



I DIVARI DI GENERE IN TOSCANA

Un'analisi strutturale

Report per il Consiglio regionale,
Commissione Pari Opportunità

RICONOSCIMENTI

La ricerca, svolta nell'ambito delle attività comuni di IRPET con il Consiglio regionale della Toscana – Commissione regionale pari opportunità, è stata curata da Natalia Faraoni, Donatella Marinari e Valentina Patacchini con il coordinamento di Leonardo Ghezzi, dirigente dell'Area Congiuntura e struttura economica: andamenti congiunturali e strutturali dell'economia regionale. Mercato del lavoro.

Per un'analisi più approfondita della condizione femminile si rimanda ai Rapporti biennali IRPET sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana, realizzati con il contributo del Fondo Sociale Europeo. Il rapporto 2021, disponibile a breve sul sito dell'IRPET, comprende anche una lettura degli effetti della pandemia sul lavoro delle donne e la presentazione di tre indagini dedicate al tema della cura e alla conciliazione vita - lavoro.

Allestimento editoriale a cura di Elena Zangheri.

Indice

Introduzione	5
1. I nodi del divario di genere: un quadro di sfondo	7
2. Tassi di attività, occupazione e disoccupazione	7
3. Le professioni e i settori tipici dell'occupazione femminile	13
4. Il tempo dedicato alla cura	19
Appendice statistica	25

Introduzione

La parità di genere rimane ancora oggi un obiettivo di democrazia a cui tendere. Permangono infatti in Toscana, in Italia e in Europa profonde disparità tra uomini e donne: all'interno del mercato del lavoro, nella distribuzione dei redditi e della ricchezza, nella ripartizione delle competenze, nella divisione del lavoro di cura in ambito familiare, nell'accesso a posizioni apicali nel mondo economico e politico.

La Commissione europea ha adottato un'ambiziosa strategia per la parità di genere (2020-2025) volta a raggiungere un'Europa in cui essa sia la regola. Di conseguenza, il Governo italiano ha stilato la propria strategia nazionale, inserita nell'ambito di attuazione del PNRR e nella riforma del Family Act, e ogni Regione è chiamata a fare la propria parte.

Come esplicitato nel documento del Dipartimento per le Pari Opportunità, “il primo passo nel definire una strategia d'azione per il raggiungimento della parità di genere è la piena comprensione della situazione italiana, delle fattispecie che hanno visto maggiori evoluzioni e degli ambiti di intervento reputati di maggior priorità”. Per delineare il quadro di sfondo il documento nazionale fa riferimento al *Gender equality index*¹ stilato ogni anno dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige), che vede l'Italia con un punteggio al di sotto della media europea e ben lontana dai primi tre paesi della classifica – Svezia, Danimarca e Francia. Seguendo questo approccio, gli ambiti di intervento della strategia nazionale sono quindi lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.

L'Italia è un paese segnato profondamente dalle differenze territoriali e gli indici calcolati a livello nazionale scontano queste forti disuguaglianze, basandosi su valori medi che non rispecchiano la realtà².

La Toscana si colloca infatti, con le regioni del Centro Nord, al di sopra della media nazionale, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Permangono invece significative differenze strutturali al suo interno (segregazione orizzontale e verticale), che incidono poi sui redditi e sulla capacità di accedere alle posizioni di potere e sono - in qualche misura - effetto di una diversa distribuzione delle competenze, da una parte, e di una mancata condivisione del lavoro di cura all'interno delle coppie, dall'altra.

Il rapporto qui presentato traccia un contesto di riferimento per la Toscana, individuando i nodi dei divari di genere e prendendo in considerazione – laddove i dati permettano una disaggregazione regionale e/o subregionale – le dimensioni di riferimento della strategia nazionale.

Nella prima parte si descrive il caso toscano, con confronti con altre regioni italiane e il livello europeo, basandosi sull'analisi dei tassi di inattività, occupazione e disoccupazione e specificando, laddove possibile, altre variabili determinanti per la comprensione delle dinamiche di genere nel mercato del lavoro come le classi d'età, il titolo di studio, la nazionalità e i territori.

Ci si sofferma poi su cosa accade all'interno del mercato del lavoro in termini di segregazione orizzontale e verticale, a partire da una distinzione tra settori, professioni, orari di lavoro, contratti e retribuzioni. Infine si analizzano i dati sui tempi di vita e di lavoro e sui carichi di lavoro non retribuito, con particolare attenzione agli effetti sullo stato occupazionale delle donne con figli.

¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

² Per un confronto tra le regioni italiane, utilizzando un indice di parità di genere parzialmente ispirato al *Gender equality index* si veda il *Rapporto sulla condizione economica e femminile delle donne in Toscana. 2019*, <http://www.irpet.it/archives/53858>

La seconda parte del lavoro è costituita da un'appendice statistica, che prendendo a riferimento le linee tracciate dalla Strategia Nazionale per la parità di genere, riporta - laddove possibile - i dati disponibili per la Toscana, negli ambiti indicati, ossia lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.

1.

I nodi del divario di genere: un quadro di sfondo

Dall'agosto 2021 l'Italia ha, per la prima volta, una strategia nazionale per la parità di genere, che definisce un piano di lungo periodo per combattere questo tipo di disuguaglianza, identificando cinque priorità di intervento (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), i relativi indicatori e i target, specifici e misurabili, da raggiungere, così da guidare l'azione di governo e monitorare l'efficacia degli interventi posti in essere.

Molte studiose di genere convengono con l'idea che si tratti di un passaggio importante per la storia del nostro paese tale da poter segnare finalmente l'uscita dalle vaghe enunciazioni di principio e l'assunzione da parte del governo di un impegno preciso, quantificato e verificabile. Al tempo stesso, nei mesi successivi all'uscita del piano, esso non ha avuto grande rilevanza nel dibattito pubblico e scarseggiano ad oggi le informazioni relative al percorso previsto per la sua implementazione³.

Nell'ultima edizione del Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana⁴ l'IRPET aveva presentato un indice regionale di parità di genere, associato all'analisi della condizione delle donne nelle stesse sfere identificate dal Piano nazionale⁵, che delineava, pur con tutti i limiti dovuti alla necessità di sintetizzare molte informazioni, un quadro strutturale delle disuguaglianze di genere.

L'Italia è un paese in cui le differenze territoriali pesano molto e ciò impedisce alla medie nazionali dei vari indicatori di risultare veramente rappresentative della realtà. Al tempo stesso, rimane ancora difficile disporre di variabili a livello territoriale spinto, perché in molti casi i dati di genere provengono da indagini campionarie rappresentative, al massimo, a livello regionale. In questo rapporto ripercorreremo i nodi del divario di genere, tenendo in considerazione soprattutto le dimensioni del lavoro, del reddito e del tempo, soffermandoci anche sul confronto con i valori europei.

2.

Tassi di attività, occupazione e disoccupazione

La media europea dei tassi di attività delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni sfiora, nel 2019, il 73%, mentre quella italiana risulta inferiore di oltre 10 punti. Il dato nazionale risente però delle marcate differenze regionali presenti nel nostro paese, che vedono i numeri relativi al Mezzogiorno abbassare pesantemente la media italiana, rispetto a un Centro-Nord molto più vicino ai valori dell'Europa a 28 paesi⁶.

La figura 1 confronta le regioni italiane (in giallo) con i principali paesi europei, a partire dal discrimine rappresentato dalla media EU (barra in nero). Il risultato è evidente: tutte le regioni italiane, tranne l'Emilia Romagna, la Valle d'Aosta e la provincia autonoma di Bolzano, si collocano al di sotto del dato dell'Europa a 28 paesi, ma in un intervallo molto ampio, che va dal 73 al 41%. In fondo alla graduatoria, insieme alla Turchia e alla Macedonia del Nord, si situa gran parte delle regioni meridionali, mentre quelle centro-settentrionali si distribuiscono tra loro più vicine, intorno a tassi di attività del 70%. La Toscana, da questo punto di vista,

³ Si veda il commento sul sito di Ingenerere: <https://www.ingenerere.it/articoli/strategia-nazionale-di-genere-analisi-punto-punto>, dove si esprimono anche alcune condivisibili perplessità sul Piano.

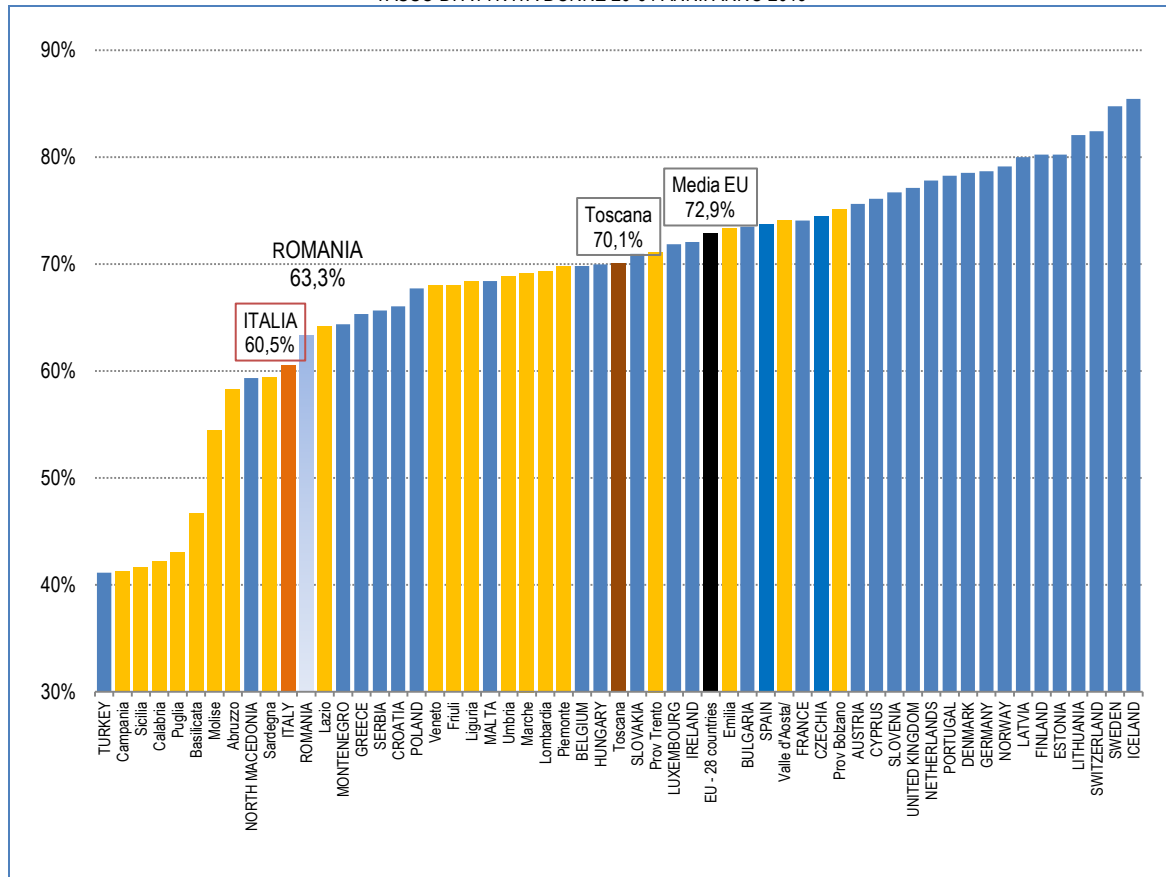
⁴ <http://www.irpet.it/archives/53858>

⁵ Perché riprese dal *Gender equality index*, stilato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

⁶ Nel 2019 la Gran Bretagna è ancora considerata all'interno dell'UE.

risulta molto vicina alla media EU, anche se lievemente al di sotto. Si comprende allora come le basse performance dell'Italia, che ci accomunano più ai paesi ultimi arrivati dell'Unione europea, piuttosto che agli stati fondatori di cui faremmo naturalmente parte, dipendono dal forte divario Nord/Sud. Metà del nostro paese, infatti, presenta tassi di attività femminili intorno al 40%. Ciò significa che ben oltre la metà delle donne in età lavorativa non partecipa al mercato del lavoro, perlomeno in forma ufficiale: un dato gravissimo che testimonia come agire seriamente sul Mezzogiorno significherebbe spingere l'Italia verso dati almeno più vicini alla media europea.

