

Quali politiche per ridurre la disuguaglianza di genere

Alessandra Casarico
Università Bocconi

alessandra.casarico@unibocconi.it

Incontro Auser
24 marzo 2021

Introduzione

Differenziali di genere: perchè?

Quali politiche

- *Focus su congedi e imprese*

Le cause dei differenziali di genere - 1

I differenziali di genere emergono come risultato di fenomeni complessi e interrelati

- *Maternità (percorsi lavorativi di padri e madri sono profondamente diversi dopo la nascita del figlio)*
- *Cultura di genere (si mantengono stereotipi per cui il principale compito della donna è quello di occuparsi della cura della casa e dei figli)*
- *Famiglia (la divisione dei compiti di cura è fortemente asimmetrica; le donne complessivamente lavorano più ore al giorno –lavoro di cura più lavoro sul mercato- rispetto agli uomini, in Italia)*

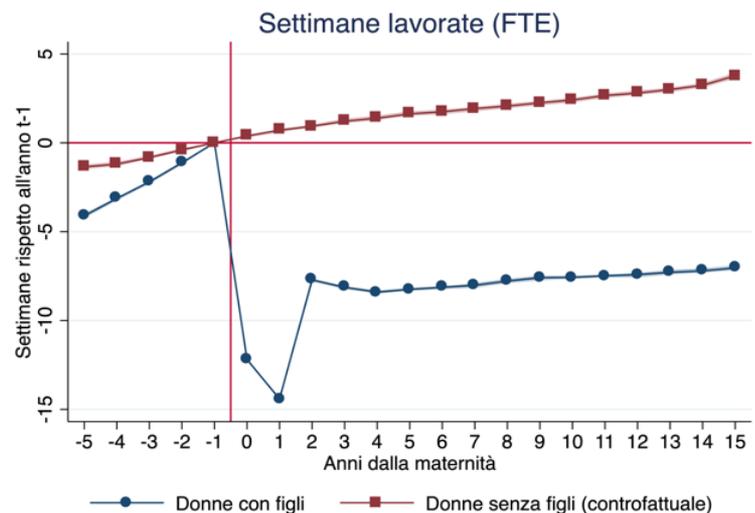
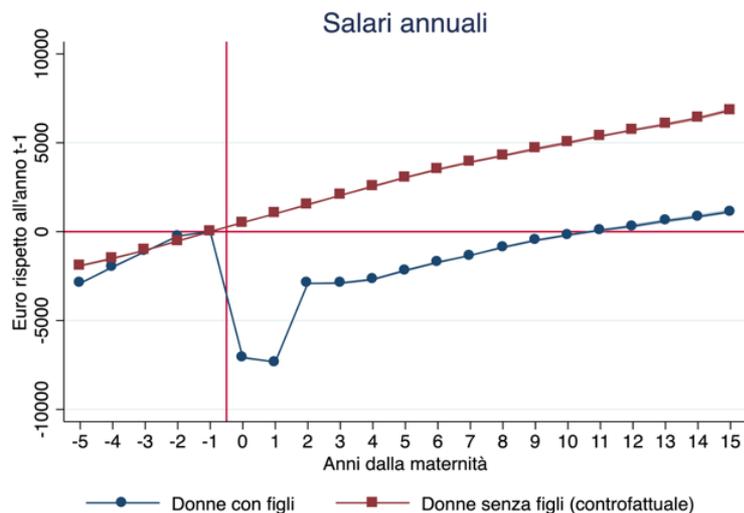
Le cause dei differenziali di genere - 2

- *Imprese (le donne si concentrano in imprese che pagano meno tutti i lavoratori e hanno meno successo nel progredire nella loro carriera)*
- Area di studio (le ragazze si concentrano meno nelle aree di studio scientifiche, cui sono associate maggiori possibilità di lavoro e carriere più remunerative)
- Politiche pubbliche (generosità limitata e servizi non omogenei sul territorio)

La maternità riduce l'occupazione femminile

- Italia: Il tasso di occupazione delle madri (25-49 anni) con il figlio più piccolo tra 0-5 anni è 55.2%, contro l'89.6% dei padri.

