



//Torino

22/23/24/25/26 ottobre

5/13/23 novembre

Un progetto di

TOXD+
TORINO CITTÀ PER LE DONNE

Oltre il soffitto di cristallo

Donne, lavoro e buone pratiche nelle
imprese torinesi Bilancio di Genere Diffuso

realizzato da Torino Città per le Donne,
in collaborazione con il Politecnico di Torino

Obiettivi del progetto

Fotografare la
condizione
lavorativa
femminile nel
contesto
torinese

Ricostruire e
valorizzare le
buone pratiche
presenti sul
territorio

Favorire la
condivisione
di buone
pratiche e il
networking

Il BdG diffuso in numeri

Un modello partecipato per misurare e promuovere la parità

20
indicatori

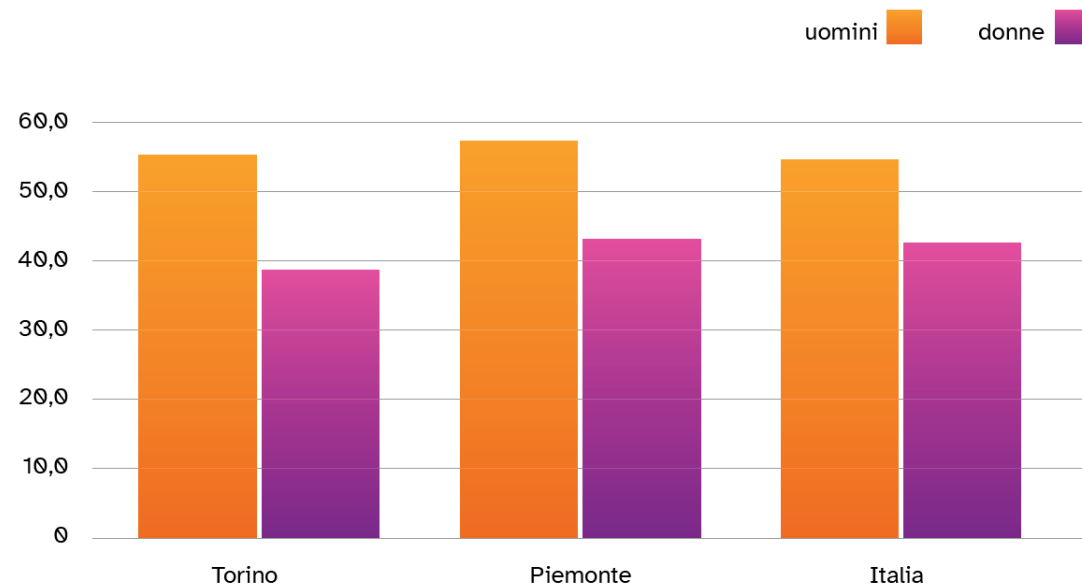
56
realtà
coinvolte

7
interviste

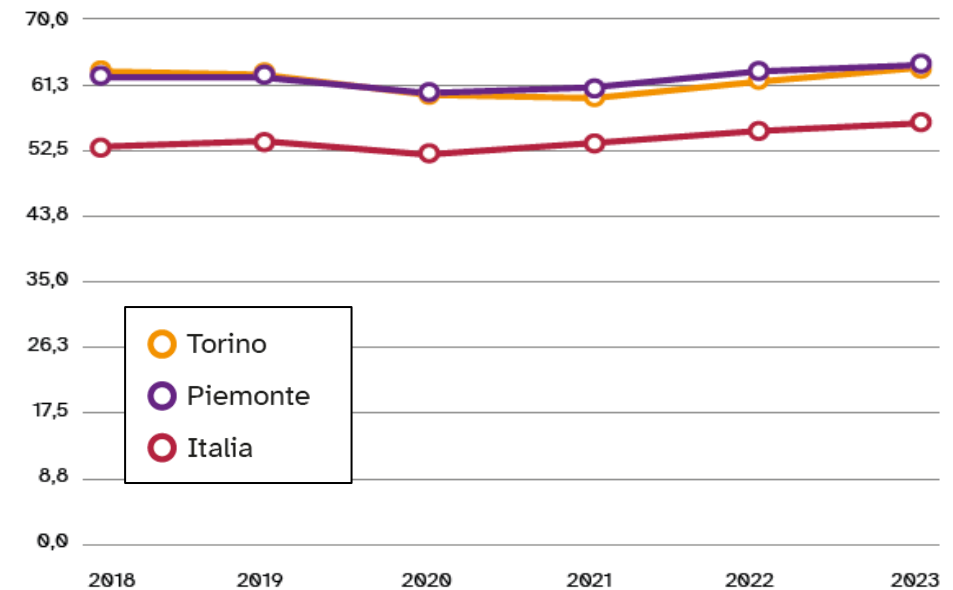
Il divario di genere nel mondo del lavoro torinese

Le donne torinesi lavorano di più!

Tasso di **occupazione** femminile e maschile, età 20-64



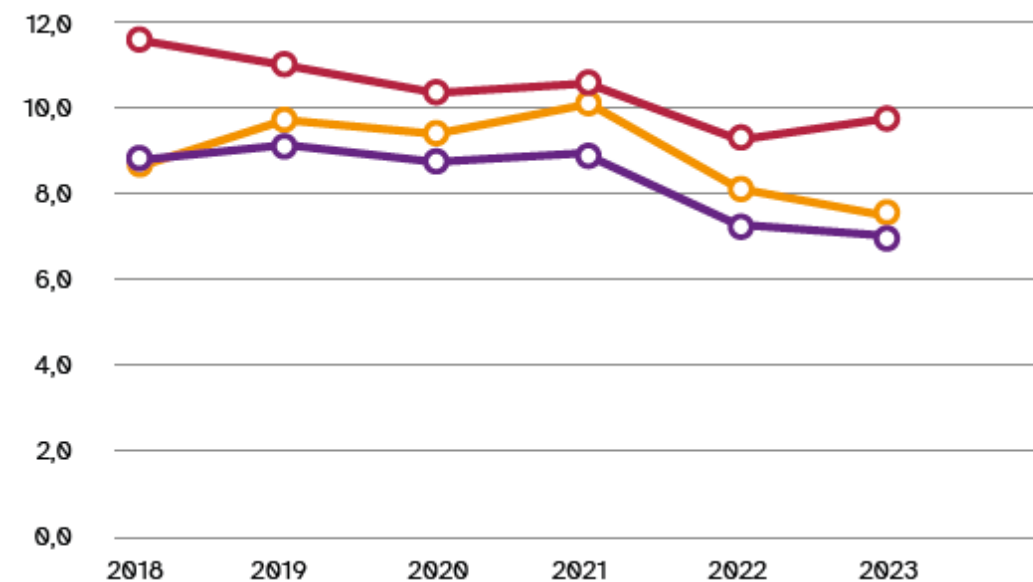
Tasso di **occupazione** femminile, età 20-64



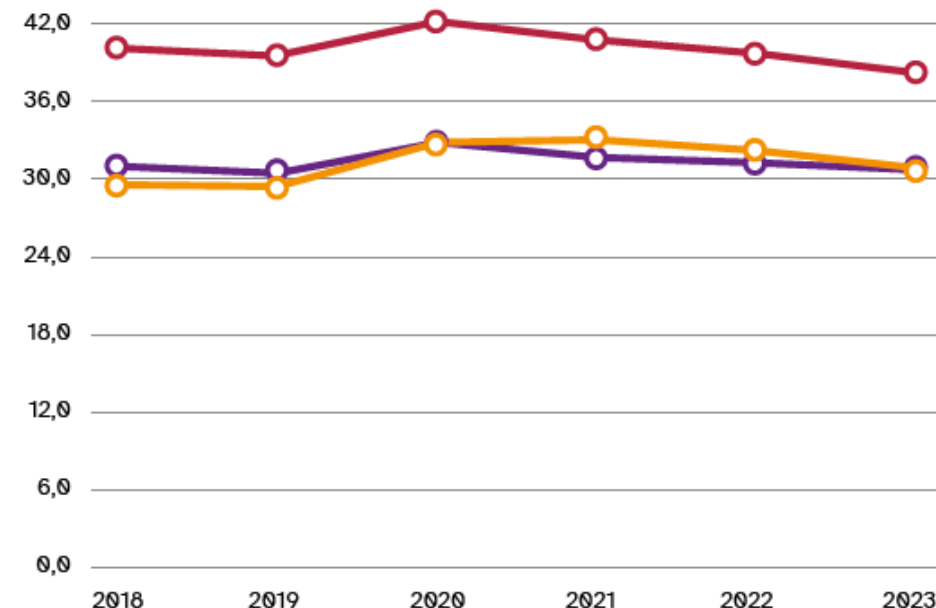
Fonte: elaborazione su dati ISTAT

Le donne torinesi lavorano di più!