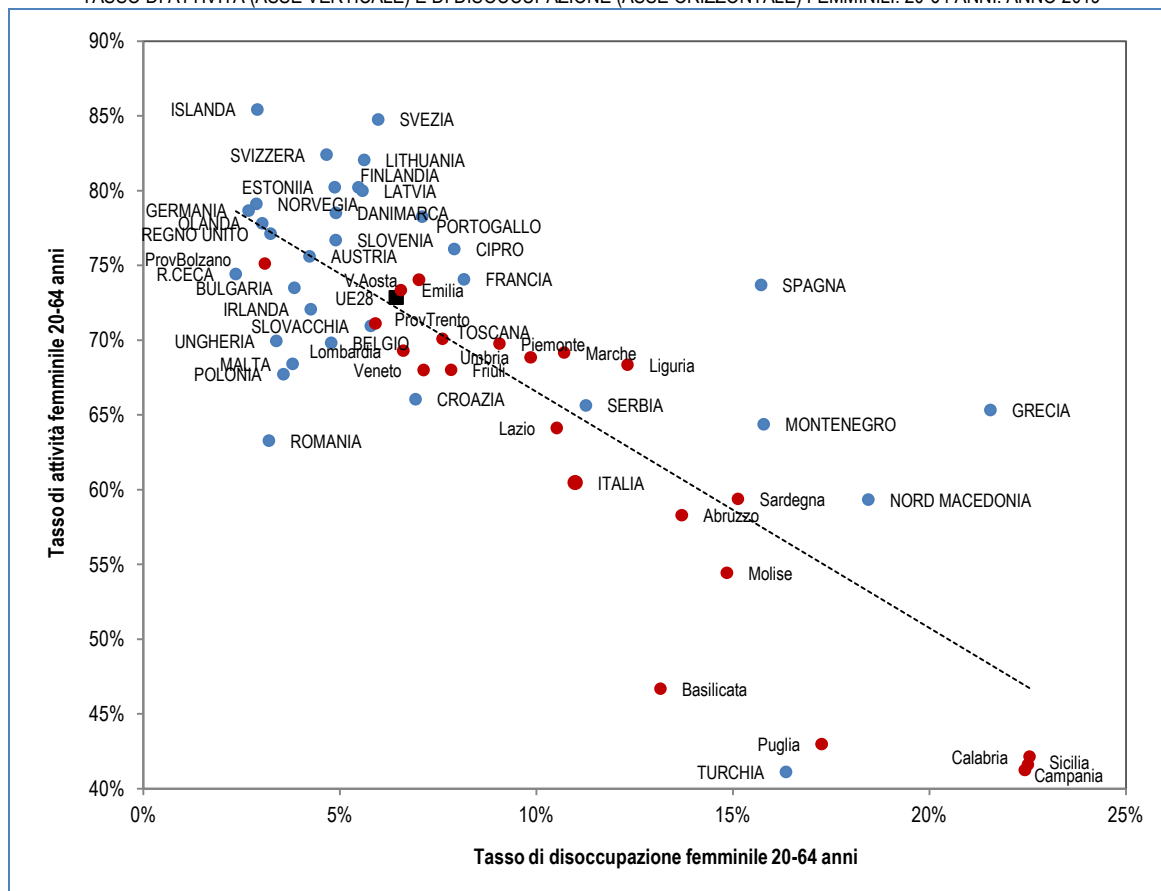
Figura 1
TASSO DI ATTIVITÀ DONNE 20-64 ANNI. ANNO 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Eurostat

Il tasso di attività – ossia la volontà di accesso delle donne al mercato del lavoro - è il primo dato da considerare, perché esso ha effetti a catena sui tassi di occupazione e disoccupazione. Mettendo infatti in relazione i tassi di attività con quelli di disoccupazione, relativi al 2019, si osserva una correlazione negativa tra le due variabili, che evidenzia il legame tra esse (Fig.2). In altre parole, maggiore è la quota di donne che rimane fuori dal mercato del lavoro, più alta risulta anche quella delle donne disoccupate, in una sorta di circolo vizioso che aumenta lo scoraggiamento e la sfiducia nei confronti della possibilità di trovare un'occupazione dignitosa.

Figura 2
TASSO DI ATTIVITÀ (ASSE VERTICALE) E DI DISOCCUPAZIONE (ASSE ORIZZONTALE) FEMMINILI. 20-64 ANNI. ANNO 2019



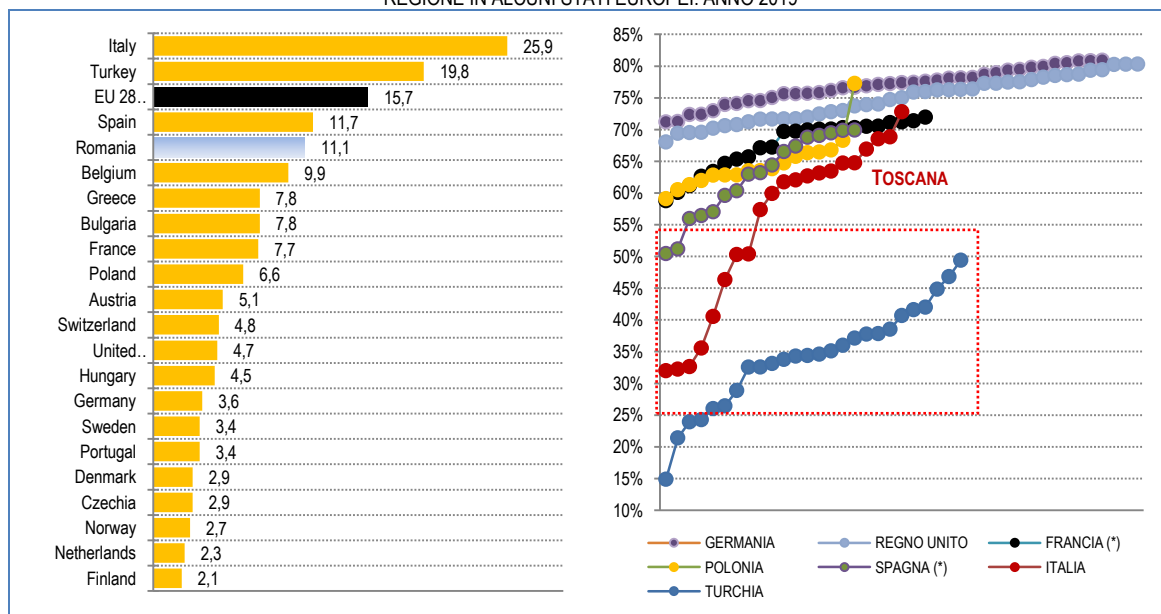
Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Eurostat

Siamo probabilmente di fronte a universi femminili tra loro permeabili, tenuti insieme dalla maggiore instabilità dei percorsi lavorativi delle donne, da un processo di entrata e uscita che in certi casi approda all'inattività permanente. Ancora una volta sono le donne residenti nelle regioni meridionali a mostrare i tassi più alti, sia di disoccupazione che di inattività, anche se il Centro-Nord rimane lontano dai campioni europei di occupazione femminile.

Agire con forza sull'attivazione della componente femminile potrebbe avere un effetto trascinamento anche sull'occupazione più in generale, diminuendo la percentuale delle disoccupate. Viceversa, laddove il mondo del lavoro rimane fortemente instabile e difficile per le donne, alla lunga la disoccupazione altro non fa che incentivare lo scivolamento verso l'inattività, con le conseguenze che ciò causa in termini di autonomia finanziaria.

La figura 2, letta insieme alla figura 3, ispira un'altra considerazione: le politiche per la parità di genere si dovrebbero concentrare sulle regioni del Sud Italia, considerato che, nel confronto europeo, sono proprio gli stati con maggiori disparità interne a soffrire di più sul piano dell'occupazione femminile. Se calcoliamo un indice di disparità regionale, l'Italia è in cima alla classifica dell'Unione europea a 28, insieme alla Turchia. Gli stati con le più alte quote di occupazione femminile sono invece quelli in cui le disparità regionali risultano più basse. Intervenire su queste dinamiche significherebbe dare una spinta dal basso a tutte le regioni italiane, creando un mercato del lavoro nazionale più amico delle donne.

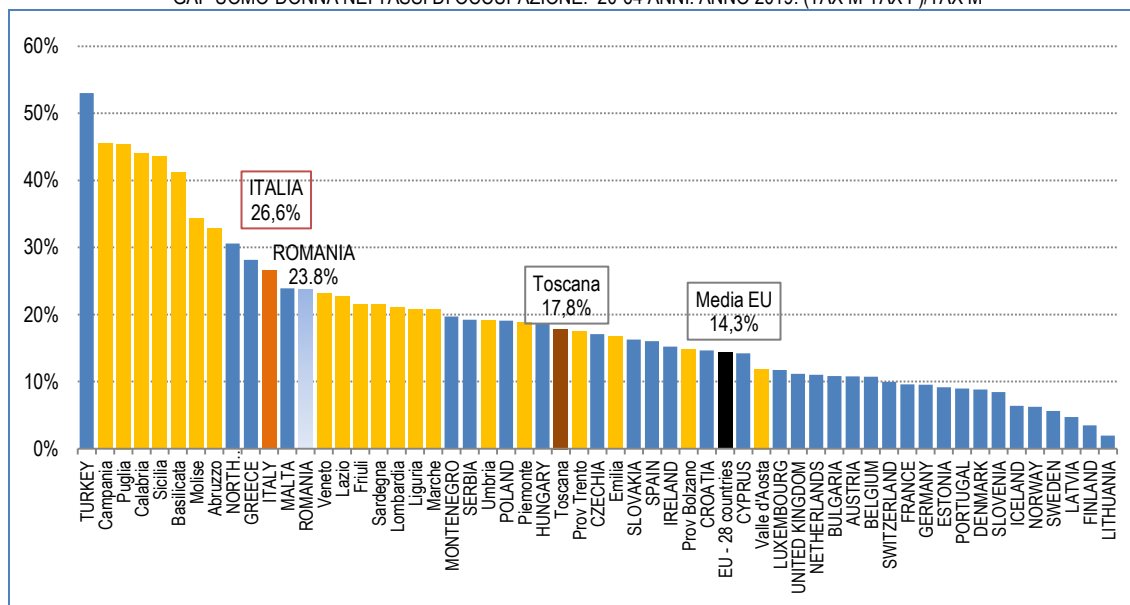
Figura 3
DISPARITÀ REGIONALI NEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE (A SINISTRA) E TASSI DI OCCUPAZIONE FEMMINILE 20-64 ANNI PER REGIONE IN ALCUNI STATI EUROPEI. ANNO 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Eurostat

Ci siamo finora concentrati sui valori femminili, ma l'altro tassello dei dati occupazionali riguarda naturalmente i divari col genere maschile. In questo caso, tutte le regioni italiane – fatta eccezione per la Valle d'Aosta – si collocano al di sopra della media europea. In Toscana, gli uomini hanno una probabilità di essere occupati del 18% superiore a quella delle donne e tale quota arriva a raddoppiare nelle regioni meridionali.

Figura 4
GAP UOMO-DONNA NEI TASSI DI OCCUPAZIONE. 20-64 ANNI. ANNO 2019. (TAX M-TAX F)/TAX M



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Eurostat

Stringiamo ancora l'analisi sulle fasce d'età centrali, dai 25 ai 54 anni, che ci permettono di focalizzare l'attenzione sulle donne potenzialmente più attive, perché alla fine del ciclo di studi, possibile e ad esclusione delle più anziane, appartenenti alla generazione in cui più rara era la donna lavoratrice.

Se è vero che in queste classi demografiche la Toscana si avvicina alla media europea più dell'Italia, permane comunque una distanza di genere evidente, che cresce se prendiamo in considerazione i paesi scandinavi, ma anche Germania e Francia, testimoniando le difficoltà strutturali del nostro Paese, marcate non solo dall'effetto Mezzogiorno, ma anche dal gap che si mantiene significativo sia nell'accesso al mercato del lavoro che nel mantenimento dell'occupazione (Tab. 1).

Tabella 1
TASSI DI ATTIVITÀ E DI OCCUPAZIONE PER GENERE NELLE CLASSI DI ETÀ CENTRALI (25-54 ANNI). TOSCANA E ALTRI PAESI EUROPEI. 2019.

	Tassi di attività		Tassi di occupazione	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Germania	92,7%	83,3%	89,6%	81,1%
Francia	91,9%	83,1%	85,2%	76,8%
Finlandia	90,3%	84,9%	85,6%	80,7%
Svezia	93,7%	88,7%	89,0%	83,7%
Norvegia	88,9%	83,5%	85,9%	81,1%
Italia	88,5%	67,8%	80,8%	60,1%
Toscana	91,8%	77,4%	86,7%	70,7%

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Eurostat

Senza distinguere per fasce d'età e per titolo di studio, quindi, lo scarto tra uomini e donne è per la nostra regione in linea con quello del Centro-Nord e meno lontano dalla media europea, sebbene risulti comunque sempre maggiore, sia nel caso della partecipazione al mercato (tassi di attività) del lavoro che dell'occupazione vera e propria (tassi di occupazione).

