



*pensiero e interventi
sulla condizione retributiva di genere*

GIOVEDÌ 4 APRILE 2019 - 9.30-12.30

SALA DEL CONSIGLIO DELLA CITTÀ METROPOLITANA PALAZZO MALVEZZI VIA ZAMBONI 13 BOLOGNA



Il contesto

Tindara Addabbo

CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità, Università di Modena e Reggio Emilia), CIRET (Centro di Ricerca Interuniversitario Ezio Tarantelli)

Diseguaglianze di genere nel lavoro e nelle retribuzioni in Italia



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia Marco Biagi



Diseguaglianze di genere nel lavoro e nelle retribuzioni in Italia

Tindara Addabbo

Dipartimento di Economia Marco Biagi

CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità

Università di Modena e Reggio Emilia

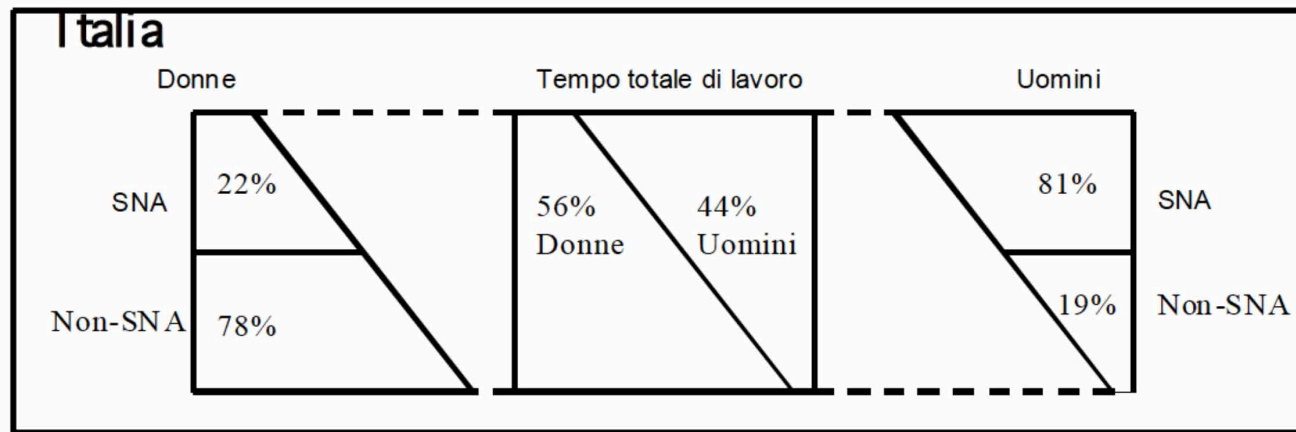
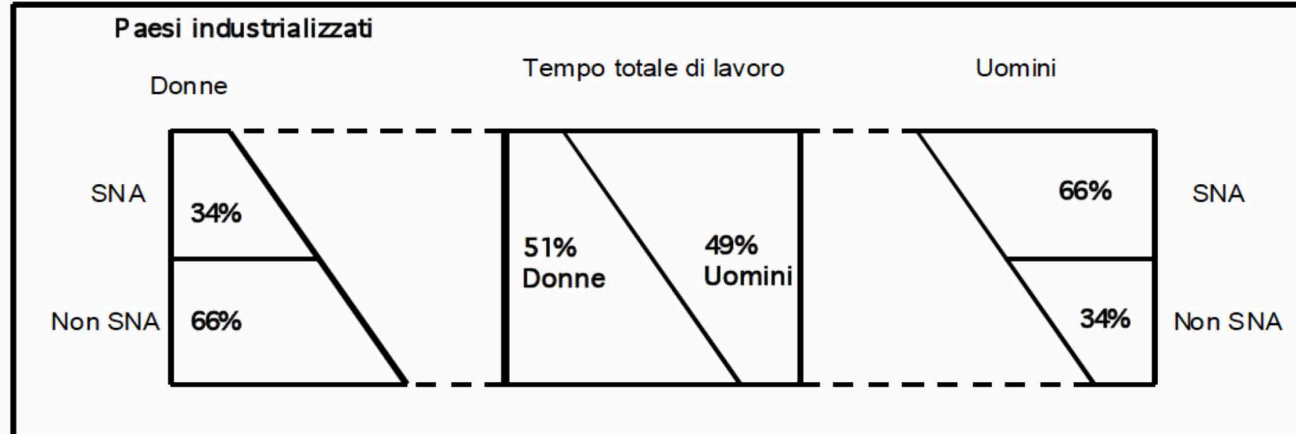