La maternità riduce le retribuzioni annuali e l'intensità del lavoro delle donne



A quindici anni dalla maternità, le donne che hanno avuto figli:

- Hanno un salario annuale lordo che è cresciuto di circa 5700 euro in meno
- Lavorano circa 11 settimane in meno all'anno

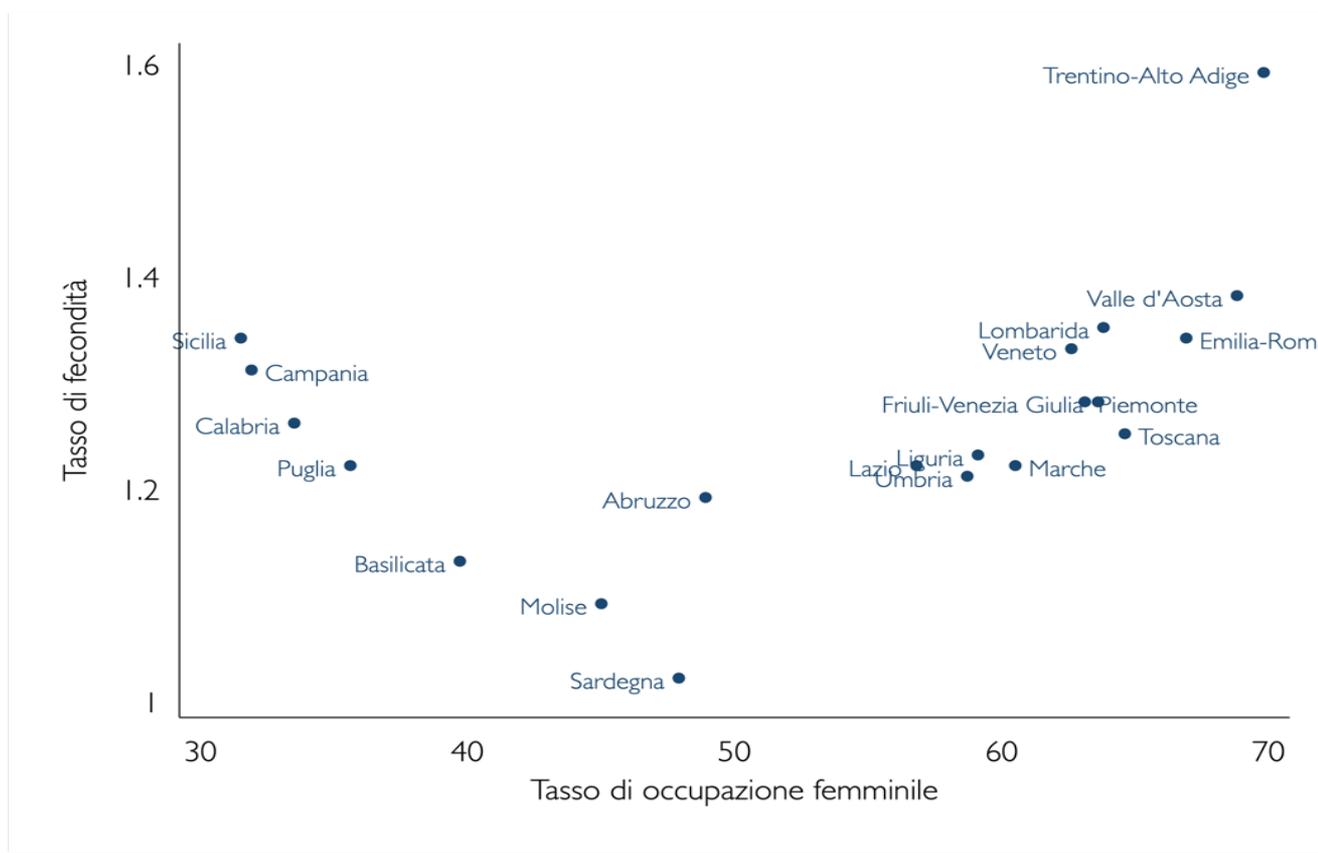
Sia fecondità che occupazione rimangono basse in Italia

