

# **La difficile carriera lavorativa delle donne in Italia tra segregazione, discriminazioni e differenziali retributivi**

Silvia Pasqua

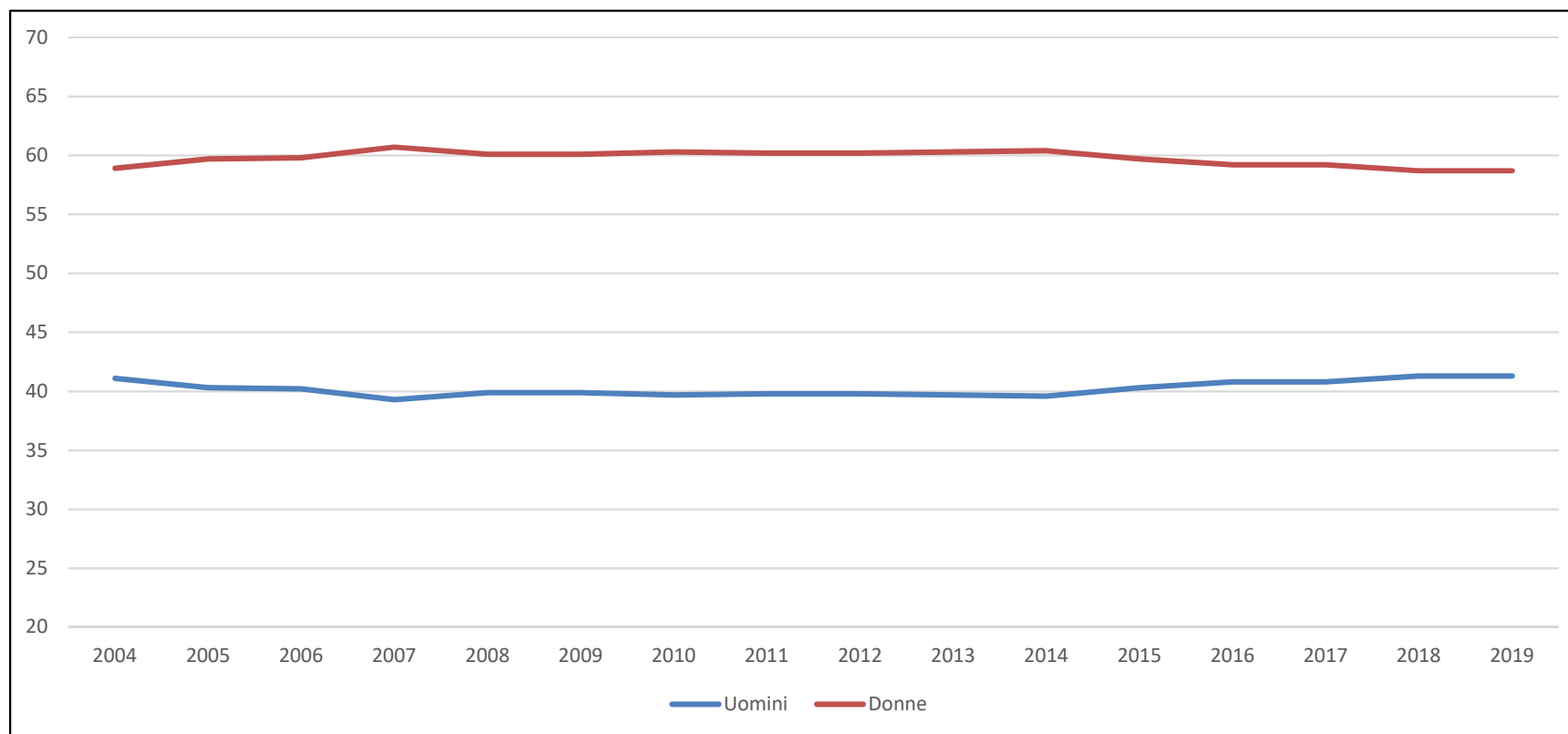
Università di Torino, Dipartimento di Economia e Statistica

# Una rivoluzione bloccata?

- Negli ultimi decenni una “rivoluzione silenziosa” ha trasformato la vita delle donne in molti paesi sviluppati
- Ma per le donne italiane tale cammino non solo è largamente incompleto e sembra essersi bloccato negli ultimi anni
- La **rivoluzione compiuta** => l’istruzione
- La **rivoluzione incompiuta** => il lavoro
- La **rivoluzione “tradita”** => il lavoro familiare
- La **rivoluzione mai iniziata** => la politica

# Scolarizzazione

Iscritti nelle Università Italiane (Dati Almalaurea)



# Scolarizzazione

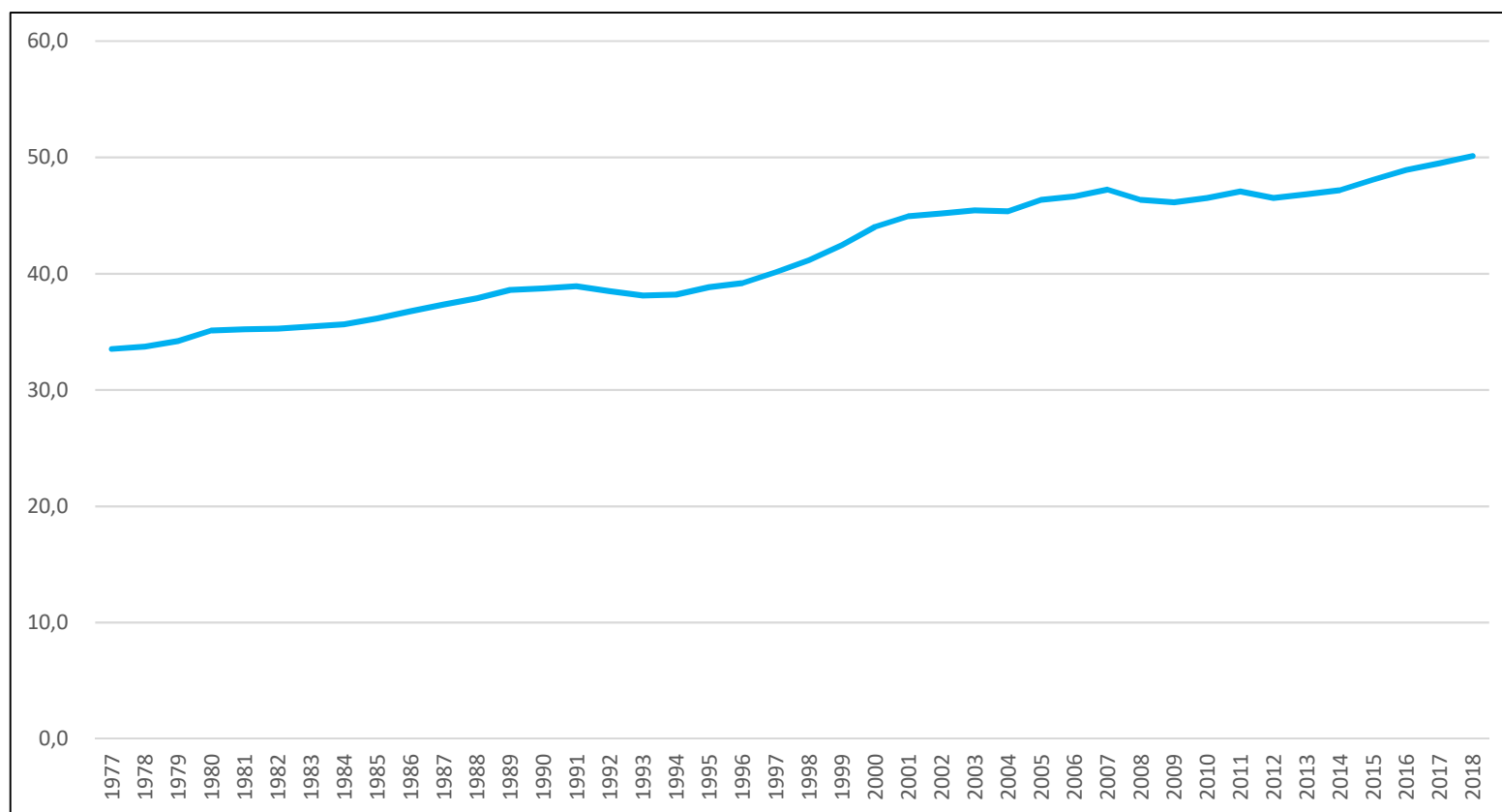
<b>RIUSCITA NEGLI STUDI UNIVERSITARI</b>		
<b>Laurea triennale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>(dati Almalaurea, 2017)</b>		
<b>Punteggio degli esami (medie, in 30-mi)</b>	<b>25,1</b>	<b>25,8</b>
<b>Voto di laurea (medie, in 110-mi)</b>	<b>98,2</b>	<b>100,8</b>
<b>Regolarità negli studi (%)</b>		
In corso	47,0	53,4
1° anno fuori corso	23,1	22,3
2° anno fuori corso	11,3	9,5
3° anno fuori corso	6,6	5,1
4° anno fuori corso	4,1	3,0
5° anno fuori corso e oltre	7,9	6,6
<b>Durata degli studi (medie, in anni)</b>	<b>4,4</b>	<b>4,2</b>
<b>Ritardo alla laurea (medie, in anni)</b>	<b>1,2</b>	<b>1,0</b>
<b>Indice di ritardo (rapporto fra ritardo e durata normale del corso)</b>	<b>0,39</b>	<b>0,32</b>

