



BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA

Le radici dei divari di genere in Italia

Roberta Zizza

“Crescita economica, equità, uguaglianza: il ruolo delle donne”

Roma, 18 ottobre 2011

Le cause possibili

- **Capitale umano**
- **Fecondità**
- **I fattori culturali**
- **La conciliazione tra vita professionale e vita privata**
- **Preferenze e attitudini**

Fecondità

(Non)persistent effects of fertility on female labour supply

(C. Rondinelli e R. Zizza)

Hidden consequences of a first-born boy for mothers

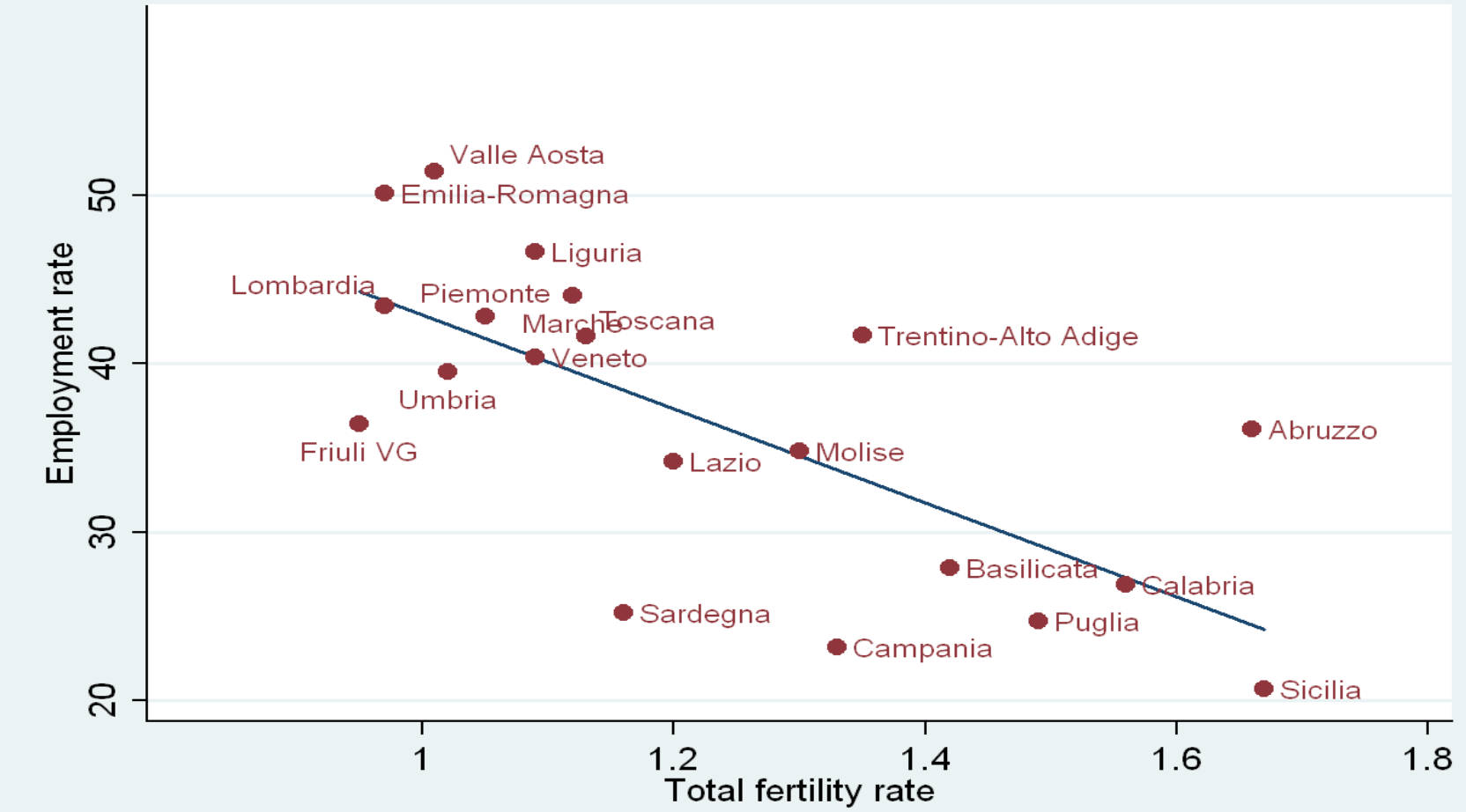
(A. Ichino, E. A. Johansson, E. Viviano)