Tassi di fecondità e tassi di occupazione femminile (25-54) - OCSE 2018

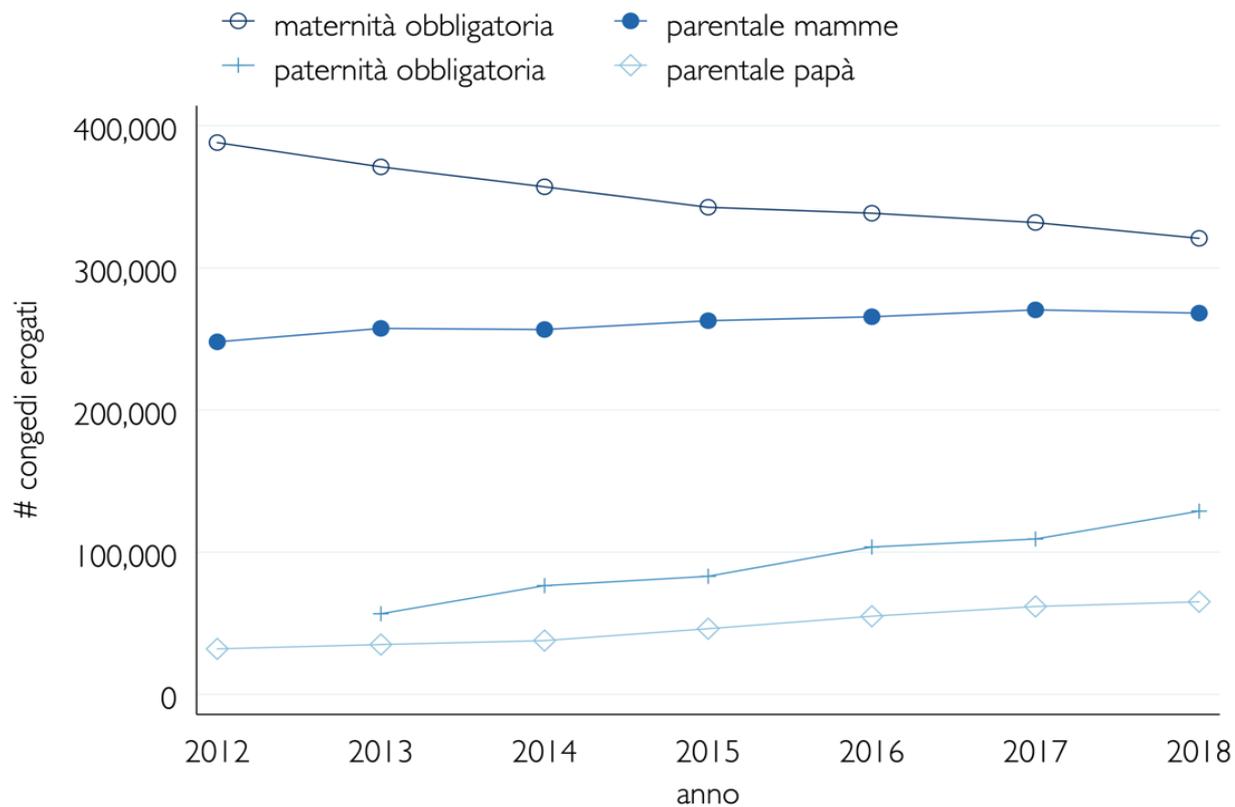


In alcune regioni si è avviato un circolo virtuoso

Tasso di occupazione femminile (20-64) e tasso di fecondità per regione, Italia, 2018