# Occupazione femminile

A questo aumento nella scolarizzazione non corrisponde una altrettanto forte crescita dell'occupazione

# Crescita dell'occupazione femminile

**Tasso di occupazione femminile in Italia (15-64 anni) (valori percentuali). (Elaborazione su dati Istat)**

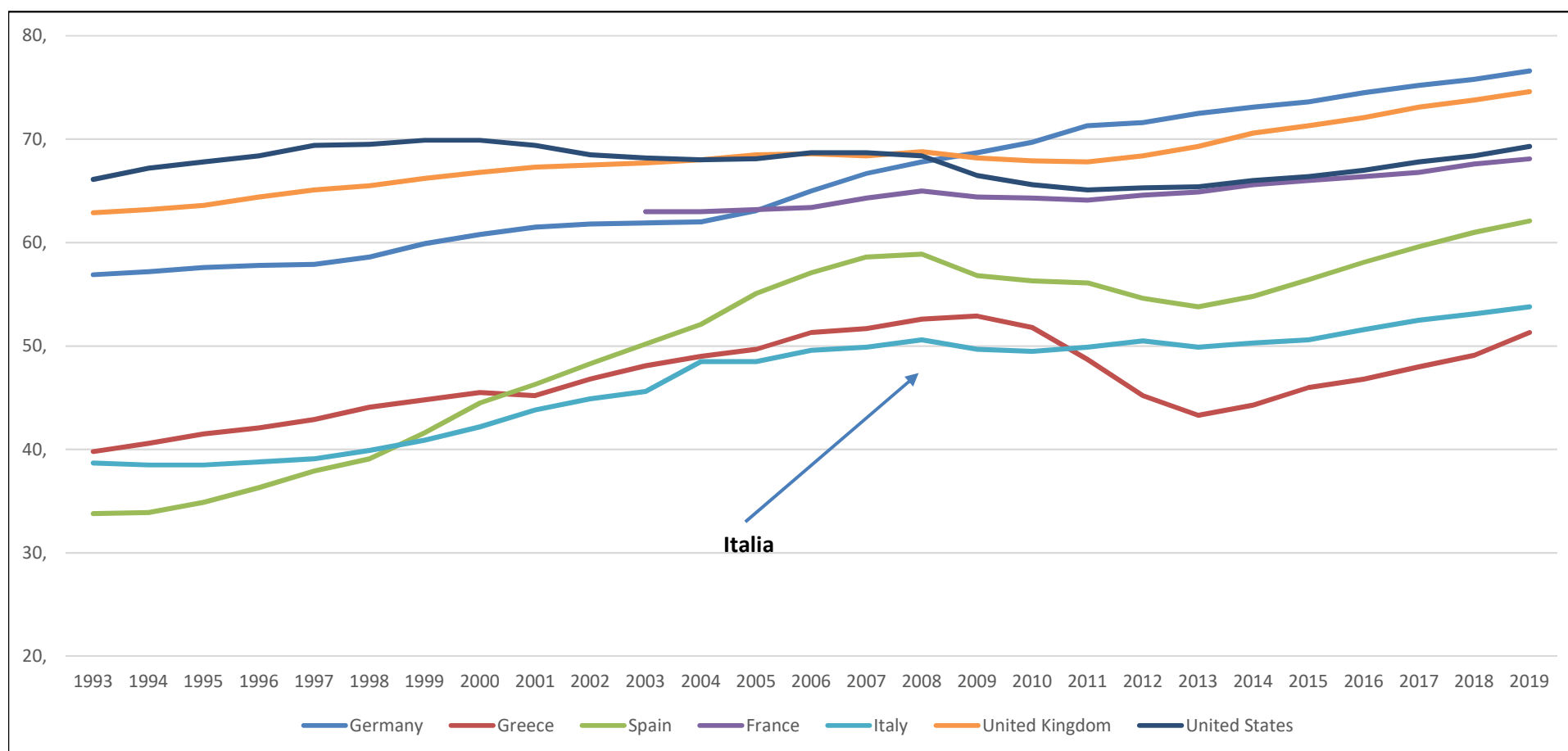


# Occupazione femminile

- In Italia oggi è occupato circa il **54% delle donne** contro il **73,4% degli uomini**
- Persistono forti differenze tra il Nord (dove è occupato il 59,7% di donne) e Sud (32,2%)
- L'Italia in Europa è tra i paesi con i **tassi di occupazione femminile più bassi**
- A confermarlo è l'ultimo rapporto dello European Trade Union Institute (ETUI) che sottolinea come tra i paesi dell'Unione europea l'Italia, con un **divario occupazionale di genere al 19,8 p.p.**, è attualmente seconda solo a Malta (24,1 p.p.) e subito seguita dalla Grecia (19,7 p.p.)

# Crescita dell'occupazione femminile

Tasso di occupazione femminile (20-64 anni) in alcuni paesi europei (e non) (valori percentuali) – (Elaborazione su dati Eurostat)