Fecondità

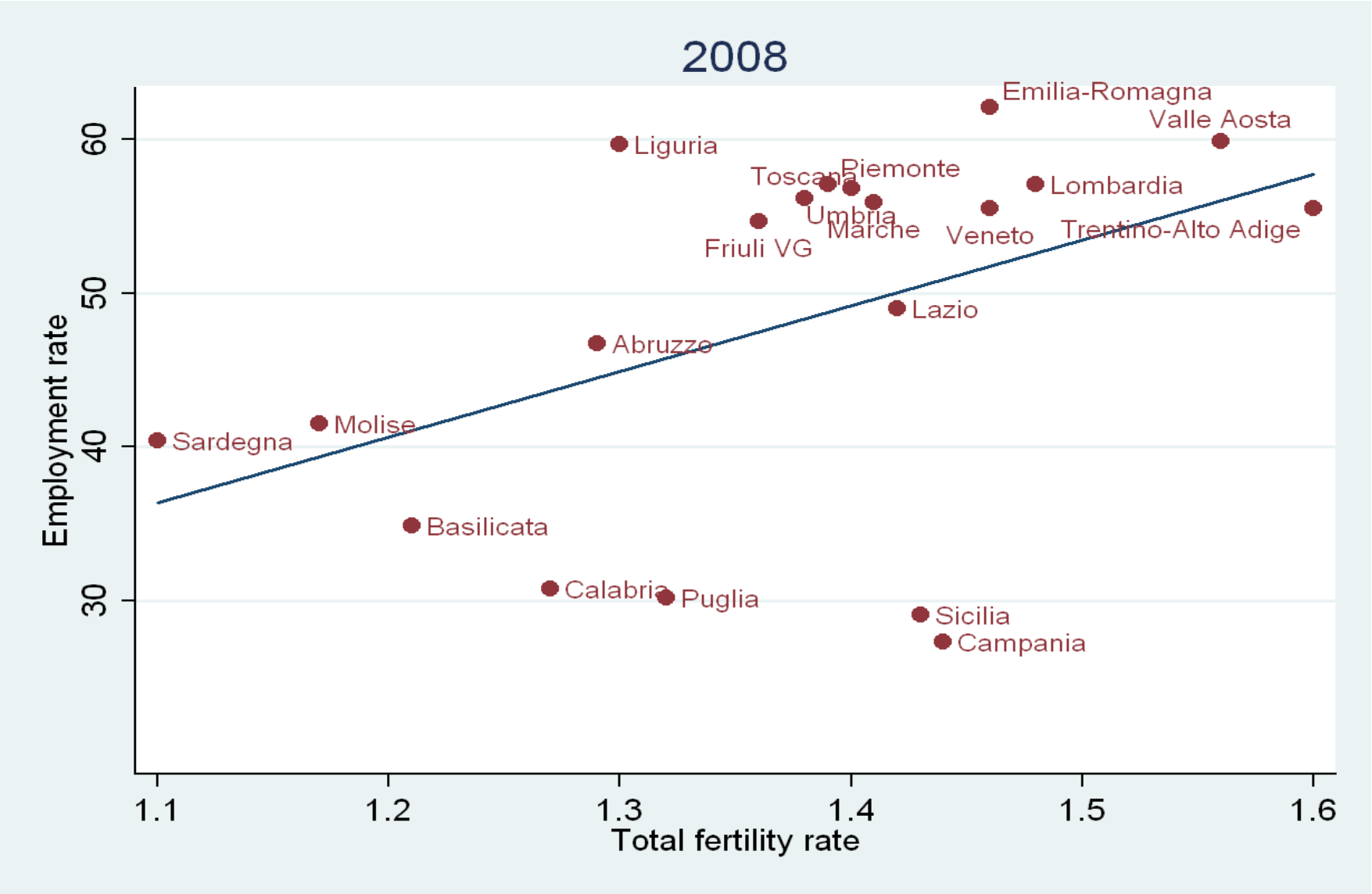
- Del Boca et al. (2000); Bratti et al. (2005); Casadio et al. (2008) mostrano **per l'Italia una relazione negativa tra maternità e occupazione femminile**
- A livello internazionale si va affermando una **relazione positiva** (seconda transizione demografica): i paesi dove si fanno più figli sono quelli dove più donne lavorano
- Uno sguardo alle regioni italiane...