Titolo di studio e classi d'età, del resto, incidono significativamente sulla propensione ad attivarsi e trovare lavoro, tendendo a diversificare il dato sulle disuguaglianze di genere. Come è noto, più alto è il livello di istruzione, più diminuisce la distanza tra uomini e donne nei tassi di attività e di occupazione, che inoltre crescono significativamente rispetto alla media regionale prima osservata.

Ma il dato sul titolo di studio si somma e si intreccia a quello anagrafico, determinando l'effetto generazionale che ha spinto negli ultimi decenni l'assottigliamento delle disuguaglianze di genere. Tra le classi d'età tra i 25 e i 54 anni, infatti, il comportamento di uomini e donne nel mercato del lavoro si assomiglia di più, soprattutto se a esso si accompagna un investimento nell'istruzione, che determina competenze e aspettative fondamentali nel perseguire un percorso professionale (Tab.2). Le giovani laureate al di sotto dei 25 anni hanno addirittura un tasso di occupazione ben più elevato dei coetanei, dato che poi si riduce (con titolo terziario e in totale) nelle fasce d'età fino a 44 anni, in cui la donna può diventare madre e dover accudire figli minori. Per le laureate, però, il gap di genere rimane sempre inferiore rispetto ai valori totali, segno che questo titolo di studio conferisce alla donna non solo una maggiore probabilità di trovare un lavoro regolare, ma anche più risorse per conciliare vita professionale e vita familiare.

Tabella 2
TASSI DI ATTIVITÀ E DI OCCUPAZIONE PER GENERE E CLASSI DI ETÀ IN TOSCANA. LAUREATE/E E TOTALE. 2019

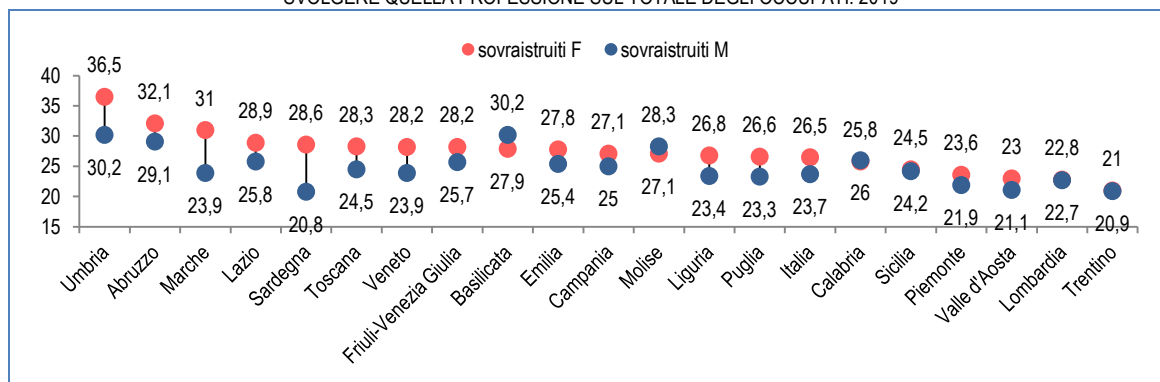
	Laureati	Totale uomini	Laureate	Totale donne
Tassi di attività				
15-24	25,3%	30,4%	53,1%	22,8%
25-34	78,6%	85,3%	82,4%	73,3%
35-44	97,5%	95,6%	91,0%	80,4%
45-54	97,7%	94,4%	91,4%	78,4%
55-64	89,9%	69,0%	81,7%	57,4%
65-74	30,7%	15,1%	18,3%	7,6%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%
Tassi di occupazione				
15-24	21,6%	23,1%	44,7%	17,6%
25-34	75,4%	78,6%	73,1%	64,2%
35-44	96,6%	91,1%	87,5%	73,1%
45-54	96,1%	90,4%	91,1%	74,9%
55-64	88,9%	66,4%	81,0%	55,1%
65-74	29,8%	14,7%	18,0%	7,4%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-Istat

Del resto, sempre se comparata ai valori medi europei, in Toscana la quota di donne laureate⁷ rimane in generale più bassa (24,3% vs 35,5%) mentre i tassi di occupazione delle laureate stesse, risultano allineati (82,1%).

È utile ricordare che i tassi di laureate in Italia sono ben superiori rispetto a quelli dei coetanei maschi, seppure ancora al di sotto della media europea. Nonostante ciò, sebbene l'investimento femminile nell'istruzione costituisca un incentivo evidente a entrare e permanere nel mercato del lavoro, al suo interno le difficoltà di affermazione risultano maggiori, ancora una volta, per le donne. Indipendentemente dal titolo di studio, infatti, la presenza di sovra-istruzione⁸ è maggiore per le donne e tale dato riguarda anche, e in certi casi di più, le regioni del Centro-Nord, dove la presenza femminile nel mercato del lavoro è più elevata.

Figura 5
PERCENTUALE DI OCCUPATI CHE POSSIEDONO UN TITOLO DI STUDIO SUPERIORE A QUELLO MAGGIORMENTE POSSEDUTO PER SVOLGERE QUELLA PROFESSIONE SUL TOTALE DEGLI OCCUPATI. 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-Istat

In sintesi, molte donne italiane “scelgono” ancora l’inattività, soprattutto al Sud, oppure, laddove la partecipazione è più alta, non solo c’è la questione della disoccupazione, ma anche delle peggiori condizioni lavorative, rispetto all’investimento fatto in istruzione.

⁷ In questo caso si considerano le donne di età compresa tra i 25 e i 64 anni.

⁸ Per sovra-istruzione intendiamo il possesso di un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere una data professione.

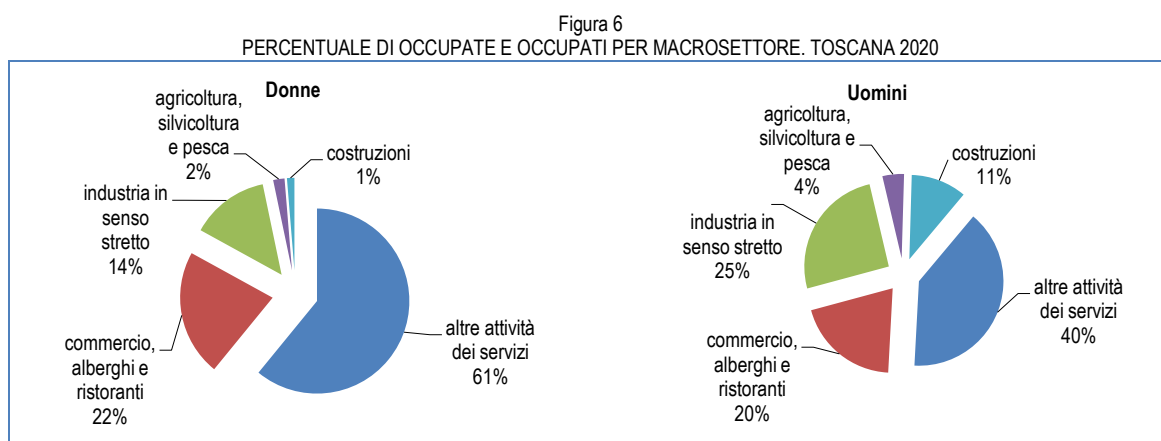
Perché, quindi, per le donne è più difficile approdare al mercato del lavoro e, una volta dentro, più arduo ottenere un buon posto, in linea con il proprio titolo di studio e, nel tempo, mantenerlo e migliorarlo? Per rispondere a questa domanda è necessario entrare nel merito dei settori e delle professioni tipici dell'occupazione femminile.

3. Le professioni e i settori tipici dell'occupazione femminile

La segregazione orizzontale, relativa alla distribuzione di genere dell'occupazione tra i settori economici e tra le professioni, rimane la principale fonte dei divari di generi. È noto, infatti, come le donne tendano a concentrarsi nei servizi, mentre gli uomini risultino più omogeneamente distribuiti tra i settori di attività e maggioritari nell'industria e nelle costruzioni. La segregazione orizzontale riproduce in qualche modo la divisione del lavoro in un senso più ampio - quindi sia retribuito che non -, affermatasi con forza con l'avvento della Rivoluzione industriale: gli uomini al lavoro e le donne in casa ad accudire bambini, mariti e anziani. Con l'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro questa spartizione dei compiti vi si è trasferita, insieme agli stereotipi che definiscono le differenze di genere. Così, le donne non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in quelle occupazioni ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura: insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere...

L'ulteriore punto di debolezza di questa segregazione è che questi mestieri, nella nostra società, sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, pur essendo più compatibili per orari, incarichi e prossimità al luogo di residenza, con la gestione delle responsabilità familiari.

I dati mostrano con chiarezza i caratteri della segregazione orizzontale, sia a livello settoriale che per quanto riguarda le professioni e le qualifiche.



L'83% delle occupate si collocano nei servizi, all'interno dei quali il 22% riguarda commercio, alberghi e ristoranti. Il corrispondente totale degli occupati nel terziario è invece del 60%, considerato che gli uomini sono più numerosi nell'industria in senso stretto (25% vs 14%), nelle costruzioni (11% vs 1%) e nell'agricoltura (4% vs 2%).

Se ci concentriamo sulle professioni, sempre a partire dai dati relativi alle Forze di lavoro, messi

a disposizione da Istat, nelle 37 professioni presenti nella classificazione a 2 digit, ne contiamo 15 in cui le donne sono maggioritarie rispetto ai colleghi uomini e ben 22 in cui invece si verifica la situazione opposta. Possiamo analizzare le professioni confrontando la presenza maschile con quella femminile, oppure tenendo conto della loro capacità di assorbire più o meno occupazione. In tal senso le professioni che assorbono la maggior parte delle donne sono, come da immaginario collettivo: impiegata, commessa, insegnante, estetista, parrucchiera e cameriera, che prevalgono nelle categorie presenti ai primi quattro posti della tabella 3. Tra quelle invece in cui è maggiore il gap a vantaggio delle donne spiccano le professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali, ma anche quelle mediche e infermieristiche.

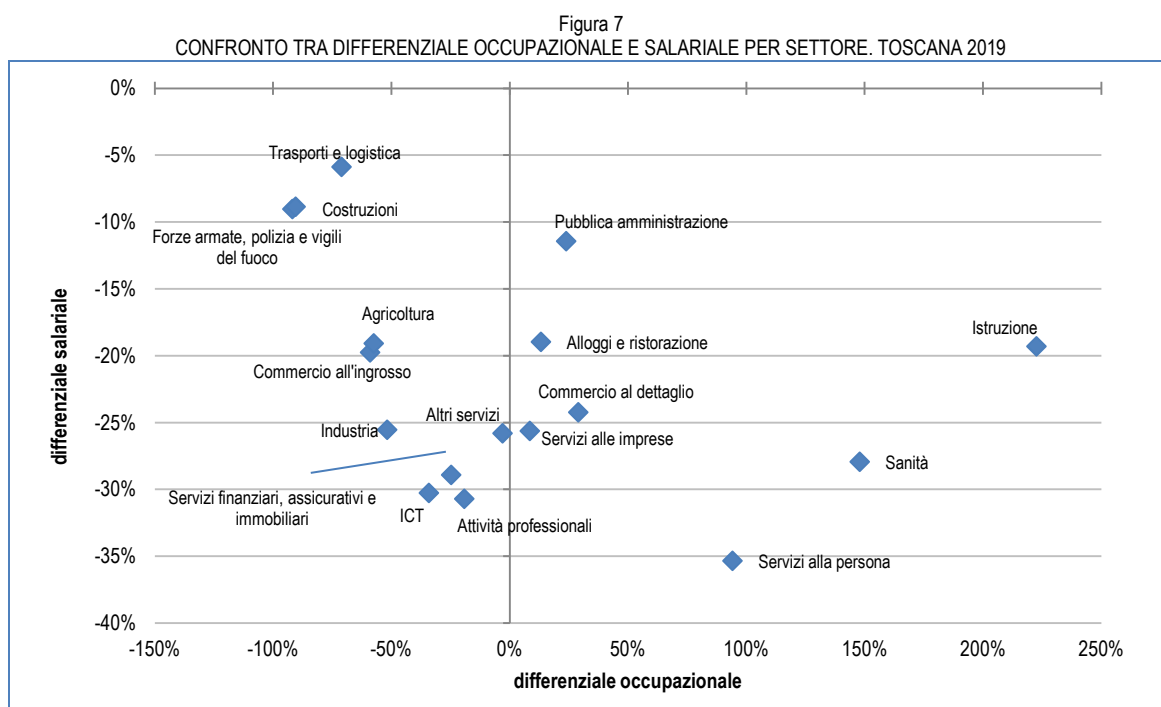
Tabella 3
DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI E DELLE OCCUPATE PER PROFESSIONE (2 DIGIT). TOSCANA. 2020