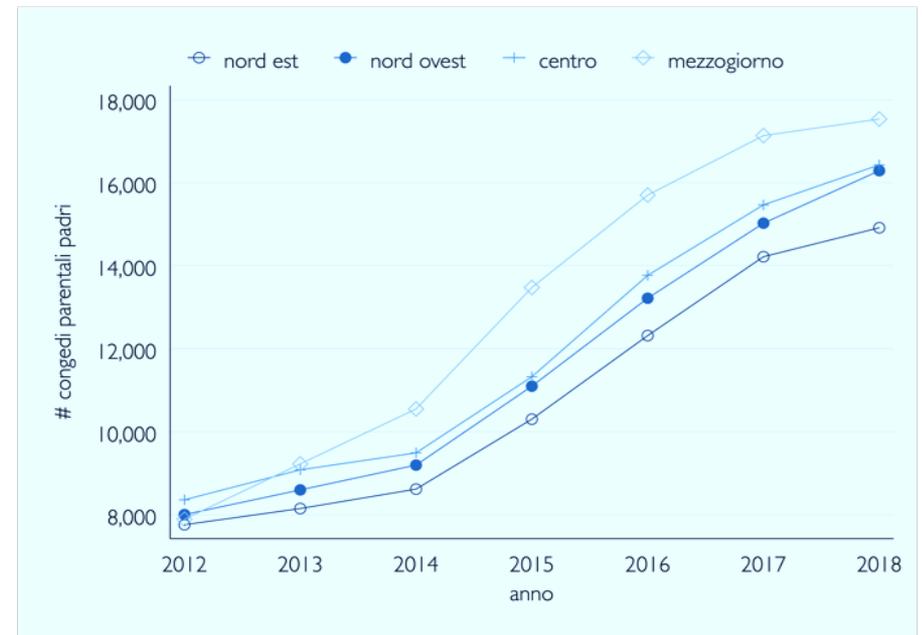
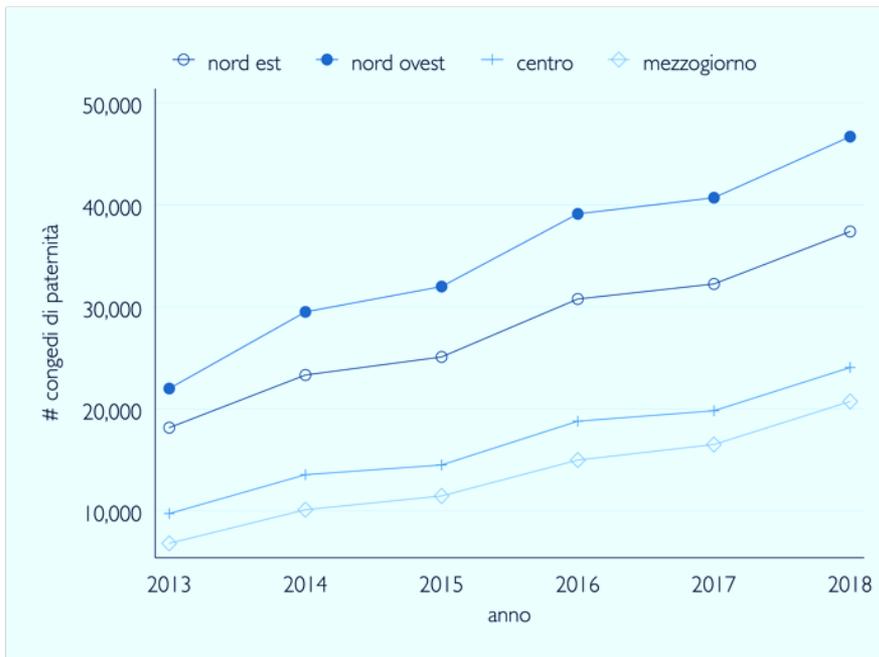


I congedi presi da madri e padri sono ancora molto lontani....



