

Un'analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

a cura di: Maria De Paola

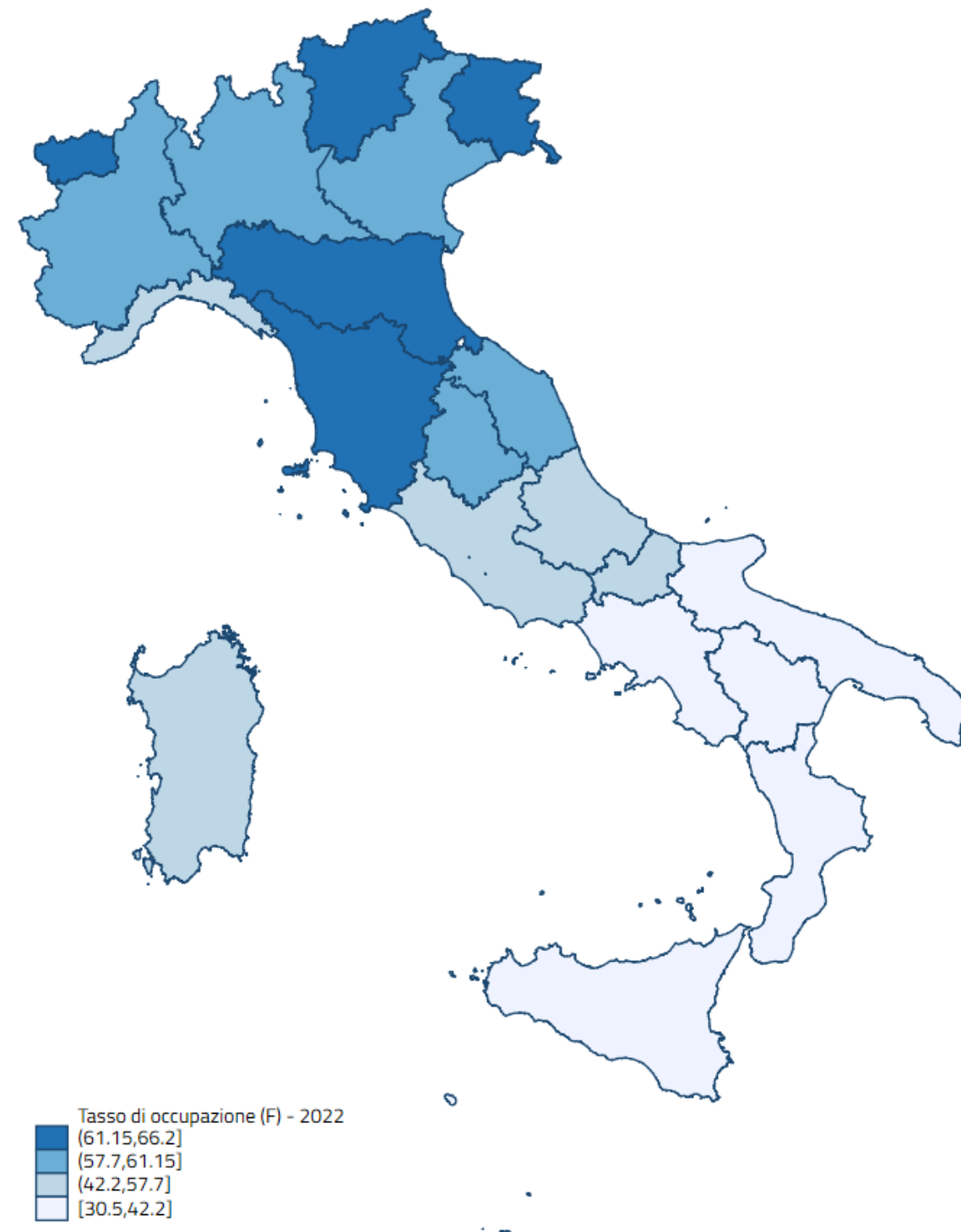
Roma, 21 febbraio 2024

SINTESI DELLA PRESENTAZIONE

- Differenziale occupazionale di genere
- La differenza retributiva di genere nel settore privato
- La differenza retributiva di genere nel settore pubblico
- Sovra-rappresentazione delle donne nel part-time
- Soffitto di cristallo
- Segregazione occupazionale
- Differenziali occupazionali e retributivi territoriali

DIFFERENZIALE OCCUPAZIONALE DI GENERE

Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) nel 2022 è stato pari a circa il 51,1%, mentre quello maschile ha superato il 69,2%



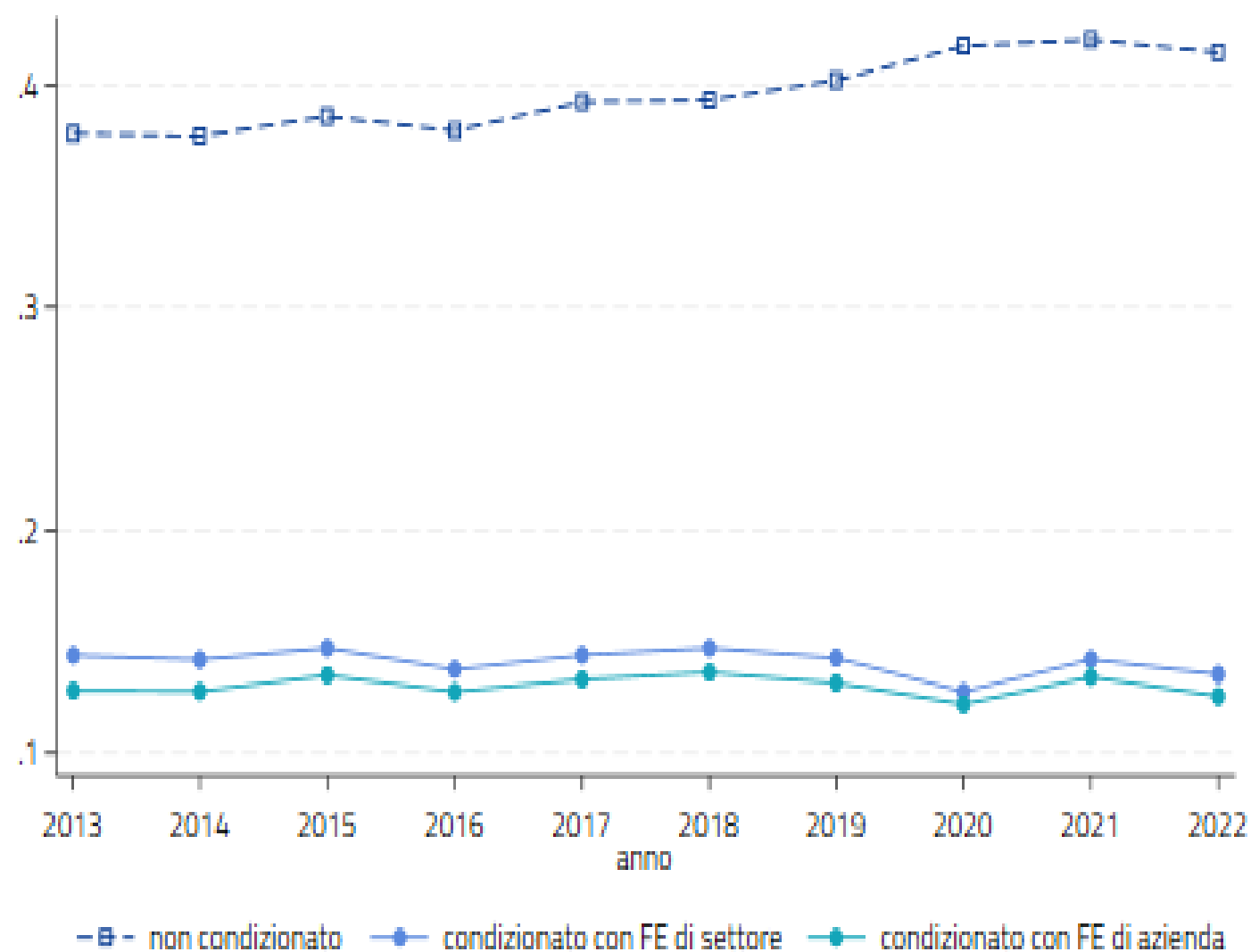
Il divario occupazionale medio nell'Unione Europea è di circa 10 punti percentuale, mentre in Italia è di circa 18 punti percentuali

I DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE: SETTORE PRIVATO

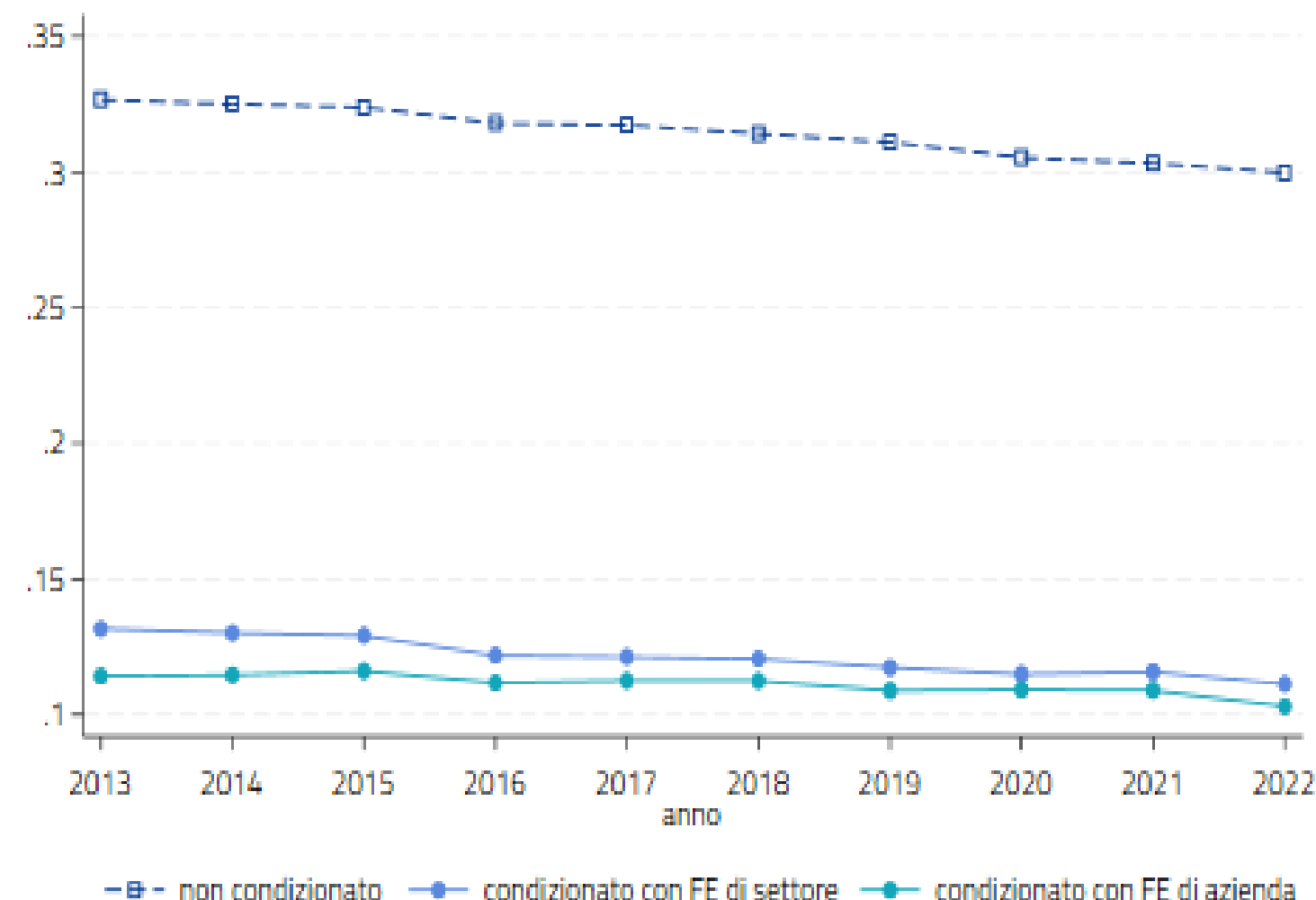
Nel settore privato le retribuzioni annue percepite dalle donne sono in media di circa il 40% inferiori a quelle percepite dagli uomini. Questa differenza deriva da differenze nel salario orario medio e da differenze nel numero medio di ore lavorate all'anno.