Tasso di **disoccupazione** femminile, età 20-64



Tasso di **inattività** femminile, età 20-64.

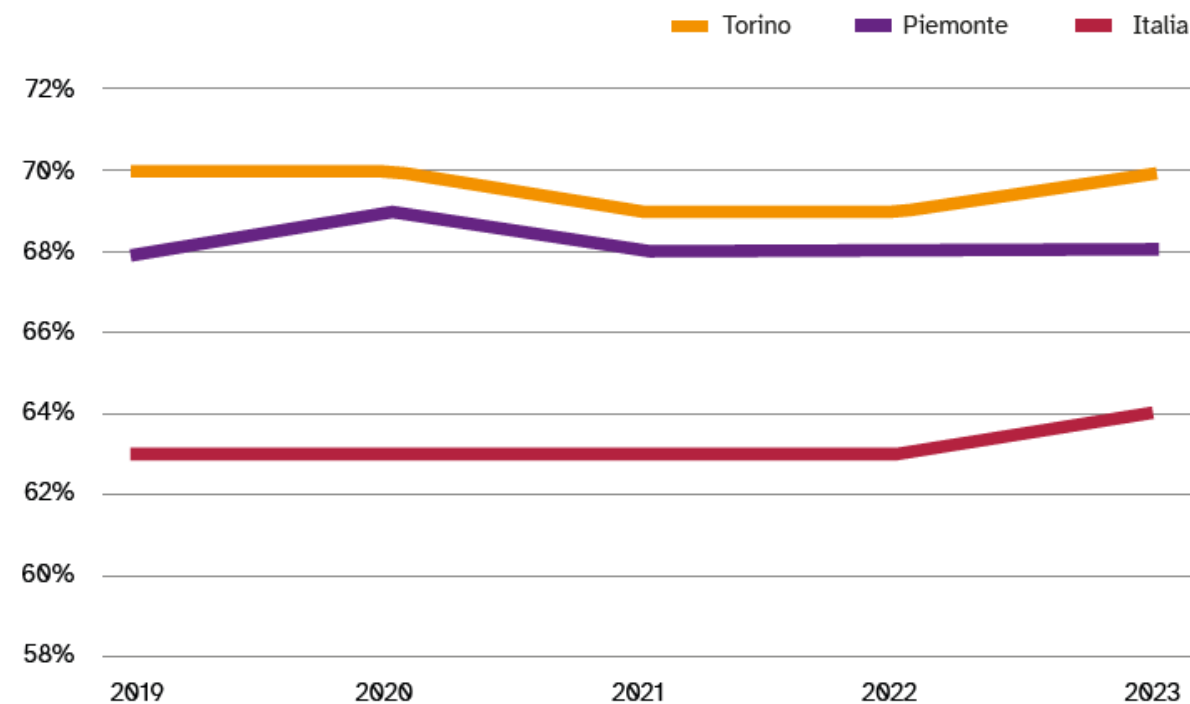


Fonte: elaborazione su dati ISTAT

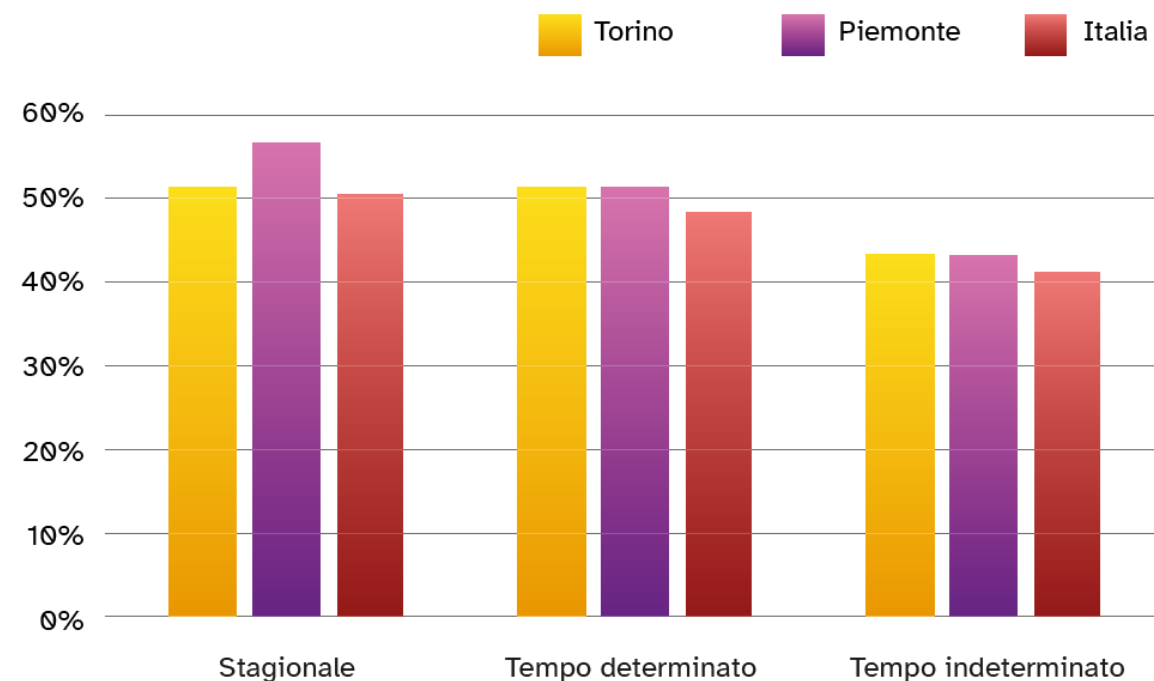
○ Torino
○ Piemonte
○ Italia

...a condizioni più stabili

Percentuale di donne sul totale della forza lavoro a tempo parziale, per anno



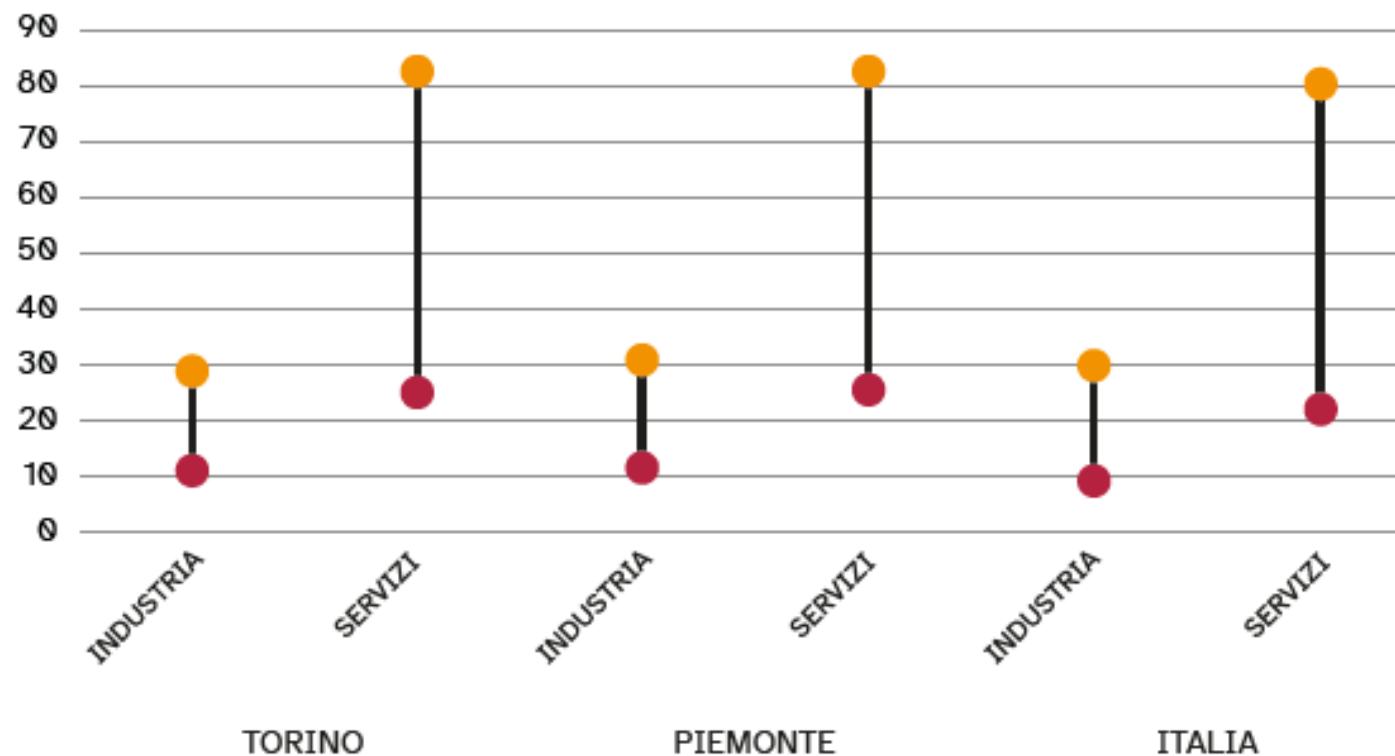
Percentuale di donne sul totale della forza lavoro per tipologia contrattuale (2023)



