

IL LAVORO FEMMINILE NELLA PROVINCIA DI RIMINI:
FACCIAMO IL PUNTO E ANCHE LA TRAMA

Le donne nell'economia

la parità di genere come fattore abilitante di uno sviluppo economico sostenibile

Alessandra Roberti



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

PARITA' DI GENERE NELLO SVILUPPO ECONOMICO

Agenda 2030 Sviluppo Sostenibile



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Strategia Nazionale per la Parità di Genere



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

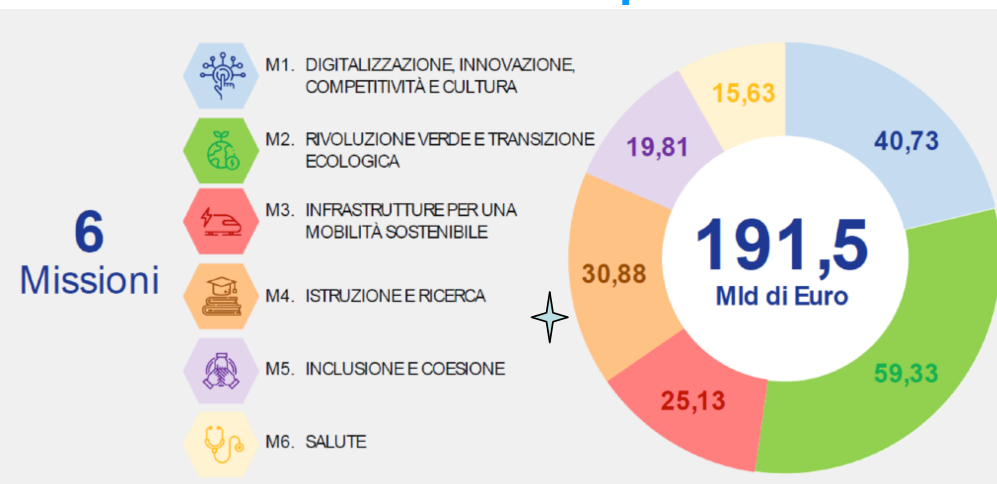
VERSO L'8 MARZO

È il lavoro la grande questione femminile in Italia. Da riportare al centro dell'agenda politica

DI VERONICA DE ROMANIS / 04 MAR 2024

IL FOGLIO
quotidiano

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza



IL PNRR: UN'OPPORTUNITA' DA COGLIERE

IL PIANO HA TRA LE PRIORITA' LA **PARITA' DI GENERE** (trasversale):

Ciascuna missione contiene interventi volti a favorire, direttamente o indirettamente, la **partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e a **ridurre le asimmetrie** che ostacolano la parità di genere.

Tra queste, vi sono specifiche misure volte ad **umentare il tasso di partecipazione femminile al lavoro**

e congiuntamente **accrescere il tasso di occupazione femminile**

nonché per raggiungere un **maggiore livello di benessere e di qualità delle condizioni di lavoro**.

La **missione 5 “coesione e inclusione”** ha tra gli obiettivi due misure strategiche:

la **valorizzazione dell'imprenditorialità femminile**

l'**introduzione e definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere**

investire in modo sostenibile significa integrare i principi ambientali, sociali e di governance (ESG) al processo di investimento - la ricerca di Robeco

I risultati di una ricerca Robeco hanno mostrato l'esistenza di un rapporto positivo con la redditività aziendale quando l'impresa ha più del 20% di donne nel CdA, più del 30,2% di donne a livello manageriale e più del 44,7% di donne nell'organico complessivo. La ricerca mostra anche che **una maggiore partecipazione femminile** è legata a una **migliore stabilità degli utili**, ingrediente essenziale per la sostenibilità a lungo termine. In pratica, nelle imprese di con più del 30,2% di donne dirigenti c'è una minore volatilità degli utili rispetto alle altre.

Crescita, riforme ed equità

La scommessa del Pnrr è vincente anche attraverso l'uguaglianza di genere

di Cristina Sivieri Tagliabue

6 luglio 2021



(maxsattana - stockadobe.com)

Figure 5 | Positive link with financial performance at particular gender diversity thresholds



Source: RobecoSAM, SAM CSA, 2019

La Portfolio Manager Kaplan conclude con **“le donne portano più innovazione, più creatività, un processo decisionale più ponderato, che si combinano per migliorare i risultati finali. Per i nostri investimenti, prendiamo in considerazione la diversità del personale tra un universo di altri fattori** di diversità e inclusione quando selezioniamo le aziende per gli investimenti”.



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

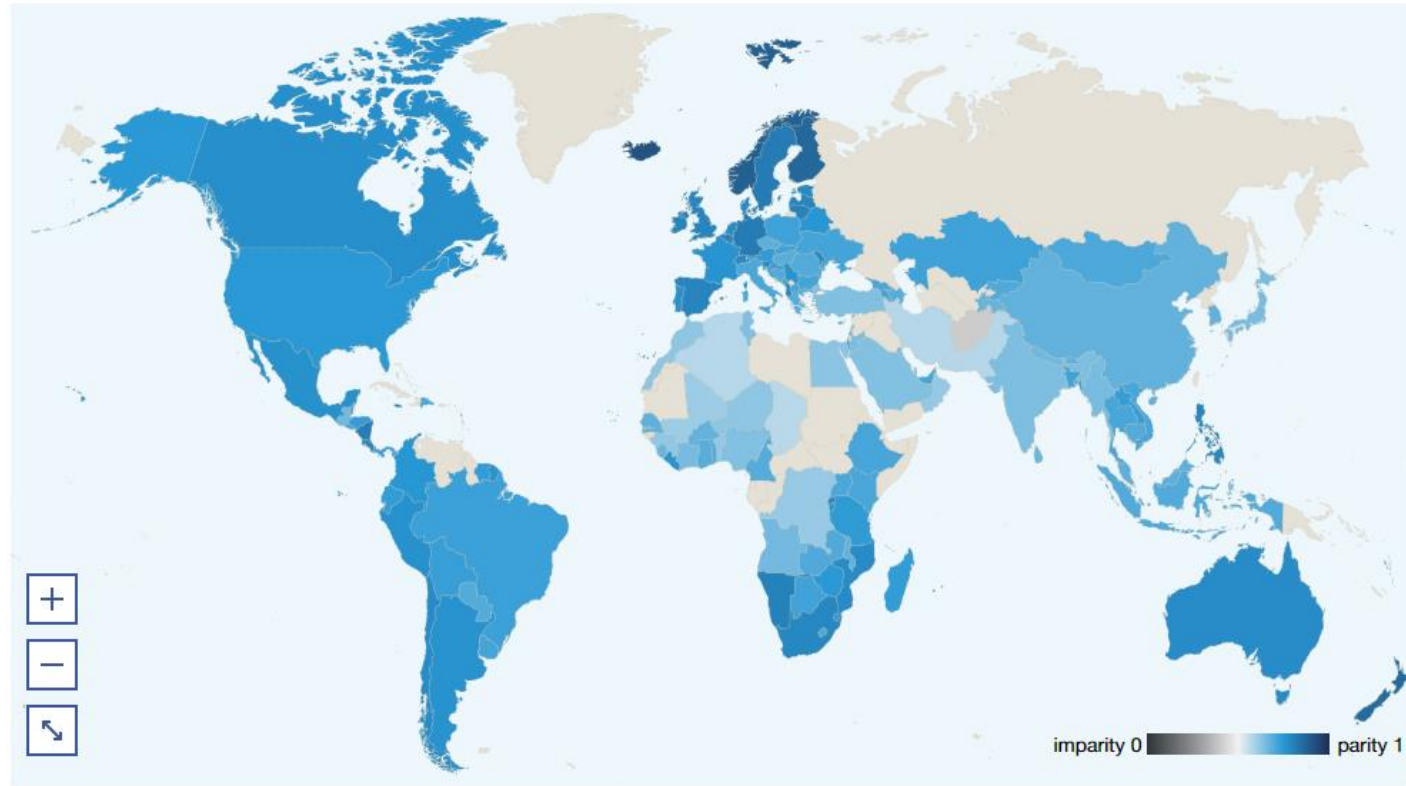
WEF - GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023 – indice globale sul divario di genere



Ranking by

Il **World Economic Forum** analizza l'evoluzione della parità di genere in 146 Paesi del mondo attraverso quattro dimensioni:

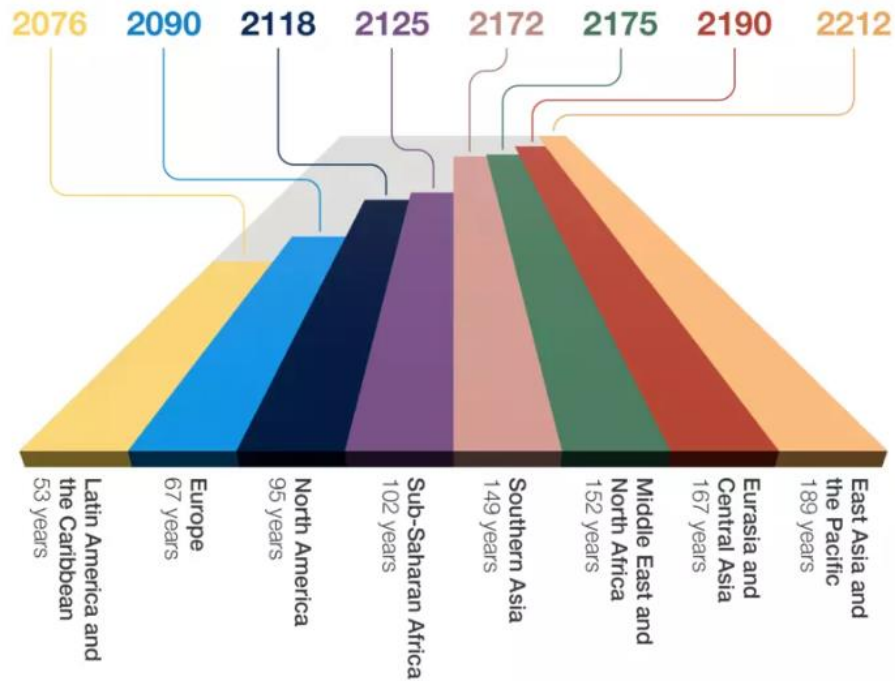
- opportunità economiche
- istruzione
- salute e sopravvivenza
- emancipazione politica



WEF - GLOBAL GENDER GAP 2023 – quando raggiungeremo la parità di genere?

Global Gender Gap Index 2023

At current pace, when are the regions likely to close the gender gap?



Source: Global Gender Gap Report 2023

Global Gender Gap Index 2023

Global Gender Gap



68.4%

+ 0,3% rispetto al 2022



CLOSING...

The gender gap is back to 2019 levels, but the year of parity remains the same as last year: 2154.

mancano solo 131 anni.....

WEF - GLOBAL GENDER GAP 2023 – indice globale sul divario di genere

91,2%

almeno 80%

1. Iceland	21. Switzerland	41. Belarus	61. Armenia
2. Norway	22. Estonia	42. Colombia	62. Kazakhstan
3. Finland	23. Denmark	43. United States	63. Slovakia
4. New Zealand	24. Jamaica	44. Luxembourg	64. Botswana
5. Sweden	25. Mozambique	45. Zimbabwe	65. Bulgaria
6. Germany	26. Australia	46. Eswatini	66. Ukraine
7. Nicaragua	27. Chile	47. Austria	67. Uruguay
8. Namibia	28. Netherlands	48. Tanzania	68. El Salvador
9. Lithuania	29. Slovenia	49. Singapore	69. Montenegro
10. Belgium	30. Canada	50. Ecuador	70. Malta
11. Ireland	31. Barbados	51. Madagascar	71. United Arab Emirates
12. Rwanda	32. Portugal	52. Suriname	72. Viet Nam
13. Latvia	33. Mexico	53. Honduras	73. North Macedonia
14. Costa Rica	34. Peru	54. Lao PDR	74. Thailand
15. United Kingdom	35. Burundi	55. Croatia	75. Ethiopia
16. Philippines	36. Argentina	56. Bolivia	76. Georgia
17. Albania	37. Cabo Verde	57. Brazil	77. Kenya
18. Spain	38. Serbia	58. Panama	78. Uganda
19. Moldova, Republic	39. Liberia	59. Bangladesh	79. Italy
20. South Africa	40. France	60. Poland	80. Mongolia

nessun Paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere

la classifica

Italia al 79° posto con 70,5%
(63° nel 2022)

i fanalini di coda:

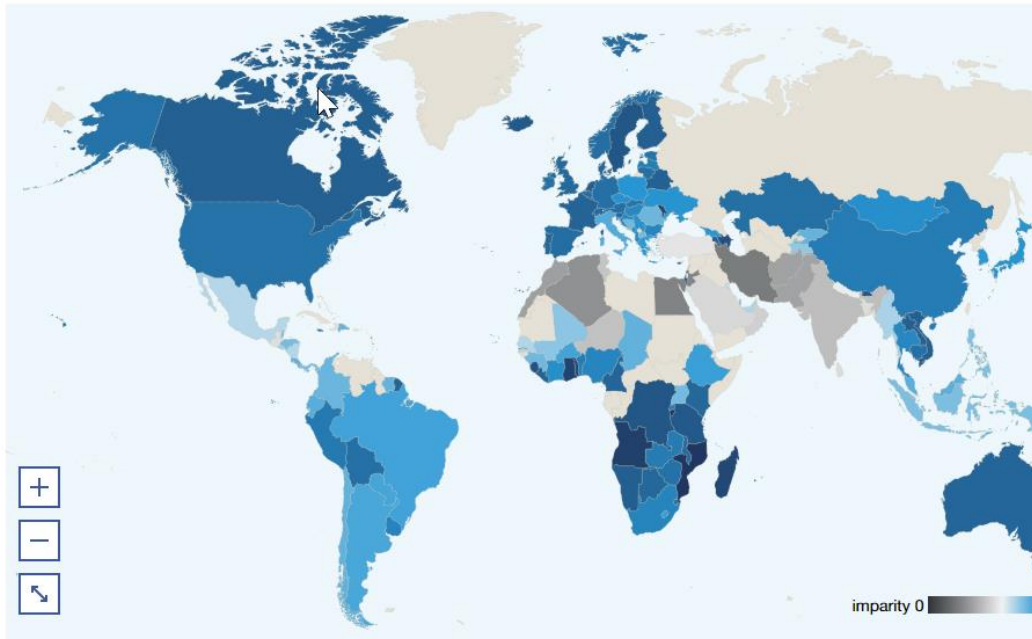
142. Pakistan
143. Iran (Islamic Republic of)
144. Algeria
145. Chad
146. Afghanistan



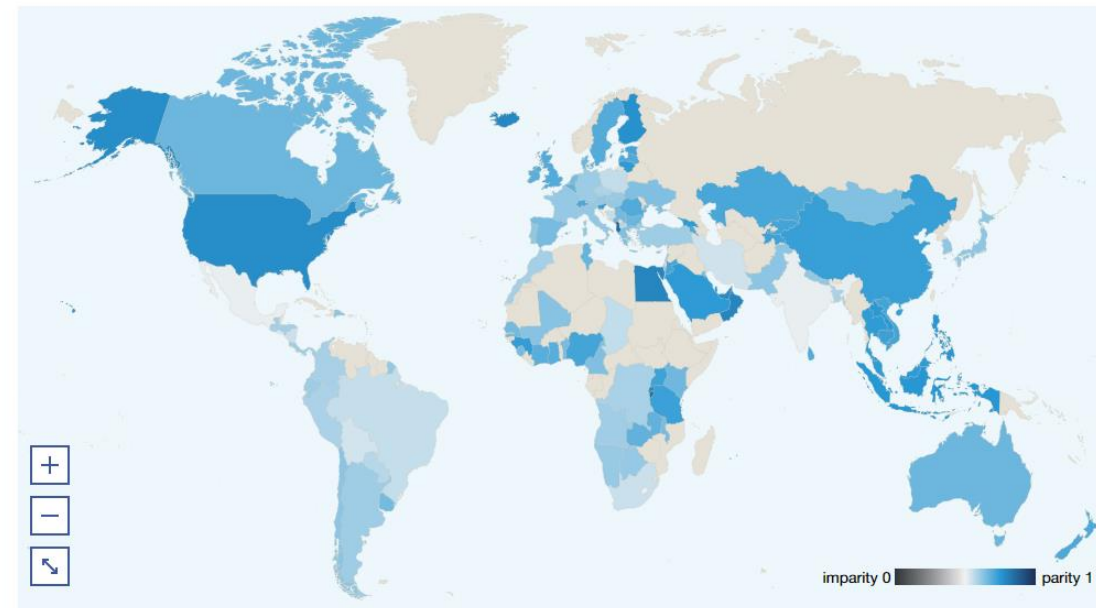
WEF - GLOBAL GENDER GAP 2023 – partecipazione economica e opportunità



Ranking by



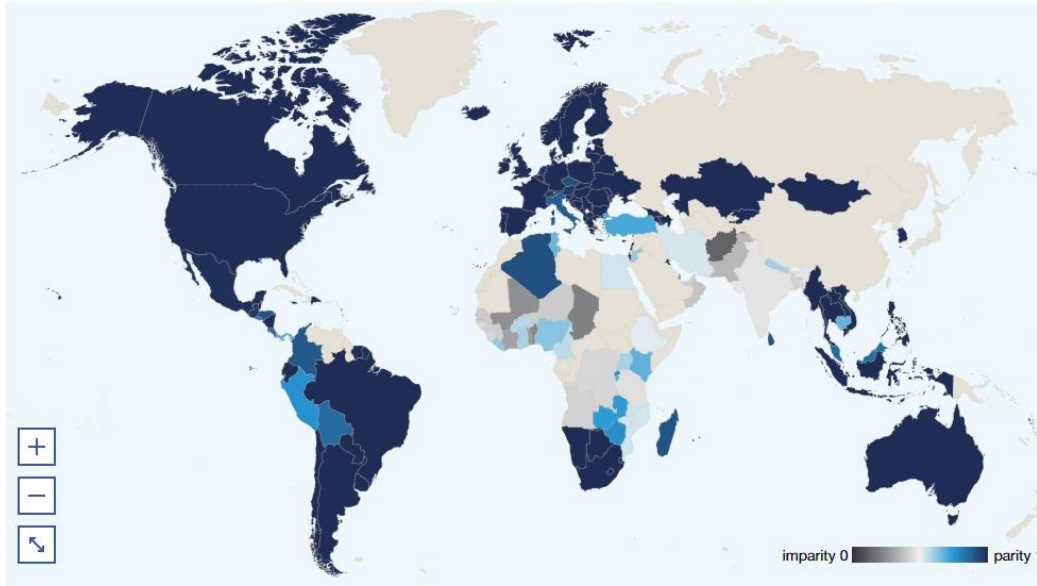
Ranking by



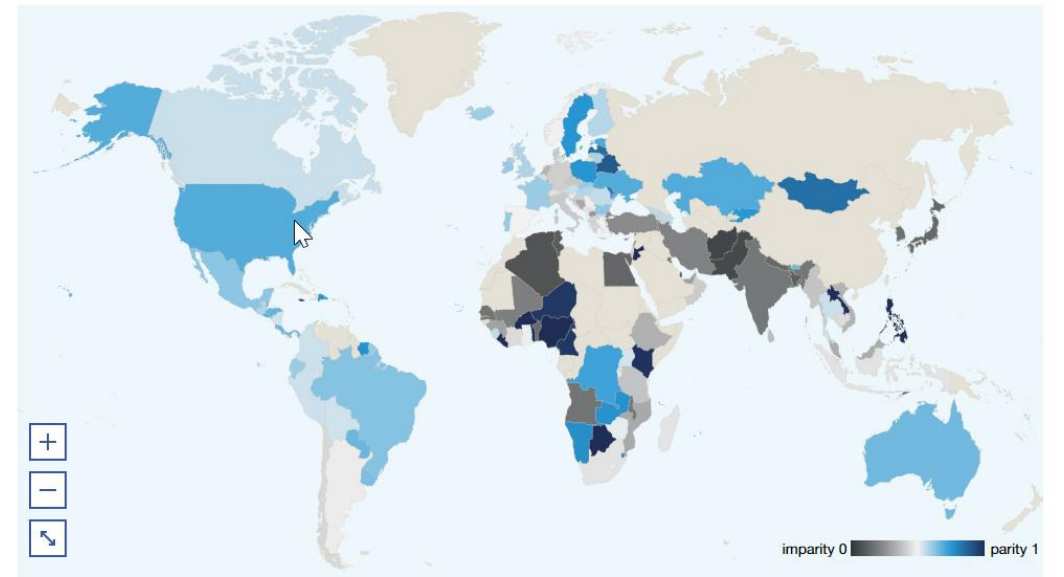
WEF - GLOBAL GENDER GAP 2023 partecipazione economica e opportunità



Ranking by Professional and technical workers ▾



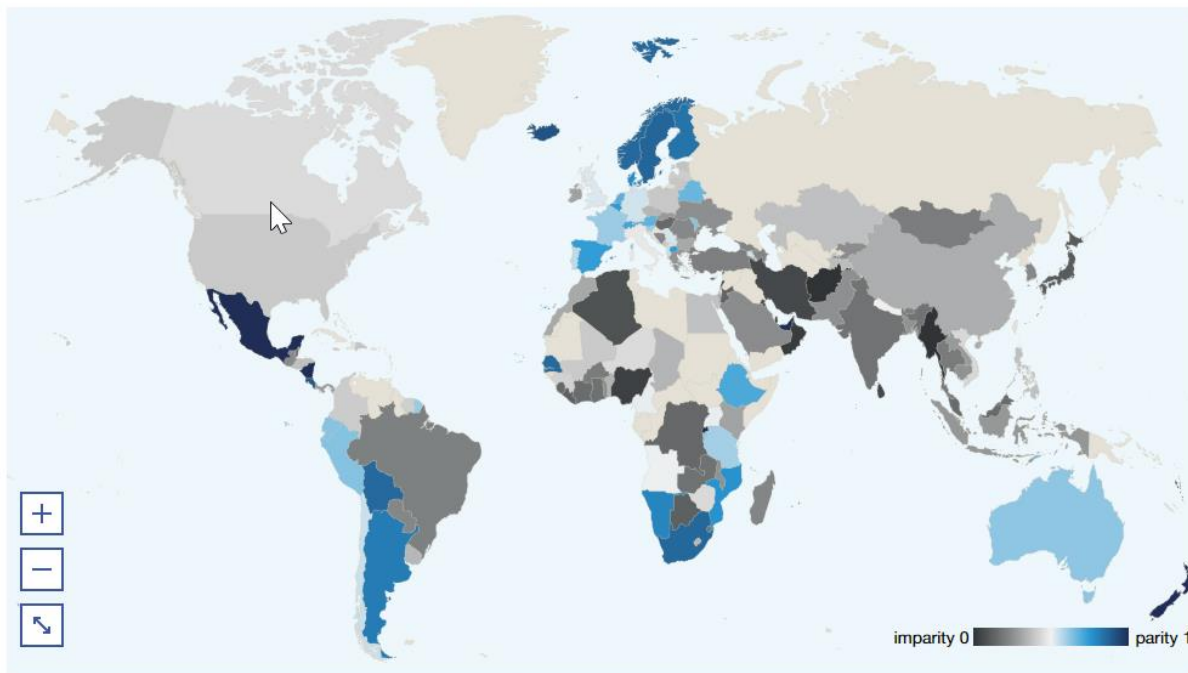
Ranking by Legislators, senior officials and managers ▾



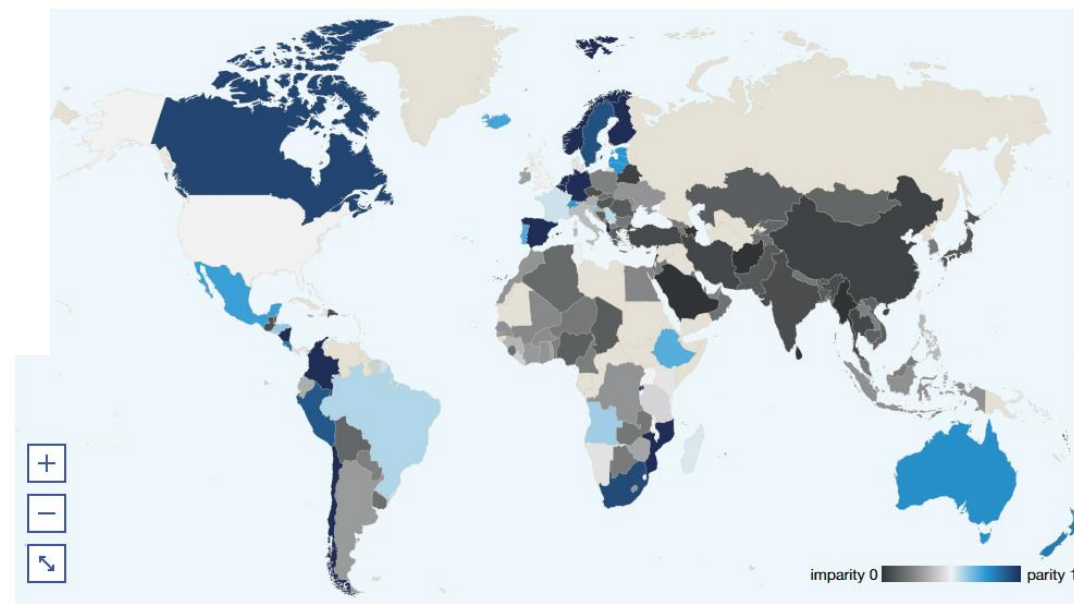
WEF - GLOBAL GENDER GAP 2023 – empowerment politico



Ranking by



Women in ministerial positions



WEF - GLOBAL GENDER GAP 2023 – Italia



Index Edition 2023

Economy Profile

Italy

Score (parity = 0, parity = 1) **0.705**

Rank (out of 146 countries) **79th**

Compare +

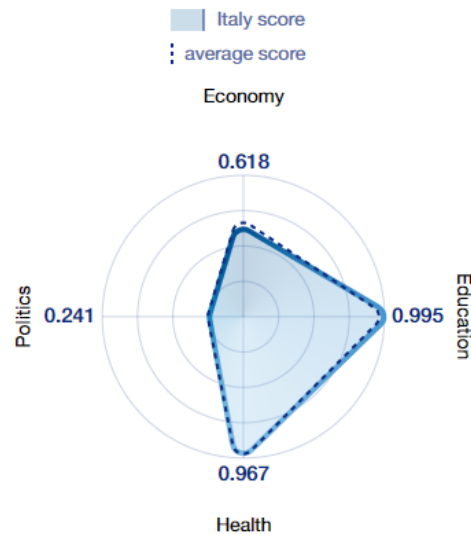
perde 16 posizioni

La rappresentanza delle donne in politica è drasticamente peggiorata (40° nel 2022)