Casarico e Kopinska, 2020 <https://www.lavoce.info/archives/70415/piu-papa-a-casa-per-avere-piu-mamme-al-lavoro/>

I congedi obbligatori aumentano di più al nord, quelli parentali nel mezzogiorno

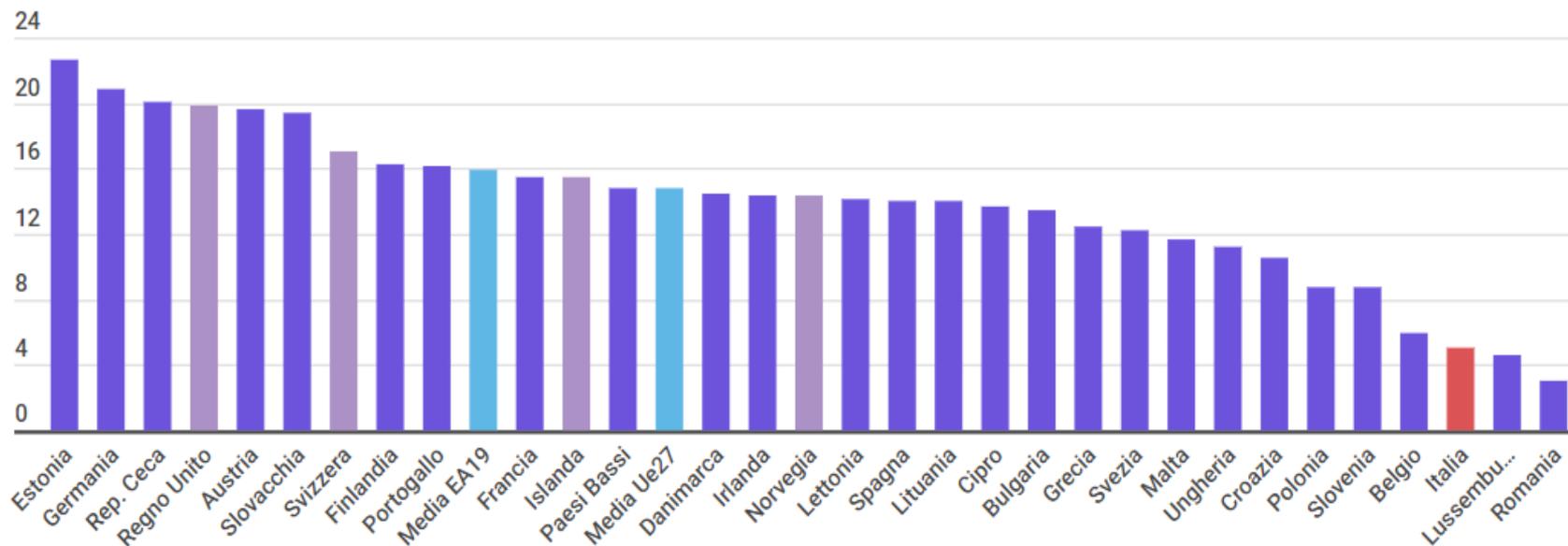


Casarico e Kopinska, 2020

Rafforzare ricorso ai congedi di paternità e ai congedi parentali da parte dei padri

Il differenziale salariale di genere varia molto tra paesi...