Fonte: elaborazione su dati Osservatorio INPS 2023.

Segregazione orizzontale

Range percentuale di donne per settore economico, Industria e Servizi



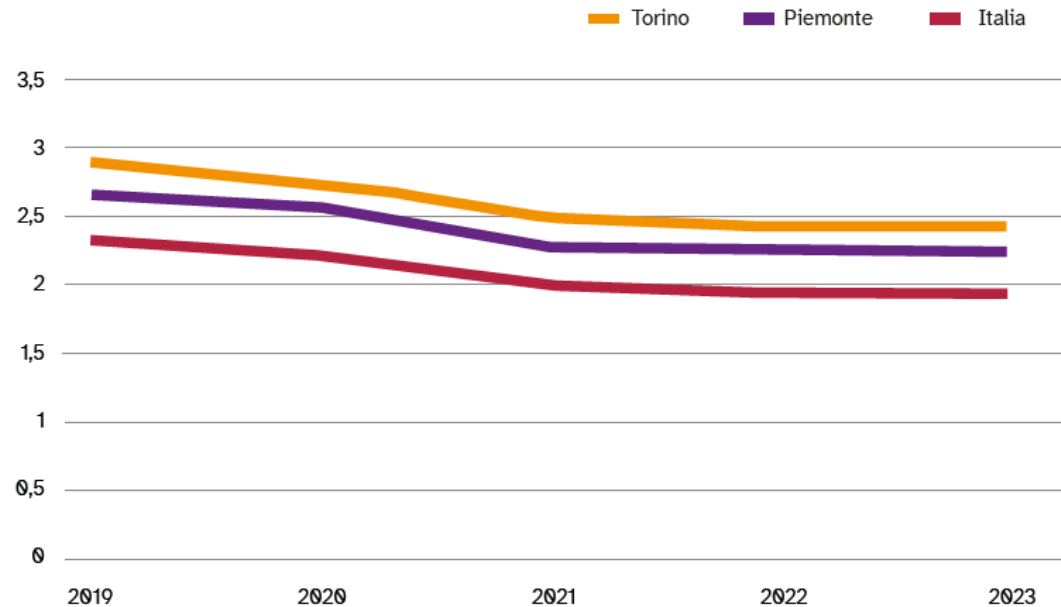
Ovunque le donne più presenti la Sanità e assistenza sociale (82% di donne), l'Istruzione (73% di donne) e

A Torino nei Servizi incidono più il Commercio e le Attività immobiliari e meno i Servizi di informazione e comunicazione

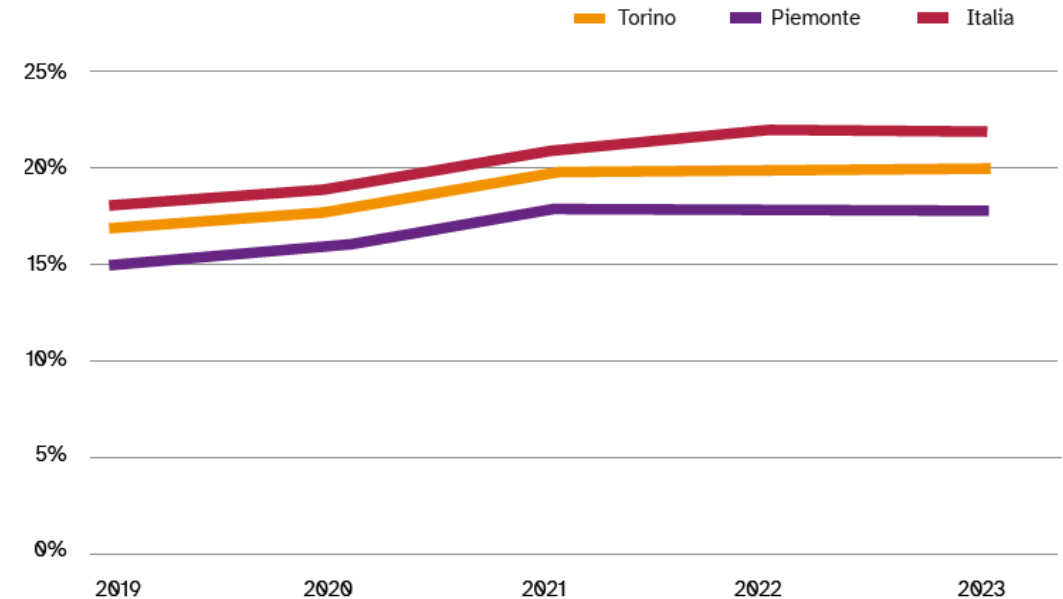
Fonte: elaborazione su dati Osservatorio INPS 2023.

A Torino “soffitto di cristallo” più spesso

Glass Ceiling Index complessivo, per anni



Percentuale di donne dirigenti sul totale del personale dirigente



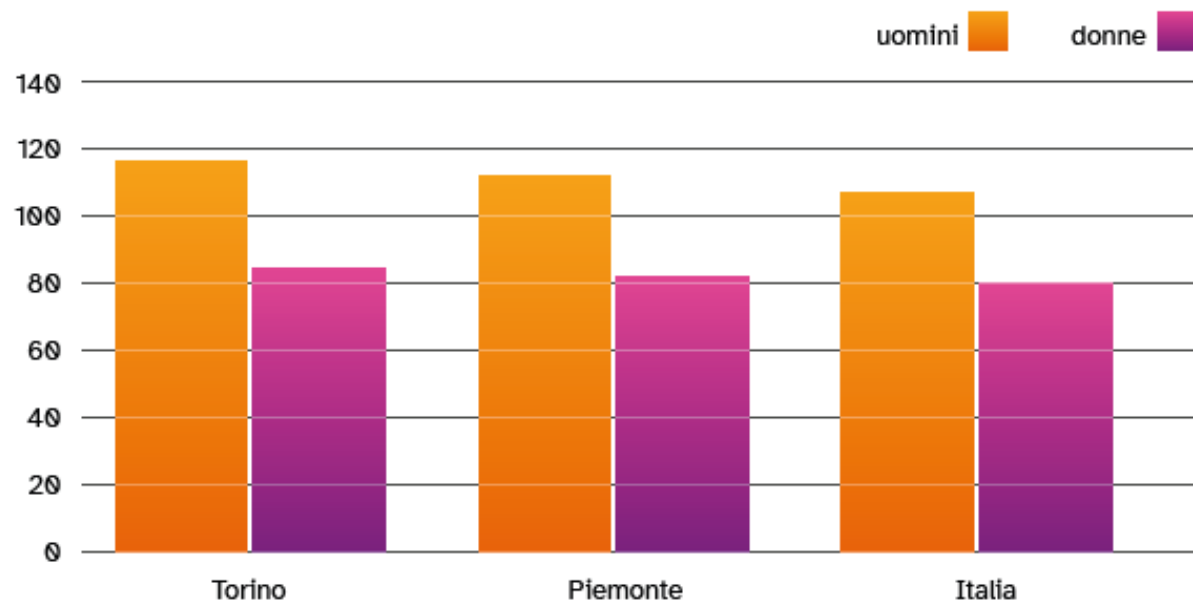
Fonte: elaborazione dati Osservatorio INPS 2023.

