

# Uguaglianza di genere: Aspetti economici

---

Paola Profeta, Università Bocconi

14 Novembre 2020

# Indice

---

- Lo scenario
- Cosa determina i differenziali di genere
  - Istruzione
  - Maternità. Il ruolo dei padri
  - Le imprese
  - La cultura
  - La storia
  - Tratti socio-psicologici
  - Le politiche pubbliche
- Lo smart-working
- Donne, lavoro e Covid-19

# Lo scenario globale: I differenziali di genere

---

## Global Gender Gap. World Economic Forum 2020

- Partecipazione e opportunità economiche
- Istruzione
- Salute e sopravvivenza
- Empowerment politico



Nessun paese del mondo ha raggiunto l'uguaglianza di genere

- I paesi che si classificano meglio —Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia —hanno chiuso oltre l'80% del gender gap
- I paesi più indietro —Yemen—hanno chiuso meno della metà del gender gap
- Italia: posizione 76 su 153 paesi, 117 per risultati economici

# Performance globale

---

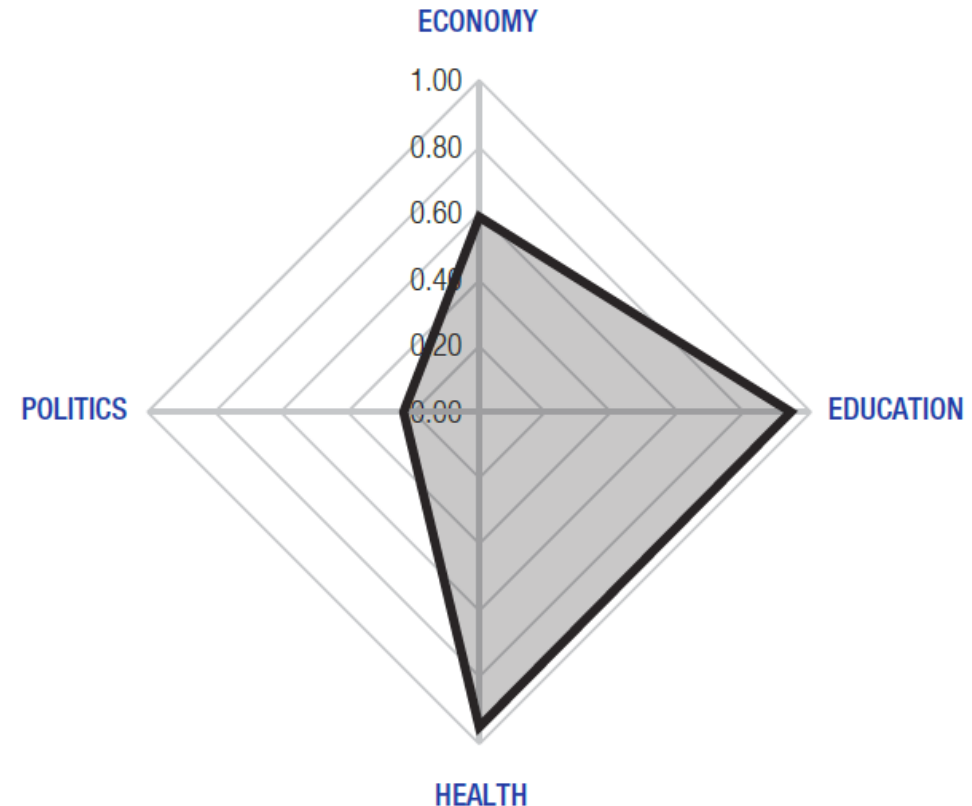
Nel mondo *globalmente* si è chiuso:

97% del gap in salute

96% del gap in istruzione

Solo il 58% del gap in risultati economici

Solo il 25% del gap in risultati politici



sample average (0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Fonte. World Economic Forum, 2020



# Performance paesi europei

---

- Tendenza al miglioramento, ma al tasso attuale di progresso ci vorranno ancora più di 60 anni per raggiungere l'uguaglianza nei paesi europei
- *Call of action*

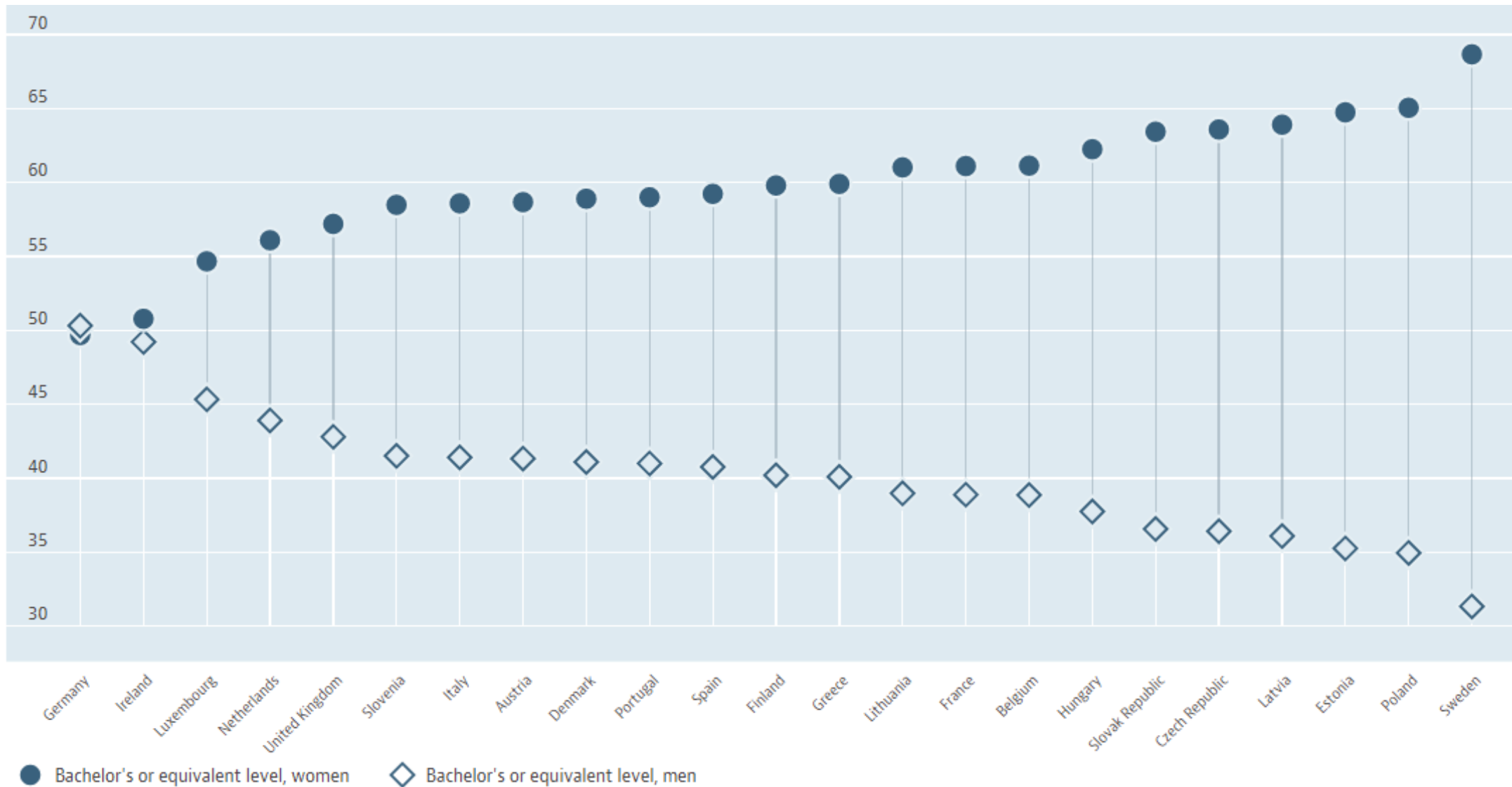
WESTERN EUROPE		
Country	Overall rank	Overall score
Iceland	1	0.858
Norway	2	0.835
Sweden	3	0.822
Finland	4	0.821
Ireland	9	0.796
France	12	0.779
Denmark	13	0.778
Germany	14	0.776
United Kingdom	15	0.774
Switzerland	20	0.755
Netherlands	27	0.747
Spain	29	0.746
Belgium	32	0.738
Portugal	37	0.732
Austria	53	0.718
Luxembourg	61	0.712
Italy	70	0.706
Greece	78	0.696
Malta	91	0.686
Cyprus	92	0.684