Invariato l'accesso all'educazione

miglioramenti nelle opportunità economiche e nella sanità, ma siamo sempre in fondo

Global Gender Gap Index 2023 Edition



Overview

Index and Subindex	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.705	79th
Economic Participation and Opportunity	0.618	104th
Educational Attainment	0.995	60th
Health and Survival	0.967	95th
Political Empowerment	0.241	64th

La presenza femminile nel Parlamento nazionale

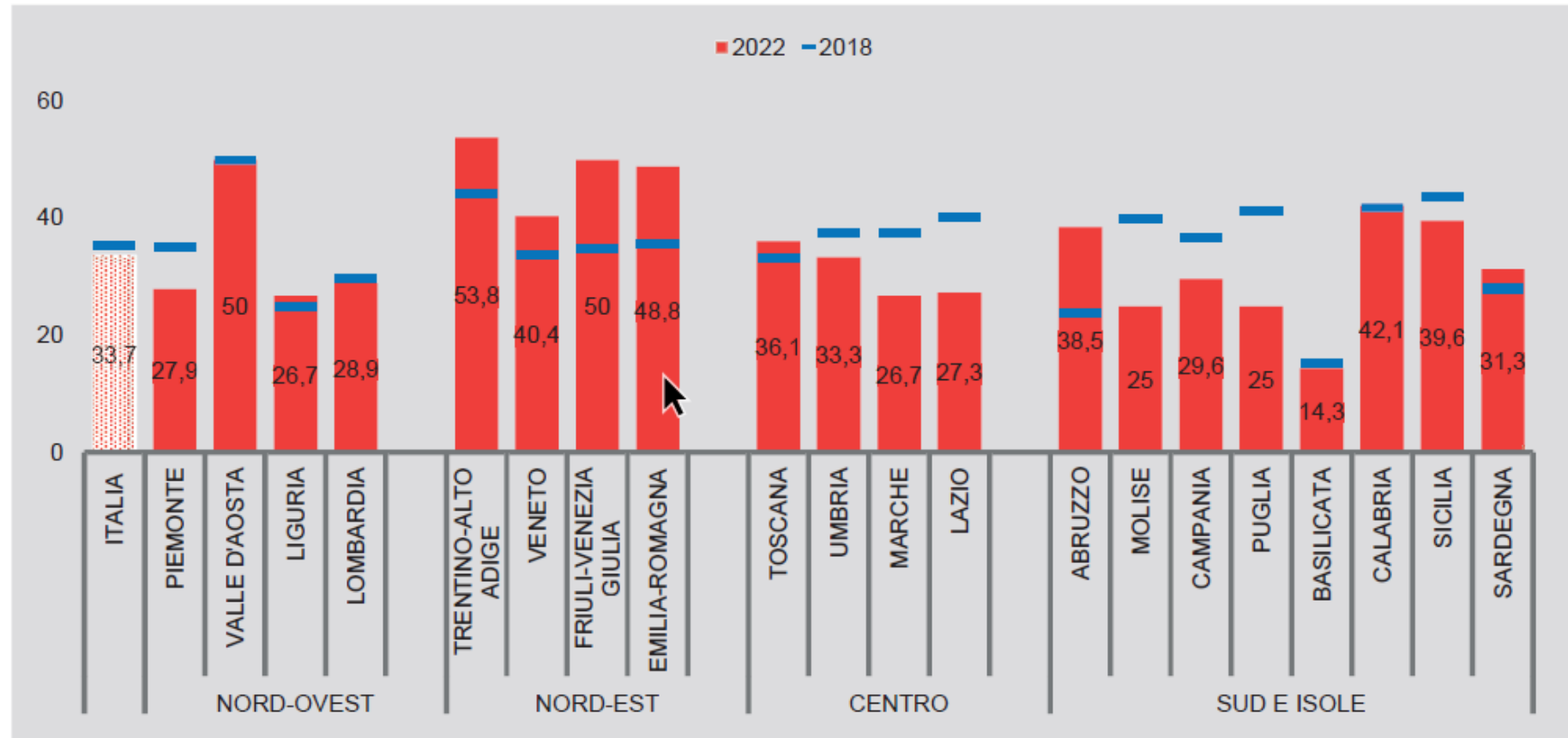
Rapporto Istat sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs 2023

Figura 5.5 - Donne e rappresentanza politica in Parlamento, per ripartizione geografica e regione. Anni 2018 e 2022 (valori percentuali)

quota di donne elette:
dal 35,4% del 2018
al 33,7% del 2022

tendenza confermata a livello
europeo presenza media Paesi
Ue27 del 32,5%

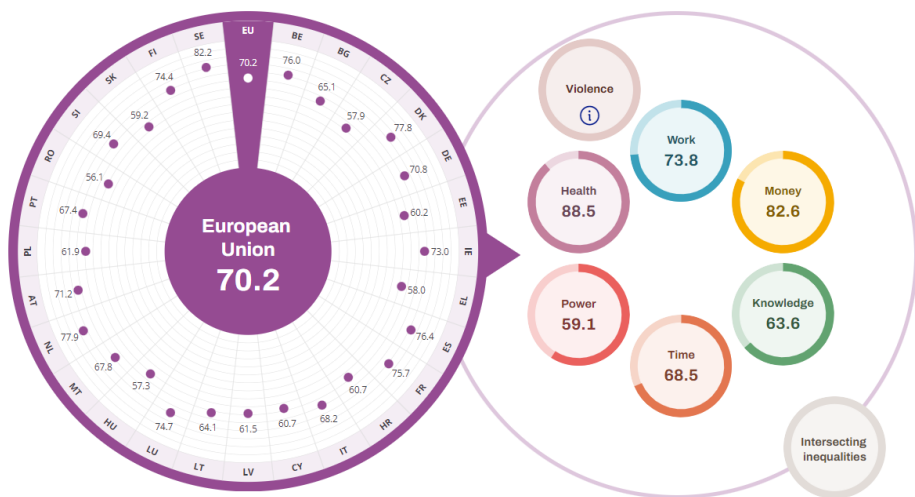
presenza più alta nelle
istituzioni regionali



Fonte: Istat, Elaborazione su dati della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica

Unione europea - Indice sull'uguaglianza di genere

Unione Europea In 2023 edizione



«...Negli ultimi anni il mondo è stato colpito da ripetuti shock e molteplici crisi. Ciò che rimane costante è il fatto che **quando la crisi colpisce, le donne e le ragazze soffrono in modo sproporzionato....**»

Strumento a supporto delle decisioni politiche, esamina:

6 ambiti principali: lavoro, ricchezza, conoscenza, tempo, opportunità e salute

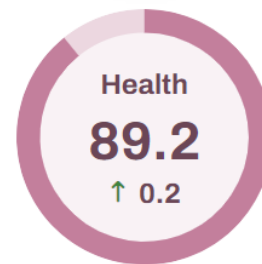
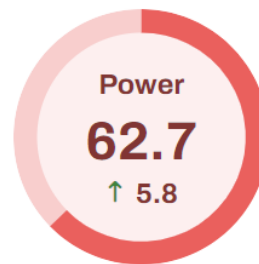
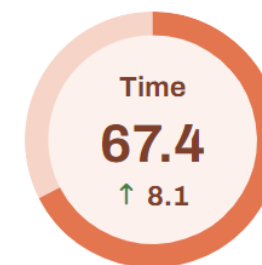
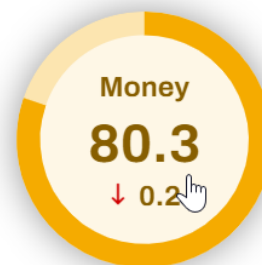
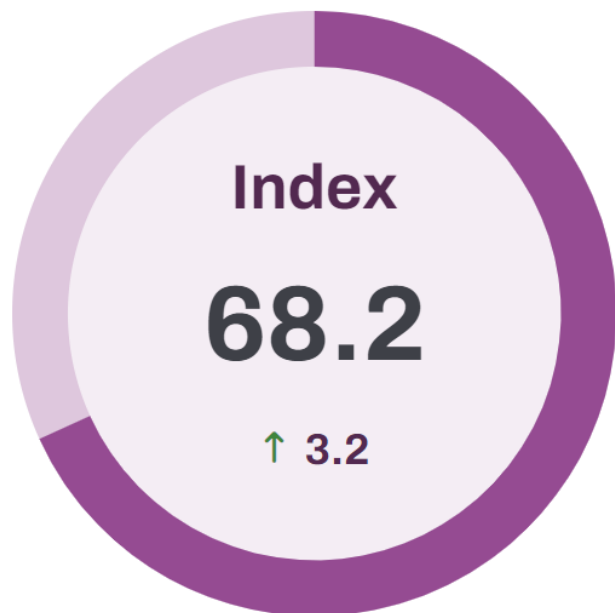
+ 2 ambiti aggiuntivi: violenza contro le donne e disuguaglianze trasversali

+ 1 focus tematico: Green deal 2023

Classifica:

SE	82.2
NL	77.9
DK	77.8
ES	76.4
BE	76.0

Unione europea - Indice sull'uguaglianza di genere ITALIA



13° posizione

+14,9 p.ti dal 2010

+ 3,2 p.ti dal 2020

stiamo recuperando rapidamente

Nel dominio del lavoro l'Italia si colloca nell'ultima posizione dal 2013!



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

Unione europea - Indice sull'uguaglianza di genere

focus tematico: Green deal 2023 ITALIA

Le donne in Italia sono **più propense** degli uomini a fare **scelte ecologiche**.


Nel 2018, in Italia, **meno donne** (50%) rispetto agli uomini (53%), hanno **sentito** la **responsabilità personale** di cercare di **ridurre i cambiamenti climatici**, rispetto alla media UE del 62% delle donne e il 61% degli uomini.

Tra i laureati in scienze e tecnologie naturali, le donne sono notevolmente **sottorappresentate** (nel 2021 40% - media UE 36%) .

Le donne sono significativamente **sottorappresentate** nei settori dell'energia (26% nel 2022) e dei trasporti (20% nel 2022)

Le donne in **posizioni senior** nei ministeri nazionali che si occupano di ambiente e cambiamenti climatici sono il 39% nel 2022 (44% in UE)

Le donne **componenti di commissioni parlamentari** che si occupano di ambiente e cambiamenti climatici sono il 40% nel 2022 (30% in UE)



Uguaglianza di genere
+ azione per il clima
= il nostro futuro

Fai #3passiavanti per un'Europa giusta ed equa →



LE DONNE NELL'ECONOMIA

LE IMPRESE FEMMINILI

imprese individuali in cui il titolare sia una donna
società di persone e le società cooperative in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale, indipendentemente dalle quote di capitale detenute

società di capitali in cui le donne detengano almeno i 2/3 delle quote di capitale e costituiscano almeno i 2/3 del totale dei componenti dell'organo di amministrazione



LE IMPRESE NELLA PROVINCIA DI RIMINI

Movimprese: Anno 2023

Natalità e mortalità delle imprese italiane registrate a fine periodo



UNIONCAMERE



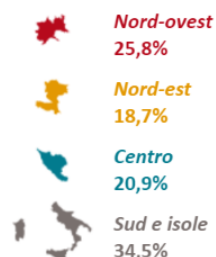
Registrate	Attive	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo
39.377	34.460	2.172	2.130	42
▲ 0,10%	▲ 0,12%	▲ 5,41%	▲ 5,30%	477

Anno:
 Trimestre:
 Regione:
 Provincia:
 Forma giuridica:
 Tipo Ricerca:



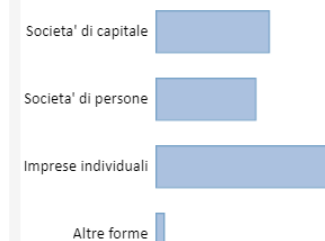
Analisi per area geografica

Distribuzione % imprese

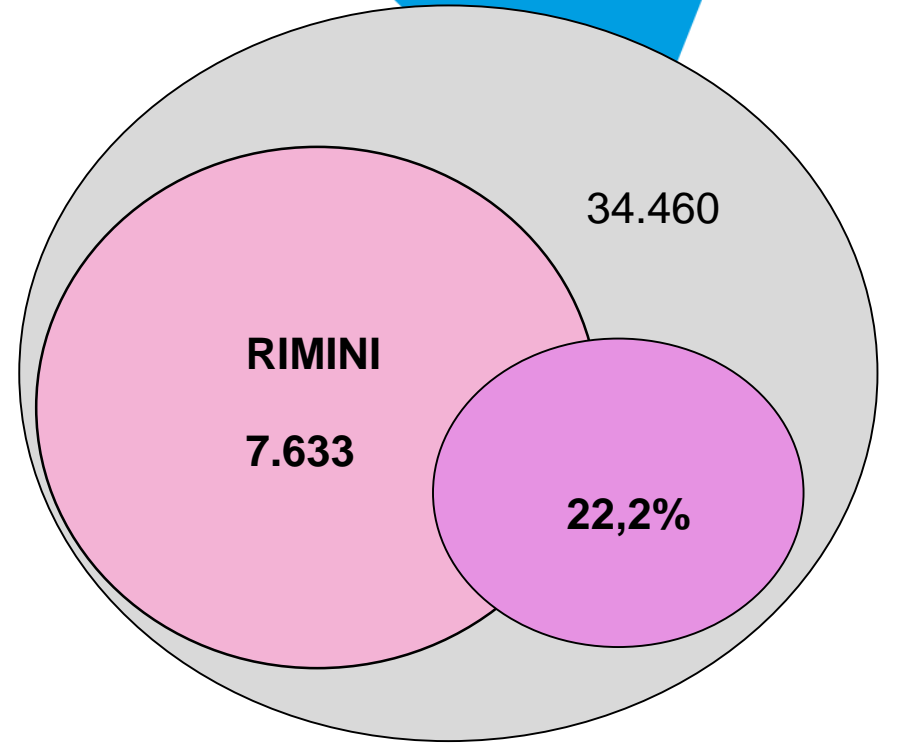
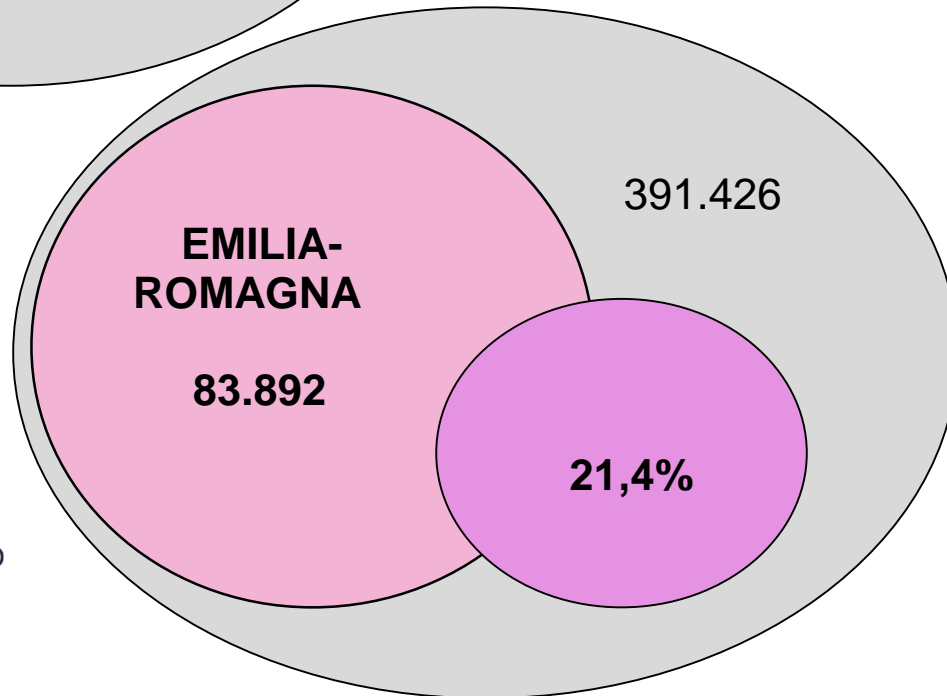
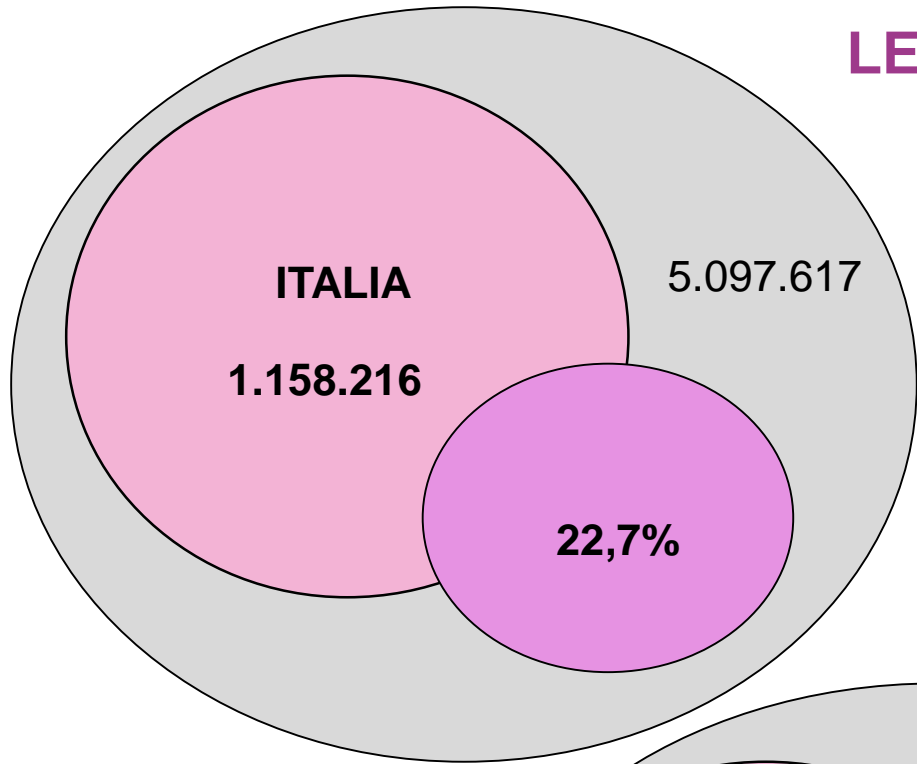


Analisi per forma giuridica

Distribuzione % imprese



LE IMPRESE FEMMINILI



LE IMPRESE FEMMINILI

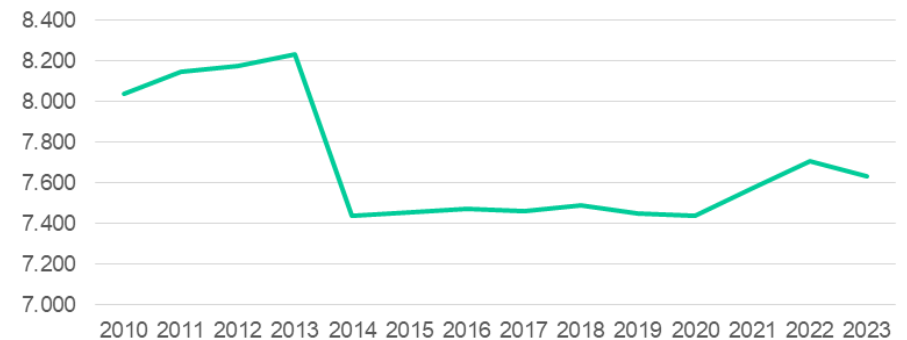
DINAMICA DELLE IMPRESE FEMMINILI ATTIVE 2010 - 2023

	FC		RN		Roma na		ER		ITA	
	Totale	var. % annua	Totale	var. % annua	Totale	var. % annua	Totale	var. % annua	Totale	var. % annua
2° Semestre 2010	8.722		8.040		16.762		89.762		1.275.187	
2° Semestre 2011	8.753	0,4%	8.148	1,3%	16.901	0,8%	90.142	0,4%	1.276.191	0,1%
2° Semestre 2012	8.703	-0,6%	8.175	0,3%	16.878	-0,1%	89.949	-0,2%	1.270.752	-0,4%
2° Semestre 2013	8.507	-2,3%	8.235	0,7%	16.742	-0,8%	89.395	-0,6%	1.259.242	-0,9%
2° Semestre 2014	7.765	-8,7%	7.442	-9,6%	15.207	-9,2%	84.644	-5,3%	1.148.325	-8,8%
2° Semestre 2015	7.765	0,0%	7.459	0,2%	15.224	0,1%	85.009	0,4%	1.153.435	0,4%
2° Semestre 2016	7.711	-0,7%	7.476	0,2%	15.187	-0,2%	85.031	0,0%	1.158.632	0,5%
2° Semestre 2017	7.692	-0,2%	7.462	-0,2%	15.154	-0,2%	85.108	0,1%	1.163.335	0,4%
2° Semestre 2018	7.632	-0,8%	7.493	0,4%	15.125	-0,2%	85.006	-0,1%	1.165.188	0,2%
2° Semestre 2019	7.607	-0,3%	7.450	-0,6%	15.057	-0,4%	84.682	-0,4%	1.164.324	-0,1%
2° Semestre 2020	7.514	-1,2%	7.441	-0,1%	14.955	-0,7%	84.287	-0,5%	1.164.683	0,0%
2° Semestre 2021	7.591	1,0%	7.578	1,8%	15.169	1,4%	85.328	1,2%	1.171.977	0,6%
2° Semestre 2022	7.582	-0,1%	7.707	1,7%	15.289	0,8%	84.979	-0,4%	1.166.977	-0,4%
2° Semestre 2023	7.390	-2,5%	7.634	-0,9%	15.024	-1,7%	83.913	-1,3%	1.158.923	-0,7%

Periodo di iscrizione al Registro Imprese (iscritte al 31/12/2023):

- 15,3% iscritte dal 2000-2009
- 37,3% iscritte dal 2010-2019
- 24,3% iscritte dal 2020-2023

IMPRESE FEMMINILI RIMINI 2010 - 2023



LE IMPRESE FEMMINILI

PROVINCIA: **RIMINI**

Incidenza percentuale **impresa femminile** per settore economico. Confronto territoriale anno 2023

	Provincia		Regione		Area		Italia	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Agricoltura e attività connesse	526	22,2	11.041	21,4	33.176	21,5	195.528	28,1
Attività manifatturiere, energia, minerarie	429	16,8	7.192	17,3	17.443	16,1	83.822	17,7
Costruzioni	246	4,8	3.164	4,8	7.117	4,6	48.039	6,3
Commercio	2.212	26,4	20.632	24,8	48.268	23,3	307.556	24,0
Turismo	1.334	28,5	9.226	31,3	25.159	31,8	118.721	30,1
Trasporti e Spedizioni	72	8,2	987	8,0	2.447	8,4	15.763	11,0
Assicurazioni e Credito	138	18,5	2.158	21,9	5.032	19,6	29.322	22,4
Servizi alle imprese	1.511	21,9	16.079	23,4	38.233	22,2	187.218	22,7
Altri settori	1.165	40,6	13.413	45,9	34.250	48,0	172.247	44,2
Totale Imprese Classificate	7.633	22,2	83.892	21,4	211.125	21,0	1.158.216	22,7

Sono escluse le imprese "Non classificate" ovvero le imprese prive del codice di attività economica

Area: Nord-Est (Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna)

Imprese femminili: l'insieme delle imprese la cui partecipazione di genere femminile risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite.

LE IMPRESE FEMMINILI

I settori con la più alta incidenza percentuale delle imprese femminili:

Altre attività di servizi (57,5%),
Alloggio e ristorazione (28,5%)
Noleggio, agenzie viaggio e servizi alle imprese (28,2%)
Commercio (26,4%)
Agricoltura (22,2%)

Grado di presenza femminile :
- esclusiva 79,9%
- forte 16,5%
- maggioritaria 3,6%

Natura giuridica delle imprese femminili:

imprese individuali (62,3%)
società di capitale (18,3%)
società di persone (18,1%)

LE IMPRESE FEMMINILI

Distribuzione territoriale delle imprese femminili:

Rimini (42,8%)
Riccione (13,5%)
Bellaria-Igea Marina (6,6%)
Santarcangelo di Romagna (5,8%)
Coriano (2,2%)
Cattolica (7,3%)
Misano Adriatico (4,1%)
San Giovanni in Marignano (2,2%)
Morciano di Romagna (2,2%)
Verucchio (2,2%)
Novafeltria (2,0%)

I comuni con la più alta incidenza % delle imprese femminili sul totale delle imprese attive:

Maiolo (32,0%)
Pennabilli (26,0%)
Cattolica (25,7%)
Novafeltria (25,7%)
Talamello (25,7%)
Casteldelci (25,0%)
Riccione (24,3%)
Sant'Agata Feltria (24,4%)
Montecopiolo (24,1%)
Morciano di Romagna (24,2%)
San Leo (25,4%)
Montefiore Conca (23,1%)
Bellaria (22,6%)

IMPRESE FEMMINILI "GIOVANILI" E "STRANIERE" ATTIVE AL 31/12/22

Confronto con le imprese Non Femminili

	Forli-Cesena		Rimini		Romagna (FC+RN)	
	Numerosità	Inc. % su I. F. - I. non F.	Numerosità	Inc. % su I. F. - I. non F.	Numerosità	Inc. % su I. F. - I. non F.
Imprese femminili-giovanili	664	8,8%	708	9,2%	1.372	9,0%
Imprese non femminili-giovanili	1.754	6,1%	1.842	6,7%	3.596	6,4%
Imprese femminili-straniere	947	12,5%	1.170	15,2%	2.117	13,8%
Imprese non femminili-straniere	3.151	10,9%	3.697	13,5%	6.848	12,2%

Fonte: Infocamere Stockview


Elaborazione: Camera di commercio della Romagna

LE IMPRESE FEMMINILI

più propense ad investire nel green
più propense a permettere lo smart working ai propri dipendenti
adottano più iniziative di welfare aziendale
valorizzano di più competenze ed esperienze professionali
inseriscono più laureati
hanno più relazioni con gli stakeholder

Le imprese femminili **giovanili** sono più:
innovative
attente al welfare aziendale
propense a investimenti green
attente alla corporate reputation

