



## DONNE AL LAVORO, VERSO LA PARITÀ DI GENERE

L'occupazione femminile è in crescita e sempre più donne sono sul mercato del lavoro. Questa è decisamente una buona notizia. Però mi chiedo: abbiamo effettivamente scalfito quel famoso tetto di cristallo di cui sentiamo parlare, oppure ci sono ancora ostacoli invisibili che complicano i percorsi e la realizzazione professionale delle donne?

Io sono Cristiana Conti e questo è Dati alla mano, un podcast di Istat, l'Istituto nazionale di statistica, dove lavoro nella Direzione per la comunicazione, informazione e servizi ai cittadini e agli utenti. Questa iniziativa rientra in un progetto di comunicazione divulgativa.

In questo episodio parliamo del lavoro delle donne, dei settori in cui sono maggiormente presenti, delle loro traiettorie professionali e delle difficoltà che incontrano.

Partiamo dai dati positivi. Nel 2023 il tasso di attività delle donne fra i 15 e i 64 anni ha raggiunto il 57,7%. A qualcuno sembra una percentuale poco consistente? Allora devo ricordare a chi ci ascolta che negli anni 70 era di poco superiore al 30%, quindi è facile capire che c'è stato un grosso passo avanti. Ah e per chi non lo ricordasse, il tasso di attività è un indicatore importante perché ci dice quante donne sono sul mercato del lavoro, occupate o in cerca di occupazione. Fra l'altro è in crescita anche la quota di donne occupate, e questo, chiaramente, ci fa molto piacere.

Ora però passiamo alle note dolenti. In Europa siamo all'ultimo posto per tasso di occupazione femminile. Le tedesche, le olandesi e le finlandesi ci staccano di almeno 20 punti percentuali. Le francesi di oltre dieci punti e le spagnole di otto. L'Italia è più allineata a Grecia e Romania. Attenzione, allineata ma comunque dietro Grecia e Romania.

E poi c'è la questione delle professioni, per cui mi sono posta una domanda: c'è parità di accesso ai diversi ambiti professionali?

Così l'ho chiesto a Maria Clelia Romano, esperta Istat della materia e cocuratrice di un libro a cura di Istat e Cnel che sarà pubblicato prossimamente e che ha un titolo che dice tutto: "Il lavoro delle donne fra ostacoli e opportunità".

**Cristiana.** Ciao Clelia, benvenuta

**Maria Clelia.** Grazie, ciao a tutti

**C.** Senti, uomini e donne sono equamente presenti nei diversi ambiti professionali?

**MC.** ti rispondo con i dati del 2023: più o meno la metà dell'occupazione femminile è concentrata in 21 professioni, mentre per gli uomini le professioni sono ben 53.

**C.** interessante fenomeno

**MC.** Si chiama *segregazione professionale orizzontale* e negli ultimi 15 anni risulta in aumento, cioè le donne sono sempre più presenti nelle attività già storicamente femminilizzate

**C.** Ma sono le donne che scelgono all'interno di una rosa più ristretta di ambiti lavorativi o cosa?

**MC.** direi che la questione è più complessa e tira in ballo fattori culturali, a partire dalle scelte dei percorsi di studio per finire ai ruoli in famiglia

**C.** ok, restiamo sui numeri. Quali sono i lavori in cui le donne sono più rappresentate?

**MC.** partiamo dalle professioni specialistico-intellettuali, in questo ambito troviamo una prevalenza femminile in quelle legate alla formazione: maestre di scuola pre-primaria e primaria, insegnanti di discipline umanistiche nella secondaria superiore e insegnanti di sostegno.

**C.** e in professioni tipo ingegneria e architettura? Oggi molte più ragazze di prima si iscrivono a questi percorsi di studio

**MC.** è vero, ma se guardiamo alla presenza nel mondo del lavoro le donne sono poco meno di un quarto fra gli ingegneri e gli architetti. Va meglio fra gli specialisti in scienze matematiche, chimiche fisiche e naturali dove rappresentano un terzo degli occupati, mentre se parliamo di scienze informatiche e tecnologiche le donne occupate in questi ambiti sono meno del 18%

**C.** Ma le più giovani stanno facendo progressi negli ambiti storicamente meno “femminili”...

**MC** sì, è vero, ma il gap rimane ed è ampio. Nelle professioni in ambito STEM le più giovani, le donne fra i 25 e i 39 anni, sono più rappresentate di quelle della generazione 55-69 anni, la distanza è di circa 10 punti percentuali, ma restano comunque fortemente minoritarie rispetto ai coetanei maschi.