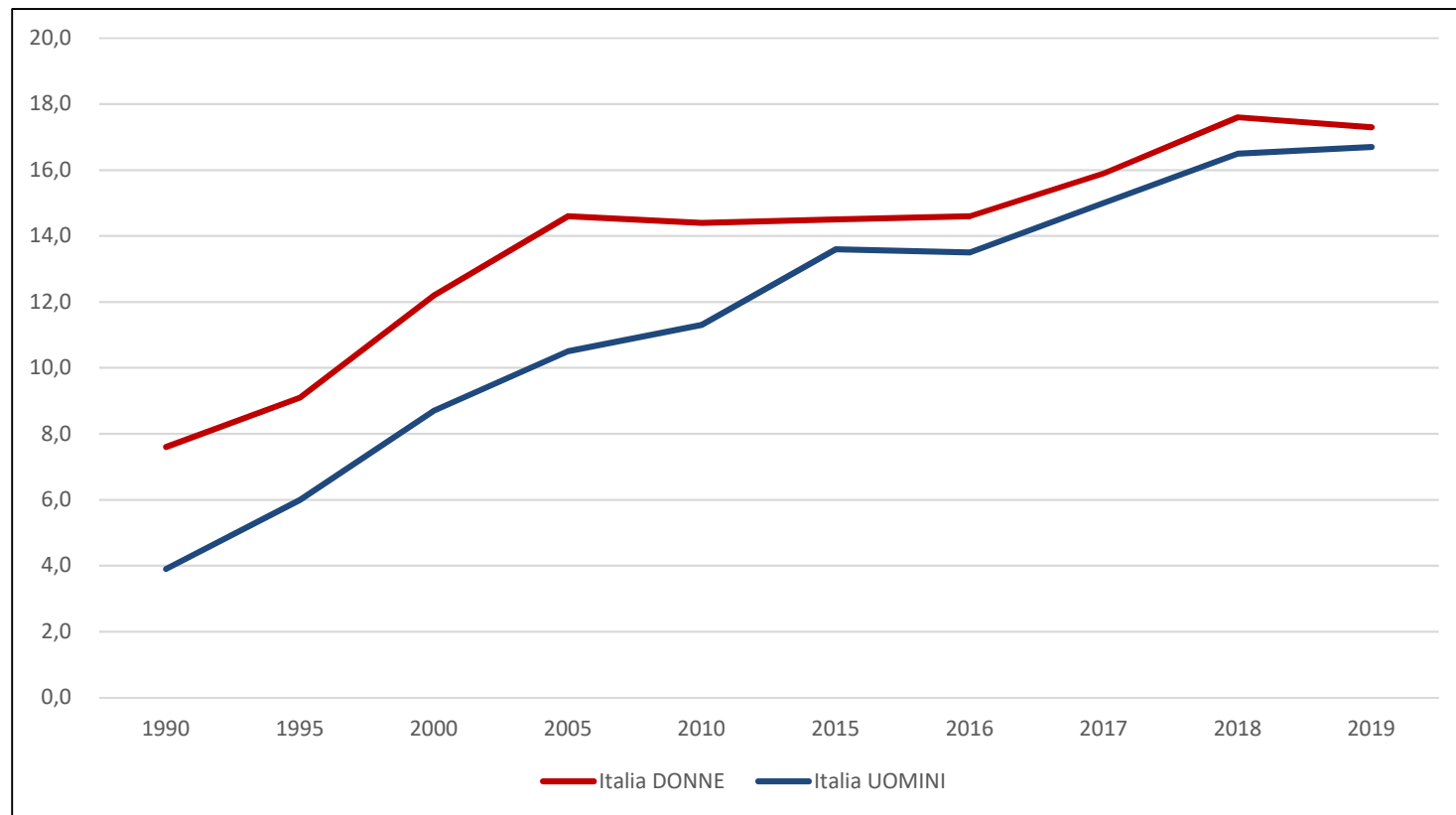


# Occupazione femminile

- Questo divario non è dovuto solo alla bassa occupazione delle donne più anziane
- Infatti a 3 anni dalla laurea **solo il 69,7% delle donne neo laureate lavora contro il 74,3% degli uomini**
- Questo significa perdita di capitale umano altamente qualificato

# Occupazione femminile

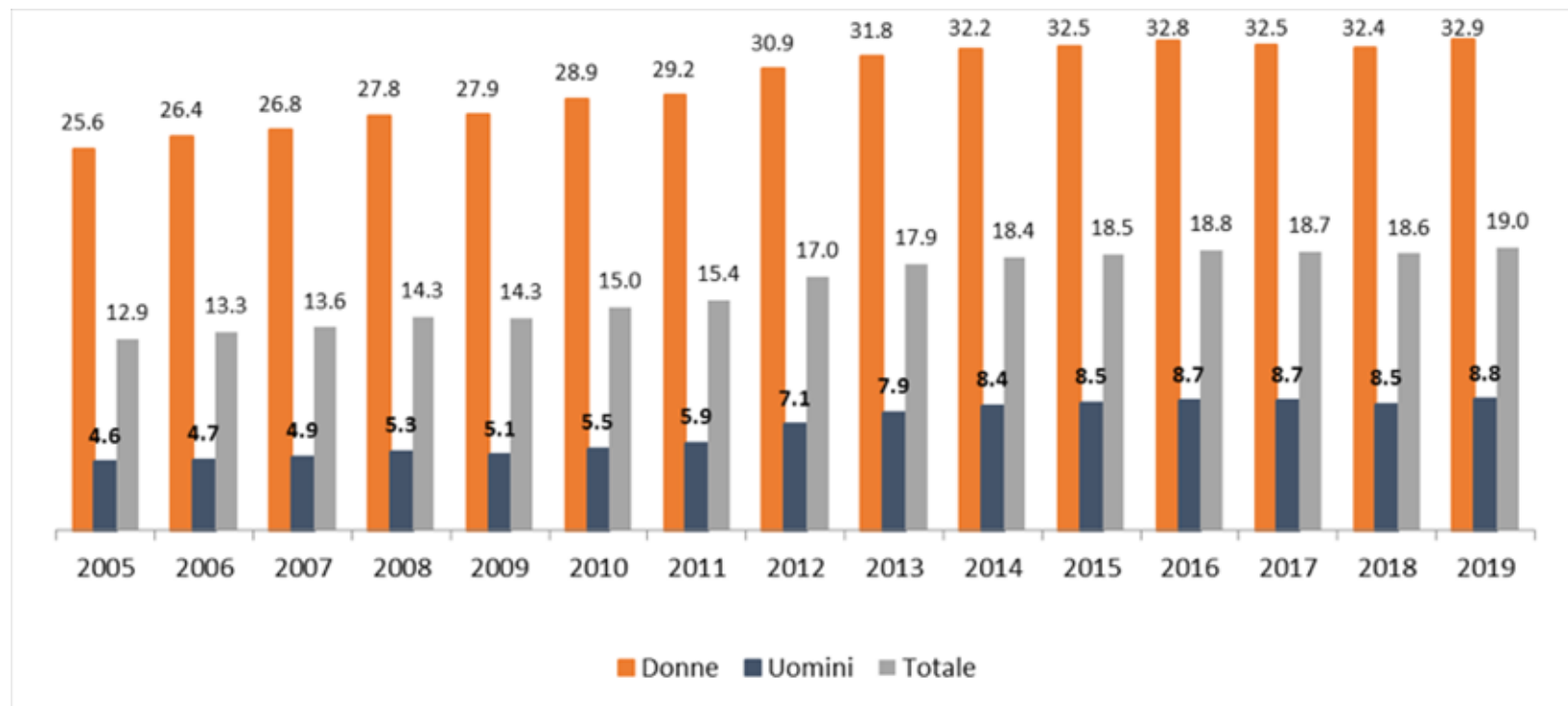
## Incidenza lavoro a tempo determinato in Italia



Fonte: elaborazioni dati OECD

# Occupazione femminile

Incidenza del part time sul totale dell'occupazione secondo il genere, anni 2005-2019



Fonte: dati RCFL – Istat in Gualtieri et al. (2020), *InGenere*

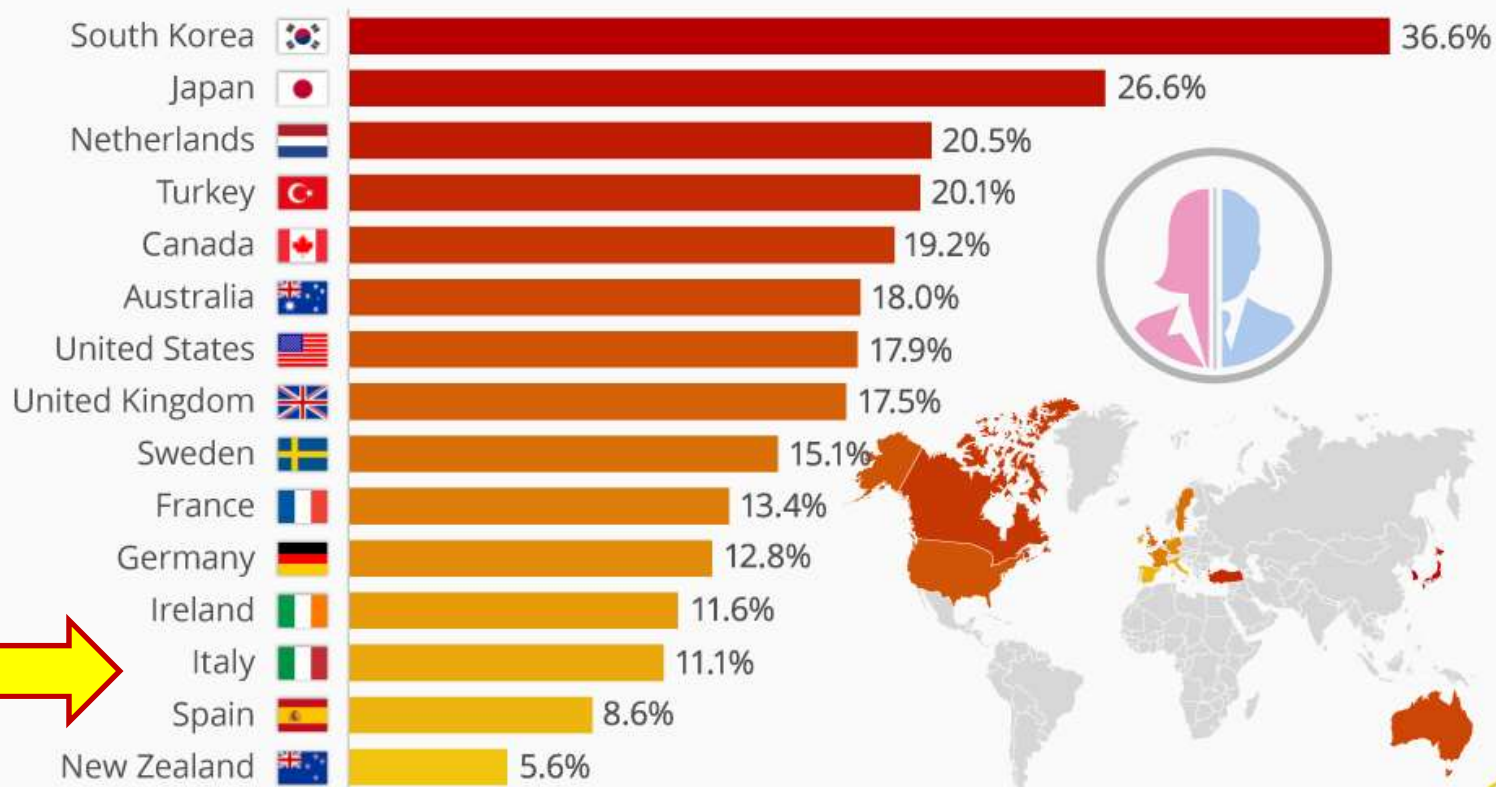
# **I salari e la carriera delle donne**