Fecondità

1993



Fecondità



Fecondità

- Anche Rondinelli e Zizza (2010) trovano una relazione negativa tra fecondità e occupazione femminile in Italia, ma quando per stimare un effetto causale si utilizza un indicatore di infecondità per prevedere il numero di figli, nel lungo periodo e a parità di altre condizioni, **l'effetto negativo svanisce**
- La relazione resta negativa quando il bambino è di età inferiore ai 2 anni; vi sono anche segni di penalizzazione sulla qualità del lavoro e sulle carriere

Fecondità

Ichino et al. (2010)

- **Le donne il cui primo figlio è maschio lavorano meno di quelle il cui primo figlio è femmina nella settimana di riferimento**
- Campione di donne di età compresa tra i 18 e i 55 anni il cui primo figlio abbia non più di 15 anni al momento della rilevazione
- Il risultato vale per **US, UK, IT, SW**
- Spiegazione: un primogenito maschio aumenta la stabilità del matrimonio, e la stabilità aumenta la fecondità

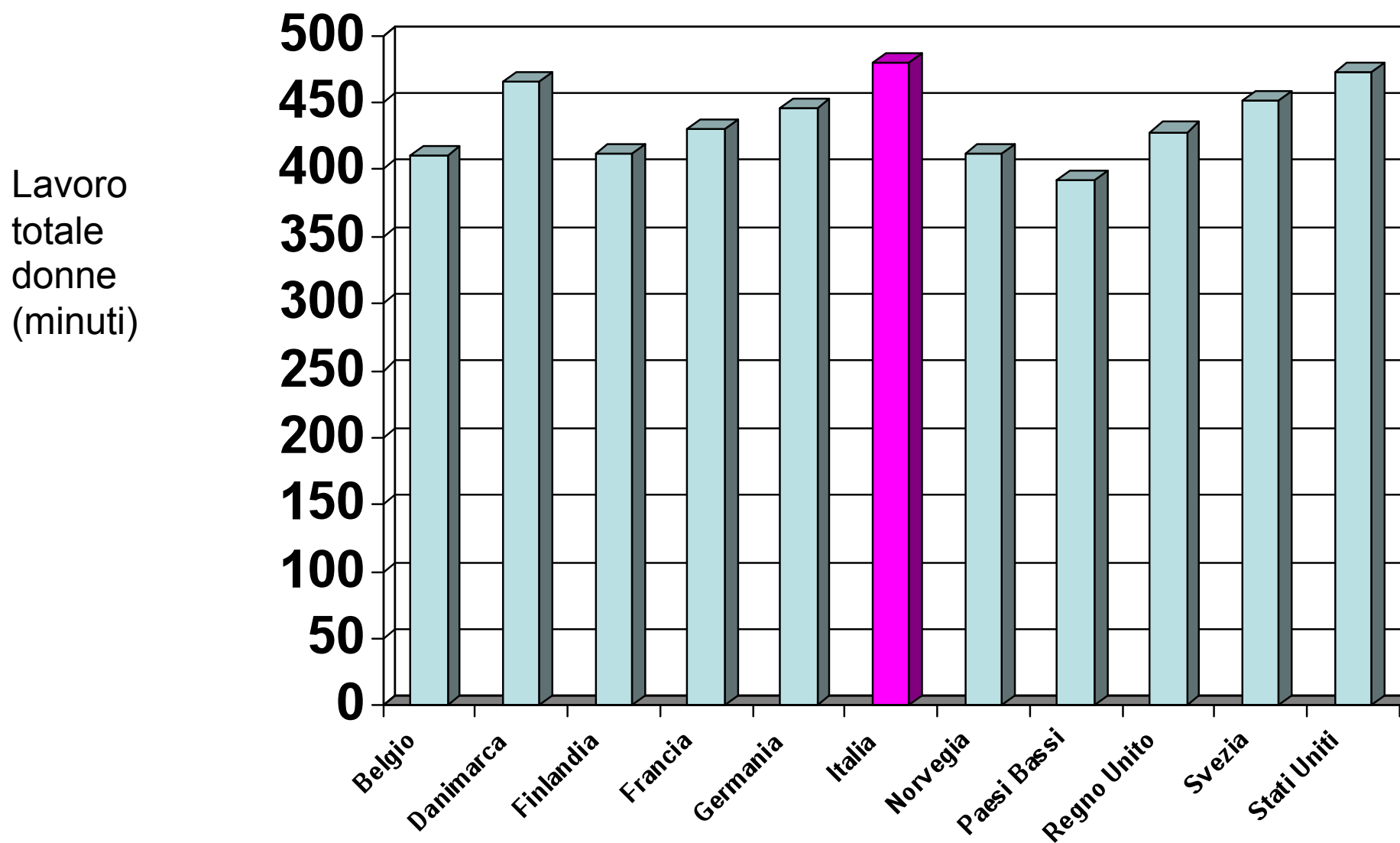
I fattori culturali

*Female labour market participation and cultural variables
(S. Camussi)*

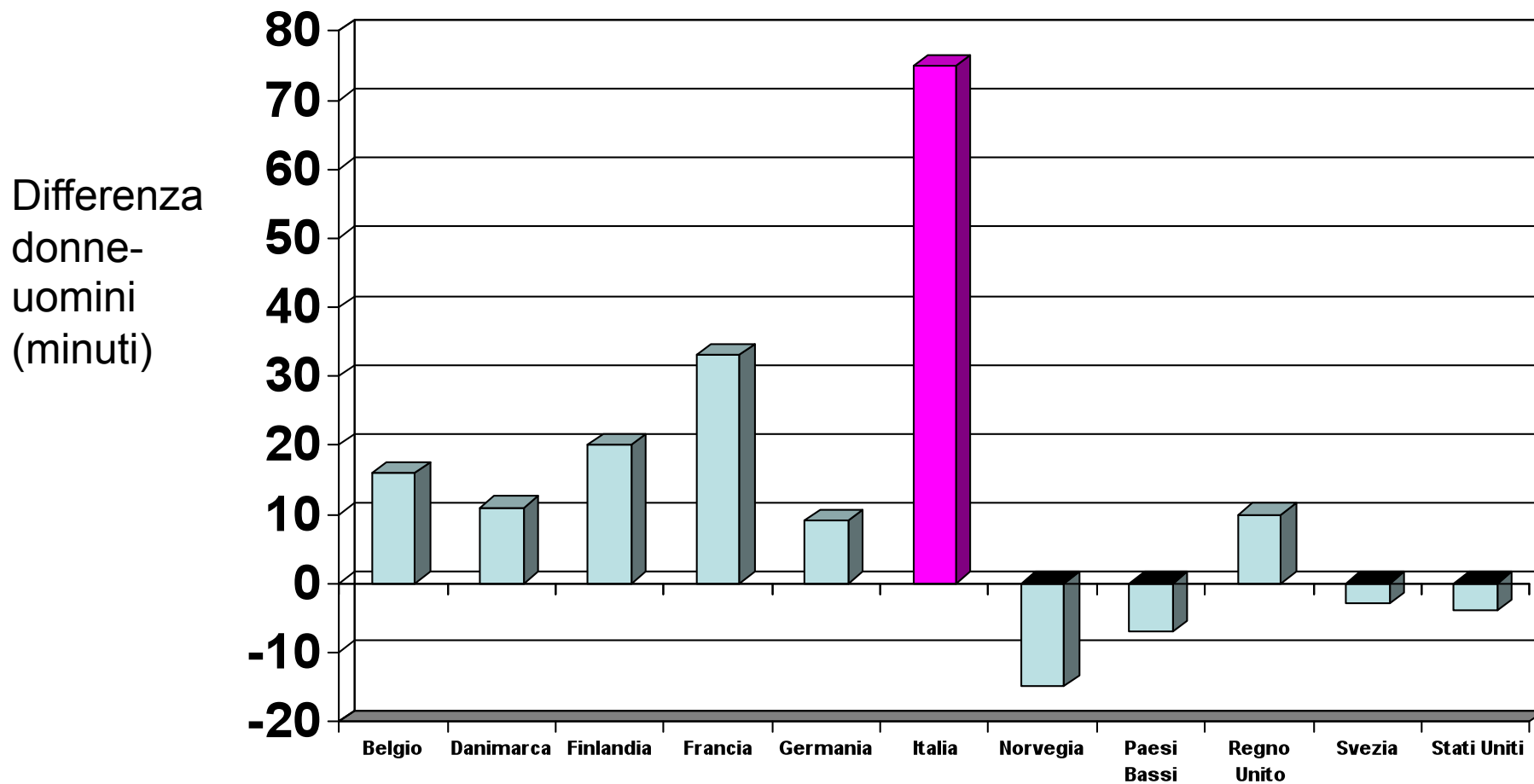
Lo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura

- In Italia **ripartizione dei carichi domestici e di cura ancora molto sbilanciata a sfavore delle donne**, che svolgevano nel 2008-09 il 76% del lavoro familiare (Istat, 2010). La quota era del 78% nel 2002 e dell'85% nel 1989
- Italia unico paese occidentale in cui **le donne lavorano**, considerando lavoro retribuito e domestico, **più degli uomini** (75 minuti in più al giorno, dedicando più ore al lavoro domestico anche rispetto alle altre europee; Burda, Hamermesh e Weil, 2007)

Lo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura



Lo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura



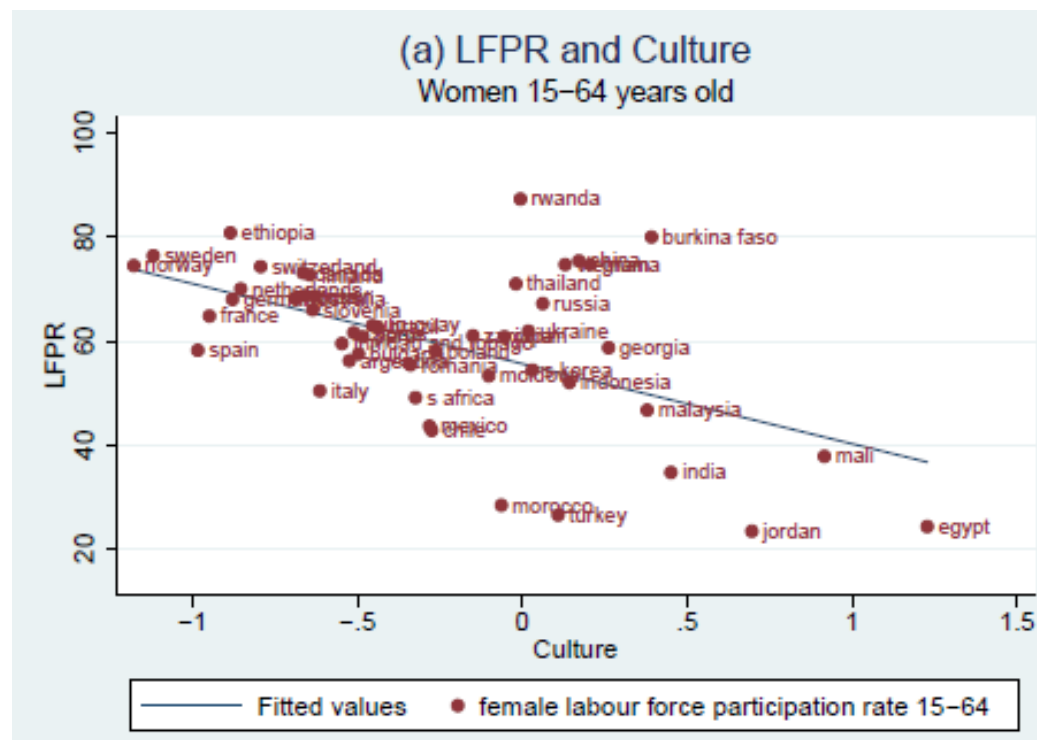
Attitudine nei confronti delle donne

Dati della *World Value Survey* che misurano attitudini culturali:

- *When jobs are scarce, men should have more right to a job than a women*
- *Being a housewife is just as fulfilling as working for pay*
- *A university education is more important for a boy than for a girl*
- *Men make better political leaders than women*
- *Men make better business executives than women*

Si costruisce una misura di sintesi

Attitudine nei confronti delle donne



La probabilità di partecipare al mercato del lavoro dipende negativamente dalla variabile 'cultura', anche controllando per le caratteristiche individuali (inclusa la religione)

La conciliazione tra vita professionale e vita privata

With a little help from abroad: the effect of low-skilled immigration on the female labor supply (G. Barone, S. Mocetti)

Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in Italia: i fattori di offerta e di domanda (F. Zollino)

When to call it a day: Effects of Commuting time on Labour supply. A gender analysis (M. De Philippis)

I servizi di cura

- L'offerta di lavoro femminile è più elevata nelle province con maggiore presenza di straniere specializzate in servizi domestici e assistenziali. Effetto più forte per le donne più istruite, con figli piccoli e nelle aree in cui la disponibilità di servizi di cura è minore
- Più difficile valutare effetto dei nidi sull'occupazione, anche per carenza di dati. La combinazione di costo e qualità rileva nel determinare la propensione delle famiglie a usarli. Deficit dal lato dell'offerta meno stringente se confrontato con la domanda effettivamente espressa dalle famiglie, il 58% delle quali dichiara di escludere per libera scelta l'affido all'asilo

La mobilità

- Il tempo di raggiungimento del lavoro (media individui della stessa regione), a parità di altri fattori riduce significativamente la probabilità di partecipare al mercato del lavoro, ma solo per le donne

Uomini e donne hanno preferenze o attitudini diverse?

Genere e finanza, meno rischi con le "Lehman sisters"

(M. Bianco, G. Rodano)

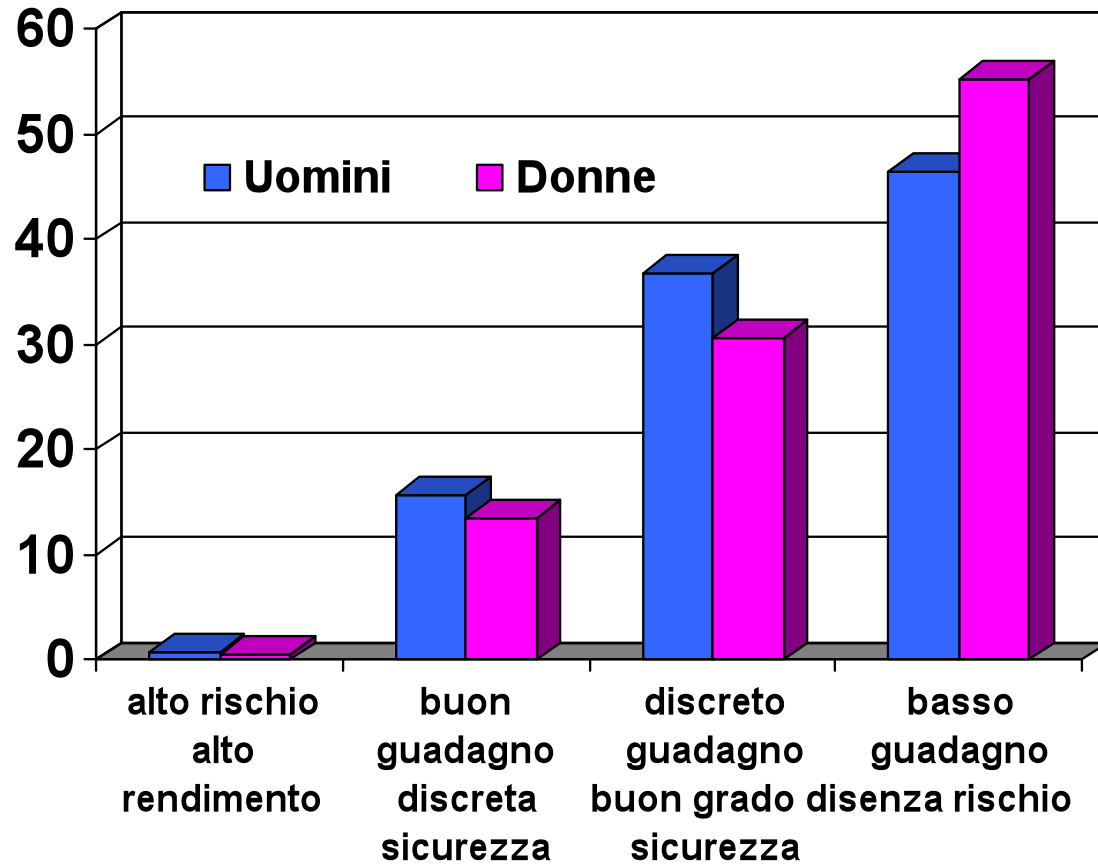
The glass drop ceiling: a study of implicit gender discrimination