Nei dati INPS non abbiamo salario orario.....guardando a salario giornaliero il gap è di circa il 30%

Gender Gap - Retribuzione annua nominale

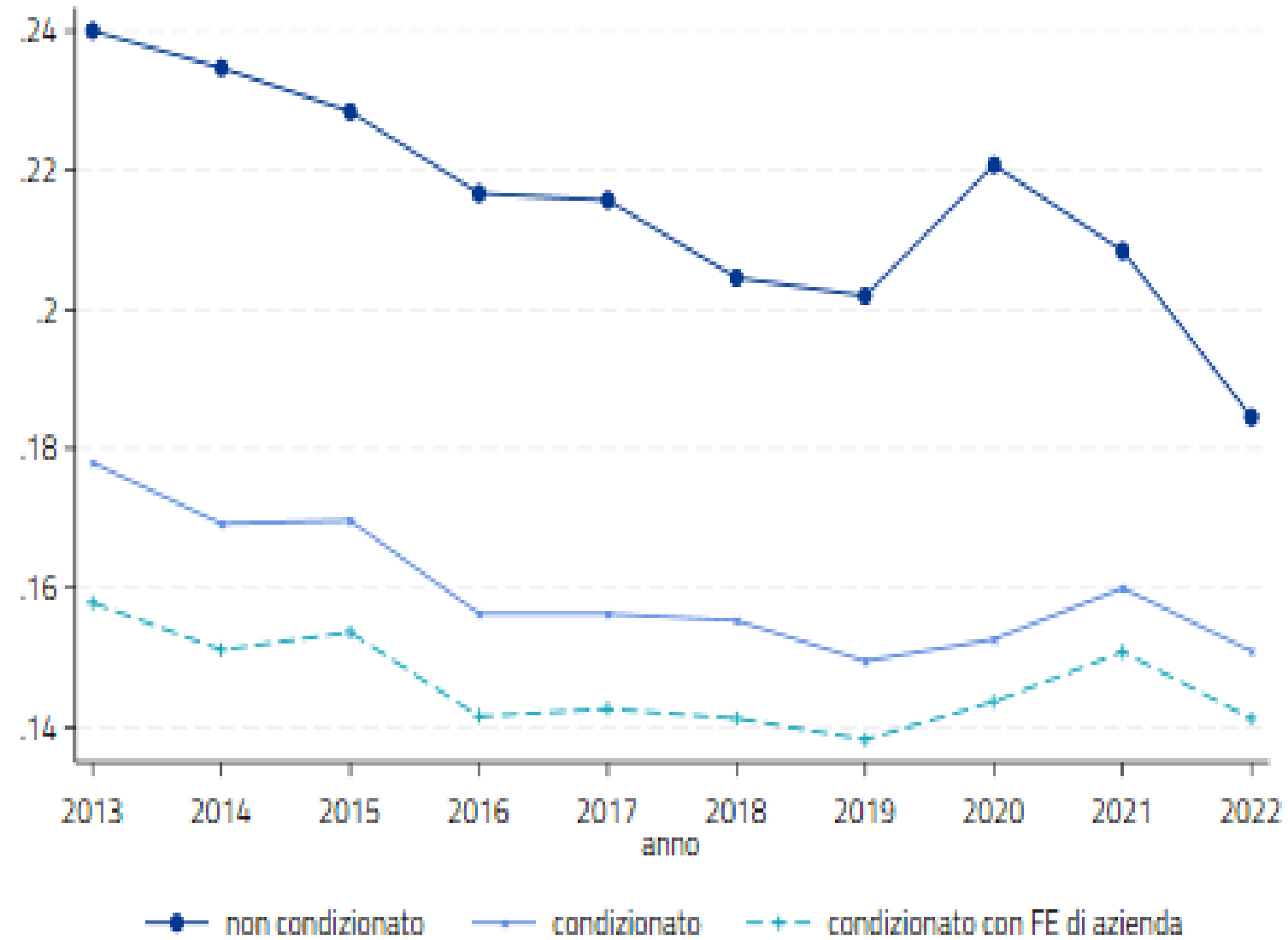


Gender Gap- Retribuzione giornaliera nominale

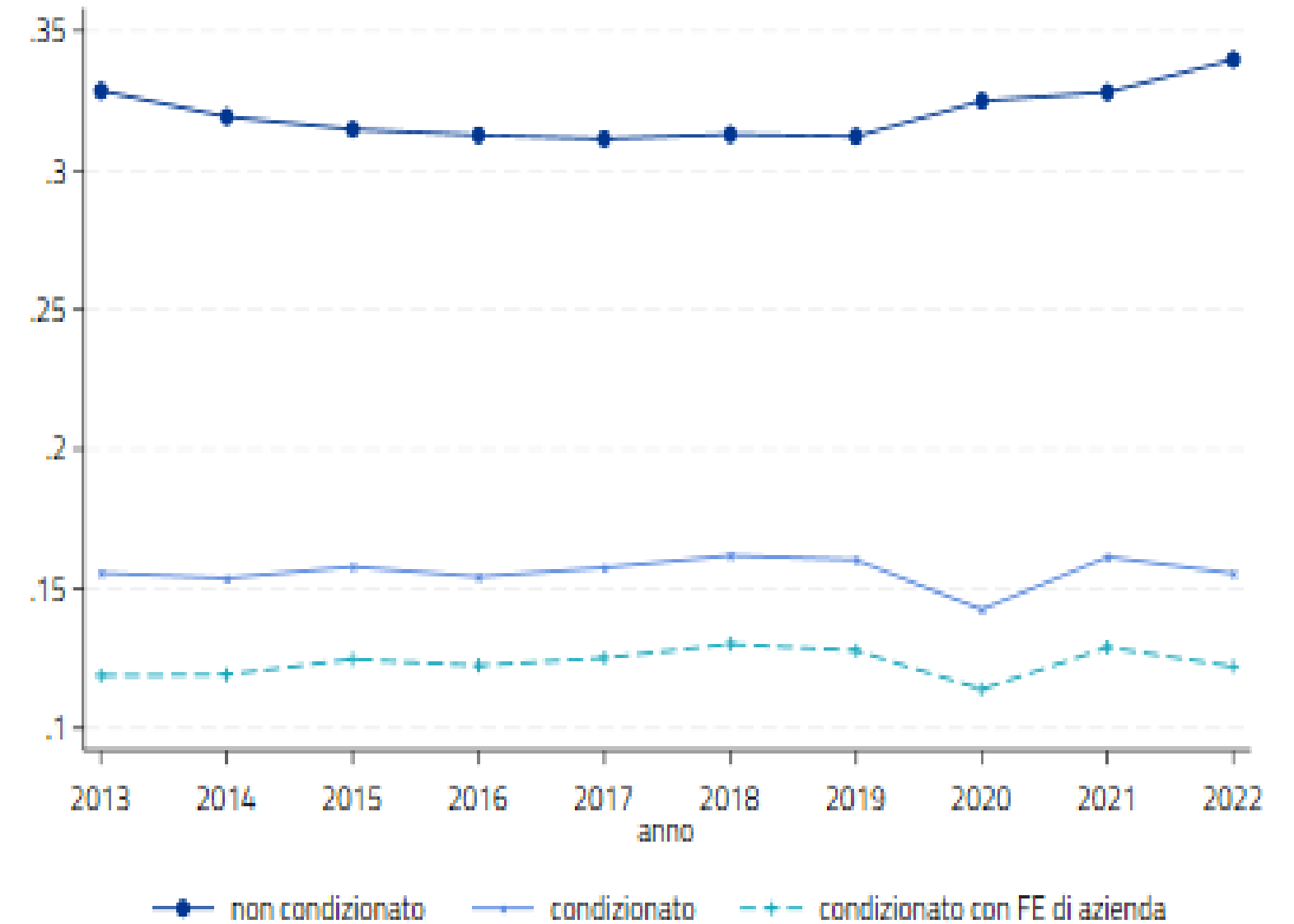


I DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE: SETTORE PRIVATO Industria vs Servizi

