



I numeri della disegualianza

Maria De Paola

Federazione Nazionale della Stampa, Italia, Roma, 10
Marzo 2026

SINTESI DELLA PRESENTAZIONE

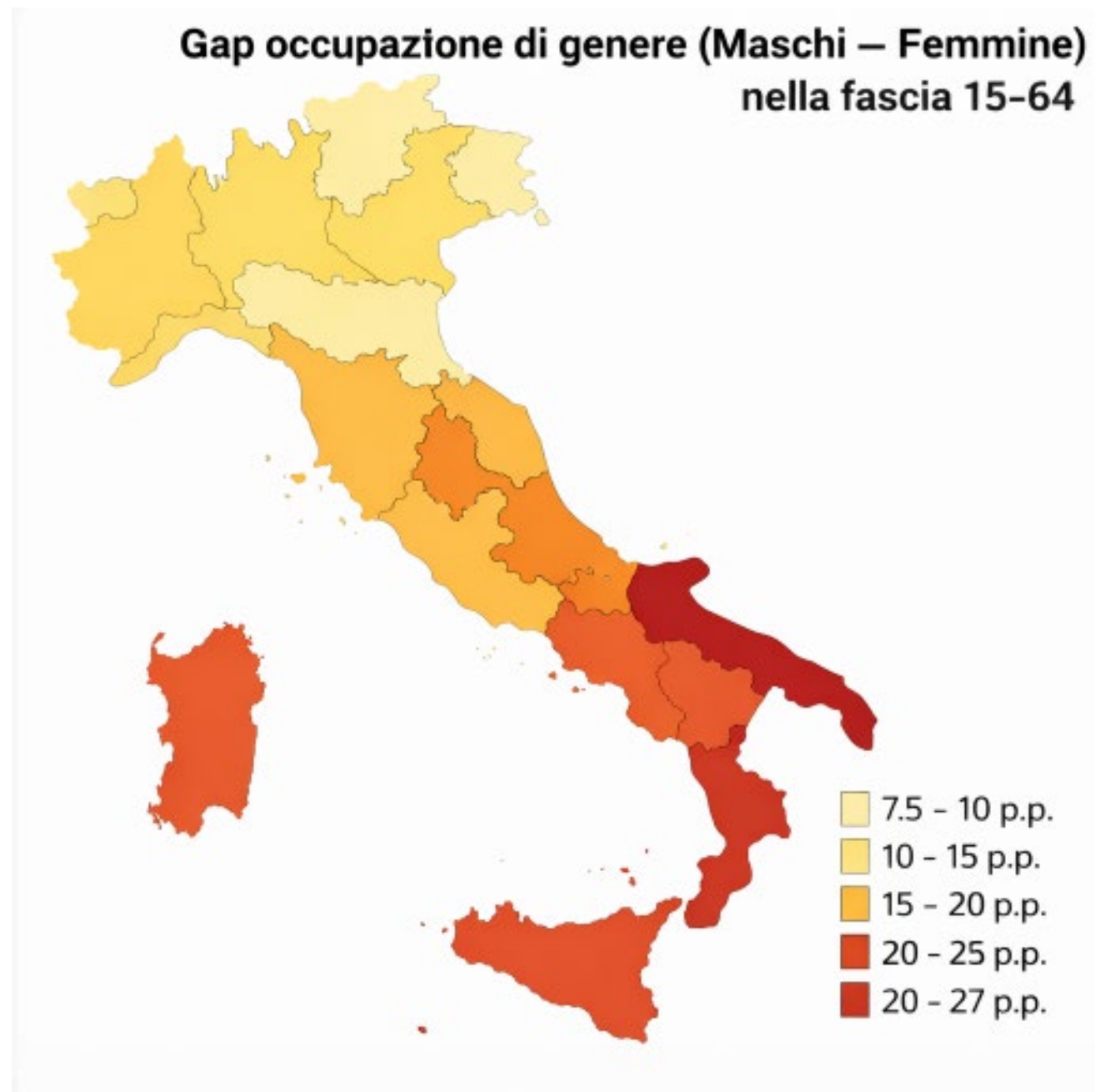
- Differenziale occupazionale di genere
- La differenza retributiva di genere nel settore privato e pubblico
- Le differenze retributive tra i giornalisti
- Sovra-rappresentazione delle donne nel part-time
- Soffitto di cristallo
- Segregazione occupazionale
- Child penalty

DIFFERENZIALE OCCUPAZIONALE DI GENERE

I numeri della disparità tra uomini e donne toccano tutti gli ambiti della vita pubblica e privata.

Focus su mercato del lavoro.

Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) nel 2024 è stato pari a circa il 53,3% mentre quello maschile è del 71,1%



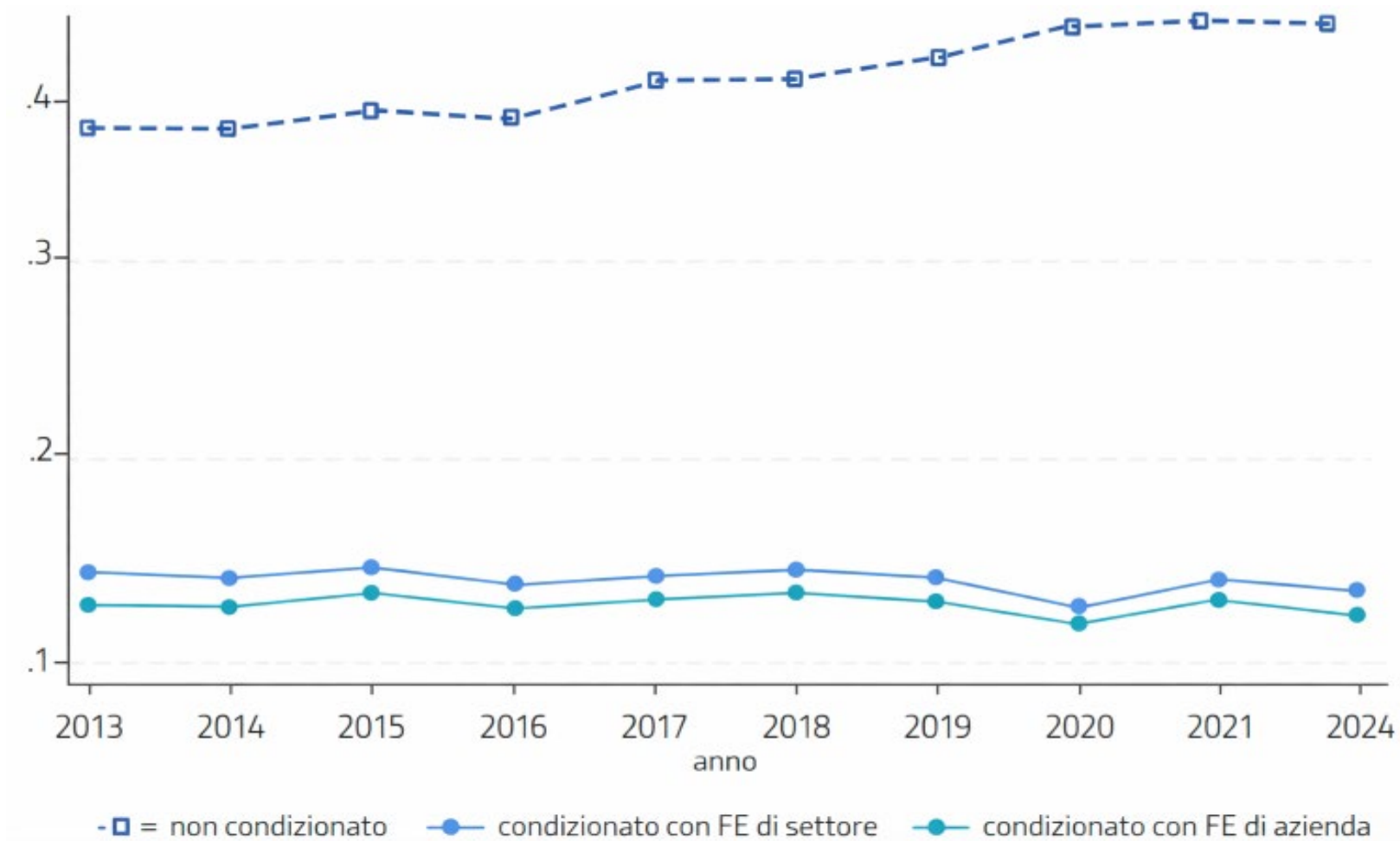
Il divario occupazionale medio nell'Unione Europea è di circa 10 punti percentuali, mentre in Italia è di circa 18 punti percentuali

I DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE: SETTORE PRIVATO

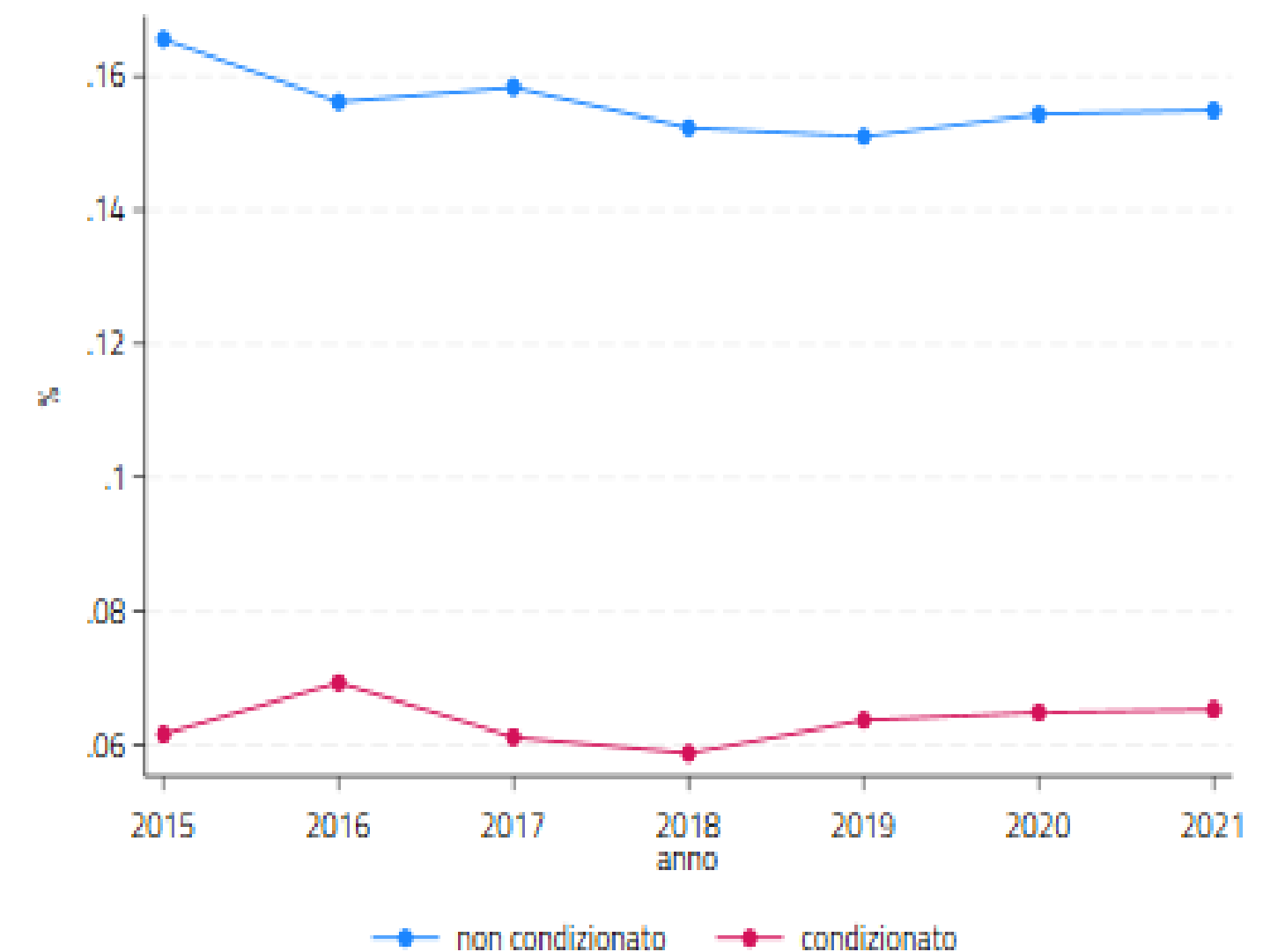
Settore privato 2024: retribuzione annuale media Maschi: 25.800 euro Femmine 18.300 euro

Nel settore privato le retribuzioni annue percepite dalle donne sono in media di circa il 40% inferiori a quelle percepite dagli uomini. Nel settore pubblico il gap è del 16%.

Gender Gap - Retribuzione annua nominale – settore privato



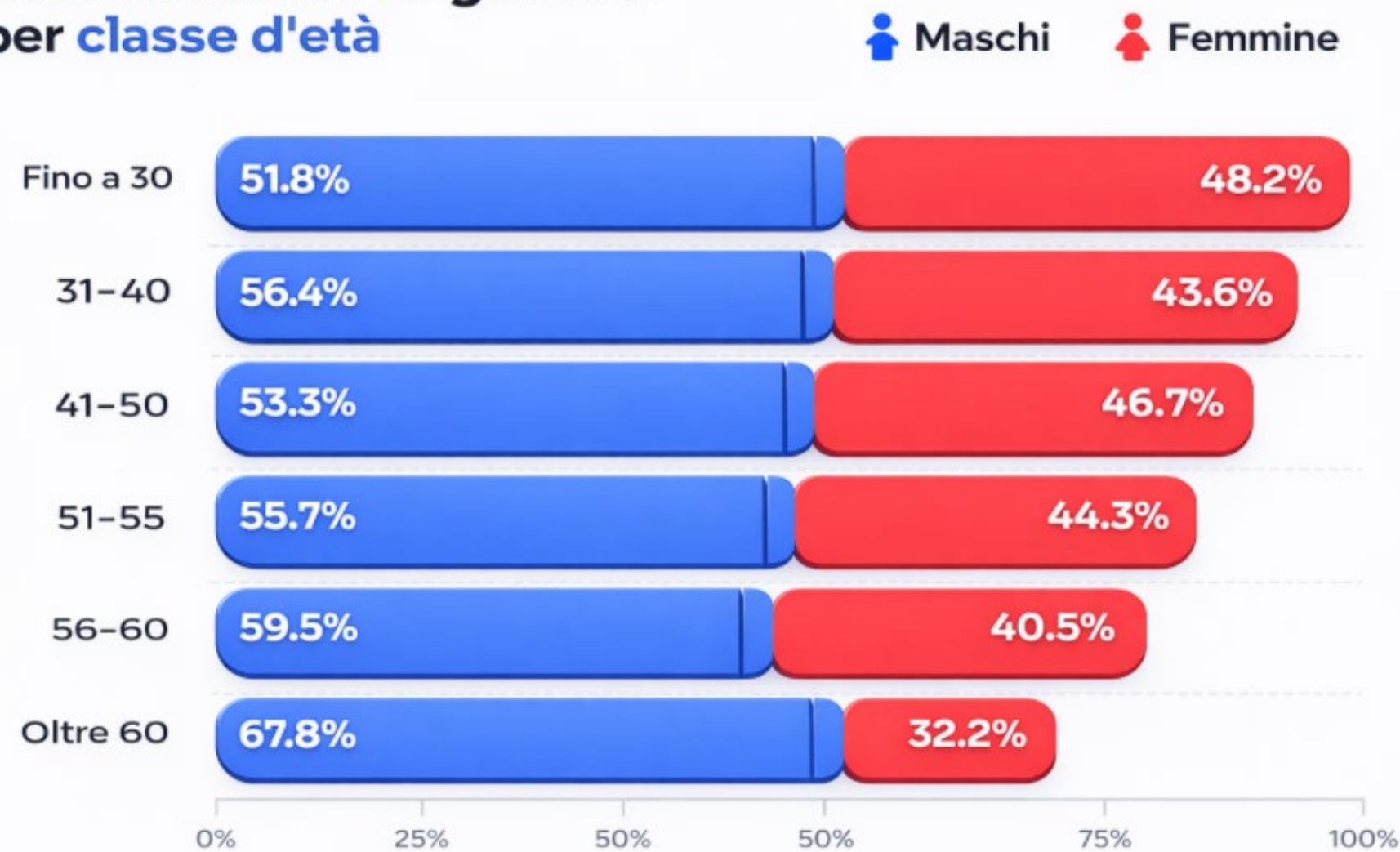
Gender Gap Retribuzione annua nominale – settore pubblico



La presenza femminile tra i giornalisti Italiani

Da luglio 2022 la funzione previdenziale svolta di INPGI passa a INPS
Dati 2023: 17.179 lavoratori; 9.893 uomini e 7.286 donne

Distribuzione di genere per classe d'età



MEDIA:
maschi **58%**
femmine **42%**,

Retribuzioni giornalisti per età e genere, 2022-2023



Trend generale

Le retribuzioni crescono fino a 60 anni, poi leggero calo oltre i 60.

Dal 2022 al 2023 il gender pay gap si riduce di 2 punti percentuali, ovvero le retribuzioni dei giornalisti rispetto alle colleghe giornaliste risultavano nel 2022 più alte del 18% mentre nel 2023 questo valore scende al 16%.