**C.** Ci sono invece professioni altamente qualificate che vedono un avanzamento importante della presenza femminile?

**MC** sì, abbiamo registrato un aumento di donne fra i dirigenti della pubblica amministrazione e fra i medici.

**C.** a proposito di sanità, anche nell’ambito infermieristico abbiamo molte donne

**MC.** Sì, le professioni socio-sanitarie e infermieristiche sono tra quelle a forte prevalenza femminile

**C.** a parte il tipo di lavoro, come funziona, per le donne, la carriera?

**MC.** prendiamo ad esempio proprio il settore sanitario: nel 2022 più della metà dei dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale erano donne. Il 56% per l’esattezza. Ma se guardiamo ai medici con incarichi di struttura le cose cambiano. Fra i responsabili di struttura semplice le donne sono il 38% e fra i responsabili di struttura complessa –quelli che una volta si chiamavano primari – la quota scende al 21%

**C.** è un esempio del famoso tetto di cristallo?

**MC.** Sì, e non siamo di fronte a un’eccezione. Guardiamo fra i magistrati, dove le donne sono più del 58% - questi sono dati di marzo 2024 – dicevo, le donne sono la maggioranza, ma non fra i magistrati con ruoli direttivi: in quel caso la presenza femminile è sotto al 30%

**C.** E nei ruoli istituzionali, come siamo messe?

**MC.** Nelle funzioni governative siamo al di sotto della media europea, anche se abbiamo una presidente del consiglio. Nel parlamento italiano invece siamo in linea con l’Europa perché le donne sono un terzo, ma siamo distanti dai paesi nordici.

**C.** cioè?

**MC.** beh, in Islanda, Finlandia e Svezia le parlamentari sono fra il 46 e il 47 per cento.

**C.** invece quanto a rappresentanza territoriale?

**MC.** alla fine del 2024 troviamo un solo presidente di regione donna, soltanto due donne fra i sindaci dei comuni capoluogo e nessuna donna alla guida di una città metropolitana.

**C.** va meglio nelle imprese?

**MC.** Meno di un terzo è a conduzione femminile. E anche in questo caso troviamo una concentrazione in determinati settori: c’è maggiore equilibrio di genere in alcune imprese di servizi e in quelle che operano nella sanità, nell’assistenza sociale e nell’istruzione. Ma se parliamo di imprese industriali meno di una su cinque è a guida femminile.

**C.** Ma ad esempio, nelle società quotate in borsa, c’è stato un intervento normativo per la parità...– mi riferisco alla Legge 120 nel 2011 –

**MC.** Sì, infatti nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa abbiamo un discreto equilibrio di genere, ma a livello di amministratori delegati le donne non arrivano al 3%

**C.** e rispetto all'Europa come ci collochiamo?

**MC.** La media europea della presenza di donne fra gli amministratori delegati delle grandi società quotate è prossima all'8%,

**C.** non altissima ma meglio di noi. Ma tornando all'Italia, si parla di maggiore vulnerabilità lavorativa delle donne, che cosa vuol dire?

**MC.** vuol dire ad esempio avere un contratto a termine che non garantisce continuità nella retribuzione, oppure un part time involontario e quindi una retribuzione ridotta

**C.** E rispetto a questa condizione troviamo differenze di genere?

**MC.** Sì, le donne con un part time involontario sono il triplo degli uomini. Invece quelle che possono contare su un lavoro standard – perché dipendenti a tempo indeterminato e full time oppure autonome con dipendenti e full time sono poco più della metà delle occupate, mentre hanno un lavoro standard circa 7 uomini occupati su 10.

**C.** E quali sono le categorie di donne più svantaggiate?

**MC.** Le più vulnerabili sono le lavoratrici giovani, residenti nel Mezzogiorno, con bassa istruzione e cittadinanza straniera.

**C.** Ci sono settori in cui si concentrano di più?

**MC.** Sì, nel commercio la quota di lavoratrici vulnerabili è decisamente superiore a quella degli uomini. Ma tra i settori in cui si concentrano in generale i lavoratori vulnerabili, oltre all'agricoltura, ci sono il settore alberghiero e della ristorazione e quello dei servizi alle famiglie dove troviamo una forte incidenza di donne e di lavoratrici straniere.

**C.** Le donne spesso hanno anche il problema di conciliare il lavoro di cura familiare e il lavoro fuori casa, ma quanto incide questo sull'occupazione femminile?

**MC.** per molte donne il carico familiare è motivo di rinuncia al lavoro, soprattutto quando ci sono bambini in età prescolare. Le madri hanno un tasso di occupazione decisamente più basso rispetto alle single. Pensa che la differenza tra uomini e donne nel tasso di occupazione è di 30 punti percentuali quando sono genitori di figli minori.