INDUSTRIA Gender Gap - Retribuzione annua nominale



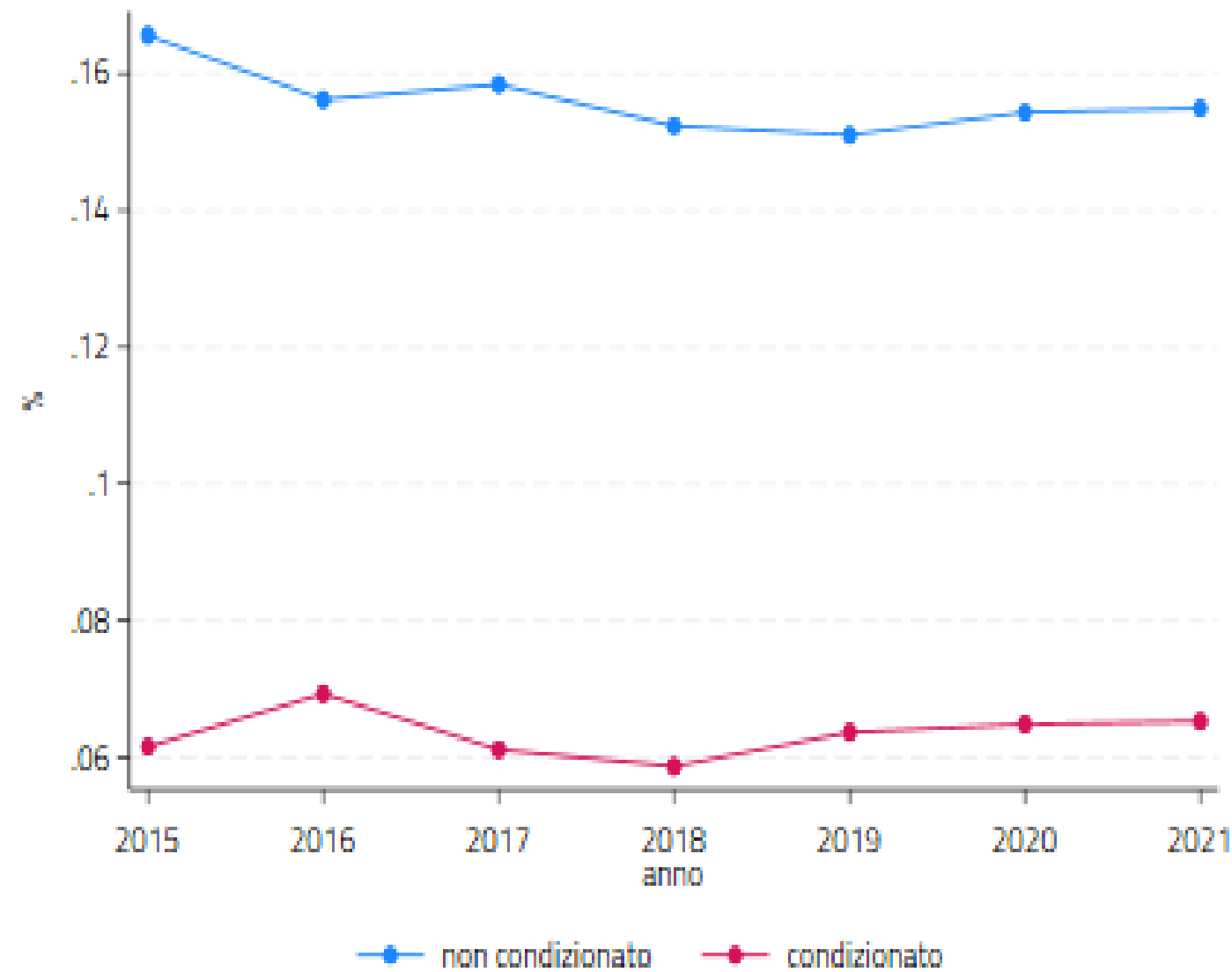
SERVIZI Gender Gap- Retribuzione annua nominale



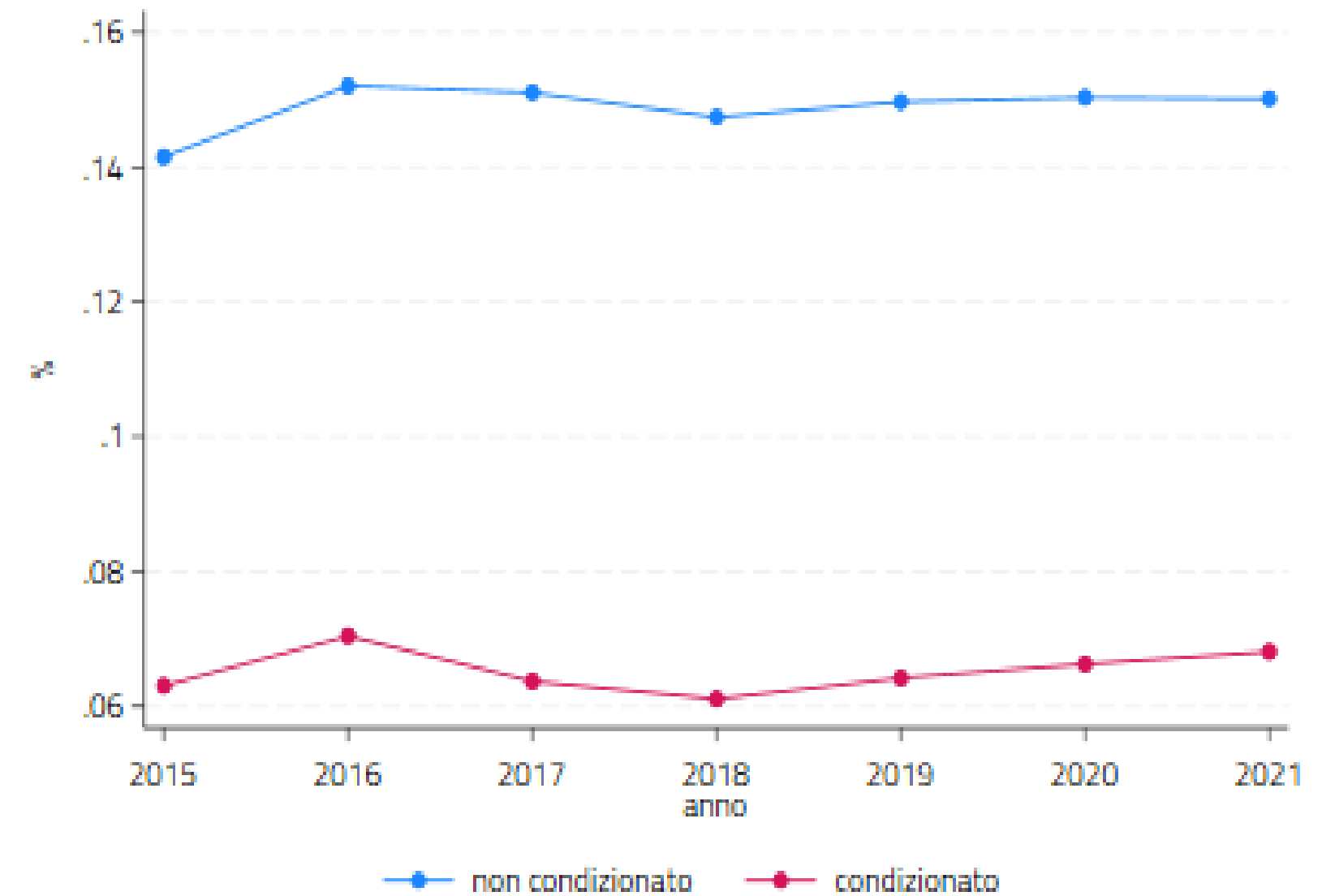
I DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE: SETTORE PUBBLICO

Nel settore pubblico le retribuzioni annue percepite dalle donne sono in media di circa il 16% inferiori a quelle percepite dagli uomini, mentre il gap nel salario giornaliero è di circa il 15%