Classe modale 4150 anni

31% dei giornalisti (2022-2023); I maschi guadagnano $\approx 10\%$ in più rispetto alle femmine
2023: 54k € maschi, 48k € femmine

Classe di età 5660

Maschi +15% rispetto alle femmine

Retribuzione media 2023

maschi: 83k €

Femmine: 71k €

Oltre 60 anni

69% maschi nella classe

Retribuzione media più alta per femmine: 2023: 73k € ma sempre inferiore a quella maschile.

Giorni lavorati: nel 2022 gli uomini lavorano 10 gg in più l'anno rispetto alle donne; 5 gg nel 2023.

Lavoratori e retribuzioni per classe e genere

Maschi Femmine

CLASSE (€)	N. ♂	N. ♀	COMPOSIZIONE %		RETRIB. ♂ (€)	RETRIB. ♀ (€)	GAP SALARIALE
Fino a 25.000	2234	1840 tot 4074	54.8%	45.2%	12.056 €	12.639 €	♀ +583€ (4.6%)
25.001 – 50.000	2479	2011 tot 4490	55.2%	44.8%	36.256 €	36.210 €	♂ +46€ (0.1%)
50.001 – 100.000	3408	2623 tot 6031	56.5%	43.5%	72.944 €	72.706 €	♂ +238€ (0.3%)
Oltre 100.000	1772	812 tot 2584	68.6%	31.4%	143.623 €	131.498 €	♂ +12.125€ (8.4%)
TOTALE	9893	7286 tot 17.179	57.6%	42.4%	62.661 €	54.016 €	♂ +8645€ (13.8%)

Il gap salariale indica quale genere percepisce di più e di quanto, in valore assoluto e %. La barra mostra la composizione % per ogni fascia.

DA COSA DIPENDE IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE?

Le donne tendono a lavorare meno ore degli uomini (poiché sulle loro spalle ricade una grossa parte di lavoro non retribuito nelle attività domestiche e di cura). Sovra-rappresentazione delle donne nei lavori part time

Soffitto di cristallo: le donne sono meno presenti nelle posizioni apicali

Segregazione nel mercato del lavoro: le donne tendono ad essere sovra-rappresentate in settori che pagano salari bassi e offrono scarse possibilità di carriera;

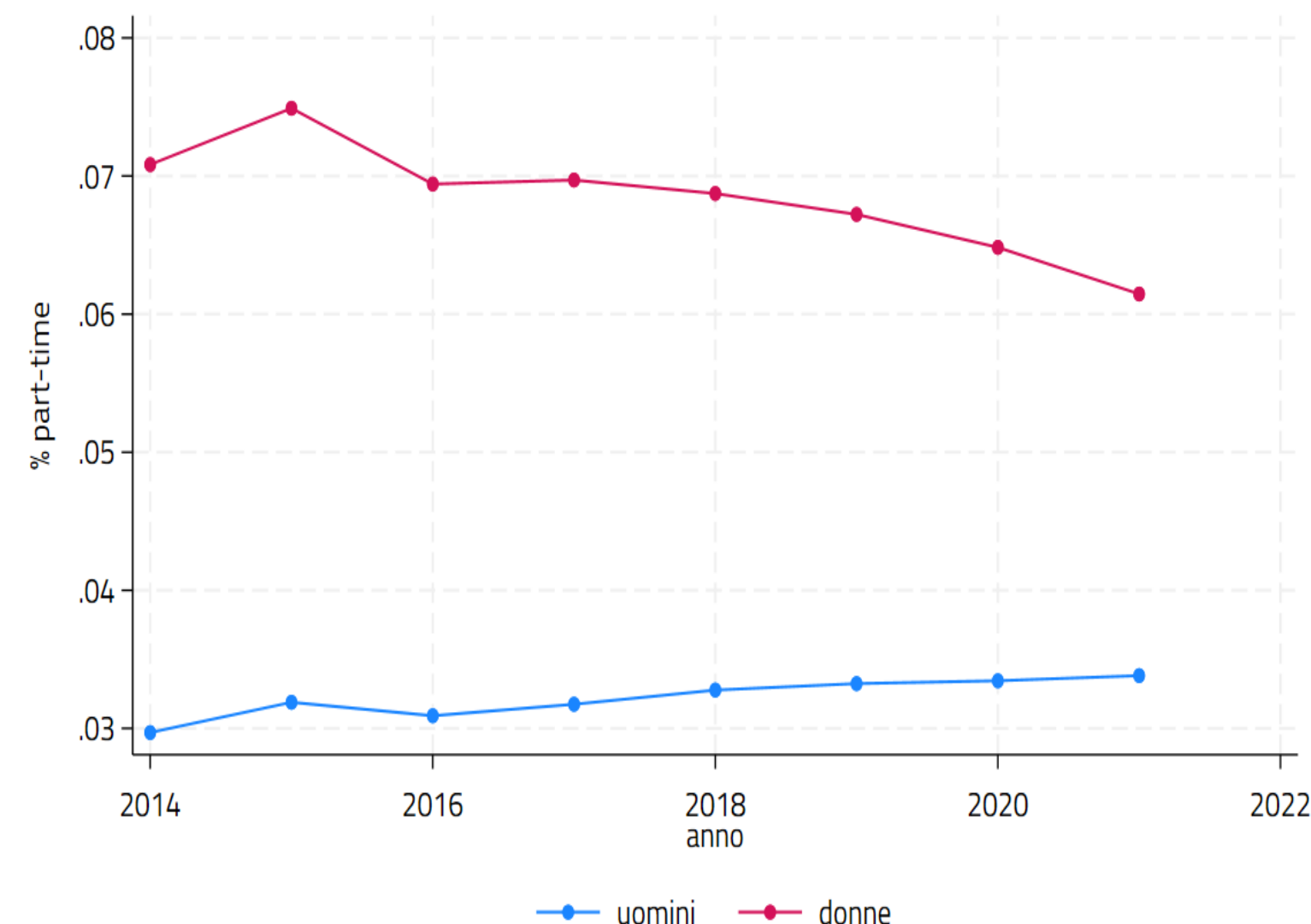
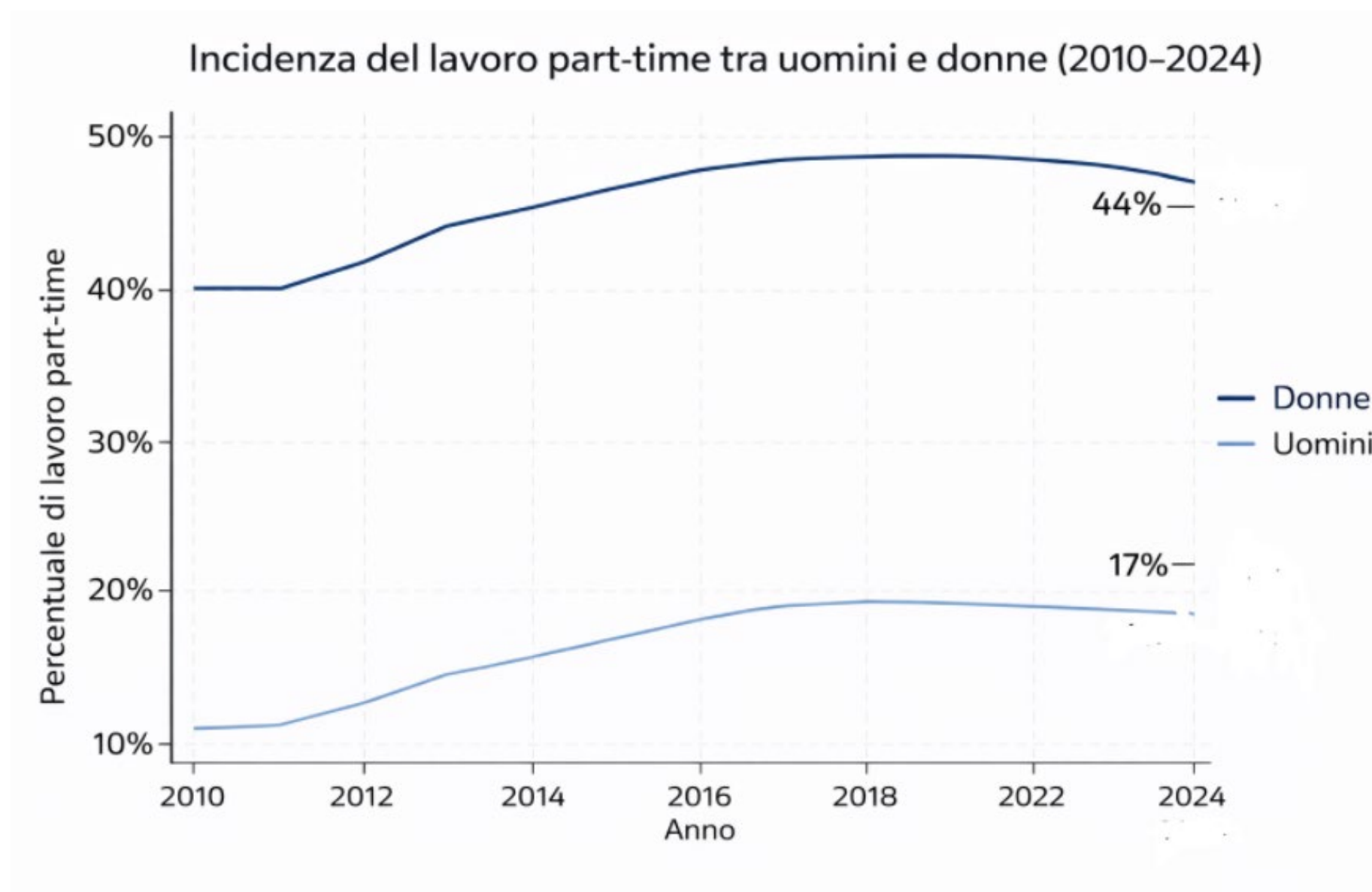
Segregazione in imprese che pagano salari più bassi