# L'uguaglianza di genere: Valore economico

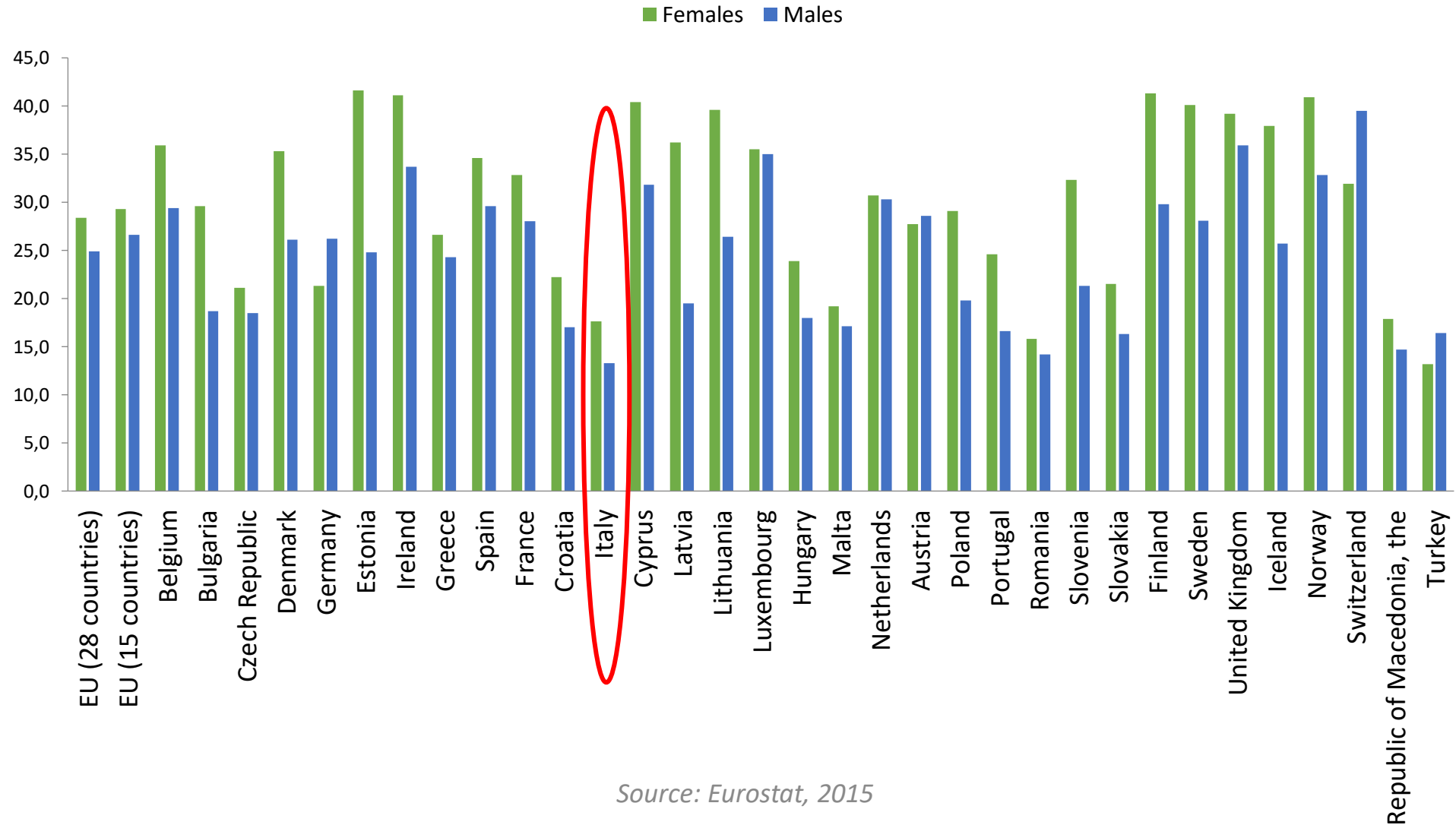
---

- L'uguaglianza di genere non è solo un diritto, ma un buon investimento
  - Si collega a crescita economica e sviluppo
  - Riduce inefficienze
- Le donne sono un valore positivo per l'economia, il business, la crescita
  - Sono più istruite degli uomini
  - *Womenomics*
- Circolo virtuoso
  - Lavoro femminile, crescita e sviluppo sono collegati
  - Il lavoro femminile fa aumentare il PIL
  - La partecipazione delle donne al mercato del lavoro aumenta la fertilità e il benessere