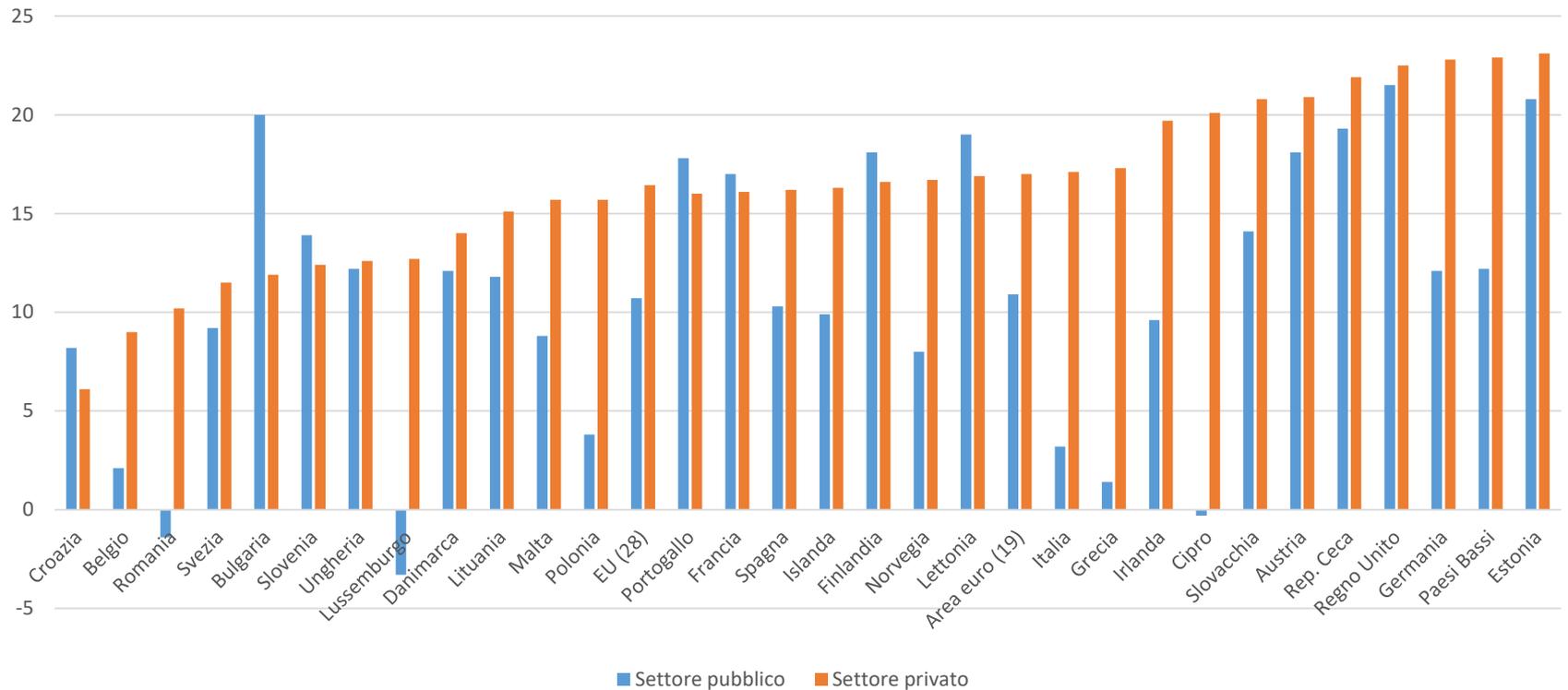
Gender pay gap 2018
(differenza tra salario lordo medio orario degli uomini e salario lordo medio orario delle donne, espresso come percentuale del salario degli uomini)



Eurostat (2020) – Gender pay gap statistics (2018). Ireland, Italy, Switzerland: data from 2017. Greece: data from 2014.

