

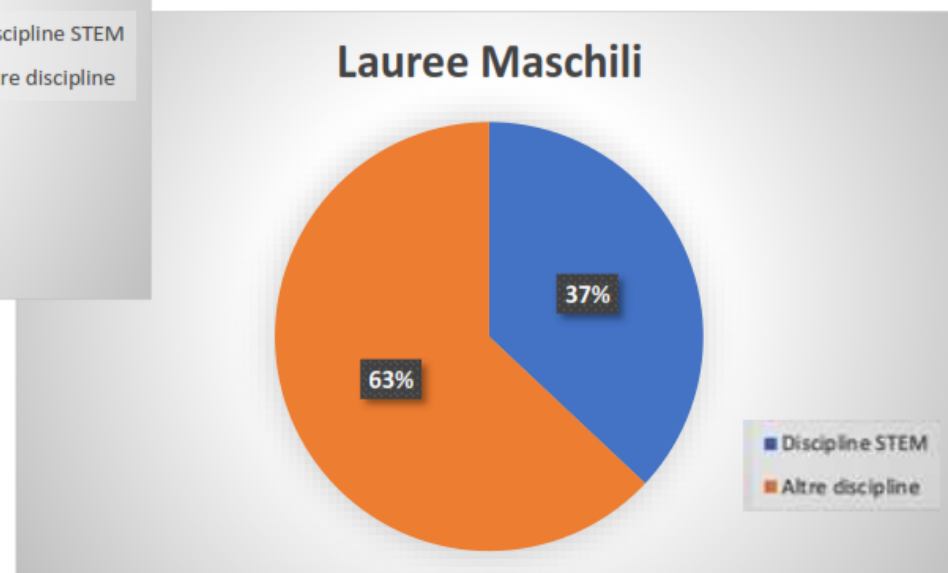
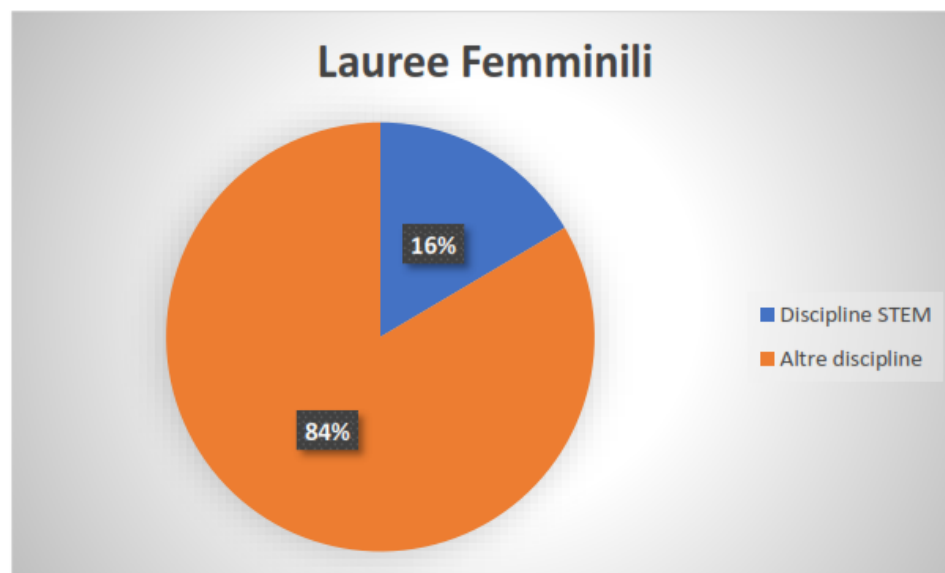
Gender Gap e competenze STEM: studi da Nobel!



Un gap che inizia a scuola

In Italia solo il **16,5%** delle giovani che si laurea in facoltà scientifiche, contro il **37%** dei maschi.

(dati Istat 2021)



Un gap che inizia a scuola

Un gap che prosegue nel mondo del lavoro: **nelle aree Stem solo un professore ordinario su cinque è una donna.**

Tra i rettori, le donne sono appena **7 su oltre 80.**

In Italia solo il **28% del totale dei laureati in Ingegneria è donna**, mentre il **40% dei laureati in Informatica è donna.**

(dati MIUR 2022)

Divario retributivo in UE

Un minore divario retributivo di genere in un paese non corrisponde necessariamente a una maggiore uguaglianza di genere.

- In alcuni stati dell'UE, **divari retributivi più bassi** tendono ad essere collegati ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
- A loro volta, **divari più alti** tendono a essere collegati ad un'elevata percentuale di donne che svolgono un lavoro part-time o alla loro concentrazione in un numero ristretto di professioni.

Divario pensionistico in UE

Nel 2020, il divario pensionistico di genere era pari a oltre il 28% nell'UE.