	Uomini	Donne	Quota uomini	Quota donne	Gap
<i>Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio</i>	21.080	74.619	2,4%	10,5%	254%
Professioni qualificate nelle attività commerciali	48.690	71.380	5,6%	10,1%	47%
Specialisti della formazione e della ricerca	21.308	60.451	2,4%	8,5%	184%
Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona	31.063	51.030	3,6%	7,2%	64%
Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	40.099	47.257	4,6%	6,7%	18%
Professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali	57.024	45.132	6,5%	6,4%	-21%
Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	49.227	41.668	5,6%	5,9%	-15%
<i>Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita</i>	17.672	36.180	2,0%	5,1%	105%
Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	34.055	36.067	3,9%	5,1%	6%
<i>Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali</i>	3.265	30.942	0,4%	4,4%	848%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	20.079	28.257	2,3%	4,0%	41%
Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	34.299	28.196	3,9%	4,0%	-18%
Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	11.947	20.888	1,4%	2,9%	75%
<i>Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali</i>	3.941	19.923	0,5%	2,8%	406%
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	70.509	18.646	8,1%	2,6%	-74%
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	13.771	16.587	1,6%	2,3%	20%
Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	35.726	14.770	4,1%	2,1%	-59%
Specialisti della salute	10.902	11.750	1,2%	1,7%	8%
Specialisti nelle scienze della vita	3.714	7.460	0,4%	1,1%	101%
Imprenditori e responsabili di piccole aziende	22.572	7.331	2,6%	1,0%	-68%
Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	24.712	5.989	2,8%	0,8%	-76%
Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione	4.190	5.871	0,5%	0,8%	40%
Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	7.261	5.116	0,8%	0,7%	-30%
Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	11.790	4.634	1,4%	0,7%	-61%
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	23.452	4.190	2,7%	0,6%	-82%
Conduuttori di impianti industriali	20.074	2.782	2,3%	0,4%	-86%
Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	3.202	2.768	0,4%	0,4%	-14%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	11.862	2.639	1,4%	0,4%	-78%
Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	10.188	2.576	1,2%	0,4%	-75%
Conduuttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	42.597	1.263	4,9%	0,2%	-97%
Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	63.782	1.117	7,3%	0,2%	-98%
Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	5.519	955	0,6%	0,1%	-83%
Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	76.000	327	8,7%	0,0%	100%
Ufficiali delle forze armate	2.926	211	0,3%	0,0%	-93%
Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	3.025	195	0,3%	0,0%	-94%
Truppa delle forze armate	5.162	140	0,6%	0,0%	-97%
Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	5.941	128	0,7%	0,0%	-98%

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-Istat

Tra le professioni in cui invece le donne continuano a scarseggiare, oltre alle forze armate, troviamo gli operatori di macchinari, i conduttori di veicoli, gli artigiani e gli operai, in special modo nei settori manifatturieri diversi dalla moda e nelle costruzioni, ma anche tra gli imprenditori, gli amministratori e i direttori di grandi aziende, tra cui la presenza femminile è dell'83% più bassa rispetto a quella maschile.

Utilizzando i dati INPS è possibile affiancare, alle valutazioni su settori e professioni anche quelle sui redditi medi. In particolare possiamo calcolare un differenziale occupazionale che valuti la presenza femminile in un settore rispetto a quella maschile e un differenziale salariale, calcolato invece sul gap tra i redditi⁹. Confrontando le due distribuzioni così ottenute otteniamo il grafico in figura 7.



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS

Per quanto concerne il differenziale salariale, esso risulta in ogni caso negativo, ossia a svantaggio della componente femminile, che in ognuno dei settori riportati percepisce sempre mediamente un reddito più basso, in un *range* che va dal -35 al -6% rispetto agli uomini¹⁰. Si osserva una lieve correlazione tra le due distribuzioni tale che al crescere del differenziale occupazionale a vantaggio delle donne (maggiore femminilizzazione dei settori) cresce anche il gap salariale a loro svantaggio. Viceversa, i settori in cui i salari femminili si avvicinano di più a quelli maschili sono quelli in cui le donne risultano una minoranza. Nel grafico notiamo in particolare i trasporti e la logistica, le costruzioni e le forze armate, caratterizzate dalla netta maggioranza di occupati uomini: probabilmente in questi settori la scarsa presenza femminile

⁹ Calcoliamo il differenziale occupazionale come differenza tra il numero delle donne e quello degli uomini, pesato sul numero degli uomini; calcoliamo invece il differenziale salariale come differenza tra il reddito medio annuo delle donne e quello degli uomini, pesato sul numero degli uomini

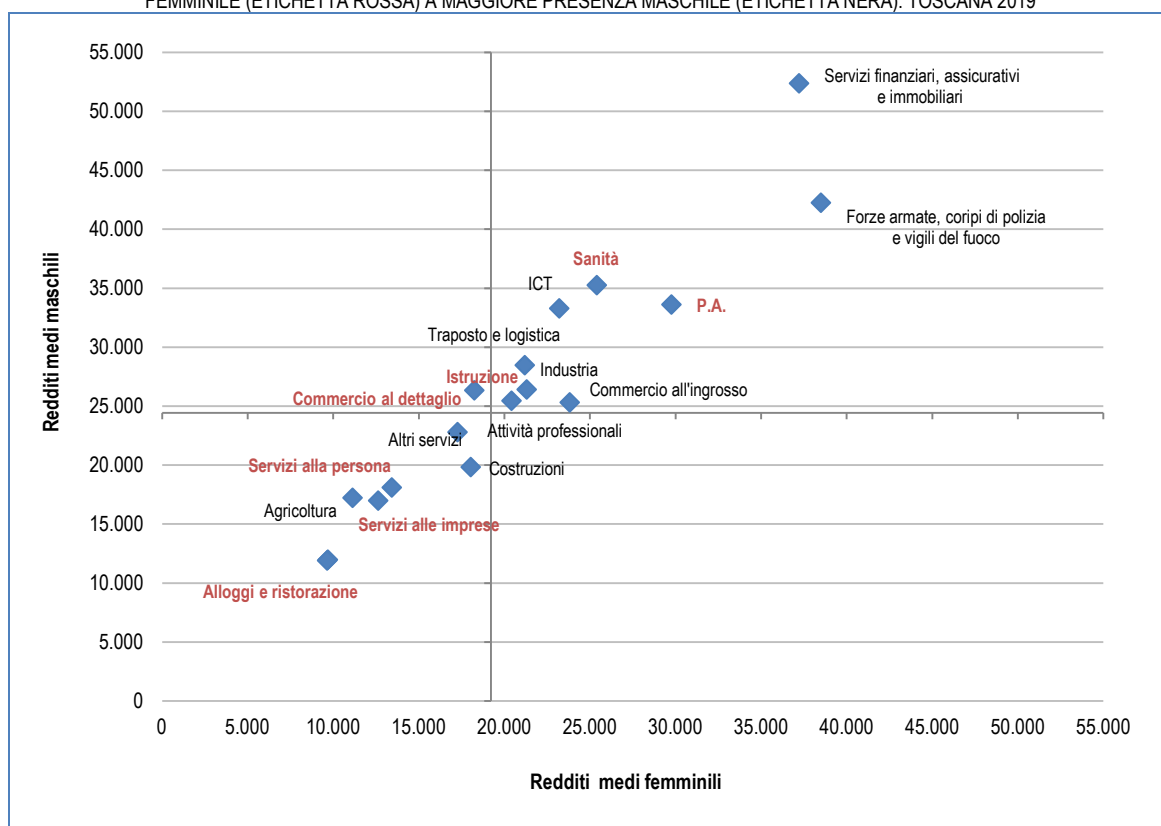
¹⁰ Si noti che il differenziale salariale è calcolato considerando solo le persone occupate; esso ignora quindi il fatto che in Italia e in Toscana quote importanti di donne in età lavorativa hanno salario pari a zero. Inoltre le donne che entrano nel mercato del lavoro sono mediamente più istruite degli uomini e quindi sarebbe lecito attendersi un salario medio maggiore.

corrisponde a occupate con alta istruzione e competenze tali da favorirne un'affermazione professionale.

Invece, nelle attività economiche da sempre popolate dalle donne, alla bassa presenza maschile corrisponde una loro migliore posizione occupazionale che va a incrementare le retribuzioni medie: per esempio i dirigenti nelle scuole, i primari nella sanità, gli imprenditori o i manager nei servizi.

C'è poi un'ulteriore valutazione che riguarda l'entità dei salari medi. Nella figura 8 sono riportati i redditi medi annui maschili e femminili per settore, evidenziando in rosso quelli a maggioranza occupazionale femminile. In generale, le occupate presentano un reddito medio di circa 19mila euro contro gli oltre 24mila degli occupati. Tale valore è il risultato di una concentrazione delle donne nei settori in cui i redditi sono più bassi. Li vediamo infatti soprattutto nel quadrante in basso a sinistra, mentre i settori a più elevata presenza maschile tendono a disperdersi.

Figura 8
CONFRONTO TRA REDDITI MEDI FEMMINILI (X) E MASCHILI (Y) NEI SETTORI DISTINTI IN DUE GRUPPI: A MAGGIORE PRESENZA FEMMINILE (ETICHETTA ROSSA) A MAGGIORE PRESENZA MASCHILE (ETICHETTA NERA). TOSCANA 2019

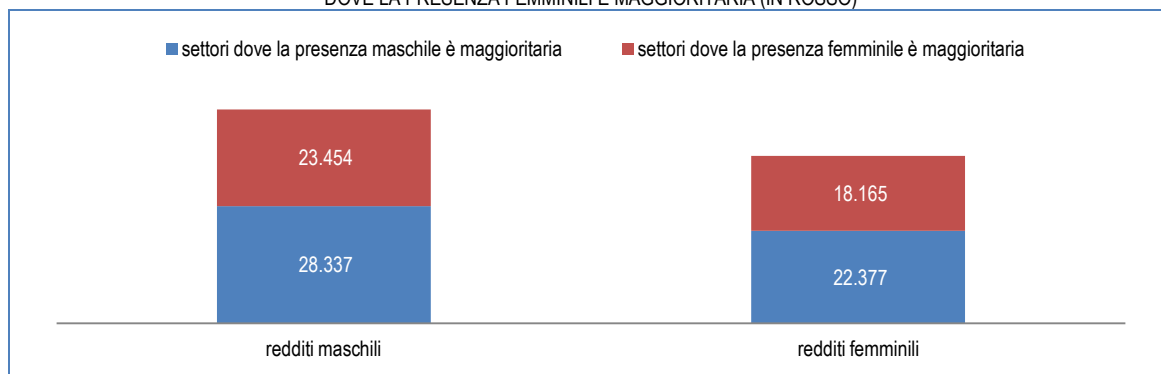


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS

Tra i settori femminili meglio retribuiti troviamo sanità e pubblica amministrazione, in cui si accede tramite concorso e sono richieste specifiche competenze. In entrambi i casi, comunque, il reddito medio maschile è sempre più alto di quello femminile.

Si conferma, inoltre, la riflessione che i redditi femminili più elevati prevalgono nelle professioni meno popolate dalle donne.