Centro di Ricerca Interuniversitario "Ezio Tarantelli"

Diseguaglianze di genere nel lavoro e nelle retribuzioni in Italia

- Diseguaglianze di genere nella distribuzione dei tempi
- Diseguaglianze di genere nell'accesso al lavoro retribuito in Italia
- Differenziali salariali
- Quali politiche per il contrasto dei differenziali retributivi di genere

Suddivisione del tempo dedicato al lavoro nel mondo



Minuti al giorno per tipo di attività donne e uomini 15-64 anni
 OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing,
 Paris.

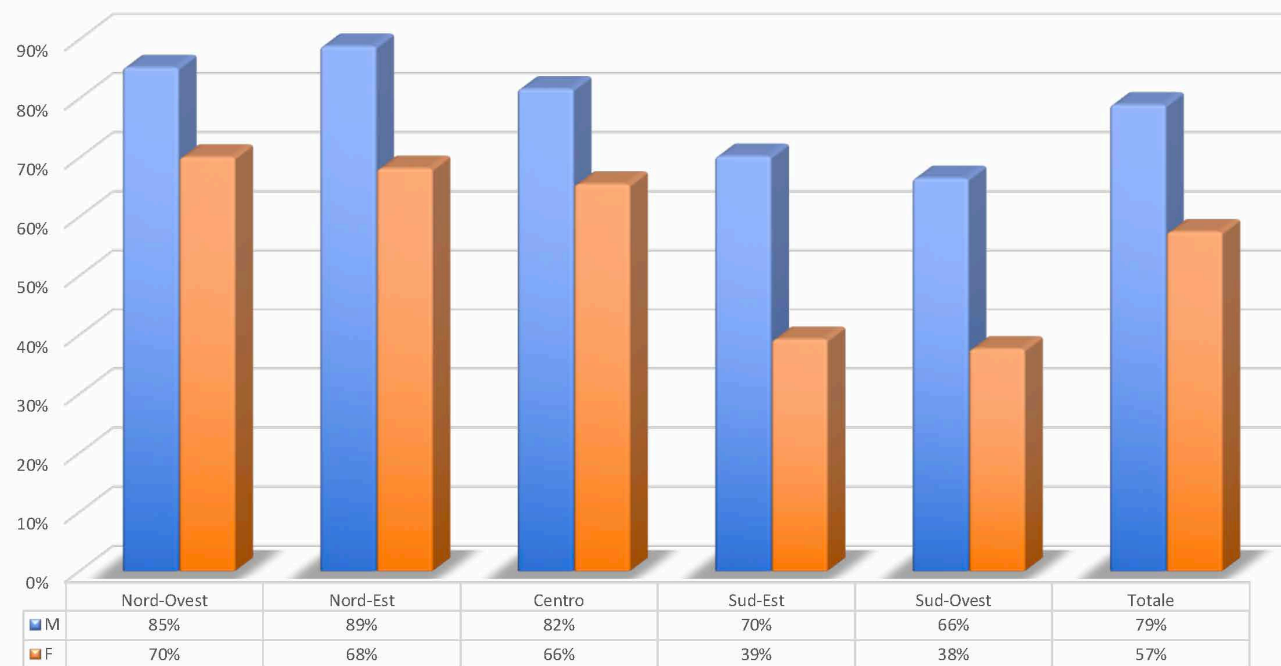
| | M | | | F | | | Gap di genere (F - M) | | |
|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|-----------------------|----------------------|---------------|
| | Lavoro Retribuito | Lavoro non pagato | Lavoro Totale | Lavoro Retribuito | Lavoro non pagato | Lavoro Totale | Lavoro Retribuito | Lavoro non pagato | Lavoro Totale |
| Italia | 349 | 104 | 453 | 197 | 315 | 513 | -152 | 211 | 60 |
| Spagna | 334 | 154 | 488 | 246 | 258 | 504 | -88 | 104 | 16 |
| Francia | 233 | 143 | 376 | 172 | 233 | 405 | -61 | 90 | 29 |
| Norvegia | 292 | 162 | 454 | 228 | 211 | 440 | -63 | 49 | -14 |
| Ocse | 328 | 138 | 466 | 215 | 272 | 487 | -113 | 134 | 21 |

Gap di genere tassi di occupazione 25-54 anni per presenza di figli

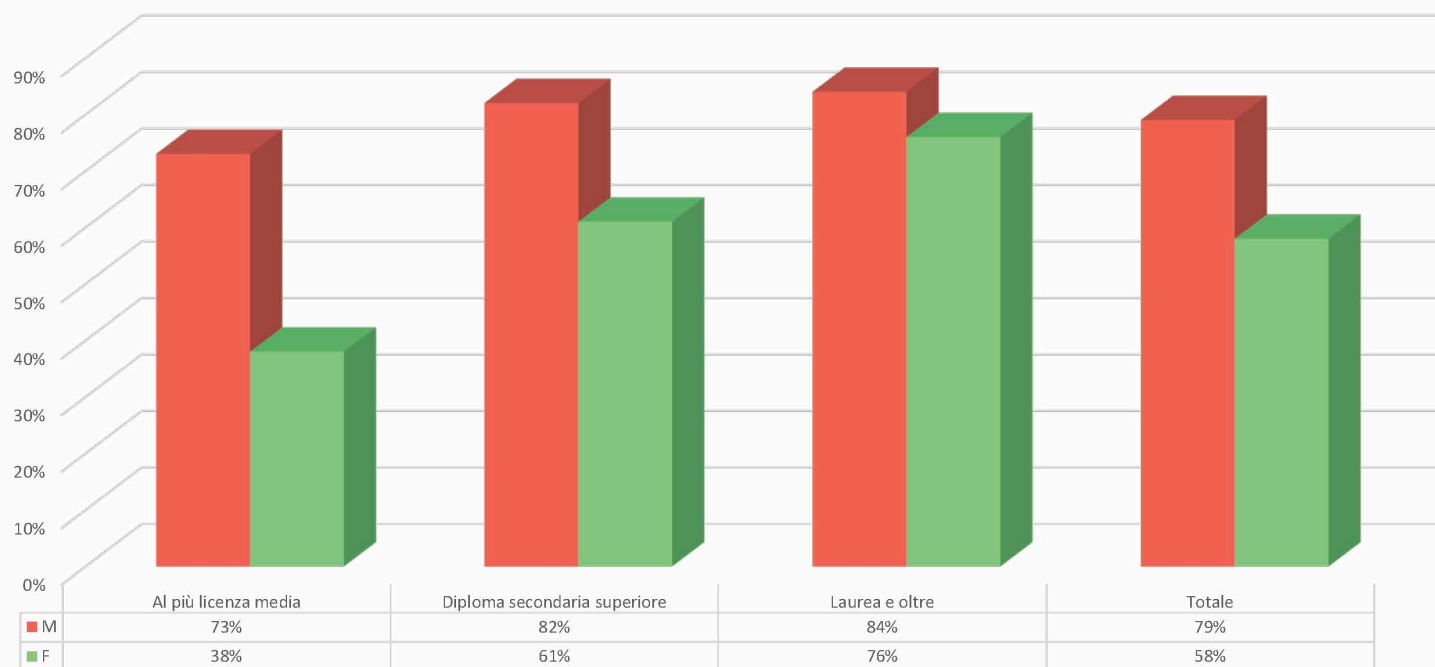
Fonte: OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris.

| | Senza figli (0-14) (a) | Almeno un figlio (0-14) | (b)-(a) | Con almeno un figlio(0-14) per livello | | |
|---------------|---------------------------|----------------------------|-------------|--|-----------------------|-------------|
| | | | | Al più diploma | Diploma secondaria | Laurea |
| Italia | 14,1 | 30,7 | 16,5 | 43,6 | 30,5 | 17,7 |
| Spagna | 3,8 | 20,3 | 16,6 | 27 | 23,1 | 16,7 |
| Francia | 3,3 | 15,6 | 12,4 | 30,9 | 17,8 | 8,5 |
| Svezia | 2,1 | 10,3 | 8,2 | 31,3 | 8,7 | 6,5 |
| OECD | 4,8 | 22,6 | 17,8 | 33,1 | 24,9 | 17,3 |

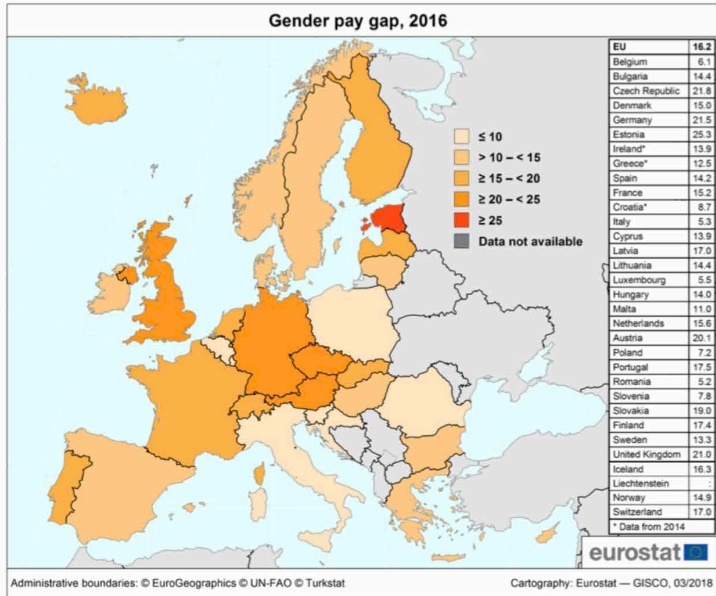
Tassi di occupazione 25-55 per genere e area territoriale. Fonte: mie elab.su IT SILC 2015



Tassi di occupazione 25-55 per genere e livello di istruzione. Fonte: mie elab.su IT SILC 2015



Differenziali salariali lordi



Gap retributivo di genere. 25-55 anni Italia.
Fonte: Addabbo (2018) su dati IT SILC 2015

| | Mod. 1 | Mod. 2 |
|-----------------|--------|--------|
| Differenziale | 0,09 | 0,18 |
| Caratteristiche | -0,004 | -0,005 |
| Rendimenti | 0,09 | 0,17 |
| Interazione | 0,002 | 0,01 |

Gap retributivo di genere. 25-55 anni Italia.

Fonte: Addabbo (2018) su dati IT SILC 2015

| | Nord | | Sud | |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | Mod.1 | Mod.2 | Mod.1 | Mod.2 |
| Differenziale | 0,11 | 0,21 | 0,07 | 0,38 |
| Caratteristiche | 0,02 | 0,02 | -0,04 | -0,05 |
| Rendimenti | 0,08 | 0,17 | 0,07 | 0,37 |
| Interazione | 0,006 | 0,01 | 0,04 | 0,06 |

Equal Pay Day

European Commission (2018)

Giornata per la parità retributiva: dichiarazione del primo Vicepresidente Frans Timmermans e delle Commissarie Marianne Thyssen e Věra Jourová

Bruxelles, 26 ottobre 2018

http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-18-6184_it.htm

Equal Pay Day

Femmes : le calendrier des inégalités salariales en Europe

Les femmes travaillent bénévolement à partir de...

● septembre ● octobre ● novembre ● décembre



WEDODATA

Tuttavia...

- Se si considerasse il gap salariale corretto per la selezione non casuale
- Sulla base di IT SILC 2015 18% per le donne dai 25 ai 55 anni di età
- Equal Pay Day 26 Ottobre!

Differenziali nella distribuzione

- Il differenziale stimato assume sempre valore negativo ed è quindi **a svantaggio delle donne** in qualunque quintile della distribuzione;
- il differenziale è **più elevato per le lavoratrici meno istruite**. (risultato confermato anche in Mussida e Picchio, 2014a)

Differenziali nella distribuzione

- L'elevato differenziale nel primo quintile per le meno istruite è coerente con l'esistenza di un 'sticky floor' in presenza di discriminazione statistica nelle parti basse della distribuzione salariale, il suo riaprirsi nell'ultimo quintile della distribuzione del reddito mostra la compresenza per questo gruppo della popolazione anche di un effetto 'soffitto di vetro' con una minore progressione di carriera.
- Per le più istruite il differenziale salariale è in media più basso rispetto alle meno istruite ma aumenta lungo tutta la distribuzione salariale confermando l'ipotesi dell'esistenza del 'soffitto di vetro'

Quali politiche?

- quando è rilevante l'effetto della selezione non casuale nell'occupazione è più importante promuovere politiche volte a rimuovere gli ostacoli all'accesso delle donne nel mercato del lavoro.

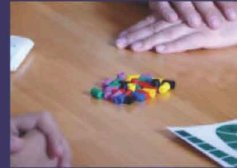
Quali politiche?

- Sostegno (anche in rete con altri attori nel territorio) dell'infrastruttura sociale
- Target politiche del lavoro e sociali esteso ai lavoratori (spesso lavoratrici) scoraggiate
- Politiche volte a migliorare la transizione scuola lavoro
- Interventi educativi e culturali su discriminazioni e stereotipi

The FtC Game



The Free to Choose project partners testing a game prototype in Modena, Italy in May 2018



1. Modena May 2018



2. Modena May 2018



IRES play session photo



Teens testing out the game in Ljubljana in July 2018



Teens testing out the game in Ljubljana in July 2018



Teens testing out the game in Ljubljana in July 2018

Quali politiche?

- Politiche volte a rendere più conciliabili tempi di vita e di lavoro e ad aumentare la condivisione dei lavori
- Diversity management
- Sistemi di retribuzione trasparenti ↓gap
- Certificazione gender equality imprese ↓gap

Quali politiche?

- L'evidenza empirica mostra maggiori differenziali salariali in presenza di elevata diseguaglianza nella distribuzione dei redditi → politiche volte a ridurre diseguaglianza o aventi come target low paid workers con elevata presenza di lavoratrici possono ↓ gap

Riferimenti Bibliografici

- Addabbo, T. (2018) 'Disuguaglianze di genere nel lavoro e nelle retribuzioni in Italia', Capitolo 8 in Maurizio Franzini e Michele Raitano (a cura di) *Il mercato rende diseguali? La disuguaglianza dei redditi in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2018.
- Mussida, C., e Picchio, M. (2014). 'The gender wage gap by education in Italy'. *Journal Of Economic Inequality*, 12(1), 117-147.
- Zizza, R. (2013). *The gender wage gap in Italy*, Bank of Italy Occasional papers, No. 172.

Grazie per l'attenzione!

tindara.addabbo@unimore.it