$$\text{GCI} = \frac{\text{Percentuale donne occupate}}{\text{Percentuale donne dirigenti}}$$

GCI >1 indica un «soffitto di cristallo»

Divario salariale di genere

Retribuzione media giornaliera delle posizioni lavorative dipendenti 2023

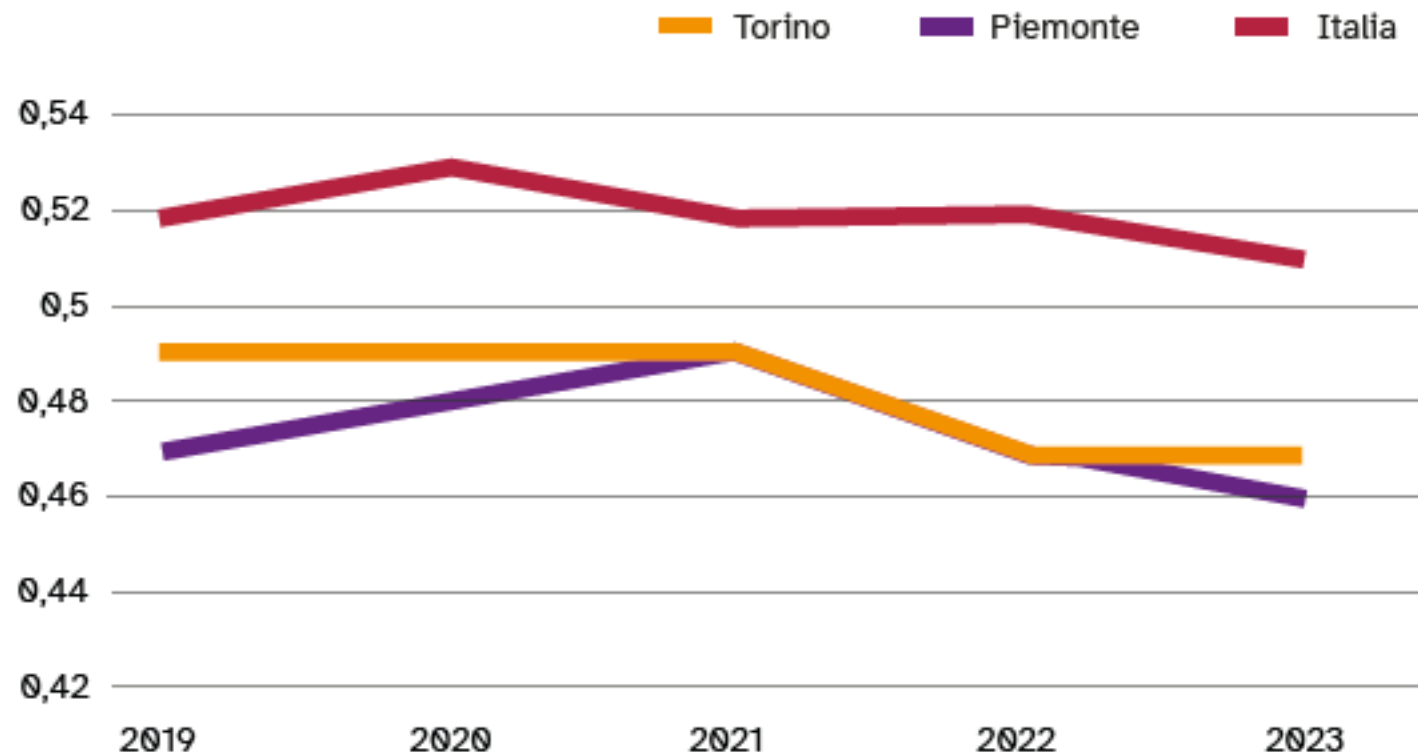


Fonte: elaborazione su dati Osservatorio INPS.

A Torino, le donne guadagnano il 27% in meno rispetto agli uomini, in Piemonte il 24% in meno, in Italia il 26% in meno.

Siamo di fronte a un fenomeno chiaro di gender pay gap.

GOEG (Gender Overall Earnings Gap)



Fonte: elaborazione dati Osservatorio INPS.

Il GOEG è utile per considerare non solo le disparità retributive dirette, ma anche quelle legate all'accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro.

A Torino, le donne lavorano di più ma a condizioni peggiori.

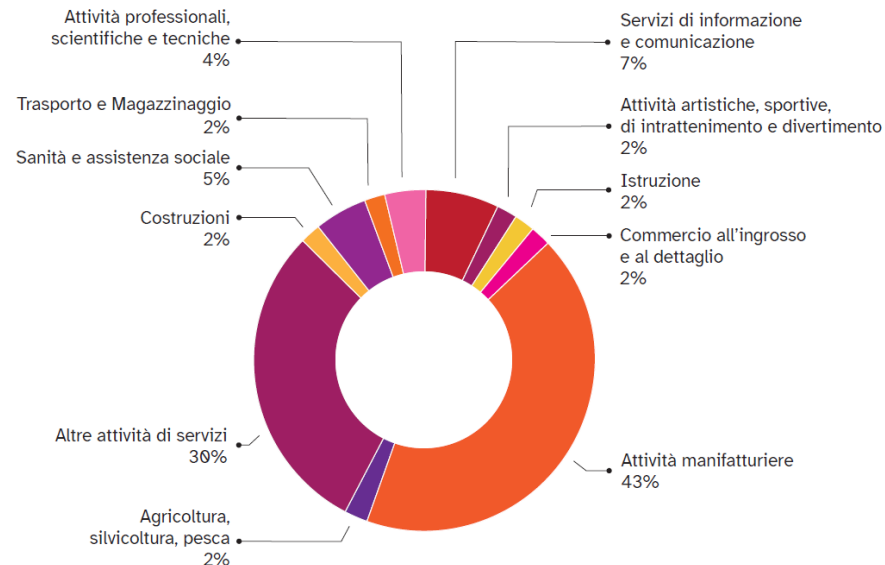
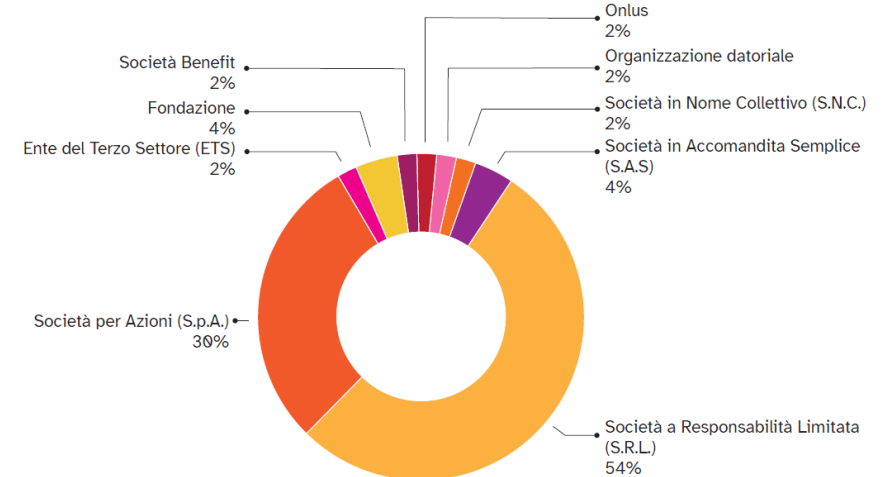
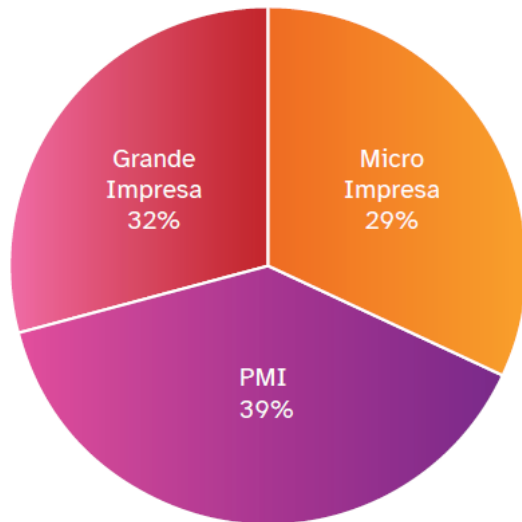
Divario complessivo delle retribuzioni di genere, incluso:

1. Tipologia contratto
2. Tasso di occupazione
3. Ore lavorate

Indagine delle buone pratiche per l'uguaglianza di genere nelle imprese torinesi

Un campione sensibile alle tematiche di genere

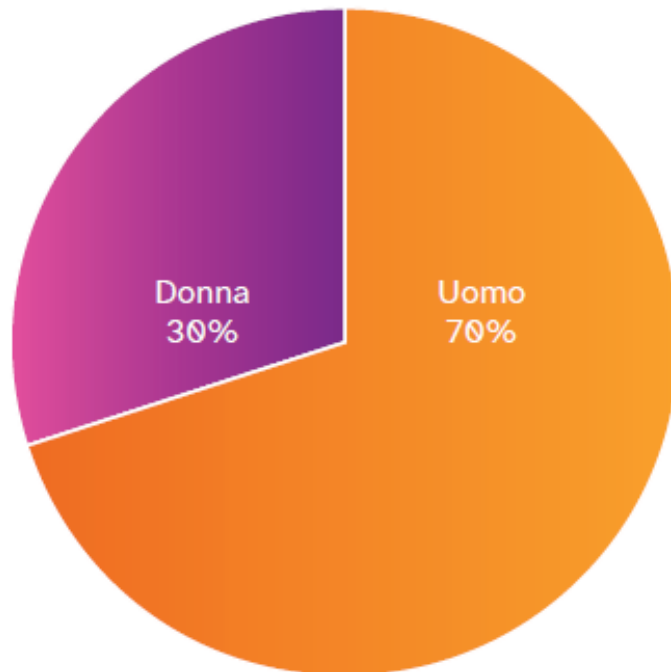
56 rispondenti



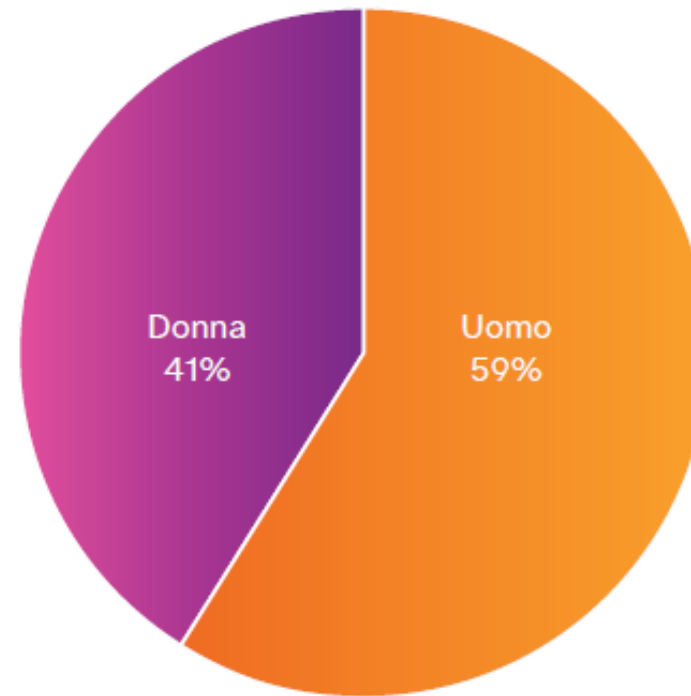
... e virtuoso

GCI	
Campione sensibile	1,43

Genere Presidente



Genere AD



Le buone pratiche: quattro macro-cluster

**POLICIES E
STRUTTURA**

**ATTIVITÀ DI FORMAZIONE
E SENSIBILIZZAZIONE**

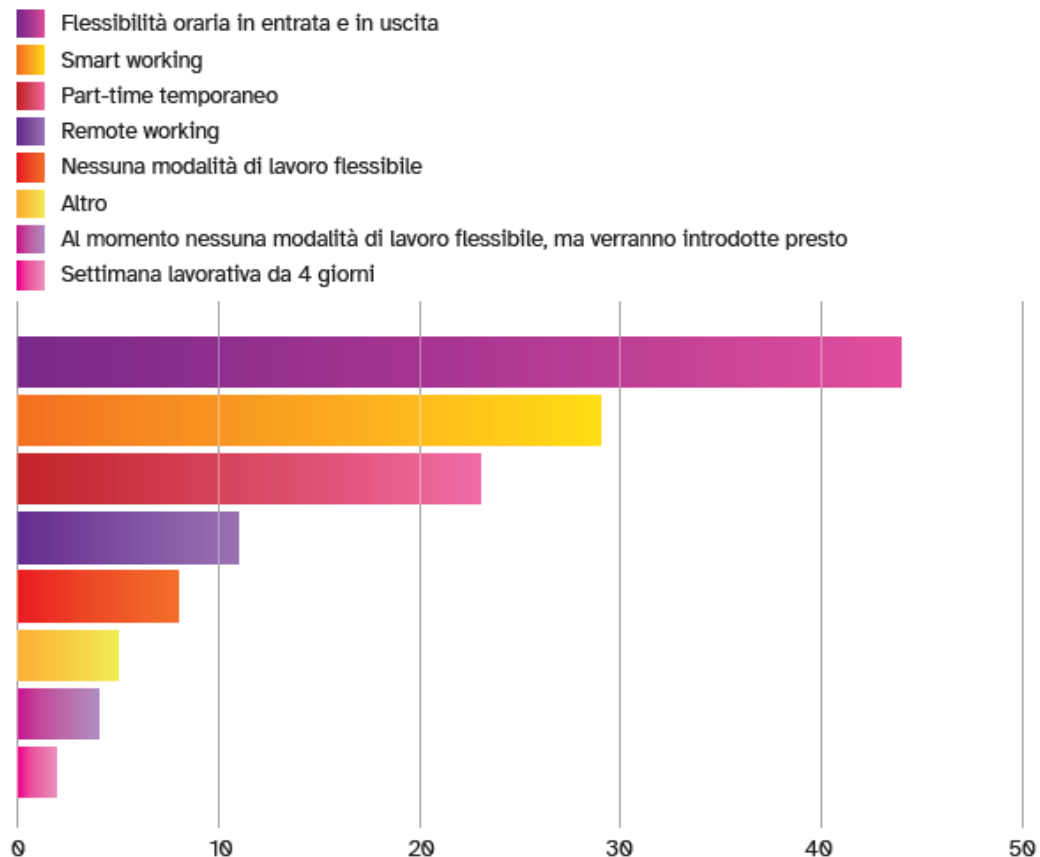
**EQUILIBRIO VITA-
LAVORO**

**WELFARE E SUPPORTO
ALLA GENITORIALITÀ**