Discriminazione: le donne tendono ad essere pagate di meno a parità di altre condizioni

SOVRA-RAPPRESENTAZIONE DELLE DONNE NEL PART-TIME

SETTORE PRIVATO

SETTORE PUBBLICO

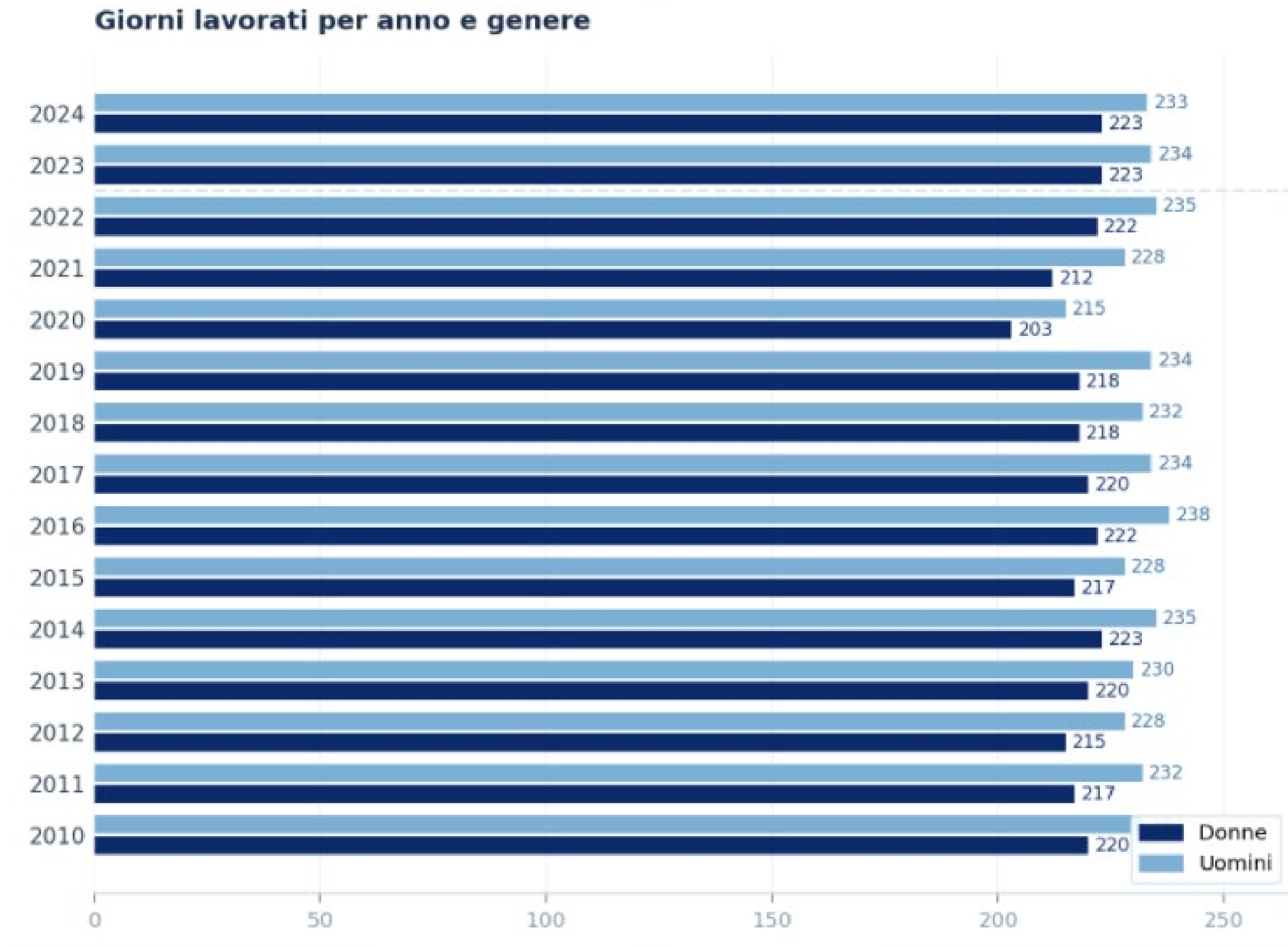


Nelle regioni del Sud il part-time nel settore privato tra le donne raggiunge il 64% in Calabria (32% per gli uomini), il 63% in Sicilia (29% per gli uomini), il 59% in Puglia (26% per gli uomini), il 58% in Campania (28,07% per gli uomini).

DIFFERENZE NEI GIORNI RETRIBUITI

SETTORE PRIVATO

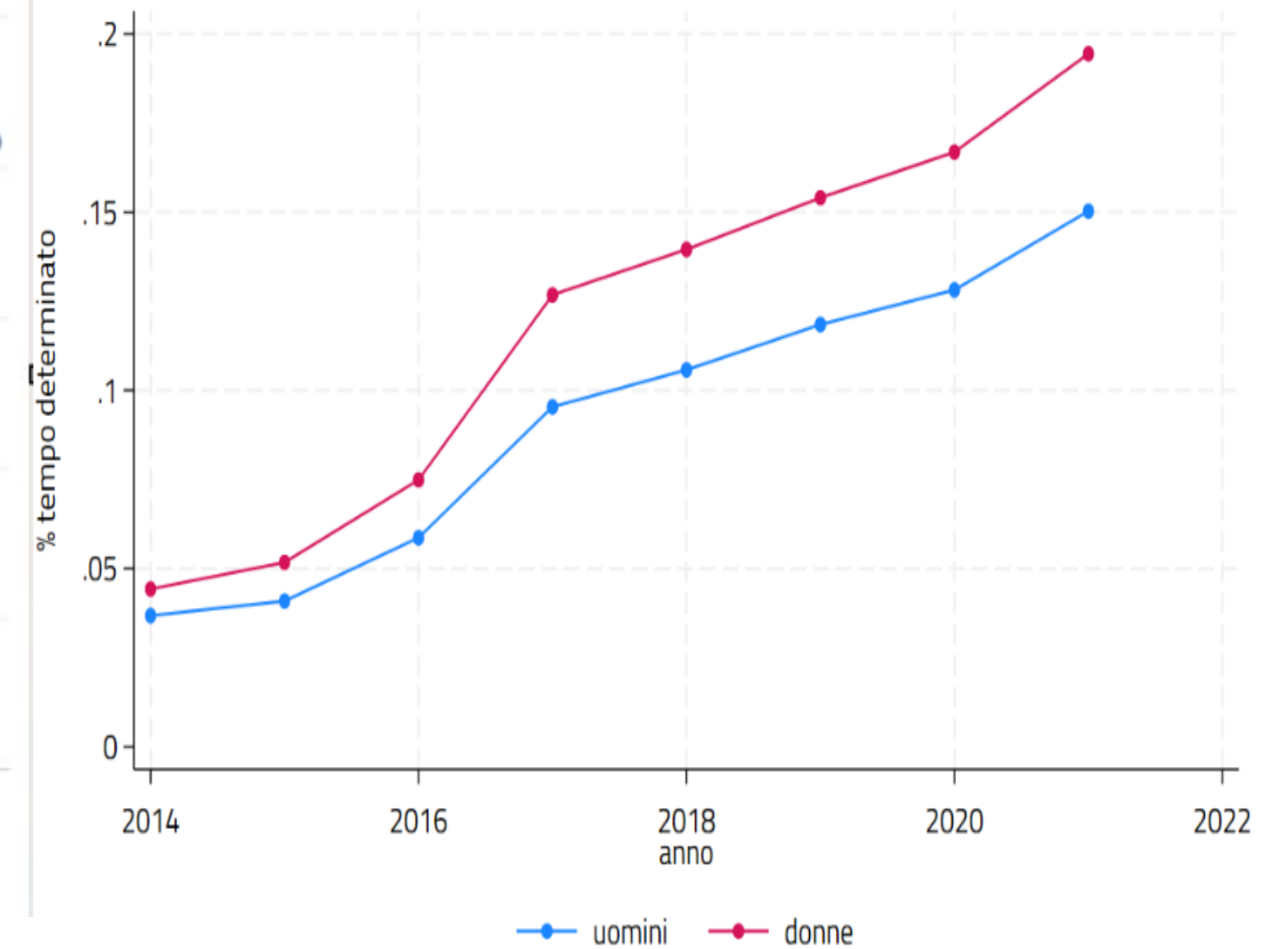
Nel 2024, il numero medio di giornate retribuite per le donne è pari a 223 contro i 233 giorni per gli uomini.