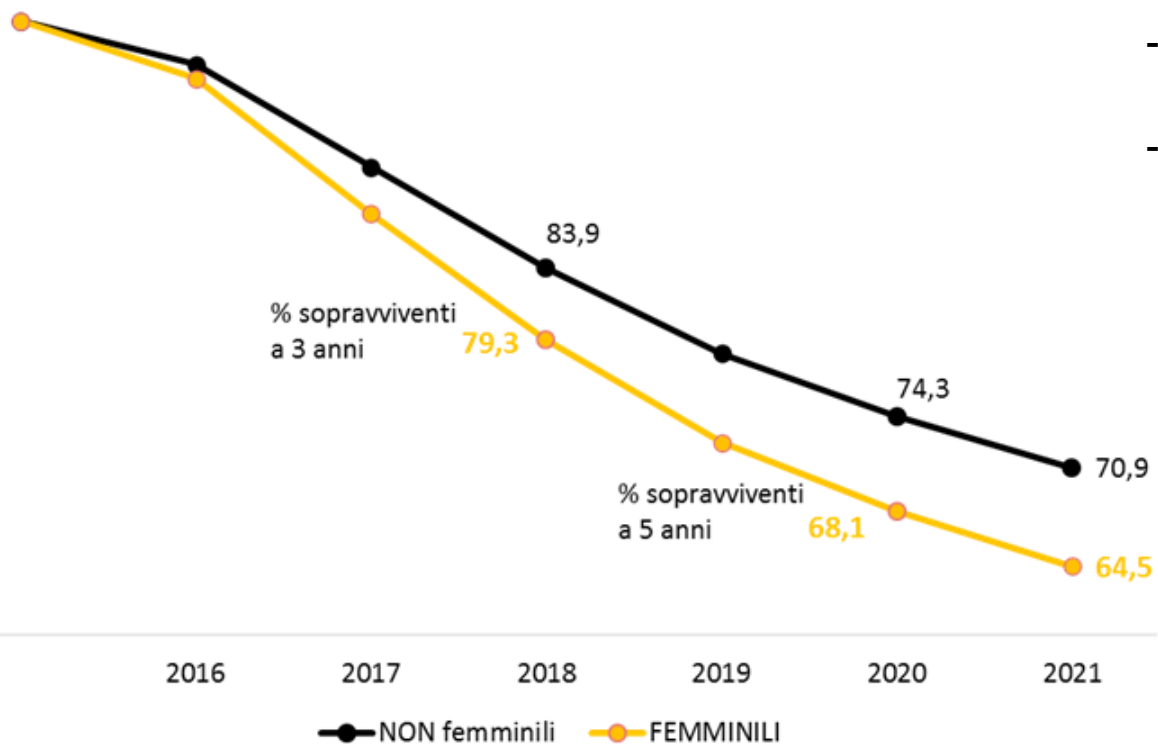
Fonte: IV Rapporto IF, elaborazioni SiCamera-Infocamere



Diversità di prospettive
Migliore gestione del rischio
Inclusività e collaborazione
Connettività e networking
Responsabilità sociale d'impresa

EPPURE...

Tasso di sopravvivenza delle imprese FEMMINILI e non, anni 2016-2021



Rispetto alle imprese non femminili:

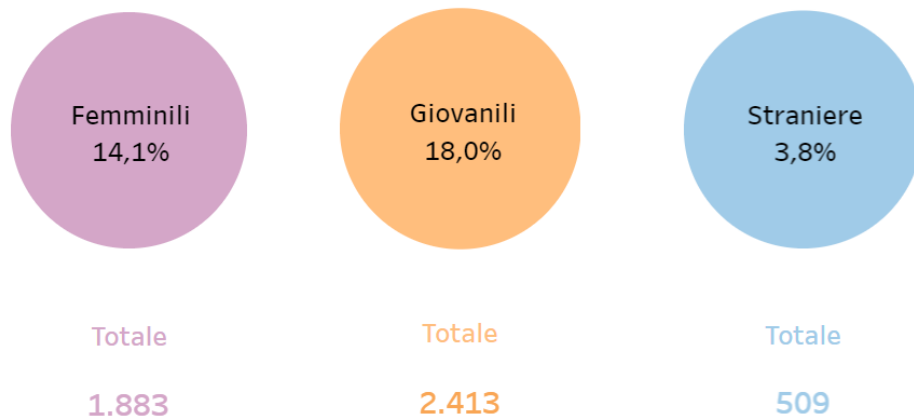
- minore digitalizzazione (bassa propensione e scarsa conoscenza)
- prevale l'autofinanziamento, minore ricorso al credito (scoraggiamento e credit crunch)
- barriere ad investire nel digitale e nel green

Che si aggiunge alle altre difficoltà strutturali di tutte le imprese:

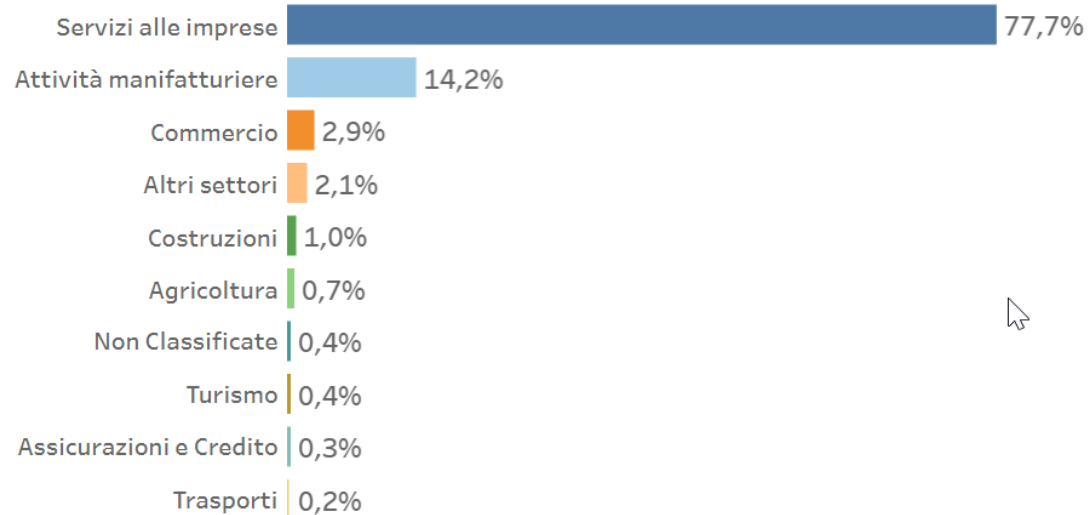
- eccessiva pressione fiscale
- eccessiva burocrazia
- andamento negativo dell'economia
- concorrenza sleale
- onerosità del costo del lavoro
- complessità del mercato e aumento dei competitors

LE START UP FEMMINILI SONO ANCORA POCHE

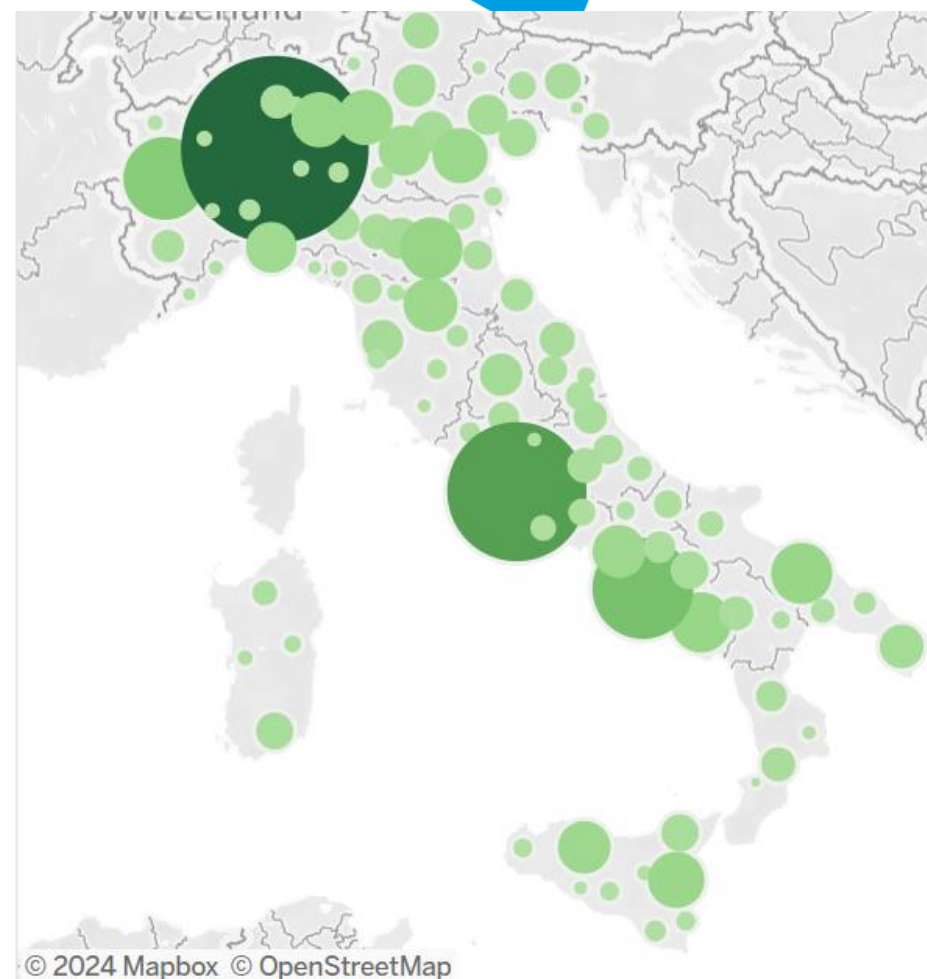
PROFILI IMPRENDITORIALI al 10 marzo 2024



Settore economico



Fonte: elaborazione Infocamere su dati Registro Imprese



LE DONNE NELL'ECONOMIA

LE ENTRATE DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

“Le donne **sono più** degli uomini, **studiano di più** e spesso hanno **risultati scolastici migliori** dei loro coetanei, tanto da costituire oggi una fetta preponderante del **capitale intellettuale del paese**; ma **lavorano di meno** e, soprattutto, sono **meno valorizzate** sul posto di lavoro: il loro **talento** è dunque **mortificato**, con conseguenze che pesano sul vissuto delle singole donne ma anche sull'intera società, che si trova a dover fare a meno di risorse preziose.”

Fonte: progetto Respect-Stop Violence Against Women - Censis



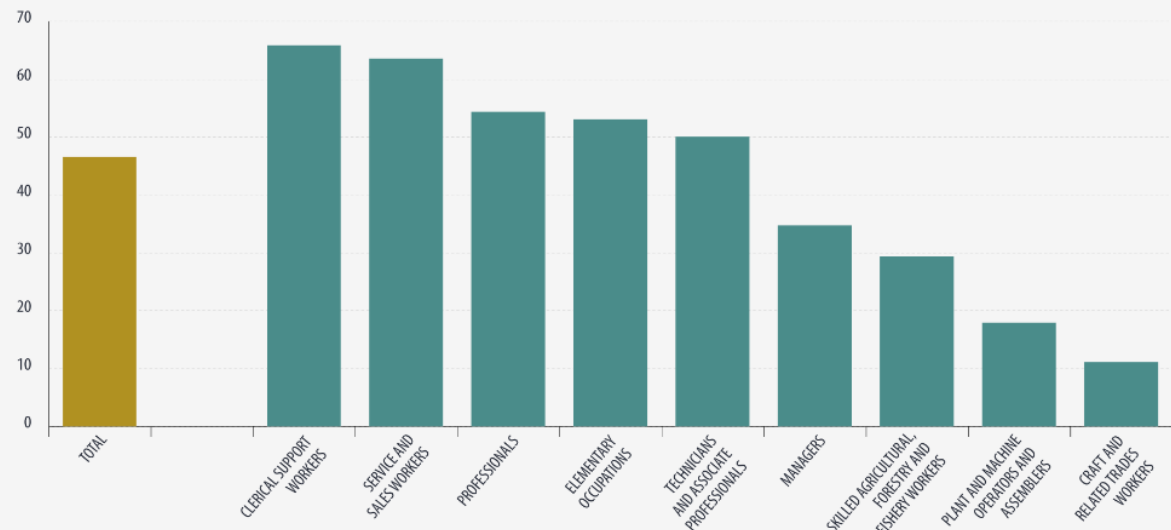
L'OCCUPAZIONE FEMMINILE E I DISEQUILIBRI DI GENERE CHE OSTACOLANO LA PARITA'

- i **pregiudizi**, anche impliciti, in fase di ingresso
- gli **stereotipi** e le **reticenze culturali** nella scelta di percorsi scolastici e lavorativi
- difficoltà nella **conciliazione** della vita lavorativa con quella privata
- le **asimmetrie** nel lavoro familiare

IL PART-TIME DELLE LAVORATRICI IN EUROPA

Female employment by major group of occupations in EU, Q3 2023

(in % of total employment aged 15-64)

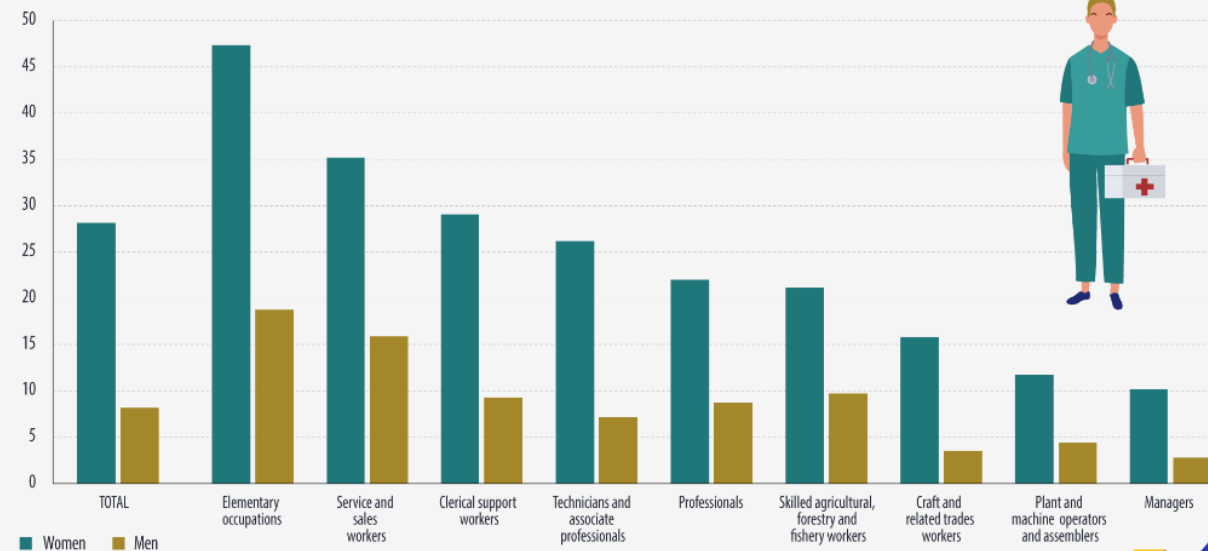


Armed forces and non-response categories were excluded due to low data reliability.