Figura 9
 MEDIA DEI REDDITI MASCHILI E FEMMINILI NEI SETTORI DOVE LA PRESENZA MASCHILE È MAGGIORITARIA (IN BLU) E IN QUELLI DOVE LA PRESENZA FEMMINILI È MAGGIORITARIA (IN ROSSO)



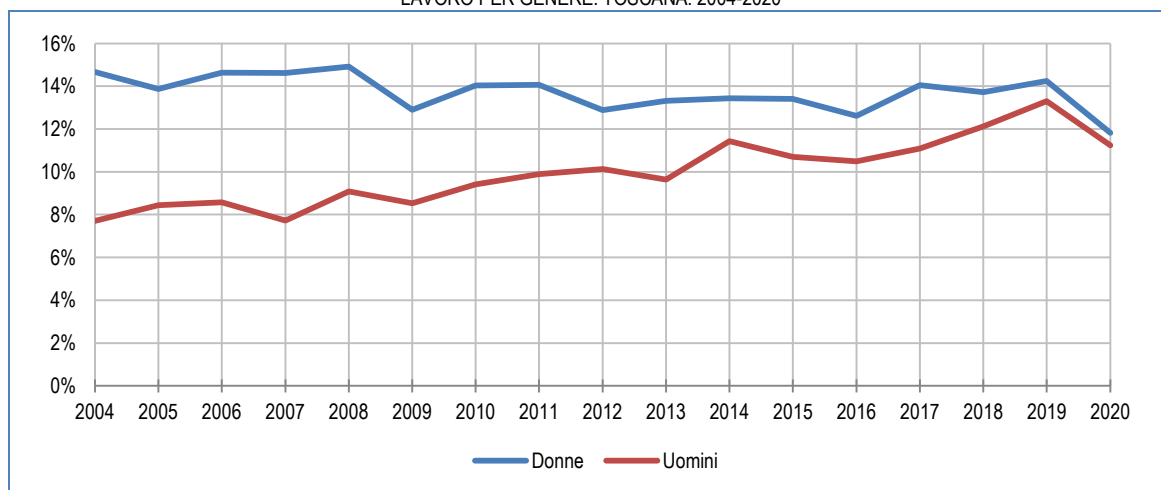
Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS

Il grafico a barre sopra riportato sintetizza infine le osservazioni precedenti (Fig. 9): (a) i salari femminili medi sono sempre inferiori a quelli maschili; (b) nei settori a maggiore presenza maschile le retribuzioni risultano più elevate.

Si noti che i differenziali salariali che penalizzano le donne italiane risultano tali in un paese in cui vigono i contratti nazionali del lavoro che proteggono da una discriminazione retributiva a parità di inquadramento professionale., Allora il gap salariale presente si spiega meglio se consideriamo gli orari di lavoro e la tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda il tipo di contratti, dai dati delle Forze di lavoro si osserva un allineamento verso quote di precarietà elevate anche per gli uomini, che si avvicinano gradualmente ai livelli più alti delle donne (Fig.10). Se nel 2004 le occupate con contratto a tempo determinato o di collaborazione rappresentavano il 15% contro l'8% della componente maschile, nel corso degli anni la condizione degli uomini nel mercato del lavoro è peggiorata, mostrando una convergenza, che tende ad accomunare soprattutto le generazioni più giovani.

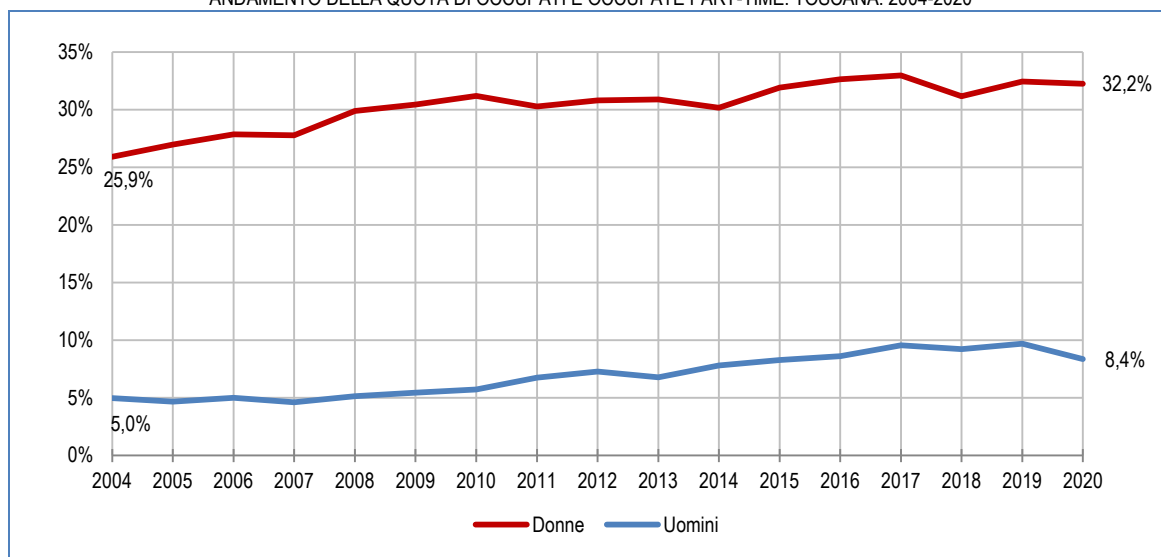
Figura 10
 ANDAMENTO DELLA COMPONENTE A TERMINE (CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI) DEL MERCATO DEL LAVORO PER GENERE. TOSCANA. 2004-2020



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-Istat

Il part-time rimane invece un'esclusiva femminile, soprattutto laddove viene concesso e non imposto (Fig. 11). Negli ultimi anni è infatti cresciuta la componente involontaria, che riguarda anche gli occupati, mentre quella volontaria rimane prerogativa delle donne, utilizzata come strumento per conciliare (ma non condividere) la vita lavorativa con gli impegni familiari. Nel complesso la quota di donne con contratto part-time passa dal 25,9% del 2004 al 32,2% del 2020. In questi decenni, inoltre, nonostante l'incremento osservato anche tra gli uomini, la forbice di genere tende ad aumentare, arrivando ai 24 punti percentuali.

Figura 11
ANDAMENTO DELLA QUOTA DI OCCUPATI E OCCUPATE PART-TIME. TOSCANA. 2004-2020

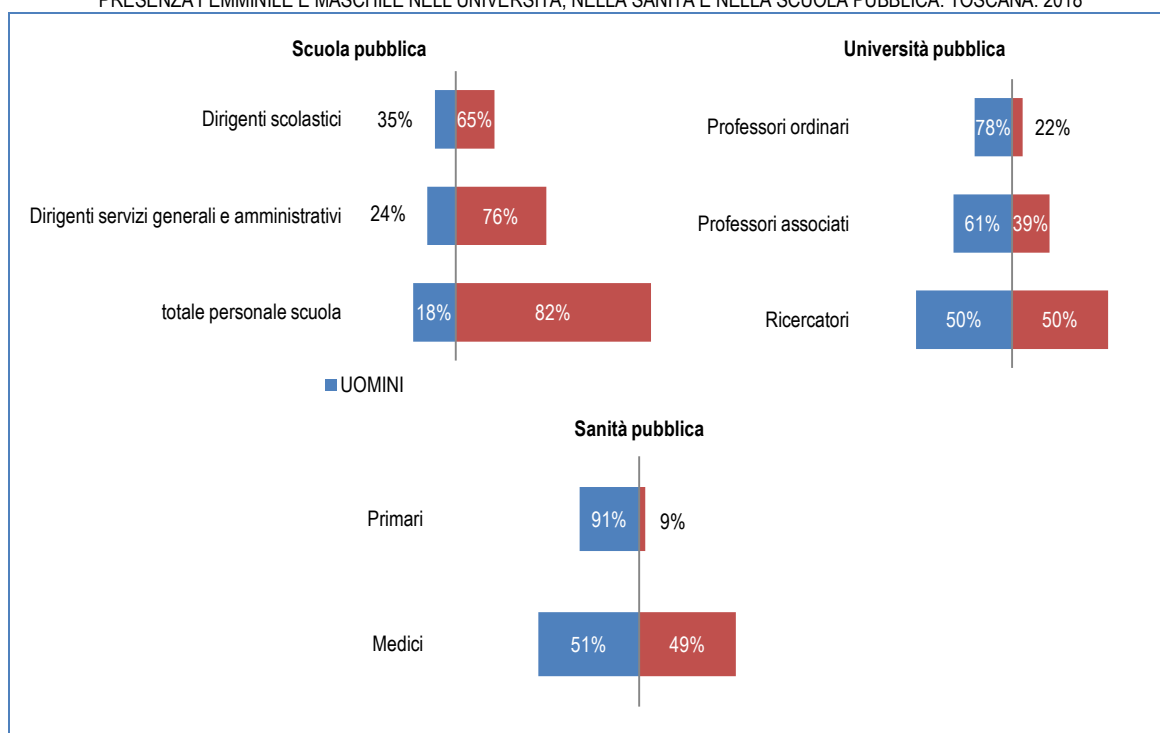


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-Istat

In una prospettiva di genere, gli effetti di un contratto part-time sono molteplici: minore retribuzione mensile, minore accumulo di contributi e quindi di pensione alla fine della vita lavorativa. Inoltre, se uno dei mezzi di conciliazione prevalente, laddove la donna voglia o debba lavorare, rimane il part-time, chi cerca occupazione si indirizzerà verso posizioni lavorative che lo permettano, restringendo il campo dei lavori possibili e limitando anche le proprie ambizioni di carriera, considerando anche che il mondo del lavoro italiano è ancora profondamente segnato dall'idea della presenza costante quale principale indicatore di impegno professionale da premiare.

Del resto, anche nei settori dove la presenza femminile è maggioritaria, in ragione soprattutto del fatto che storicamente sono stati i primi a cui le donne hanno avuto accesso, la probabilità di raggiungere posizioni di responsabilità rimane inferiore a quella di un collega maschio. Basti l'esempio di tre ambiti lavorativi pubblici come la scuola, l'università e la sanità, dove le donne sono in maggioranza (Fig. 12). Rappresentando le posizioni principali come una piramide, è evidente che al crescere del prestigio, della responsabilità e dello stipendio, il peso delle donne va diminuendo, seppure la loro presenza numerica sia nei fatti predominante.

Figura 12
PRESENZA FEMMINILE E MASCHILE NELL'UNIVERSITÀ, NELLA SANITÀ E NELLA SCUOLA PUBBLICA. TOSCANA. 2018



Fonte: Elaborazioni Irapet su MEF 2018 (<https://www.contoannuale.mef.gov.it/download>)

Un maggiore ventaglio di scelta nelle preferenze professionali femminili potrebbe aiutare ad aumentare i redditi medi. Tuttavia, la concentrazione femminile nei servizi e in particolare in quelli legati alla cura (istruzione, sanità, servizi sociali *in primis*) non può essere cancellata in breve tempo. Queste attività economiche, infatti, non solo traspongono le mansioni per lungo tempo considerate naturali per la donna in ambito occupazionale, ma sono anche quelle meno retribuite e meno riconosciute dalla nostra società. Ciò nonostante i bisogni di cura vadano aumentando così come la loro ricerca nel mercato, in ragione di una famiglia sempre più nuclearizzata e della crescente componente di anziani non autosufficienti.

Riformare il sistema dei servizi alla persona, migliorandone le condizioni di lavoro, innalzando i redditi degli occupati e richiedendo maggiori competenze e formazione, oltre a dare una risposta migliore ai bisogni, avrebbe un effetto immediato sul tenore di vita delle donne e potrebbe incentivare una più numerosa presenza maschile nei settori economici più femminilizzati, tale da riequilibrare la presenza di genere.

4. Il tempo dedicato alla cura

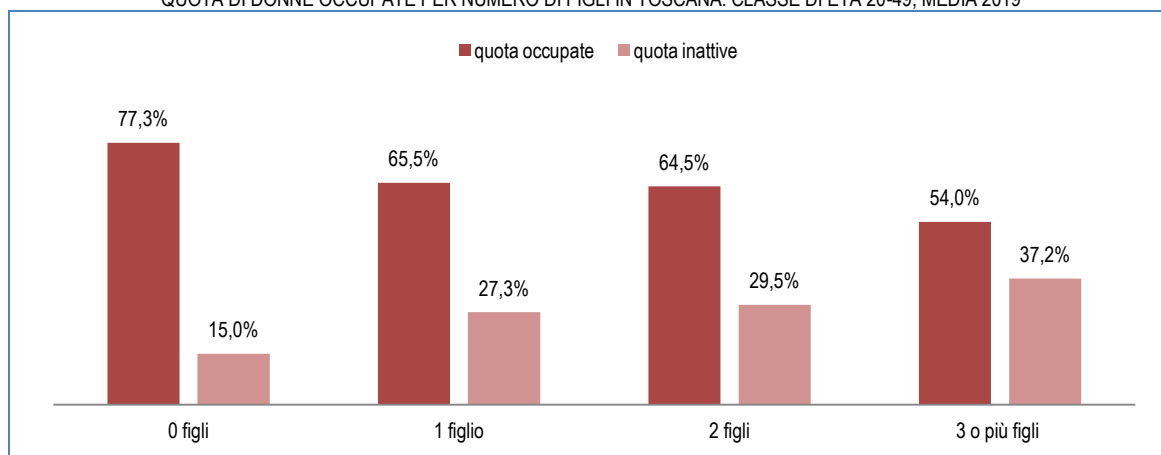
Per chiudere il cerchio delle riflessioni qui proposte, rimane da affrontare il nodo della cosiddetta conciliazione. Le donne non accedono al mercato del lavoro o, quando sono occupate, lavorano e guadagnano in media meno degli uomini perché rimangono ad oggi le principali depositarie del lavoro di assistenza e cura non retribuito all'interno della famiglia. È

proprio l'impegno in tale ruolo ad avere un impatto evidente sulle prospettive occupazionali delle donne.