INCIDENZA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

SETTORE PRIVATO

SETTORE PUBBLICO

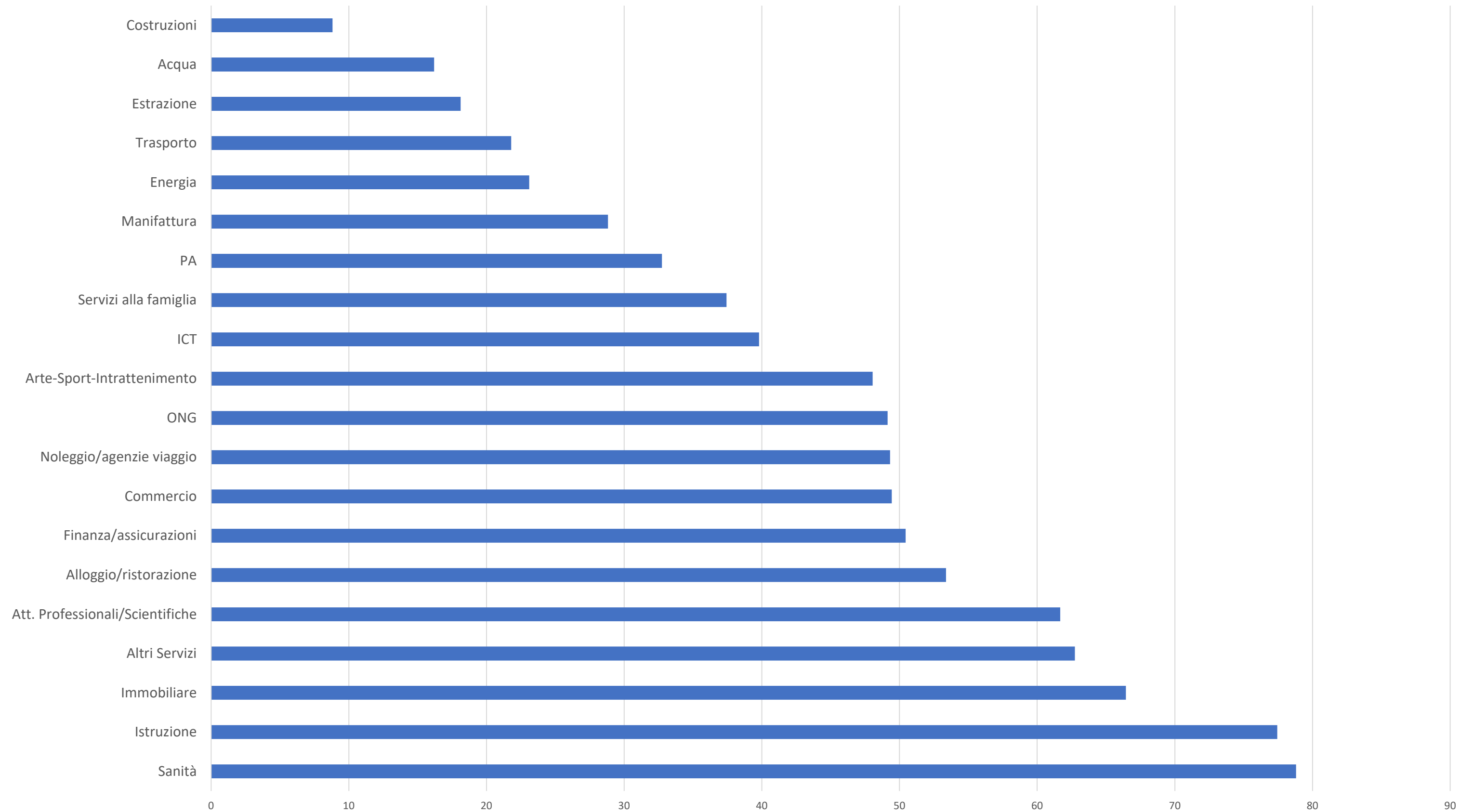


Segregazione

Le donne scelgono prima ambiti disciplinari e poi settori produttivi che pagano salari più bassi;

In molti paesi OCSE, tra cui gli Stati Uniti, il Canada, la Francia, la Germania, il Regno Unito, la Svezia e la Spagna, le donne costituiscono la maggioranza dei laureati, ma meno della metà dei laureati in scienze o ingegneria (Card e Payne, 2021).

In Italia, il 53,5% degli iscritti per la prima volta all'università sono donne e la percentuale aumenta al 69% nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico. Soltanto il 20% delle donne, tuttavia, sceglie un percorso di laurea STEM, contro il 40% degli uomini (ISTAT, 2023).



SOFFITTO DI CRISTALLO

SETTORE PRIVATO

Tabella 1.4 - Tasso di femminilizzazione per qualifica professionale										
	2010		2015		2021		2022		2024	
Lavoratori dipendenti	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Operai	31.47	68.53	32.02	67.98	32.07	67.93	32.44	67.56	32.65	67.35
Impiegati	57.67	42.33	57.78	42.22	58.16	41.84	58.38	41.62	41.00	59.00
Apprendisti	42.51	57.49	43.73	56.27	40.92	59.08	41.11	58.89	40.00	60.00
Dirigenti	13.30	86.70	15.47	84.53	20.28	79.72	20.99	79.01	22.00	78.00

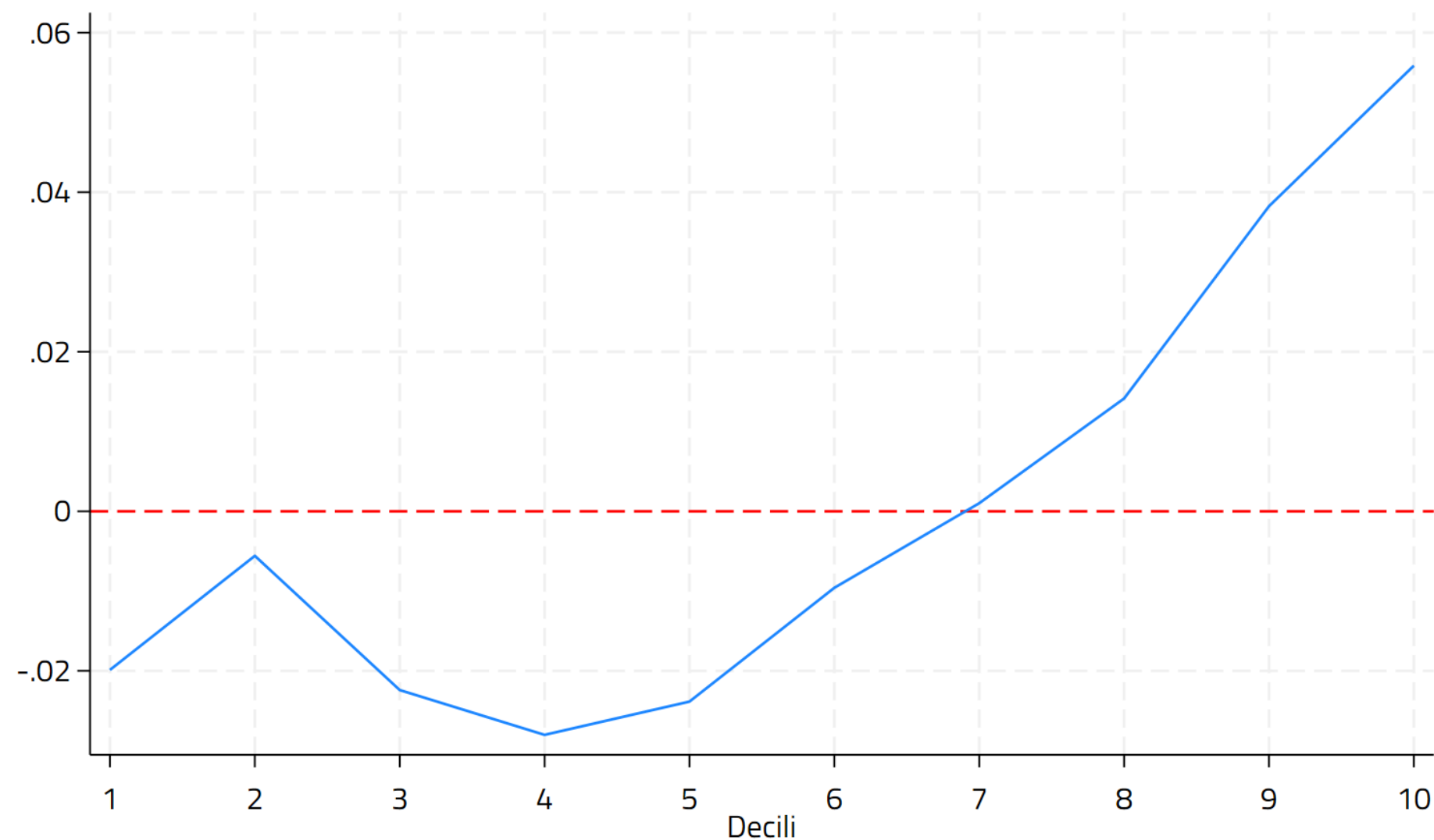
Altre Evidenze

Il gender gap in Italia si manifesta già nelle fasi iniziali della carriera e tende ad ampliarsi nelle fasi più avanzate