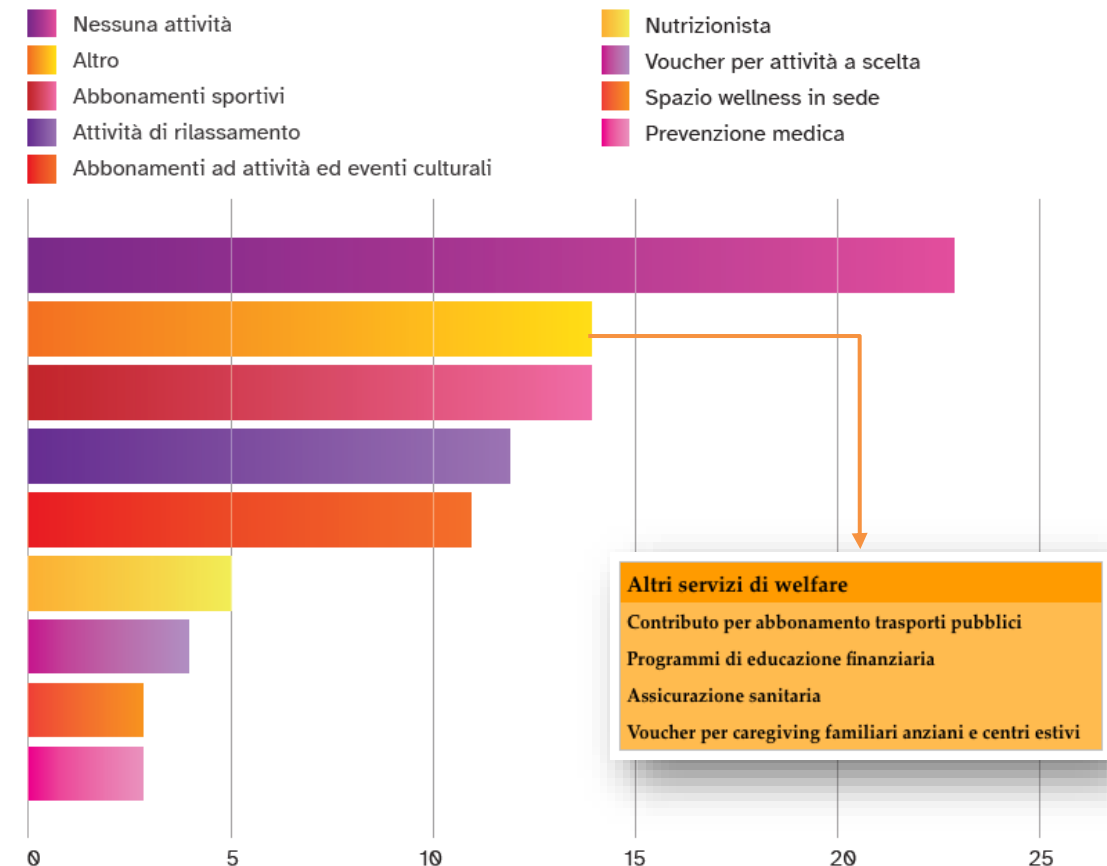
Welfare e equilibrio vita-lavoro

Un punto di partenza

Modalità di lavoro flessibile

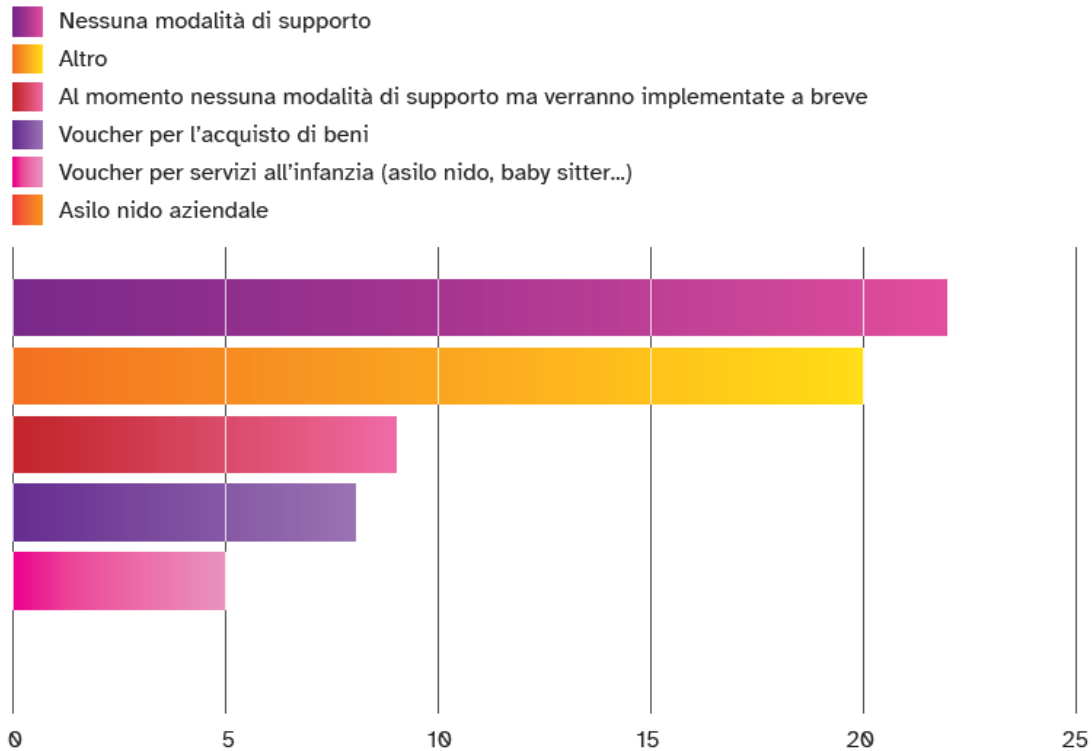


Servizi di welfare

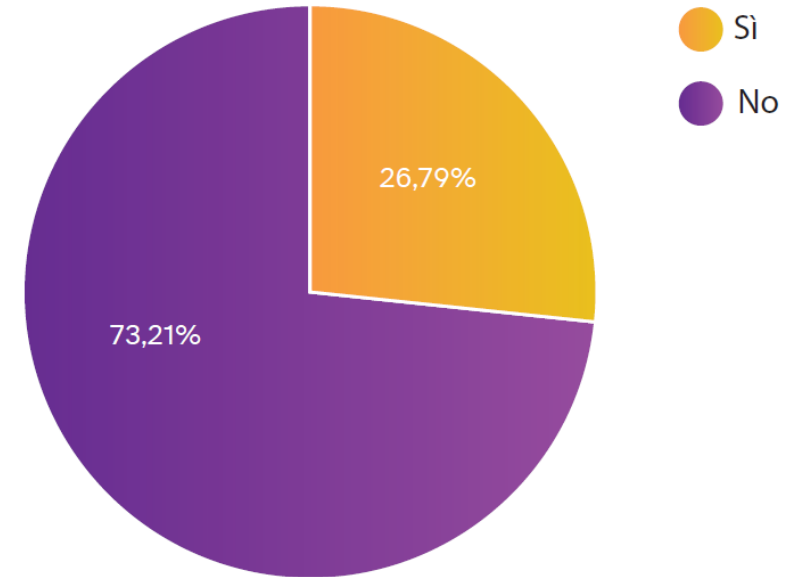


Supporto alla genitorialità

Supporto per dipendenti con minori a carico (0-12)



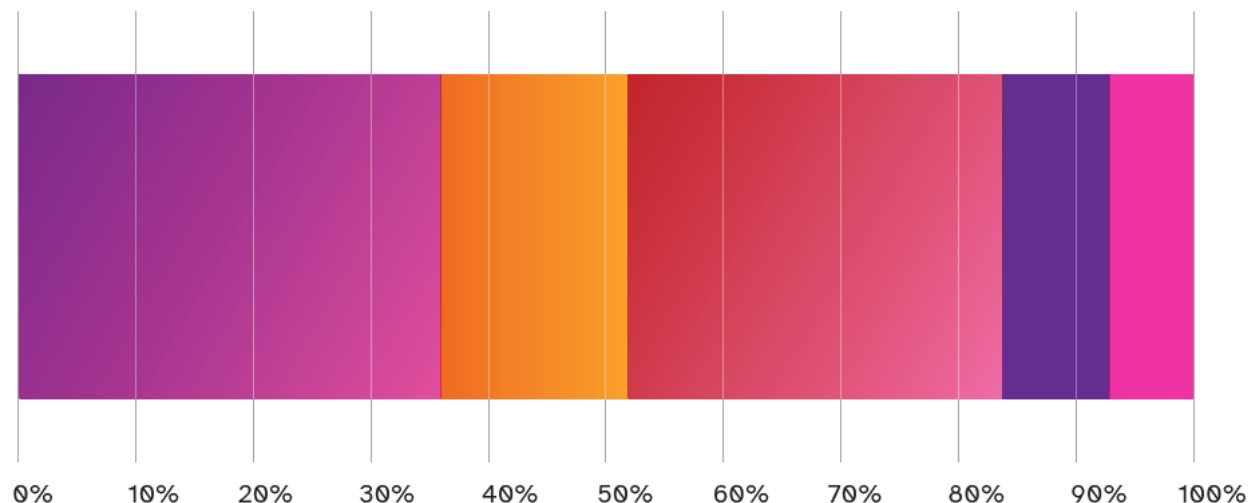
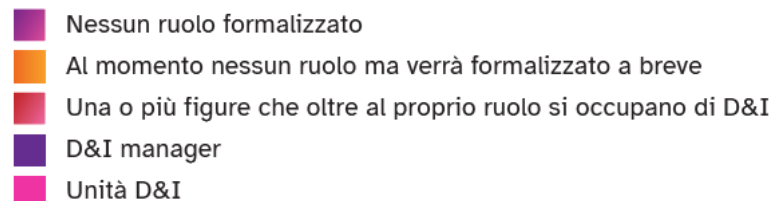
Estensione del congedo parentale



Policies e struttura

Un passo avanti

Formalizzazione di ruoli e unità dedicate alla D&I



Scelta valoriale, segnale di sensibilità e di impegno verso l'inclusione.

