



Gap di genere e partecipazione femminile al lavoro: come misurare un potenziale economico inespresso

Working paper

2011



Indice

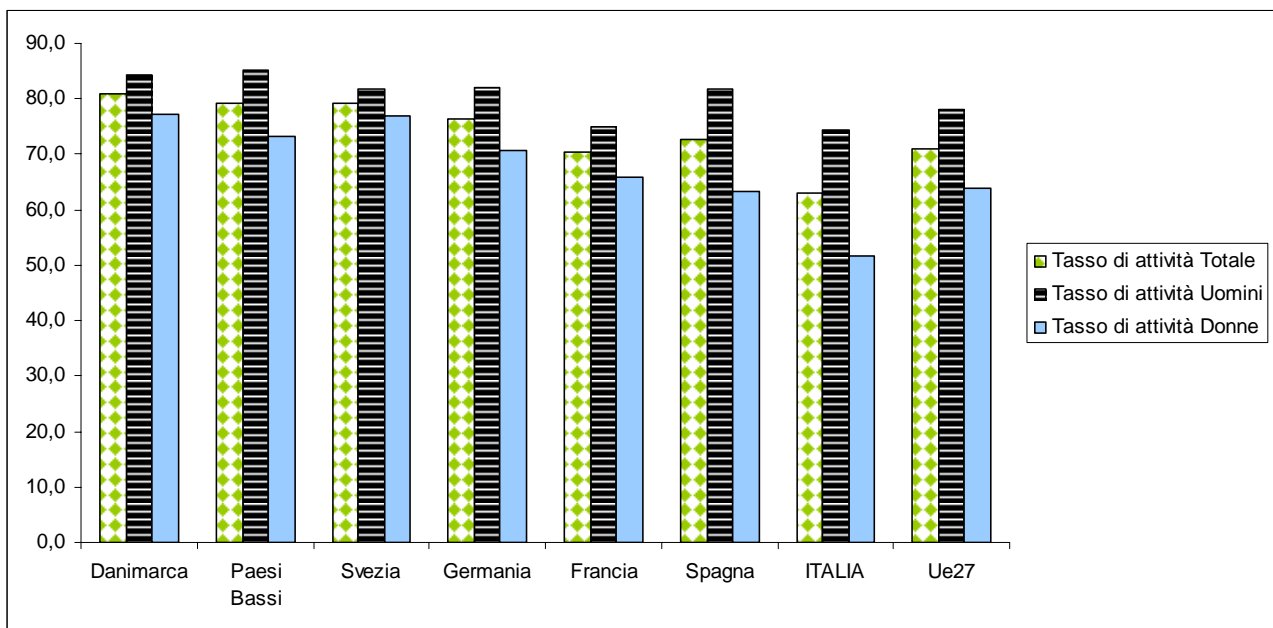
1. Variabili e differenze nazionali.....	3
2. I principali indicatori di gap di genere.....	7



1. Variabili e differenze nazionali

La partecipazione delle donne al lavoro, pur in aumento negli ultimi decenni, è inferiore a quella maschile in molti paesi OCSE.

Figura 1 - Tasso di attività della popolazione in età 15-64 anni per sesso in alcuni paesi Ue - Anno 2008
(valori percentuali)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Un utile punto di partenza per analizzare la questione della partecipazione femminile è considerare un modello di allocazione del tempo che aggiunge alla tradizionale distinzione tra tempo libero e lavoro anche una terza dimensione da dedicare alla produzione di beni e servizi per la famiglia. Questa terza dimensione della produzione domestica è riconosciuta da molti come cruciale per spiegare la partecipazione delle donne al lavoro¹. In termini economici si tratta di affrontare la tradizionale elevata elasticità dell'offerta femminile rispetto al mercato del lavoro, riconoscendo l'esistenza di variabili che aumentano tale elasticità (come la cura dei figli) ed altre che la riducono (come l'istruzione)².

¹ Per una rassegna sul tema si veda F. Jaumotte, *Female Labour participation: past trends and main determinants in OECD countries*, OECD paper, 2003.

² Negli studi economici si riconosce l'esistenza di tale elasticità di partecipazione in considerazione del fatto che la produzione domestica viene considerata una migliore alternativa alla produzione di mercato da parte delle donne piuttosto che da parte degli uomini. Si veda F. Jaumotte, op. cit. Su questo, come recentemente argomentato da Alesina e Ichino (si veda nota n. 5) pesano molto fattori di natura culturale e storica.



Uno studio OCSE del 2003 ha provato a misurare l'incidenza di tutte le possibili variabili sull'offerta di lavoro femminile in 17 paesi, nell'arco temporale 1985-1999³.

Partendo dal risultato che la preferenza per una partecipazione femminile al lavoro è in molti paesi più alta di ciò che è l'effettiva partecipazione, lo studio individua queste principali correlazioni: 1) un regime fiscale più neutro per il secondo reddito familiare aumenta la partecipazione femminile al lavoro; 2) l'offerta di servizi di cura all'infanzia e in particolare per bambini in età prescolare e i congedi parentali aumentano la partecipazione; 3) maggiori opportunità di part time aumentano la partecipazione.

Tuttavia l'evidenza empirica dimostra anche che esiste una ampia eterogeneità nel modo con cui le diverse variabili incidono sul fenomeno a livello di paesi. Un esempio è fornito dal diverso effetto prodotto dai quozienti familiari in Francia e Germania, oppure l'alta incidenza di part time femminile in Olanda⁴.

Tabella 1 - Variabili che spiegano la partecipazione femminile al lavoro secondo l'OCSE (2003)

Variabile esplicativa	Incidenza media a livello OCSE sul tasso di partecipazione femminile al lavoro
Tassazione sul secondo reddito delle famiglie	Una elevata differenza nelle aliquote tra secondo reddito familiare e reddito singolo ha un impatto negativo sulla partecipazione femminile
Servizi di assistenza all'infanzia	Effetto positivo sulla partecipazione
Sussidi per assistenza all'infanzia	Effetto negativo sulla partecipazione
Congedi parentali	Effetto positivo sulla partecipazione (se di durata limitata)
Incidenza del part time	Correlazione positiva
Legislazione nazionale	Impatto positivo nel caso di legislazione sul part time
Tasso di disoccupazione	Effetto negativo
Istruzione	Effetto positivo
Numero di figli per donna	Effetto negativo (sulla partecipazione part time)

³ F. Jaumotte, op. cit.

⁴ Per "quoziente familiare" si intende la presenza di regimi fiscali che permettono di considerare congiuntamente, ai fini delle aliquote fiscali, i redditi prodotti all'interno di una famiglia. In Europa esistono in Francia e Germania. E' stata dimostrata la differenza di funzionamento di questi due regimi di "quoziente familiare": il primo (Francia) più incentrato su una riduzione di ineguaglianze orizzontali tra famiglie con elevato numero di figli, il secondo (Germania) più incentrato su un sistema di riduzioni verticali delle ineguaglianze di reddito tra le famiglie. In entrambi i casi è dimostrata la bassa azione di incentivo di queste politiche per la partecipazione femminile al lavoro (si veda A. Greulich, *Le politiques familiales en France et en Allemagne. Quelles differences? Quelles pistes de reforme?*, Revue Horizons strategiques, n. 7, 2008). La correlazione tra part time e partecipazione è evidente in paesi come la Germania e i Paesi Bassi, ma è da considerare insieme ad una bassa offerta di servizi di cura prescolare in quei paesi (Jaumotte, 2003). In generale, quindi l'effetto delle variabili economiche e di policy sulla partecipazione femminile sembra variare in base anche alle caratteristiche dei diversi paesi.

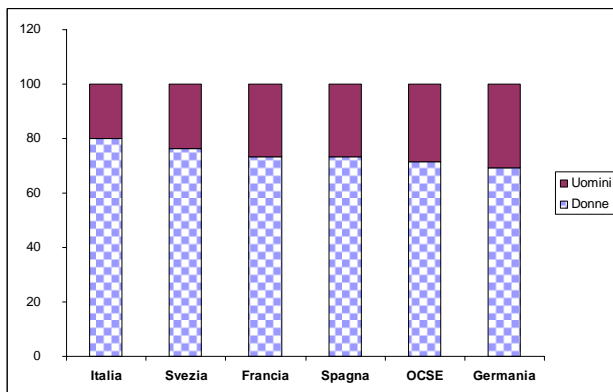


In tema di incentivi fiscali, un recente lavoro di ricerca ha messo in luce i vantaggi derivanti da una tassazione separata per le donne ai fini di ridurre l'elasticità della loro offerta sul mercato del lavoro⁵.