# Istruzione: Le donne si laureano più degli uomini



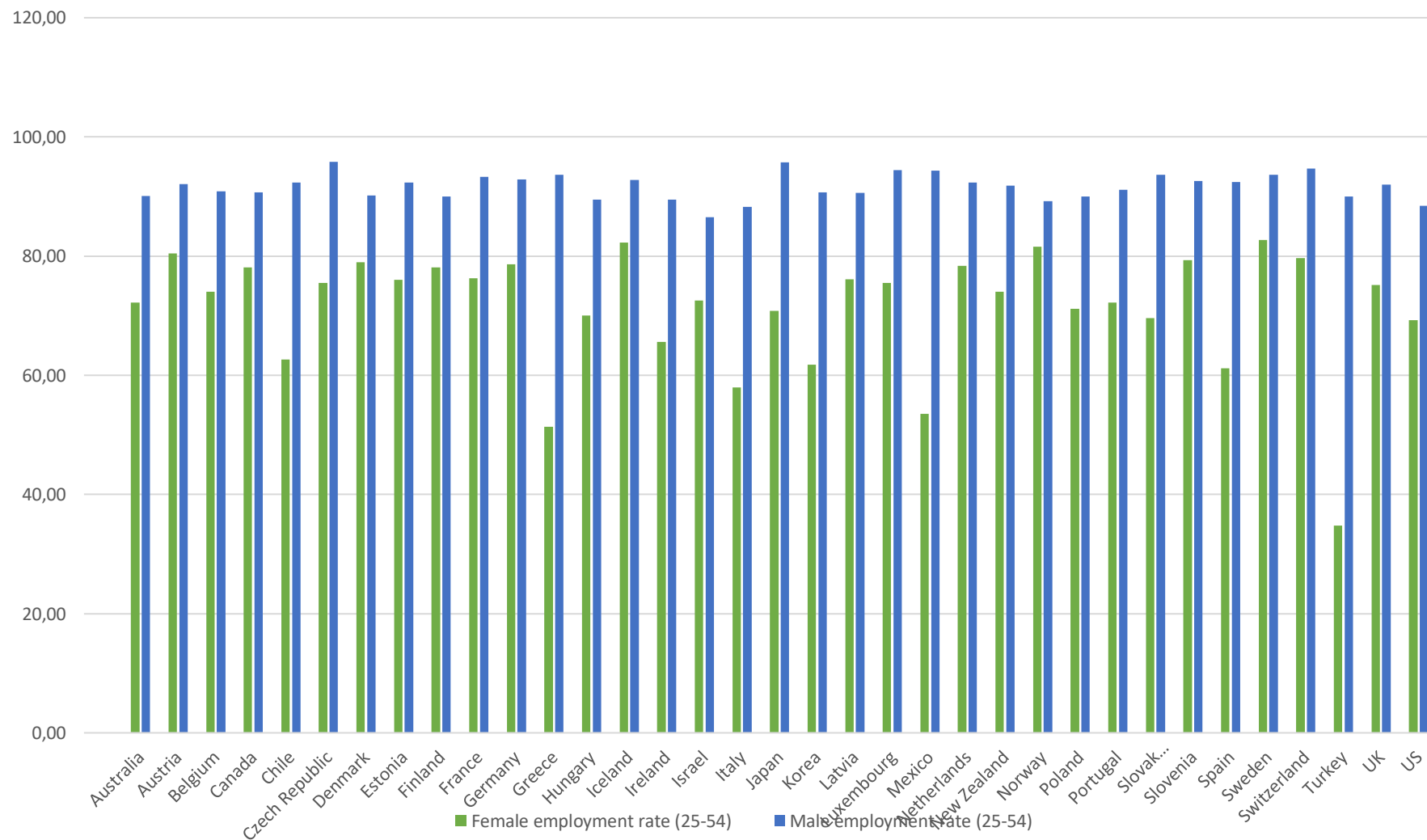
# Istruzione: percentuale di laureati /e, EU



