

**La partecipazione delle donne alla vita
economica e il loro contributo alla
crescita del Paese**

**Alessandra Casarico e Paola Profeta
Università Bocconi**

Banca d'Italia, Milano

23 Novembre 2011

Il nostro percorso

- I differenziali di genere: Una fotografia
- Le ragioni dei differenziali
 - Maternità
- Perché più donne occupate e più donne ai vertici: No allo spreco di talenti
- Quali misure?

I differenziali di genere: Una fotografia

- Occupazione, remunerazioni e carriere
- Istruzione
- Salute e sopravvivenza
- **Politica**



Global gender Gap index (*World Economic Forum*): Italia al 74° posto (su 134 paesi) (Stabile). Al 90° posto per opportunità economiche (Era al 97°).

Perché? Economia e politica snodi cruciali

Le donne e l'occupazione

Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) (donne occupate/totale donne)

Target di Lisbona: 60%

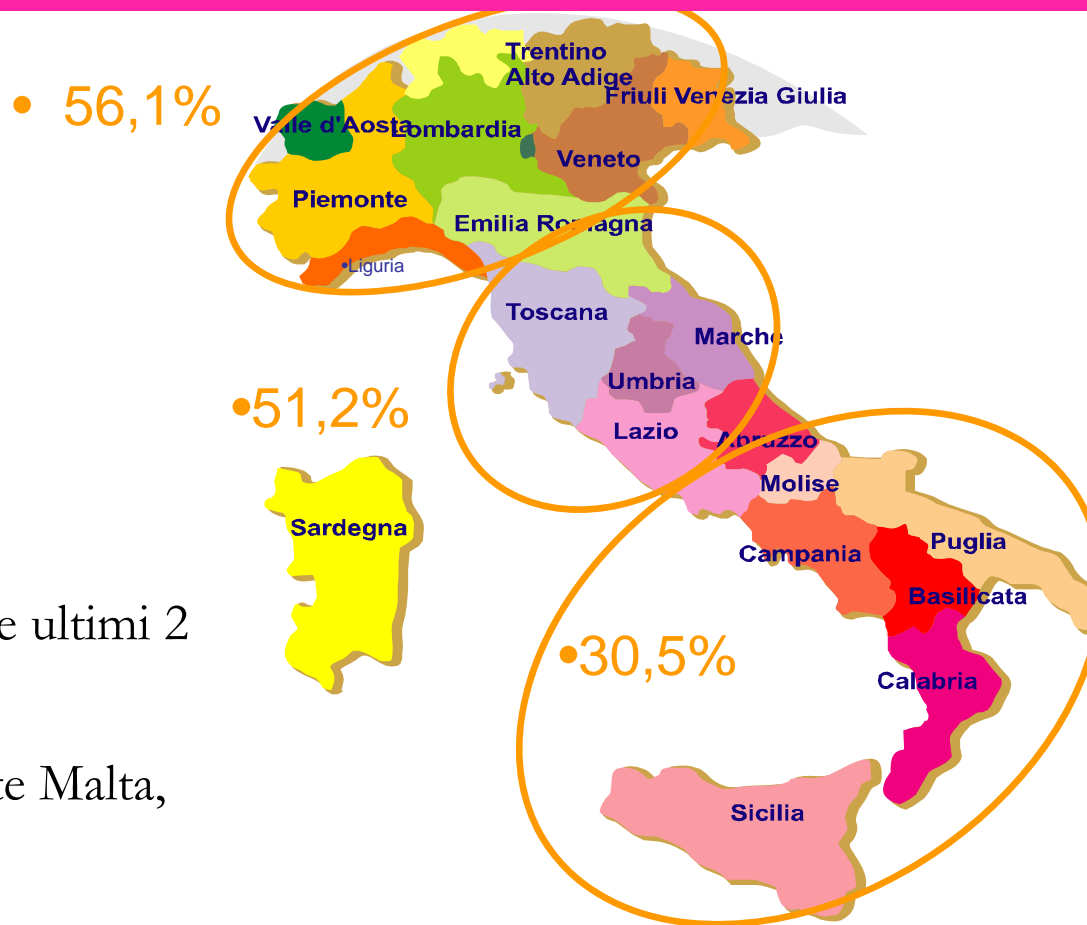
Media Italia: 46,1%

Nel 2000: 39,6%

Trend in crescita (a parte ultimi 2
anni: riduzione)

Ultimi in Europa (a parte Malta,
stabilmente)

Fonte: Istat, Rapporto Annuale 2011



Le donne e l'istruzione

15,96% donne
13,37% uomini

Laureati in Italia (25-64):

D 15,7%, U 13%

Laureati in Italia (30-34)

D 24,2%, U 15,5%

Il sorpasso si è accentuato negli ultimi anni

1950: solo il 25% dei

laureati era donna;

2000: più del 55%;

2009: il 60%.

Meglio di UK e US!



... Ma le donne non sono valorizzate

- E' importante istruirsi per lavorare, ma perfino molte laureate non lavorano
 - Tasso di occupazione delle laureate è 71,7% contro una media europea del 79,1%.
- Guadagnano meno degli uomini, anche a parità di lavoro
 - Differenziale salariale di genere: 9%
 - Basso se confrontato con altri Paesi Europei ma la spiegazione è la forte selezione positiva che esiste nel mercato del lavoro in Italia (tasso di occupazione delle donne con bassi titoli di studio è 28,3%).

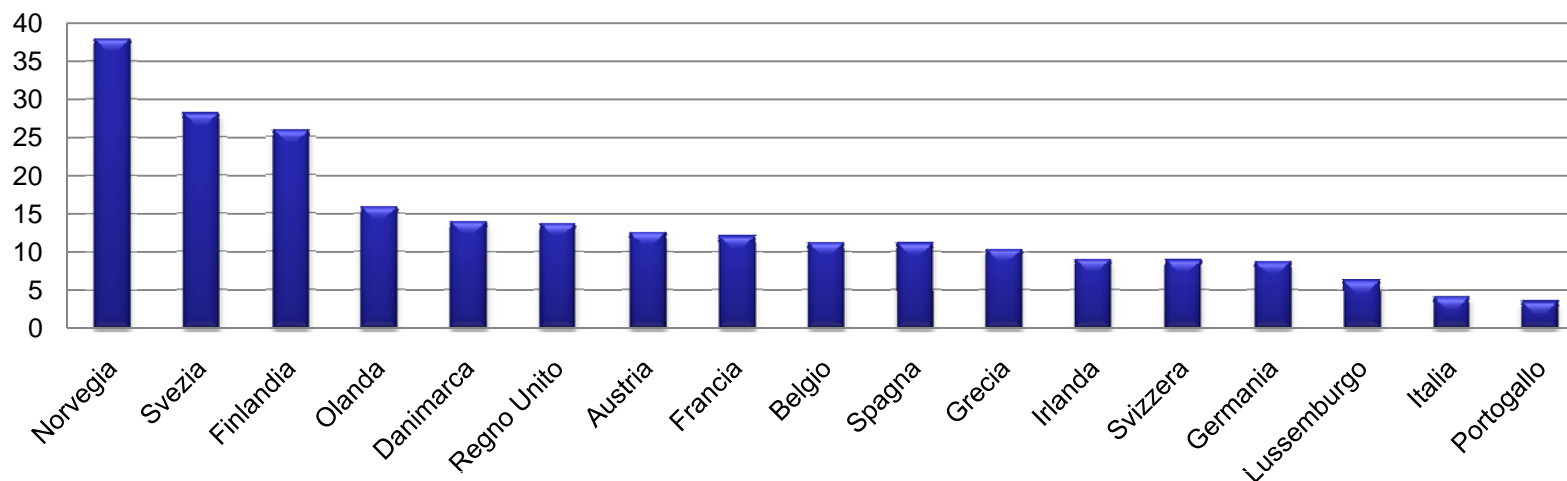
... Ma le donne non sono valorizzate

- Hanno lavori di qualità inferiore
 - Maggiore diffusione lavoro temporaneo (14,3% contro 9,3% per uomini. In aumento)
 - Alta incidenza del part-time involontario
- Poche raggiungono i vertici: il *glass ceiling*

—————→ L'attesa continua....

L'attesa ai vertici delle imprese

Donne nei CdA

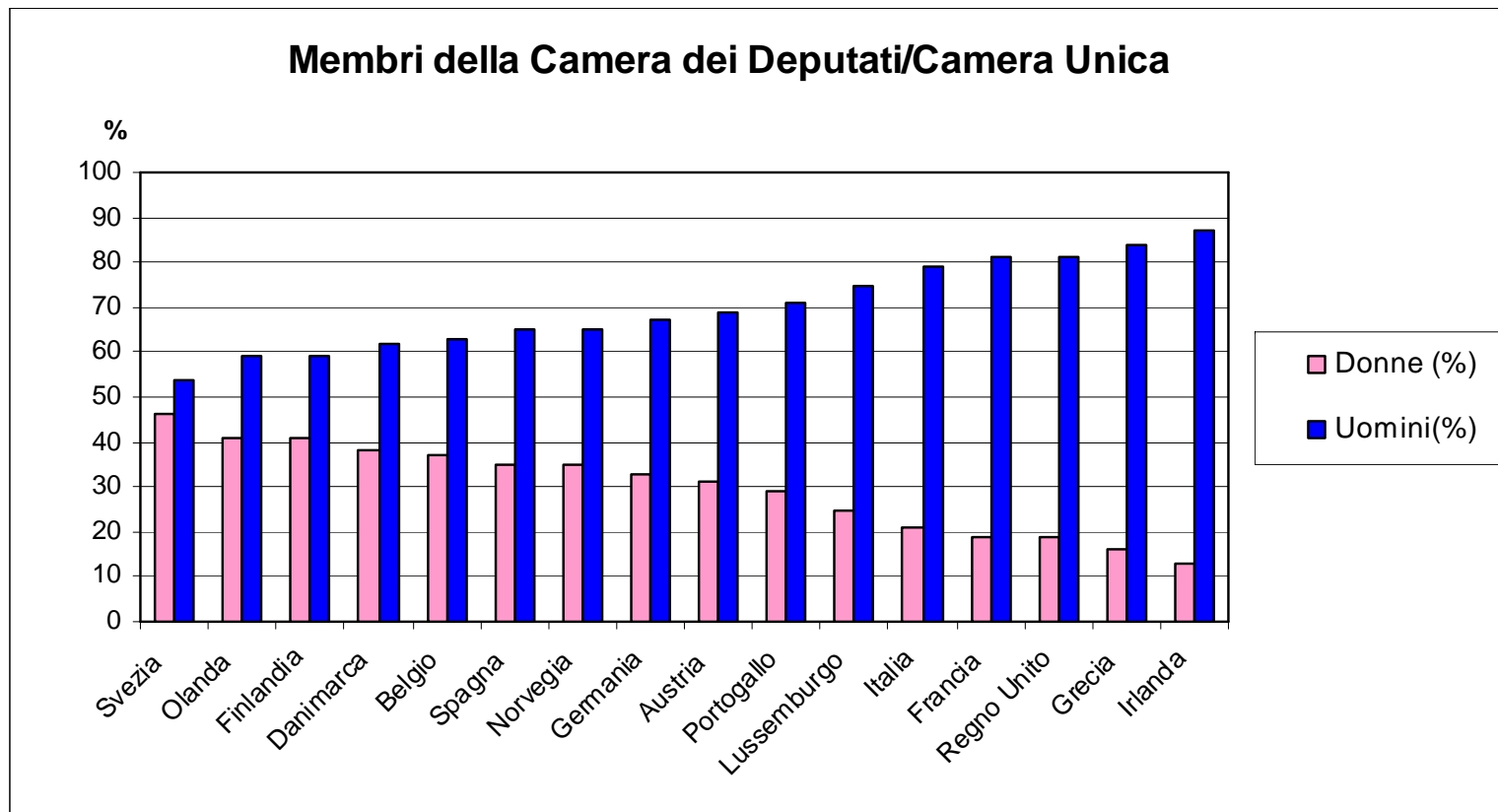


Fonte: European Professional Women's Network, Fourth Bi-annual EuropeanPWN Board Women Monitor 2010

Italia sempre tra gli ultimi posti delle classifiche (STABILE). Nostri studi mostrano che:

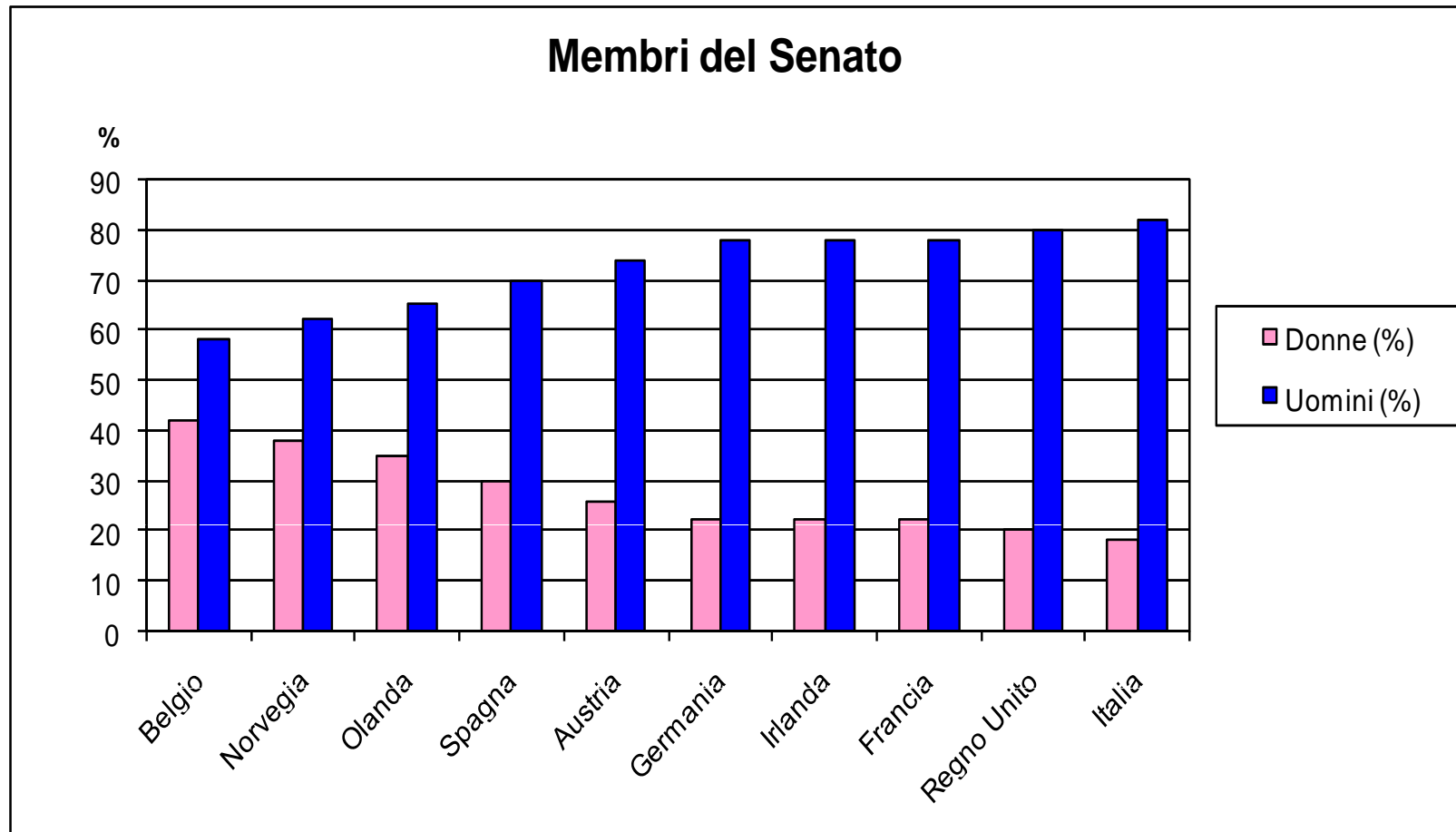
- Nel 1913 nelle 200 maggiori imprese le donne al vertice erano 8, nel 1982 erano 11
- Fanno sempre parte di famiglie imprenditoriali: anche oggi (qualche spazio in più per gli uomini non familiari)

L'attesa ai vertici della politica (1)



Fonte: European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making

L'attesa ai vertici della politica (2)



Fonte: European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making

Le ragioni

- Stiamo osservando solo il risultato di preferenze individuali o esiste davvero un'attesa?
 - Il 25% delle donne italiane si dichiara insoddisfatto della divisione del lavoro nella coppia
 - Il 67% delle madri che smette di lavorare alla nascita di un figlio tornerebbe volentieri al lavoro
- Il contesto occupazionale, culturale e familiare può influenzare le preferenze?



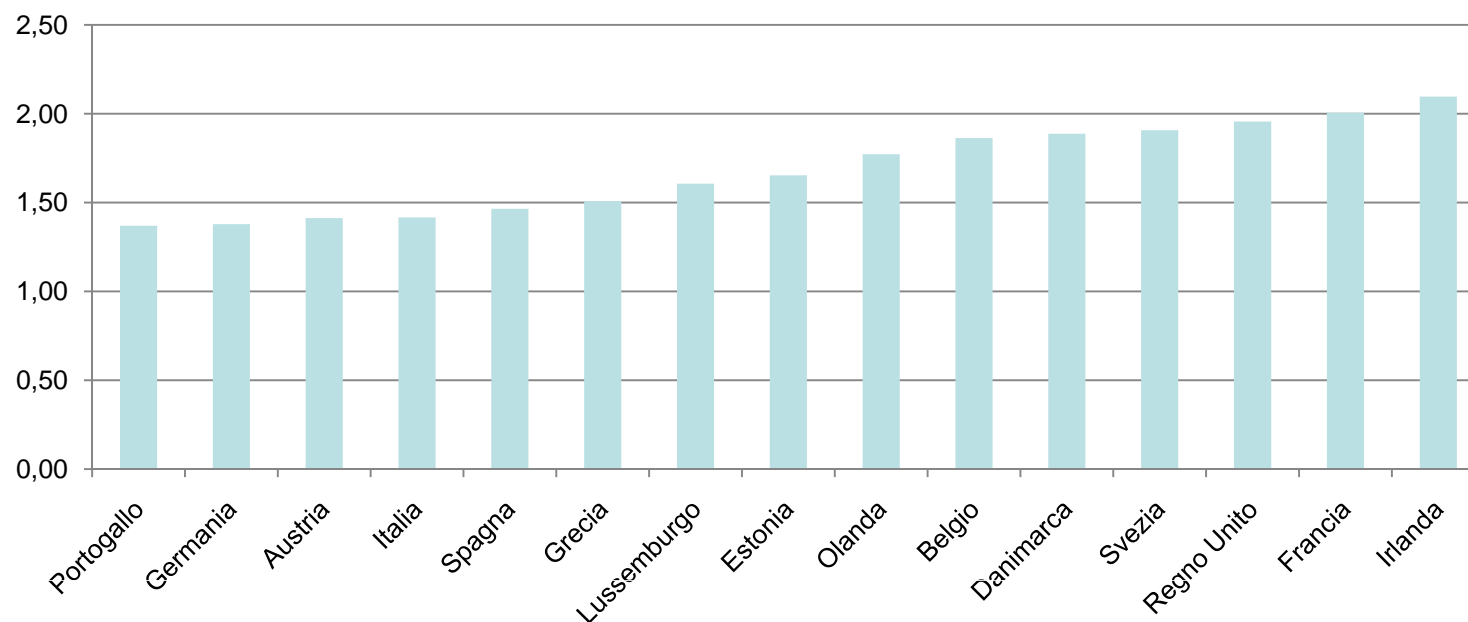
Ragioniamo sulle cause

Il ruolo cruciale della maternità

- Le mamme fanno fatica a conciliare carichi familiari (che ricadono per lo più su di loro -vedremo) e lavoro sul mercato.
- Le mamme lavorano meno delle altre donne
 - Tassi di occupazione donne 20-49 anni (Eurostat):
 - senza figli 65.2%
 - 1 figlio 58.4%
 - 2 figli 53.2%
 - 3 o più figli 39.2%
- Fanno meno carriera
 - solo l'8% delle impiegate mamme è dirigente o simili
- Il 15,1% delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la nascita di un figlio. In parte anche negli altri Paesi. Ma in Italia il tasso di occupazione delle madri non aumenta all'aumentare dell'età del bambino. L'uscita è definitiva.

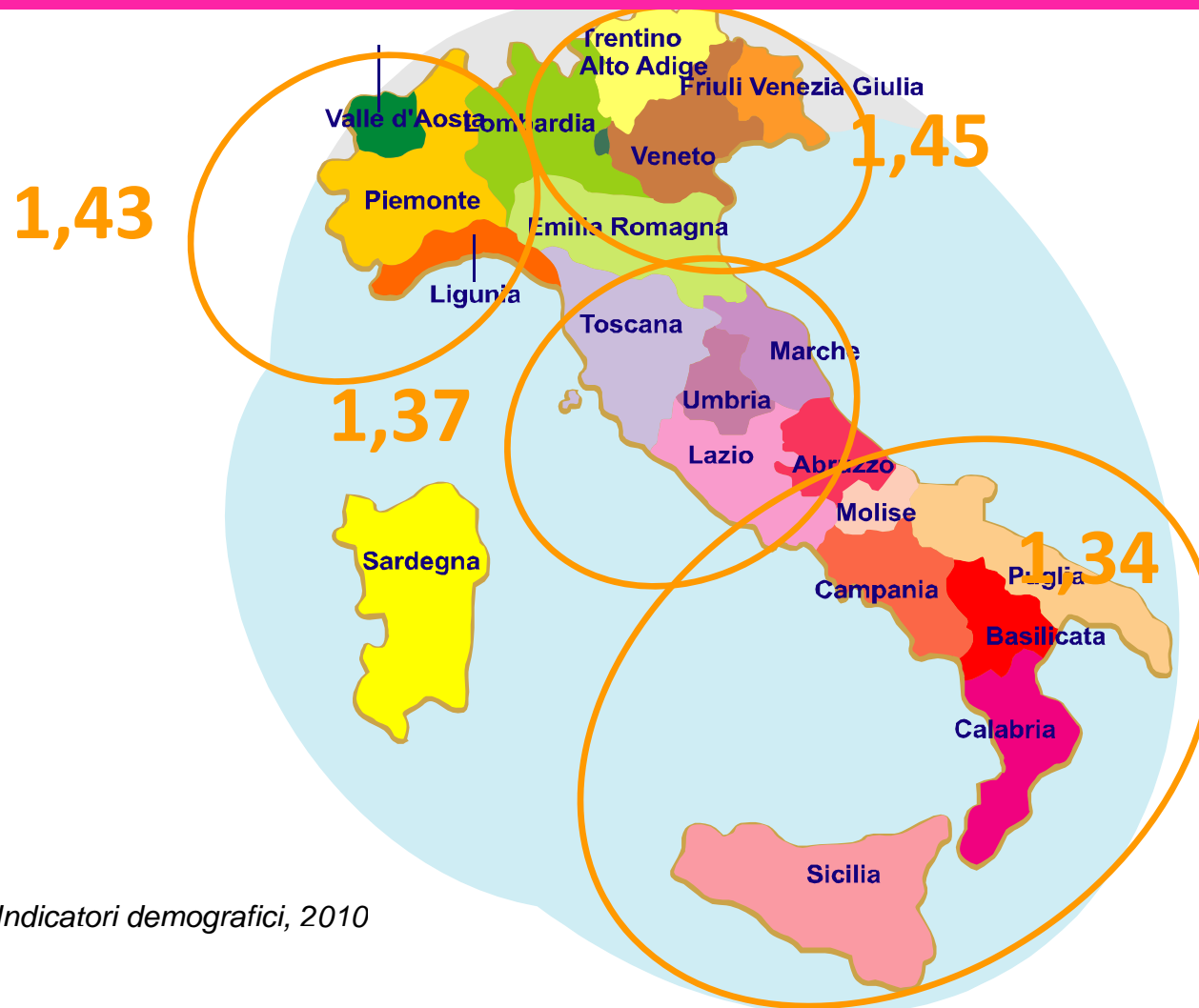
Eppure in Italia nascono pochi bambini

Tassi di fecondità



Fonte: Eurostat 2008

Fecondità in Italia, 2010



Fonte: Istat, Indicatori demografici, 2010

Spiegazioni socio-economiche

La specializzazione produttiva

- Se il lavoro sul mercato richiede forza fisica è naturale che sia l'uomo a svolgerlo:
 - si dice che l'uomo ha un vantaggio comparato per natura/biologico da cui deriva la specializzazione produttiva

Ma:

- Le innovazioni tecnologiche hanno ridotto il vantaggio comparato maschile sul mercato: ci sono meno lavori che richiedono forza fisica
- E' minore anche il vantaggio comparato femminile nel lavoro domestico e di cura

Spiegazioni socio-economiche

La divisione del lavoro nella famiglia

- Le donne investono in istruzione per lavorare di più e meglio, ma anche...
 - per costruire una propria identità
 - per cercare mariti più istruiti
 - per avere maggiore potere decisionale nella famiglia
- Una rivoluzione ancora incompiuta: la divisione del lavoro domestico è ancora marcata
 - Il lavoro in casa è prevalentemente femminile
 - Nelle coppie in cui la donna ha tra i 35 e i 44 anni, le donne lavorano 53 minuti in più degli uomini ogni giorno (lavoro in casa+fuori), 62 minuti in più in presenza di figli

.... La specializzazione nasce da piccoli

- Fin da piccoli (6-17 anni) si impara “cosa deve fare un uomo e cosa spetta a una donna”:
 - Pulire la casa: 35,8% F, 13,7% M
 - Rifarsi il letto: 43,3% F, 22,9% M
 - Piccole riparazioni: 20,8% M, 7,5% F
 - Buttare spazzatura: 38,7% M, 24,2% F

Spiegazioni socio-economiche

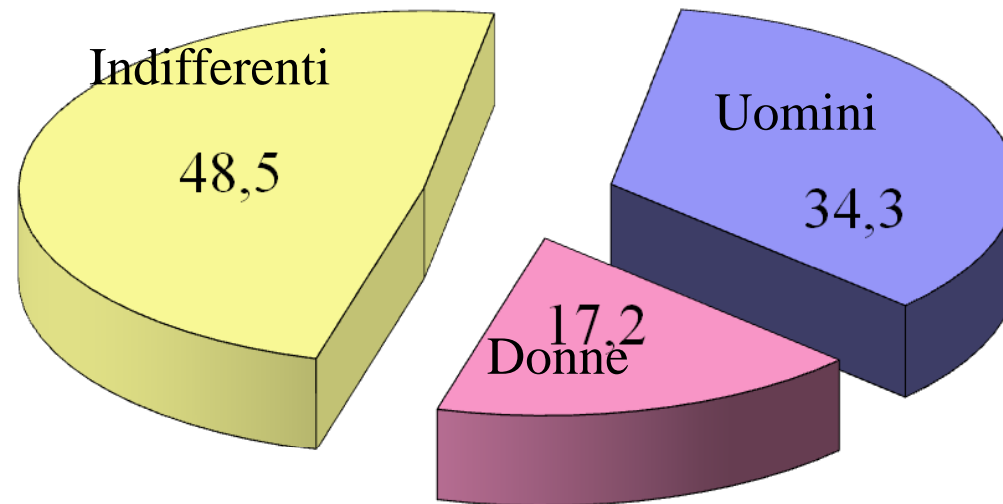
Le aspettative delle imprese

- E' il comportamento delle imprese che genera la differenza di occupazione e di salari tra uomini e donne
 - Le imprese si aspettano che le donne dedicheranno più tempo al lavoro domestico.
 - Quindi le pagano di meno e bloccano le loro carriere.
 - Sarà più conveniente per le donne lavorare a casa e per gli uomini sul mercato e così le aspettative delle imprese si realizzano.

Spiegazioni socio-economiche

La cultura delle imprese

Previsioni di assunzioni per il 2009: per genere



Indagine Excelsior di Unioncamere

Miglioramento negli ultimi anni: Indifferenti erano 41,2 e uomini 41,4.
Ma la cultura è davvero “immodificabile?”

Perché più donne occupate?

- La parità non è solo una questione di diritti
- L'occupazione femminile rappresenta un fattore produttivo che può contribuire alla crescita e allo sviluppo economico di un Paese
 - La ricchezza di un Paese si misura con il PIL, che dipende dal numero di ore lavorate e dalla loro produttività.
 - Il lavoro femminile è una risorsa non solo in termini “numerici” ma anche di qualità
 - NO ALLO SPRECO DI TALENTI!
 - Obiettivo prioritario in Italia.
- Sviluppo e qualità di vita
 - La presenza di due redditi in famiglia rende più forti verso i rischi occupazionali e familiari e riduce il rischio di povertà. Più sicurezza e più reddito creano le condizioni per decidere di avere figli: più fecondità.

Perché più donne ai vertici?

Donne e imprese

Più donne nelle imprese possono comportare migliori performance.

Alcune aree di eccellenza dello stile di direzione femminile:

- l'attenzione alle persone
- la gestione delle relazioni con gli interlocutori sia interni che esterni
- la prevenzione e la gestione dei conflitti
- la condivisione delle decisioni
- minor propensione al rischio

I vantaggi della diversity

Perché più donne ai vertici?

Donne e politica

- Le preferenze delle donne quando votano possono essere diverse da quelle degli uomini: migliore democrazia
- Le donne decisori politici hanno sensibilità maggiore per alcuni temi: sanità, istruzione, welfare.

-Può essere importante in Italia

- Le donne in politica sono più concrete, più responsabili (meno assenteismo in Italia) e più cooperative
- Ruolo di *role models*: attenzione!

I “contro”: Danni ai figli?

- L'importanza di “chi sono” i genitori (istruiti...)
- Ma le capacità cognitive e socio-emotive non dipendono solo da fattori genetici
- Il lavoro della mamma significa maggiore reddito, spesso determinante per le possibilità di investimento del bambino
- Ma significa meno tempo per il bambino: danni?
 - Quantità: Le mamme che non lavorano dedicano 86 minuti al giorno ai bambini, quelle che lavorano 74
 - Qualità. Evidenza “mista”: dipende dalla qualità della cura alternativa che riceve il bambino e dal contributo del papà

Policies

- I servizi pubblici: per i bambini e per gli anziani.
- Fisco
- Congedi di paternità
- Azioni positive
- Mercato del lavoro e nuove pensioni

Servizi pubblici

- Pochi asili nido (circa il 12,7% di bambini ai nidi pubblici e privati; target Lisbona: 33%; nuovi obiettivi Europa 2020)
- Pochi servizi per gli anziani
- Pochi nidi aziendali.
- Ampio gap Nord-Sud.

Fisco

- Tassazione individuale (no quoziente familiare)
- Tassazione differenziata di genere?
- Momento cruciale: Maternità. Spese sostenute per la cura dei figli
 - Attuali detrazioni IRPEF e deduzioni spese sono molto limitate
 - Proposta di trasferimento di 500 euro al mese per le famiglie con bambini 0-2 anni e due genitori lavoratori: 0,48% PIL
- Importanza del lato della domanda: sgravi alle imprese che assumono donne?

I congedi di paternità

- Introdurre congedi esclusivi e pienamente retribuiti per i padri, indipendenti e aggiuntivi rispetto a quelli per la madre
- Esistono in Norvegia, Svezia ma anche Spagna
- Valore simbolico per sbloccare la divisione dei ruoli e la percezione del costo della maternità nelle imprese

Azioni positive

- Introduzione di un sistema di quote per la rappresentanza femminile. Al momento approvato per i board e collegi sindacali delle società pubbliche e private quotate
- Le quote rosa NO:
 - Sono contro le donne: si ammette che da sole non ce la faranno mai
 - Non garantiscono il merito, sono solo un “regalo” ai meno rappresentati. La qualità media potrebbe peggiorare
- Le quote rosa SI:
 - Democrazia paritaria. Si tratta di rompere un monopolio (quello maschile). Transitorie
 - Hanno funzionato in molti Paesi: per i CdA
 - Sarà interesse delle imprese/partiti selezionare la migliore
 - Aumenta la platea dei talenti che si mettono in gioco:
 - gli uomini sono più *overconfident* e competitivi delle donne, soprattutto se la competizione avviene in contesti misti. La riluttanza delle donne (brave) a competere può ridursi in presenza di azioni positive.

Mercato del lavoro e Nuove pensioni

- La flessibilità del mercato del lavoro e il part-time aiutano?
Attenzione a occupazione/carriera
- Conciliazione e flessibilità
- Equiparazione nel pubblico impiego e nel settore privato dell'età di pensionamento di uomini e donne (65 anni) con periodi di transizione.
 - Fondi da destinare a politiche di conciliazione?
 - Flessibilità per tutti?

Differenze di genere nel tasso di sostituzione aggregato

	Donne		Uomini	
	2008	2009	2008	2009
Belgio	0,47	0,46	0,44	0,47
Danimarca	0,44	:	0,38	:
Germania	0,47	0,48	0,46	0,47
Spagna	0,47	0,45	0,54	0,57
Francia	0,6	0,61	0,69	0,68
Italia	0,39	:	0,58	:
Olanda	0,51	0,47	0,49	0,52
Austria	0,69	0,6	0,65	0,66
Portogallo	0,49	0,49	0,66	0,58
Finlandia	0,49	0,47	0,48	0,47
Svezia	0,58	0,57	0,64	0,63
Regno Unito	0,43	:	0,45	:

Nuove pensioni

- Previdenza integrativa come strumento per aumentare i tassi di sostituzione e ridurre il rischio di inadeguatezza del reddito in età di pensionamento
 - Adesione piena (cioè con elevata contribuzione) e continuativa (tralasciando temi di rischio e rendimento)
 - Meno probabile che questo avvenga per le donne dati i loro salari e date le loro carriere: questo è quello che si osserva nei paesi in cui previdenza complementare è più matura che in Italia

Nuove pensioni

- Relazione COVIP (2009)
 - Aderenti: 66% del totale sono uomini (dato analogo relativo ad occupazione è 63%). Dato un po' meno sbilanciato se si guardano nuove iscrizioni
- Solo pensioni pubbliche tradizionali coprono interamente dall'inflazione diversamente da quelle individuali a capitalizzazione
 - Data la maggiore speranza di vita delle donne, gli effetti negativi dell'inflazione sull'adeguatezza della prestazione pensionistica possono essere maggiori

Conclusioni

- Forti ritardi italiani nella presenza femminile in economia e politica.
- Perché?
 - La maternità “costa” molto?
 - Interazione tra mercato del lavoro e divisione del lavoro all’interno della famiglia è cruciale
- Una maggiore partecipazione e una maggiore presenza in ruoli chiave sono un guadagno economico per tutti.
- Servono politiche per avere più lavoro femminile e più presenza al vertice



Alessandra Casarico
Paola Profeta

Donne in attesa

L'Italia delle disparità di genere