eurostat | #InternationalWomensDay

Part-time employment in the EU, Q3 2023

(in % of total employed people aged 15-64, not seasonally adjusted data)



eurostat | #InternationalWomensDay

Nel terzo trimestre del 2023 la quota di lavoratrici part-time tra le **donne** occupate di età compresa tra 15 e 64 anni (**28%**) è stata superiore alla quota degli **uomini** (**8%**)

Le donne hanno registrato una quota più elevata di lavoro part-time in tutte le categorie professionali, più marcata nelle «occupazioni elementari»

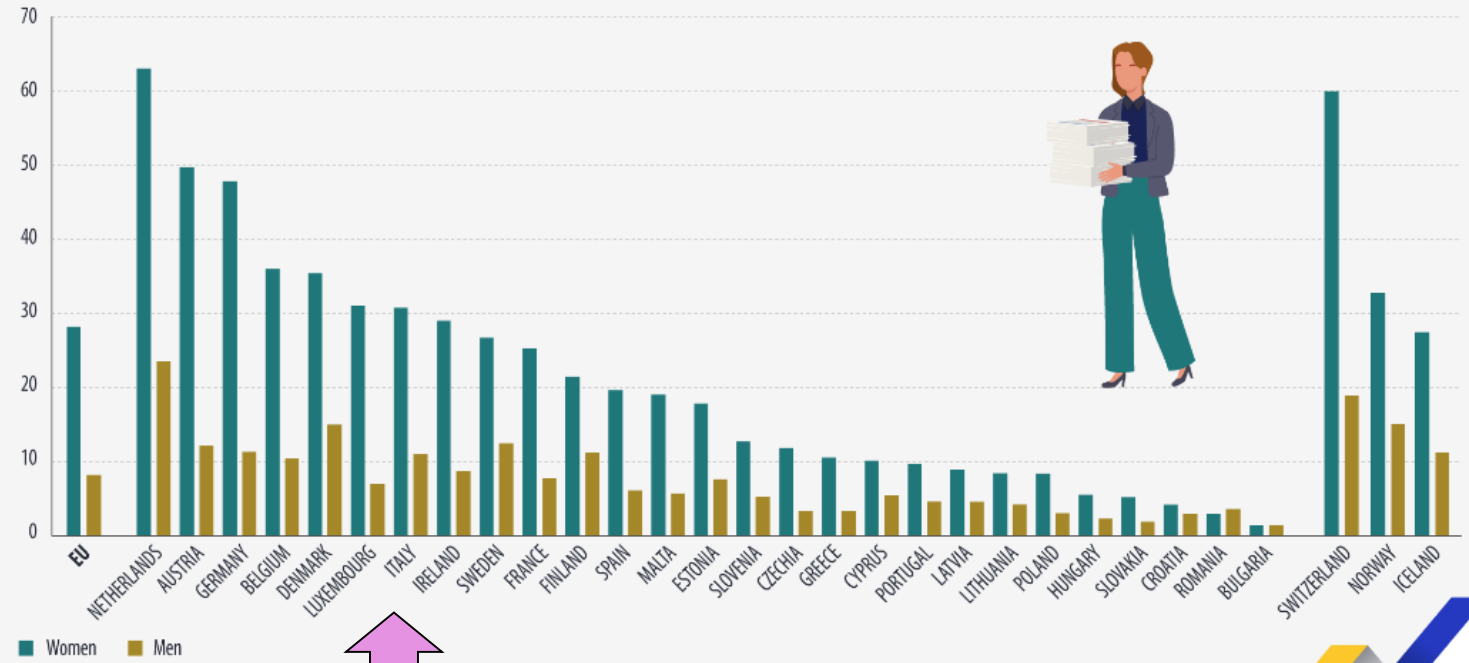


CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

IL PART-TIME DELLE LAVORATRICI IN EUROPA

Difference in the share of part-time employment between women and men, Q3 2023

(in % of total employed people aged 15-64, not seasonally adjusted data)



eurostat | #InternationalWomensDay

I Paesi Bassi registrano la quota più elevata di donne che lavorano a t.p., il 63% dell'occupazione totale rispetto al 23% degli uomini, e la maggiore differenza

Grandi differenze anche in Austria e Germania

In Bulgaria uguaglianza di impegno

Solo in Romania la % di uomini occupati a tempo parziale (4%) superiore a quella delle donne (3%)

ENTRATE PREVISTE PER SETTORE PER GENERE

Tavola 25 - Entrate previste dalle imprese nel 2023 per genere, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale (quote % sul totale)

	Entrate previste nel 2023 (v.a)*	per genere (valori %):		
		femminile	maschile	ugualmente adatto
TOTALE*	5.509.130	994.010 18,0	1.752.000 31,8	2.763.120 50,2
SETTORE DI ATTIVITA'				
INDUSTRIA	1.565.290	10,7	61,3	28,0
Industria manifatturiera	957.130	15,5	52,0	32,6
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	59.070	5,3	46,7	48,0
Costruzioni	549.100	3,1	79,0	17,9
SERVIZI	3.943.830	20,9	20,1	59,0
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	1.607.100	17,1	31,2	51,7
Nord Est	1.308.580	18,7	31,1	50,2
Centro	1.131.290	18,8	30,3	50,9
Sud e Isole	1.462.150	17,8	34,3	47,9
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	1.754.180	24,2	36,5	39,3
10-49 dipendenti	1.761.780	18,1	37,3	44,6
50-499 dipendenti	1.336.010	13,5	28,8	57,7
500 dipendenti e oltre	687.160	10,9	11,8	77,3

ENTRATE PREVISTE PER SETTORE PER GENERE

TABELLA 3 - ENTRATE PREVISTE DALLE IMPRESE SECONDO ALCUNE PRINCIPALI CARATTERISTICHE (valori assoluti e variazioni, anni 2018-2023)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2019		2023/2022	
	valori assoluti						var. ass.	var. %	var. ass.	var. %
TOTALE	4.553.980	4.615.200	3.242.310	4.638.980	5.179.140	5.509.130	893.930	19,4	329.990	6,4
Genere										
Donne	953.270	965.180	669.150	864.650	937.820	994.010	28.830	3,0	56.190	6,0
Uomini	1.719.680	1.637.600	1.195.880	1.577.940	1.727.650	1.752.000	114.400	7,0	24.350	1,4
Ugualmente adatto	1.881.030	2.012.420	1.377.280	2.196.390	2.513.670	2.763.120	750.700	37,3	249.450	9,9
Età										
Fino 29 anni	1.266.510	1.259.630	910.170	1.276.450	1.486.690	1.654.320	394.690	31,3	167.630	11,3
30 anni e oltre	1.899.190	1.926.570	1.417.710	1.982.010	2.202.460	2.269.940	343.370	17,8	67.480	3,1
Età non ri levante	1.388.280	1.429.010	914.430	1.380.520	1.490.000	1.584.870	155.860	10,9	94.870	6,4
Area										

+ 37,3% l'indifferenza di genere 2023/2018

+ 9,9% l'indifferenza di genere 2023/2022

ENTRATE PREVISTE DALLE IMPRESE

Tavola 27 - Alcune caratteristiche delle entrate previste dalle imprese nel 2023 a livello territoriale (quote % sul totale)

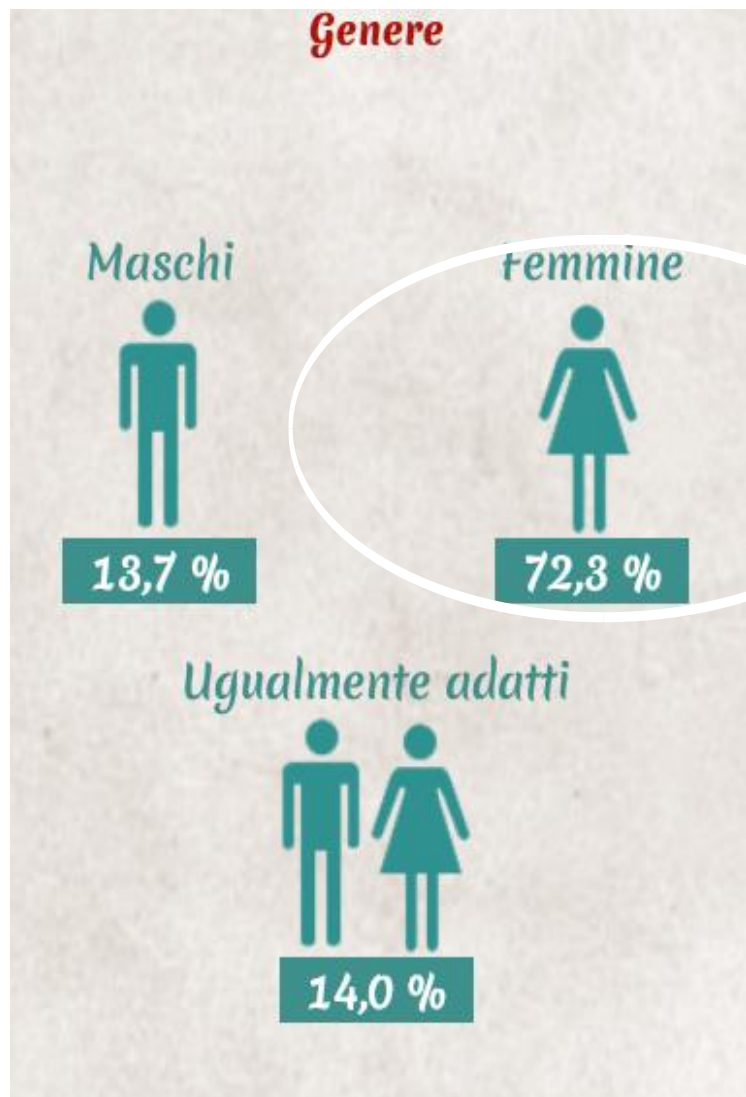
	Entrate previste nel 2023 (v.a)*	fino 29 anni	età non rilevante	di cui (%):			
				donne	genere non rilevante	di difficile reperimento	personale immigrato
TOTALE	5.509.130	30,0	28,8	18,0	50,2	45,1	19,2
EMILIA ROMAGNA	495.240	31,5	28,1	17,9	50,4	48,5	21,2
PIACENZA	29.780	30,4	33,1	14,7	50,3	47,5	31,2
PARMA	51.450	30,2	31,6	15,9	52,6	47,2	25,9
REGGIO EMILIA	51.150	34,4	25,2	17,4	47,2	48,1	20,8
MODENA	78.950	32,8	26,1	16,2	47,0	49,1	20,7
BOLOGNA	115.550	30,7	25,1	17,7	52,5	51,2	20,8
FERRARA	25.230	31,4	29,0	20,8	51,5	49,8	19,9
RAVENNA	45.630	30,2	31,2	18,0	50,8	48,0	18,5
FORLÌ-CESENA	43.780	31,9	28,1	18,4	48,4	46,8	20,7
RIMINI	53.730	30,9	30,9	23,2	53,0	44,9	16,7

* Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2023



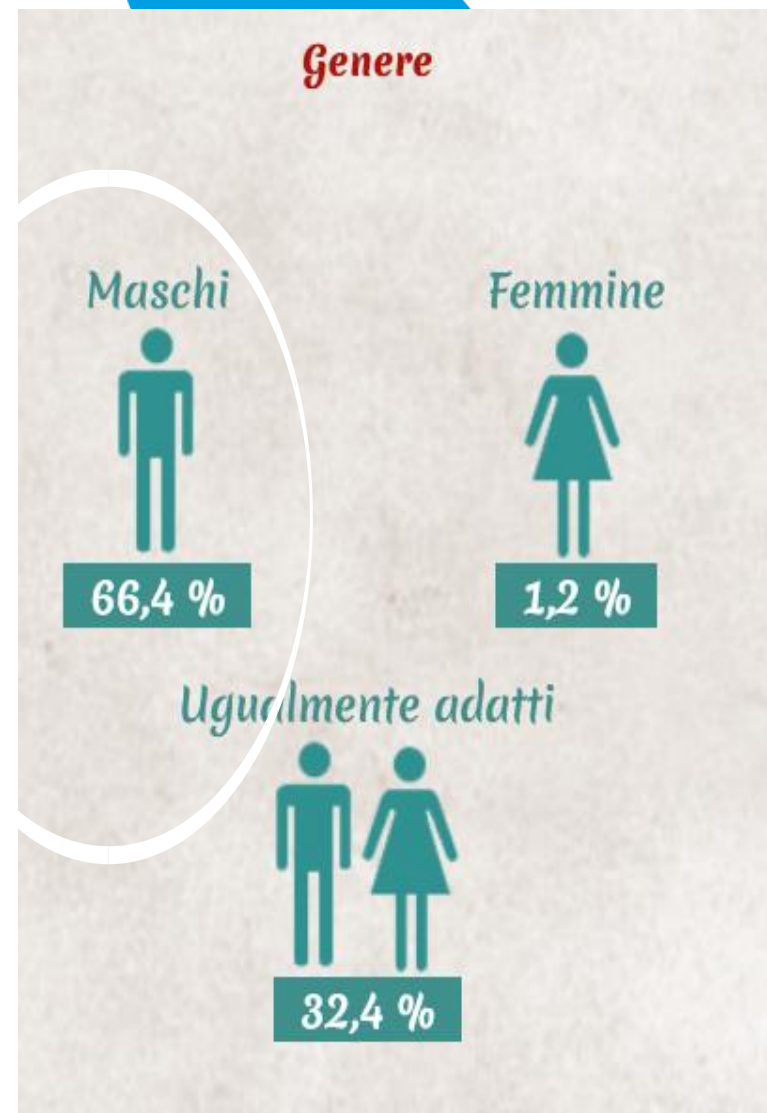
RESTANO MOLTI STEREOTIPI



Sartà

ed

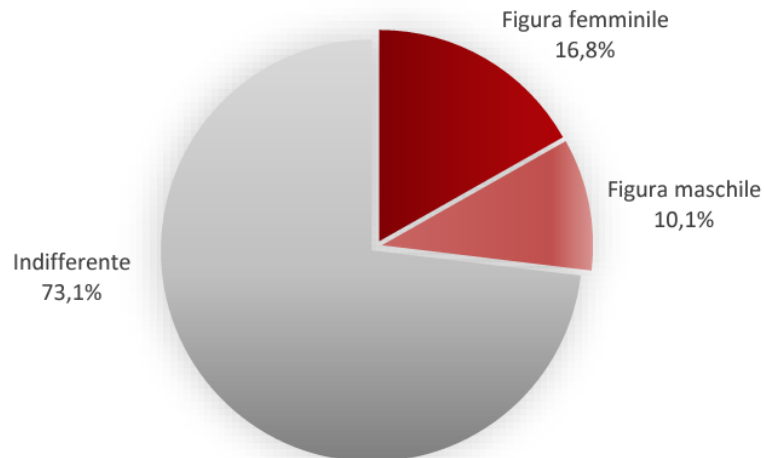
Elettrotecnico



Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

ENTRATE PREVISTE DALLE IMPRESE DI LAUREATI

PREFERENZE DELLE IMPRESE IN TERMINI DI GENERE (VALORI PERCENTUALI)



Nella maggior parte degli inserimenti previsti non viene espressa alcuna preferenza rispetto al genere del candidato,

Preferenze di genere femminile per indirizzi: politico sociale, linguistico, scienze biologiche e biotecnologie

Preferenze di genere maschile per indirizzi: scienze della terra, ingegneristici, matematici, fisici, scienze motorie

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2023

Settori più indifferenti al genere: estrazione minerali, media e comunicazione, finanza e assicurazioni, informatica e telecomunicazioni

Al crescere della dimensione aziendale aumenta l'indifferenza di genere (84,5% nelle grandi imprese)

DIFFERENZE DI GENERE NEGLI STUDI

Dalla scuola secondaria all'università

	femmine	maschi
Voto medio maturità	83,2	78,7
Tempo studio a casa >15 h/settimana	37,2%	17,3%
Esperienze internazionali	22,0%	14,3%
Attestati linguistici	41,7%	34,0%
Attività carattere sociale	14,1%	10,0%
Attività culturali nel tempo libero	54,4%	42,7%
Interesse a proseguire gli studi	80,2%	64,3%



DIFFERENZE DI GENERE NEGLI STUDI

Laureati nel 2021

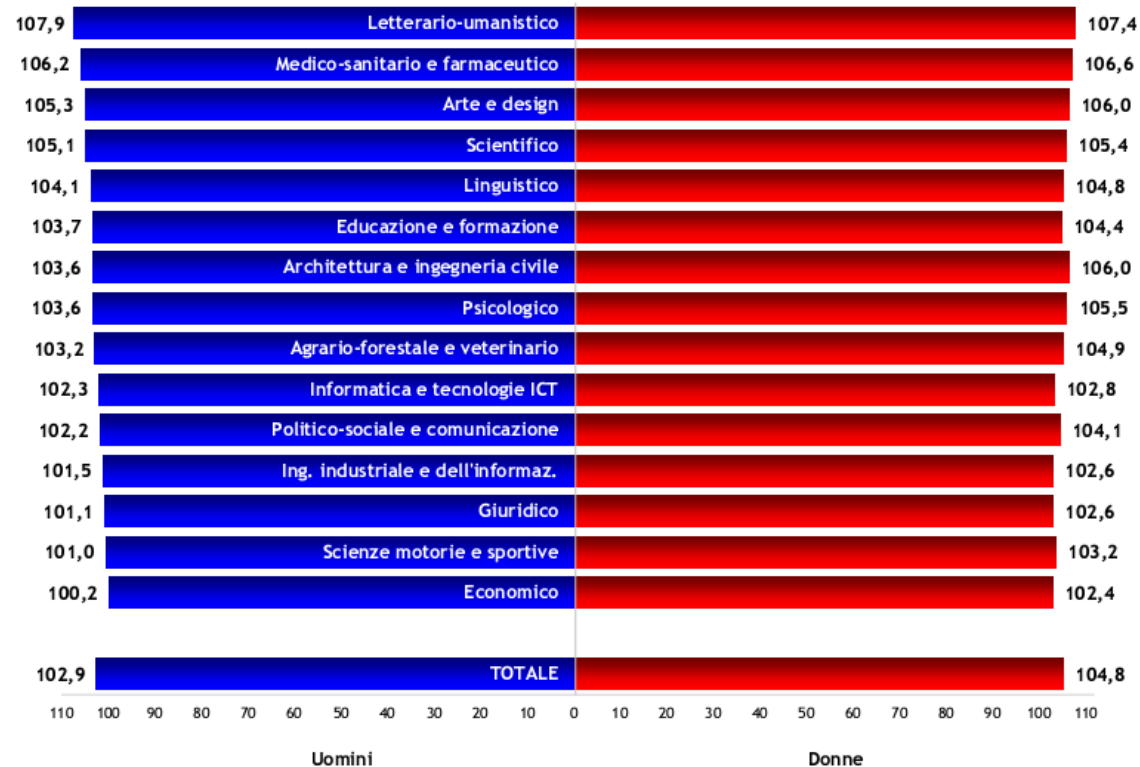
	femmine	maschi
Laureati	59,4%	40,6%
Laureati in corso	63,0%	57,9%
Voto medio laurea	104,2	102,4
Motivazioni culturali conseguimento laurea	29,7%	26,4%
Svolgono tirocini/stage riconosciuti	60,8%	51,6%

Hanno almeno un genitore laureato	28,4%	34,6%
Stessa laurea (c.u.) di un genitore	30,0%	41,0%
Famiglia di provenienza con elevata estrazione sociale	20,8%	24,5%
Fruizione di borse di studio	26,9%	22,8%

DIFFERENZE DI GENERE NEGLI STUDI

Voti di laurea per genere e gruppo disciplinare

Figura 1 Laureati di primo e secondo livello dell'anno 2022: voto di laurea per genere e gruppo disciplinare (valori medi in 110-mi)



Nota: per il calcolo delle medie il voto di 110 e lode è stato posto uguale a 113.

Fonte: AlmaLaurea 2023, Indagine sul Profilo dei Laureati.

DIFFERENZE DI GENERE NEGLI STUDI

Laureati di secondo livello a cinque anni dal conseguimento del titolo con impiego a tempo pieno

	femmine	maschi
Tasso di occupazione	86,7%	90,9%
Contratto lavoro tempo indeterminato	52,6%	60,1%
Retribuzione netta mensile media	1.593 €	1.799 €
Lavoro ad elevata specializzazione	66,0%	70,6%
Titolo di studio ritenuto efficace	69,7%	69,2%

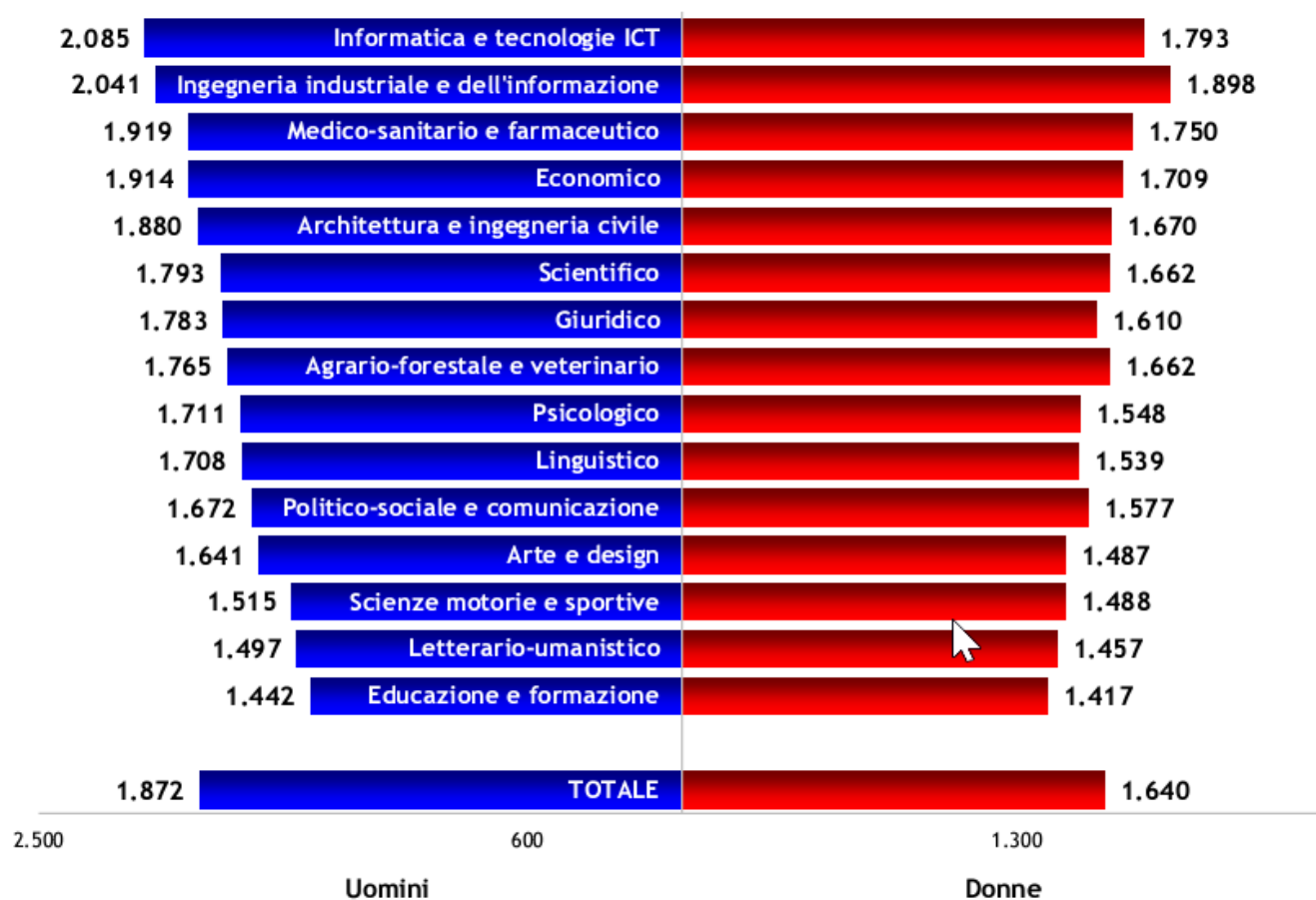
Tasso di occupazione (lavoratore senza figli)	88,0%	90,3%
Retribuzione netta media (lavoratore senza figli)	1.603 €	1.795 €
Tasso di occupazione (lavoratore con figli)	71,6%	94,9%
Retribuzione netta media (lavoratore con figli)	1.505 €	1.860 €



DIFFERENZE DI GENERE NEGLI STUDI

Retribuzione netta mensile per genere e gruppo disciplinare

Figura 2 Laureati di secondo livello dell'anno 2017 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare (valori medi in euro)



Nota: si sono considerati solo i laureati che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno.

Fonte: AlmaLaurea 2023. Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

DIFFERENZE DI GENERE NELLE LAUREE STEM

Laureati STEM

	femmine	maschi
Laureati	40,9%	59,1%
Laureati in corso	57,6%	53,0%
Voto medio laurea	104,2	102,3
Tasso di occupazione	90,9%	94,1%
Retribuzione netta mensile media	1.650 €	1.845 €

Le quote più elevate di donne laureate in ambito STEM nel 2021 sono state registrate in Romania (42,5%), Polonia (41,5%), Grecia (40,9%) e Italia (39,0%)

le quote più basse sono in Belgio (27,4%), Spagna e Germania (entrambi 27,7%) e Austria (28,0%).