Source: Eurostat, 2015



# Tassi di occupazione maschili e femminili

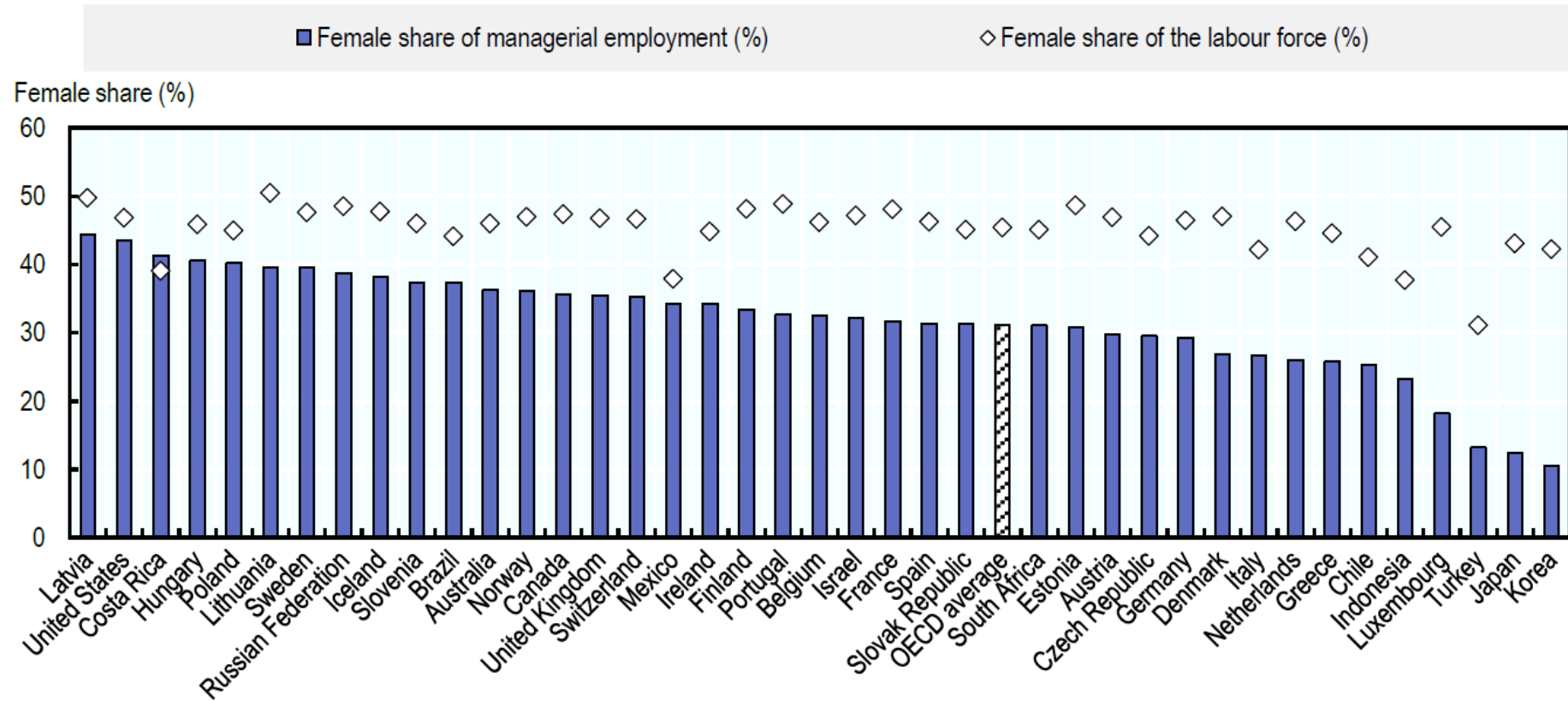


Lisbon target 2010:  
60%

Europe 2020: 75%

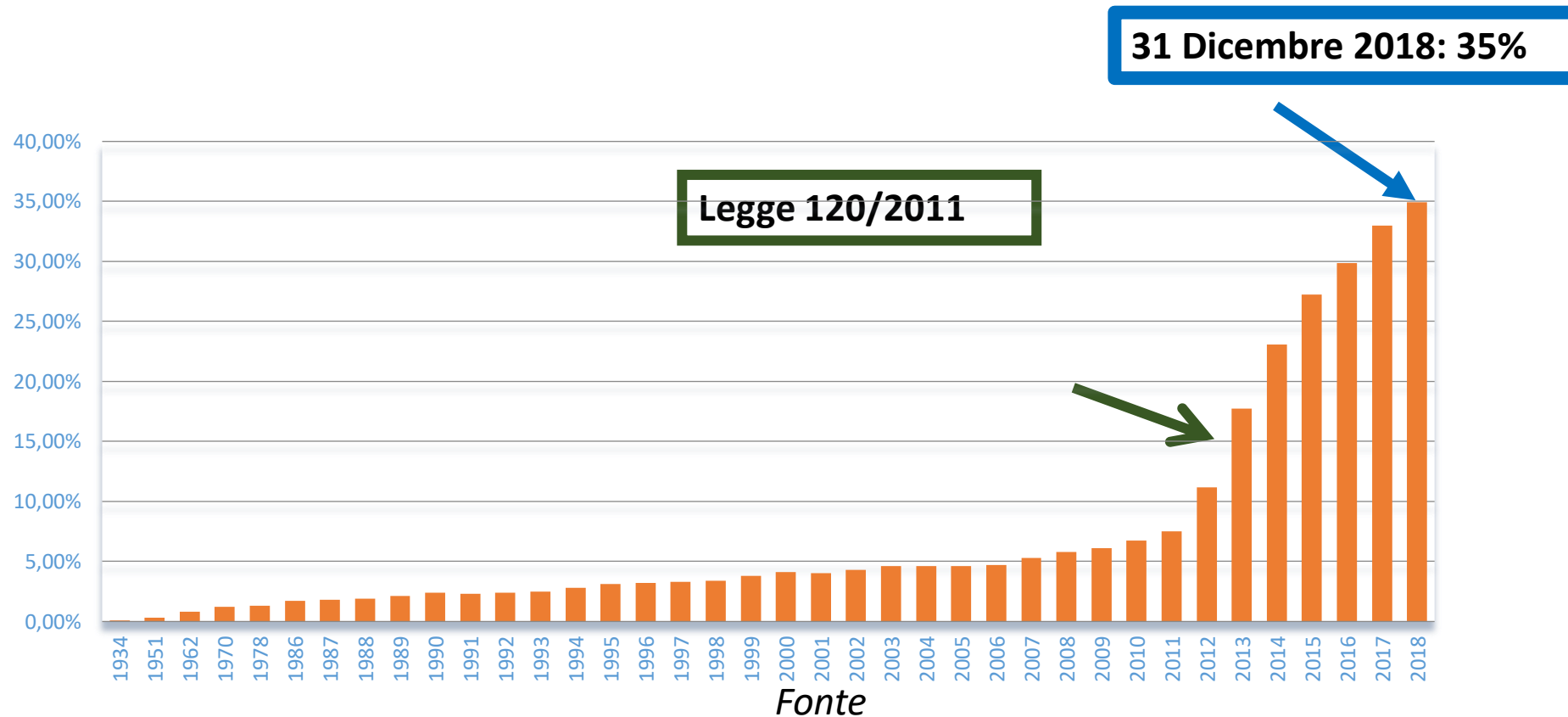
Elevata eterogeneità  
in Italia:  
Al Sud 33% tasso di  
occupazione  
femminile