Gender Gap - Retribuzione annua nominale

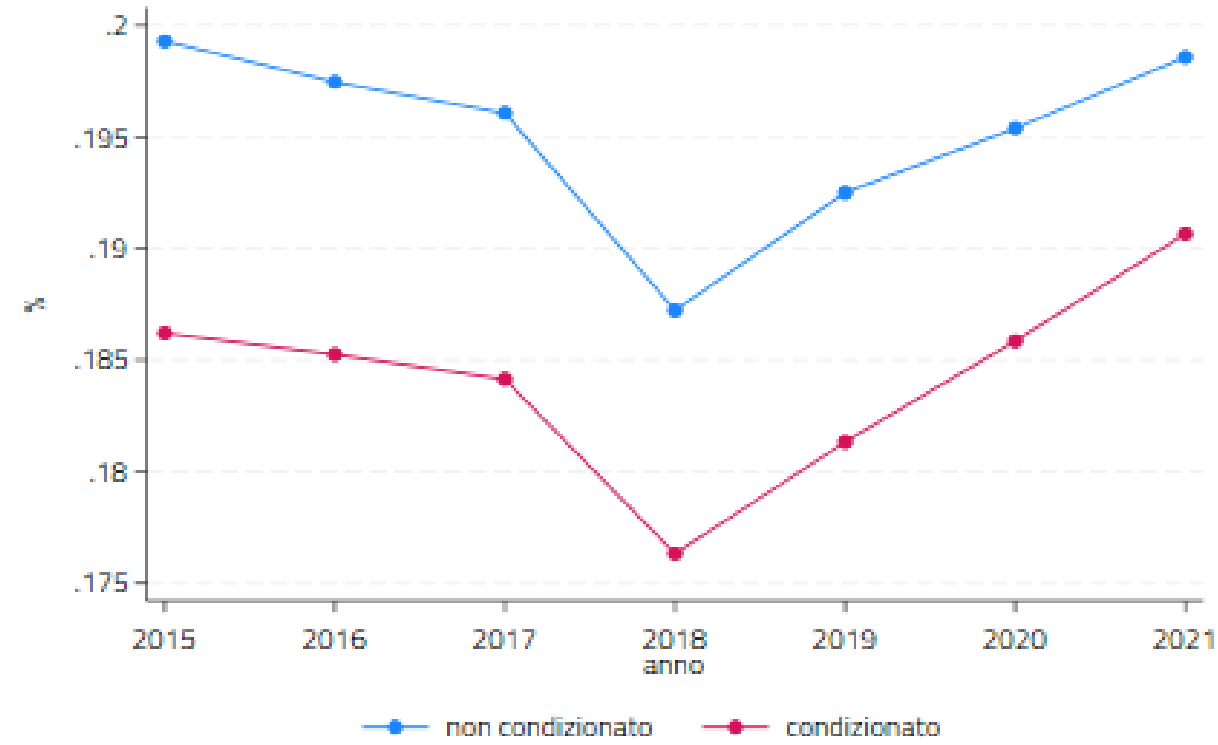


Gender Gap- Retribuzione giornaliera nominale

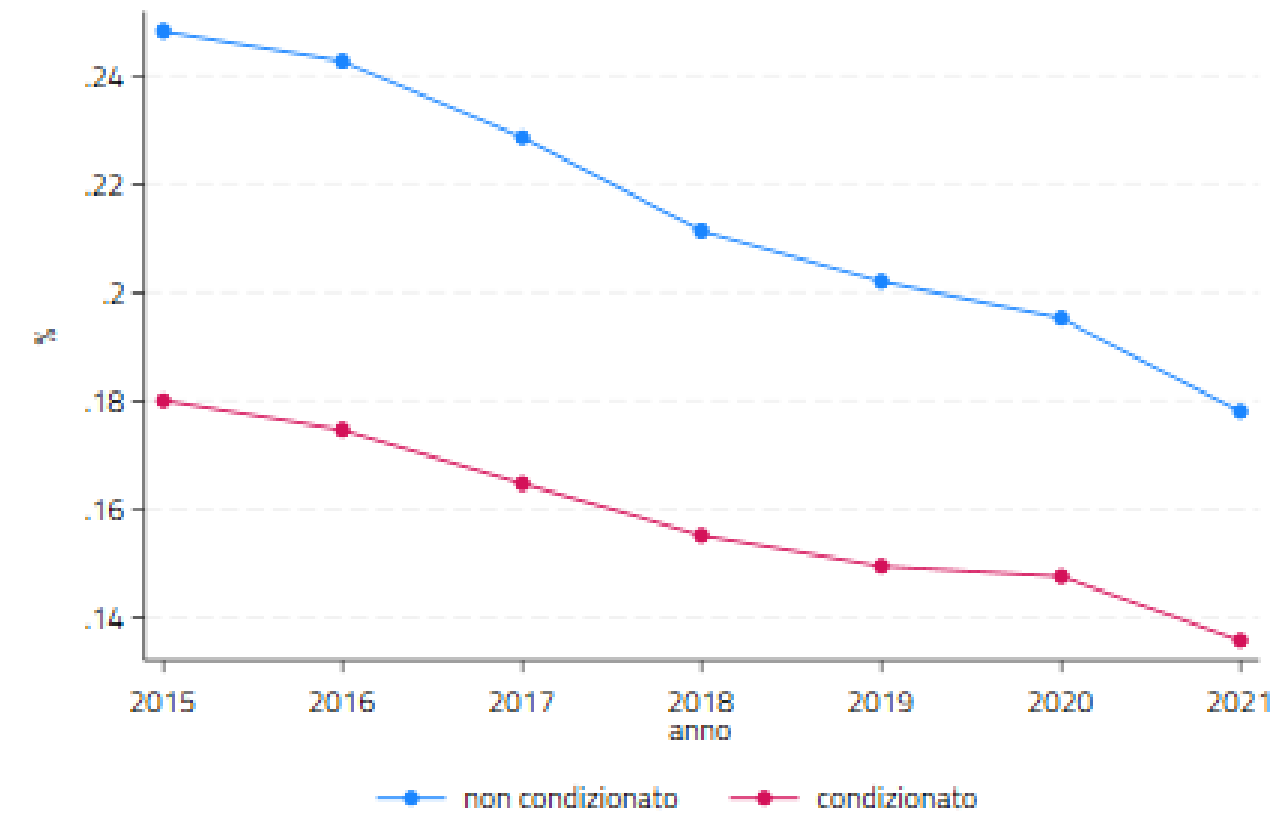


I DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE: SETTORE PUBBLICO diversi comparti

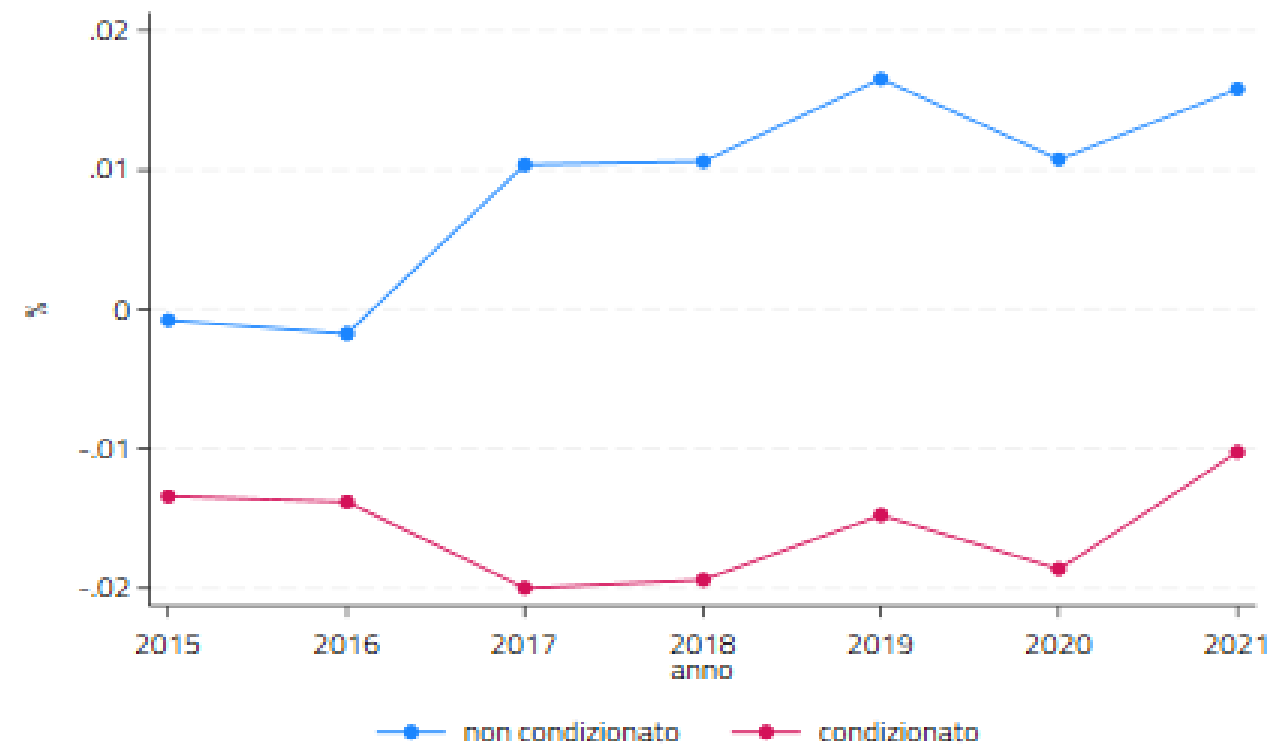
UNIVERSITA' Gender Gap - Retribuzione annua nominale



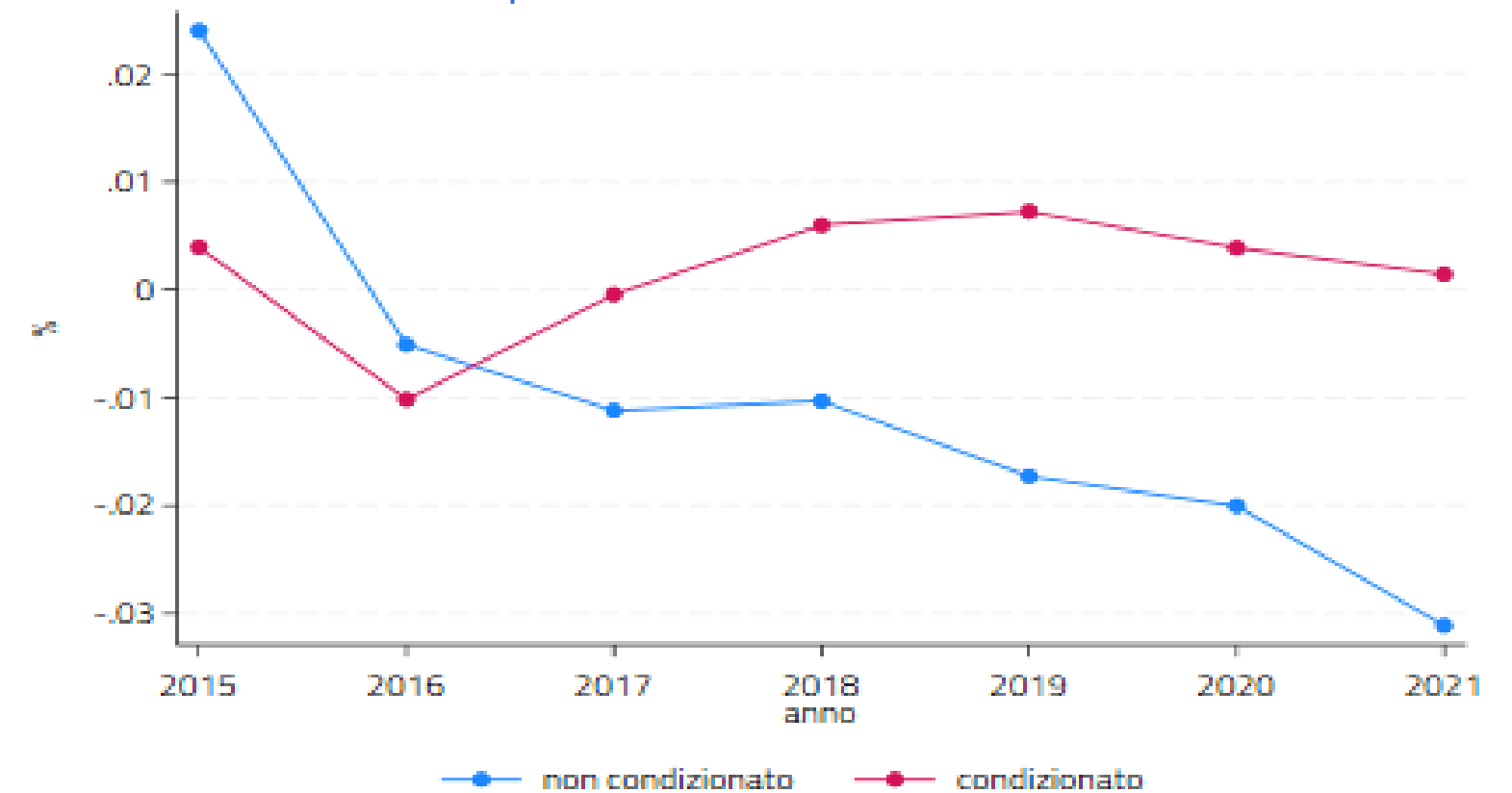
SERVIZIO SANITARIO Gender Gap- Retribuzione giornaliera nominale



MINISTERI Gender Gap - Retribuzione annua nominale



SCUOLA Gender Gap - Retribuzione annua nominale



DA COSA DIPENDE IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE?