Quando lavorano le donne hanno salari minori dei loro colleghi uomini e fanno meno carriera

# Differenziali salariali di genere

## The Gender Pay Gap In Developed Nations Visualized

% difference in full-time earnings between men/women in selected OECD nations\*



@StatistaCharts

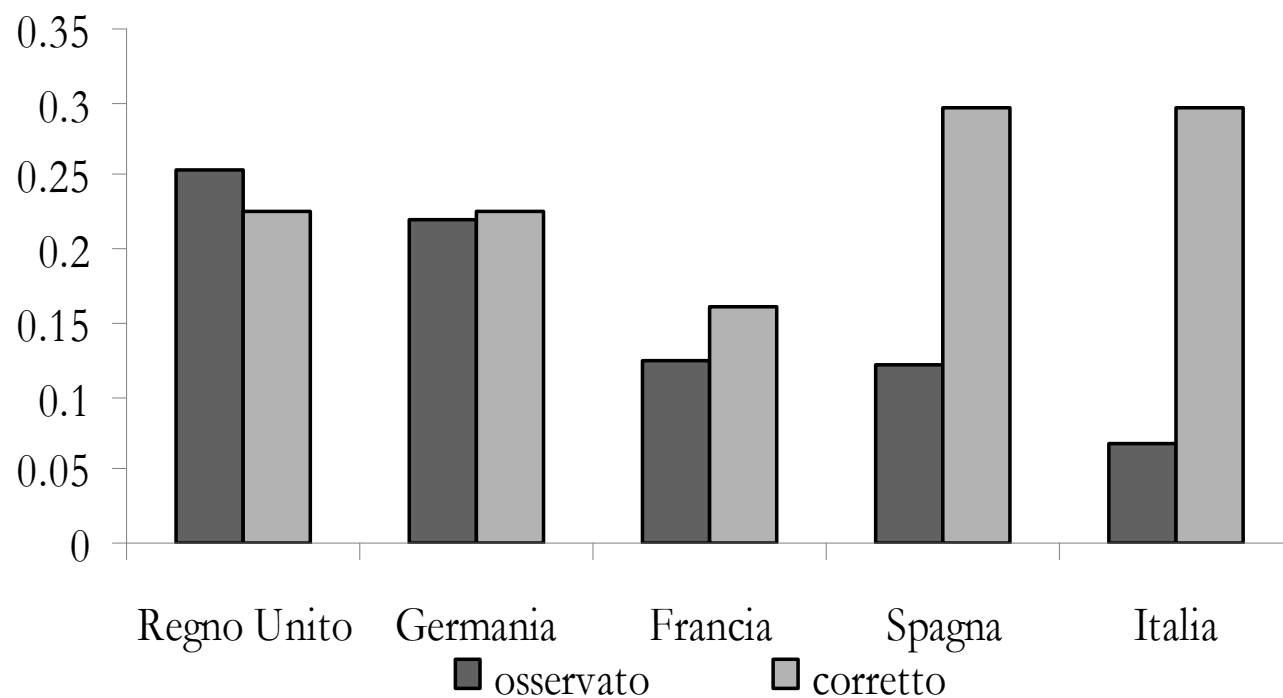
\*as a % of the earnings of men, latest available year