Divario retributivo basso a inizio carriera



Divario si allarga con il crescere dei bisogni familiari e l'età



Meno risparmio e contributi



Divario pensionistico



Maggiore rischio di esclusione sociale per le donne

Divario retributivo e child penalty

Le cause del divario retributivo di genere:

- **Più ore di lavoro non retribuito** (cura dei bambini, lavori domestici)

Considerando sia lavoro retribuito sia lavoro non retribuito le donne lavorano più ore degli uomini.

Scelte professionali influenzate dalle responsabilità familiari.

Interruzioni di carriera (30% delle donne per motivi di custodia dei figli contro 1,3% uomini in UE nel 2018).

Divario retributivo e child penalty

Le cause del divario retributivo di genere:

- **Più donne nei settori a bassa retribuzione**

Il **24%** circa del divario retributivo di genere totale, può essere spiegato con una sovrarappresentanza di donne in settori a basso salario come l'assistenza, la sanità e l'istruzione. Il numero di donne nel campo della scienza, della tecnologia e dell'ingegneria è aumentato. Nel 2021 le donne rappresentavano il **41% della forza lavoro**.

Divario retributivo e child penalty

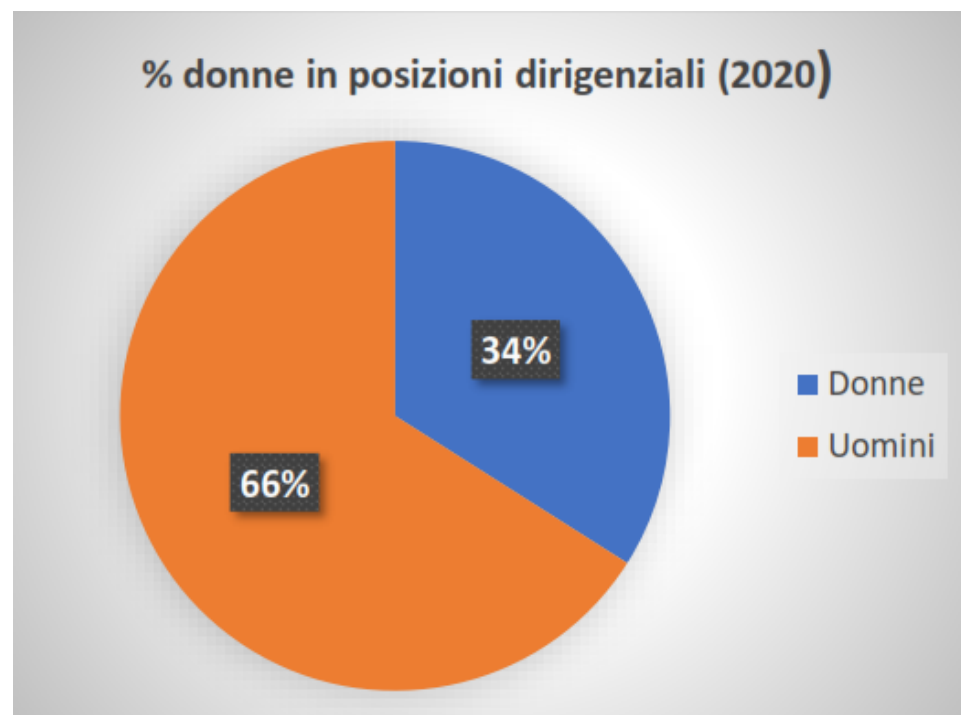
- **Meno dirigenti donne e meno pagate**

Nel 2020 queste costituivano un terzo (34%) dei **dirigenti nell'UE** sebbene rappresentino quasi la metà dei dipendenti.

Le donne manager guadagnano il 23% in meno all'ora rispetto agli uomini manager.

Le **donne manager** guadagnano il 23% in meno all'ora rispetto agli uomini manager.

(dati Parlamento Europeo aggiornato 12/4/2023)



Gender Gap: studi da Nobel

Premio Nobel per l'Economia a Claudia Goldin



HARVARD
Faculty of Arts and Sciences
DEPARTMENT OF ECONOMICS

Chi è:

- terza donna a vincere il Nobel per l'Economia
- è stata, nel 1990, la prima donna ad ottenere una cattedra nel dipartimento di Economia dell'Università di Harvard.
- è co-direttrice del Gender in economy study group dell'Nber ed è stata direttrice del programma Development of the american economy dello stesso dal 1989 al 2017.

Gender Gap: studi da Nobel

Divario salariale tra i sessi e child penalty: Le carriere degli studenti MBA

Retribuzioni simili a inizio carriera.

Dopo l'arrivo del primo figlio le traiettorie di guadagno divergono ("child penalty"), anche per **interruzioni di carriera e riduzione dell'orario di lavoro**.

Flessibilità per facilitare equilibrio

L'autrice ha dimostrato che le aziende, che premiano in modo sproporzionato i lavori con orari di lavoro prolungati, tendono a penalizzare le donne.

Fondamentale dell'offerta di **flessibilità lavorativa** per facilitare l'equilibrio tra vita privata e lavoro per le donne.