Le donne tendono a lavorare meno ore degli uomini (poiché sulle loro spalle ricade una grossa parte di lavoro non retribuito nelle attività domestiche e di cura). Sovra-rappresentazione delle donne nei lavori part time

Soffitto di cristallo: le donne sono meno presenti nelle posizioni apicali

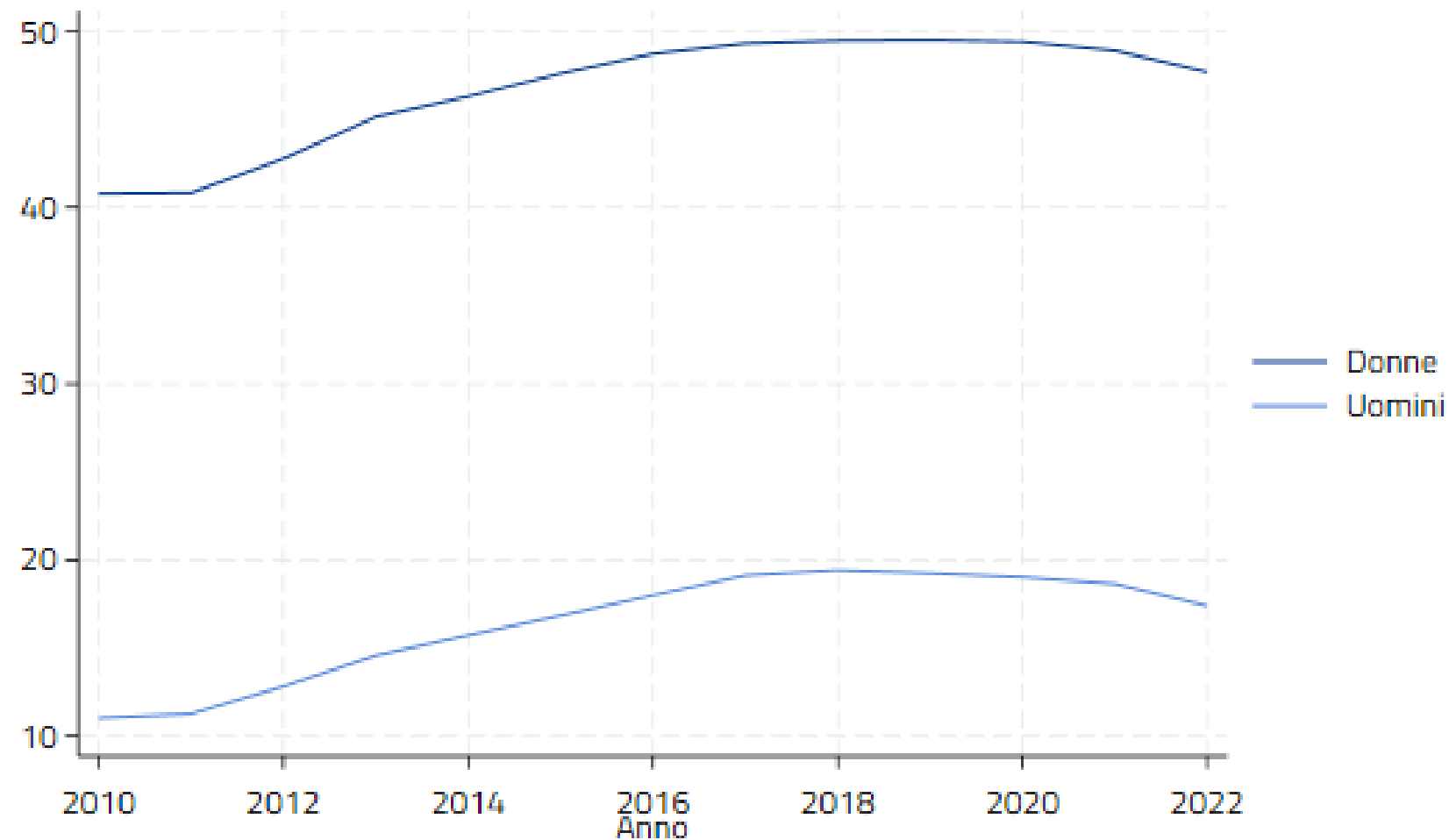
Segregazione nel mercato del lavoro: le donne tendono ad essere sovra-rappresentate in settori che pagano salari bassi e offrono scarse possibilità di carriera;

Segregazione in imprese che pagano salari più bassi

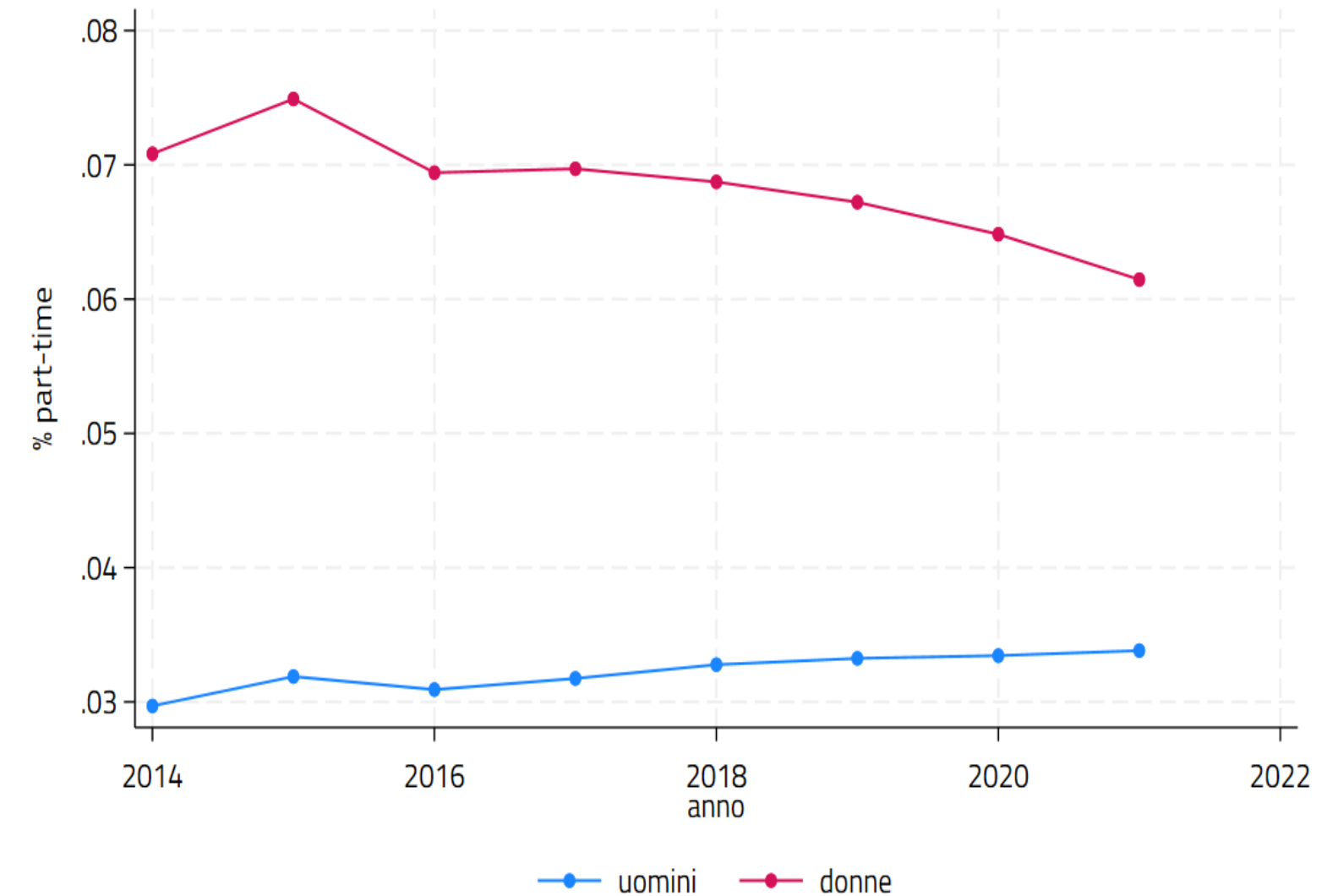
Discriminazione: le donne tendono ad essere pagate di meno a parità di altre condizioni

SOVRA-RAPPRENTAZIONE DELLE DONNE NEL PART-TIME

SETTORE PRIVATO



SETTORE PUBBLICO

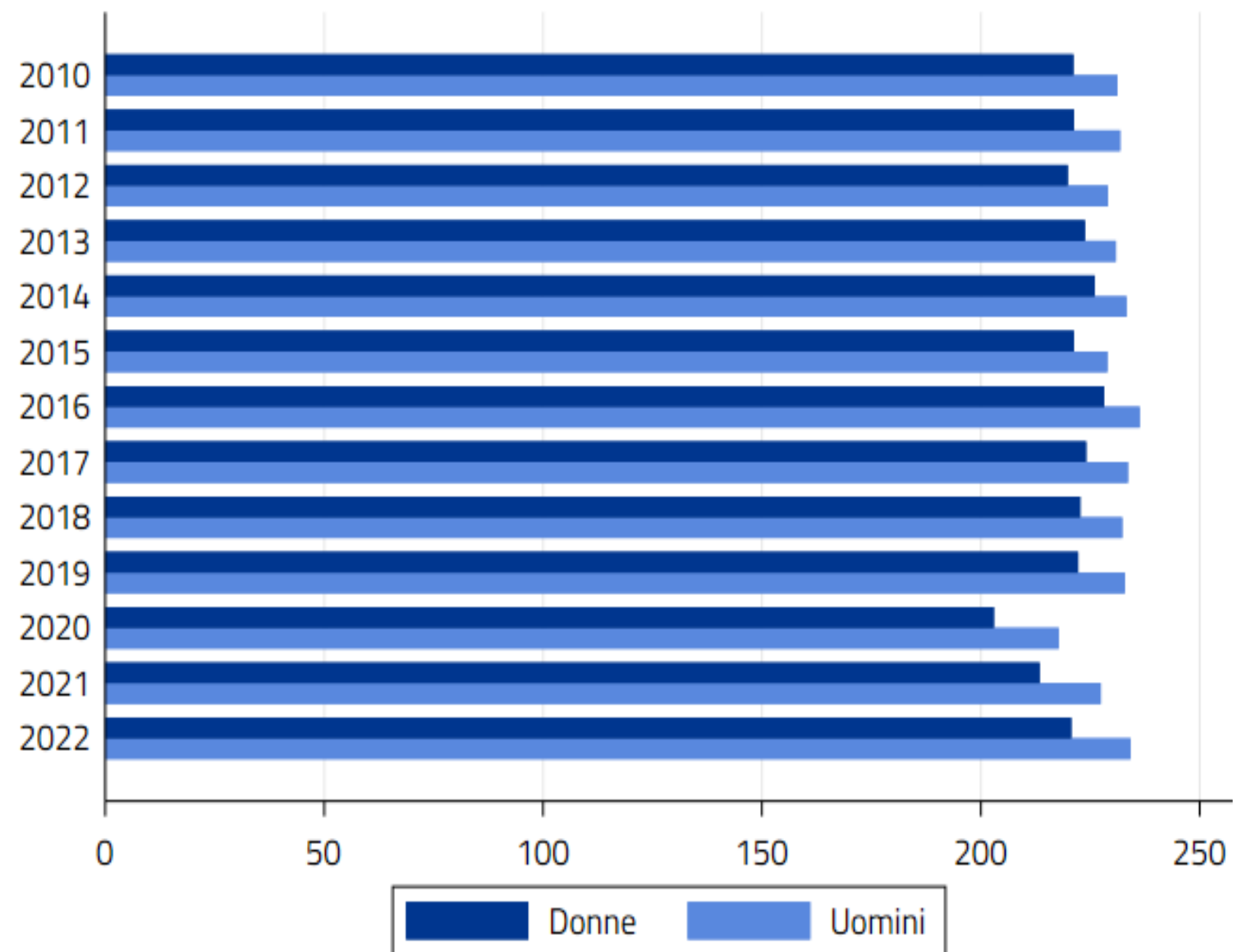


Nelle regioni del Sud il part-time nel settore privato tra le donne raggiunge il 64% in Calabria (32% per gli uomini), il 63% in Sicilia (29% per gli uomini), il 59% in Puglia (26% per gli uomini), il 58% in Campania (28,07% per gli uomini).