Source: OECD

statista

# Differenziali salariali di genere

## Differenziali salariali osservati e corretti

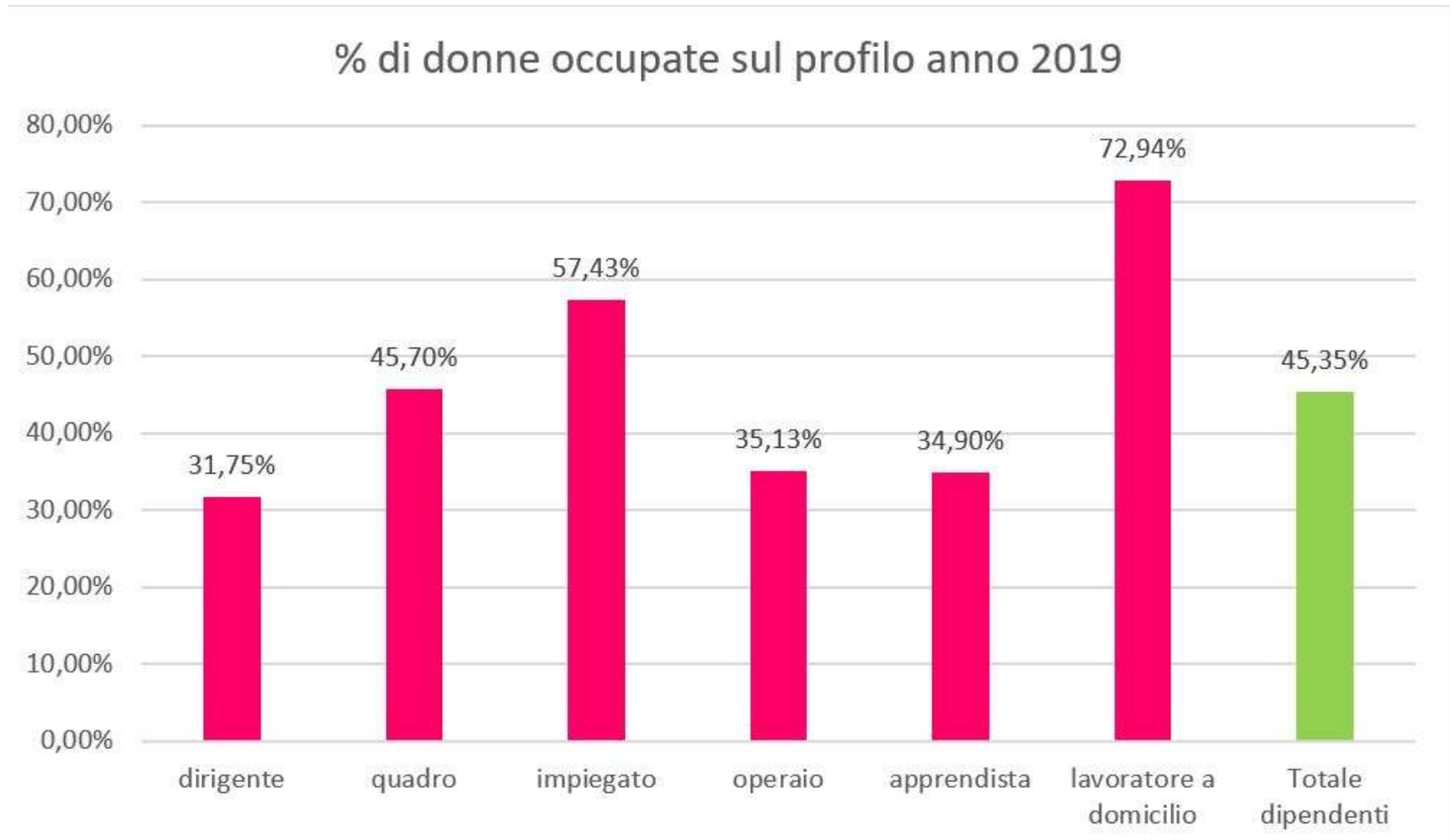


Fonte: elaborazioni Olivetti e Petrongolo su dati ECHP

# Segregazione orizzontale



# Donne e carriera

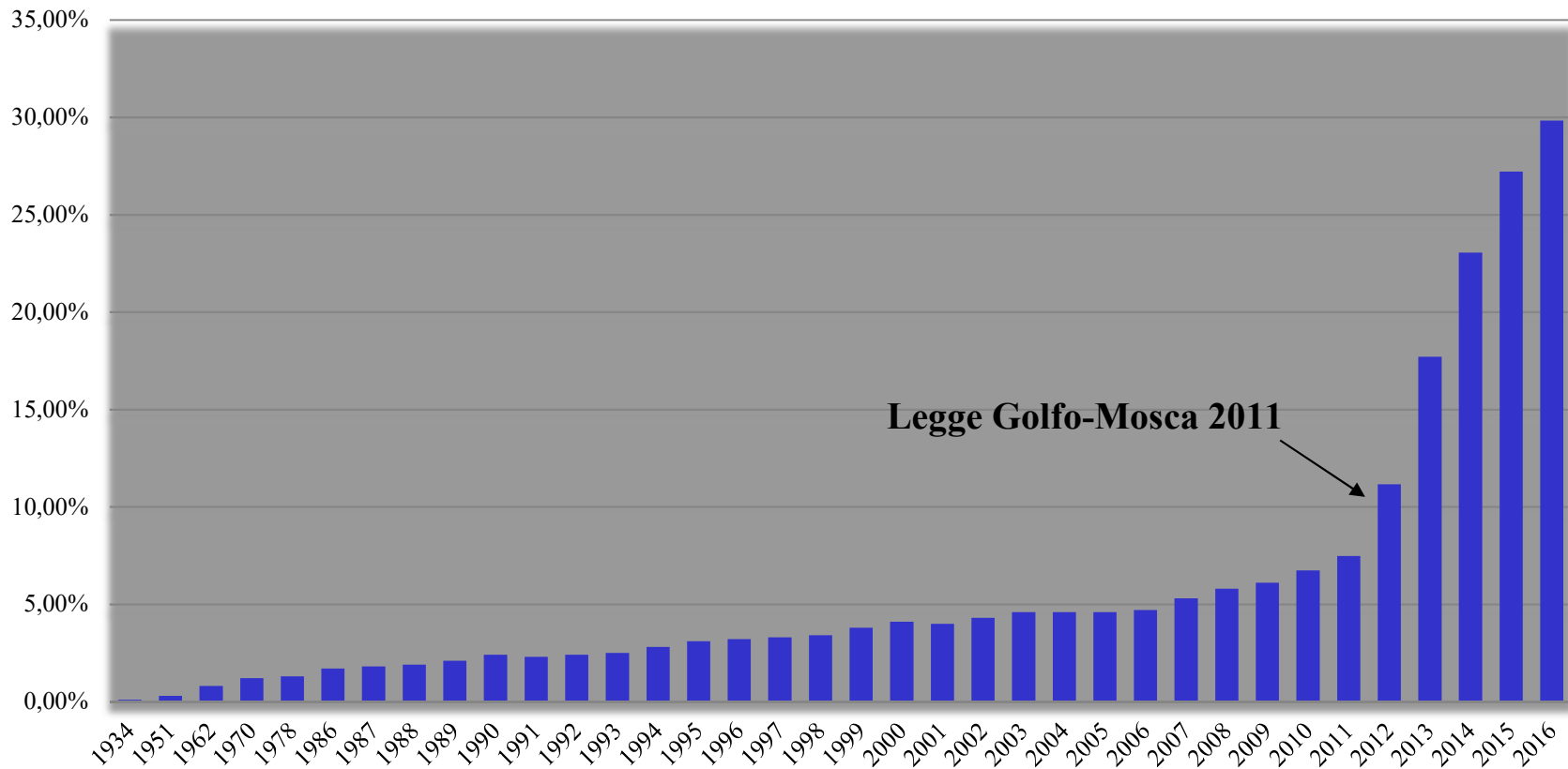


Fonte: <https://www.informazionefiscale.it/occupazione-femminile-2020-italia-tassazione>



# Donne e carriera

**Percentuale di donne nei Consigli di amministrazione delle società quotate Italiane, 1934-2016**



# Le cause

1. Scelte di istruzione: donne e STEM
2. Maternità e uscita (volontaria e non) dal mercato del lavoro
3. Mancanza di politiche di conciliazione
4. Scarsi aiuti familiari
5. Modelli organizzativi aziendali poco flessibili e che premiano il presenzialismo

# 1. Donne e STEM

## Perché le donne si laureano prevalentemente in materie umanistiche

La crescita della partecipazione femminile agli studi universitari è infatti ancora accompagnata da una **sotto-rappresentazione** delle donne nelle **facoltà scientifiche, di ingegneria e statistica** e una **sovra-rappresentazione** in quelle **umanistiche** (psicologia, lingue, lettere, insegnamento).