I dati riguardo all'asimmetria nella divisione del lavoro familiare sono noti, ma è utile richiamarli brevemente. Si fa qui riferimento alle coppie con figli in cui entrambi i genitori sono occupati, nelle quali è più evidente il bisogno di una redistribuzione dei tempi di cura della casa e della famiglia. È infatti nell'età in cui si fanno figli e si hanno figli minori che il carico di lavoro non retribuito delle donne è maggiore, anche se, sempre più, si somma a tali impegni il bisogno di cura delle persone anziane non autosufficienti, esso pure poggiato soprattutto sulle spalle del genere femminile.

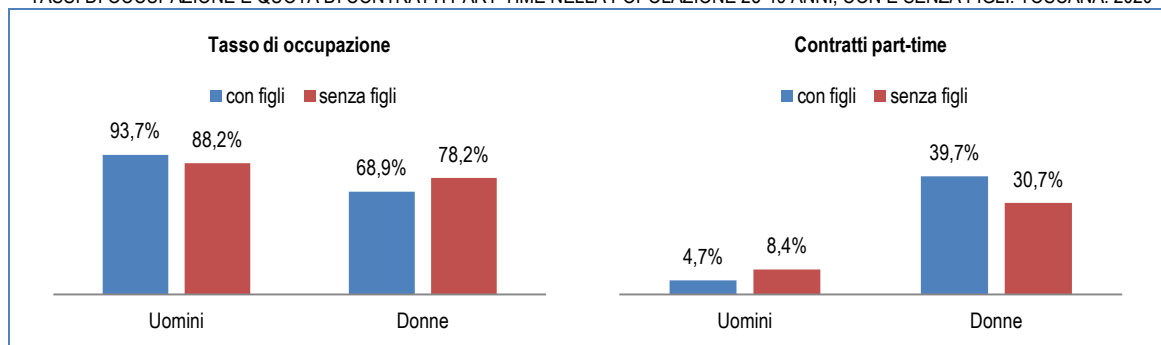
La cura dei figli costituisce indubbiamente un ostacolo per la donna nel mercato del lavoro. Limitando l'analisi alla popolazione toscana tra i 25 e i 49 anni con figli e senza figli, risulta infatti evidente come la quota di occupate (inattive) tende a diminuire (aumentare) con la crescita del carico dei figli, con un primo salto significativo nel momento in cui si diventa madri per la prima volta (Fig. 13).

Figura 13
QUOTA DI DONNE OCCUPATE PER NUMERO DI FIGLI IN TOSCANA. CLASSE DI ETÀ 20-49, MEDIA 2019



Inoltre, le madri presentano i tassi di occupazione più bassi, rispetto alle donne senza figli e, naturalmente, agli uomini, siano essi padri o no (Fig. 14). Si osserva anzi, che nel rispetto di una divisione di genere del lavoro retribuito e di cura tradizionale, la quota di occupati padri è maggiore anche rispetto a quella di occupati senza figli, per colmare probabilmente la minore disponibilità al lavoro delle madri. Non solo diventando madri aumenta la probabilità di lasciare il lavoro, ma nel caso si rimanga occupate, ciò diventa in molti casi possibile solo grazie a un contratto part-time. Ancora una volta è infatti la madre a indietreggiare sul fronte del lavoro retribuito, per farsi carico del lavoro di cura familiare, visto che il part-time, già poco diffuso tra gli uomini, lo è ancora meno se padri.

Figura 14
TASSI DI OCCUPAZIONE E QUOTA DI CONTRATTI PART-TIME NELLA POPOLAZIONE 25-49 ANNI, CON E SENZA FIGLI. TOSCANA. 2020

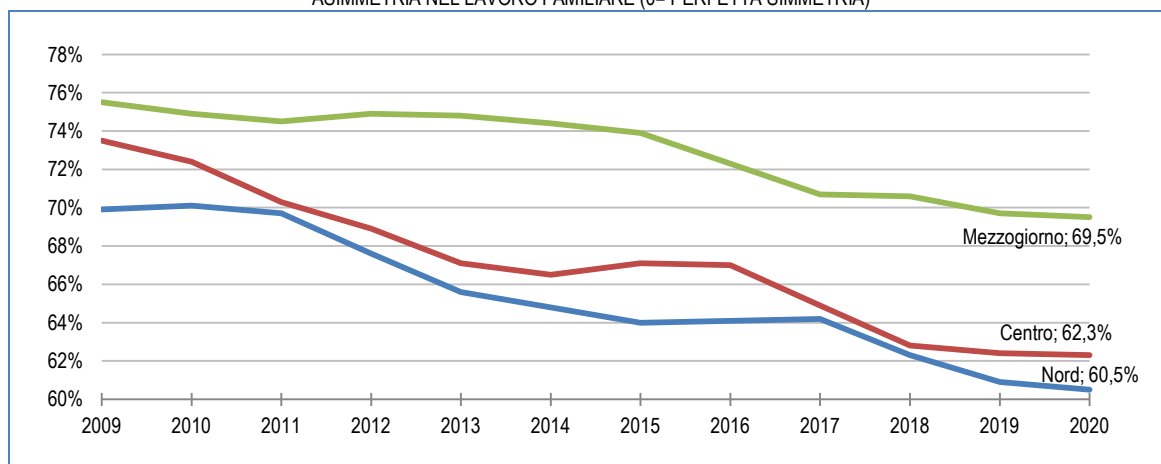


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati FdL-Istat

Le donne occupate tendono inoltre a sommare l'impegno professionale a quello familiare così che la conciliazione si traduce in un carico di lavoro su entrambi i fronti, con il risultato di erodere la quantità di tempo libero delle donne e indurre a rinunciare a una carriera o a una maggiore soddisfazione lavorativa. Tutto ciò avviene in un quadro complessivo in cui le reti informali che sostenevano le attività di cura si stanno svuotando a causa di una serie di fenomeni congiunti come il calo della fertilità, l'allungamento delle aspettative di vita, l'aumento dell'occupazione femminile e l'aumento dell'età pensionabile¹¹.

Molto lenti risultano invece i progressi sul lato della condivisione della cura. Purtroppo l'Istat non fornisce dal 2016 un dato regionale aggiornato sul tempo dedicato in famiglia ai figli e alla casa, rispetto alle ore settimanali di lavoro retribuito¹². A livello di macroarea è possibile osservare l'andamento dell'indice di asimmetria nel lavoro familiare dal 2009 a oggi, che mostra un calo apprezzabile, sebbene più modesto man mano che si scende verso il sud della penisola (Fig. 15).

Figura 15
ASIMMETRIA NEL LAVORO FAMILIARE (0= PERFETTA SIMMETRIA)



Fonte: Istat - Indagine Uso del tempo; Indagine Aspetti della vita quotidiana. I dati dal 2014/15 in poi sono stime provvisorie

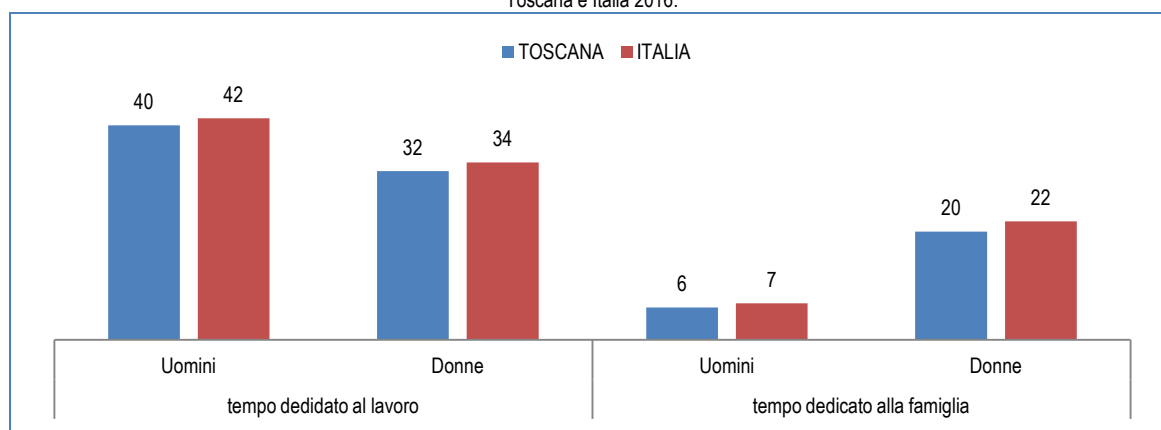
¹¹ Sabbadini L.L. (2012), Il lavoro femminile in tempo di crisi, www.istat.it/it/files/2012/03/Il-lavoro-femminile-in-tempo-di-crisi.ppt

¹² Tale dato è reso disponibile dall'indagine multiscopo "Aspetti di vita quotidiana" (2016), che però non distingue tra tempo dedicato alla cura della casa e tempo dedicato alla cura dei familiari. Dall'indagine multiscopo "Uso del tempo" è invece possibile ricostruire nel dettaglio le ore dedicate ai vari tipi di attività, ma l'ultimo dato disponibile a livello regionale risale al 2013.

I progressi compiuti negli ultimi anni sono il risultato di varie trasformazioni: da una parte è senz'altro aumentato il contributo degli uomini al lavoro di cura e assistenza alla persona non retribuito, mentre si è ridotto quello delle donne, in particolare delle occupate, grazie anche al maggiore utilizzo di servizi pubblici e privati. L'organizzazione internazionale del lavoro (ILO) nel rapporto mondiale intitolato “*Care work and care jobs for the future of decent work*”, calcola però che, nonostante i passi avanti, in Italia, a questa velocità l'uguaglianza di genere nel lavoro non retribuito di assistenza e cura potrà realizzarsi solo nel 2066 (ILO 2018)¹³.

Se ci focalizziamo sul contesto toscano, non si notano grandi differenze rispetto all'Italia nel numero medio di ore settimanali dedicato al lavoro retribuito e alla cura della casa e della famiglia (Fig. 16). Considerando le coppie con figli in cui entrambi i genitori lavorano, emerge un ruolo maschile ancora quasi del tutto orientato all'ottenimento di un reddito e, al tempo stesso, un ruolo femminile che non è più soltanto dedito alla famiglia, ma pienamente attivo nel mercato del lavoro (più di 30 ore settimanali), cosicché l'impegno professionale si aggiunge, in pratica, a quello di cura della casa e della famiglia.

Figura 16
Ore settimanali mediamente dedicate al lavoro retribuito e alla cura della casa e della famiglia nelle coppie di occupati con figli.
Toscana e Italia 2016.



Fonte: Elaborazioni Irpet su dati Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana

Ancora una volta, nonostante i progressi fatti, che sappiamo però non essere equamente distribuiti nella società, ma riguardare soprattutto le coppie più istruite e con la donna lavoratrice¹⁴, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si è tradotta in un equilibrismo al femminile, che, sacrificando solo in parte il tempo dedicato al lavoro retribuito, ne impiega ancora molto nel lavoro di cura, sommando i due carichi, finché peso rimane conveniente e sostenibile.

¹³ Ciò al netto della pandemia, che invece, secondo molte autrici (per esempio sul caso italiano: Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M., 2020, Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19, *Review of Economics of the Household*), sembra aver colpito in particolare il lavoro retribuito delle donne e aumentato i carichi di cura. Per un'analisi degli effetti della pandemia sul lavoro delle donne e sulla conciliazione in Toscana si vedano anche le due note IRPET “L'occupazione femminile ai tempi del Covid-19” (<http://www.irpet.it/archives/56516>) e “Conciliazione vita-lavoro ai tempi del Covid-19” (<http://www.irpet.it/archives/57875>).

¹⁴ Si veda per la Toscana, il Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne del 2019, <http://www.irpet.it/archives/53858>.

Secondo l'ultima relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro¹⁵, le dimissioni volontarie per maternità sono ulteriormente cresciute e, per tre donne su quattro, la motivazione alla base delle dimissioni è l'impossibilità di conciliazione del lavoro con la cura dei figli.

Fino ad oggi la politica della conciliazione ha solo in parte favorito l'occupazione femminile, con forti disuguaglianze all'interno del mondo delle donne, legate al loro grado di istruzione, alle risorse personali e familiari e alle motivazioni personali. La conciliazione ha nei fatti agito a senso unico sul ruolo femminile, smorzando soltanto il carico di cura, ma a patto di un compromesso sul fronte lavorativo. In alcuni casi la donna vede limitate le proprie opzioni sul mercato del lavoro o la propria crescita professionale; in altri, per poter svolgere il proprio mestiere, è costretta a ricercare servizi a pagamento, esternalizzando tali compiti verso altre donne, alimentando un mercato della cura che appare al momento poco qualificato e precario.