DIFFERENZE NEI GIORNI RETRIBUITI

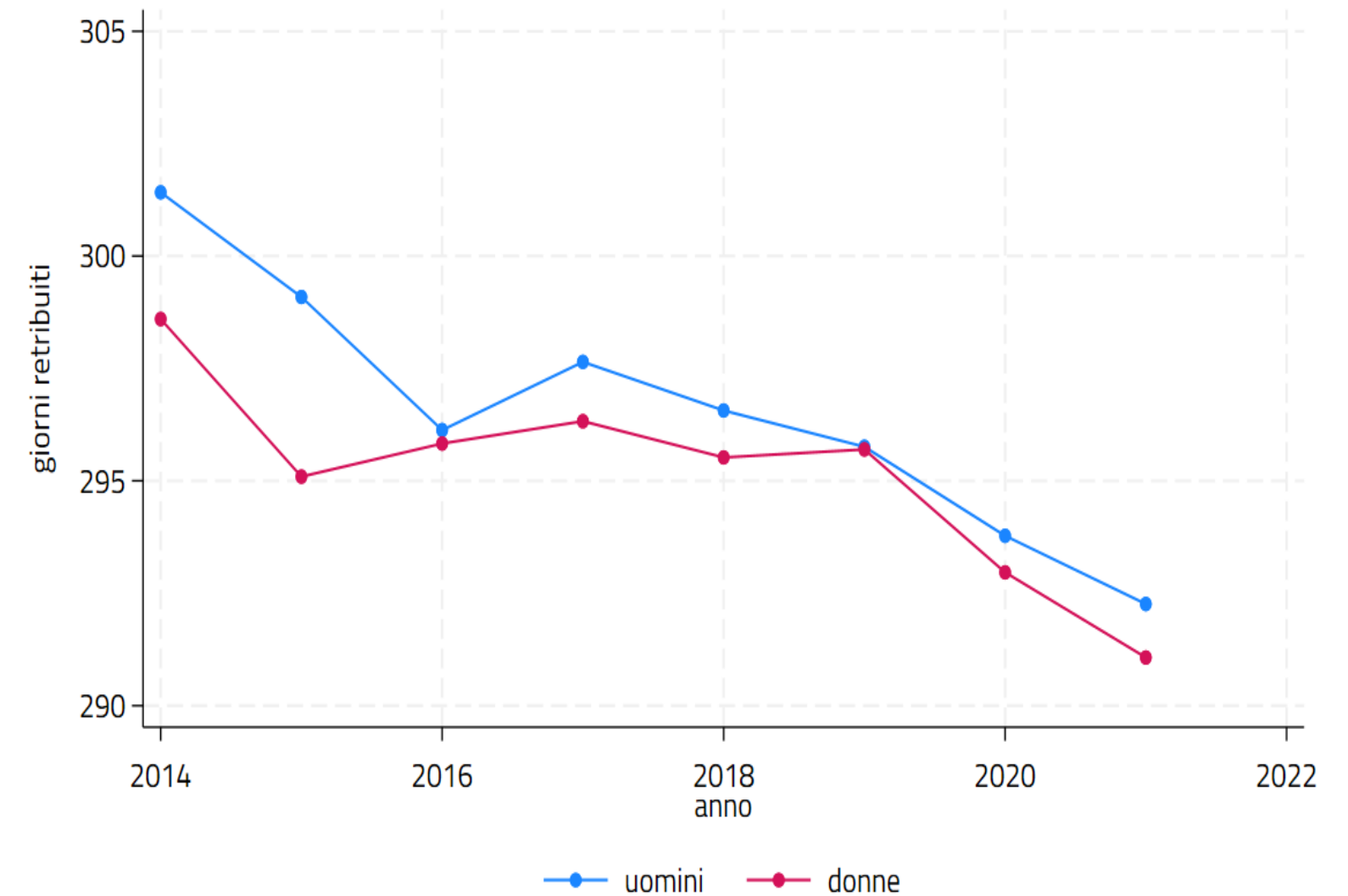
SETTORE PRIVATO

Nel 2022, il numero medio di giornate retribuite per le donne è pari a 221 contro i 234 giorni per gli uomini.



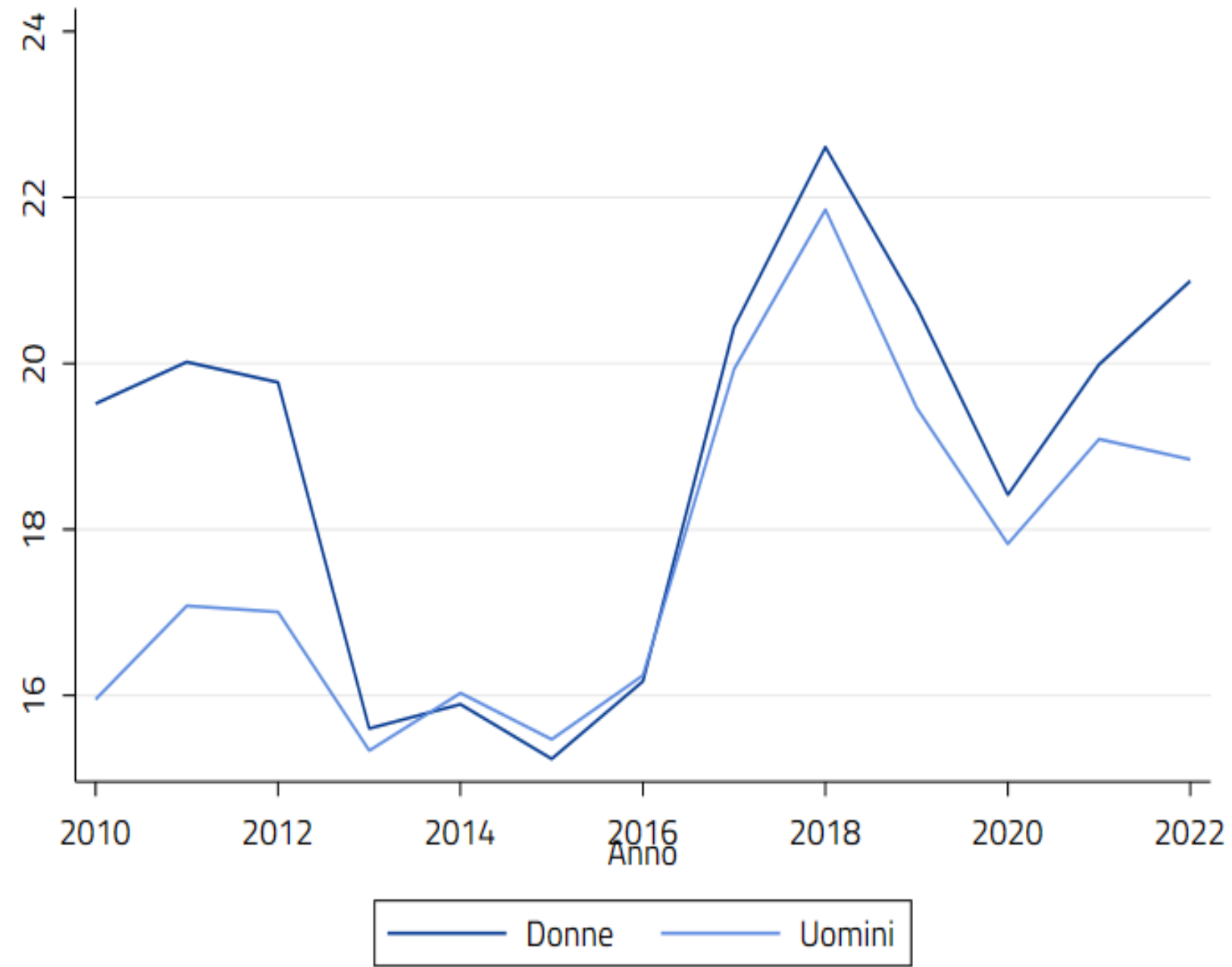
SETTORE PUBBLICO

Nel 2021, il numero medio di giornate retribuite per le donne è pari a 291 contro i 292 giorni per gli uomini.