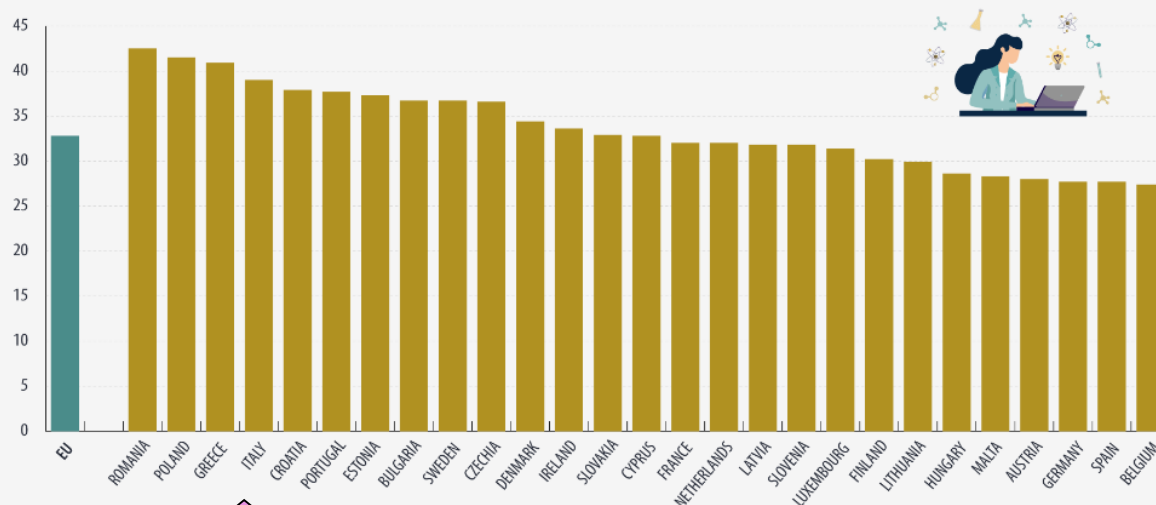
la parità di genere nelle **scienze** è ancora lontana...

Laureate più brave, ma comunque penalizzate

Il differenziale retributivo si riduce

Women graduating in STEM education fields, 2021

(% of all tertiary education graduates in STEM education fields)



Belgium and Ireland: definition differs

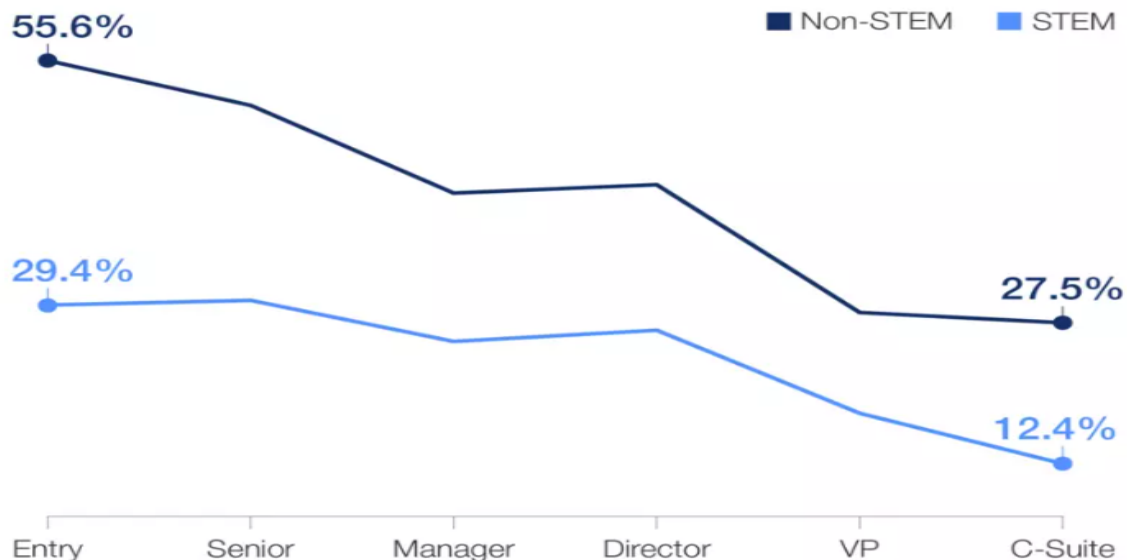
IL GENDER GAPS NEL MERCATO DEL LAVORO DEL FUTURO

Global Gender Gap Index 2023

The drop to the top is worse in STEM



Representation of women across the seniority levels in STEM vs non-STEM occupations



Source: LinkedIn Economic Graph

Le **donne STEM** sono ancora **sottorappresentate** nella forza lavoro



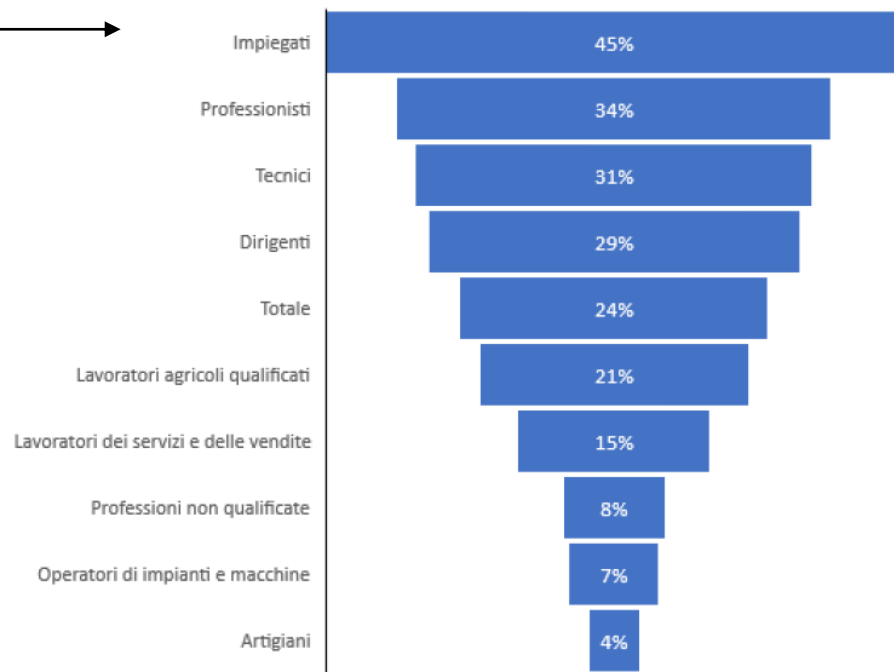
CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI



LA TECNOLOGIA: NUOVE OPPORTUNITA' E NUOVE DISCRIMINAZIONI

FIGURA 48 – OCCUPAZIONE A RISCHIO DI AUTOMAZIONE DA PARTE DELL'IA NEL SETTORE INDUSTRIALE DEI PAESI DELL'AREA EURO, PER DIVERSI GRUPPI PROFESSIONALI (valori percentuali, 2022)

maggiore presenza di donne



Fonte: elaborazioni su dati Goldman-Sachs



Il caso della NY Philharmonic Orchestra

- Anni Venti: 1 donna
- Anni Settanta 5 donne
- Oggi 45 donne (contro 44 uomini)

Il “miracolo” del Blind Recruitment: 10 delle ultime 12 persone assunte sono donne

MA

- le posizioni meglio pagate sono ancora quelle maschili
- nessuna donna è mai stata direttrice musicale



Il soffitto di cristallo: trova l'intruso...

Foto di gruppo per i Presidenti
delle Regioni e delle Province autonome
al Festival delle Regioni

5 dicembre 2022



Alessandra Todde – neo Presidente Regione Sardegna
"Orgogliosa, rotto il tetto di cristallo dopo 75 anni"

Il Glass-Ceiling Index: per rilevare il ruolo e l'influenza delle donne in ambito professionale

La rivista inglese "*The Economist*" ha stilato l'Indice «del soffitto di vetro», un indicatore che **misura il ruolo e le tutele per le lavoratrici nei diversi mercati**. Il risultato è una classifica generale che tiene conto dell'**evoluzione della condizione femminile** In 29 Paesi OCSE dal 2016 a oggi

The Economist logo, featuring the words "The Economist" in white serif font on a red rectangular background.

- 1. Islanda
- 2. Svezia
- 3. Finlandia
-
- 16 Italia**
-

Sul podio Svezia, Islanda, Finlandia e Norvegia tra i migliori paesi in cui lavorare se si è donna.

In fondo Turchia, Giappone e Corea del Sud, dove le donne devono ancora scegliere tra famiglia e carriera e vedono ridotte le chance occupazionali e di carriera.

L'Italia si piazza 16esima appena sopra alla media Ocse e davanti a Regno Unito e Irlanda.

Dopo il soffitto di cristallo ... anche la «scogliera di vetro»

per indicare la pratica di **designare una donna ai vertici di un'azienda o un'istituzione in un momento di particolare difficoltà e alto rischio**, mascherandola come gesto anti-discriminatorio e di **inclusione**

Debra Perelman è stata nominata nel 2018 amministratrice delegata della **Revlon** in un momento in cui l'azienda era stata fortemente penalizzata dall'e-commerce. Dimessa nel 2023.

Marissa Mayer eletta amministratrice delegata di **Yahoo!** nel 2012, quando l'azienda si è vista superare da Google. Dimessa nel 2017.

Giuseppina di Foggia, nominata amministratore delegato del distributore di energia **Terna**, è diventata nel 2023 la prima donna a capo di un grande gruppo pubblico italiano

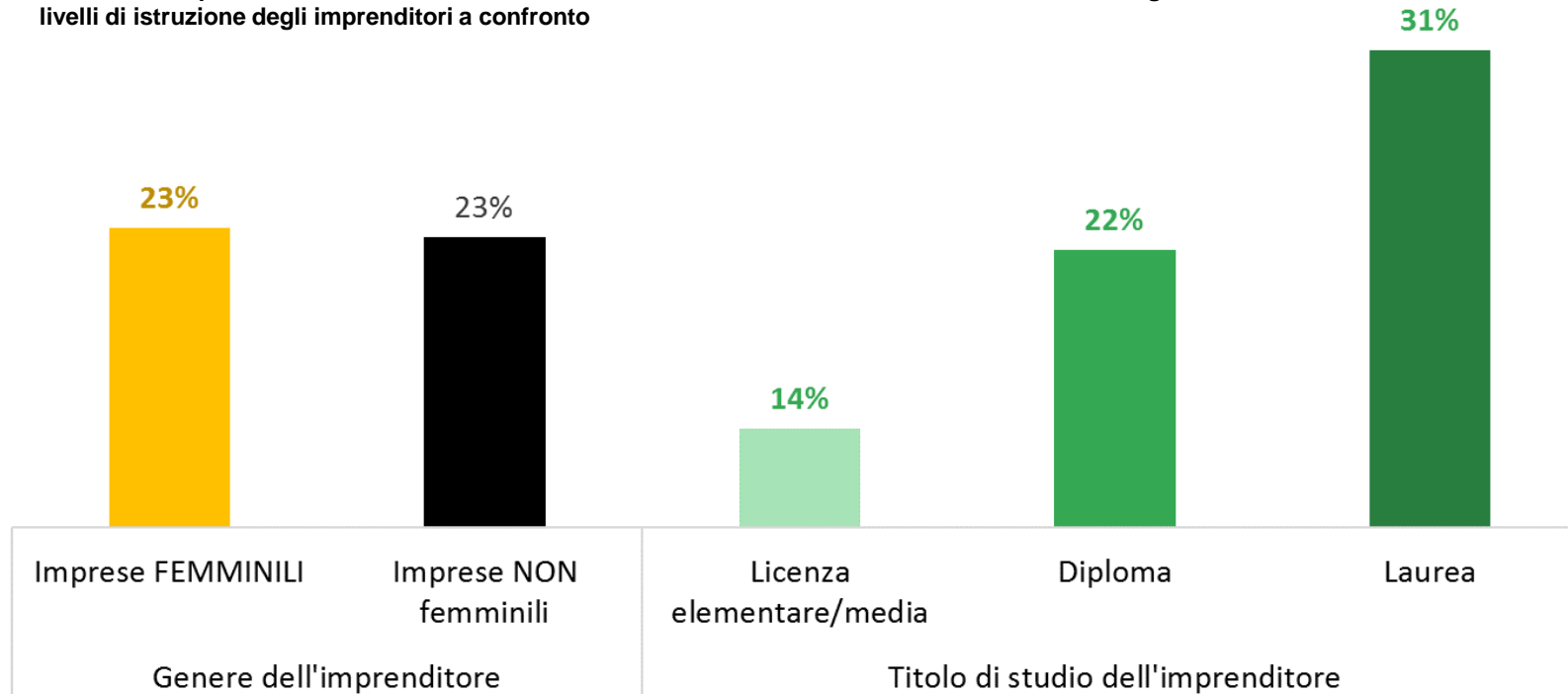


CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE

una questione più di **livello di istruzione**

che di **genere** dell'imprenditore

Quote % di imprese che sono interessate ad ottenere la CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE: genere e livelli di istruzione degli imprenditori a confronto



CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE


CONTRIBUTI VERSO PER LA PRIMA CERTIFICAZIONE



Contributi per ricevere **assistenza tecnica** e di **accompagnamento** per ridurre il divario di genere in azienda e arrivare a ottenere la Certificazione di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022).
sotto forma di **voucher per tutoraggio e supporto tecnico-gestionale**, mediante incontri tra la singola impresa e l'esperto incaricato dal Soggetto Attuatore

domanda di partecipazione all'Avviso pubblico
dalle 10:00 del 6 dicembre 2023 fino alle ore 16:00 del 28 marzo 2024

<https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>



Le Pari Opportunità sono un **diritto**,
ma anche un **bene comune**
da sostenere e valorizzare
insieme

