

LUISS



Dipartimento di Impresa
e Management

Cattedra di Macroeconomia e Politica Economica

L'effetto maternità e il divario di genere nel mercato del lavoro: un'analisi empirica per i Paesi europei

Prof. Giovanna Vallanti

RELATORE

Martina Antonietta Di Lallo

Matr. 274781

CANDIDATO

Anno Accademico 2023/2024

A mia sorella,
mio prezioso punto di riferimento,
con gratitudine eterna per il suo sostegno costante.

A mamma,
la persona più forte che io conosca,
il cui esempio è per me fonte di ispirazione quotidiana.

A papà,
mio sostenitore più grande,
che ci ha creduto
prima che ci credessi io.

INDICE

Introduzione.....	2
CAPITOLO 1.....	4
1.1 Equità di Genere nel Mercato del Lavoro: Sfide, Progressi e Politiche.....	4
1.2 Le cause delle disparità di genere nel mercato del lavoro: analisi e implicazioni per la crescita economica e la coesione sociale.....	6
1.3 Impatto del “effetto maternità” sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro: analisi delle responsabilità domestiche e delle sfide nell'equilibrio tra lavoro e famiglia.....	7
1.4 Politiche a sostegno delle pari opportunità di genere nel mercato del lavoro: analisi delle misure dell'Unione Europea e impatto sulle disparità di genere	10
1.5 Politiche di assistenza agli anziani e impatto sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro... 	13
CAPITOLO 2.....	14
2 Analisi del Gender Gap nell'Occupazione: Confronto tra Uomini e Donne.....	14
CAPITOLO 3.....	24
3.1 Confronto dell'occupazione femminile e maschile: un'indagine attraverso un modello di regressione	24
3.2 Variazioni del tasso di occupazione femminile in Europa: l'impatto dei diversi regimi di Welfare.....	30
3.3 Impatto delle politiche familiari e del mercato del lavoro sull'occupazione femminile	35
Bibliografia	39
Sitografia.....	41

Introduzione

Le donne subiscono quotidianamente continue forme di discriminazione di genere, in diversi campi, con un particolare focus al mercato del lavoro. Si tratta di un fenomeno, purtroppo, universale, che prescinde dallo sviluppo economico e sociale di un paese.

In questo lavoro ho cercato di analizzare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, esaminando le cause scatenanti, le implicazioni che ne derivano e le politiche finalizzate a limitare il persistere del divario. Il primo capitolo affronta il tema delle disparità di genere nel mercato del lavoro e la riflessione prende inizio da una celebre affermazione di Marie Curie, prima donna ad aver conseguito un premio Nobel, non scelta a caso. Il testo esplora come, nonostante i progressi avvenuti negli ultimi decenni, persistano ancora considerevoli disuguaglianze tra uomini e donne nell'ambito del mercato del lavoro. Le donne sono spesso relegate a lavori temporanei e a tempo parziale, con salari inferiori e minori opportunità di carriera rispetto agli uomini. Viene, dunque, trattato il concetto di *Gender Gap*, evidenziando la sua connessione con la storica lotta sostenuta dalle donne per ottenere maggiori diritti.

Successivamente, il capitolo esamina le cause di questo fenomeno, tra cui la segregazione professionale, le sfide nel bilanciare lavoro e vita familiare e la sottovalutazione delle competenze femminili. Vi è una particolare attenzione posta all'impatto del matrimonio e della maternità sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, evidenziando come questi fattori spesso ostacolano l'avanzamento di carriera e contribuiscano alle disparità salariali.

Il capitolo prosegue con un'analisi delle politiche e delle misure adottate per promuovere la parità di genere nel lavoro. Si sottolinea come, nonostante i progressi, nessun Paese dell'UE abbia raggiunto la piena parità di genere e come persistano, invece, pregiudizi e discriminazioni nel processo di assunzione. Vengono, poi, discussi i benefici economici e sociali di una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, evidenziando come questa sia fondamentale per la crescita economica di un paese.

Si conclude con un'analisi dell'impatto delle politiche di supporto alle pari opportunità, esaminando le differenze tra le politiche di assistenza all'infanzia e quelle per l'assistenza agli anziani.

Il secondo capitolo, invece, analizza il divario di genere nel mercato del lavoro da un punto di vista più statistico, utilizzando i dati delle indagini sulle forze lavoro dell'OCSE. Si evidenziano le differenze nelle percentuali di occupazione e partecipazione al lavoro tra uomini e donne, che mostrano un divario significativo.

Il capitolo esamina i fattori che contribuiscono a questo divario, come le responsabilità familiari e la cura di figli e anziani, e discute l'impatto delle politiche di assistenza, evidenziando le differenze che si riscontrano anche tra diversi Paesi dell'UE. Si analizza anche l'influenza dei contratti part-time e dei contratti a tempo determinato.

Si conclude sottolineando l'importanza della parità di genere non solo per la giustizia sociale, ma anche per lo sviluppo economico.

Infine, il terzo ed ultimo capitolo esamina le determinanti della partecipazione femminile al mercato del lavoro, concentrandosi su come le responsabilità familiari e le politiche di welfare influenzano l'occupazione femminile. Si presenta un modello di regressione che considera variabili familiari e demografiche per analizzare il fenomeno dell'occupazione delle donne. I risultati mostrano che la presenza di figli riduce

significativamente il tasso di occupazione femminile, effetto contrario a quanto si verifica per gli uomini, il cui tasso occupazionale aumenta in presenza di figli.

Si analizza inoltre anche l'influenza delle diverse tipologie di contratti lavorativi, mostrando come le donne siano più propense ad accettare impieghi con contratti part-time per conciliare le esigenze familiari con la vita lavorativa, contrariamente a quanto accade con gli uomini.

Si discute, poi, l'impatto dei regimi di welfare europei sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nei paesi del Sud Europa e Continentali, la presenza di figli è particolarmente penalizzante, mentre nei paesi Nordici e nel Regno Unito, le politiche di supporto familiare favoriscono una maggiore occupazione delle donne.

Infine, viene esaminato se e in che misura le politiche del mercato del lavoro e le politiche familiari impattano sul tasso di occupazione femminile. L'efficacia di queste politiche dipende anche dalla loro interazione con variabili quali la presenza di figli e genitori anziani a carico.

Si conclude sottolineando la necessità di politiche più inclusive che considerino la condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna e che garantiscano, quindi, una maggiore parità di genere.

CAPITOLO 1

1.1 Equità di Genere nel Mercato del Lavoro: Sfide, Progressi e Politiche

“Non ci sono donne inferiori, solo donne inferiormente istruite.”

Questa affermazione, pronunciata da Marie Curie, la prima donna ad essere stata nominata dottoressa in fisica, professoressa alla Sorbona, e ad aver ricevuto il premio Nobel in due campi diversi, mette in luce il fondamentale legame esistente tra l'istruzione e l'autonomia femminile, suggerendo che le disparità di genere non derivano da differenze intrinseche nelle capacità delle donne rispetto agli uomini, bensì dall'iniquo e insufficiente accesso alle opportunità educative.

Nel corso dell'ultimo secolo, la percentuale di donne impiegate in lavori retribuiti si è triplicata in molti Paesi ad alto reddito, ma nonostante si siano ottenuti notevoli progressi nella riduzione delle disuguaglianze, ancora persistono significative differenze nelle condizioni lavorative tra donne e uomini.

Infatti, oltre ai tassi di partecipazione più bassi, le donne si trovano in una posizione svantaggiosa anche per quanto riguarda il tipo di impiego che svolgono. Un maggior numero di donne rispetto agli uomini è impiegato in lavori temporanei e a tempo parziale, nonché in settori e occupazioni caratterizzati da salari inferiori. Le donne hanno una minore probabilità, rispetto agli uomini, di essere lavoratrici autonome, specialmente quando ciò implica la gestione di un'attività con dipendenti.

Questo è il cosiddetto fenomeno del *Gender Gap*, tradotto “divario di genere”. Per *Gender Gap* si intende la discrepanza tra il genere maschile e femminile a livello globale, richiamando l'attenzione sulla persistente disuguaglianza che affligge le donne in ogni nazione.

La storia del *Gender Gap* è strettamente collegata a quella dei diritti delle donne, le quali nel corso del tempo sono riuscite a guadagnare dei riconoscimenti sia nel contesto domestico, come la tutela genitoriale, che in quello pubblico, come il suffragio universale. Diritti da sempre riconosciuti agli uomini proprio in quanto tali, ma per i quali, invece, le donne hanno dovuto combattere. Pertanto, ogni aspetto della vita quotidiana si configura come una serie di gradini da percorrere al fine di ottenere una considerazione effettiva in qualità di persone giuridiche e fisiche.

Annualmente, il *Global Gender Gap Report* presenta una graduatoria dei Paesi del mondo in base alla parità di genere, considerando quattro indicatori fondamentali: salute e sopravvivenza, livello di istruzione, potere politico e partecipazione ed opportunità economiche.

In particolare, all'interno del parametro economico, sono inclusi tutti gli aspetti relativi al contesto lavorativo, come la disuguale rappresentazione in determinati settori professionali (segregazione orizzontale), specialmente nel settore pubblico, la scarsa presenza delle donne in ruoli apicali aziendali (segregazione verticale) e la disparità retributiva tra uomini e donne, vale a dire il cosiddetto *Gender Pay Gap*, tradotto come “divario retributivo di genere”.

Il *Gender Pay Gap* rappresenta la differenza tra la retribuzione percepita dagli uomini e quella percepita dalle donne in una determinata area geografica, a parità di ruolo e di mansione.

Esistono due categorie distinte di disparità salariale:

- Il *gender pay gap* "grezzo", che deriva dalla differenza media nelle retribuzioni lordo orarie;
- Il *gender pay gap* "complessivo", che, oltre a considerare il salario orario, incorpora anche la media mensile delle ore retribuite e il tasso di occupazione femminile.

Nonostante più di trent'anni di legislazione sulla parità di retribuzione, il divario retributivo di genere permane in tutti gli Stati membri, indipendentemente dal livello complessivo di occupazione femminile, dai modelli nazionali di welfare o dalle leggi sulla parità. Alcune delle complesse cause che contribuiscono al persistente divario salariale di genere includono la segregazione di genere nel mondo del lavoro, le sfide nel bilanciare lavoro e vita familiare, e la sottovalutazione delle competenze e del contributo professionale delle donne.

A livello mondiale, circa la metà delle donne svolge un lavoro retribuito, mentre la percentuale corrispondente per gli uomini è dell'80% e solitamente se le donne lavorano, guadagnano di meno. Secondo le rivelazioni relative al 2019, si registra una differenza di genere nel salario medio che favorisce gli uomini del 10%: gli uomini guadagnano in media circa 3.009 euro in più all'anno rispetto alle donne.

1.2 Le cause delle disparità di genere nel mercato del lavoro: analisi e implicazioni per la crescita economica e la coesione sociale

Risulta necessario comprendere le cause di queste disparità, dal momento che la questione riguarda l'impiego efficiente delle risorse aziendali. Infatti, in una società in cui le donne non godono delle stesse opportunità di partecipazione al mercato del lavoro o partecipano in condizioni diseguali, si verifica uno spreco di lavoro e competenze. In questo contesto, investire nel capitale umano delle donne è fondamentale per la crescita economica e la coesione sociale. Sempre più studiosi concordano nel sostenere che il divario di genere costituisca una forte limitazione alla crescita del PIL nazionale di ogni Paese e dell'economia nel complesso. Inoltre, il fatto che i posti di lavoro non vengono assegnati alla persona più qualificata provoca un'inefficienza economica, e se per la stessa mansione la retribuzione risulta diversa, le donne potrebbero essere scoraggiate dal lavorare e avanzare nella carriera.

Numerose ricerche identificano nelle culture dei diversi Paesi la principale origine del divario di genere, dove spesso il ruolo della donna è confinato alla sfera domestica e familiare, piuttosto che ad una carriera che potrebbe condurla a una posizione di rilievo nella società e nel proprio ambito professionale. Il ruolo principale delle donne, secondo il tradizionale modello familiare del maschio sostentatore, è nella casa e non nel mercato del lavoro. Per equilibrare in modo più efficiente il lavoro con la vita familiare e gli obblighi domestici, come la cura dei bambini, le visioni tradizionali sui ruoli di genere possono spingere verso l'inattività o il lavoro a tempo parziale con orari flessibili. I pregiudizi sul genere possono altresì influire notevolmente sull'implementazione delle politiche e sulle modifiche delle istituzioni.

Dunque, i fattori che influenzano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono molteplici e complessi e rappresentano il risultato di tendenze sociali radicate nel tempo, anziché derivate da una trasformazione sociale recente.

Negli ultimi secoli, la società ha subito rilevanti cambiamenti a livello politico, sociale e tecnologico e i Paesi industrializzati attuali hanno sperimentato una continua crescita economica sin dai tempi della rivoluzione

industriale. Alcuni studi ritenevano che a questa crescita economica coincidesse anche un aumento del numero di donne con un lavoro retribuito.

Tuttavia, secondo le analisi della Goldin, prima dell'avvento dell'industrializzazione nel XIX secolo, le donne avevano maggiori opportunità di partecipare alla forza lavoro. Ciò era in parte attribuibile al fatto che l'industrializzazione ha reso più complicato per molte donne sposate svolgere lavori da casa e, di conseguenza, conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari. Pertanto, la crescita economica non può essere considerata automaticamente come un mezzo per ridurre le disparità di genere nel mercato del lavoro.

Una delle ragioni che spiega tali disparità è il matrimonio.

All'inizio del XX secolo, si registrava una notevole disegualianza nei livelli di occupazione tra donne sposate e non sposate. Le restrizioni relative all'assunzione e al licenziamento delle donne sposate confluiscono in una legislazione nota come "*marriage bar*", una politica adottata da imprese e consigli scolastici locali, che ha avuto luogo dai primi anni del 1900 fino al 1950 circa e che consisteva nel licenziare donne non sposate al momento del matrimonio e nel vietare l'assunzione di donne già sposate. (Goldin C 1988 Marriage Bars)

Tuttavia, era raro che un'azienda imponesse agli uomini le stesse restrizioni, le quali, pertanto, rappresentano una radicata forma di discriminazione nei confronti delle donne. Dunque, nonostante la crescente domanda di lavoro femminile, derivante dal progresso tecnologico, dalla crescita del settore dei servizi e dall'aumento dei livelli di istruzione, le donne sposate erano per gran parte escluse dal mercato del lavoro.

Si evince che essere sposate genera una correlazione negativa, la quale risulta essere più forte nei paesi con una struttura familiare tradizionale, come quelli continentali e meridionali. Al contrario, invece, un elevato livello di istruzione si traduce in una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, confermandosi come una determinante significativa del loro status occupazionale.

1.3 Impatto del "effetto maternità" sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro: analisi delle responsabilità domestiche e delle sfide nell'equilibrio tra lavoro e famiglia

Un ulteriore aspetto che influenza negativamente la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è rappresentato dal cosiddetto "effetto maternità" o, più in generale, dalle responsabilità che gravano sulle donne nella cura di figli e anziani in casa. Donne che lavorano a tempo pieno si trovano spesso a dover dedicare una parte significativamente maggiore del loro tempo a compiti domestici aggiuntivi, inclusa la cura dei bambini o anziani, rispetto agli uomini. La maggiore responsabilità delle donne nella cura dei figli rispetto agli uomini finisce spesso per complicare il loro avanzamento di carriera e ostacolare l'incremento dei guadagni. Inizialmente, le differenze di guadagno tra uomini e donne sono trascurabili, ma si osserva un'inversione di tendenza con la nascita del primo figlio: la retribuzione diminuisce immediatamente dopo la nascita del figlio e la successiva crescita è più lenta per le donne rispetto agli uomini con pari livello di istruzione e occupazione. A sostegno di tale tesi vi è il fatto che, negli anni Settanta, si è verificata una riduzione del divario retributivo tra uomini e donne, correlata all'introduzione della pillola anticoncezionale. Goldin e il suo coautore Lawrence Katz hanno dimostrato che l'avvento di questo metodo contraccettivo, controllato autonomamente dalle donne,

ha offerto loro la possibilità di pianificare il futuro in modo più preciso, consentendo la creazione di nuovi stimoli per investire nell'educazione e nella carriera femminile.

Diversi modelli economici, basati sulla struttura della famiglia e della divisione del lavoro tra i generi, esplorano l'impatto dell'uguaglianza di genere sulla crescita economica attraverso la variabile "fertilità". Ad esempio, il modello di Kimura e Yasui (2010), caratterizzato da quattro fasi di sviluppo, analizza come l'accumulo di capitale per lavoratore influenzi la dinamica familiare e la partecipazione al mercato del lavoro. Nella fase iniziale, con salari di mercato bassi, marito e moglie si concentrano esclusivamente sulle attività domestiche, con una fertilità costante. Con l'aumento dei salari, gli uomini entrano nel mercato del lavoro, mentre le donne rimangono a casa per prendersi cura della famiglia. Tuttavia, il parziale ritiro degli uomini dalle attività domestiche costringe le donne a sostituirli, aumentando il costo opportunità della cura dei figli. In questa fase, l'effetto negativo sulla fertilità supera quello positivo del reddito. Successivamente, gli uomini smettono del tutto di contribuire alle attività domestiche, specializzandosi nel lavoro, mentre le donne si occupano esclusivamente delle faccende domestiche e della cura dei figli. Con l'aumento dei salari maschili, l'effetto reddito diventa dominante e la fertilità aumenta. Infine, una volta accumulato un capitale sufficiente, le donne entrano nel mercato del lavoro, ma l'effetto negativo della sostituzione torna a prevalere e la fertilità diminuisce. Questo modello illustra il passaggio da un modello di "*breadwinner*", dove solo uno dei partner è attivo nel mercato del lavoro, a un modello di "*dual-earner*", dove entrambi partecipano in modo paritario al lavoro retribuito e alle attività domestiche.

Le donne sposate, che si occupano principalmente della cura dei figli e delle faccende domestiche, dedicano meno energie ad ogni ora di lavoro, rispetto agli uomini sposati che trascorrono lo stesso tempo nella forza lavoro (vedi *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1, Part 2: Jan., 1985). Questo si traduce in un guadagno orario inferiore per le donne sposate rispetto agli uomini sposati, poiché le loro mansioni domestiche riducono l'energia che possono dedicare al lavoro retribuito. Di conseguenza, anche quando entrambi lavorano per lo stesso numero di ore e hanno lo stesso capitale di mercato, le donne sposate guadagnano meno degli uomini sposati. Le minori entrate delle donne sposate, dovute sia alla minore energia dedicata al lavoro che all'investimento inferiore nel capitale umano di mercato, le scoraggiano dal partecipare alla forza lavoro rispetto ai loro mariti. Questa minore partecipazione, a sua volta, riduce ulteriormente il loro investimento nel capitale di mercato, e potrebbe persino portare a una riduzione dell'energia impiegata per ogni ora di lavoro, nel caso in cui si sostituiscano con lavori domestici che richiedono maggiore impegno rispetto alle attività di mercato. In ultima analisi, un equilibrio completo potrebbe implicare una specializzazione totale delle mogli nel lavoro domestico e in altre attività non di mercato.

Negli ultimi trent'anni, c'è stata una significativa crescita della partecipazione al mercato del lavoro delle donne sposate, che è stata accompagnata da una marcata diminuzione della fertilità e da un aumento dei tassi di divorzio. La riduzione della fertilità contribuisce in modo evidente ad aumentare i guadagni orari delle donne sposate, poiché dispongono di più energia e di un tempo più flessibile da dedicare al lavoro retribuito anziché alla cura dei figli. Secondo la teoria economica, il calo della fecondità è il risultato di diversi fattori

interconnessi. L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, insieme a un livello più elevato di istruzione e all'incremento delle prospettive di guadagno, ha innalzato il costo-opportunità della rinuncia al lavoro, spingendo di conseguenza molti a posticipare la maternità.

L'impatto della crescita dei divorzi sui guadagni orari delle donne è più complesso. Da una parte, le donne sposate tendono ad investire maggiormente nel loro capitale umano di mercato quando prevedono di lavorare, poiché esiste la possibilità di una separazione coniugale. D'altro canto, le donne divorziate mantengono quasi sempre la custodia dei figli. Questo fa sì che le richieste legate alla cura dei figli sulla loro energia e attenzione possano essere maggiori rispetto alle donne sposate, poiché non possono contare sull'aiuto di un marito per condividere il lavoro domestico.

La relazione tra la partecipazione femminile al mercato del lavoro e la fecondità è cambiata radicalmente in Europa nel corso degli anni. Se fino agli anni Ottanta le aree con una maggiore presenza femminile nel lavoro retribuito tendevano ad avere una fecondità ridotta, oggi si osserva il contrario: dove le donne lavorano di più, nascono più bambini. Nel 2010, l'Italia ha sperimentato questa inversione, guidata principalmente dal Nord del Paese. Attualmente, quindi, per aumentare la fecondità non è sufficiente che solo uno dei partner lavori, ma è necessario che entrambi abbiano una posizione lavorativa stabile. Più del 40% delle madri con almeno un figlio, nell'età compresa tra i 25 e 49 anni, preferisce lavorare part time pur di mantenere un'occupazione e poter contemporaneamente badare ai familiari. Tuttavia, oltre il 40% delle donne nella stessa fascia d'età e con figli minorenni non ha un lavoro. Questo cambiamento si è verificato non solo in Italia, ma in tutta Europa. Nei Paesi Bassi, negli anni '80, solo il 25% delle donne manteneva un'occupazione dopo aver dato alla luce il loro primo figlio. Tuttavia, questa percentuale è aumentata significativamente a quasi il 50% dieci anni dopo. Le donne con un'istruzione più elevata e quelle che hanno ritardato la nascita del loro primo figlio fino a 30 anni erano più inclini a rimanere nel mondo del lavoro (National reports, Netherlands: Plantenga et al. 1996:17-18).

In Francia, tra il 1983 e 1994, i tassi di partecipazione al mercato del lavoro delle donne sono aumentati. Inoltre, i tassi di attività per le madri con un solo figlio si avvicinavano a quelli delle donne senza figli nella maggior parte dei gruppi di età. Tuttavia, l'incremento dell'attività era meno rilevante per le donne con due o più figli (National reports, France: Silvera et al. 1996:35).

In Austria, entro il 1982, un terzo delle donne manteneva un impiego continuativo dalla fine della loro formazione fino al momento del pensionamento, sebbene, però, si registrava un aumento di carriere ininterrotte per breve tempo o per tempi prolungati in base ad una serie di attributi personali, tra cui il numero di figli che avevano. (National reports, Austria: Pastner 1996:22-23).

In Finlandia, l'introduzione del congedo parentale prolungato, diversamente dal normale congedo parentale di 11 mesi, ha coinciso con una diminuzione dei tassi di attività per le donne di età compresa tra i 24 e 39 anni.

1.4 Politiche a sostegno delle pari opportunità di genere nel mercato del lavoro: analisi delle misure dell'Unione Europea e impatto sulle disparità di genere

Considerando tale condizione di disparità fra i generi, sono state adottate numerose politiche e misure a protezione dei diritti umani, essendo il trattamento paritario divenuto un diritto fondamentale.

L'Unione Europea ha giocato un ruolo significativo nell'implementazione di molte di queste misure e nel cambiamento della legislazione all'interno degli Stati membri per supportare e incentivare le pari opportunità. In particolare, l'UE ha fornito assistenza diretta attraverso il suo programma "NOW" (*New Opportunity for Women*), programma comunitario per la promozione delle pari opportunità per le donne nel settore dell'impiego e della formazione professionale che ha previsto l'allocazione mirata dei fondi strutturali per promuovere le pari opportunità. Alcune delle politiche includevano assistenza per la gestione nella cura dei bambini, altre fornivano sostegno per l'acquisizione di competenze in settori non convenzionali, mentre altre offrivano semplicemente opportunità di formazione a tempo pieno o, in alcuni casi, a tempo parziale.

In più, la cornice legislativa dell'Unione Europea ha esercitato un'importante influenza sull'orientamento della politica delle pari opportunità nei paesi membri. Tra le nuove leggi o iniziative vi sono la direttiva sul congedo di maternità, ossia il periodo di pausa obbligatoria dal lavoro garantito alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il periodo post partum. Questo periodo consiste in una pausa obbligatoria per la madre che copre un periodo di tempo di 5 mesi, che include due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo, oppure può essere di 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo, oppure, come novità introdotta nel 2019, può essere di 5 mesi immediatamente dopo il parto.

Inoltre, a partire da gennaio 2024, i genitori che hanno completato il periodo di congedo obbligatorio di maternità avranno la possibilità di usufruire di due mesi di congedo parentale retribuito al 80%, secondo le disposizioni specifiche stabilite. Infatti, la normativa sulla tutela della maternità prevede un periodo di pausa facoltativa dal lavoro per i neogenitori lavoratori dipendenti, denominato "congedo parentale".

Inoltre, più recentemente, sono state adottate due ulteriori direttive: una per garantire pari diritti ai lavoratori a tempo parziale e una per spostare l'onere della prova nei casi di parità di sesso.

In aggiunta, l'Unione Europea ha integrato le pari opportunità come quarto pilastro della politica dell'occupazione all'interno delle recenti linee guida sull'occupazione. Tale decisione potrebbe fornire uno stimolo significativo per gli Stati membri affinché valutino e identifichino i propri programmi di politica dell'occupazione in relazione alle pari opportunità.

L'adozione, nel settembre del 2015, dell'Agenda 2030 "*Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*" e dei suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals o Global Goals, SDGs*) rappresenta il più concreto impegno per promuovere e giungere all'uguaglianza di genere a livello globale. Difatti il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 ("*Achieve gender equality and empower all women and girls*") è specificamente focalizzato sull'uguaglianza di genere e sull'empowerment di tutte le donne e le ragazze, sancendo i "target" da raggiungere a favore delle donne, fra cui Garantire la parità di

genere sul luogo di lavoro, così come una rappresentanza equa nei processi decisionali, sia politici che economici.

Tuttavia, nonostante i significativi progressi a livello comunitario verso l'uguaglianza di opportunità, nessuno degli Stati Membri ha completamente realizzato l'uguaglianza di genere entro il 2020: il distacco tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini è del 11,6%, mentre il divario retributivo di genere è del 15,7%; anche se le donne laureate superano numericamente gli uomini, guadagnano mediamente il 16% in meno; solo l'8% degli amministratori delegati nelle principali imprese dell'Unione Europea sono donne; le donne dedicano in media 22 ore alla settimana all'assistenza e al lavoro domestico non retribuito, rispetto alle sole 9 ore degli uomini; il 44% degli europei ritiene che la principale mansione delle donne sia prendersi cura della famiglia e della casa.

Dunque, malgrado le numerose iniziative e la promulgazione di leggi sull'uguaglianza di genere, in diversi Paesi continua a persistere il pregiudizio di genere nel processo di selezione e reclutamento.

In Austria (National reports, Austria: Pastner 1996:15-18) e nei Paesi Bassi (National reports, Netherlands: Plantenga et al. 1996:9), i responsabili delle risorse umane hanno segnalato un alto livello di pregiudizio di genere nelle decisioni di assunzione.

Similmente, in Francia, gli studi indicano che gli stereotipi di genere influenzano ancora le pratiche di reclutamento, con le donne che trovano difficoltà nei settori a prevalenza maschile (National reports, France: Silvera et al. 1996:23-24).

In Belgio e in Spagna, nonostante l'esistenza di quadri giuridici che promuovono l'uguaglianza di genere, le pratiche discriminatorie nel reclutamento persistono.

La presunta discriminazione continua anche da parte dei datori di lavoro in Finlandia, dove le donne incinte o in fase di ritorno dal congedo parentale cercavano spesso il supporto di un difensore civico (National reports, Finland: Keinänen 1996:35).

In via generale, però, la disponibilità di strutture per la cura dei bambini, permessi parentali e sussidi per i servizi di assistenza diurna, insieme alle politiche mirate a ridurre il peso finanziario della cura dei figli, hanno un impatto positivo sull'integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Queste misure tendono ad aumentare l'attaccamento al lavoro delle donne, riducendo il numero di coloro che lasciano l'occupazione dopo il parto, e agevolano il ritorno delle donne al lavoro man mano che i figli crescono. Difatti, la teoria microeconomica esamina come le politiche familiari specifiche influenzino l'occupazione femminile, sviluppando ipotesi generali sui risultati attesi. In particolare, ad esempio, la disponibilità di assistenza all'infanzia conveniente o facilmente accessibile insieme ad un congedo maternità obbligatorio può aumentare la probabilità che le madri accedano a lavori ben retribuiti. Tuttavia, un congedo parentale prolungato e benefici finanziari incondizionati potrebbero avere un impatto negativo su questa possibilità.

Nella ricerca empirica, si fondono prospettive sia macro che micro-teoriche, insieme alle dinamiche interagenti tra politiche e preferenze culturali. (Ferragina, E. 2019)¹

Sono generalmente identificati quattro modelli di politiche familiari basati sulle caratteristiche dei pacchetti di politiche adottati (Misra et al., 2007)²:

1. La "Strategia del Primo Caregiver", tipica dei paesi conservatori, prevede il fornire generose indennità alle madri che si dedicano alla cura dei figli, con il riconoscimento del loro ruolo chiave nel nucleo familiare e il rinforzo del modello tradizionale del sostentatore principale maschile.
2. La "Strategia della Scelta", riscontrabile in Belgio e Francia e distinguibile da altri paesi conservatori, offre un approccio duale: le madri possono scegliere di lavorare e ricevere supporto per la cura dei bambini, oppure ricevere generosi benefici se decidono di occuparsi direttamente dei propri figli a casa.
3. La "Strategia del Primo Reddito", comune nei paesi liberali, si caratterizza per il limitato sostegno pubblico alle attività di cura e per l'idea che tutti gli adulti all'interno della famiglia dovrebbero lavorare, senza un supporto collettivo per la gestione del carico di cura.
4. La "Strategia Reddito-Cura", prevalente nei paesi scandinavi, sostiene entrambi i genitori nell'equilibrare lavoro e cura dei figli, promuovendo un coinvolgimento equo di entrambi i genitori nelle responsabilità familiari.

L'impatto del congedo parentale sui risultati occupazionali delle donne potrebbe variare in base alla durata del congedo riservato ai padri. Le evidenze principali provengono da paesi che adottano la Strategia Reddito-Cura, i primi ad introdurre questo tipo di congedo. In Danimarca, Norvegia e Svezia, periodi più lunghi di congedo di paternità e periodi riservati ai padri all'interno dei regimi di congedo parentale hanno un effetto positivo sugli esiti occupazionali delle donne. (Kotsadam and Finseraas, 2011³; Pylkkänen and Smith, 2004⁴). Tuttavia, in Svezia, l'introduzione di ulteriori periodi di congedo per i padri non ha ridotto il divario occupazionale esistente tra le donne senza figli e le madri. (Ekberg et al., 2013)⁵

Un'analisi del caso norvegese da parte di Petersen et al. (2014) ha suggerito che la "*motherhood penalty*" è diminuita e il divario retributivo di genere è per lo più spiegato da premi concessi ai mariti. Al contrario del congedo parentale, studi comparativi indicano che una fornitura pubblica di servizi di assistenza all'infanzia,

¹ Ferragina, E. (2019). Does Family Policy Influence Women's Employment?: Reviewing the Evidence in the Field. *Political Studies Review*, 17(1), 65-80. <https://doi.org/10.1177/1478929917736438>

² Misra J, Budig MJ, Moller S (2007) Reconciliation Policies and the Effects of Motherhood on Employment, Earnings and Poverty. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 9: 135-155

³ Kotsadam A, Finseraas H (2011) The State Intervenes in the Battle of the Sexes. *Social Science Research* 40: 1611-1622.

⁴ Pylkkänen E, Smith N (2004) The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth. IZA Working paper no. 1050, March. Bonn: IZA.

⁵ Ekberg J, Eriksson R, Friebe G (2013) Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform. *Journal of Public Economics* 97: 131-143. [Crossref](#). [ISI](#).

come asili nidi, favorisce l'occupazione delle madri, spesso considerando l'assistenza all'infanzia come il componente delle politiche familiari con il maggiore impatto sull'occupazione femminile.

L'estensione dei servizi di assistenza all'infanzia ha un forte effetto nei paesi che adottano la Strategia del Primo Caregiver, aumentando i tassi di occupazione femminile. Ulteriori dati provenienti dai Paesi Bassi indicano che i finanziamenti nelle strutture di assistenza all'infanzia producono un ritorno nel lungo termine, poiché i maggiori tassi di occupazione si traducono in entrate fiscali che superano i costi di creazione e mantenimento di tali strutture (Graafland, 2000)⁶.

Queste conclusioni sono supportate nei paesi che seguono la Strategia del Primo Reddito, dove la disponibilità di assistenza all'infanzia sussidiata contribuisce ad aumentare l'occupazione femminile.

Tuttavia, secondo la teoria comunitaria, l'eccesso di servizi di assistenza formale e pubbliche tende a minare i legami informali e l'assistenza all'interno della famiglia e della comunità immediata. I casi di Svezia, in cui la riduzione dei costi dell'assistenza dell'infanzia non influenza positivamente le madri disoccupate e/o inattive, e Norvegia, in cui i sussidi aggiuntivi per l'assistenza all'infanzia contribuiscono invece a ridurre la fornitura di assistenza informale all'infanzia, potrebbero suggerire che in paesi con politiche familiari già generose e un'elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ulteriori servizi o sussidi per l'assistenza all'infanzia potrebbero non avere più un impatto significativo sull'occupazione femminile (Lundin et al., 2008)⁷. Allo stesso modo, in Svizzera, i benefici finanziari generosi hanno un impatto negativo sull'occupazione femminile, soprattutto tra le madri con un alto livello di istruzione (Stadelmann-Steffen, 2011)⁸. Viceversa, in Spagna, l'implementazione di un nuovo beneficio per l'assistenza all'infanzia ha favorito la partecipazione delle madri al mercato del lavoro (Sánchez-Mangas and Sánchez-Marcos, 2008)⁹.

1.5 Politiche di assistenza agli anziani e impatto sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro

Al contrario della ricerca sulle politiche per l'assistenza all'infanzia, c'è ancora una scarsa evidenza sul ruolo delle politiche e delle norme sull'assistenza agli anziani nel plasmare l'atteggiamento delle donne verso il lavoro retribuito. Le politiche e le pratiche che facilitano la conciliazione tra l'assistenza agli anziani e l'impiego potrebbero non essere facilmente trasferibili dall'assistenza all'infanzia. Ci sono due principali motivi

⁶ Graafland JJ (2000) Childcare Subsidies, Labour Supply and Public Finance. *Economic Modelling* 17: 209–246. [Crossref](#).

⁷ Lundin D, Mörk E, Öckert B (2008) How Far can Reduced Childcare Prices Push Female Labour Supply? *Labour Economics* 15: 647–659. [Crossref](#).

⁸ Stadelmann -Steffen I (2011) Dimensions of Family Policy and Female Labor Market Participation. *Governance* 24: 331–357. [Crossref](#).

⁹ Sánchez-Mangas R, Sánchez-Marcos V (2008) Balancing Family and Work: The Effect of Cash Benefits for Working Mothers. *Labour Economics* 15: 1127–1142.

per questa differenza: in primo luogo, le responsabilità di cura degli anziani di solito si manifestano in una fase successiva della carriera lavorativa rispetto all'assistenza all'infanzia; in secondo luogo, l'assistenza agli anziani è caratterizzata da una minore prevedibilità in termini di tempistica, durata e intensità (Keck and Saraceno 2010).

Le responsabilità nei confronti degli anziani possono riguardare situazioni di dipendenza fisica o mentale, o carenze di reddito. Le politiche pubbliche possono assumersi interamente o parzialmente tali responsabilità. Per quanto riguarda le politiche di assistenza (non sanitarie), è importante considerare tre dimensioni fondamentali ai fini della valutazione. La prima riguarda se il sostegno è soggetto a test di reddito o è universale. La seconda dimensione riguarda la soglia di dipendenza sopra la quale si ha diritto a ricevere sostegno. La terza dimensione riguarda l'entità del bisogno individuale che viene coperto. Questi fattori determinano chi ha diritto all'assistenza e in quali circostanze, e cosa viene lasciato alle risorse personali e familiari. Inoltre, i tassi di copertura dei servizi di assistenza agli anziani non possono essere calcolati in modo chiaro come nel caso della fornitura di assistenza all'infanzia. La necessità di assistenza o supporto finanziario per una persona anziana dipende dalla sua storia personale, dalle sue caratteristiche di genere e dal contesto specifico del suo gruppo di coetanei, non semplicemente dall'età raggiunta. Studi pregressi, inclusi quelli condotti dall'OCSE (2005) e da Rauch (2007) indicano che, considerando solo l'assistenza domiciliare, l'intensità è relativamente elevata nei paesi scandinavi, in Finlandia e nei Paesi Bassi, mentre è bassa o molto bassa nella maggior parte degli altri paesi.

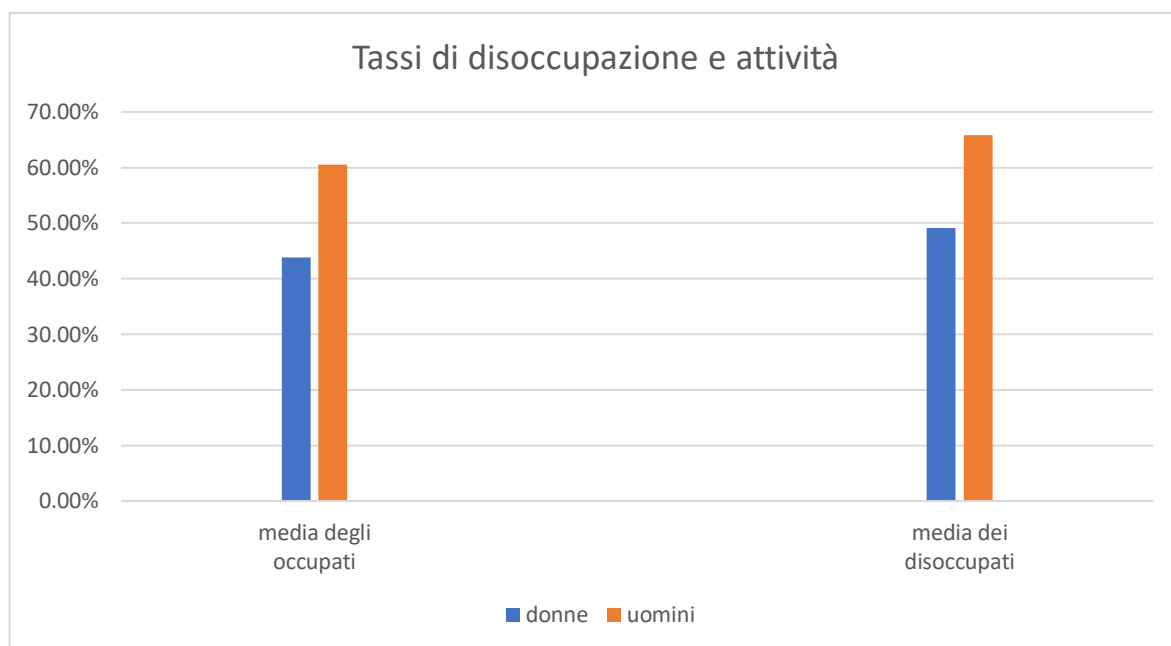
La partecipazione al mercato del lavoro delle donne a basso reddito e con bassa istruzione potrebbe subire un impatto negativo a causa della "trappola degli incentivi" creata dai trasferimenti di denaro incondizionati per l'assistenza agli anziani, soprattutto quando combinati con altre fonti di reddito, come le pensioni degli anziani dipendenti. Questi trasferimenti potrebbero ridurre il costo opportunità dell'assistenza informale, il che potrebbe influenzare negativamente la loro propensione a cercare lavoro (Simonazzi 2009).

CAPITOLO 2

2 Analisi del Gender Gap nell'Occupazione: Confronto tra Uomini e Donne

Attraverso l'analisi dei dati delle statistiche sulle forze lavoro dell'OCSE è possibile osservare gli effetti del *Gender Gap* in termini di disoccupazione e partecipazione al mercato del lavoro.

Figura 1:

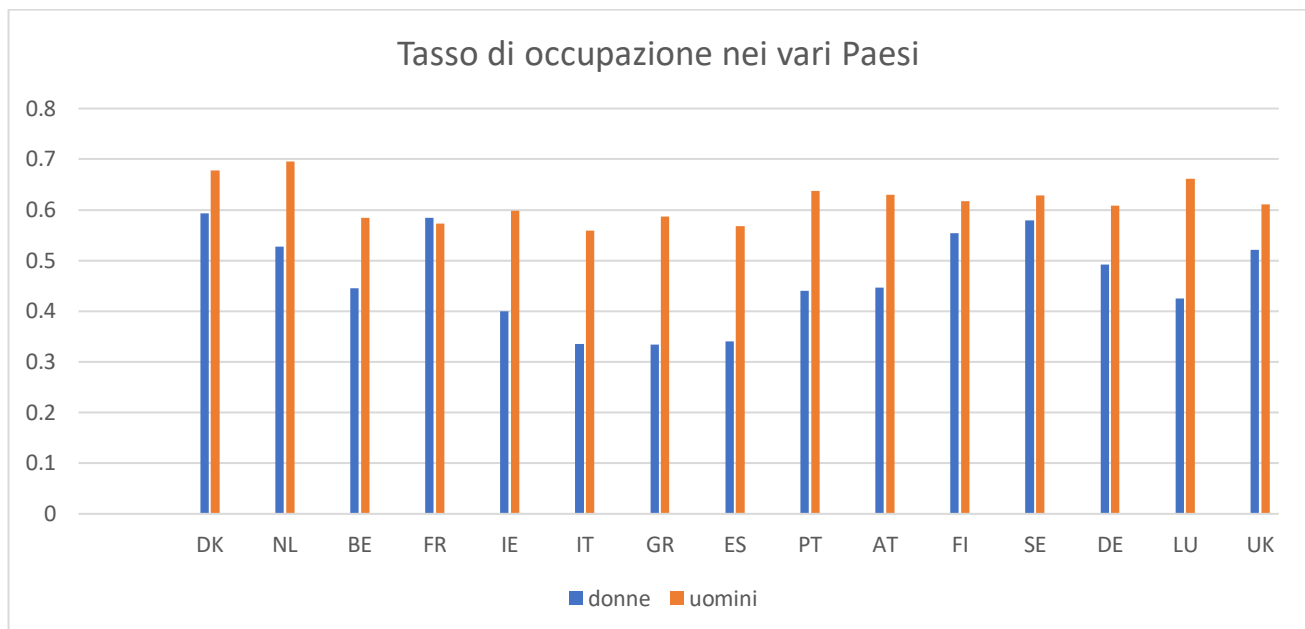


Ponendo a confronto le percentuali di uomini occupati e attivi con quelle delle donne (FIGURA 1), risulta evidente che la percentuale di uomini occupati è in misura maggiore rispetto alle donne, circa il 60% rispetto al 43,86% delle donne.

Allo stesso modo la percentuale di uomini attivi, ossia occupati o in cerca di un impiego, è pari al 65,78% circa a fronte del 49% circa delle donne attive.

Da questa prima analisi emerge immediatamente l'esistente divario di genere nell'occupazione, fenomeno che può essere osservato nello specifico relativamente ad ogni Paese (FIGURA 2).

Figura 2:



Dunque, analizzando i dati per Paese, si riscontra che i Paesi Nordici sono più vicini al raggiungimento della parità di genere, specialmente Svezia, Finlandia e Danimarca che presentano un distacco minore tra le percentuali di occupazione di uomo e donna. Questo può essere spiegato dal fatto che nei Paesi Nordici, da diversi anni, sono state implementate politiche volte a sostenere l'occupazione femminile. Queste includono l'introduzione di congedi retribuiti per entrambi i genitori, l'ampliamento dei servizi per l'infanzia e l'adozione di politiche retributive più equilibrate.

La Svezia risulta essere il Paese che presenta il minor divario di genere nell'occupazione (soli 5 punti percentuali), in ragione delle diverse misure di parità di genere adottate, alcune concentrate sulla distribuzione del sostegno finanziario e altre sulla condivisione dei doveri domestici. Infatti, il governo svedese fornisce un'estesa licenza parentale retribuita, un'assistenza all'infanzia di alta qualità sussidiata e assegni per l'infanzia (Goldscheider, et al. 2013)¹⁰.

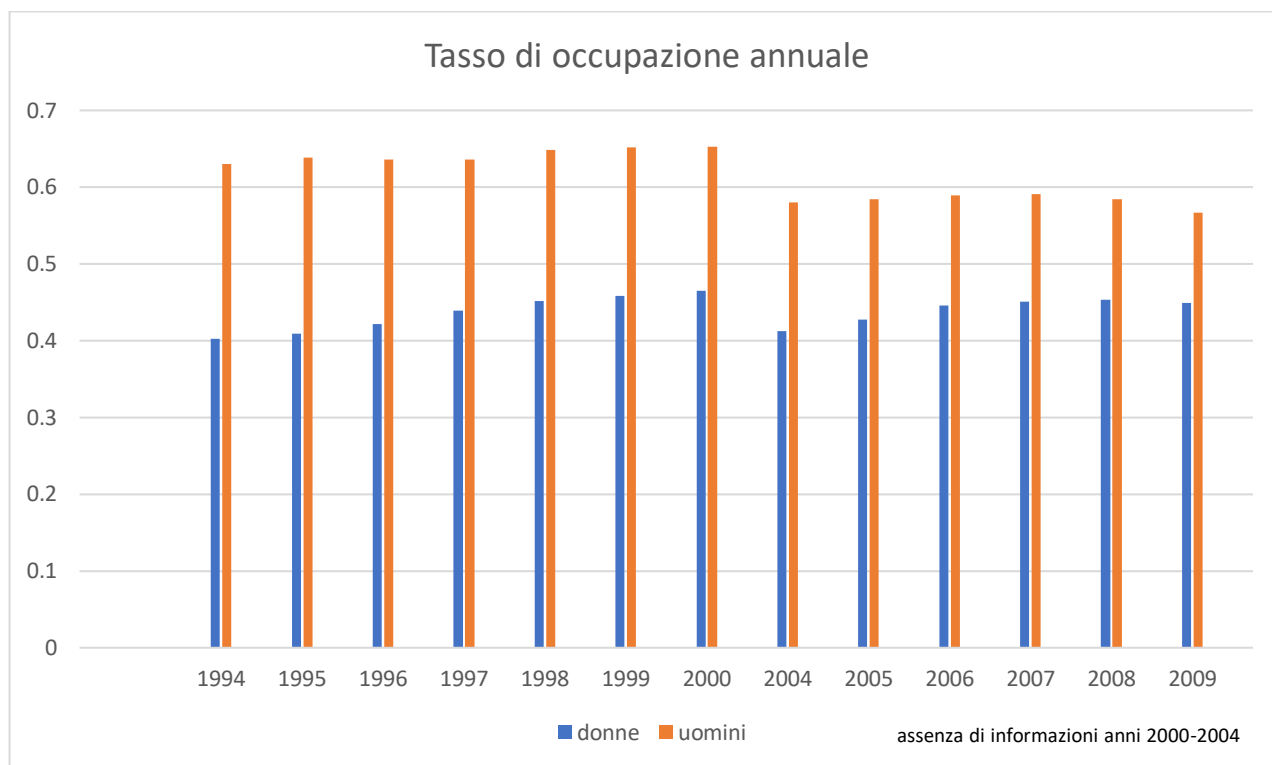
Al contrario Grecia, Lussemburgo, Italia e Spagna sono alcuni dei Paesi in cui il *Gender Employment Gap*, il divario occupazionale di genere, è più marcato. Si sostiene che nei Paesi con un divario di genere più ampio, le donne potrebbero percepire i compiti familiari come un ostacolo alla loro carriera lavorativa o pensare che il loro impegno professionale le renda meno capaci di essere buone madri (Lappegård, et al., 2021).¹¹

¹⁰ Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Brandén, M. (2013). Domestic gender equality and childbearing in Sweden. *Demographic Research*, 29, 1097–1126. <https://www.jstor.org/stable/26348184>

¹¹ Lappegård, T., Neyer, G. & Vignoli, D. Three dimensions of the relationship between gender role attitudes and fertility intentions. *Genus* 77, 15 (2021). <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00126-6>

È possibile approfondire l'indagine considerando i diversi tassi di occupazione relativi a donne e uomini negli anni dal 1994 al 2009, con un'assenza di informazioni relativa agli anni 2001,2002 e 2003 (FIGURA 3).

Figura 3:

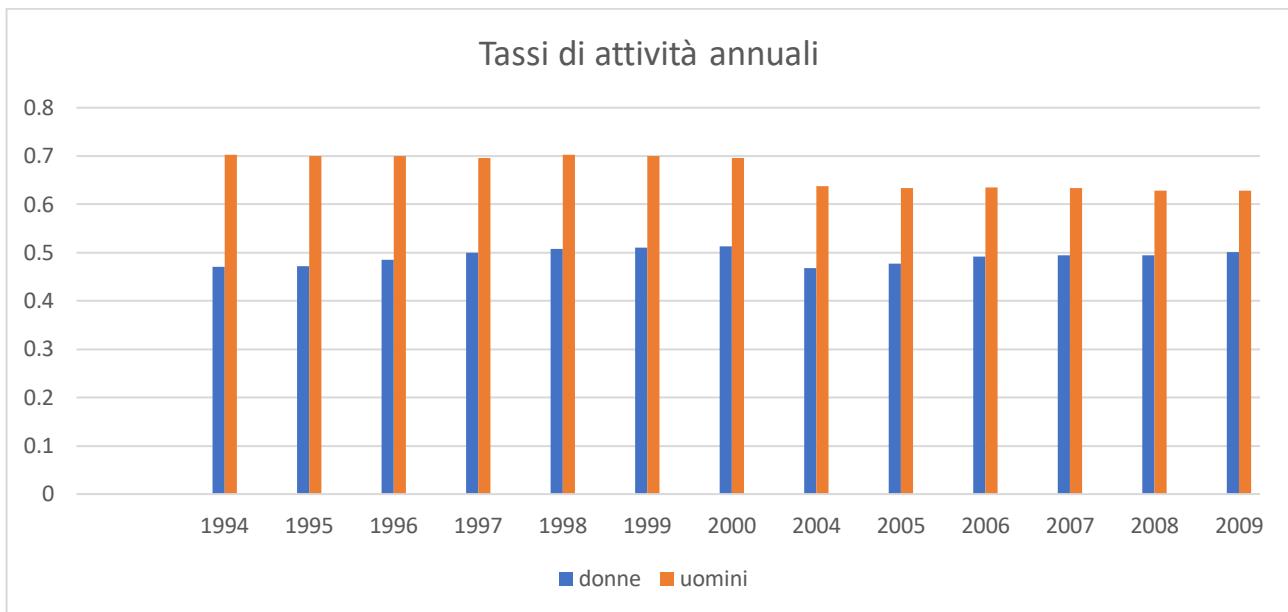


A partire dal 1994 si registra una crescita graduale dell'occupazione, in maniera più accentuata per le donne. Crescita che si interrompe nei primi anni del XXI secolo, di cui non abbiamo informazioni fino al 2004 in cui si riscontra un'occupazione pari al 41,23% per le donne, ben 5 punti percentuali in meno rispetto agli anni 2000, e un'occupazione pari al 58% circa per gli uomini, con un distacco di 6 punti percentuali in meno dagli anni 2000. Pertanto, l'aumento della disoccupazione ha interessato in misura maggiore gli occupati maschi in confronto alle donne.

Successivamente si evidenzia nuovamente un lieve aumento per entrambi i sessi fino al 2009, anno nel quale si ha una riduzione dell'occupazione. Secondo un'analisi dell'Istat, nel periodo 2008-2009, si stima che circa 800.000 donne siano state licenziate durante o subito dopo una gravidanza a causa di pressioni lavorative legate alla maternità.

Lo stesso andamento può essere osservato anche per quanto concerne il tasso di attività. (FIGURA 4)

Figura 4:



Nonostante l'aumento graduale del tasso di inattività anche tra gli uomini, emerge chiaramente il notevole divario che sussiste tra uomini e donne.

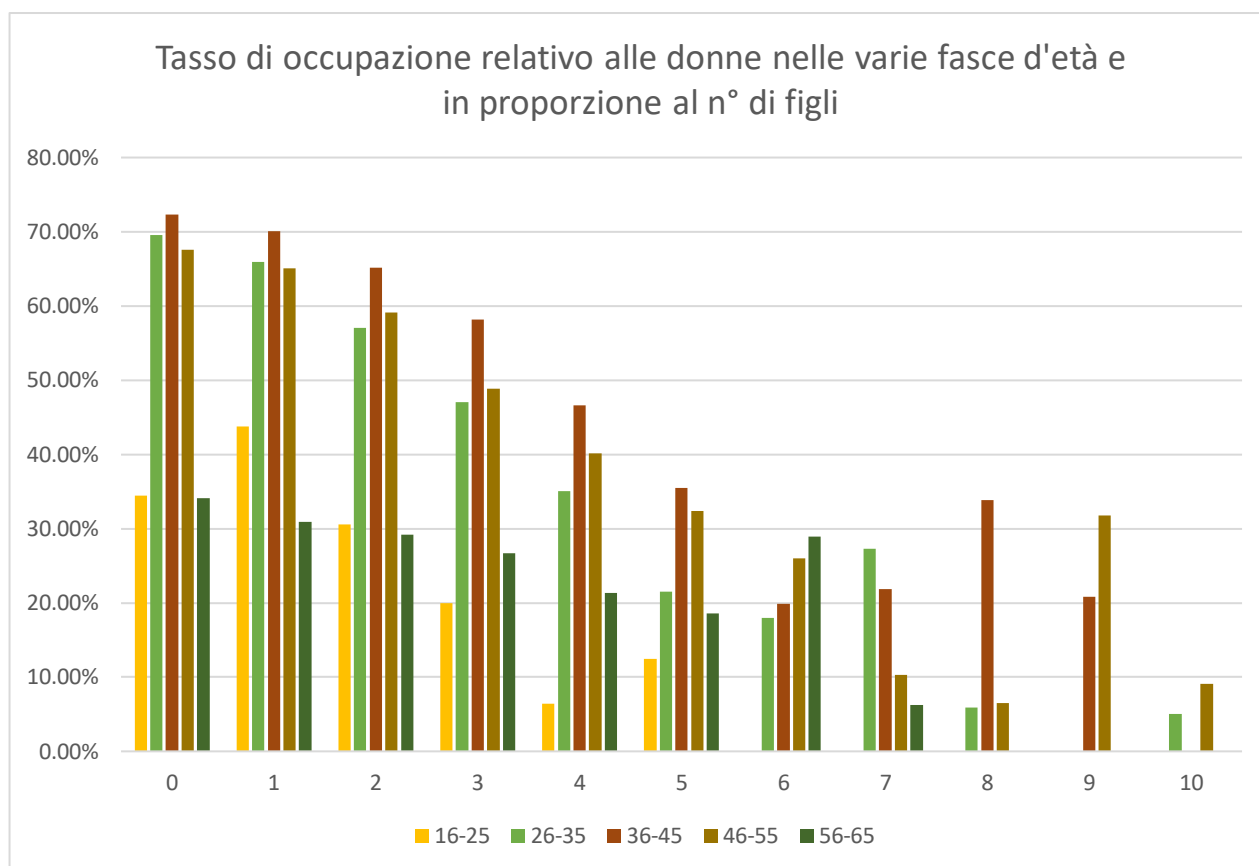
Una delle cause che contribuiscono ad accrescere tale divario, soprattutto nelle fasce di età più giovani, coincidenti con il periodo di massima fertilità, è riscontrabile proprio nell'effetto figli, il quale incide significativamente sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Infatti, la presenza di figli è un fattore che influenza considerevolmente il tempo trascorso in casa dalle donne, in quanto il matrimonio e/o la nascita dei figli comportano un aumento delle responsabilità legate alla cura dei figli, all'assistenza agli anziani oppure a semplici lavori domestici.

Analizzando i tassi di occupazione delle donne nelle varie fasce di età in relazione al numero di figli (FIGURA 5) è evidente che con l'aumentare del numero di figli si registra una riduzione del tasso di occupazione. Questo poiché con l'aumentare dei figli aumenta anche la difficoltà nel conciliare la sfera pubblica e quella privata. Invero, specialmente durante la prima infanzia dei figli, le madri sentono la necessità di ridurre il tempo di lavoro per dedicarsi agli impegni che i bambini richiedono; mentre per i padri l'arrivo dei figli genera la necessità di aumentare il reddito familiare.

Dunque, il tasso di occupazione delle donne, già inferiore rispetto al tasso di occupazione maschile in assenza di figli, diminuisce ulteriormente per le madri. Questo suggerisce che le prospettive di carriera delle donne, soprattutto quelle più giovani, sono ostacolate dalla sfida di bilanciare il lavoro con gli impegni familiari. Le donne spesso si trovano ad affrontare una serie di ostacoli nel cercare di gestire le esigenze della carriera e della famiglia contemporaneamente. Queste sfide possono includere discriminazioni sul luogo di lavoro legate alla maternità, mancanza di congedi parentali retribuiti, difficoltà ad accedere a servizi di assistenza all'infanzia accessibili e flessibilità lavorativa limitata.

Attraverso la dimostrazione empirica, quindi, si giunge alla conclusione che le responsabilità derivanti dalla cura dei figli hanno un impatto significativo sul coinvolgimento femminile nel mercato del lavoro.

Figura 5:



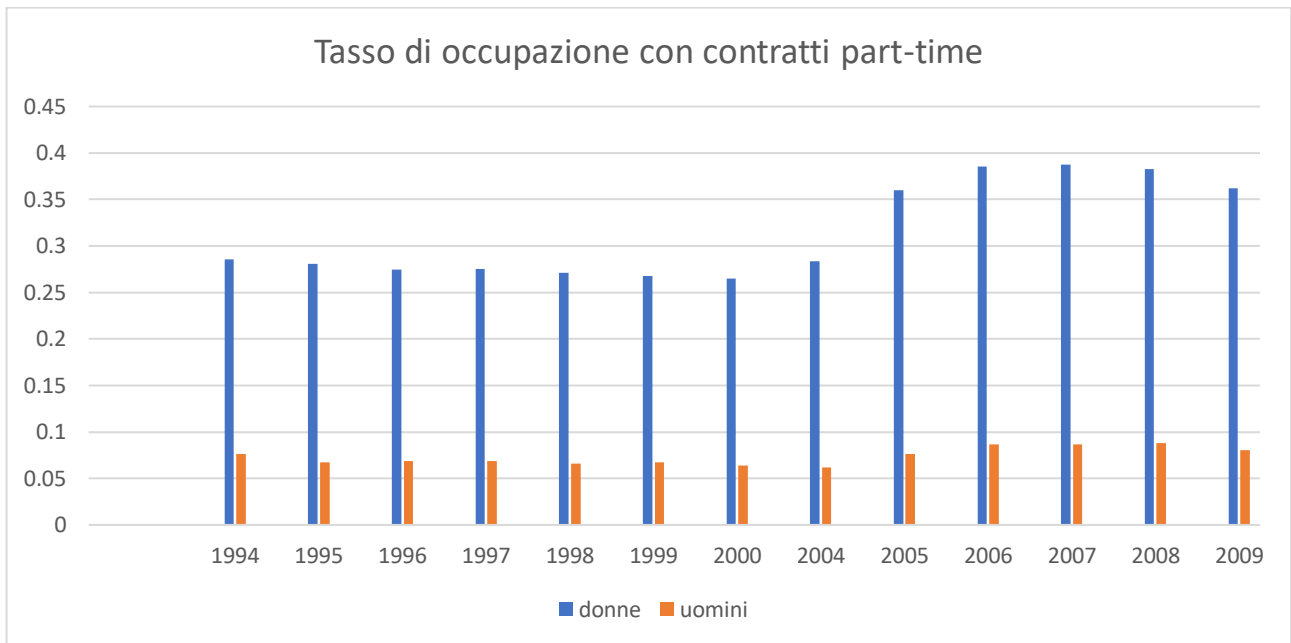
Di conseguenza, uno degli ambiti di intervento prioritario è sicuramente l'inclusione e il sostegno delle madri nel mondo del lavoro, con un rafforzamento del sistema di protezione per le lavoratrici che si trovano in situazioni di precarietà prolungata.

I contratti *part-time* sono alcuni degli strumenti che, dal punto di vista della domanda, operano consentendo un adattamento della struttura degli orari lavorativi alle esigenze delle imprese; mentre, dal punto di vista dell'offerta, mirano a conciliare le necessità familiari e personali con quelle lavorative.

L'adozione del lavoro *part-time* ha avuto un ruolo fondamentale nel rapido incremento della partecipazione e dell'occupazione femminile, mentre ha avuto un impatto molto più limitato e meno marcato sull'occupazione maschile (FIGURA 6).

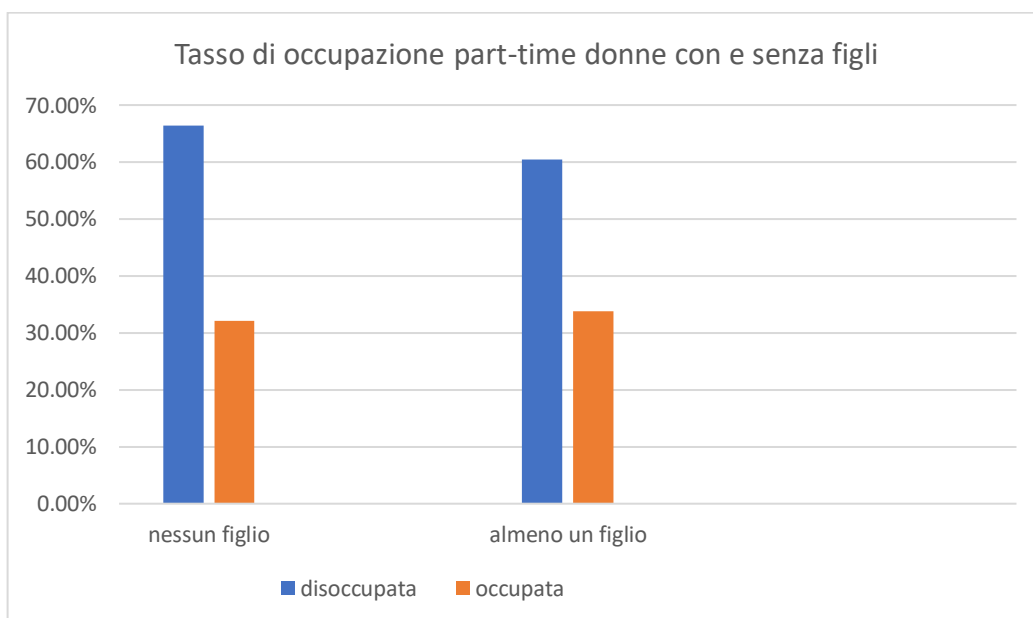
A partire dagli anni 2000 si è registrato un graduale aumento dei contratti di lavoro a tempo parziale, che hanno determinato un aumento del tasso di occupazione femminile, proprio in virtù della loro flessibilità rispetto ai contratti a tempo pieno, permettendo alle donne di gestire meglio le responsabilità familiari, come la cura dei figli o l'assistenza agli anziani.

Figura 6:



Complessivamente, l'uso dei contratti *part-time* ha contribuito a rimuovere alcuni degli ostacoli che le donne incontrano nel partecipare pienamente al mercato del lavoro, consentendo loro di mantenere un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare senza dover rinunciare completamente alla carriera lavorativa. Non a caso il tasso di occupazione con contratti a tempo parziale per le donne aumenta in presenza di almeno un figlio e, allo stesso modo, il tasso di disoccupazione diminuisce (FIGURA 7).

Figura 7:



Tuttavia, la promozione del lavoro *part-time* come strumento di conciliazione può comportare alcuni rischi per le donne. Esiste il pericolo che vengano confinate in ruoli a tempo parziale considerati di minor valore rispetto ai ruoli a tempo pieno. Questi lavori part-time potrebbero offrire redditi più bassi e minori opportunità

di avanzamento di carriera, facendo sì che diventino accessori o addirittura sacrificabili rispetto al lavoro svolto dagli uomini.

Inoltre, c'è il rischio che le donne siano percepite come meno impegnate o meno ambiziose rispetto agli uomini a causa della loro scelta di lavorare a tempo parziale per gestire meglio le responsabilità familiari. Questo potrebbe portare a discriminazioni nel luogo di lavoro, limitando le opportunità di progresso professionale delle donne.

Pertanto, mentre il lavoro part-time può offrire flessibilità e aiutare le donne a bilanciare lavoro e vita familiare, è importante che non diventi un'opzione di seconda classe. È necessario garantire che le donne che scelgono il lavoro part-time abbiano accesso a salari equi, benefici adeguati e opportunità di avanzamento professionale, così da poter godere di una vera parità di opportunità sul posto di lavoro.

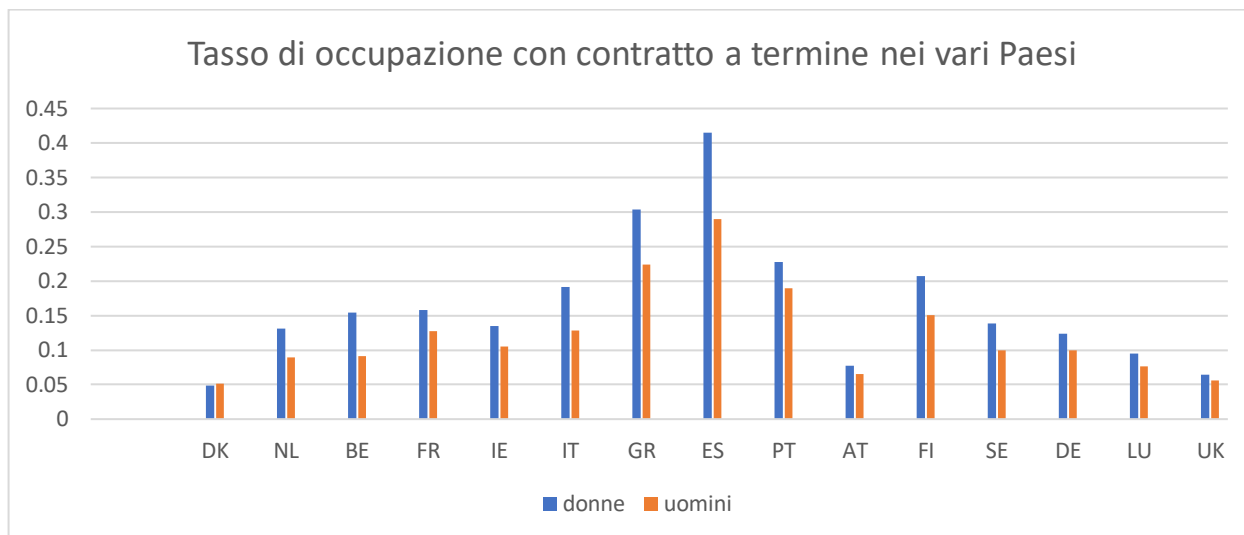
Inoltre, la paura che le donne possano prendere un congedo di maternità o richiedere permessi parentali può influenzare i datori di lavoro a preferire contratti a termine per le donne, poiché sono meno costosi in termini di benefici aggiuntivi. In alcuni casi, possono persistere discriminazioni di genere nell'ambito dell'occupazione, con le donne che vengono sottoposte a trattamenti differenziati rispetto agli uomini, inclusa una maggiore propensione ad essere assunte con contratti a tempo determinato anziché con contratti a tempo indeterminato. A ciò si aggiunge anche il fatto che le donne sono percepite come più disponibili alla flessibilità degli orari di lavoro, rendendo più probabile che vengano assunte con contratti precari, che offrono maggiore flessibilità alle aziende.

Le differenze di reddito tra uomini e donne possono influenzare le opportunità di lavoro e il tipo di contratti offerti. In contesti in cui le donne guadagnano mediamente meno degli uomini, potrebbero essere più propense ad accettare lavori temporanei per integrare il reddito familiare.

Questi sono alcuni dei fattori che possono contribuire alla disparità tra uomini e donne per quanto riguarda l'impiego con contratti a tempo determinato.

Procedendo ad un'analisi dei dati (FIGURA 8) risulta evidente che tale situazione è pressoché simile per tutti i Paesi, fatta eccezione per la Danimarca, l'unico Paese in cui sono gli uomini ad essere impiegati con contratti a termine in misura maggiore rispetto alle donne. Tutti gli altri Paesi presentano un quadro simile, con un distacco più marcato per quanto riguarda la Spagna, la Grecia, l'Italia e il Belgio. Le condizioni economiche, tra cui il livello di sviluppo economico del paese e la situazione del mercato del lavoro, possono influenzare le opportunità lavorative delle donne e quindi il tipo di contratti disponibili. Nei Paesi con un basso livello di sviluppo economico, le opportunità di lavoro stabile possono essere limitate, e di conseguenza le donne possono essere più inclini ad accettare lavori temporanei per garantire un reddito. Inoltre, la mancanza di politiche di tutela del lavoro e di diritti dei lavoratori potrebbe favorire la proliferazione dei contratti precari.

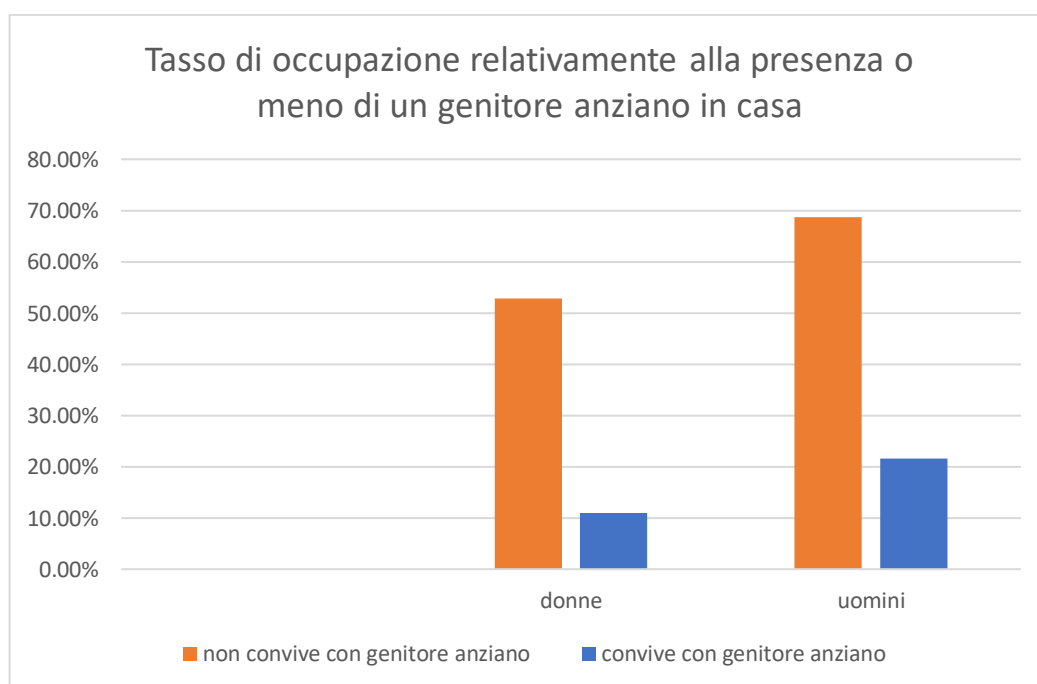
Figura 8:



Il divario occupazionale di genere è ancora più accentuato se si analizzano i dati relativi alla presenza di un genitore anziano in casa (FIGURA 9), che comporta ulteriori responsabilità per la sua assistenza, responsabilità che ricadono perlopiù in capo alle donne, come dimostrato dal fatto che siano proprio queste ultime a risentire maggiormente delle implicazioni derivanti dall'assistenza agli anziani presentando un tasso di occupazione nettamente inferiore rispetto agli uomini.

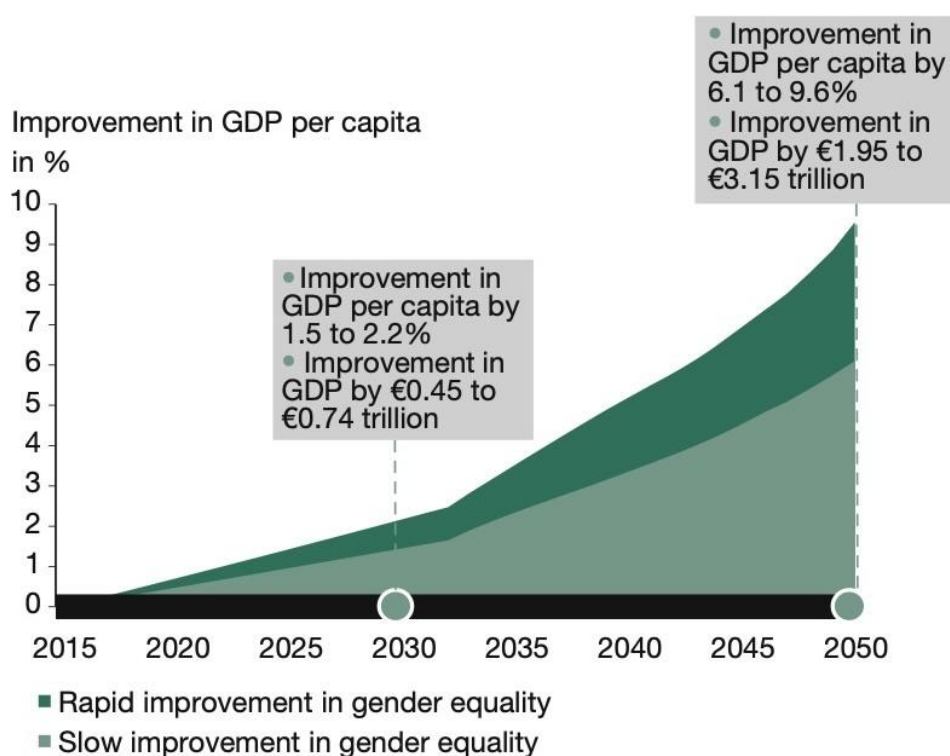
C'è una differenza significativa tra i tassi di occupazione a seconda che si conviva o meno con un genitore anziano. Misure come i congedi retribuiti per assistenza familiare e l'accesso a servizi di assistenza domiciliare di qualità possono ridurre il carico di lavoro delle donne e promuovere una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Figura 9:



Dunque, la variazione dei tassi di attività e disoccupazione tra uomini e donne, originati dai dati microeconomici, è influenzata da caratteristiche individuali, come l'età, il grado di istruzione, il numero di figli, o ancora la presenza di anziani di cui prendersi cura in casa, e quant'altro. Nonostante nel tempo ci siano stati importanti progressi in tema di parità di genere, permangono ancora delle disparità, evidenziabili nell'inferiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Numerose ricerche hanno dimostrato che la parità di genere, conseguenza della “chiusura” del *Gender Gap*, da un punto di vista macroeconomico, apporterebbe notevoli benefici e miglioramenti in termini di produttività e crescita economica.¹² Uno studio condotto dall'EIGE (*European Institute for Gender Equality*) ha analizzato come una riduzione delle disuguaglianze di genere possa produrre un effetto positivo sul PIL pro-capite e sull'occupazione femminile, come conseguenza di una maggiore produttività e di un miglioramento della capacità produttiva potenziale dell'economia.



Fonte: European Institute for Gender Equality: Economic Benefits of Gender Inequality in the European Union, 2017.

Esaminando le evidenze empiriche in relazione al divario di genere nel mondo del lavoro, sia in termini di retribuzione che di tasso di occupazione, è dunque evidente che l'uguaglianza di genere non sia soltanto una questione di giustizia sociale, ma anche di sviluppo economico.

¹² Badenock + Clark, in collaborazione con JobPricing “Women in Charge: analisi delle differenze di genere ai vertici delle imprese”

CAPITOLO 3

3.1 Confronto dell'occupazione femminile e maschile: un'indagine attraverso un modello di regressione

Il nostro modello di regressione di base si presenta così:

$$y_{it} = \beta X_{1it} + \alpha X_{2it} + \varepsilon_t$$

in cui y sta ad indicare lo status di *employed* in riferimento al tempo t e per l'individuo i (donna), X_1 è un insieme di caratteristiche familiari, come ad esempio il numero di figli o lo stato civile, e X_2 è un insieme di caratteristiche demografiche, quali ad esempio l'età o il livello di istruzione.

Dunque, seguendo la letteratura empirica relativa alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, vengono prese ad esame le diverse classi di età (16-25; 26-35; 36-45; 46-55; 56-65), il grado di istruzione (livello di istruzione inferiore al secondo ciclo della scuola secondaria; seconda fase dell'istruzione secondaria; livello di istruzione terziaria ufficialmente riconosciuto dalle autorità competenti), lo stato civile, la presenza di un figlio, inserendo nello specifico una dummy per la presenza di figli di età compresa tra 0 e 3; tra 3 e 6; tra 6 e 14, oltre che le dummy *country* e la dummy *year*.

Inoltre, includiamo anche una dummy per la presenza di un genitore anziano in casa, variabile rilevante ai fini della nostra analisi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in quanto le responsabilità scaturite dall'assistenza agli anziani impattano sulla variabile dipendente y così come le responsabilità derivanti la cura dei figli.

Quanto emerge dalla Tabella 1 è che la presenza di figli impatta negativamente sul tasso di occupazione delle donne, e l'effetto negativo, nonostante diminuisca gradualmente, persiste anche con l'aumentare dell'età del bambino. Questo indica che non vi è un rientro nel mercato del lavoro neppure dopo che i figli hanno raggiunto l'età scolare e quindi neanche una volta terminato il periodo di maternità. Tuttavia, l'effetto maternità è più marcato in riferimento alle donne con figli al di sotto dei sei anni. Gli effetti dell'età mostrano come l'occupazione sia maggiore per la classe di età 36-45, range di età in cui solitamente non si hanno figli piccoli, e poi diminuisca per le classi di età superiore. Un altro importante determinante del tasso di occupazione femminile è rappresentato dal livello di istruzione, il quale quanto più è alto tanto più ha un impatto positivo sulla partecipazione femminile. Al contrario, essere sposati è correlato negativamente all'occupazione delle donne, indicando quindi che le donne sposate tendono a partecipare in misura minore al mercato del lavoro. Questa correlazione negativa evidenzia dinamiche complesse legate alle aspettative sociali, alle responsabilità familiari e alle opportunità lavorative disponibili per le donne sposate. Per quanto concerne la presenza di genitori anziani in casa, questa impatta negativamente sull'occupazione femminile, a causa delle responsabilità derivanti dalla loro cura e assistenza.

Nella Tabella 2 si analizzano le medesime variabili sulla base dello stesso modello di regressione con la sola differenza che si prende in considerazione l'individuo j (uomo).

Procedendo ad un confronto fra i risultati emersi nella Tabella 1 con quelli della Tabella 2, è interessante notare come si verifichi il fenomeno opposto. Infatti, ciò che risulta immediatamente è che, a differenza di quanto accadeva per le donne, la presenza di figli non ha un impatto negativo sul tasso di occupazione maschile, bensì al contrario l'effetto genitorialità, in questo caso, è positivo. Quindi, gli uomini sono ricompensati sul fronte lavorativo quando diventano padri, e probabilmente si dedicano con maggiore impegno al lavoro retribuito per conformarsi allo stereotipo tradizionale del padre che fornisce sostegno finanziario alla famiglia.¹³ L'effetto è significativamente più forte se i bambini hanno meno di tre anni, età in cui generalmente sono le donne ad occuparsi della cura dei figli, dedicandocisi quasi a tempo pieno. Tuttavia, tale effetto si inverte e diventa negativo quando il bambino inizia la scuola, intorno ai sei anni.

Anche in questo caso, così come per le donne, il tasso di occupazione è maggiore nella fascia di età 26-35 e 36-45, rispetto a fasce di età minori/maggiori e seppur l'effetto è minore rispetto alle donne, anche per gli uomini un livello più alto di istruzione ha un impatto positivo sul tasso di occupazione.

Mentre, se per le donne l'essere sposati produce un effetto negativo sulla loro partecipazione al mercato del lavoro, per gli uomini accade il contrario. Infatti, il matrimonio, molto spesso associato a maggiore maturità e serietà, ha un effetto significativamente positivo sull'occupazione maschile.

Al contrario, la presenza di anziani in casa impatta negativamente sul tasso di occupazione degli uomini, i quali, pertanto, risentono delle responsabilità di assistenza agli anziani molto più di quanto facciano per la cura dei figli.

Tabella 1: Tasso di occupazione femminile sulla base di caratteristiche familiari e demografiche

¹³ La partecipazione dei padri nei "primi mille giorni": la situazione italiana nel panorama europeo
Testo di Maddalena Cannito – Scuola Normale Superiore e Centro per la Salute del Bambino
Annina Lubbock – Centro per la Salute del Bambino
Monia Torre – Zadig società benefit

Employed	Coefficient		Std. err.
child_d	-.001177		.0011305
child_0_3d	-.114846	***	.0017895
child_3_6d	-.0735249	***	.0016483
child_6_14d	-.0622851	***	.0011744
16-25	.012102	***	.001833
26-35	.3323351	***	.0017063
36-45	.3597664	***	.0016104
46-55	.2842021	***	.0015254
56-65	0		-
ISCED_0_2	-.1501211	***	.0011502
ISCED_3_5	0		-
ISCED_5_7	.1227064	***	.0011701
incouple	-.0194074	***	.001119
old_70d	-.0184919	***	.0020438
_cons	.3502113	***	.0036947
observations	975,011		
R-squared	0.1877		

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

Tabella 2: Tasso di occupazione maschile sulla base di caratteristiche familiari e demografiche

Employed	Coefficient		Std. err.
child_d	.0033932	*	.0014626
child_0_3d	.0245287	***	.0012311
child_3_6d	.0066482	***	.0011127
child_6_14d	-.0048295	***	.0009544
16-25	0		-
26-35	.3557586	***	.0015551
36-45	.3813784	***	.0015821
46-55	.3359239	***	.0016919
56-65	-.0007374		.0019482
ISCED_0_2	-.0721015	***	.001022
ISCED_3_5	0		-
ISCED_5_7	.0480728	***	.0009694
incouple	.1114901	***	.0010881
old_70d	-.0249055	***	.0019431
_cons	.4241526	***	.0029082
observations	934,523		
R-squared	0.2281		

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; * significativo all'1%**

I contratti *part-time* rappresentano una delle possibili soluzioni per garantire una maggiore flessibilità e adattabilità alle molteplici esigenze che possono emergere, come quelle correlate alla genitorialità.

Ad usufruire di questo tipo di contratto sono soprattutto le donne, molto più spesso degli uomini, in modo tale da gestire meglio le esigenze familiari e allo stesso tempo mantenere un'attività lavorativa. Infatti, l'effetto figli impatta positivamente sul tasso di occupazione femminile ed aumenta man mano che i figli crescono, a testimonianza del fatto che il lavoro a tempo parziale rappresenta un giusto compromesso per conciliare responsabilità familiari, come la cura di figli e anziani, con l'impegno lavorativo, comportando così un aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Contrariamente per gli uomini, le cui esigenze di conciliare lavoro e famiglia sono generalmente meno accentuate, l'alternativa dei contratti *part-time* non rappresenta una soluzione altrettanto frequente. Pertanto, la presenza di almeno un figlio/a produce un effetto negativo sul tasso di occupazione maschile riferito a

contratti a tempo parziale, seppur con la crescita dei figli l'effetto diventi positivo, ma non statisticamente significativo.

Lo stesso vale per il matrimonio, le donne sposate hanno più probabilità di essere assunte in un impiego *part-time* rispetto agli uomini sposati.

L'effetto opposto, invece, si verifica per la presenza di anziani in casa, il cui effetto ha un impatto negativo sull'occupazione *part-time* delle donne e positivo per gli uomini. Questo risultato è coerente con quanto emerso precedentemente nella Tabella 2, per cui le responsabilità di assistenza agli anziani impattavano negativamente sul tasso di occupazione degli uomini, giustificando così la propensione di questi ultimi ad accettare ed assumere impieghi a tempo parziale.

Tabella 3: Tasso di occupazione femminile con contratti part-time

Part-time	Coefficient		Std. err.
child_d	.0159056	***	.0014612
child_0_3d	.0812704	***	.0022858
child_3_6d	.1118066	***	.002105
child_6_14d	.1124425	***	.0015307
incouple	.0752695	***	.0013782
old_70d	-.0117762	***	.0027494

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

Tabella 4: Tasso di occupazione maschile con contratti part-time

Part-time	Coefficient		Std. err.
child_d	-.0067878	***	.0010693
child_0_3d	.0014599		.0009341
child_3_6d	.0006121		.0008502
child_6_14d	.0021109	**	.0007225
incouple	-.0321762	***	.000818
old_70d	.0027786	*	.001349

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

Per quanto riguarda i contratti a termine, invece, la situazione cambia leggermente.

Con la nascita dei figli, sia donne che uomini sono maggiormente incentivati ad entrare nel mercato del lavoro e sono più propensi ad accettare posizioni lavorative a tempo determinato. In questo contesto, l'effetto genitorialità si rivela positivo per entrambi i sessi, poiché la responsabilità familiare spinge all'attività lavorativa e all'accettazione di impieghi che potrebbero essere temporanei.

Il matrimonio, al contrario, impatta negativamente sul tasso di occupazione maschile e femminile con contratti precari; una ragione potrebbe derivare dal fatto che, sposandosi, le esigenze familiari aumentano, così come aumenta la necessità di sicurezza e stabilità lavorativa, essenziale per garantire una stabilità finanziaria alla famiglia. Per questo motivo può risultare più difficoltoso accettare o mantenere lavori a tempo determinato.

Tabella 5: Tasso di occupazione femminile con contratti a termine

Temporary	Coefficient		Std. err.
child_d incouple	.0050657	***	.0012377
	-.0273398	***	.0012117

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; * significativo all'1%**

Tabella 6: Tasso di occupazione maschile con contratti a termine

Temporary	Coefficient		Std. err.
child_d incouple	.0120977	***	.0017558
	-.0641116	***	.0012151

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; * significativo all'1%**

3.2 Variazioni del tasso di occupazione femminile in Europa: l'impatto dei diversi regimi di *Welfare*

Le disparità culturali nel contesto europeo, compresa la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sono il risultato di differenti regimi di *welfare*, i quali riflettono variazioni specifiche in politiche, istituzioni e atteggiamenti culturali propri di ciascuna nazione e variano in base alla struttura dei sistemi sociali, alle tipologie di rischi e benefici coperti e, di conseguenza, anche alla diversa allocazione delle risorse nella spesa sociale.

Dunque, il tasso di occupazione femminile varia non solo tra gruppi di donne con caratteristiche diverse, ma anche tra paesi con differenti regimi di *welfare*, che nel nostro campione possiamo dividere in quattro gruppi principali: *Southern* (Spagna, Italia, Grecia, Portogallo), *Social Democratic* (Svezia, Finlandia, Danimarca), *Liberal* (Regno Unito), e *Continental* (Austria, Belgio, Francia, Germania, Paesi Bassi, Irlanda, Lussemburgo). La rilevanza del concetto di "sistema di welfare" nell'ambito dell'occupazione femminile si manifesta sia in termini del livello di dipendenza dei singoli dal mercato del lavoro, sia come elemento culturale e politico che influenza la selezione delle strategie per sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al lavoro, considerando se queste strategie sono orientate verso una prospettiva familiare o assistenziale. I risultati ottenuti mostrano chiaramente la presenza di differenze significative tra i diversi regimi di welfare con riguardo all'influenza delle caratteristiche individuali sul tasso occupazionale femminile.

I carichi di cura familiare, derivanti dalla presenza di figli, sono correlati negativamente alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, specialmente nei paesi Continentali e nei paesi del Sud Europa. Nel Regno Unito, il cui sistema di *welfare* è definito "liberale", poiché i servizi sono principalmente erogati attraverso il mercato, mentre il supporto statale è riservato esclusivamente agli individui economicamente svantaggiati, sono numerose le misure a supporto delle famiglie con figli, come congedi parentali retribuiti o aiuti economici per nidi e scuole dell'infanzia.¹⁴ Difatti l'effetto figli è positivo tanto nel Regno Unito, quanto più significativamente nei paesi Nordici, in cui, ad esempio, secondo dei dati Eurostat, Stoccolma spende il 2,4% del PIL per il sostegno alle famiglie.

Tuttavia, analizzando nel dettaglio la presenza di figli nelle varie fasce di età, la correlazione con il tasso di occupazione femminile è negativa. L'intensità di questo effetto è significativamente maggiore quando i figli hanno un'età compresa tra 0 e 3 anni, diminuendo gradualmente con la loro crescita e l'inizio della scuola. L'importanza dell'età dei bambini varia a seconda del regime di welfare, ma risulta maggiore nel Regno Unito, in cui si evidenzia una differenza significativa tra l'entità dei coefficienti dei figli in età prescolare rispetto ai coefficienti relativi a bambini di età maggiore. Invece, nei paesi del Sud Europa l'impatto negativo sul tasso di occupazione femminile è pressoché lo stesso, indipendentemente dall'età dei figli.

¹⁴ <https://www.neodemos.info/2021/07/16/le-misure-economiche-di-sostegno-alle-famiglie-con-figli-nel-regno-unito/>

Il tasso di occupazione femminile più elevato si trova tra le donne che hanno tra i 36-45 anni in quasi tutti i regimi di *welfare*, ad eccezione dei paesi Continentali, in cui il tasso occupazionale è maggiore per le donne tra i 26-35 anni. Salvo per i paesi Meridionali, in cui per le donne tra i 16-25 anni l'effetto età è addirittura negativo, tendenzialmente le donne più anziane (56-65 anni) sono meno occupate rispetto agli altri gruppi di età più giovani. Questo fenomeno può essere attribuito sia a motivi culturali, poiché le donne tra i 56-65 anni appartengono ad una generazione in cui la bassa occupazione femminile costituiva la prassi in un sistema dove l'uomo era il principale sostentatore economico, sia ai regimi di pensionamento anticipato che hanno favorito le uscite anticipate almeno fino alla fine degli anni '90.¹⁵

In tutti i regimi di *welfare* un alto livello di istruzione comporta un maggiore tasso di occupazione femminile; nei paesi del Sud Europa un basso grado di istruzione ha un impatto negativo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Essere sposati è correlato negativamente all'occupazione femminile nei paesi Continentali e Meridionali, caratterizzati da una struttura familiare più conservatrice rispetto ai paesi Nordici o al Regno Unito, dove, al contrario, l'effetto è positivo.

L'influenza delle responsabilità di cura degli anziani sul tasso di partecipazione femminile è negativa e varia in base all'atteggiamento culturale verso i parenti anziani nei diversi regimi di *welfare*. In particolare, nei paesi del Sud Europa, dove la coabitazione con gli anziani è diffusa anche senza necessità di assistenza, il coefficiente stimato è significativamente ridotto.

¹⁵ Cipollone *et al.*: Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies* 2014, 3:18

Tabella 5: Tasso di occupazione femminile paesi Liberali

LIBERAL		
employed	Coefficient	std. err.
child_d	.0086077	.0044933
child_0_3d	-.2248731 ***	.0066237
child_3_6d	-.1528468 ***	.0064555
child_6_14d	-.116584 ***	.0046788
16-25	.1602458 ***	.0077996
26-35	.3510934 ***	.0068234
36-45	.3687838 ***	.0066707
46-55	.2718422 ***	.0064769
56-65	0	-
ISCED_0_2	0	-
ISCED_3_5	.1216304 ***	.0053347
ISCED_5_7	.1892539 ***	.0048022
incouple	.0439738 ***	.0040636
old_70d	-.0976665 ***	.0116239
_cons	.3892929 ***	.009451

Note: *

significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

Tabella 6: Tasso di occupazione femminile paesi Democratici

DEMOCRATIC		
employed	Coefficient	Std. err.
child_d	.0397461 ***	.0024817
child_0_3d	-.1832772 ***	.0043913
child_3_6d	-.0239036 ***	.0036896
child_6_14d	-.014737 ***	.0025109
16-25	0	-
26-35	.3544941 ***	.0043415
36-45	.4152996 ***	.0041278
46-55	.407396 ***	.0041038
56-65	.1838526 ***	.0044756
isced_0_2	0	-
isced_3_5	.1942688 ***	.0030319
isced_5_7	.2470966 ***	.0031603
incouple	.0420384 ***	.0025527
old_70d	-.1011108 ***	.0095179
_cons	.2500417 ***	.0098024

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

Tabella 7: Tasso di occupazione femminile paesi Continentali

CONTINENTAL		
employed	Coefficient	std. err.
child_d	-.0012233	.001828
child_0_3d	-.1277554 ***	.0028043
child_3_6d	-.1050035 ***	.0025795
child_6_14d	-.0890888 ***	.0018838
16-25	.1398485 ***	.0029404
26-35	.4426837 ***	.0026599
36-45	.438835 ***	.0025651
46-55	.3430761 ***	.0024757
56-65	0	-
ISCED_0_2	0	-
ISCED_3_5	.1412333 ***	.0018406
ISCED_5_7	.2663553 ***	.002018
incouple	-.037657 ***	.0017151
old_70d	-.0332604 ***	.0040122
_cons	.1571939 ***	.0043236

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

Tabella 8: Tasso di occupazione femminile paesi Meridionali

SOUTHERN		
employed	Coefficient	std. err.
child_d	-.0129484 ***	.0019084
child_0_3d	-.0426092 ***	.0029271
child_3_6d	-.033287 ***	.0027951
child_6_14d	-.042672 ***	.0019566
16-25	-.0529954 ***	.0029813
26-35	.2785433 ***	.0027438
36-45	.3278501 ***	.0025679
46-55	.2477192 ***	.0024242
56-65	0	-
ISCED_0_2	-.3036545 ***	.0021428
ISCED_3_5	-.1676299 ***	.0022836
ISCED_5_7	0	-
incouple	-.0464308 ***	.0019851
old_70d	-.004704	.002495
_cons	.7053469 ***	.0048458

Note: *
significativo

al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo all'1%

3.3 Impatto delle politiche familiari e del mercato del lavoro sull'occupazione femminile

Malgrado le donne siano mediamente più istruite e dotate delle competenze richieste dal mercato, sono spesso percepite come un “rischio” per le aziende a causa della possibilità di maternità o delle responsabilità di cura, ritenute sinonimo di inefficienze e inaffidabilità.

I governi nazionali, attraverso le loro politiche, hanno adottato negli anni numerose misure atte a promuovere e sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in modo equo ed inclusivo.

Di conseguenza, il contesto istituzionale del lavoro e le politiche orientate alle famiglie incidono sul tasso di occupazione femminile. In particolare, fra gli indicatori delle istituzioni troviamo le politiche passive e attive del mercato del lavoro.

Le “*passive labour market policies*” consistono nel totale delle spese nazionali destinate alle politiche attive del mercato del lavoro, espresse come percentuale del Prodotto Interno Lordo (PIL) nazionale, comprendenti il sostegno al mantenimento del reddito per coloro che sono disoccupati e altre forme di assistenza finanziaria, nonché iniziative di pensionamento anticipato e altri programmi volti a favorire l'inserimento lavorativo e la riqualificazione professionale.

Le “*active labour market policies*” consistono nel totale delle spese nazionali destinate alle politiche attive del mercato del lavoro, espresse come percentuale del Prodotto Interno Lordo (PIL) nazionale, che comprendono investimenti in formazione, rotazione e condivisione del lavoro, incentivazione all'occupazione, supporto e riabilitazione lavorativa, promozione della creazione diretta di posti di lavoro, oltre a programmi di incentivi per le start-up e altre misure volte a favorire l'occupazione e la crescita economica. Queste politiche possono includere anche interventi atti a promuovere la riduzione della disuguaglianza economica.

Invece, con riguardo alle politiche familiari analizziamo nello specifico i sussidi mirati agli anziani, i sussidi destinati alle famiglie e l'estensione del congedo parentale.

Gli “*elderly subsidies*” rappresentano il totale delle spese nazionali destinate agli anziani, calcolate in base alla proporzione della popolazione anziana (di età superiore ai 70 anni) all'interno del paese. Questo insieme di politiche comprende benefici monetari e in natura per gli anziani, nonché servizi di assistenza residenziale o domiciliare.

Per “*family subsidies*” si intende la somma delle spese nazionali per assegni e altri tipi di trasferimenti mensili alle famiglie. Questo calcolo considera una somma ponderata degli assegni familiari mensili per il primo, secondo e terzo figlio espressi in valuta nazionale, dove i pesi corrispondono al numero medio di figli che una donna avrebbe nel corso della sua vita fertile e tenendo conto del tasso di nascite prevalente per ciascuna fascia d'età durante quel periodo. Vengono inclusi anche il valore delle imposte e dei trasferimenti di un nucleo familiare con un solo genitore e due figli, calcolato sottraendo il reddito disponibile di tale nucleo da quello di un lavoratore singolo senza figli.

“Parental leave” è un indicatore aggregato delle spese nazionali per i congedi di maternità, parentali e per la cura dei bambini. Questo indicatore rappresenta una somma ponderata del totale delle settimane di congedo di maternità, parentale e per la cura dei bambini, dove i pesi sono determinati dai benefici monetari erogati durante il periodo di congedo, espressi come percentuale del salario medio femminile nel settore manifatturiero.

Analizziamo come le istituzioni del mercato del lavoro e le varie politiche familiari adottate, combinando i sussidi forniti agli anziani e la misura del congedo parentale con alcune caratteristiche individuali come la presenza di figli o la convivenza con un anziano a carico, influenzino in modo differenziato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Tabella 9).

È evidente che l'estensione del congedo parentale, indipendentemente che interagisca o meno con la presenza di figli a carico, è correlato positivamente al tasso di occupazione delle donne. L'effetto positivo permane anche se combinato alla presenza di figli, a dimostrazione dell'efficacia di questo strumento governativo nell'offrire un sostegno alla famiglia, attraverso un aiuto nella gestione delle responsabilità legate alla cura dei figli senza dover necessariamente abbandonare il lavoro. In questo modo le donne possono mantenere il proprio impiego, senza trovarsi a dover scegliere tra carriera e cura dei figli, migliorando così le proprie prospettive di occupazione a lungo termine.

Tuttavia, è importante notare che tanto le politiche passive, finalizzate a mitigare l'impatto negativo della disoccupazione fornendo supporto finanziario tramite il sostegno al reddito, quanto la disponibilità di sussidi per la cura dei bambini hanno un effetto opposto sull'occupazione femminile.

Allo stesso modo, le politiche mirate a fornire servizi di assistenza agli anziani, al fine di aiutare le donne a conciliare le responsabilità familiari e lavorative, hanno un impatto negativo, seppur non significativo, sul tasso di occupazione delle donne con responsabilità di assistenza nei confronti di anziani a carico.

Gli stessi sussidi, però, considerati singolarmente, senza l'interazione con la presenza di anziani di cui occuparsi e prendersi cura, producono un effetto positivo sull'occupazione.

In generale si può asserire che l'assegnazione di benefici in denaro incrementa il reddito familiare e, di conseguenza, il salario di riserva al quale le donne sono disposte a lavorare. Di conseguenza, politiche più generose che forniscono sostegno finanziario per i costi legati ai figli e agli anziani tendono ad ostacolare l'occupazione femminile. Questo avviene perché, considerando la difficoltà nel bilanciare le esigenze della famiglia con quelle del lavoro, le donne potrebbero preferire dedicarsi alla cura familiare piuttosto che cercare lavoro, soprattutto in quei paesi in cui le attività di assistenza familiare sono incentivate da sussidi monetari, i quali possono essere utilizzati per integrare il reddito familiare.

Al contrario, le politiche attive, che si concentrano principalmente sulla promozione dell'occupazione e sulla facilitazione dell'inserimento nel mercato del lavoro, favoriscono significativamente l'occupazione delle madri, poiché forniscono una maggiore disponibilità di forme di impiego flessibili e riducono i costi di ingresso nel mercato del lavoro.

Tabella 9

Employed	Coefficient	Std. err.
child_d	-.085003 ***	.0100587
child_0_3d	-.11429 ***	.0017939
child_3_6d	-.0731953 ***	.0016523
child_6_14d	-.0620287 ***	.0011771
16-25	0	-
26-35	.3193828 ***	.0016749
36-45	.3472502 ***	.0017181
46-55	.2716701 ***	.0018103
56-65	-.0124901 ***	.0018397
ISCED_0_2	-.2735299 ***	.0012529
ISCED_3_5	-.123432 ***	.001176
ISCED_5_7	0	-
incouple	-.0194189 ***	.0011228
old_70d	-.0150685 ***	.0032568
Par. leave x child	.0107379 ***	.0012819
Eld. Sub. x old	-.0001913	.0001503
family_subsidies	-.0006853	.000532
passive_imp	-.0146116 ***	.0014735
active_imp	.0673692 ***	.0030023
Parental leave	.0122999 ***	.0014085
Elderly subsidies	.0014783 ***	.0001521
_cons	.429019 ***	.0098345

Note: * significativo al 10%; ** significativo al 5%; * significativo all'1%**

Dunque, la condizione familiare, inclusa la presenza di figli o di genitori anziani a carico, ha un impatto significativo sull'occupazione femminile ed esistono numerose politiche governative finalizzate a fornire un aiuto alle donne per bilanciare le responsabilità familiari e lavorative, come congedi parentali, servizi di assistenza all'infanzia, che forniscono un supporto economico e strutture per la cura di bambini, o ancora assistenza agli anziani tramite programmi che offrono servizi di assistenza per i genitori anziani.

Tuttavia, nonostante i benefici finanziari derivanti da questi interventi possano aumentare il reddito familiare, il loro impatto sull'occupazione delle madri potrebbe essere mitigato dalla complessità nel bilanciare le responsabilità familiari con quelle lavorative.

Infatti, affrontare tali discriminazioni richiede, oltre ad interventi promozionali e di vigilanza, anche e soprattutto misure che riducano la preferenza per l'assunzione maschile, riducendo così i divari di genere nella gestione della conciliabilità tra lavoro e vita privata. È necessario sviluppare una cultura della condivisione

dei carichi di cura e dei ruoli all'interno della coppia, trattando la conciliazione tra vita lavorativa e familiare non come un "problema delle donne", ma come una necessità sociale.¹⁶

Pertanto, pur riconoscendo i progressi compiuti, è evidente che le politiche attuali non sono ancora sufficienti per affrontare completamente le sfide legate all'occupazione femminile e alla disuguaglianza di genere.

¹⁶ Inapp. (s.d.). Occupazione femminile e gender policies: un confronto internazionale. In qualità di Organismo intermedio del PON Asse I, Priorità SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2.

Bibliografia

Goldin C (1988) Marriage Bars: discrimination against married women workers, 1920's to 1950's. NBER working paper no. 2747

Eurofound (2016), *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Cipollone *et al.*: Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies* 2014, 3:18

OECD (2012), "Gender equality: The economic case, social norms, and public policies", in *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris.

Women's Employment in Europe: Trends and Prospects Di Jill Rubery, Mark Smith, Colette Fagan

Ferragina, E. (2019). Does Family Policy Influence Women's Employment?: Reviewing the Evidence in the Field. *Political Studies Review*, 17(1), 65-80.

Journal of Labor Economics, Vol. 3, No. 1, Part 2: Trends in Women's Work, Education, and Family Building, (Jan., 1985), pp. S33-S58

Saraceno, Chiara & Keck, Wolfgang. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe?. *European Societies - EUR SOC*. 12. 675-696. 10.1080/14616696.2010.483006.

Misra J, Budig MJ, Moller S (2007) Reconciliation Policies and the Effects of Motherhood on Employment, Earnings and Poverty. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 9: 135–155

Kotsadam A, Finseraas H (2011) The State Intervenes in the Battle of the Sexes. *Social Science Research* 40: 1611–1622.

Pylkkänen E, Smith N (2004) The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth. IZA Working paper no. 1050, March. Bonn: IZA.

Ekberg J, Eriksson R, Friebel G (2013) Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform. *Journal of Public Economics* 97: 131–143. [Crossref](#). [ISI](#).

Graafland JJ (2000) Childcare Subsidies, Labour Supply and Public Finance. *Economic Modelling*17: 209–246. [Crossref](#).

Lundin D, Mörk E, Öckert B (2008) How Far can Reduced Childcare Prices Push Female Labour Supply? *Labour Economics* 15: 647–659. [Crossref](#).

Stadelmann -Steffen I (2011) Dimensions of Family Policy and Female Labor Market Participation. *Governance* 24: 331–357. [Crossref](#).

Sánchez-Mangas R, Sánchez-Marcos V (2008) Balancing Family and Work: The Effect of Cash Benefits for Working Mothers. *Labour Economics*15: 1127–1142.

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Brandén, M. (2013). Domestic gender equality and childbearing in Sweden. *Demographic Research*, 29, 1097–1126. <https://www.jstor.org/stable/26348184>

Calamo, Rosa & García Pereiro, Thaís. (2014). OCCUPAZIONE FEMMINILE E FECONDITÀ IN ITALIA TRA CAMBIAMENTI E DIVERGENZE REGIONALI. *Rivista italiana di economia, demografia e statistica*. LXVIII. 71-78.

Lappegård, T., Neyer, G. & Vignoli, D. Three dimensions of the relationship between gender role attitudes and fertility intentions. *Genus* 77, 15 (2021). <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00126-6>

Santos Silva, M., Klasen, S. Gender inequality as a barrier to economic growth: a review of the theoretical literature. *Rev Econ Household* 19, 581–614 (2021).

ASviS (2021) "Agenda 2030. Un viaggio attraverso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile", Enrico Giovannini e Angelo Riccaboni

Morais Maceira, H. Economic Benefits of Gender Equality in the EU. *Intereconomics* 52, 178–183 (2017).

La partecipazione dei padri nei “primi mille giorni”: la situazione italiana nel panorama europeo

Testo di Maddalena Cannito – Scuola Normale Superiore e Centro per la Salute del Bambino

Annina Lubbock – Centro per la Salute del Bambino

Monia Torre – Zadig società benefit

Politiche Passive del Lavoro in Europa, a cura di Alberto Cuevas

Sitografia

<https://blog.reverse.hr/gender-gap>

<https://www.peoplechange360.it/people-strategy/gender-gap-a-che-punto-siamo/>

<https://www.donne.it/gender-gap-cosa-significa/>

<https://www.oecd.org/gender/Closing-Gender-Gaps-in-the-Labour-Markets-of-Emerging-Economies.pdf>

<https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2023.pdf>

<https://www.vita.it/bankitalia-le-donne-che-hanno-figli-guadagnano-la-meta-delle-colleghe/>

<https://www.federconsumatori.it/gender-gap-in-italia-le-donne-devono-fare-i-conti-con-stipendi-piu-bassi-e-prodotti-piu-cari/>

<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/maternita-obbligatoria.html#:~:text=Il%20congedo%20di%20maternità%20è,ovvero%20due%20mesi%20precedenti%20la>

<https://www.patronato.acli.it/congedo-parentale-2024-un-mese-in-piu-pagato-all80-della-retribuzione/>

<https://www.affarieuropei.gov.it/it/comunicazione/euroacronimi/now/>

<https://www.youtrend.it/2012/09/19/tasso-occupazione-donne-italia-istat/>

<https://www.badenochandclark.com/it/~/media/it/pdf/salaryguide/2021/bcwomeninchargedef23092021.pdf/>

<https://www.neodemos.info/2021/07/16/le-misure-economiche-di-sostegno-alle-famiglie-con-figli-nel-regno-unito/>

<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/svezia-demografia-figli-conciliazione-servizi-parita/>

https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/615/INAPP_occupazione_femminile_gender_policies_confronto_internazionale.pdf?sequence=1