In tema di servizi per l'assistenza infantile, l'Italia presenta una spesa pubblica per i servizi prescolastici che, in percentuale sul Pil (0,5%) è superiore alla media OCSE (0,3%) e molto vicina a quella di paesi che investono di più in tal senso come la Francia (0,6%). L'Italia è, tuttavia, anche uno dei paesi sopra la media UE per l'uso di soluzioni informali di assistenza all'infanzia.

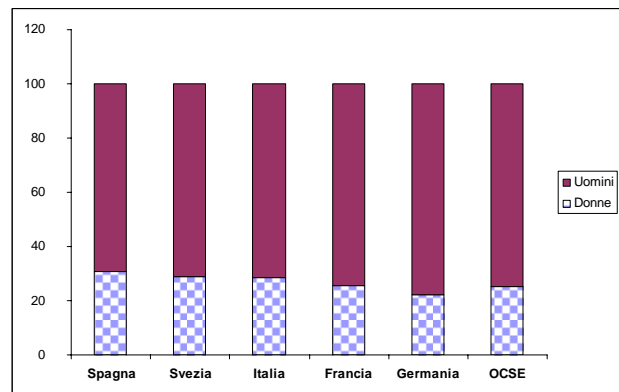
In tema di istruzione, è stato illustrato come un percorso di studi avanzato aumenti il tasso di partecipazione femminile al lavoro. Esistono però differenziali ancora enormi sia nel tipo di specializzazione professionale - con le donne soprattutto laureate in materie umanistiche - e in termini di divario di reddito netto da lavoro dove la differenza è del 23% a favore degli uomini in Italia (ma è del 27% nel Nord Est e del 25% in Emilia Romagna).

Figura 2 - Percentuale di laureati in materie umanistiche. 2004



Fonte: elaborazione su dati OCSE

Figura 3 - Percentuale di laureati in ingegneria. 2004

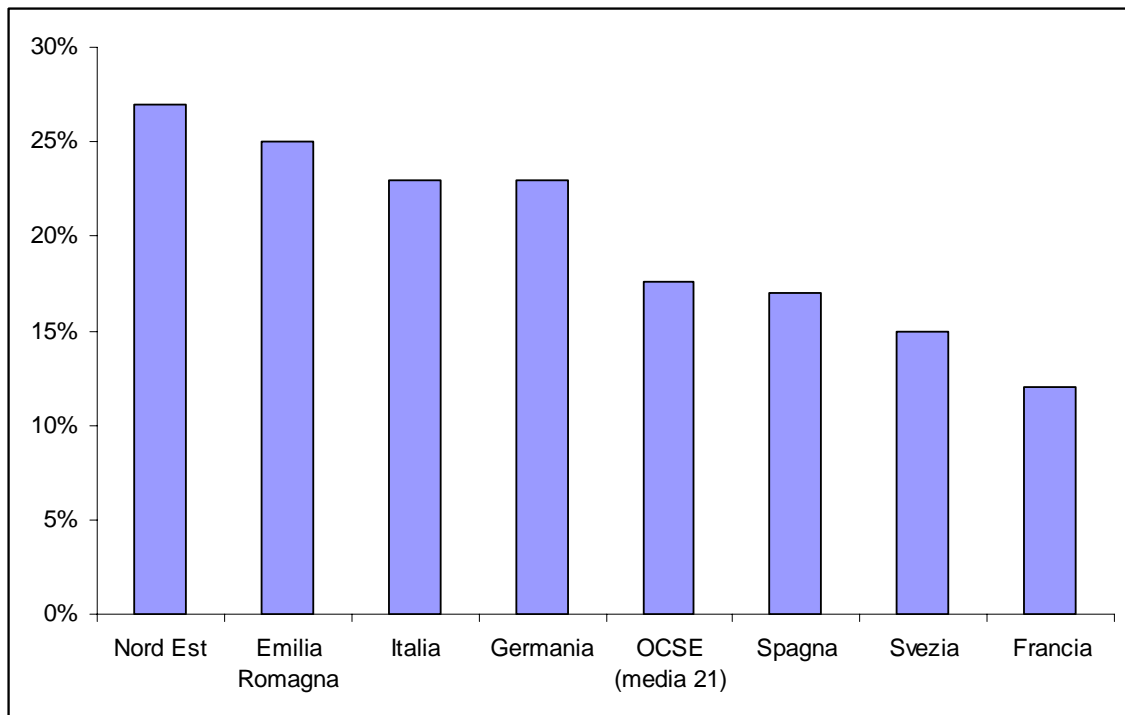


Fonte: elaborazione su dati OCSE

⁵ Si veda il Lavoro di A. Alesina e P. Ichino, L. Karabarbounis, *Gender based taxation and the division of family chores*, 2010. Il lavoro parte dalla premessa che uomini e donne sono identici nella loro produttività sia domestica che di mercato, fatta eccezione per un vantaggio comparato che le donne hanno sulla cura dei figli nelle prime tappe del loro sviluppo e che le differenze di genere si basano interamente su fattori culturali e storici. Una politica di tassazione basata sul genere (aliquote marginali inferiori per le donne) aumenterebbe la partecipazione femminile al lavoro e dunque diminuirebbe l'attuale squilibrio. Di fatto gli autori fanno comprendere come un principio di tassazione individuale sia preferibile, ai fini di una maggiore partecipazione femminile, a formule di tassazione "familiare".



Figura 4 - Divario di genere nel reddito individuale da lavoro mediano in Italia e alcuni paesi OCSE (2006)



Fonte: Elaborazione su dati ISTAT e OCSE

Un confronto tra l'Italia ed altri paesi europei virtuosi in termini di tassi di partecipazione femminile al lavoro, a valere sulle diverse variabili illustrate (incentivi fiscali, assistenza all'infanzia e istruzione), rivela alcune dinamiche interessanti che operano in ciascun sistema nazionale.

Ad esempio, un confronto con Francia e Germania consegna le seguenti considerazioni:

- In Francia la quota di donne che ha raggiunto un livello di istruzione universitaria è superiore a Germania e Italia (45% delle donne nella fascia di età 25-34 in Francia; 25% in Germania; 24% in Italia);
- In Italia la percentuale di donne laureate in materie tecnico-scientifiche è del 29% sul totale delle laureate, in Francia del 26%, in Germania del 22%;
- In Germania e in Italia il divario di genere nei redditi raggiunge il 23%, in Francia si ferma al 12%;

La Germania che ha una performance sul mercato del lavoro migliore di quella italiana (non solo in termini di genere ma anche come occupazione generale), presenta di fatto un divario di specializzazione tecnica superiore a quello italiano per le donne e un divario di reddito come l'Italia. Quanto su questo risultato possa incidere l'incentivo fiscale del quoziente familiare, che opera con un forte orientamento alla riduzione tra i divari di reddito *tra* nuclei familiari (operando

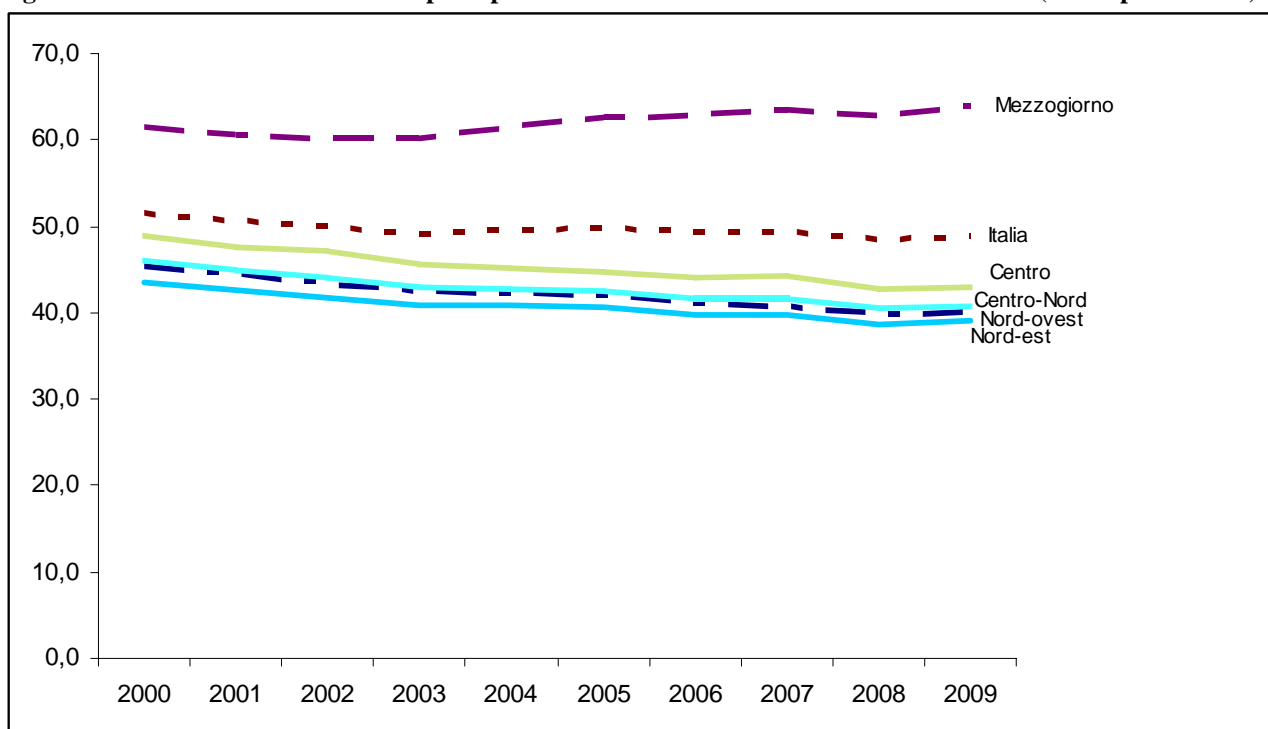


come disincentivo nell'investimento in carriere professionali tra le donne tedesche) è stato già oggetto di alcune ipotesi⁶.

In questa sede è importante soprattutto prendere atto che il diverso esito di performance dipende sia dal set di incentivi in essere, sia dal contesto istituzionale e culturale di riferimento.

Questa considerazione è importante ai fini di una analisi territoriale perché permette di ipotizzare l'esistenza di divari di genere rapportati alle diverse scale geografiche (paesi e regioni), scendendo anche al livello sub regionale per individuare ulteriori differenze.

Figura 5 - Tasso di inattività in Italia per ripartizione territoriale – Donne. Anni 2000-2009 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione su dati ISTAT

2. I principali indicatori di gap di genere

Sono molti gli studi teorici ed operativi che si sono occupati di indicatori di gap di genere⁷.

Ampia è anche l'offerta di strumenti metodologici per misurare il divario, utilizzando indicatori che possano tenere conto del diverso livello di potere economico e politico delle donne nelle comunità dei paesi occidentali.

L'utilizzo di variabili diverse all'interno di indicatori compositi può alterare sensibilmente i risultati. Ad esempio l'utilizzo del cosiddetto Indice di Status relativo (Relative Status of Women,

⁶ Si veda A. Greulich (op. cit.)

⁷ Per una buona rassegna si veda: V. Costantini, S. Monni, *Gender disparities in the Italian regions from a human development perspective*, The Journal of Socio-Economics, 38 (2009), 256-269



RSW) può comportare una variazione di risultato per l'Italia di circa mezzo punto percentuale a seconda che si consideri l'indicatore nella sua formula classica (misurando il divario di istruzione, di aspettativa di vita e di reddito) oppure nella sua forma rivisitata (che misura il divario di reddito, di rappresentanza politica e di occupazione)⁸.

Una ulteriore dimensione problematica è data dal tipo di fenomeno che si vuole mettere in evidenza. A differenza del classico indicatore di genere delle Nazioni Unite (Gender related Development Index, GDI), ad esempio, che fotografa il divario in termini di reddito, istruzione e salute, esistono altri indicatori che cercano con maggiore accuratezza di fotografare le ineguaglianze di genere sul lato delle capacità delle donne di incidere in termini di potere economico e politico all'interno delle proprie comunità (indicatori come il Gender Empowerment Measure, GEM o il relative Status of Women). Un ulteriore indicatore è quello che utilizza un particolare procedimento di standardizzazione per combinare insieme le misure relative all'accesso all'istruzione, l'aspettativa di vita, partecipazione al lavoro, posizioni di lavoro manageriali e tecniche, rappresentanza in parlamento (Standardized index of genere equality, SIGE)⁹.

Tabella 2 - Indice standardizzato di uguaglianza di genere (SIGE) a 5 variabili. I primi 18 paesi europei e relativa posizione

1 Finland	1,7
2 Sweden	1,44
3 Denmark	1,33
4 Poland	1,25
5 Norway	1,22
6 Hungary	1,05
8 Bulgaria	0,94
10 Austria	0,81
14 Germany	0,74
16 Netherlands	0,67
17 France	0,67
18 Romania	0,67
23 Luxembourg	0,54
27 Belgium	0,52
32 Portugal	0,46
35 Ireland	0,42
39 Italy	0,37
40 Spain	0,36

Fonte: Dijkstra (2002)

⁸ Per un esercizio comparativo dei risultati dei diversi indicatori compositi applicati sull'Italia e sulle regioni italiane si rimanda a V. Costantini e S. Monni (op. cit.).

⁹ Si veda A. G. Dijkstra, *Revisiting UNDP's GDI and s GEM: Towards an alternative*, Social Indicators Research, 7, 2002.



L'applicazione di questi indicatori a livello regionale e locale è ancora abbastanza limitato.

Una loro applicazione su scala territoriale permette, tuttavia, di iniziare ad esplorare l'esistenza di particolari tendenze nei divari di genere ed ipotizzare spiegazioni sulla base del diverso peso delle variabili, anche suggerendo su quali componenti del fenomeno occorrerebbe intervenire in termini di strumenti e azioni.

Una simulazione dell'Indice standardizzato di uguaglianza per le provincie emiliano romagnole è riportato nella tabella successiva¹⁰.

Tabella 3 - Indice standardizzato di uguaglianza di genere (SIGE) a 3 variabili per le provincie dell'Emilia Romagna

Provincia	Indice standardizzato di uguaglianza di genere (SIGE)
Ferrara	1,09
Bologna	1,06
Rimini	0,42
Ravenna	0,38
Modena	0,27
<i>Emilia-Romagna</i>	<i>0,04</i>
Forlì - Cesena	-0,21
Reggio Emilia	-0,54
Parma	-0,91
Piacenza	-1,58

Fonte: elaborazione Antares

Nel capitolo successivo, sulla base di dati disponibili su base provinciale, per tutte le provincie dell'Emilia Romagna, si è proceduto a costruire un indicatore composito nuovo rispetto alle metodologie sopra illustrate, che tiene conto di due macrodimensioni (una di partecipazione ed una di divario) con 10 variabili in ciascuna dimensione. Come si vedrà i risultati finali dell'indicatore adottato coincidono sostanzialmente con quello standardizzato presentato qui, ad eccezione del caso di Rimini¹¹.

¹⁰ Sono state utilizzate variabili relative al divario di reddito, di istruzione e partecipazione politica (cariche amministrative) tra uomini e donne nelle diverse provincie emiliano romagnole. Le componenti utilizzate sono le stesse utilizzate da Costantini e Monni nel calcolo del loro indice "RSW3". A quell'indicatore è stata applicata la procedura di standardizzazione del SIGE illustrata da Dijkstra (2002).

¹¹ Anomalia che può trovare spiegazione nel fatto che nella simulazione qui riprodotta con l'indice standardizzato è stato considerato il divario tra uomini e donne inserendo anche la misura di divario in termini di reddito dipendente (fonte INPS). Questo divario a Rimini è il più basso in regione dovuto al più basso rapporto tra retribuzioni annuali per lavoro dipendente e ore lavorate. La banca dati INPS non permette di verificare sul lato del lavoro autonomo, tuttavia, alcune nostre simulazioni ottenute proiettando su Rimini il dato di reddito mediano regionale (fonte ISTAT) in Emilia Romagna fanno ritenere che il divario di reddito si accentuerebbe considerando il lavoro autonomo.