# Il soffitto di vetro (glass ceiling)



OECD, Report on the implementation of the OECD gender recommendations, 2017

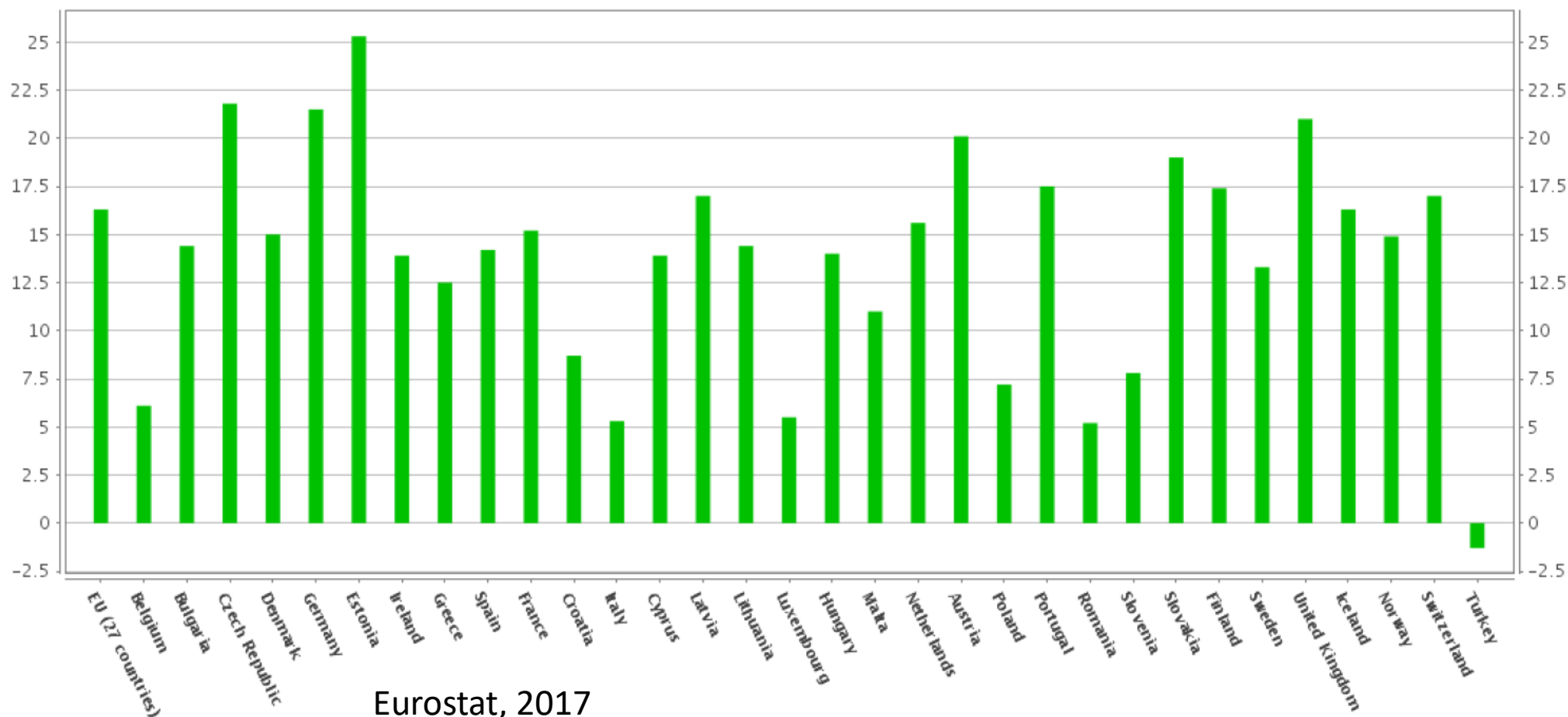
# Le donne nei CDA delle società quotate in Italia (1934-oggi). Le quote di genere



From 1934 to 1998: Gamba, M. & Goldstein, A. (2009). *The gender dimension of business élites: Italian women directors since 1934*, *Journal of Modern Italian Studies*, 14(2), 199-225. From 1998: Authors' elaboration on Consob

# I differenziali salariali di genere (pay gap)

Gender pay gap in unadjusted form  
% of average gross hourly earnings of men



Eurostat, 2017

L'Italia ha differenziali salariali di genere bassi?

NO!  
ATTENZIONE al problema della selezione: in Italia poche donne lavorano e il pay gap si calcola solo su chi lavora! Va aggiustato....

# Elementi «deboli» sul mercato del lavoro

---

- Donne nel part-time (spesso involontario)
- Donne nel lavoro precario
  
- Le differenze di genere sul mercato del lavoro si trasformano in differenziali pensionistici di genere in età anziana