Percentuale di laureati 2018 per genere

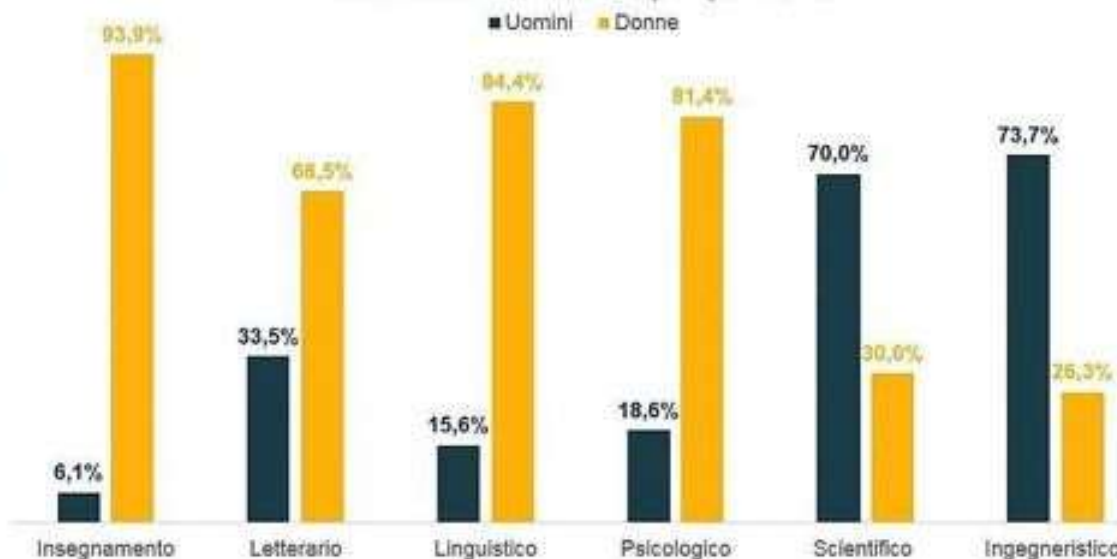


■ Donne ■ Uomini

AlmaLaurea, 2019

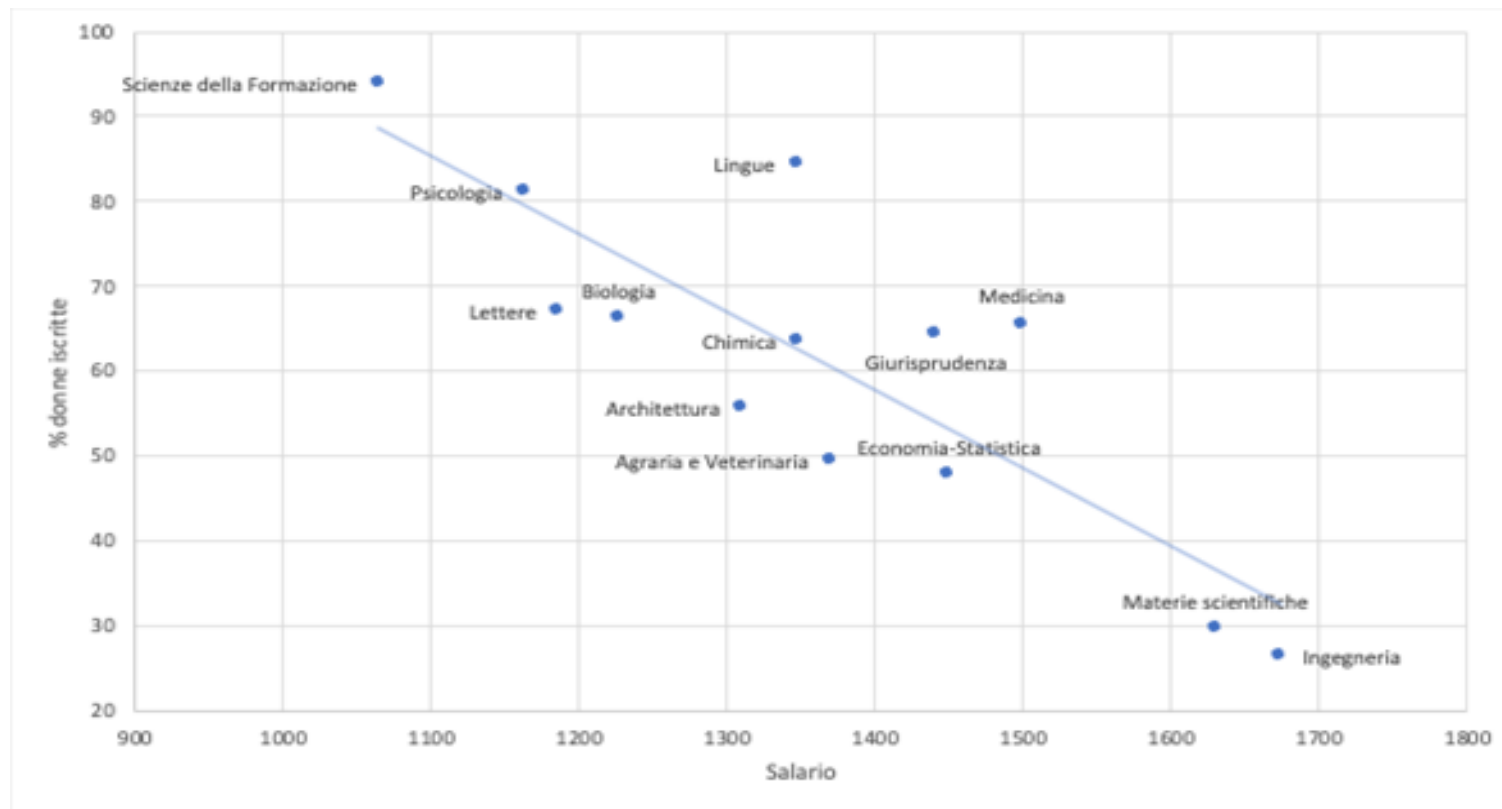


Percentuale di laureati 2018 per tipo di corso



# Donne e STEM

Salario medio mensile e % di donne iscritte alle diversi corsi di laurea in Italia



Fonte: Almalaurea (2019)

## 2. Maternità

Quando si **aggrava** il **divario** di genere nell'occupazione?

- Alla **nascita del primo figlio** più di un quarto delle madri occupate lascia il lavoro (Casadio *et al.*, 2009; Bratti, Del Bono e Vuri, 2007)
- Circa i due terzi delle donne che abbandonano dichiarano di averlo scelto per **difficoltà a conciliare** lavoro e vita familiare, per la **scarsa flessibilità** nel lavoro e per la **mancaza di aiuti** da parte dei familiari o perché **imposto** dal datore di lavoro
- Più facile tornare al lavoro per le più istruite, nel settore pubblico, nelle aree con più servizi

### **3. (Mancanza di) politiche di conciliazione**

- Congedi parentali
- Part-time
- Servizi di cura per i bambini

# Politiche di conciliazione: congedi parentali

- Il **congedo di maternità obbligatorio** è più **lungo** che altrove, mentre il **congedo parentale** è più **breve, poco remunerato e poco condiviso** con i padri
- Recenti modifiche:
  - Legge Fornero (2012):
    - congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (due giorni)
    - Voucher per bay sitter o nidi per un massimo di 6 mesi ad termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi in alternativa al congedo parentale
  - Jobs Act (2015):
    - congedo parentale retribuito al 30% fino ai 6 anni (non più 3) e senza retribuzione entro i 12 anni di vita del bambino (non più 8);
    - possibilità di congedo parentale ad ore
    - estensione a lavoratori autonomi e parasubordinati

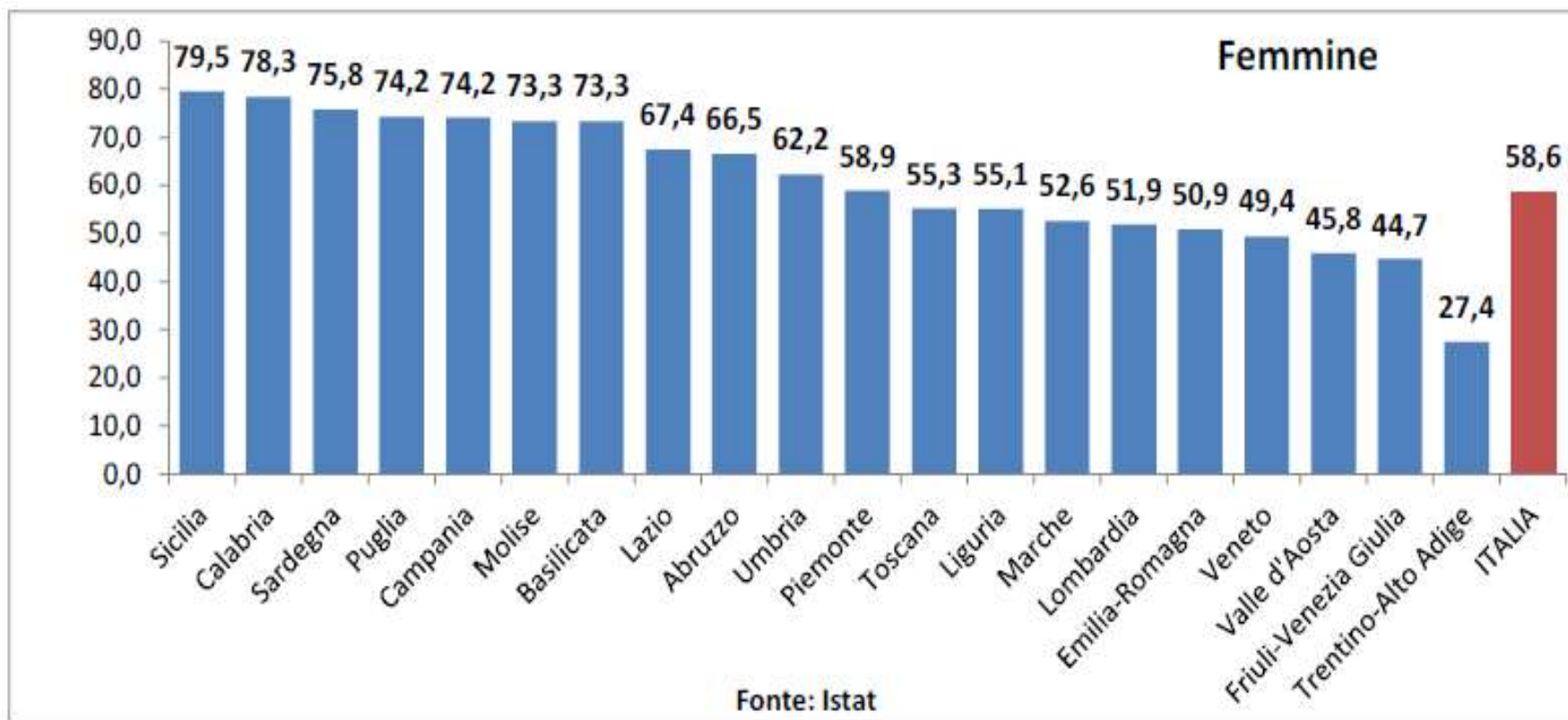
# Politiche di conciliazione: part-time

- Da sempre considerato un importante strumento di conciliazione
- In Italia **scarsa diffusione** del part-time **fino al 2000**. **Nel 2002** è stato reso **più conveniente per le imprese e meno tutelato** e l'incidenza del part-time è **cresciuta**: oggi 32,2% di donne e 7,4% di uomini. Media 18,4% contro 20,4% a livello europeo
- Aumento **part-time involontario** (v. slide successiva)
- Part-time: **bassi salari**, mansioni con **scarse opportunità di carriera**, **bassi contributi pensionistici**



