



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

# Disposizioni per il superamento delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro

Parere di:

**Camilla Gaiaschi**

Assegnista di ricerca in sociologia

Docente di Pari Opportunità e Carriere Scientifiche

Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche

Centro di ricerca GENDERS - Gender & Equality in Research and Science

Università degli Studi di Milano

Roma, Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, 5 Febbraio 2010

# I 4 gender gap del lavoro

THE GENDER  
EMPLOYMENT GAP

THE HORIZONTAL  
SEGREGATION

THE  
GENDER PAY GAP

THE VERTICAL  
SEGREGATION



# Le ragioni



# Le politiche non sono neutre

I tre\* «pillar» della conciliazione vita-lavoro

## TRASFERIMENTI MONETARI

Congedi, assegni  
famigliari anche  
nella forma di bonus  
o detrazioni fiscali

## SERVIZI

Servizi di cura per  
l'infanzia e gli anziani  
anche nella forma di  
bonus o detrazioni  
fiscali

## TEMPO

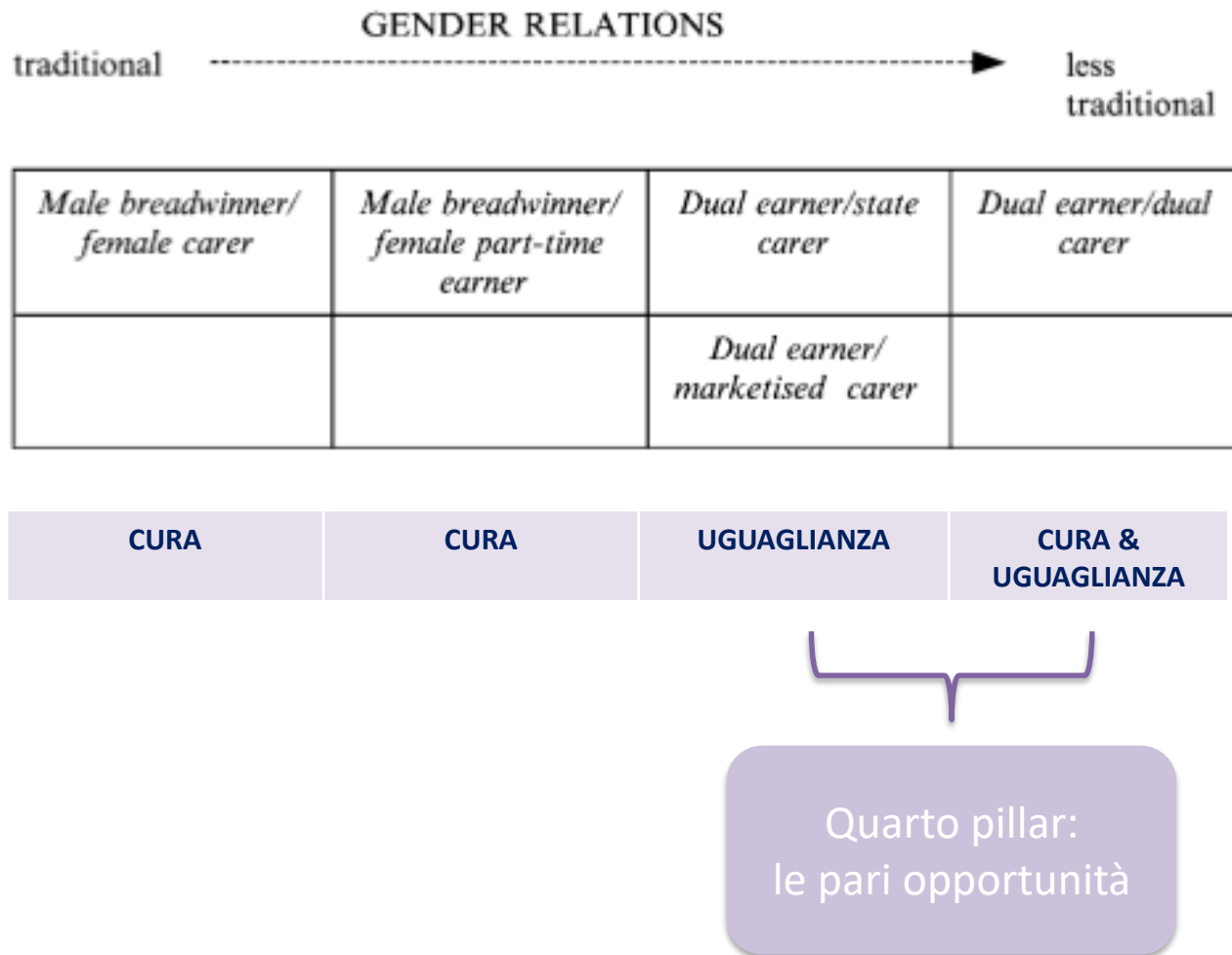
Le politiche del  
tempo di lavoro:  
riduzione (part-time)  
e flessibilizzazione  
dell'orario  
(smartworking)