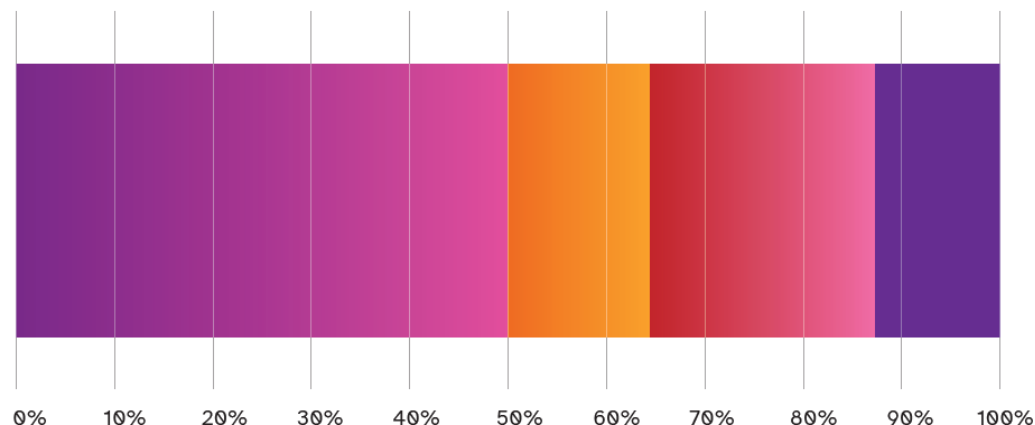
Strategia di lungo periodo ottenere risultati tangibili, di inclusione e produttività.

Spesso privilegio delle più grandi.

Strategie di comunicazione

Politiche per aumentare il tasso di femminilizzazione

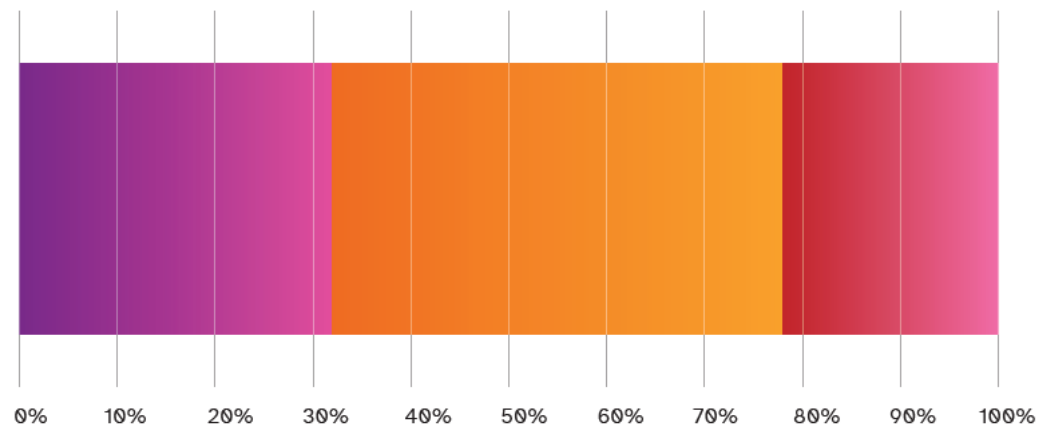
- Nessuna politica specifica
- Al momento nessuna politica specifica ma verranno implementate a breve
- Viene incentivato il coinvolgimento delle donne tramite una comunicazione mirata ed inclusiva
- Vengono aperte delle posizioni rivolte esclusivamente a donne



Promuovono un ambiente che valorizza e rispetta le differenze, migliorano la reputazione, attraggono talenti

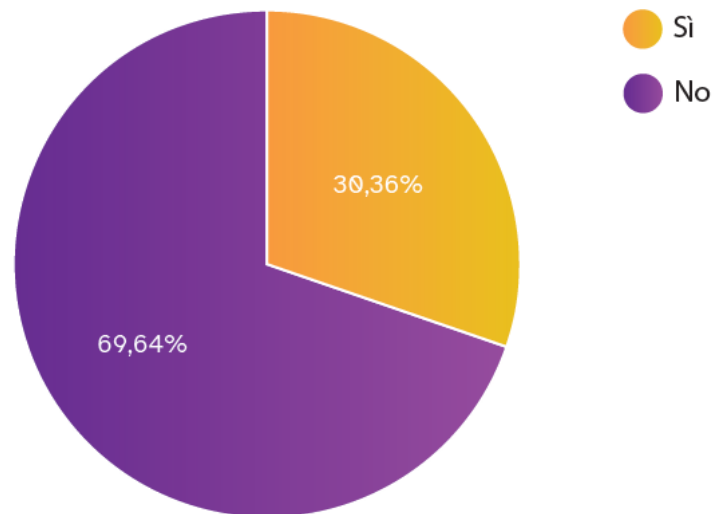
Uso di linguaggio inclusivo per la comunicazione interna ed esterna