**C.** ecco, parliamo delle donne che non lavorano.

**MC.** Le inattive tra i 15 e 64 anni – cioè le donne non occupate e che non cercano occupazione - sono oltre 7,8 milioni.

**C.** un esercito!

**MC.** E la maggior parte di loro non solo non cerca lavoro, ma si dichiara anche non disponibile a lavorare se capitasse l'occasione.

**C.** E quali sono i motivi di questa auto esclusione?

**MC.** circa due terzi delle madri inattive non cerca il lavoro per motivi familiari. Ma la stessa motivazione viene data anche da oltre un terzo delle inattive che vivono in coppia senza figli e da più del 13% delle donne inattive sole. Quindi l'impedimento non è solo l'accudimento dei figli, ma anche la cura degli anziani o delle persone non autosufficienti.

**C.** Quindi l'uomo porta a casa lo stipendio e la donna si occupa della casa e della cura dei familiari.

**MC.** È così. Per quanto in diminuzione, le famiglie monoreddito maschile in Italia sono più di un quarto. E nel Meridione in quattro coppie su dieci -quindi più di un terzo delle coppie - la donna non lavora.

**C.** Ma nel resto d'Europa qual è la situazione?

**MC.** L'Italia è al terzo posto per diffusione del modello monoreddito maschile – dopo Grecia e Romania. La media europea è del 16,1%. Con il nostro 25,2% siamo lontani dai paesi nordici ma anche dal 10,5% della Francia.

**C.** E l'uscita dal mondo del lavoro delle donne può diventare una trappola sul lungo periodo: ha a che fare con l'indipendenza economica, l'accesso al credito, la pensione.

**MC.** Ecco questo è un punto importante. Sono fondamentali i servizi educativi per l'infanzia e le politiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro oltre all'effettiva condivisione dei compiti domestici.

**C.** E cosa ci dicono i dati sui servizi per l'infanzia?

**MC.** Dicono che c'è carenza. Nel 2022 in Italia meno di un terzo dei bambini tra 0 e 2 anni frequenta il nido, contro la media europea del 35,9%.

**C.** Ma le domande per entrare al nido sono in aumento, giusto?

**MC.** Sì, la domanda è cresciuta anche per effetto del bonus Nido. Ma insieme alla domanda crescono le liste di attesa in tutta Italia. Sono oltre la metà i servizi che non riescono ad accogliere tutti bambini che fanno richiesta, specialmente nei nidi pubblici.

**C.** Come viene selezionato chi entra e chi no?

**MC.** Se si escludono i requisiti di priorità assoluta come la disabilità, i criteri nei nidi comunali sono spesso legati alla condizione lavorativa dei genitori, se entrambi sono lavoratori hanno la priorità

**C.** Quindi se la madre non lavora ha anche meno probabilità che il figlio entri al nido... un cane che si morde la coda

**MC.** Sì, e vale la pena ricordare che il basso tasso di occupazione femminile riguarda tutti ed è causa del basso tasso di occupazione dell'Italia rispetto ai Paesi europei nostri vicini di casa.

**C.** Ma ce l'abbiamo almeno una buona notizia?

**MC.** Sì. nonostante gli ostacoli, cresce il numero di coppie in cui lavorano entrambi i partner e, tra queste, anche quelle in cui il reddito da lavoro dei due partner è simile. E questo è un dato che fa ben sperare

**C.** Allora chiudiamo così. Grazie Maria Clelia per essere stata con noi.

**MC.** Grazie a voi e a presto.

Abbiamo visto come i progressi delle donne nel mondo del lavoro siano molti, ma non ancora abbastanza da abbattere definitivamente il famoso tetto di cristallo. Possiamo fare ancora molto per la realizzazione professionale delle donne e, di conseguenza, per il benessere dell'intera società. Armiamoci di determinazione perché c'è ancora strada da percorrere.

Io sono Cristiana Conti e questo era Dati alla mano, un podcast dell'Istituto nazionale di statistica.

Questo episodio è stato realizzato con il supporto di Storielibere.fm

Continuate a seguirci sulla sezione Dati alla mano di Istat.it e sulla vostra app di ascolto preferita.

Ci sono temi che vorreste approfondire? Scrivetemi all'indirizzo [datiallamano@istat.it](mailto:datiallamano@istat.it)

Hanno collaborato a questo episodio Maria Clelia Romano, Sara Maulo, Manuela Bartolotta, Federica Pintaldi, Silvia Montecolle, Maria Elena Pontecorvo, Giulia Milan, Patrizia Cella, Francesca Gallo, Elisa Marzilli.