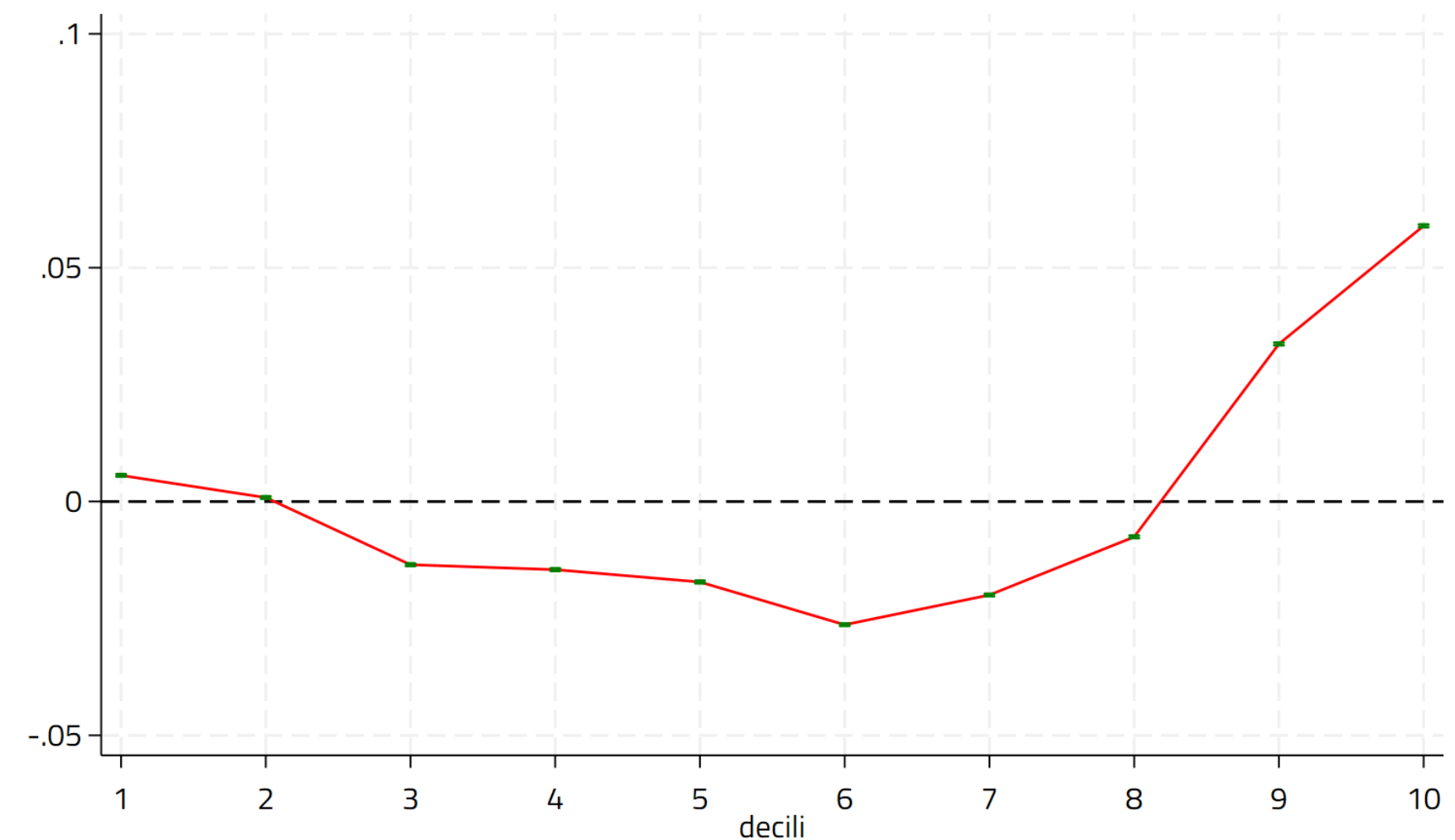
Le donne hanno una probabilità significativamente più bassa di ottenere redditi che le colloca nei decili alti della distribuzione

Continuità nelle carriere e settori di occupazione sono centrali per spiegare il gap per i decili più bassi della distribuzione, ma spiegano poco quando si considera la parte alta della distribuzione

SETTORE PRIVATO



SETTORE PUBBLICO



Perché?

Molti dei lavori più remunerativi:

- prevedono orari rigidi e lunghi
- richiedono un impegno costante che li rende difficilmente conciliabili con interruzioni nei percorsi lavorativi
- richiedono continue interazioni sociali anche al di fuori del posto di lavoro

Poiché le donne sono responsabili per gran parte dei compiti di cura e del lavoro domestico, questa mancanza di flessibilità nel luogo di lavoro è particolarmente dannosa per loro.

Le donne tendono a preferire occupazioni con maggiore flessibilità di orario, con minori costi di commuting, cercano lavoro in modo diverso.

Congedi parentali: lavoratori dipendenti del settore privato

Tabella 1– Uso del congedo da parte delle madri nei primi 12 anni di vita del bambino e intensità di utilizzo