# Politiche di conciliazione: part-time

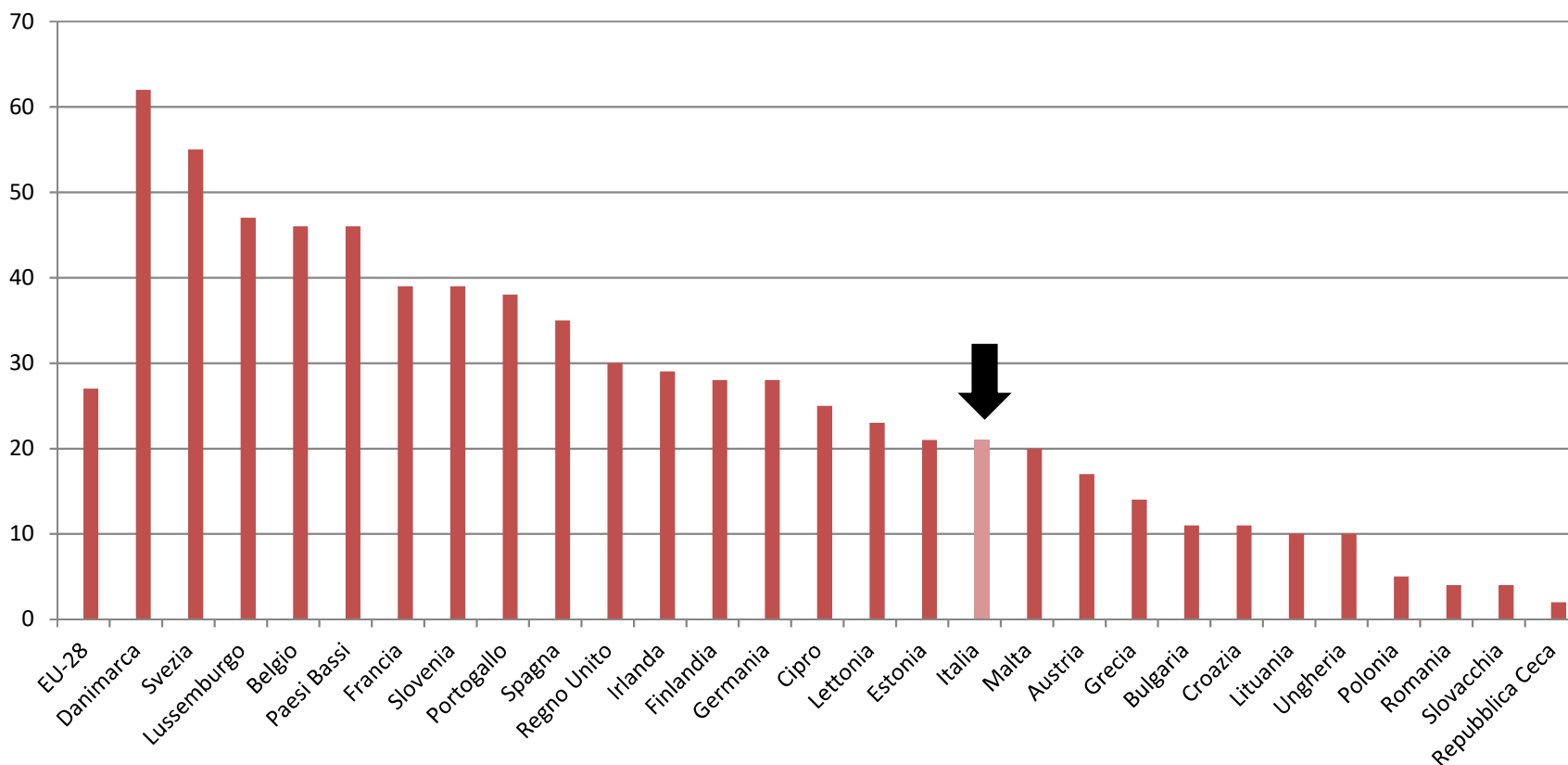
Incidenza del part-time involontario sul totale delle donne occupate a tempo parziale (15-64 anni) per regione



Fonte: Italia Lavoro, 2014

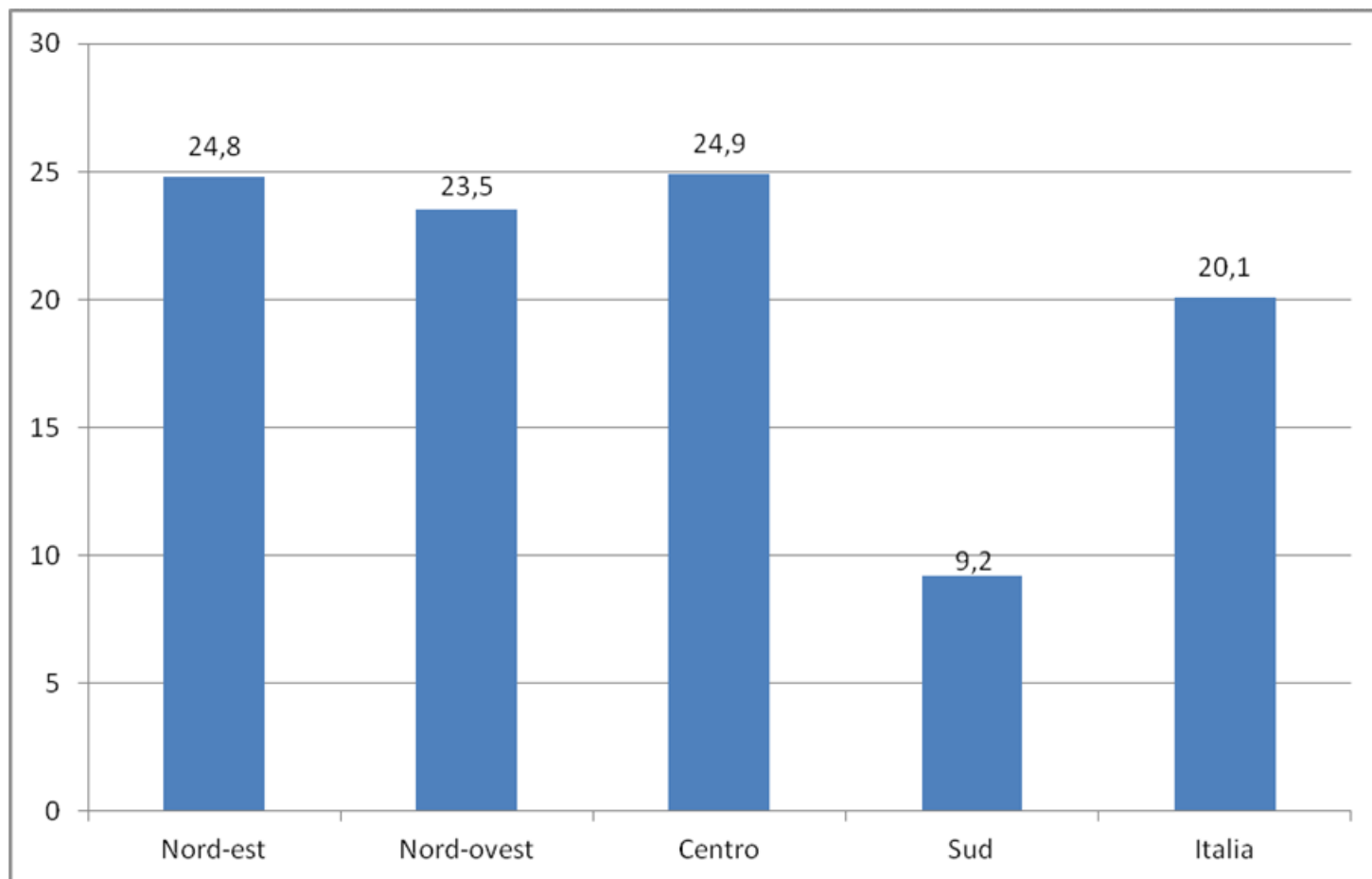
# Politiche di conciliazione: servizi di cura per i bambini