Si rende allora necessario il passaggio da una politica della conciliazione a una politica della condivisione. Da una parte è necessario realizzare l'obiettivo di accesso universale ai servizi di assistenza e cura per l'infanzia e, in generale, per la non autosufficienza, attraverso ingenti investimenti rivolti a un loro aumento e potenziamento. Dall'altra, per ridistribuire più equamente il carico di cura serve una diversa organizzazione dei tempi e degli orari del lavoro retribuito di uomini e donne, da ridiscutere in modo decisivo, nell'ottica di una società realmente improntata alla parità di genere.

¹⁵ <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>. Per un'analisi delle dimissioni volontarie per maternità in Toscana si veda il Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne del 2019, <http://www.irpet.it/archives/53858>.

APPENDICE

LAVORO

Tassi di attività per genere. Popolazione 15-64. Toscana.
Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Uomini	Donne	TOTALE
2005	76.3	58.6	67.4
2006	77.0	59.2	68.0
2007	76.2	59.3	67.7
2008	77.1	60.6	68.8
2009	77.5	60.2	68.7
2010	77.1	58.9	67.9
2011	77.0	59.2	68.0
2012	77.5	61.2	69.2
2013	77.3	62.7	69.9
2014	77.8	64.7	71.2
2015	78.3	64.9	71.5
2016	79.3	65.6	72.3
2017	78.7	66.9	72.7
2018	77.3	65.6	71.4
2019	78.1	65.7	71.9
2020	77.7	64.5	71.1

Tassi di occupazione per genere. Popolazione 15-64.
Toscana. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Uomini	Donne	TOTALE
2005	72.5	54.1	63.3
2006	74.5	55.0	64.7
2007	73.9	55.5	64.7
2008	74.5	56.2	65.3
2009	74.1	55.5	64.7
2010	73.2	54.4	63.7
2011	72.8	54.6	63.6
2012	72.4	55.3	63.7
2013	71.3	56.3	63.7
2014	70.9	56.9	63.8
2015	71.2	58.5	64.8
2016	72.4	58.4	65.3
2017	72.3	59.9	66.0
2018	72.7	60.5	66.5
2019	73.4	60.6	66.9
2020	72.9	59.5	66.1

Tassi di occupazione per genere e nazionalità. Popolazione 15-64. Toscana. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	ITALIANI			STRANIERI		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2005	71,7	54,6	63,2	85,4	46,5	65,0
2006	73,7	55,5	64,6	85,1	48,8	65,9
2007	73,3	55,5	64,4	82,4	55,3	68,0
2008	73,8	56,1	64,9	81,7	56,9	68,5
2009	73,6	55,6	64,6	79,6	54,5	66,0
2010	72,8	54,3	63,5	77,0	55,4	65,4
2011	72,5	54,8	63,6	75,5	53,0	63,3
2012	72,1	55,6	63,8	74,3	53,5	63,0
2013	71,3	56,7	64,0	71,3	54,2	62,0
2014	71,1	57,8	64,4	69,2	51,8	59,7
2015	71,6	59,3	65,4	68,6	54,3	60,8
2016	73,1	59,3	66,2	67,7	53,0	59,6
2017	72,6	61,1	66,9	70,3	52,7	60,5
2018	72,3	61,8	67,1	75,5	52,8	62,8
2019	73,2	61,9	67,6	74,7	52,7	62,7
2020	73,0	61,1	67,1	74,3	49,6	61,0

Tassi di occupazione per genere e classi di età. Popolazione 15-64. Toscana. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	15-24		25-34		35-44	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2005	31,8	23,6	83,5	70,5	95,2	71,6
2006	34,7	24,6	86,0	70,8	95,1	74,0
2007	32,8	23,8	85,8	70,7	93,6	74,1
2008	33,1	23,9	84,4	71,5	94,2	73,9
2009	30,1	21,0	85,0	68,7	94,0	72,3
2010	26,0	18,5	83,6	66,1	93,3	70,9
2011	26,0	17,3	83,8	63,6	92,6	71,5
2012	25,8	16,5	80,0	62,4	90,8	74,1
2013	24,3	16,4	75,1	64,1	89,9	72,4
2014	22,7	17,3	77,2	60,6	87,4	71,1
2015	22,1	16,0	73,7	64,1	89,1	72,8
2016	22,1	14,6	78,5	63,5	88,3	72,8
2017	23,7	17,2	74,5	65,1	89,4	72,8
2018	22,7	16,9	74,0	64,3	90,5	74,2
2019	23,1	17,6	78,6	64,2	91,1	73,1
2020	22,6	13,5	79,0	63,0	89,3	70,6

Tasso di occupazione per provincia e genere. Popolazione 15-64. Toscana. 2020. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Toscana	73,4	60,6	72,9	59,5
Massa-Carrara	71,6	57,4	74,1	57,3
Lucca	68,7	54,1	68,9	54,8
Pistoia	72,9	55,3	70,7	53,6
Firenze	75,2	65,4	74,5	62,9
Livorno	72,3	54,0	68,2	56,3
Pisa	73,6	62,3	73,8	60,1
Arezzo	73,6	60,7	72,0	62,0
Siena	75,0	62,3	76,1	60,6
Grosseto	72,2	60,6	73,5	57,9
Prato	74,8	62,9	75,7	61,3

Tasso di occupazione della popolazione 25-49 anni con figli e senza figli. Toscana. 2020. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Con figli	Senza figli
Uomini	93,7%	88,2%
Donne	68,9%	78,2%
Totale	77,3%	83,7%

Lavoratori e lavoratrici 25-49 a tempo pieno o part-time con e senza figli. Toscana. 2020. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Con figli		Senza figli	
	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time
Uomini	95,3%	4,7%	91,6%	8,4%
Donne	60,3%	39,7%	69,3%	30,7%
Totale	77,7%	22,3%	80,7%	19,3%

Lavoratori e lavoratrici 25-49 a tempo determinato o indeterminato con figli. Toscana. 2020. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Con figli		Senza figli	
	determinato	indeterminato	determinato	indeterminato
Uomini	7,5%	92,5%	13,5%	86,5%
Donne	12,6%	87,4%	17,1%	82,9%
Totale	10,2%	89,8%	15,3%	84,7%

Lavoratori e lavoratrici 25-49 dipendenti, autonomi e a collaborazione con figli. Toscana. 2020. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Con figli			Senza figli		
	dipendente	collaboratore	autonomo	dipendente	collaboratore	autonomo
Uomini	74,7%	0,3%	25,0%	73,3%	0,0%	26,7%
Donne	82,8%	0,7%	16,5%	75,3%	1,5%	23,3%
Totale	78,8%	0,5%	20,7%	74,3%	0,7%	25,0%

Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Toscana	Italia
2004	81,3%	69,5%
2005	81,4%	69,7%
2006	78,2%	70,6%
2007	78,6%	70,9%
2008	87,0%	72,4%
2009	81,1%	73,3%
2010	79,4%	71,7%
2011	80,1%	72,4%
2012	85,9%	75,1%
2013	84,4%	75,4%
2014	92,0%	77,5%
2015	85,7%	77,8%
2016	89,4%	76,0%
2017	85,3%	75,5%
2018	83,0%	73,8%
2019	82,4%	74,3%
2020	79,8%	73,4%

Distribuzione degli occupati e delle occupate per settori economici. Toscana. 2020. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Uomini	Donne
Altre attività dei servizi	39,7%	60,9%
Commercio, alberghi e ristoranti	20,0%	22,1%
Industria in senso stretto	25,5%	13,7%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4,1%	2,0%
Costruzioni	10,7%	1,3%
Totale	100%	100%

Distribuzione degli occupati e delle occupate per settori economici. Toscana. 2018. Istat - Asia Occupazione (lavoro dipendente privato senza agricoltura).

	Uomini	Donne
Commercio e tempo libero	16,3%	29,5%
Made in Italy	15,7%	16,8%
Servizi alla persona	4,4%	13,3%
Terziario avanzato	8,2%	10,8%
Ingrosso e logistica	15,9%	8,8%
Altri servizi	4,4%	7,1%
Servizi finanziari	3,0%	4,4%
Metalmeccanico	13,5%	3,9%
Altre industrie	6,3%	2,9%
Costruzioni	9,0%	1,4%
Utilities	2,9%	1,2%
Estrattive	0,4%	0,0%
Totale	100%	100%

Distribuzione degli occupati e delle occupate per professione (2 digit). Toscana. 2020. (In neretto corsivo le attività in cui le donne sono almeno il 5% del totale donne). Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	Uomini	Donne	Totale	Quota uomini	Quota donne	Gap
Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali	3.265	30.942	34.207	0%	4%	848%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	3.941	19.923	23.863	0%	3%	406%
<i>Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio</i>	21.080	74.619	95.699	2%	11%	254%
Specialisti della formazione e della ricerca	21.308	60.451	81.759	2%	9%	184%
Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	17.672	36.180	53.852	2%	5%	105%
Specialisti nelle scienze della vita	3.714	7.460	11.175	0%	1%	101%
Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	11.947	20.888	32.835	1%	3%	75%
<i>Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona</i>	31.063	51.030	82.093	4%	7%	64%
<i>Professioni qualificate nelle attività commerciali</i>	48.690	71.380	120.070	6%	10%	47%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	20.079	28.257	48.336	2%	4%	41%
Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione	4.190	5.871	10.061	0%	1%	40%
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	13.771	16.587	30.358	2%	2%	20%
<i>Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione</i>	40.099	47.257	87.356	5%	7%	18%
Specialisti della salute	10.902	11.750	22.652	1%	2%	8%
<i>Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali</i>	34.055	36.067	70.122	4%	5%	6%
Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	3.202	2.768	5.970	0%	0%	-14%
<i>Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi</i>	49.227	41.668	90.895	6%	6%	-15%
Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	34.299	28.196	62.495	4%	4%	-18%
<i>Professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali</i>	57.024	45.132	102.157	7%	6%	-21%
Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	7.261	5.116	12.377	1%	1%	-30%
Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	35.726	14.770	50.495	4%	2%	-59%
Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	11.790	4.634	16.425	1%	1%	-61%
Imprenditori e responsabili di piccole aziende	22.572	7.331	29.903	3%	1%	-68%
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	70.509	18.646	89.155	8%	3%	-74%
Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	10.188	2.576	12.763	1%	0%	-75%
Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	24.712	5.989	30.701	3%	1%	-76%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	11.862	2.639	14.501	1%	0%	-78%
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	23.452	4.190	27.641	3%	1%	-82%
Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	5.519	955	6.474	1%	0%	-83%
Conduttori di impianti industriali	20.074	2.782	22.856	2%	0%	-86%
Ufficiali delle forze armate	2.926	211	3.137	0%	0%	-93%
Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	3.025	195	3.219	0%	0%	-94%
Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	42.597	1.263	43.859	5%	0%	-97%
Truppa delle forze armate	5.162	140	5.301	1%	0%	-97%
Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	5.941	128	6.069	1%	0%	-98%
Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	63.782	1.117	64.899	7%	0%	-98%
Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	76.000	327	76.327	9%	0%	-100%

Distribuzione degli occupati e delle occupate alle dipendenze delle imprese private per qualifica. Toscana. 2018. Istat - Asia
Occupazione (lavoro dipendente privato senza agricoltura).