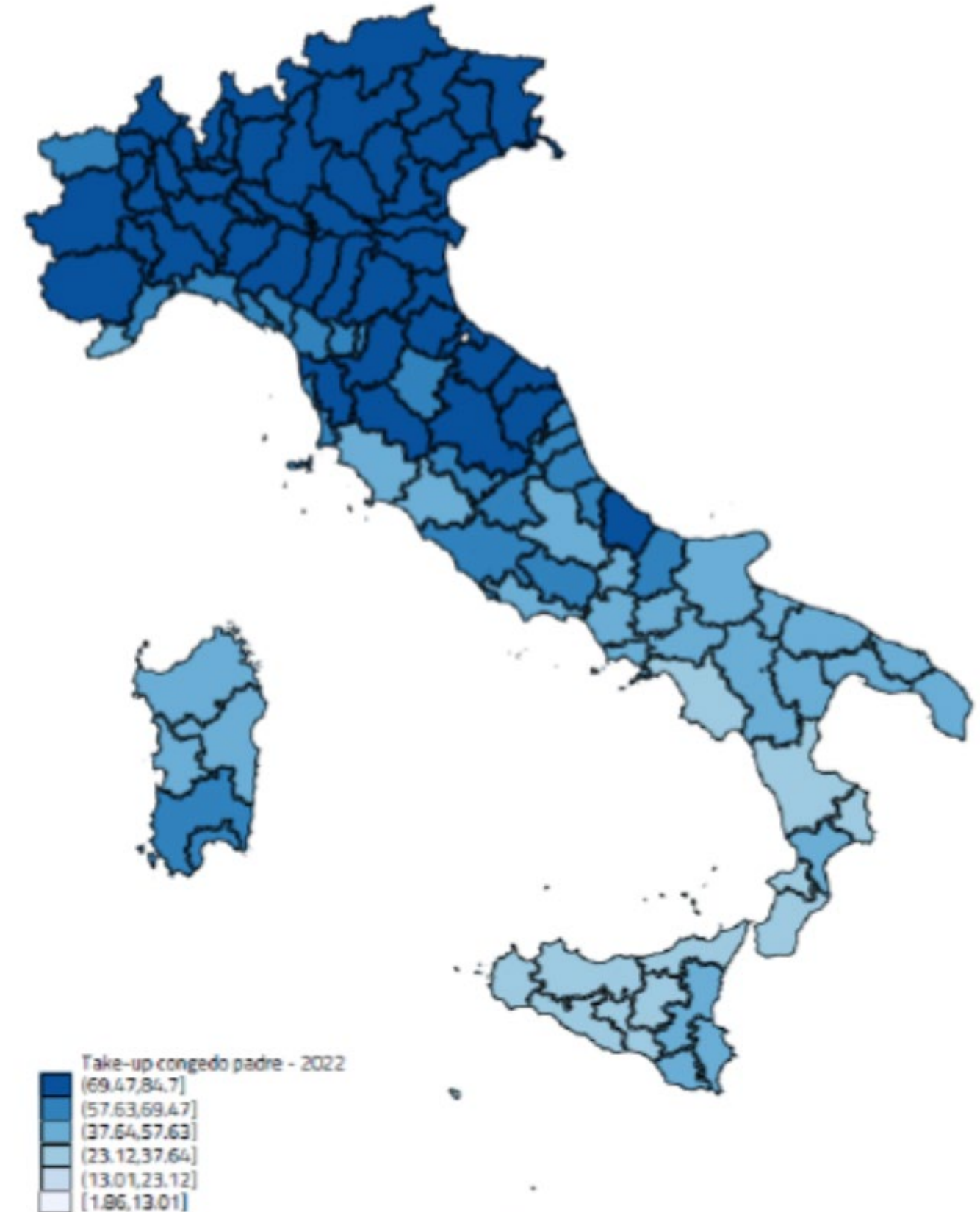
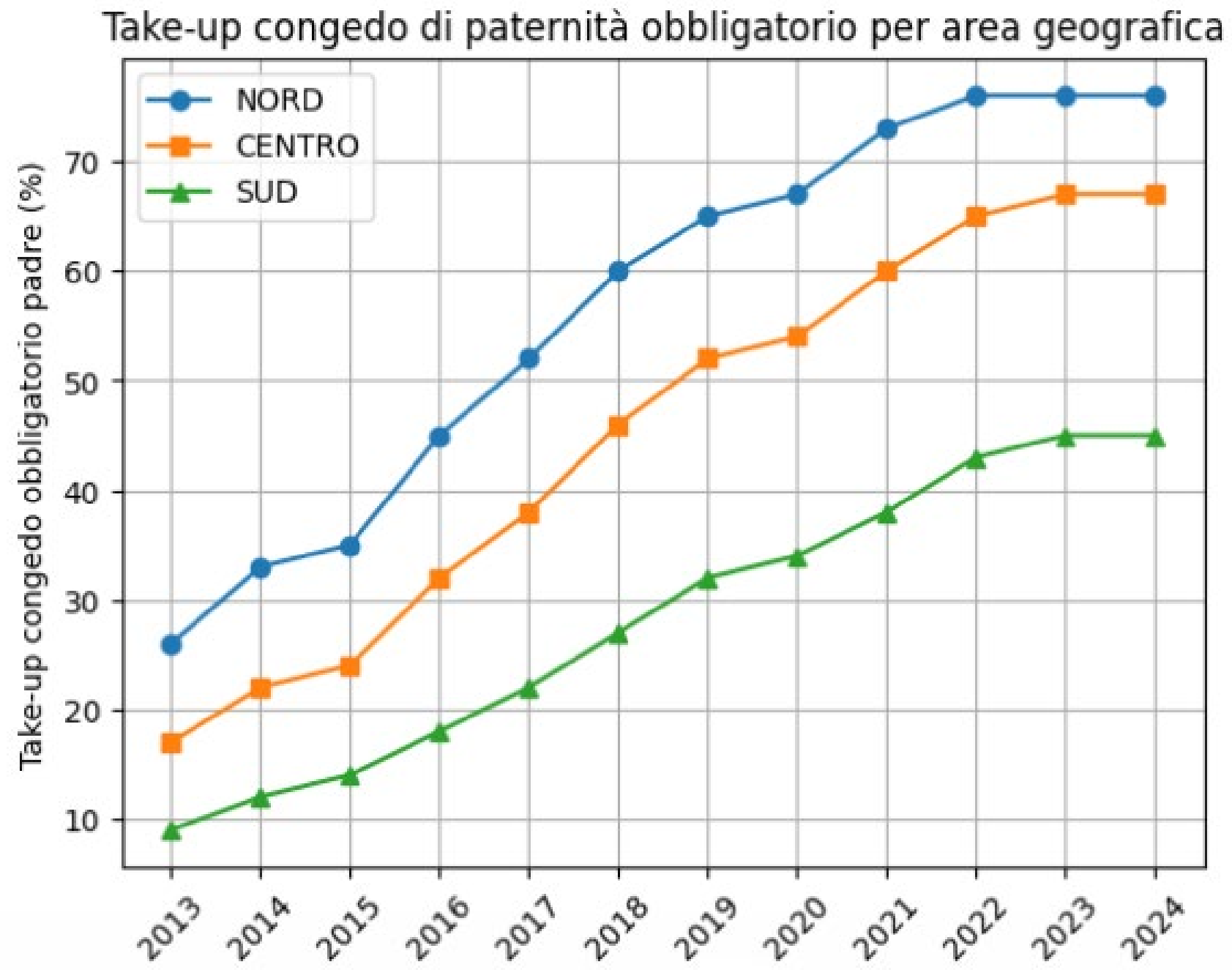
Madri	%	Intensità	%
Non Fruitrici	37,36%		
		Fruitrici a bassa intensità	21,73%
Fruitrici	62,64%	Fruitrici a media intensità	37,22%
		Fruitrici ad alta intensità	41,05%
Totale	100,00%		100,00%
Padri	%	Intensità	%
Non Fruitori	91,67%		
		Fruitori a bassa intensità	79,82%
Fruitori	8,33%	Fruitori a media intensità	15,96%
		Fruitori ad alta intensità	4,22%
Totale	100,00%		100,00%

Il congedo di paternità obbligatorio

	Anno						
	2013-2015	2016-2017	2018	2019	2020	2021-2022	dal 2023
Durata	1 giorno	2 giorni	4 giorni	5 giorni	7 giorni	10 giorni	10 giorni 20 giorni in caso di parto plurimo
Indennità spettante	indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.						
Periodo di fruizione	entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio						dai due mesi antecedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi la nascita del figlio

Il congedo di paternità obbligatorio

Take up al 2024: 64,8%



GENITORIALITÀ

Effetto nascita primo figlio: madri e per padri occupati nel settore privato extra-agricolo, primo figlio 2013-2016.

Madri:

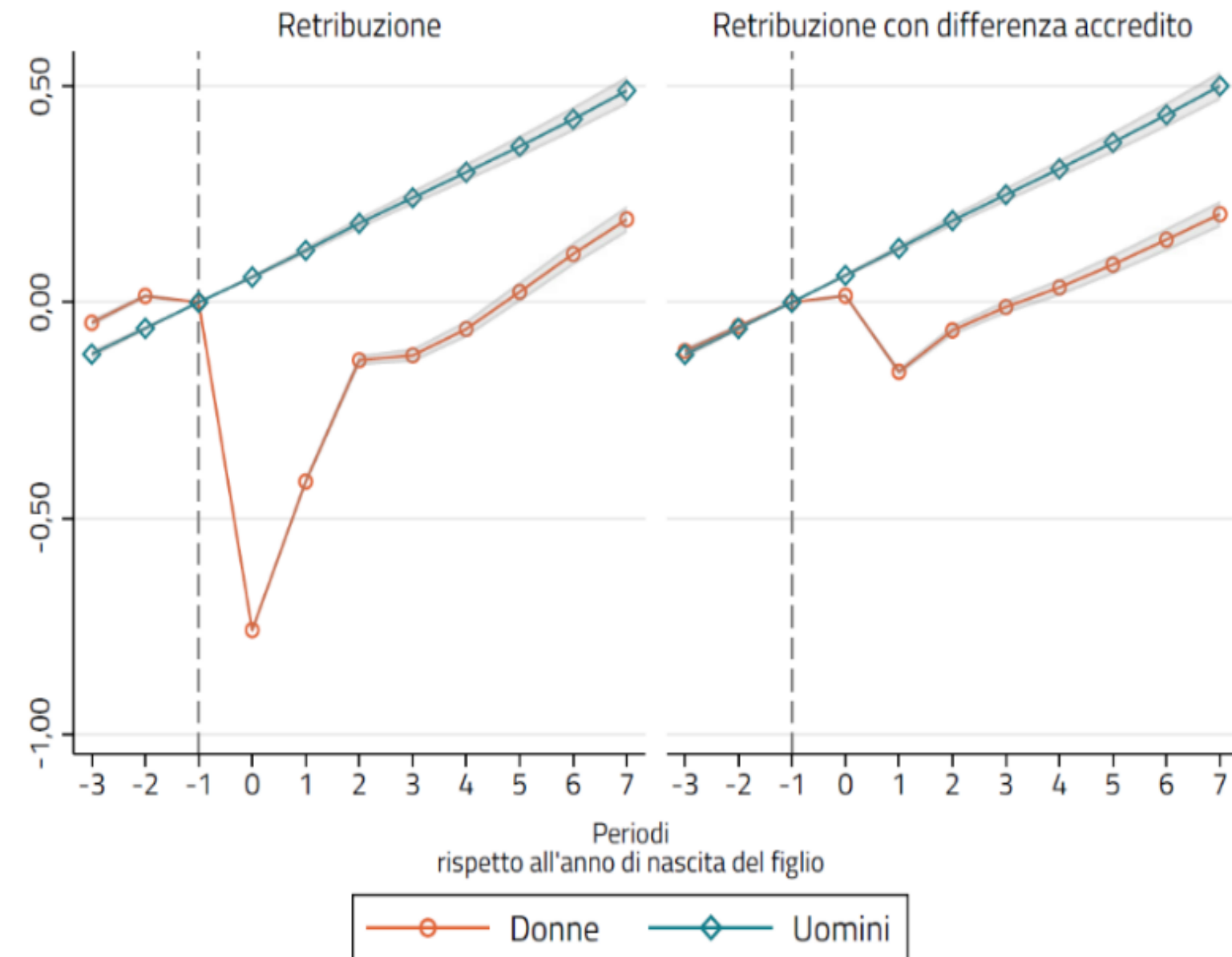
Senza Congedo di Maternità: -76%.

