

PARITÀ DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

5 GENDER EQUALITY



8 BUONA OCCUPAZIONE E CRESCITA ECONOMICA



Introduzione

L'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 si propone di raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze. Nel contesto del mondo del lavoro, questo obiettivo è fondamentale per garantire che le donne abbiano pari opportunità di accesso, partecipazione e progressione nelle carriere professionali. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, le donne continuano ad affrontare discriminazioni e barriere strutturali che limitano il loro potenziale. Comprendere le cause del divario di genere in quest'ambito è dunque fondamentale non solo per favorire la crescita personale e professionale delle donne, ma per costruire una società più equa, prospera e sostenibile.

Obiettivo

Il nostro lavoro ha avuto come obiettivo quello di capire quali ostacoli -se ve ne sono- affrontano le donne nel mondo del lavoro che impediscono loro di fare carriera o di trovare un qualsiasi impiego che garantisca una fonte di reddito.

Metodologia

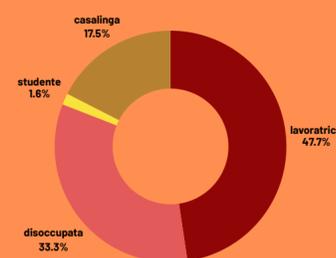
Per condurre questo studio, abbiamo adottato un approccio misto che combina un'analisi quantitativa dei dati ufficiali disponibili online con interviste qualitative a un campione rappresentativo. Abbiamo dunque consultato i dati statistici ufficiali provenienti da fonti attendibili, come l'ISTAT, per avere informazioni sull'occupazione femminile in Italia, e abbiamo poi elaborato un questionario, rivolto a genitori e docenti del nostro istituto, finalizzato ad acquisire dati legati alle loro esperienze e opinioni sul mondo del lavoro femminile e maschile.

Le interviste hanno rivelato una varietà di esperienze e punti di vista, arricchendo la nostra comprensione delle dinamiche del mondo lavoro.

Risultati

Dai dati reperibili sul sito dell'ISTAT emerge che il tasso di occupazione maschile e femminile nel corso degli ultimi nove anni si è cresciuto ma il gap tra l'occupazione maschile e femminile non è stata ancora colmata. Dal nostro questionario è emerso che il campione femminile da noi intervistato è perlopiù disoccupato e impegnato nel lavoro di casalinga, mentre il 47,7% risulta lavoratore. Tra le donne lavoratrici il 40,7% è impiegato in un lavoro part-time. Questo stesso campione dichiara di aver lavorato in passato e di aver dovuto lasciare il proprio impiego per motivi familiari (63,3%). Ugualmente chi lavora part-time dichiara di non poter lavorare a tempo pieno per gli stessi motivi.

Anche il campione dei docenti considerato è costituito prevalentemente da donne e pure in questo caso chi lavora part-time lo fa per motivi familiari (36,4%). La maggior parte degli intervistati tuttavia non rileva distinzioni di genere nel proprio lavoro.



Analisi

Nonostante il campione intervistato fosse composto da uomini e donne è stato rilevato una maggiore risposta della componente femminile. Ciò è spiegabile probabilmente per una maggiore sensibilità al tema proposto. Questi risultati suggeriscono che motivi familiari, come la cura dei figli o di altri parenti, rappresentino un ostacolo significativo per la partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Questo problema è particolarmente sentito in comunità piccole di provincia dove le differenze di genere sono ancora radicate nella società e mancano servizi adeguati.

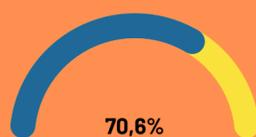
Conclusione

La combinazione di dati statistici e testimonianze personali ha permesso di ottenere un quadro chiaro del mondo del lavoro femminile. I dati raccolti evidenziano la necessità di politiche che supportino una migliore conciliazione tra vita familiare e lavoro, al fine di promuovere una maggiore uguaglianza di genere nel mercato del lavoro. Tali politiche potrebbero includere servizi di assistenza all'infanzia più accessibili, congedi parentali più flessibili e incentivi per le aziende che adottano misure per favorire la parità di genere.

Questa ricerca sottolinea l'importanza di continuare a monitorare e analizzare il mondo del lavoro femminile, al fine di promuovere politiche e pratiche che possano sostenere una maggiore equità e inclusione nel mercato del lavoro.



Donne che lavorano part-time rispetto al totale delle lavoratrici



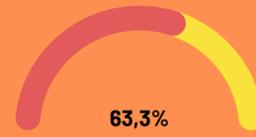
Percentuale di donne che lavorano part-time per motivi familiari



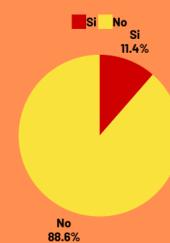
Percentuale di docenti che lavorano part-time per motivi familiari



Percentuale di donne lavoratrici nel campione intervistato



Percentuale di donne che hanno smesso di lavorare per motivi familiari



Percentuale di intervistati che rilevano differenze di genere sul lavoro



Riferimenti:

http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