Percentuale di bambini al di sotto dei 3 anni che frequentano strutture formali per l'infanzia (dati Eurostat)



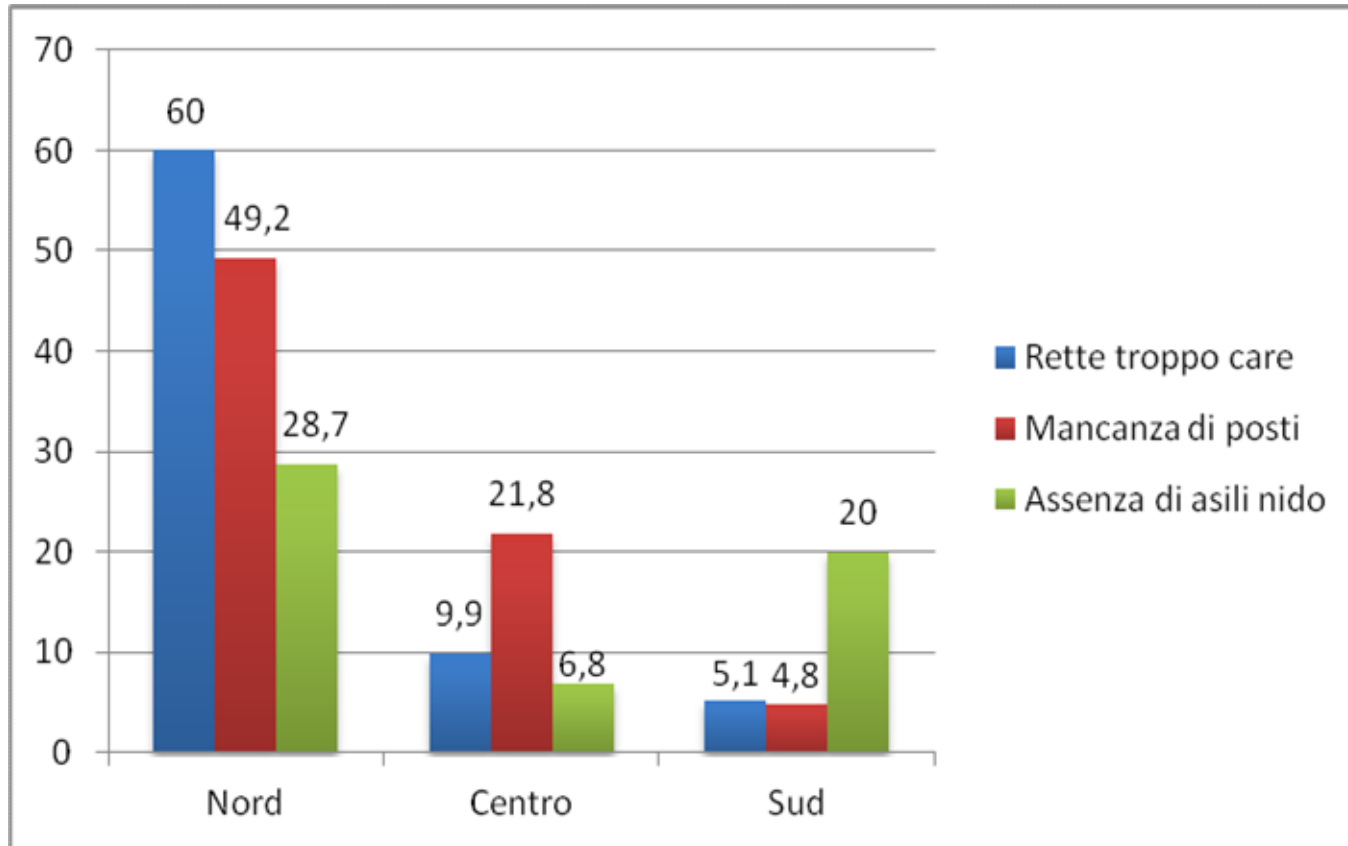
# Politiche di conciliazione: servizi di cura per i bambini

Copertura di asili nido in Italia per ripartizione geografica (su popolazione 0-2 anni) (dati di Monitoraggio del Dipartimento per le Politiche della Famiglia)



# Politiche di conciliazione: Servizi di cura per i bambini

Madri di nati nel 2009/2010 occupate per ripartizione e per motivi per cui il figlio non frequenta l'asilo nido (dati Istat)



## 4. Scarsi aiuti familiari

- In tutti i paesi sviluppati se si **somma lavoro remunerato e lavoro domestico** uomini e donne lavorano lo **stesso numero di ore**
- Solo in **Italia** le **donne lavorano un'ora al giorno** in più degli uomini. Il divario cresce se ci sono figli
- In media il **76%** del tempo dedicato al **lavoro familiare** è sulle spalle delle **donne** (era l'85% nel 1988 e il 78% nel 2002)
- Oggi ancora il **40%** dei **padri** dedica **zero ore** alla cura dei **figli** e il 27% non contribuisce al lavoro domestico

# 5. Modelli organizzativi delle imprese

Ruolo delle imprese nel trovare strumenti di conciliazione:

- telelavoro
- banca delle ore
- orario flessibile
- flessibilità dei turni
- servizi salva-tempo
- convenzioni con strutture di cura per figli minori o anziani non autosufficienti o nidi di impresa

Scarsa diffusione e “freddezza”: le imprese non si sentono responsabili nelle tematiche della conciliazione

# Modelli organizzativi delle imprese

## Il modello presenzialista:

*"Prevale il modello presenzialista: è bravo chi sta al lavoro fino a tardi, chi fa straordinario, chi si ferma alla sera, chi lavora al sabato mattina. Il modello è proprio questo: cioè si deve stare tanto perché se stai lì questo vuol dire che ti importa molto dell'impresa, è un indice di attaccamento. Questa enfasi sul tempo invece che sui risultati scoraggia le donne e diventa un alibi per gli uomini. Agli uomini fa comodo lavorare tanto per sottrarsi a quello che c'è da fare a casa" [focus group, RSU di un'impresa del settore trasporti]*

# Modelli organizzativi delle imprese

## Il modello presenzialista:

*"È poi a livello di stipendio che si vedono le differenze. Conta tantissimo la possibilità di fermarsi in azienda oltre l'orario e in modo costante, e questo aspetto incide anche sullo stipendio, sia per lo straordinario pagato sia perché più stai al lavoro più sali e avrai un salario maggiore" [focus group, RSU del settore assicurativo]*



# Modelli organizzativi delle imprese

## *Women helping women?*

Nelle imprese piemontesi con più di 100 lavoratori scarso effetto su assunzioni, qualche effetto positivo su carriere

*"Inoltre le donne che arrivano diventano spesso le caricature degli uomini. Le donne che crescono e continuano a fare le donne sono quelle che riescono davvero"* [focus group, RSU di un'impresa del settore delle telecomunicazioni]

# Occupazione femminile e crescita

L'occupazione femminile rappresenta un fattore produttivo che può contribuire alla crescita e allo sviluppo economico

- contribuisce direttamente aumentando il PIL tramite più ore lavorate e maggiore produttività. Le donne nel mercato del lavoro anche offrono nuovi talenti, competenze e stili di lavoro diversi e complementari (gruppi di lavoro misti sono più produttivi dei gruppi solo di maschi o solo di donne).
- contribuisce indirettamente facendo crescere la domanda di servizi (lavori domestici, servizi sociali), di alcuni consumi (cibi pronti, lavanderie) e agendo quindi da volano per occupazione addizionale

# Occupazione femminile e crescita

- Un aumento della partecipazione femminile fino a raggiungere la soglia del 60% di donne occupate (obiettivo di Lisbona 2010) produrrebbe in Italia un incremento del PIL del 7% (Banca d'Italia)
- Un aumento dell'occupazione femminile che raggiunga quella maschile potrebbe generare incrementi del PIL del 22% in Italia (Goldman Sachs)