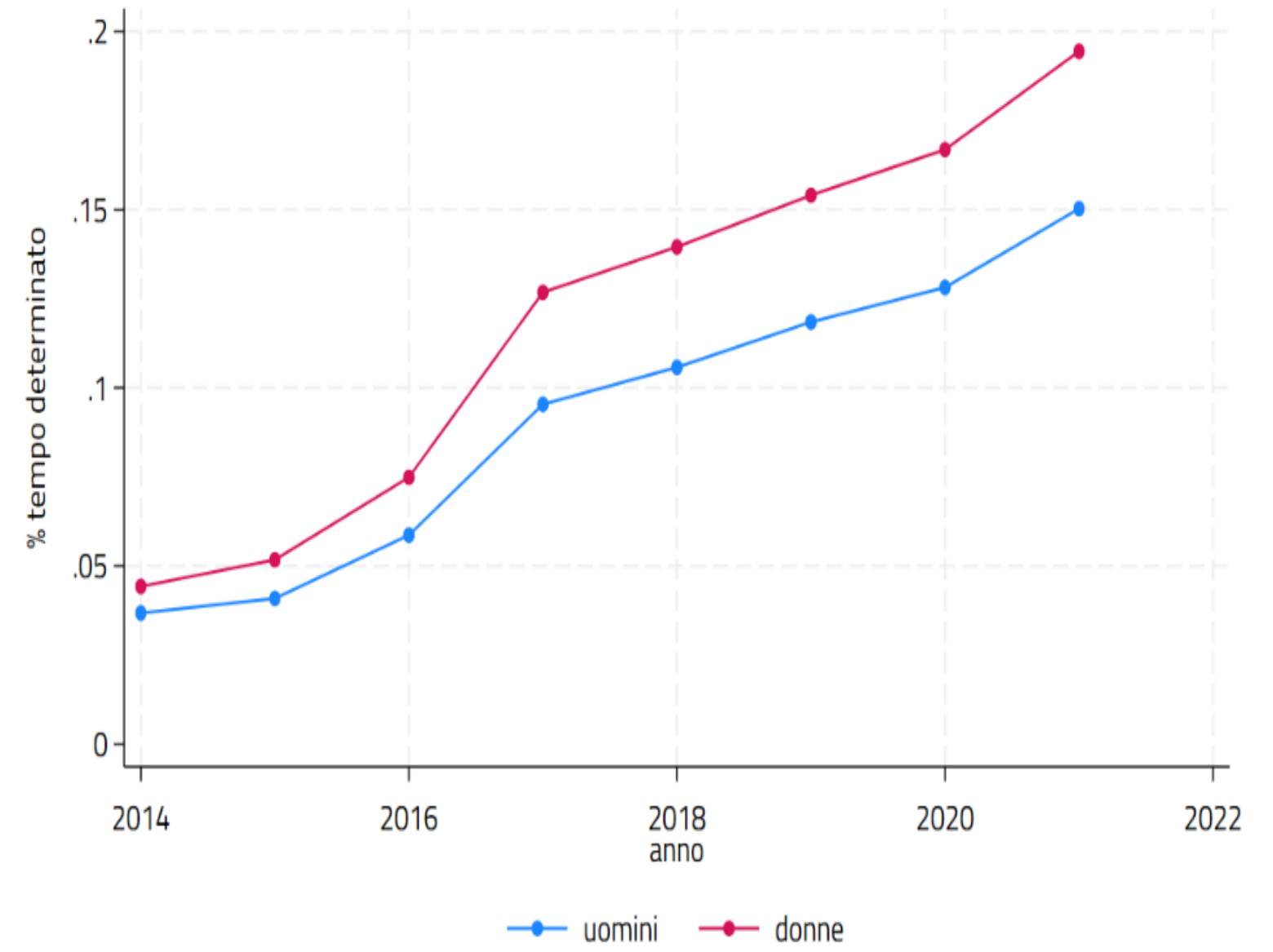


INCIDENZA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

SETTORE PRIVATO



SETTORE PUBBLICO

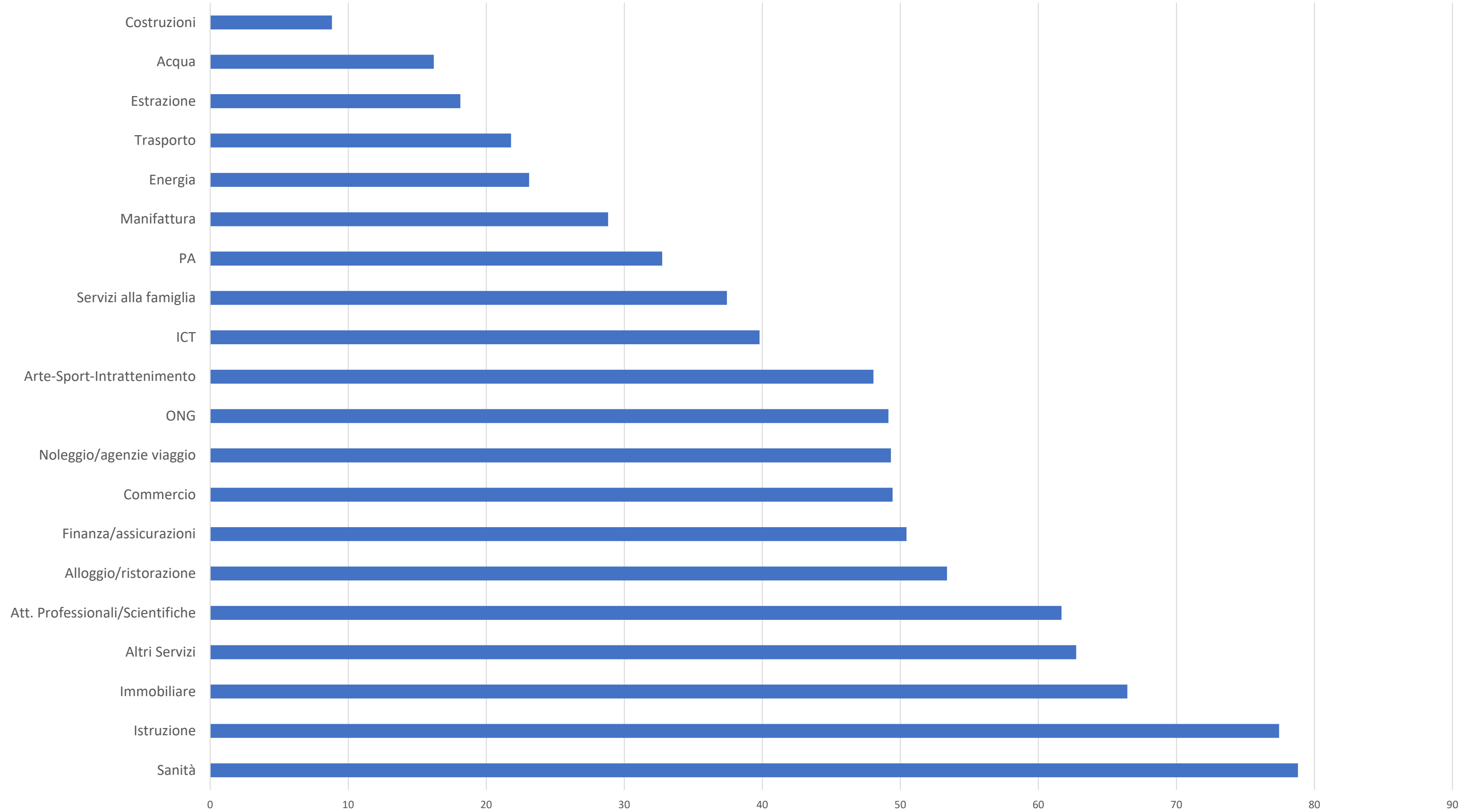


SOFFITTO DI CRISTALLO

SETTORE PRIVATO

Tabella 1.4 - Tasso di femminilizzazione per qualifica professionale

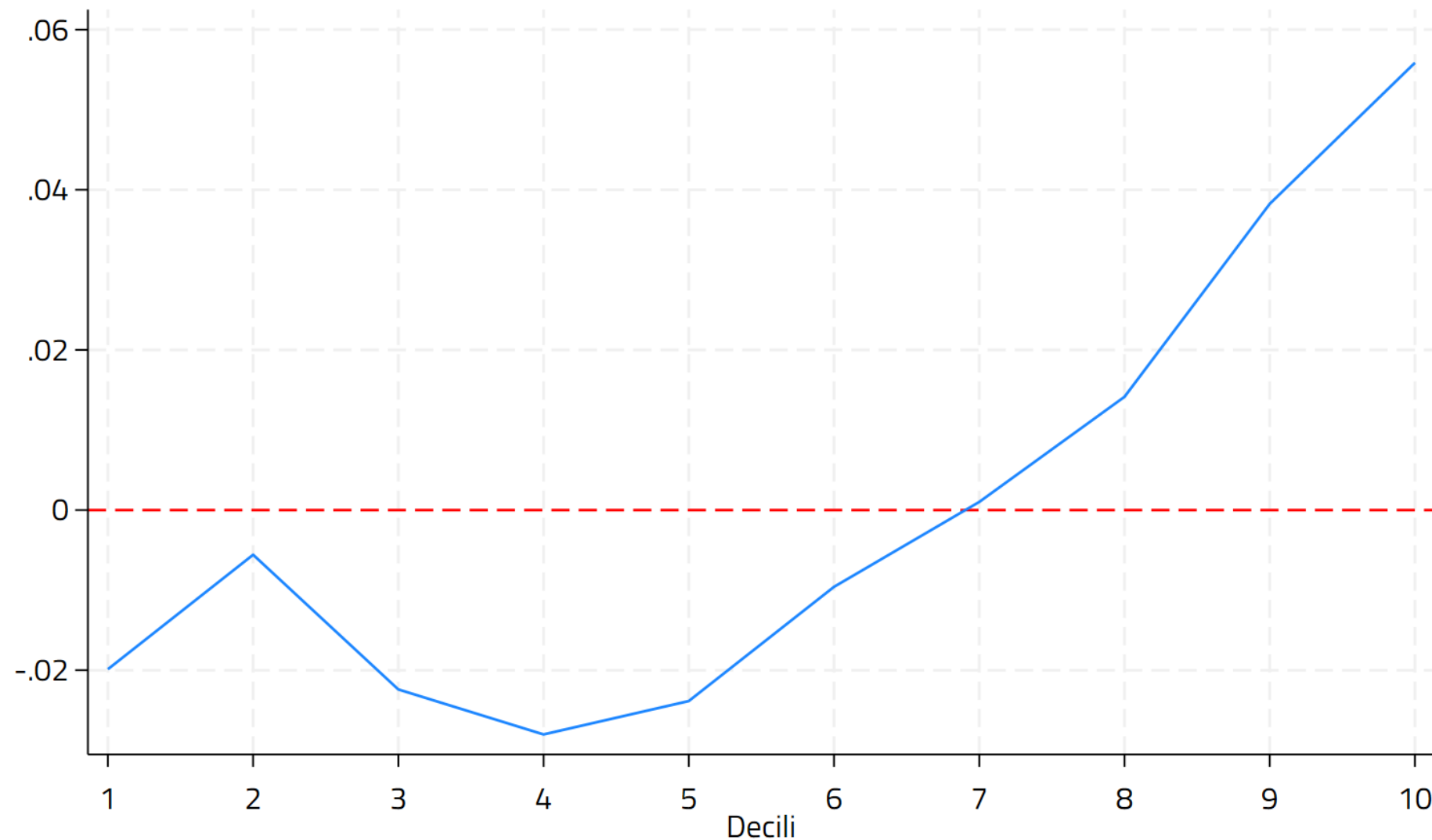
	2010		2015		2021		2022	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Lavoratori dipendenti								
Operai	31,47	68,53	32,02	67,98	32,07	67,93	32,44	67,56
Impiegati	57,67	42,33	57,78	42,22	58,16	41,84	58,38	41,62
Apprendisti	42,51	57,49	43,73	56,27	40,92	59,08	41,11	58,89
Dirigenti	13,30	86,70	15,47	84,53	20,28	79,72	20,99	79,01