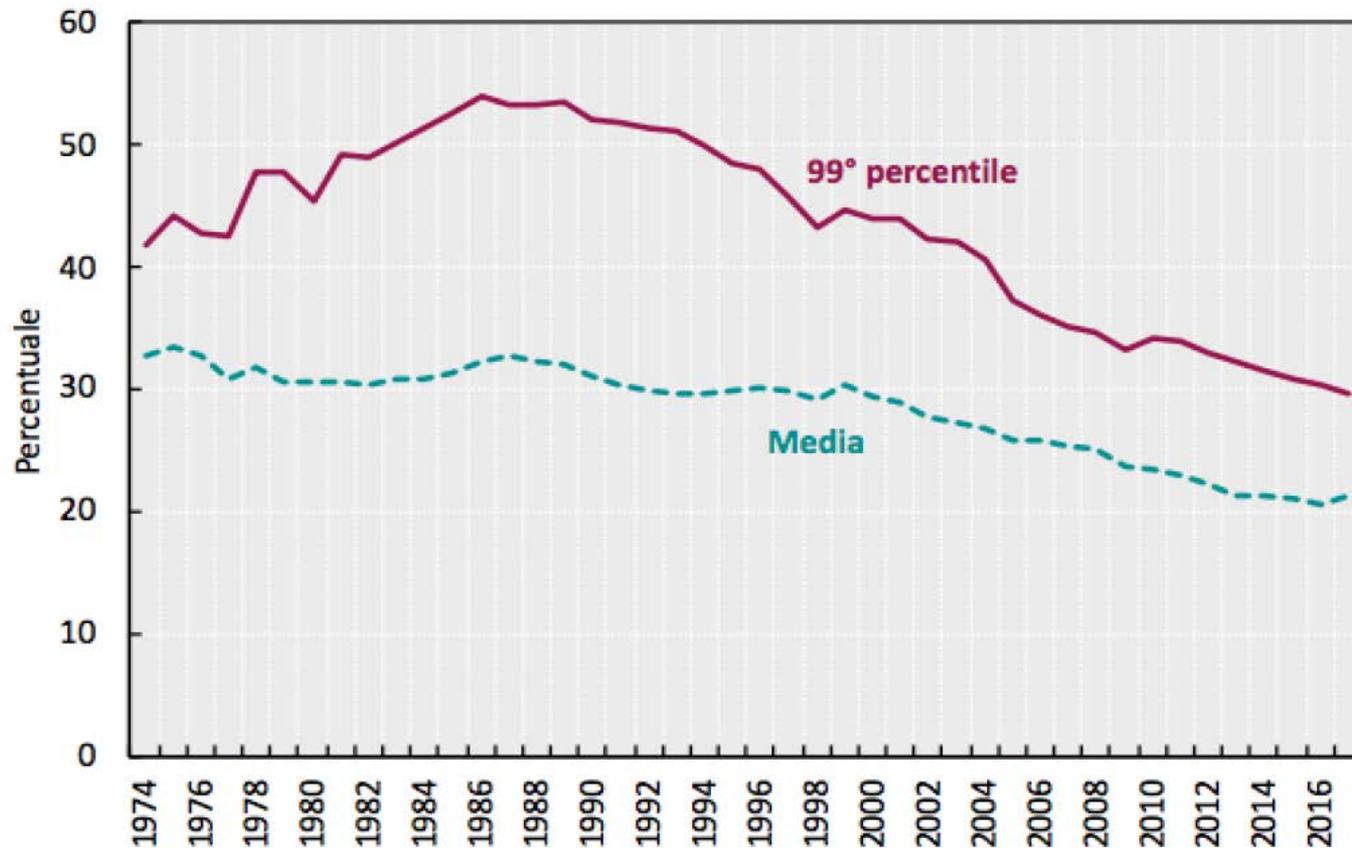
Nel settore privato è molto più elevato rispetto al settore pubblico

Gender pay gap 2018, settore pubblico e privato



E' diminuito nel tempo e rimane molto più elevato al top della distribuzione

Italia, Settore privato, 1974-2017



Le imprese giocano un ruolo importante nel determinare i differenziali salariali di genere

Le politiche salariali o di progressione di carriera adottate, l'organizzazione dei tempi di lavoro, la presenza di servizi complementari al lavoro possono contribuire a creare/ridurre la disuguaglianza

- Le donne si concentrano in imprese che riconoscono salari inferiori a entrambi i generi
- Le donne (si distribuiscono tra imprese come gli uomini ma) hanno meno successo nel contrattare aumenti di salario o progressioni di carriera

Quanto importante?

- Circa il 30% del gender pay gap è riconducibile alle imprese
- La segregazione delle donne in imprese meno remunerative gioca il ruolo quantitativamente più importante (2/3)

Una composizione più equilibrata ai vertici può fare la differenza

La pay transparency può aiutare