Cosa determina i differenziali di genere

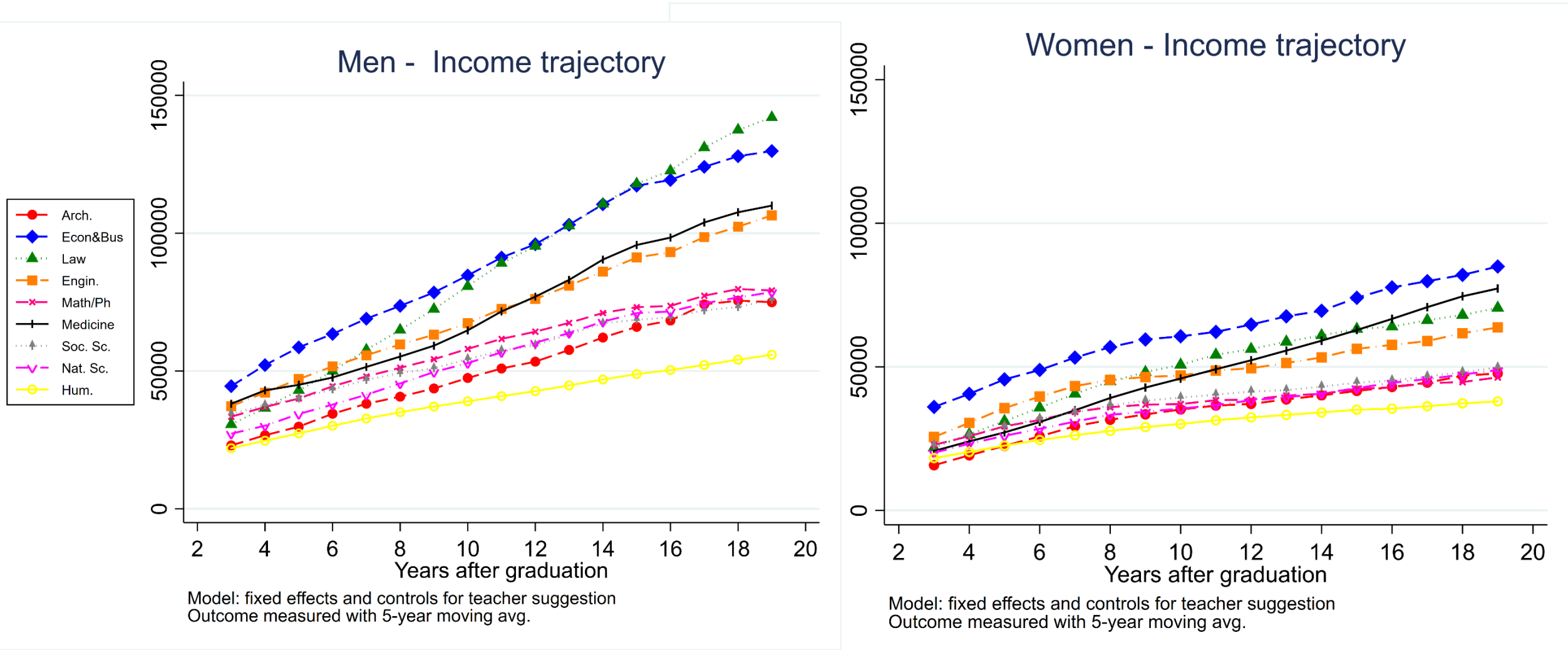
---

# Cosa determina i differenziali di genere? /1

---

- Istruzione/ training
  - Ma le donne sono più istruite degli uomini
  - Il problema delle discipline: le donne si laureano in discipline con minori rendimenti sul mercato del lavoro.
  - Le materie STEM

# Campi di studio e traiettorie di reddito





# Cosa determina i differenziali di genere? /2

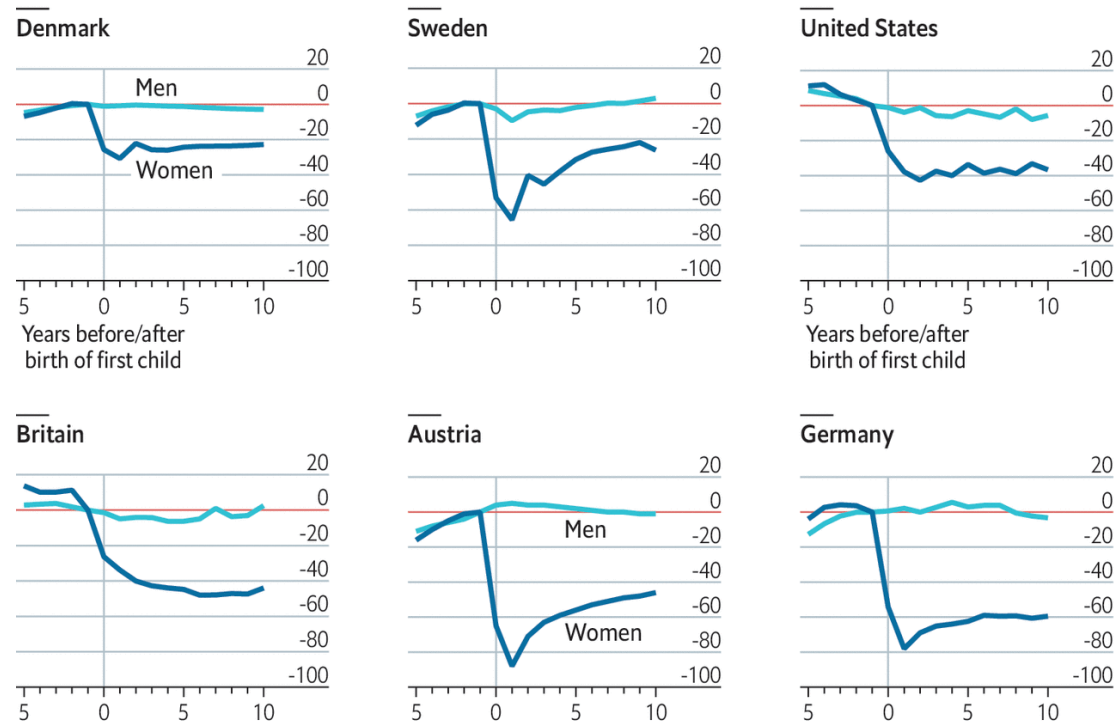
- Maternità

Le donne con figli lavorano meno di quelle senza figli (*child penalty*) in tutti i paesi

*Kleven et al. 2019*

## Labour costs

Earnings relative to pre-child earnings, 2015 or latest %



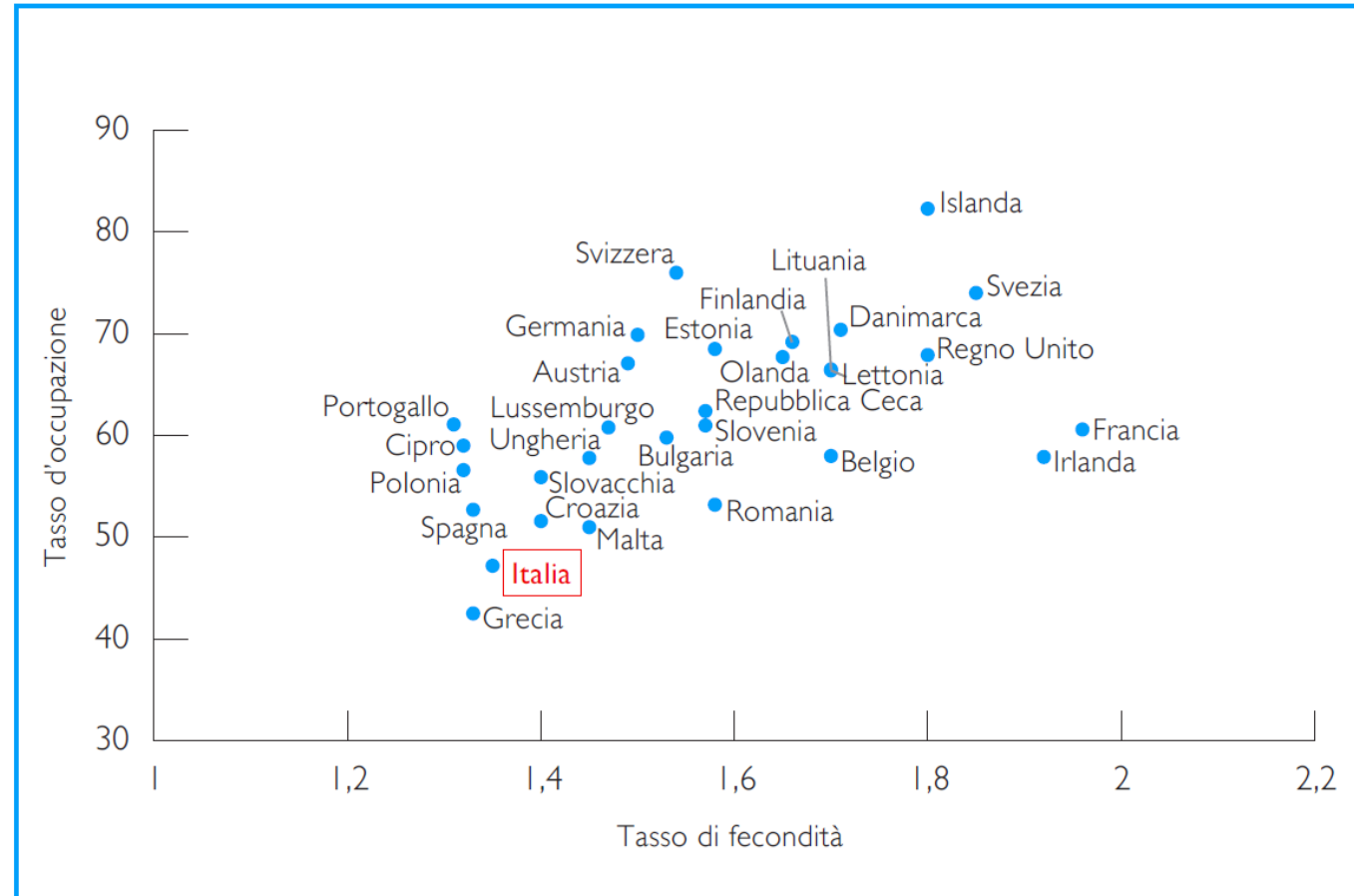
Source: "Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations", 2019, by H. Kleven, C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer and J. Zweimüller

The Economist

# Fecondità e Occupazione femminile

Ma la fecondità e l'occupazione femminile sono correlate positivamente. Il *trade-off* è un falso mito!

Anche in Italia: La fecondità è più alta al Nord che al Sud



# Il ruolo dei padri

---

- Fanelli and Profeta (2019)

[http://www.dondena.unibocconi.it/wps/wcm/connect/cdr/centro\\_dondena/home/working+papers/wp\\_131](http://www.dondena.unibocconi.it/wps/wcm/connect/cdr/centro_dondena/home/working+papers/wp_131)

*From the abstract: We show that a higher fathers' involvement in the family increases the subsequent likelihood that the mother has a second child and works full-time. Men's fertility and work decisions are instead unrelated to mothers' housework and childcare. We also show that fathers' involvement in **housework** plays a more important role than involvement in childcare.*

# Cosa determina i differenziali di genere? /3

---

- Il lato della domanda di lavoro (le imprese)
  - I processi di selezione e promozione non sono neutrali rispetto al genere. Esempi (famoso esempio della selezione per le orchestre in US *Goldin and Rouse, 2000*)
  - Discriminazione statistica:
    - Le imprese si aspettano che le donne dedicheranno più tempo al lavoro domestico e lavoro di cura. Queste aspettative sono basate sull'evidenza empirica (questo è quello che succede!) Quindi per max profitti, penalizzano le donne nelle assunzioni e promozioni. A quel punto nella famiglia diventa conveniente puntare sulla carriera del marito (ha più possibilità di guadagno e di promozioni) e così le aspettative iniziali si realizzano.....



**Il processo di selezione non è neutrale rispetto al genere**

# Cosa determina i differenziali di genere? /4

---

- Cultura

- Individuale

- Familiare: La divisione del lavoro a casa.

- Il lavoro NON PAGATO in media nel mondo:

- 4.5 ore al giorno per le donne, 2.2 per gli uomini

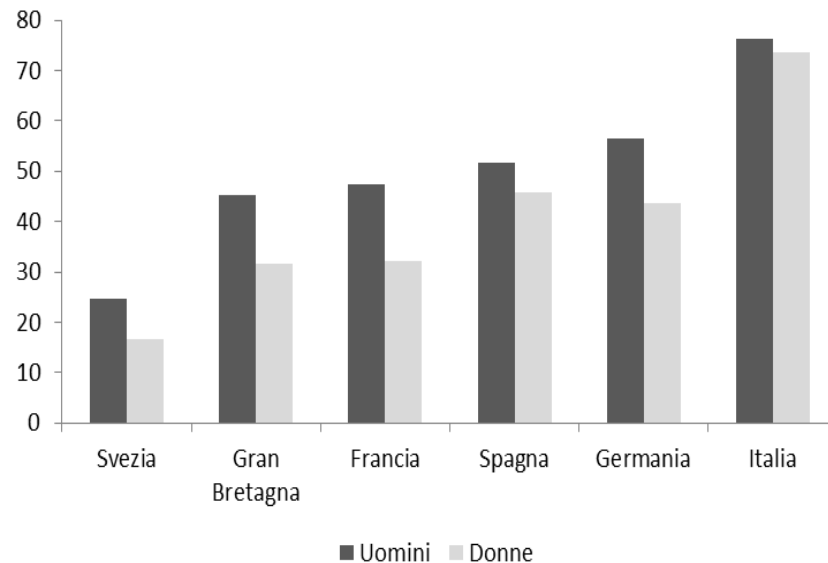
- Aziendale: le imprese preferiscono assumere e promuovere uomini



# La cultura individuale: *Dati World Value Survey*

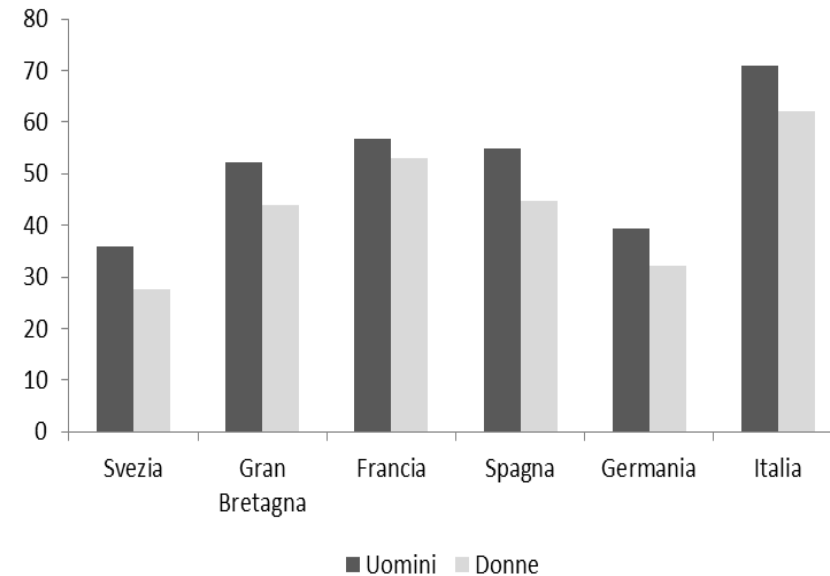


Gli stereotipi



Un bambino in età prescolare soffre se la mamma lavora (% accordo)

Fonte: Del Boca, Mencarini, Pasqua.



Un lavoro va bene ma quello che le donne vogliono veramente è una famiglia e dei figli (% accordo)



# Cosa determina i differenziali di genere? /5

---

## LA STORIA

L'organizzazione del lavoro nell'economia pre-industriale (*plough versus shift agriculture Alesina, Giuliano, Nunn 2013*)



L'organizzazione della famiglia (grado di indipendenza, egalitarismo....)



La data di introduzione del suffragio femminile





# Cosa determina i differenziali di genere? /6

---

## Differenze socio-psicologiche

- Le donne sono più avverse al rischio
- Le donne sono meno competitive
- Le donne negoziano meno
- Le donne sono più altruiste
- Le donne guardano al lungo-periodo

## Differenze attenuate dall'esperienza (learning)

- Conseguenze
  - Glass ceiling accentuato
  - Stile di leadership più democratico e orientato alle relazioni personali
  - Necessità di role models
- Domanda aperta: *nature or nurture?* Probabilmente entrambe

*Bertrand (2011)*

# Cosa determina i differenziali di genere? / Le politiche pubbliche

---



**Congedi di paternità**



**Congedi di maternità**



**Congedi parentali**



**Politiche fiscali (deduzioni)**



**Child care**



**Il sistema pensionistico**

# Lo «smart-working»

---

- Nuova forma di organizzazione del lavoro basata sulla flessibilità di LUOGO e TEMPO di lavoro
- Regolata dalla legge 81/2017
  - In tempi normali: i lavoratori si accordano con il supervisore per un periodo definito (1 giorno alla settimana) per lavorare fuori dalla sede di lavoro (a casa, ma non solo e anche potendo cambiare luogo) e con tempi personalizzati e flessibili
  - Diverso dal telelavoro
  - Utilizza la tecnologia
- Emergenza Covid: accelerazione massiccia, totale e non pianificata

# Flessibilità

---

- Secondo la Sixth European Survey on Working Conditions della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound, 2017), i lavoratori apprezzano il controllo e la libertà di DOVE e QUANDO lavorare senza il controllo stretto del supervisore
    - Più del 20% è disposto a cambiare lavoro per orari più flessibili e libertà di quando iniziare e finire e quando avere delle pause
    - Soprattutto il millennials
  - Vantaggi: riduzione del commuting cost, riduzione dei costi aziendali (spazi soprattutto)
  - Rischi: over-working, isolamento, produttività (da studiare)
  - Verso il lavoro basato sul RISULTATO e non sulla PRESENZA FISICA e sulla presenza in ORE PRECISE
  - Per le donne?
- E' the *"last chapter of the grand gender convergence"* (Goldin, 2014)

# Studio sullo smart-working

---

*M. Angelici, P. Profeta «Smart-working: Work flexibility without constraints.*  
[http://www.dondena.unibocconi.it/wps/wcm/connect/cdr/centro\\_dondena/home/working+papers/wp\\_137](http://www.dondena.unibocconi.it/wps/wcm/connect/cdr/centro_dondena/home/working+papers/wp_137)

- Esperimento randomizzato sui lavoratori di una grande impresa italiana, seguiti per 9 mesi. I lavoratori sono stati divisi in modo casuale in:
  - gruppo di trattamento ha potuto lavorare «smart» per 1 giorno a settimana
  - gruppo di controllo ha continuato a lavorare tradizionalmente
- I risultati dal confronto tra gruppo di trattamento e di controllo:
  - Lo SW ha aumentato la produttività (+ 40%) . Riduzione dei giorni di assenza: 19%
  - Ha migliorato il benessere (+29% soddisfazione con la vita in generale)
  - Ha migliorato il work-life balance: Gli uomini in *smart-working* dedicano più tempo al lavoro domestico e al lavoro di cura (+50%)

# Donne e Lavoro in tempi di COVID-19 /1

---

- Le donne sono soggetti più vulnerabili sul mercato del lavoro, quindi più a rischio durante i periodi di crisi
- She-cession
  - Le donne sono più occupate nei servizi, fortemente colpiti dalla pandemia
  - Effetti diversi rispetto alla crisi del 2008

# Donne e Lavoro in tempi di COVID-19 / Famiglia

---

- La divisione del lavoro domestico e del lavoro di cura in Italia è molto sbilanciata: 75% delle donne si occupa del lavoro domestico e cura da sola
- La chiusura delle scuole e il lockdown hanno aumentato il lavoro domestico e di cura
  - Aggravato dal distanziamento fisico dei nonni (l'Italia è il Paese con la % più alta d'Europa di nonni che accudiscono i nipoti)
- L'aumento di lavoro è ricaduto soprattutto sulle donne (Del Boca et al., 2020)
  - Anche nelle coppie in cui entrambi i partner hanno lavorato a distanza, il 65% delle donne ha aumentato il proprio lavoro domestico contro il 40% degli uomini.
  - Meno sbilanciato il lavoro di cura dei figli: il 77% delle donne ha aumentato il lavoro di cura dei figli contro il 60% degli uomini.



[Gender Equality and Public Policy.](#) *Measuring Progress in Europe.*

Cambridge University Press, 2020

In italiano, Egea 2021