	Uomini		Donne	
	v.a.	%	v.a.	%
Operaio	475.173	49,3%	276.065	40,9%
Impiegato	128.872	13,4%	207.481	30,7%
Quadro	16.095	1,7%	7.884	1,2%
Apprendista	44.571	4,6%	33.010	4,9%
Dirigente	3.456	0,4%	619	0,1%
Altra tipologia	1.362	0,1%	2.505	0,4%
Indipendenti	261.972	27,2%	127.678	18,9%
Interinali	31.899	3,3%	20.217	3,0%
Totale	963.400	100,0%	675.459	100,0%

REDDITO

DIPENDENTI CON BASSA PAGA

Percentuale di dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana sul totale dei dipendenti. Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro

	DONNE		UOMINI		DONNE/UOMINI		Variazione % 2020-2019	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	DONNE	UOMINI
Piemonte	9,3	11,3	7,1	7,4	1,31	1,53	22%	4%
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	8,4	9,7	4,6	5,6	1,83	1,73	15%	22%
Liguria	9,4	10,9	6,2	7	1,52	1,56	16%	13%
Lombardia	7,4	8,9	4,3	5,1	1,72	1,75	20%	19%
Trentino-Alto Adige/Südtirol	6	7,2	3,6	5,4	1,67	1,33	20%	50%
Veneto	9	10,7	4	6	2,25	1,78	19%	50%
Friuli-Venezia Giulia	8,6	8,6	4	5,5	2,15	1,56	0%	38%
Emilia-Romagna	8,9	10,2	4,3	6,5	2,07	1,57	15%	51%
Toscana	10,2	10,9	6,1	7,4	1,67	1,47	7%	21%
Umbria	10,6	11,5	7,3	7,4	1,45	1,55	8%	1%
Marche	9,1	10,4	5,1	6,4	1,78	1,63	14%	25%
Lazio	12,5	12,2	8,8	9,5	1,42	1,28	-2%	8%
Abruzzo	14,6	13,2	6,5	8,9	2,25	1,48	-10%	37%
Molise	13	12,2	6,8	7,4	1,91	1,65	-6%	9%
Campania	22,4	19,2	14,3	12,6	1,57	1,52	-14%	-12%
Puglia	22,1	22,5	13,8	14,5	1,60	1,55	2%	5%
Basilicata	19,2	17,3	11,5	12,3	1,67	1,41	-10%	7%
Calabria	23,9	21,4	19,2	17,5	1,24	1,22	-10%	-9%
Sicilia	18,5	18	16,6	15	1,11	1,20	-3%	-10%
Sardegna	10,9	11,6	11,8	9,9	0,92	1,17	6%	-16%
Nord	8,3	9,8	4,7	5,9	1,77	1,66	18%	26%
Centro	11,2	11,5	7,4	8,4	1,51	1,37	3%	14%
Mezzogiorno	19,4	18,3	14,1	13,4	1,38	1,37	-6%	-5%
Italia	11,5	12,1	7,9	8,5	1,46	1,42	5%	8%

LAVORATORI FULL TIME A TEMPO INDETERMINATO E RETRIBUZIONI NEI SETTORI PRIVATI
 INPS Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti - Anno2019

	DONNE		UOMINI		Donne per 100 uomini	Euro di retribuzione donne per 100 euro uomini	Differenza retribuzione media Donne-Uomini in euro
	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media			
INDUSTRIA	64.138	27.258	169.604	33.053	38	82	-5.795
01- Estrattive	1.104	31.272	9.186	34.837	12	90	-3.566
02- Industrie alimentari	4.044	25.469	7.949	31.699	51	80	-6.231
03- Industrie tessili	5.573	23.713	10.747	31.401	52	76	-7.688
04- Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	9.323	22.774	5.492	25.446	170	89	-2.672
05- Fabbricazione di articoli in pelle e simili	16.463	25.006	16.872	32.012	98	78	-7.005
06- Metalmeccanica	8.292	30.964	45.565	33.929	18	91	-2.966
07- Altre industrie	19.339	30.916	73.793	33.480	26	92	-2.565
COSTRUZIONI	1.828	25.682	38.053	22.901	5	112	2.781
TRASPORTI, LOGISTICA, COMMERCIO INGR., SERV. IMPRESE	31.487	27.783	84.368	29.684	37	94	-1.902
08- Trasporti, logistica	9.913	28.988	34.671	30.356	29	95	-1.368
09- Commercio ingrosso	10.116	28.250	31.135	29.675	32	95	-1.425
10- Servizi alle imprese	11.458	26.327	18.562	28.447	62	93	-2.120
COMMERCIO AL DETTAGLIO, ALLOGGIO, RISTORAZIONE	27.916	23.921	33.507	27.568	83	87	-3.647
11- Commercio dettaglio	17.286	26.546	20.174	30.400	86	87	-3.854
12- Alloggio e Ristorazione	10.630	19.651	13.333	23.282	80	84	-3.631
SERVIZI	45.596	28.664	45.388	38.811	100	74	-10.147
13- Servizi Finanziari	11.738	42.664	15.025	53.929	78	79	-11.266
14- Attività professionali	6.779	25.405	4.863	32.410	139	78	-7.005
15- ICT	5.353	29.843	11.513	36.934	46	81	-7.090
16- Istruzione	2.167	24.301	788	30.522	275	80	-6.221
17- Assistenza sanitaria	11.897	21.567	4.457	24.835	267	87	-3.269
18- Attività culturali, creative, artistiche e di intrattenimento	3.236	27.715	3.931	31.116	82	89	-3.401
19- Altri servizi alla persona	4.426	17.011	4.811	23.150	92	73	-6.139
Totale complessivo	170.965	27.168	370.920	31.454	46	86	-4.286

DIPENDENTI PUBBLICI FULL TIME A TEMPO INDETERMINATO E RETRIBUZIONI

INPS Osservatorio sui Lavoratori Pubblici - Anno 2019

	DONNE		UOMINI		Donne per 100 uomini	Euro di retribuzione donne per 100 euro uomini	Differenza retribuzione media Donne-Uomini in euro
	Numero dipendenti	Retribuzione media	Numero dipendenti	Retribuzione media			
P.A.	23.584	31.804	34.497	21.169	111	92	-2.693
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti	5.377	37.012	43.339	3.696	145	85	-6.327
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	16.227	29.119	30.312	13.982	116	96	-1.193
Altro	1.980	39.663	41.899	3.491	57	95	-2.236
Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	2.593	40.177	43.187	27.383	9	93	-3.010
Istruzione Pubblica	47.527	30.079	38.250	13.999	340	79	-8.171
Scuola	42.994	28.867	30.696	9.367	459	94	-1.829
Università ed enti di ricerca	4.533	41.572	53.526	4.632	98	78	-11.954
Servizio Sanitario	35.123	36.523	46.446	14.265	246	79	-9.923
TOTALE	108.827	32.773	40.498	76.816	142	81	-7.725

BENEFICIARI DI PRESTAZIONI PENSIONISTICHE E REDDITI

INPS- Osservatorio prestazioni pensionistiche e beneficiari del sistema pensionistico italiano. Anno 2020

Tipologia	DONNE		UOMINI		Donne per 100 uomini	Euro di reddito donne per 100 euro degli uomini	Differenza reddito medio Donne-Uomini in euro
	Numero pensionate	Reddito pensionistico medio	Numero pensionati	Reddito pensionistico medio			
IVS: Invalidità, vecchiaia e superstiti	410.650	17.241	386.544	25.336	106	68	-8.095
Vecchiaia	221.021	16.563	338.034	25.780	65	64	-9.217
Superstiti	72.828	12.588	6.629	5.969	1.099	211	6.619
Invalidità	9.720	11.822	16.326	18.395	60	64	-6.573
Vecchiaia +Superstiti	101.835	22.423	23.032	28.723	442	78	-6.300
Invalidità +Superstiti	4.695	19.144	780	23.547	602	81	-4.403
Vecchiaia +Invalidità	390	22.530	1.635	33.762	24	67	-11.232
Vecchiaia +Invalidità+Superstiti	161	33.418	108	36.273	149	92	-2.855
IVS +Assistenziali	64.073	21.317	30.410	25.202	211	85	-3.885
Vecchiaia +Superstiti+Assistenziale	22.826	24.802	3.101	29.999	736	83	-5.197
Superstiti +Assistenziale	20.001	19.280	3.256	18.326	614	105	954
Vecchiaia +Assistenziale	11.792	18.698	18.125	26.586	65	70	-7.887
IVS +Indennitarie	11.179	23.479	30.590	25.026	37	94	-1.547
IVS +Indennitarie+Assistenziali	2.846	29.039	3.348	29.271	85	99	-233
Indennitarie +Assistenziali	102	11.908	250	12.392	41	96	-484
Assistenziali	42.919	6.920	32.164	7.177	133	96	-257
Indennitarie	3.146	4.661	12.043	5.440	26	86	-778
TOTALE	534.915	17.019	495.349	23.666	108	72	-6.647

Vecchiaia: Trattamento pensionistico corrisposto ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età stabilita dalla legge nella gestione di riferimento, e che abbiano i requisiti contributivi minimi.

Invalidità: Pensione erogata ai cittadini con redditi insufficienti e con una riduzione della capacità di lavoro o di svolgimento delle normali funzioni quotidiane superiore al 73%.

Superstiti: Trattamento pensionistico erogato ai superstiti di pensionato o di assicurato in possesso dei requisiti di assicurazione e contribuzione richiesti.

Indennitarie: Pensioni corrisposte a seguito di un infortunio sul lavoro, per causa di servizio e malattia professionale.

Assistenziali: Pensioni erogate a cittadini senza reddito o con reddito inferiore ai limiti di legge, indipendentemente dal versamento di contributi, a seguito del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età.

COMPETENZE

INDICATORE	2004		2019		UNITÀ DI MISURA	FONTE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	48,5	49,3	60,8	68,6	Valori percentuali	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro
Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)	12,8	18,5	24,6	33,6	Valori percentuali	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro
Passaggio all'università	-	-	47,3	58,3	Tasso specifico di coorte	MIUR
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	26,7	15,3	12,3	8,2	Valori percentuali	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro
Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	10	15,8	13,7	18,0	Valori percentuali	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro
Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi II scuola secondaria secondo grado)	-	-	36,0	24,8	Valori percentuali	Invalsi - Rilevazioni nazionali sugli apprendimenti
Competenza numerica non adeguata (studenti classi II scuola secondaria secondo grado)	-	-	33,7	36,3	Valori percentuali	Invalsi - Rilevazioni nazionali sugli apprendimenti
Competenze digitali elevate	-	-	25,5	22,1	Valori percentuali	Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana
Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	-	-	15,9*	10,5*	Per 1.000 residenti di 20-29 anni	Istat - Elaborazioni su dati MIUR

*2018; "-" non disponibile

Presenza femminile nelle Università toscane	Uomini	Donne
Professori ordinari	77,6%	22,4%
Professori associati	60,9%	39,1%
Ricercatori	49,5%	50,5%
Totale	63,2%	36,8%

TEMPO

Ore settimanali dedicate al lavoro e alla famiglia (cura dei familiari e della casa) nelle coppie di occupati/e con figli. Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana. 2016 (ultimo dato disponibile a livello regionale)

	Tempo dedicato al lavoro		Tempo dedicato alla famiglia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	40,9	34,2	7,4	21,7
Valle d'Aosta	40,8	31,9	7,0	19,6
Lombardia	42,1	34,3	5,9	20,0
Trentino-Alto Adige	42,9	30,8	7,6	23,7
Veneto	43,0	33,4	8,6	24,3
Friuli-Venezia Giulia	41,0	34,6	8,3	19,4
Liguria	42,5	32,7	7,7	22,7
Emilia-Romagna	41,4	35,0	7,3	21,9
TOSCANA	40,5	31,8	6,1	20,4
Umbria	41,5	31,4	8,2	25,5
Marche	43,5	32,1	6,8	25,5
Lazio	41,1	33,8	8,1	22,7
Abruzzo	40,5	32,7	6,6	22,8
Molise	41,0	33,5	4,9	24,6
Campania	42,0	33,0	6,2	22,7
Puglia	42,3	33,5	6,7	25,2
Basilicata	40,4	34,0	7,1	22,5
Calabria	41,4	32,5	5,9	23,8
Sicilia	42,2	33,8	5,3	20,4
Sardegna	41,8	32,6	8,5	29,7
ITALIA	41,8	33,5	6,9	22,4

Asimmetria nel lavoro familiare. Istat - Indagine uso del tempo; Indagine Aspetti della vita quotidiana. Media mobile a due termini. I dati dal 2014/15 in poi sono stime provvisorie

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
2009	69,9%	73,5%	75,5%	71,9%
2010	70,1%	72,4%	74,9%	71,4%
2011	69,7%	70,3%	74,5%	70,5%
2012	67,6%	68,9%	74,9%	69,3%
2013	65,6%	67,1%	74,8%	67,8%
2014	64,8%	66,5%	74,4%	67,0%
2015	64,0%	67,1%	73,9%	66,5%
2016	64,1%	67,0%	72,3%	66,3%
2017	64,2%	64,9%	70,7%	65,6%
2018	62,3%	62,8%	70,6%	64,1%
2019	60,9%	62,4%	69,7%	63,0%
2020	60,5%	62,3%	69,5%	62,8%

POTERE

Indicatori del potere economico e politico. Toscana. 2018

	Toscana	Italia
Quota di donne nei CdA delle imprese private	25,7%	21,4%
Quota di donne nei CdA delle controllate pubbliche	28,5%	27,8%
Quota di consigliere regionali	30,8%	26,7%
Quota di deputate e senatrici	34,1%	10,9%
Quota di consigliere comunali	35,1%	30,0%
Quota di governatrici e assessore regionali	37,5%	23,7%
Quota di sindache e assessore comunali	39,4%	19,9%