(C. Biancotti, G. Ilardi, C. L. Moscatelli)

*Monitoring, monetary incentives and workers' rents in determining
absenteeism (F. D'Amuri)*

Avversione al rischio

Preferenze tra diversi tipi di investimento finanziario (%)



Preferenze e attitudini

- Importanza dei fattori psicologici nel determinare le differenze di genere in termini di performance
- Processo di selezione in Banca d'Italia: la prima fase di selezione (test preselettivo con domande a risposta multipla) favorisce nettamente i maschi
- Differenze non spiegabili con caratteristiche osservabili, né imputabili a un particolare tipo di domanda (diverse sezioni nel test), né dovute a un diverso atteggiamento nei confronti del rischio (sperimentato con aumento della penalizzazione della risposta omessa in modo da disincentivare gli uomini a “buttarsi”)
- Discriminazione implicita? Il test misura sia le competenze, sia altri tipi di skills che pongono gli uomini in una situazione di vantaggio, ma questa non è una variabile di selezione voluta

Preferenze e attitudini

- Sulla base di questionario specifico (informazioni dettagliate sulle competenze, valutazione soggettiva del test, tratti psicologici: avversione al rischio e autostima)
- **la migliore performance degli uomini nel test preselettivo è in parte associata ad alcune caratteristiche** omesse nella prima fase dell'analisi (puro effetto di composizione) → **aspetti psicologici latenti (autostima)**

Preferenze e attitudini

Effetto sulle assenze per malattia di un aumento dei controlli sui soli dipendenti pubblici tra il 2008 e il 2010 (legge 133/2008)

Le modifiche intervenute nella legge consentono di identificare separatamente il ruolo del monitoring (estensione fasce reperibilità) e quello dei disincentivi monetari

	Periodo	Disincentivi monetari	Monitoring
Pre riforma	until 2008Q2	Nessuno	4 ore al giorno
Riforma (fase 1)	2008(3)-2009 (2)	Salario base per i primi 10 giorni	11 ore al giorno
Riforma (fase 2)	2009(3)-2009 (4)	Salario base per i primi 10 giorni	4 ore al giorno
Riforma (fase 3)	2010(1)-2010 (2)	Salario base per i primi 10 giorni	7 ore al giorno

Preferenze e attitudini

- L'assenza per malattia è diminuita durante la prima fase della riforma, annullando il differenziale rispetto al settore privato
- Tale riduzione si è decisamente attenuata dopo la soppressione dell'ampliamento delle fasce di reperibilità, suggerendo che era stata questa innovazione a rappresentare la determinante principale delle variazioni delle assenze per malattia
- L'analisi per genere mostra che gli uomini rispondono di più al maggiore "controllo", in linea con il risultato complessivo, mentre le donne rispondono di più alla riduzione dello stipendio, continuando a ridurre le assenze anche al ritorno delle fasce di reperibilità su livelli pre-riforma



BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA