene 89,2 punti. Le disuguaglianze di genere sono fortemente pronunciate nell'ambito del «**lavoro**» (65,0 punti), in cui dal 2010 l'Italia occupa costantemente l'ultimo posto tra tutti gli Stati membri. Dal 2020 il punteggio complessivo dell'Italia è aumentato di 3,2 punti. I principali fattori che hanno portato a questo incremento sono stati i miglioramenti nell'ambito del «**tempo**» (+ 8,1 punti) e del «**potere**» (+ 5,8 punti). Sono completamente assenti miglioramenti nell'ambito del «**denaro**».

GLOBAL GENDER GAP INDEX (nel 2023, Italia al 79° posto)

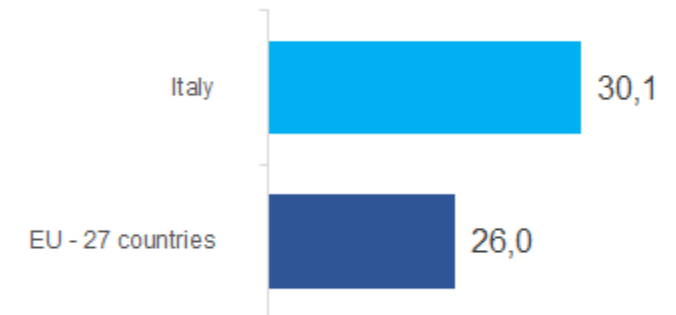
Elaborato dal World Economic Forum, fornisce un quadro che mostra l'ampiezza e la portata della divario di genere in tutto il mondo in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione

GENDER WAGE GAP INDEX

Elaborato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), misura il divario salariale di genere definito come la differenza tra i salari medi maschili e femminili divisa per i salari medi maschili.

Elaborato da Eurostat, misura divario pensionistico di genere) è la differenza percentuale nel reddito pensionistico tra donne e uomini. Viene calcolato come la differenza tra la pensione media di un uomo e la pensione media di una donna, espressa in percentuale rispetto a quella dell'uomo.

GENDER PENSION GAP

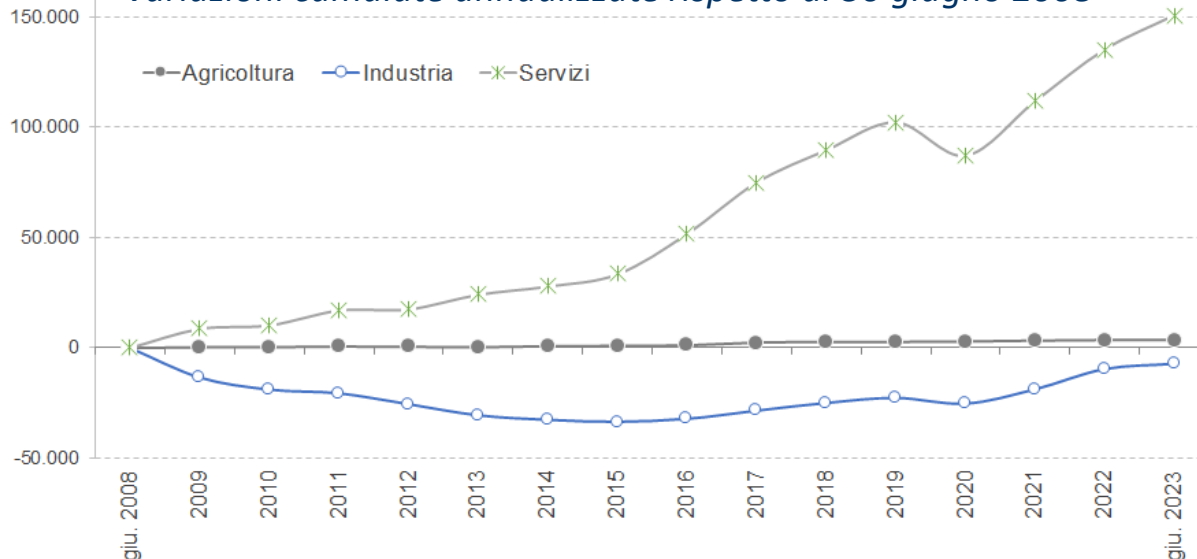


Fonte: Gender pension gap (%), 65 anni e più, Eurostat, 2022

IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO. I DATI VENETO LAVORO

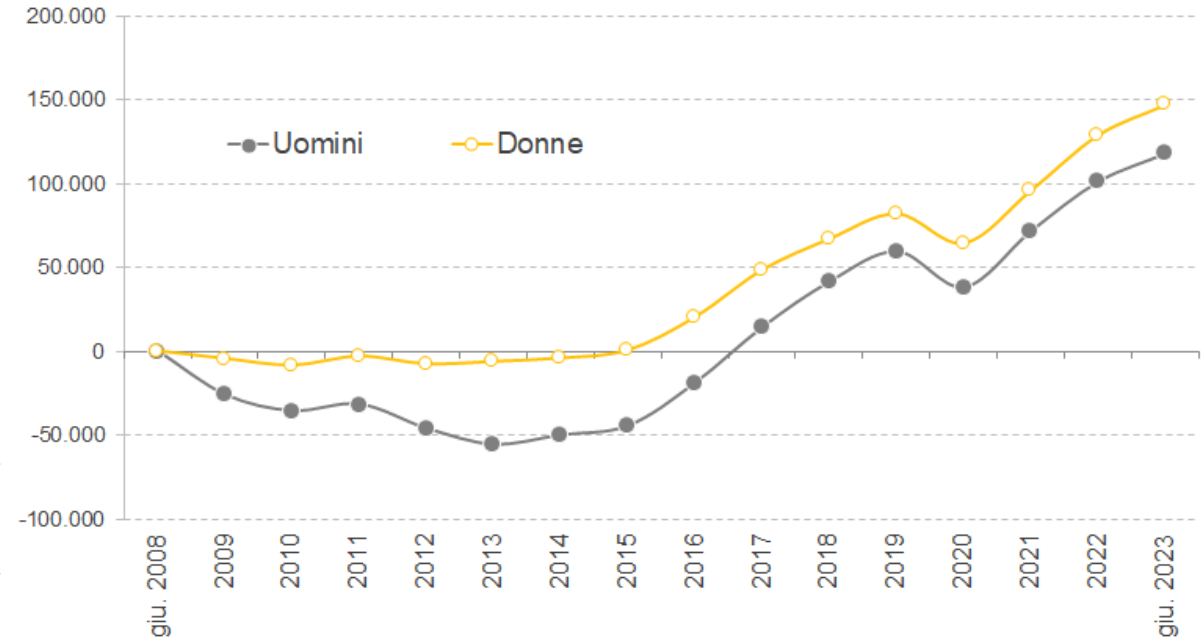
Nel corso degli ultimi anni, si assiste ad un rafforzamento delle posizioni di lavoro dipendente sia per le donne sia per gli uomini. Le donne sono coloro che hanno subito meno le ripercussioni della grande crisi del 2008. Dal 2015, si osserva un incremento di circa 150mila posizioni di lavoro

Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per settore DONNE Variazioni cumulate annualizzate rispetto al 30 giugno 2008



* Tempo indet., apprendistato, tempo det., missioni in sommin. Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* per genere. Variazioni cumulate annualizzate rispetto al 30 giugno 2008



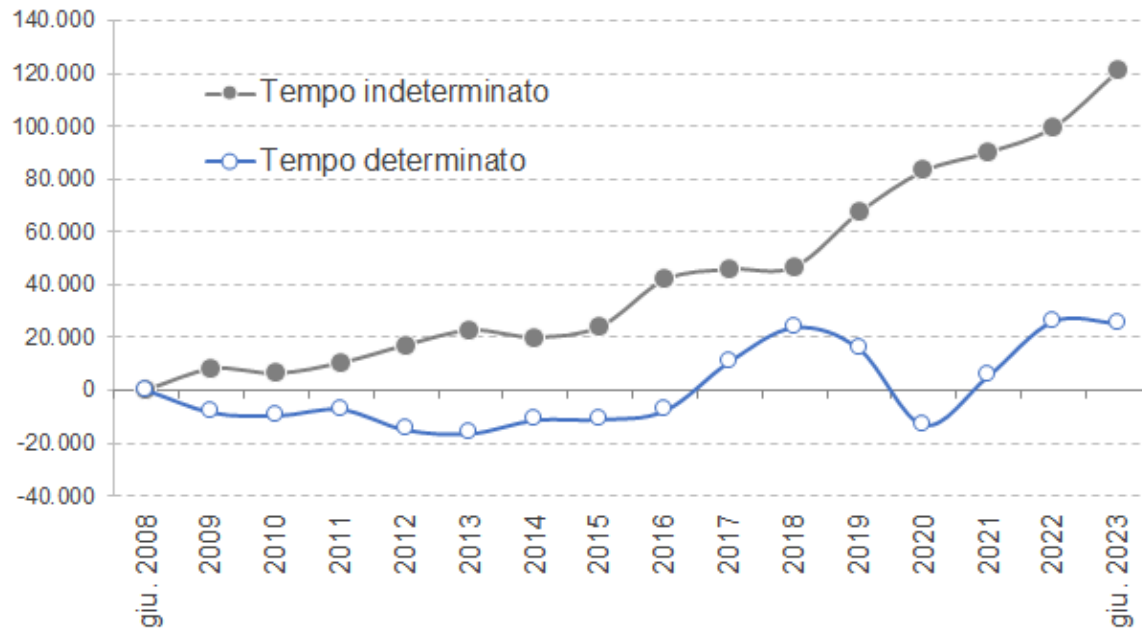
* Tempo indet., apprendistato, tempo det., sommin. Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

Guardando alle sole donne, la crescita delle posizioni di lavoro dipendente è trainata (quasi esclusivamente) dai servizi; nell'industria si recuperano le posizioni di lavoro perse con la grande crisi del 2008.

IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO. I DATI VENETO LAVORO

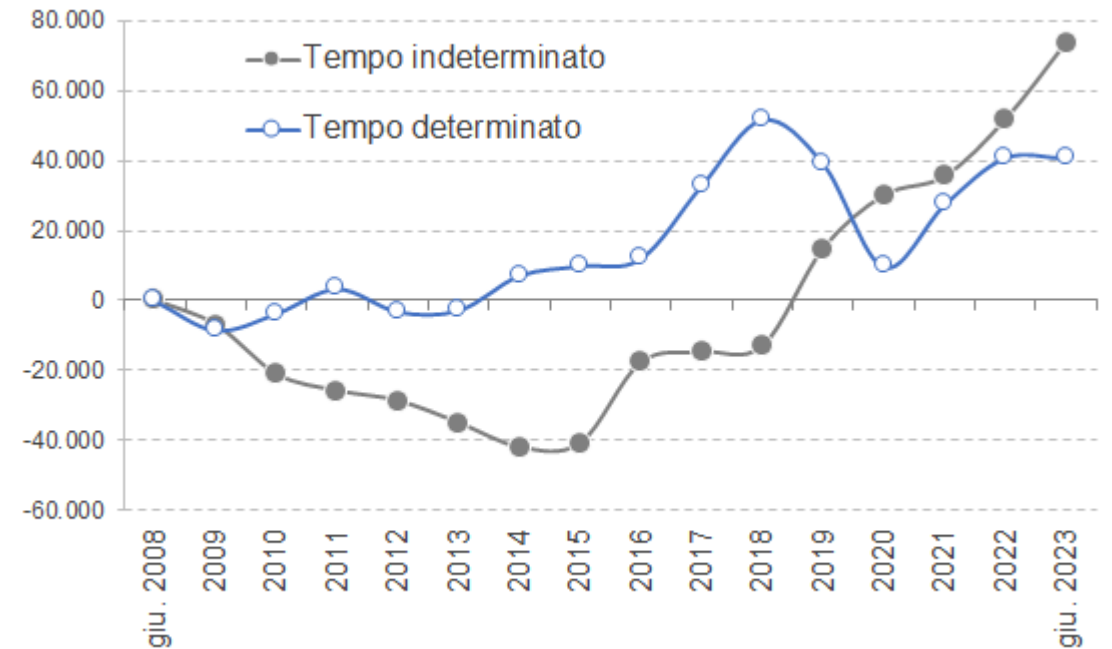
Sia per gli uomini, sia per le donne, la crescita delle posizioni di lavoro in essere è trainata dal tempo indeterminato

*Veneto. Posizioni di lavoro dipendente per contratto DONNE
Variazioni cumulate annualizzate rispetto al 30 giugno 2008*



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

*Veneto. Posizioni di lavoro dipendente per contratto UOMINI
Variazioni cumulate annualizzate rispetto al 30 giugno 2008*



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

Veneto. Flussi di assunzioni per genere. Totale e part-time

	Donne					Uomini				
	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Somministrato	Totale	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Somministrato	Totale
Totale assunzioni										
2019	48.206	20.338	239.086	56.479	364.109	74.333	27.243	268.074	81.476	451.126
2020	40.934	12.840	185.822	44.821	284.417	55.086	18.605	220.045	57.694	351.430
2021	46.447	18.179	233.331	62.176	360.133	67.367	26.040	256.294	77.667	427.368
2022	55.599	20.773	271.705	65.424	413.501	82.745	27.609	281.442	79.330	471.126
1° SEM.2023	27.864	11.067	136.105	29.342	204.378	44.744	13.587	153.724	38.026	250.081
di cui: PART-TIME										
2019	24.222	7.767	106.697	30.126	168.812	15.310	4.638	63.944	16.878	100.770
2020	18.376	4.674	81.155	22.107	126.312	10.553	2.935	50.384	11.584	75.456
2021	18.661	6.174	103.852	29.992	158.679	10.921	3.835	59.456	14.302	88.514
2022	22.802	7.182	118.172	30.504	178.660	12.686	4.281	66.039	14.522	97.528
1° SEM.2023	12.098	3.900	58.966	13.368	88.332	7.063	2.213	35.004	6.966	51.246
% PART-TIME SU TOT.										
2019	50%	38%	45%	53%	46%	21%	17%	24%	21%	22%
2020	45%	36%	44%	49%	44%	19%	16%	23%	20%	21%
2021	40%	34%	45%	48%	44%	16%	15%	23%	18%	21%
2022	41%	35%	43%	47%	43%	15%	16%	23%	18%	21%
1° SEM.2023	43%	35%	43%	46%	43%	16%	16%	23%	18%	20%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

*Italia e Nord Est.
Part-time involontario
(calcolato sul totale part time)*

	Donne	Uomini
Italia		
2018	60,2	74,8
2019	60,6	74,1
2020	61,1	74,2
Nord Est		
2018	49,3	62,4
2019	50,6	58,7
2020	49,9	62,7

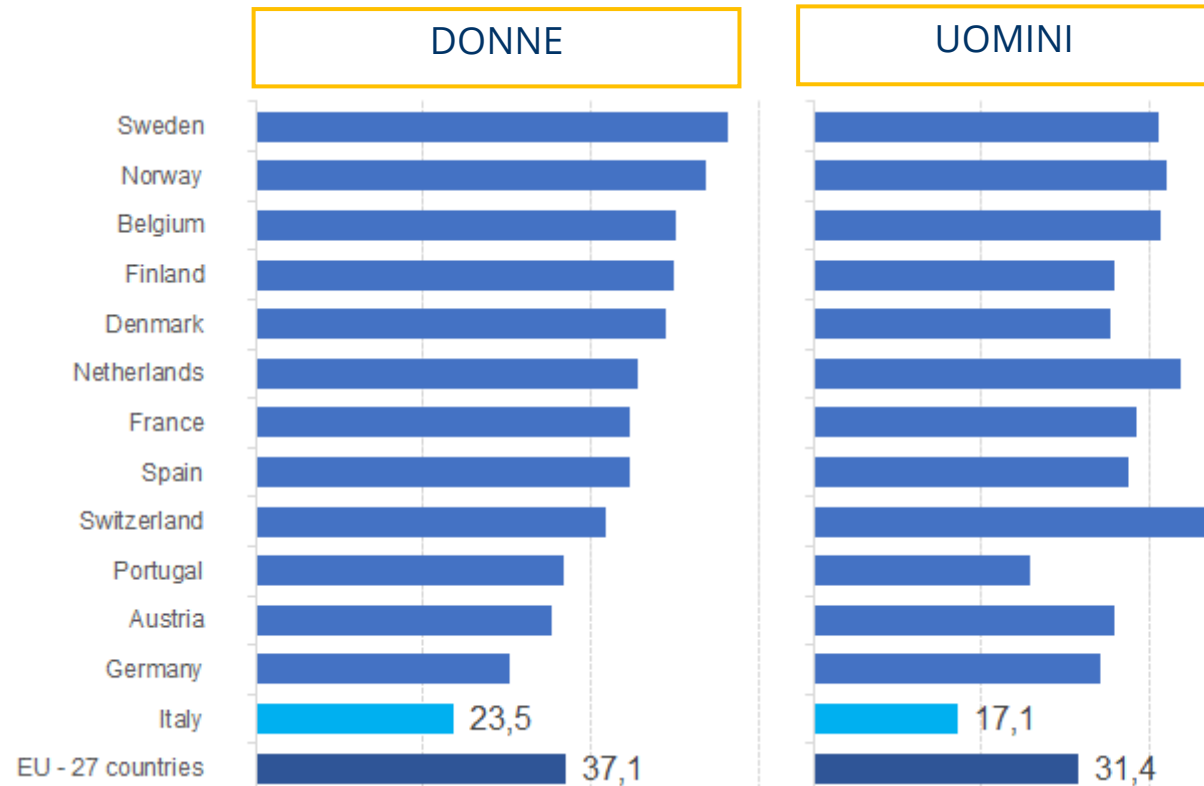
Tasso di part time involontario 15 anni e oltre (su 100 occupati part-time dipendenti e indipendenti 15 anni e oltre). Fonte: Istat RFL (estrazione 9 novembre 2023)

Le cause del divario salariale sono complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto e si va oltre la questione di ottenere pari retribuzione a parità di lavoro.

PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

	MF	M	F
Italia	60,1	69,2	51,1
Lombardia	68,2	75,8	60,4
Veneto	67,8	75,7	59,8
Emilia-Romagna	69,7	76,0	63,4
EU - 27 countries	69,8	74,7	64,9
Belgium	66,5	69,8	63,2
Vlaams Gewest	71,5	74,4	68,5
Germany	76,9	80,6	73,1
Baden-Württemberg	78,9	82,9	74,8
Bayern	80,1	84,0	76,1
Nordrhein-Westfalen	74,3	78,4	70,1
Spain	64,4	69,3	59,5
País Vasco	68,4	71,8	65,1
Cataluña	69,0	72,4	65,6
Comunitat Valenciana	64,3	69,6	59,1
France	68,1	70,8	65,6
Île de France	70,1	73,0	67,5
Rhône-Alpes	71,2	74,0	68,4
Netherlands	81,8	85,4	78,1
Austria	74,0	78,0	70,0
Finland	74,3	74,7	73,9
Helsinki-Uusimaa	76,5	77,3	75,7
Sweden	77,1	79,4	74,7
Stockholm	79,8	81,6	77,9
Östra Mellansverige	73,1	75,2	70,9

NONOSTANTE, nei Paesi UE, le donne laureate superino gli uomini laureati...



Tertiary education (levels 5-8), Popolazione 25-64 anni (%). Fonte: Eurostat. 2022

Le cause del divario salariale sono complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto e si va oltre la questione di ottenere pari retribuzione a parità di lavoro.

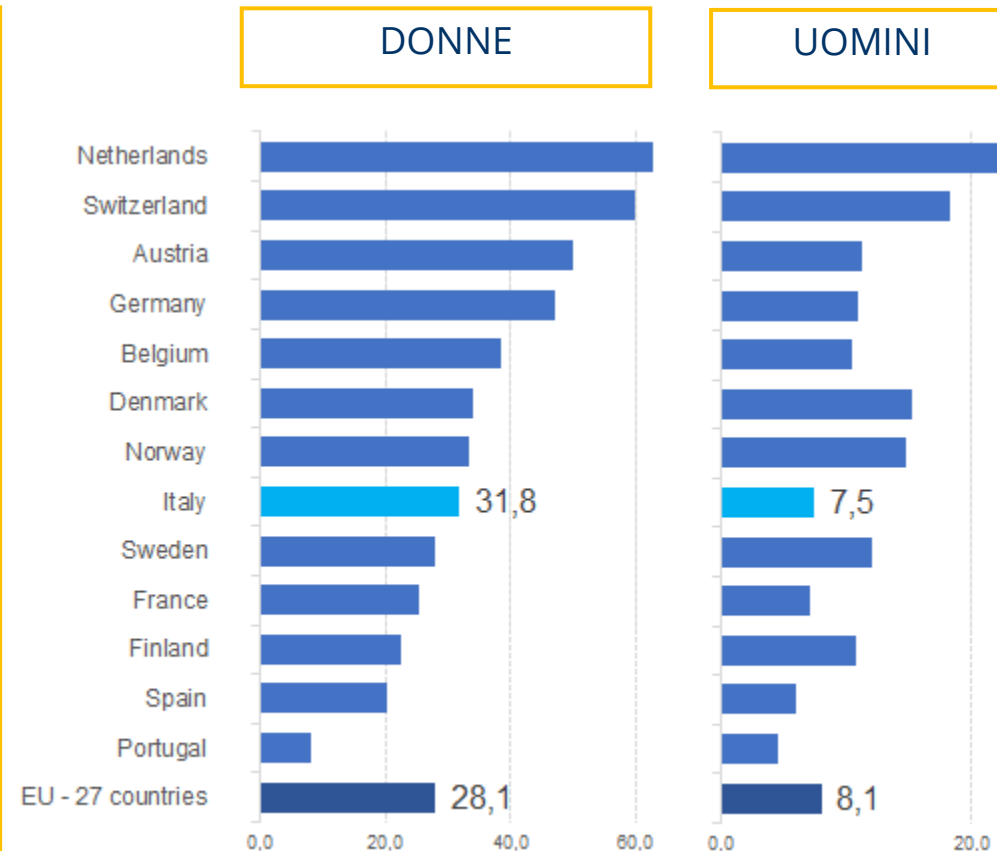
PART TIME

In media, le donne svolgono più ore di lavoro non retribuito, per esempio prendendosi cura dei bambini o badando ai lavori domestici.

Tutto ciò implica una minore disponibilità di tempo per il lavoro retribuito: stando ai dati al terzo trimestre 2022, in Europa quasi un terzo delle donne (30%) lavora part-time, mentre lo fa solo l'8% degli uomini.

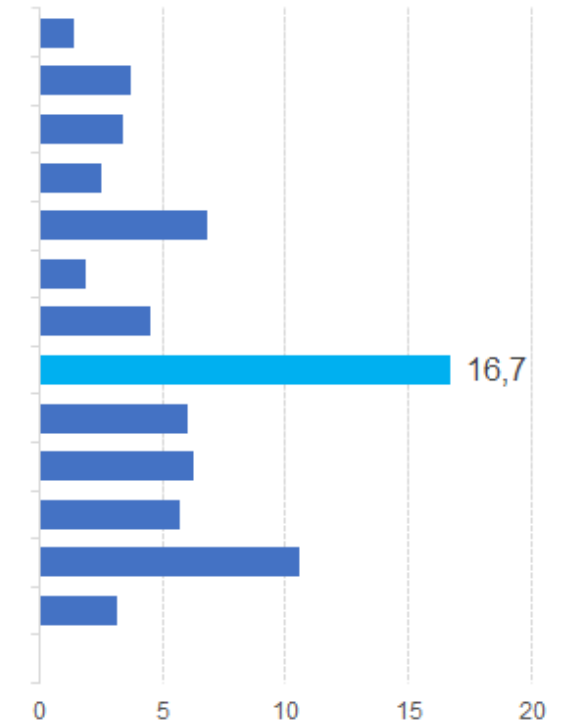
In Italia, le percentuali sono leggermente superiori per le donne (32%) e inferiori per gli uomini (7%).

Quando si tengono in considerazione sia il lavoro non retribuito che quello pagato, inoltre, risulta che le donne lavorano più ore a settimana degli uomini.



Full-time and part-time employment by sex, Occupati 15-64 anni. Fonte: Eurostat. 2022-Q3

Il peso del part time involontario per le donne (sul totale occupati)



Share of involuntary part-timers in total employment (%), Occupate 15-64 anni. Fonte: OCSE. 2022

Le cause del divario salariale sono complesse: ci sono molti fattori di cui tenere conto e si va oltre la questione di ottenere pari retribuzione a parità di lavoro.

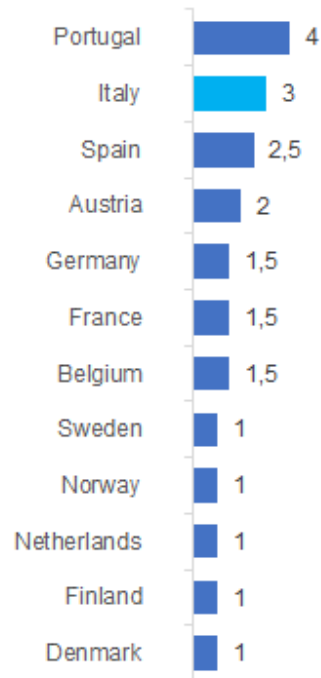
NEL LAVORO

In media, le donne svolgono più ore di **lavoro non retribuito**, per esempio prendendosi cura dei bambini o badando ai lavori domestici.

Influenzate dalle responsabilità familiari, la carriera delle donne è segnata da **interruzioni** secondo modelli che variano da Paese a Paese.

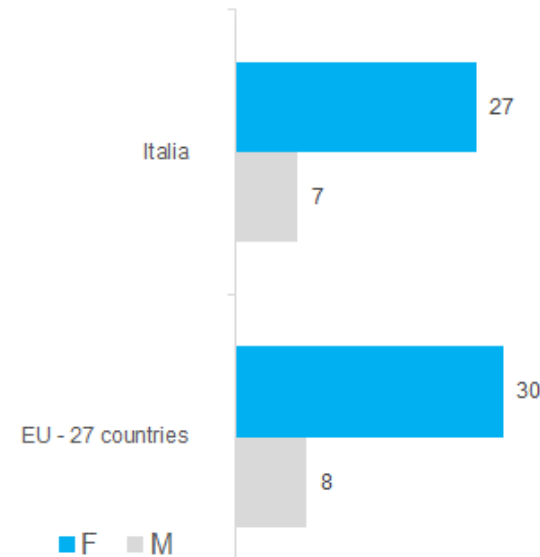
Un'altra causa alla base del divario retributivo di genere è la **sovra-rappresentazione delle donne nei settori a retribuzione relativamente bassa** e la sotto-rappresentazione nei settori a retribuzione più elevata. Ad esempio, le donne continuano a dominare i settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale, anche nei Paesi con tassi di partecipazione al lavoro più elevati per le donne. Altro esempio: in media nel 2022 le donne hanno ricoperto il 35,1% delle posizioni manageriali nell'UE.

Ore dedicate in più dalle donne rispetto agli uomini al lavoro non retribuito



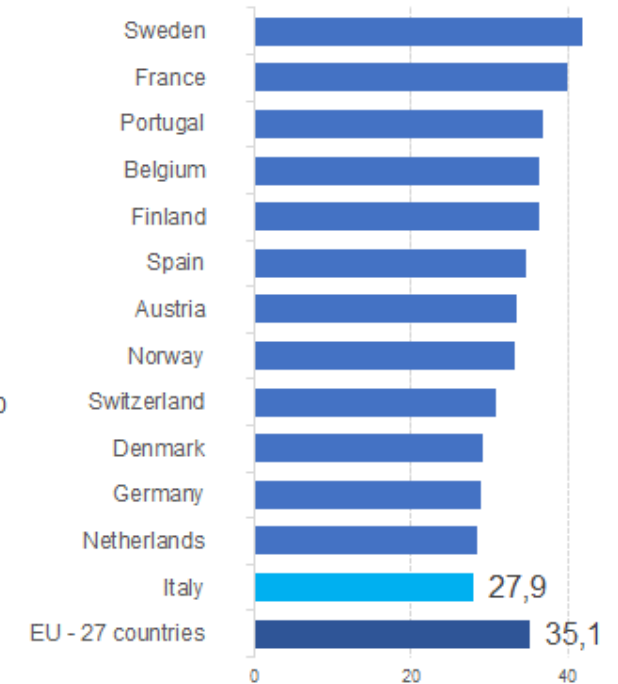
Time spent in paid and unpaid work, by sex, Occupati 15-64 anni. Fonte: OCSE, 2022. Nota: time spent in unpaid work includes: routine housework; shopping; care for household members; child care; adult care; care for non-household members; volunteering; travel related to household activities; other unpaid activities.

Occupati e occupate nell'ambito delle attività educative, della salute e sociali



Employed people in education, human health and social work activities (%), 15-89 employed). Fonte: Eurostat, 2021.

Donne manager



Female share of employment in managerial positions (%). Occupati 15 anni e più. Fonte: Eurostat, 2022.

Scelte professionali influenzate dalle responsabilità familiari

Stereotipi di genere relativi alla divisione delle responsabilità di cura

Minor partecipazione al MDL

Maggior utilizzo partecipazione al lavoro non retribuito

Maggior utilizzo del part time (anche involontario)

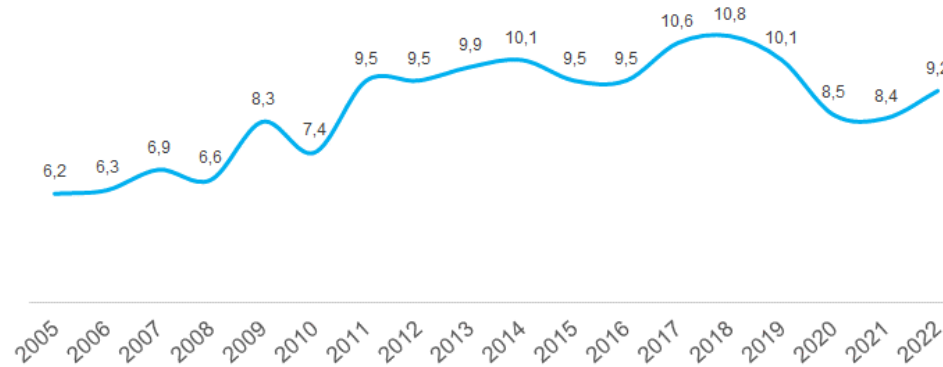
Interruzioni di carriera più frequenti

Segregazione settoriale: più donne nei settori a bassa retribuzione

Meno dirigenti donne

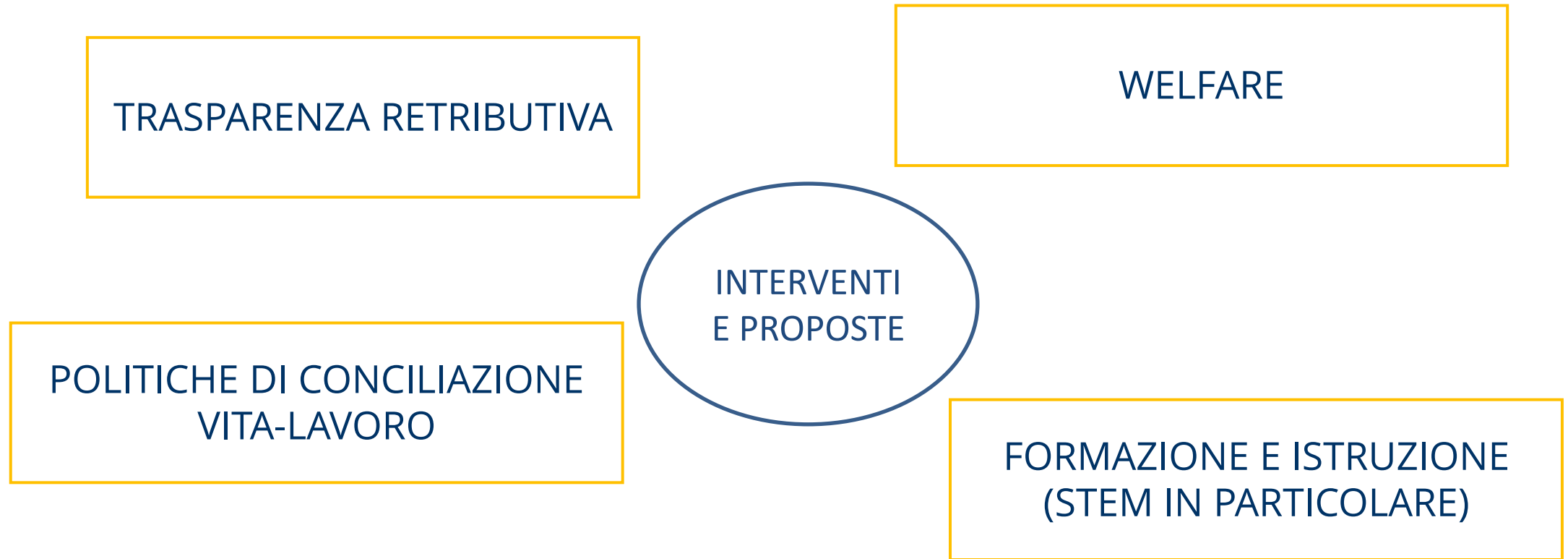
Minor guadagno per ora di lavoro

Il rischio povertà



In-work at-risk-of-poverty rate (%). Occupate 18 anni e più. Fonte: Eurostat.

PENSIONI



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.venetolavoro.it | www.cliclavoroveneto.it



REGIONE DEL VENETO