Con Congedo di Maternità: -16%.

Padri:

La nascita di un figlio non influisce negativamente sui redditi.

Incremento del reddito di circa +50% a 7 anni dalla nascita.

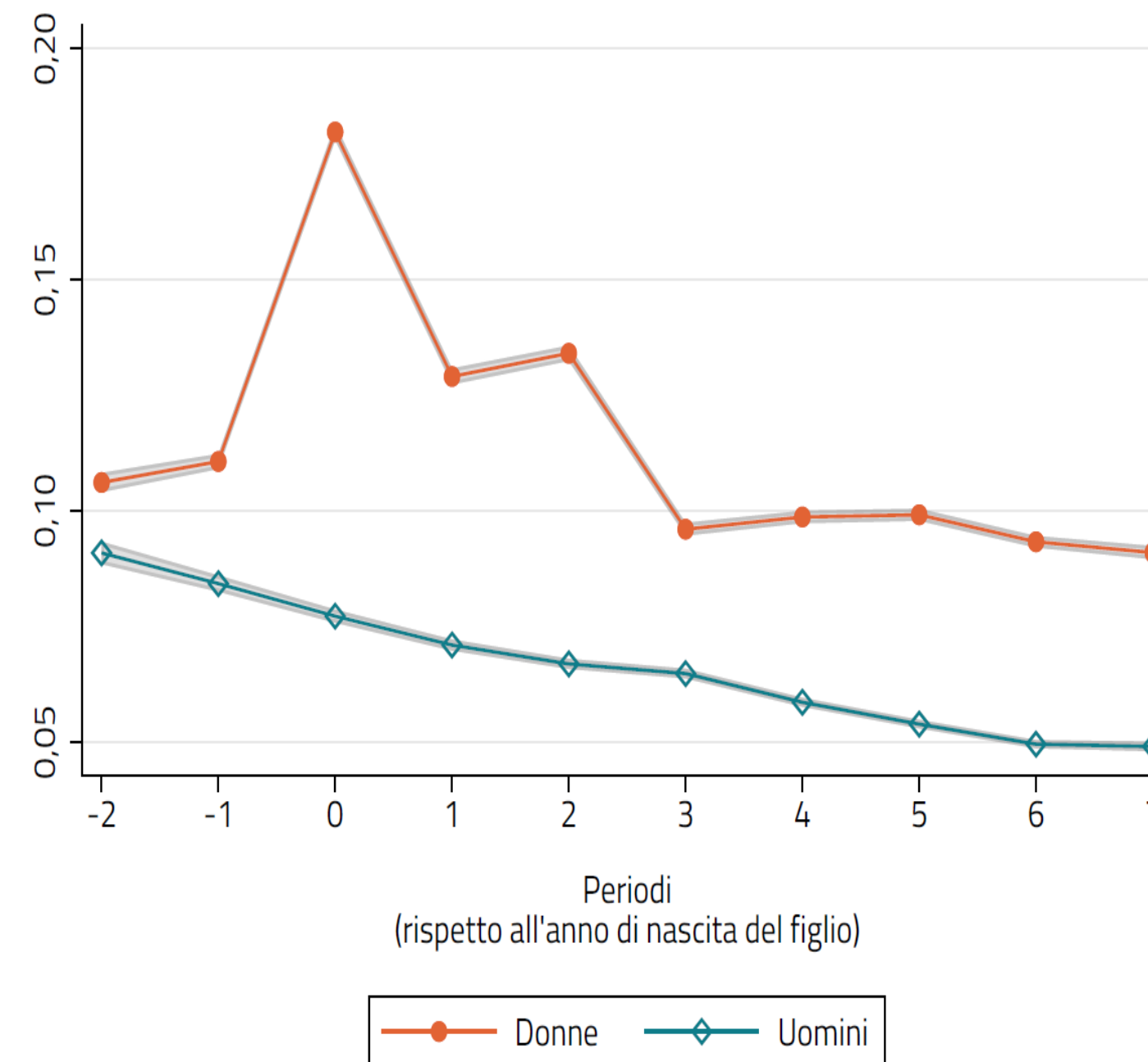


GENITORIALITÀ

Effetto nascita primo figlio probabilità di uscita

Prima della nascita del figlio: simile per uomini e donne (circa 10,5-11% per le donne e 8,5-9% per gli uomini).

Nell'anno di nascita: 18% per le donne e riduzione a 8% per gli uomini.



ALTRI FATTORI

Uomini e donne hanno preferenze diverse. In media le donne sono:

- più avverse al rischio
- più a proprio agio in contesti collaborativi piuttosto che competitivi
- più inclini ad atteggiamenti di modestia e meno self-confident
- meno propense a chiedere
- meno inclini a negoziare

ma anche...

- soffrono maggiormente quando sono sotto pressione (anche in termini di time pressure)
- temono i feedback e si concentrano più su quelli negativi che su quelli positivi
- meno propense ad esporsi, ad esempio preferiscono non parlare in pubblico

altra evidenza da dati sportivi

Natura o cultura? Il ruolo di gender role attitudes/identità di genere

Le donne nelle società moderne godono di grande autonomia e di libertà impensabili solo 50 anni fa. Il cambiamento è stato veloce, ma alcuni aspetti culturali non sembrano cambiare alla stessa velocità.

Quando la posizione delle donne nel mercato del lavoro migliora, norme di genere implicite le spingono a recuperare un ruolo più tradizionale su altre dimensioni, più compiti organizzativi domestici, più cura dei figli ... (Bertrand, Kamenica et al, 2015; Giommoni e Rubolino, 2022)

Stereotipi di genere impliciti e discriminazione anche inconsapevole da parte di datori di lavoro

Politiche

Luoghi di lavoro più family friendly:

Orari di lavoro più flessibili, lavoro da remoto, congedi

Politiche adottate in Italia

Molto efficaci per attirare e mantenere più donne nel mercato del lavoro ma probabilmente non per ridurre il gender gap (a meno che non si verifichi un cambiamento sostanziale su quello che viene valutato positivamente sul mercato del lavoro)

Formazione per i managers per ridurre biases and stereotipi impliciti, politiche di trasparenza salariale

Interessante capire se queste politiche sono più efficaci sulle donne rispetto uomini e se possano incrementare l'efficacia di politiche affermative che prevedono quote.

Design di sistemi che siano meno influenzati da attitudini e bias

Famoso lo schermo introdotto dalla Boston Symphony Orchestra tra il musicista e la commissione giudicatrice (Goldin & Rouse, 2000)

Politiche

Oltre gli stereotipi:

Intervenire nelle fasi iniziali del percorso scolastico con attività che permettano a bambini e bambine di sperimentare in maniera diretta, curiosa e senza pregiudizi, può aiutarli a scoprire talenti nascosti e interessi autentici, aprendo la strada a scelte più libere e inclusive nel futuro educativo e professionale.

Consapevolezza:

Con i colleghi dell'Università della Calabria, Patrizia Ordine e Giuseppe Rose, combinando sondaggi e un Implicit Association Test (IAT) per misurare i pregiudizi inconsci, abbiamo esaminato come gli stereotipi di genere influenzino le scelte educative e professionali, e su come la consapevolezza possa aiutarci a superarli.

Prima dell'iscrizione all'università:

Un gruppo ha ricevuto una mail con i propri risultati IAT.

Il gruppo di controllo non ha ricevuto alcuna informazione.

I risultati mostrano che le ragazze, che inizialmente manifestavano stereotipi più forti, il feedback ha aumentato la probabilità di scegliere percorsi STEM. Per i ragazzi con stereotipi forti, acquisire consapevolezza ha invece ridotto la probabilità di iscriversi a facoltà STEM.

Politiche

Un mix di politiche diverse può aiutare il cambiamento culturale

Il funzionamento del mondo del lavoro è stato plasmato da uomini, il modo in cui si guarda alla competenza, alla capacità di leadership, a quello che è il comportamento «giusto» nelle diverse situazioni è maschile...per cambiare questo è necessario tempo e consapevolezza.



GRAZIE PER
L'ATTENZIONE

Roma, 10 Marzo 2026