Re-familizzazione della cura

De-familizzazione della cura





Fonte: Crompton, R. (Ed.) (1999). *Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner*. Oxford, UK: Oxford University Press.



# I «trade-off» del welfare?

- **In termini di occupazione:** congedi di maternità/parentali troppo lunghi possono sortire effetti indesiderati (Thevenoz and Solaz 2013; Budig et al. 2016).
- **In termini di retribuzione e segregazione orizzontale.** Attenzione al caso olandese.
- **In termini di segregazione verticale.** La letteratura non è «consistent» sul tema. Di certo le politiche occupazionali riducono l'effetto selezione. Mandel & Semyonov 2006 e Pettit & Hook 2009 **vs** Korpi et al. 2013 e Gronlund and Magnusson 2016



# I risvolti complessi delle politiche

Oggi sappiamo che le politiche di conciliazione vita-lavoro hanno effetti complessi a seconda di come vengono «disegnati» i tre pillar: il loro peso e la loro combinazione, gli strumenti adottati, gli obiettivi, i target e se sono supportati o meno da politiche di pari opportunità.



# Pillar 1/Trasferimenti monetari: le proposte

## **Congedo parentale:**

- La Pdl Ciprini propone di alzarlo all'80%, la Pdl Boldrini al 40%, la Pdl Gelmini al 60%.
- La Pdl Boldrini (art. 2) menziona la possibilità di sostituire il congedo con la Naspi fino ai 30 mesi dalla fine della maternità obbligatoria?

## **Congedo di paternità:**

- La Pdl Boldrini propone 15 gg obbligatori consecutivi entro i 12 mesi per i lavoratori dipendenti.
- La Pdl Gelmini propone 10 gg obbligatori non consecutivi e fruibili entro i 6 mesi in modalità di lavoro agile (in alternativa a un eventuale prolungamento del congedo parentale?).

## **Inoltre:**

- Proposte su bonus bebé (per es Pdl Boldrini)
- Proposte su detrazioni fiscali per le spese per beni di prima necessità per il bambino (per es. Pdl 1732 Vizzini con detrazione al 50% ).



# Pillar 1/Trasferimenti monetari: il parere

- Sui congedi: oltre il 60% a mio avviso è problematico nella misura in cui possono produrre effetti "trade-off" soprattutto se non viene supportato da adeguate misure di incentivo al rientro dopo la maternità.
- Sulla paternità: solo due PDL su 9 menzionano il congedo di paternità. Sulla durata: 15 giorni sono ancora pochi ma è un inizio. Considererei l'eventualità di estenderlo anche ai lavoratori **autonomi**, la fruizione deve essere **consecutiva** e non sostituita ad altre forme di lavoro agile, altrimenti il rischio è depotenziarlo. Sulla scadenza sono necessarie ulteriori valutazioni (si potrebbe considerare la possibilità di stabilirla alla luce dell'adozione da parte della madre del congedo parentale: entro sei mesi se la madre non utilizza il congedo parentale, entro 12 se lo utilizza).
- Nota a latere: non sussistono evidenze empiriche in letteratura sull'esistenza di una correlazione negativa tra congedi di paternità e mancata crescita dell'occupazione femminile come si legge in Pdl 522 – Ciprini. Al contrario, si veda: Adema et al. 2015; Andersen 2018; Fagan & Norman 2016.
- Sia per quanto riguarda le modifiche alle disposizioni in materia di congedi parentali e di paternità sarebbe necessario pensare a forme di estensione alle coppie (e alle persone single) con figli in affidato, così come alle coppie omogenitoriali.



# Pillar 2/Servizi di cura: le proposte

- **Asili aziendali:** la Pdl Ciprini (art. 7) e la Pdl Gelmini (art. 11) incentivano la creazione di asili aziendali nella contrattazione di secondo livello.
- **Asili territoriali:** La Pdl Ciprini (art. 10) rifinanzia il piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi. La Pdl Gelmini (art. 10) dispone un piano generoso di sostegno alla rete dei nidi territoriale in collaborazione anche con operatori privati.
- **Bonus baby-sitter o nido:** La Pdl Boldrini (art 4) ripristina il bonus nido o baby sitter (1000 euro entro i 25mila euro di ISEE).
- **Detrazioni fiscali spese servizi di cura:** La Pdl Boldrini (art. 5) introduce la detrazione fino al 40% delle spese per personale per servizi domestici e di assistenza. La Pdl 1732 Vizzini (art. 4) introduce le detrazioni al 60% per le spese di baby-sitter.



# Pillar 2/Servizi di cura: il parere

Il problema dei nidi non riguarda solo la copertura ma i costi. E' necessario incentivare la rete di servizi territoriali dei nidi per garantire una sufficiente copertura e al contempo estendere il numero di famiglie che beneficiano delle tariffe comunali agevolate. Il ripristino del bonus baby-sitter/nido deve essere una priorità.

Più nel dettaglio:

- **Nidi aziendali:** attenzione a includere, in alternativa all'asilo aziendale, anche i voucher per i nidi forniti dal datore di lavoro come forma di welfare aziendale. Il voucher dà la possibilità ai genitori di scegliere il luogo. Senza un piano dei fabbisogni l'asilo aziendale può rivelarsi inutile.
- **Bonus baby-sitter/nido:** Raccomando di tenerlo in forma di bonus e non di detrazione (per rispondere anche a bisogni di liquidità delle famiglie). La progressività rispetto all'ISEE è un principio di equità, ma 1000 euro l'anno entro i 25mila di ISEE a mio avviso sono ancora pochi, perché rischiano di non contribuire ad abbassare la retta del nido per quelle fasce escluse dalle tariffe agevolate.



# Pillar 3/Il tempo di lavoro

## Le proposte:

- La Pdl Boldrini (art. 9) propone misure premiali per le aziende che promuovono piani di welfare aziendali in contrattazione di II livello che includono, tra le altre misure, forme di flessibilizzazione quali il tele-lavoro e il lavoro a domicilio, la banca delle ore e l'orario concentrato.
- La Pdl Gelmini (art. 8) istituisce, in sede di contrattazione collettiva, «un regime temporaneo di lavoro a tempo parziale, a termine, agile o ripartito, collegato a specifiche esigenze familiari delle madri lavoratrici, con la previsione di misure idonee a contrastare l'imposizione di forme di lavoro a tempo parziale da parte dei datori di lavoro».

## Il parere:

- Il tele-lavoro è problematico: rischio esclusione dalle dinamiche organizzative e segregazione. E' ad oggi considerato uno strumento superato dal lavoro agile, che invece va incentivato.
- Il part-time resta problematico con trade-off negativi sul pay e in termini di segregazione. Bene averlo affiancato a forme di contrasto al part-time obbligatorio, ma non lo limiterei alle sole madri: includerei i padri.



# Pillar 4/Le pari opportunità: le proposte

## **Accountability – raccolta e comunicazione dei dati aziendali per genere:**

- Diverse proposte (Pdl Ciprini, art. 2; Pdl Boldrini; Pdl Carfagna) propongono forme di audit o di comunicazione **annuale** (interna od esterna) dei dati per genere, da associare – o meno – ad un aggiornamento del rapporto biennale previsto dal codice PO (si veda sotto).
- Estensione del rapporto biennale previsto dal codice PO (art. 46): Molte proposte estendono il target: a tutte le aziende in maniera volontaria (Pdl Gribaudo); alle aziende con più di 25 dipendenti (Pdl Benedetti); con più di 20 (Pdl Vizzini); con più di 50 (Pdl CNEL).
- Proposte che prevedono forme di «penalty»: Pdl Carfagna prevede mancato accesso a forme di esenzione fiscale, Pdl CNEL prevede una sanzione fino all'1% del monte retributivo e con sospensione in caso di reiterazione dei benefici retributivi.



# Pillar 4/Le pari Opportunità: le proposte

## **Politiche di rientro dalla maternità.**

- Il Pdl Vizzini propone una detrazione al 15% per dipendenti e al 5% per autonome per chi rientra al lavoro senza prendere il congedo.

## **Contrasto agli stereotipi nei processi di reclutamento:**

- Il Pdl Ciprini (art. 3) propone il CV anonimo.

## **Azioni positive**

- Il Pdl Vizzini propone proroga d.lgs 59/1998 su equilibrio di genere società quotate.



# Pillar 4/ Le pari opportunità: il parere

- Il rapporto biennale previsto dal codice PO (art. 46) è un rapporto ambizioso ma anche obsoleto. Prima di estenderlo, il rapporto biennale sulla parità va innanzitutto RIPENSATO. In particolare:
  - ✓ Mancano i dati sulle misure di conciliazione vita-lavoro aziendali e sulla loro fruizione
  - ✓ Mancano i dati sui bonus!
  - ✓ Manca del tutto un approccio intersezionale!
  - ✓ Va snellito il questionario: si divide inutilmente in due parti, una sull'azienda madre e una sulle unità : crea inutile lavoro per chi raccoglie e analizza dati.
  - ✓ I dati sono raccolti in maniera aggregata e questo limita moltissimo le possibilità di analisi.
  - ✓ Molte aziende disattendono la norma.
  - ✓ Ottima l'idea di predisporre un unico ente che raccoglie i dati in maniera telematica (e in questo caso bisognerebbe avere un unico ente che li analizza), in modo da poter fare comparazioni tra regioni!
  - ✓ Sono necessarie forme di penalty a fronte della mancata compilazione, eventualmente in forma di mancato accesso a detrazioni fiscali.



# Pillar 4/ Le pari opportunità: il parere

- Premesso che, alla luce della mole di lavoro che sottende la raccolta e l'analisi dei dati del rapporto biennale, renderlo a cadenza annuale è irragionevole, non si esclude l'opportunità, accanto all'aggiornamento del rapporto di cui alla slide precedente, di incentivare forme più «snelle» di raccolta e comunicazione dei dati, da presentare anche sotto forma di semplice analisi dati (tabelle). Alcune proposte vanno in questa direzione, prevedendo una cadenza annuale. Se rimangono proposte «snelle», ritengo opportuno incentivarle anche con cadenza annuale. Per es, la Pdl Carfagna propone di raccogliere dati tutto sommato semplici: composizione di occupati e neo-assunti per genere, posizione, retribuzione inclusiva di indennità. Anche in questo caso sarebbe opportuno pensare a una forma di raccolta dati omogenea e telematica.
- Sull'estensione: considererei l'estensione alle aziende con più di 15 dipendenti.
- Gli incentivi al rientro dalla maternità sono importanti e solo una PDL ha disposto una misura specifica in tal senso: si tratta di disposizioni che vanno incoraggiate, in alternativa all'utilizzo di congedi parentali.



# Le tre priorità

- **Trasferimenti monetari.** E' l'ora dei padri. Servono politiche coraggiose sulla paternità: obbligatoria, di durata sufficiente, consecutiva e remunerata al 100%.
- **Servizi per la cura:** Nidi pubblici accessibili nei costi e incentivi ad altre forme di «outsourcing» della cura: è assolutamente necessario ripristinare il bonus «baby-sitter» o «asilo nido» non più prorogato a partire dal 2019.
- **Pari opportunità:** ripensare il rapporto biennale sulla parità + incentivare forme di rientro al lavoro in alternativa all'utilizzo del congedo parentale.



# Riferimenti bibliografici

- Adema, W., C. Clarke and V. Frey (2015), "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 172, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrvgvqgb4vb-en>.
- Andersen, S. H. 2018. Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143.
- Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. 2016. "Work–family policy trade-offs for mothers? Unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties." *Work and Occupations*, 43(2), 119-177.
- Fagan, C. & H. Norman. 2016. 'Which Fathers Are Involved in Caring for Pre-school Age Children in the United Kingdom? A Longitudinal Analysis of the Influence of Work Hours in Employment on Shared Childcare Arrangements in Couple Households.' In *Balancing work and family in a changing society: the fathers' perspective*, edited by I. Crespi & E. Ruspini, 229. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Grönlund, A., & Magnusson, C. 2016. "Family-friendly policies and women's wages—is there a trade-off? Skill investments, occupational segregation and the gender pay gap in Germany, Sweden and the UK." *European Societies*, 18(1), 91-113.
- Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. 2013. "Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1-40.
- Mandel, H., and Semyonov, M. 2006. "A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries." *American journal of sociology* 111(6):1910-1949.
- Pettit, B., & Hook, J. 2009. *Gendered tradeoffs: Family, social policy, and economic inequality in twenty-one countries*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Thévenon, O. & A. Solaz. 2013. 'Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries.' *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 141: 1–67.



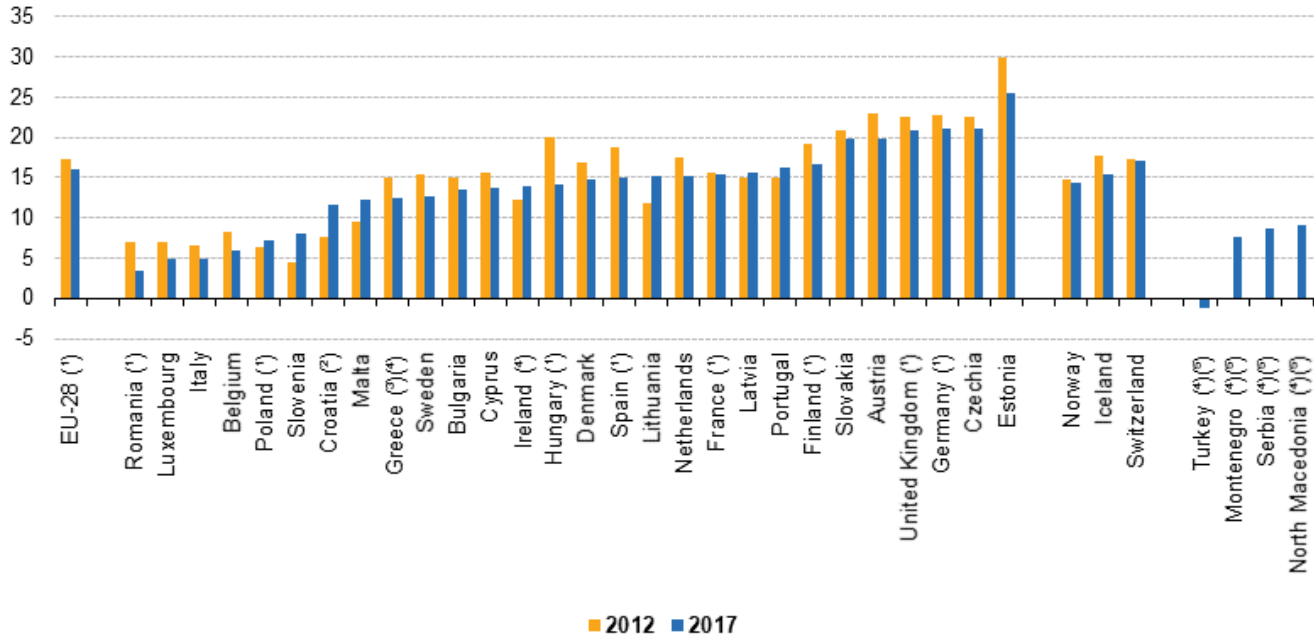
# Supplementary material



# II gender pay gap

## Gender pay gap in unadjusted form, by country, 2012 and 2017

(% of average gross hourly earnings of men)



(\*) 2017 data are provisional or estimated.

(\*) 2013 data (instead of 2012).

(\*) 2010 data (instead of 2012).

(\*) 2014 data (instead of 2017).

(\*) No data for 2012.

Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_20)

eurostat 

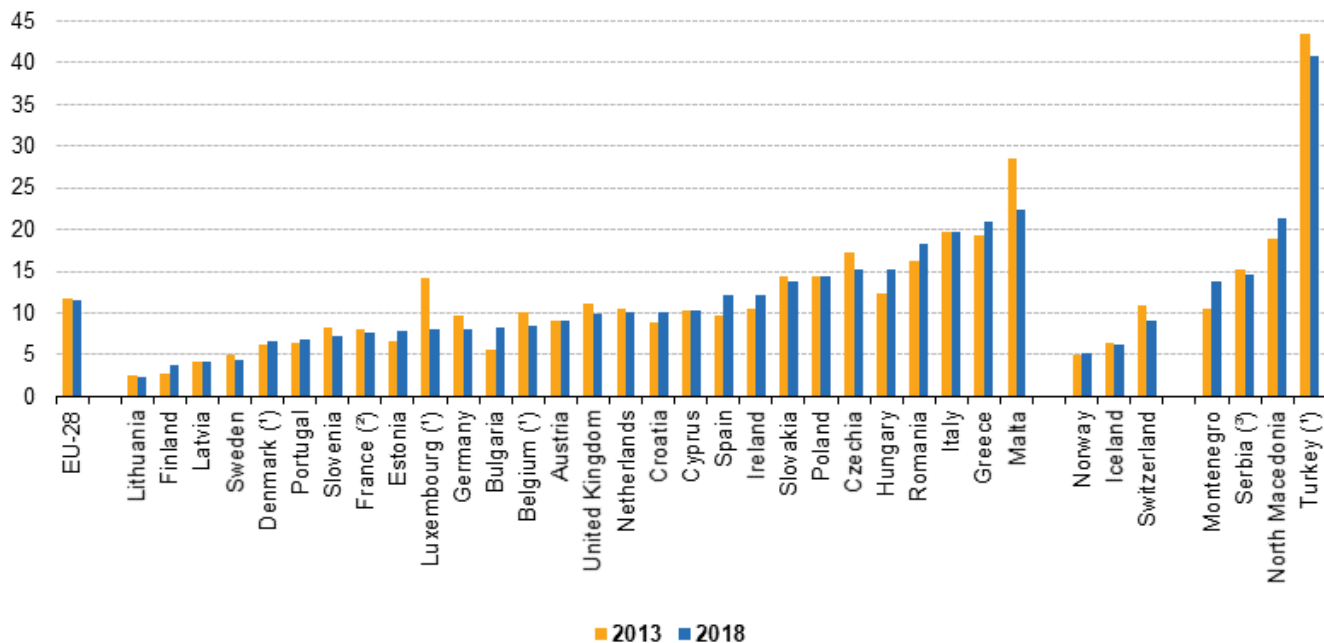


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

 **genders**  
Gender & Equality In Research and Science

# II gender employment gap

**Gender employment gap, by country, 2013 and 2018**  
(percentage points)



(\*) Break(s) in time series between 2012 and 2017.

(\*) 2013 data refer to metropolitan France.

(\*) 2014 data (instead of 2013).

Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_30)

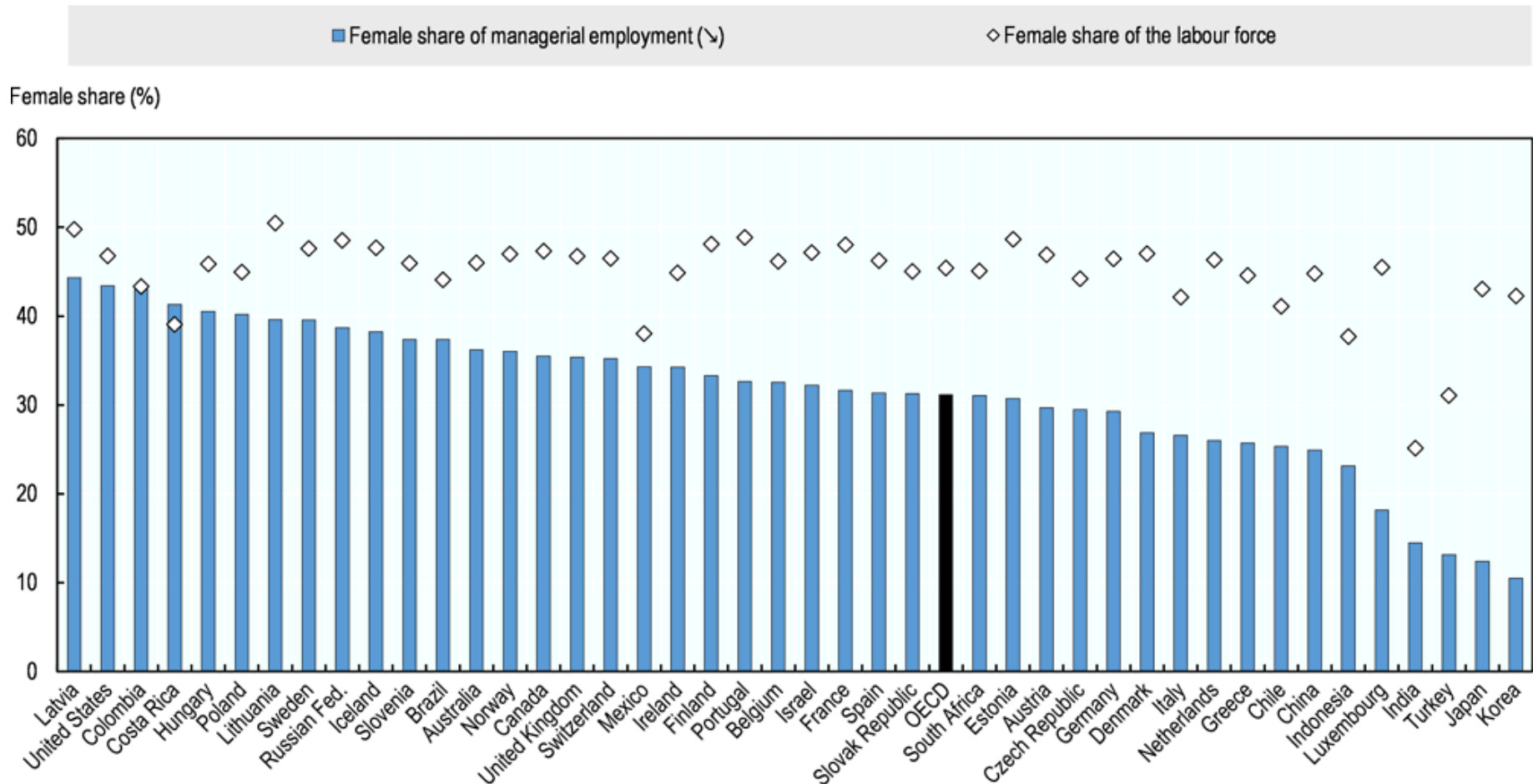
eurostat 



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

 **genders**  
Gender & Equality In Research and Science

# The authority gap

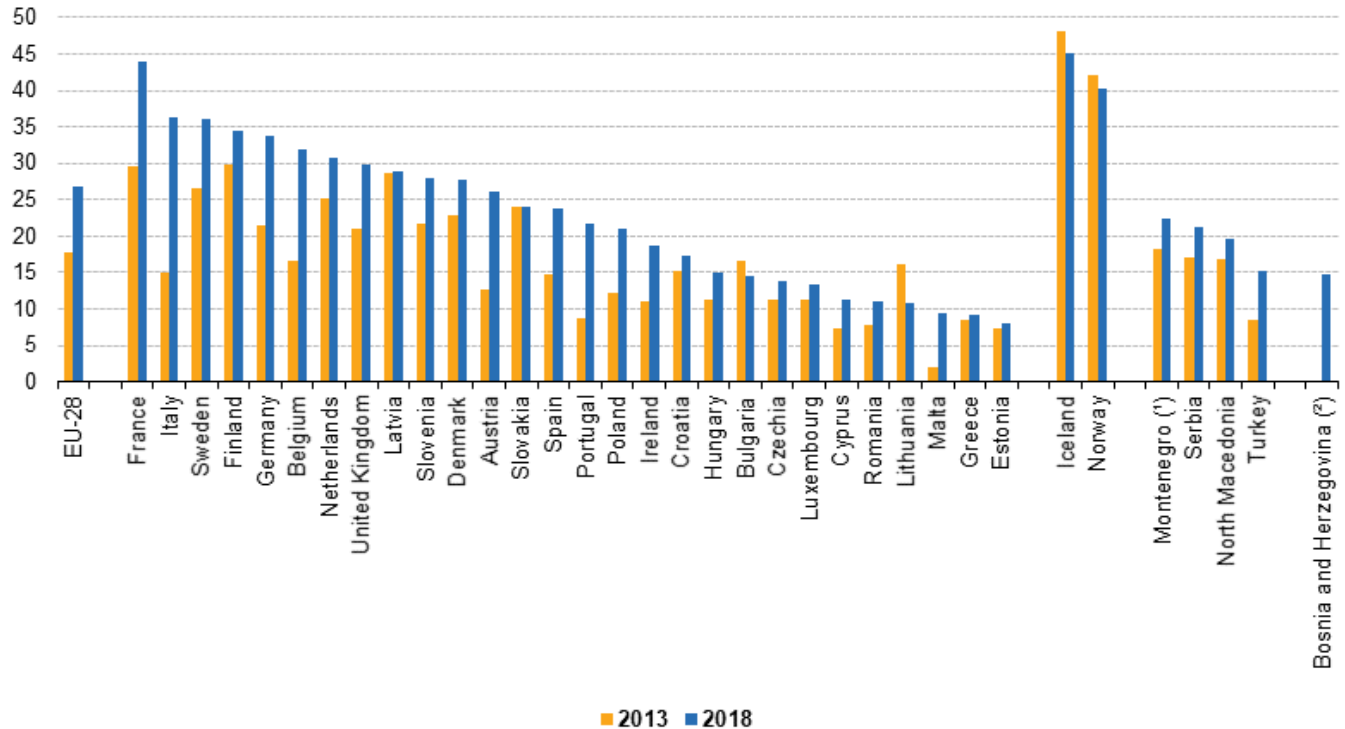


Source: OECD Employment Database, [www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm](http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm); ILO (2016), ILOSTAT database, [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat); census data for China; and OECD Secretariat calculations based on the Gran Encuesta Integrada de Hogares for Colombia and on the National Sample Survey for India



# The authority gap

**Positions held by women in senior management, by country, 2013 and 2018**  
(% of positions)



(\*) 2015 data (instead of 2018).

(\*) No data for 2013.

Source: European Institute for Gender Equality (EIGE) (online data code: sdg\_05\_60)

eurostat 



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

 **genders**  
Gender & Equality In Research and Science