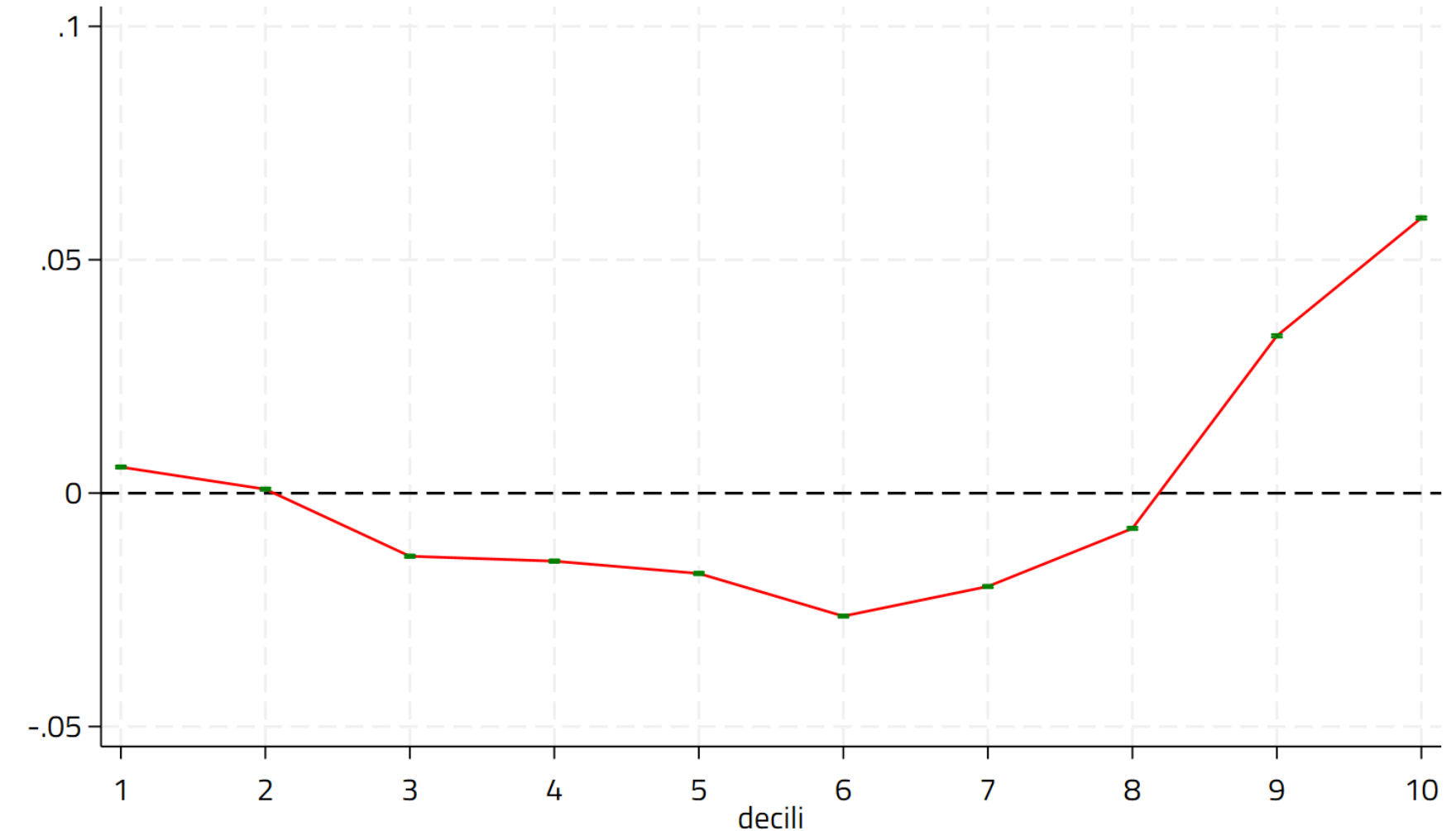
Differenza tra uomini e donne nella probabilità di ricadere in ogni decile della distribuzione della retribuzione giornaliera

A parità di caratteristiche individuali, occupazionali, di settore e area geografica, le donne hanno una maggiore probabilità degli uomini di ricadere nei decili medio-bassi della distribuzione delle retribuzioni annue e giornaliere e una probabilità minore di ricadere nella parte alta della distribuzione (dall'ottavo al decimo decile).

SETTORE PRIVATO



SETTORE PUBBLICO

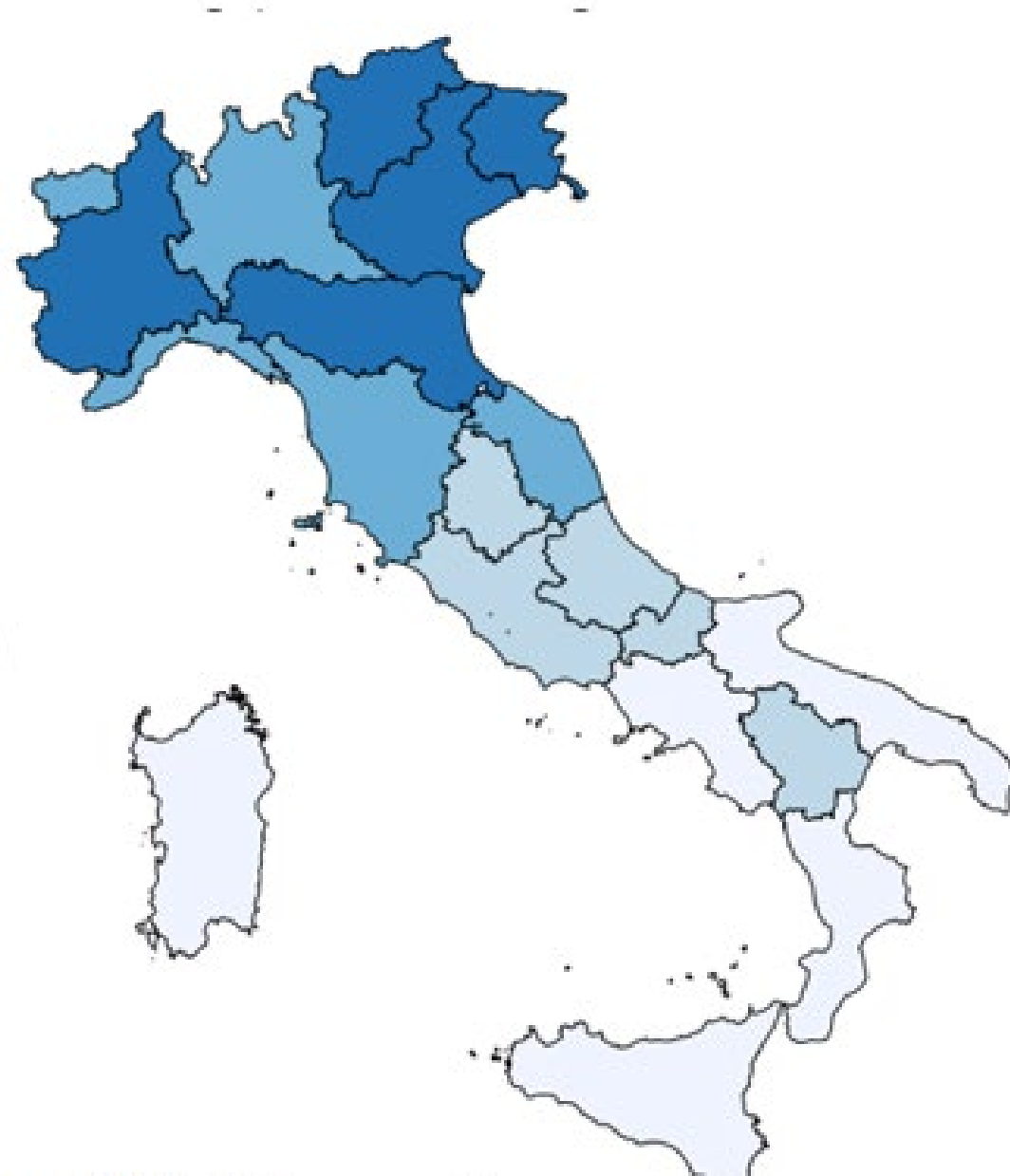


Gender gap salariale (giornaliero) per regione

Privato

Pubblico

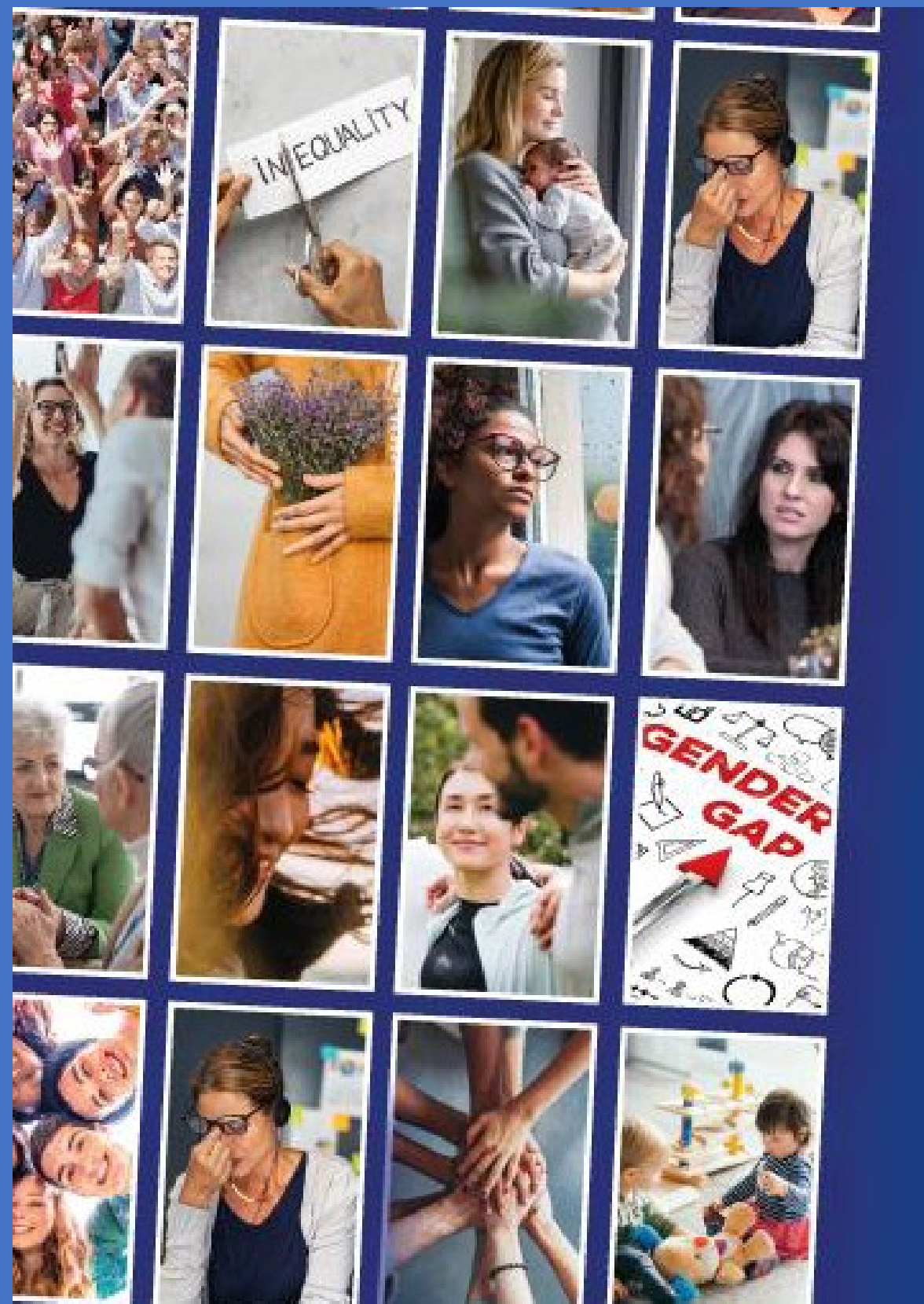
Gender gap occupazionale



Modello condizionato con FE di azienda
[0.11,0.12]
[0.09,0.11]
[0.07,0.09]
[0.05,0.07]

modello condizionato
[0.09,0.10]
[0.07,0.09]
[0.04,0.07]
[-0.01,0.04]

Differenziale nel tasso di occupazione - 2022
[22.65,28.2]
[15.75,22.65]
[13.15,15.75]
[7.5,13.15]



GRAZIE PER
L'ATTENZIONE

Roma, 21 febbraio 2024