- No
- Sì, è consigliato usarla
- Sì, è obbligatorio usarla



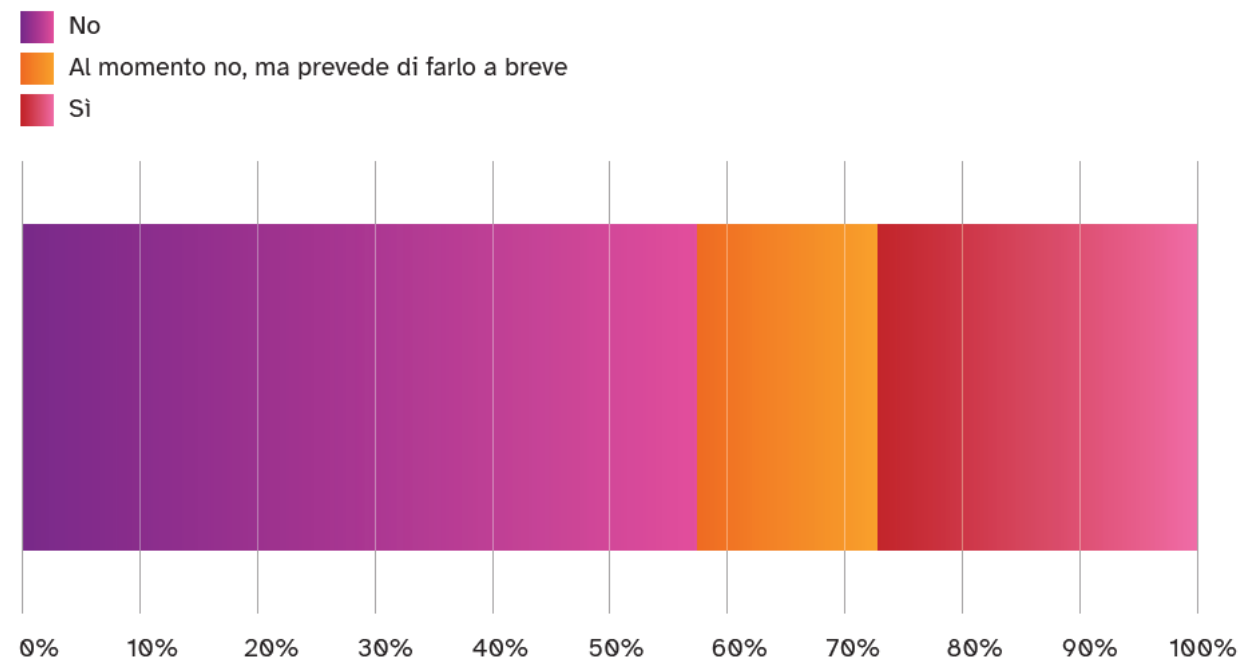
Supporto alla carriera

Misure per le progressioni di carriera



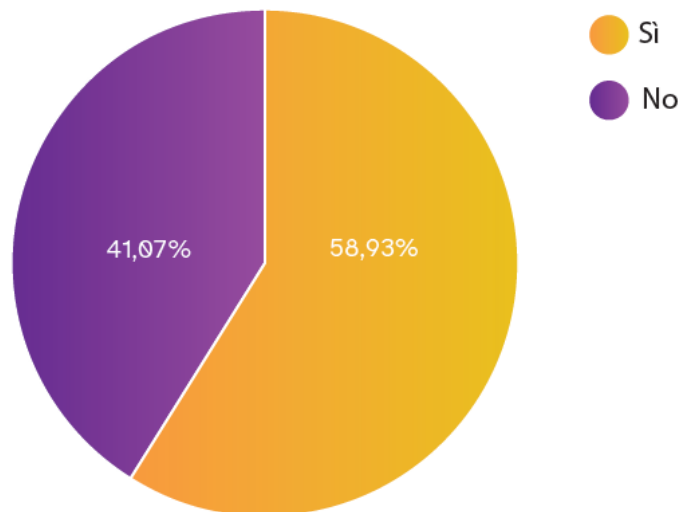
Garantiscono una piena partecipazione e crescita all'interno delle organizzazioni.

Programmi di mentoring



Supporto alla carriera

Politica di zero gender pay gap



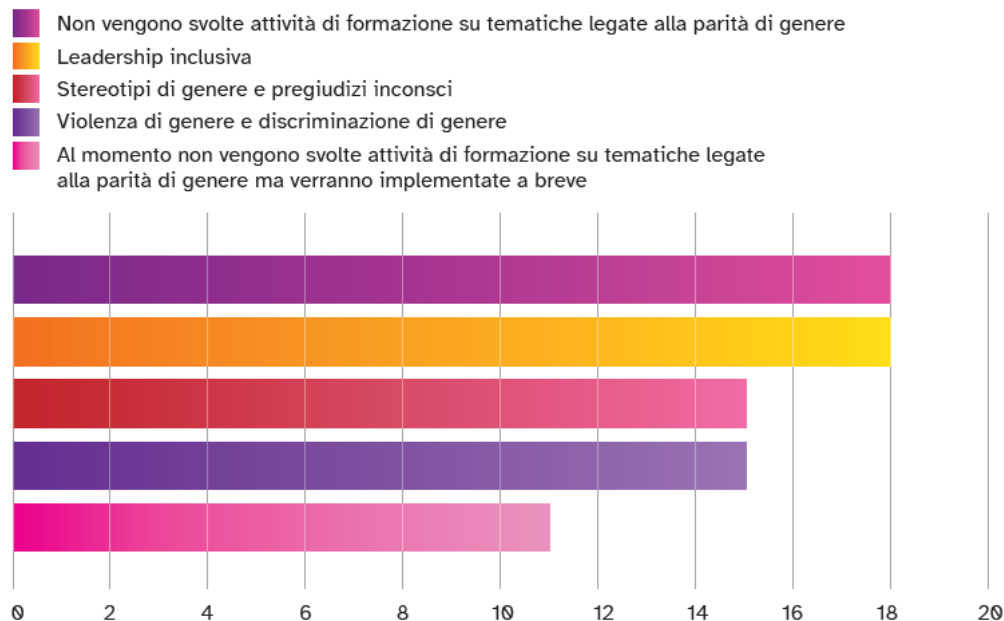
Una strategia cruciale per garantire
parità di trattamento...

e per favorire una maggiore equità
nella gestione delle responsabilità
familiari

Formazione e sensibilizzazione

Ognuno deve fare la sua parte

Formazione su tematiche legate alla parità di genere

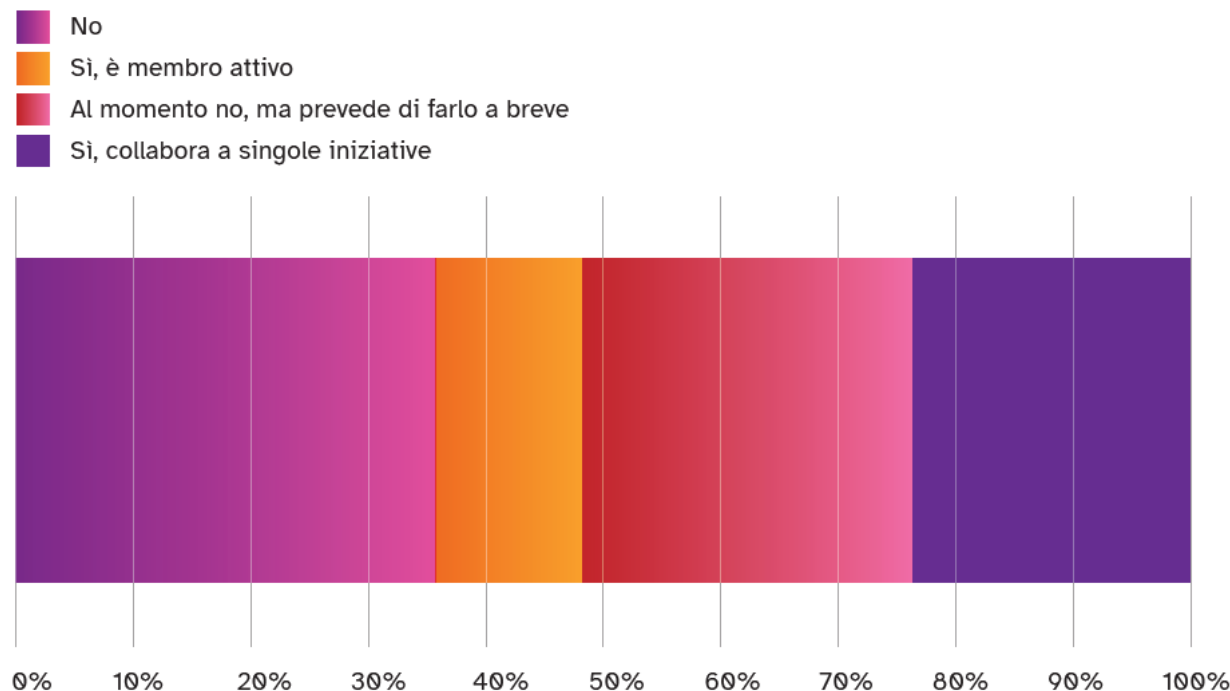


Migliorano la consapevolezza sui temi della diversità, sensibilizzando forza lavoro e dirigenti;

Forniscono strumenti concreti per affrontare sfide come il riconoscimento e il superamento degli stereotipi, la gestione dei conflitti e la valorizzazione delle differenze individuali.

La forza delle reti

Partecipazione a reti per la parità di genere



Oltre il 50% del campione sensibile partecipa attivamente a singole iniziative o ha collaborazioni di lunga durata legati alla parità di genere

Le reti forniscono supporto strategico e politico, condivisione di conoscenze e buone pratiche, maggiori capacità progettuali e di reclutamento di talenti

Conclusioni

Le donne torinesi lavorano di più, ma incontrano ancora un **“soffitto di cristallo” più spesso**

Imprese virtuose e buone pratiche sono **la forza del territorio**: dimostrano come sia possibile invertire la rotta.

Bilancio di Genere Diffuso come strumento per facilitare la **circolazione di pratiche virtuose** e favorire il **networking** tra le realtà territoriali

Bilancio di Genere Diffuso include **storie di successo**: grandi e piccole imprese dimostrano come l'impegno per la parità, la diversità e l'inclusione sia una leva strategica di sviluppo, a qualunque scala.

www.womenandthecity.it

segui ci sui social



Questionario finale



Scarica il Bilancio di Genere Diffuso

