

# Parità di genere e pandemia

---

Paola Profeta  
Università Bocconi

17 Marzo 2021

# Parità di genere: Performance Globale

## Il mondo ha chiuso

- 96% divario in salute
- 95% divario in istruzione
- Solo 58% divario economico
- Solo 22% divario in politica

L'Italia è al 63-esimo posto su 156 paesi.  
114 per dimensione economica

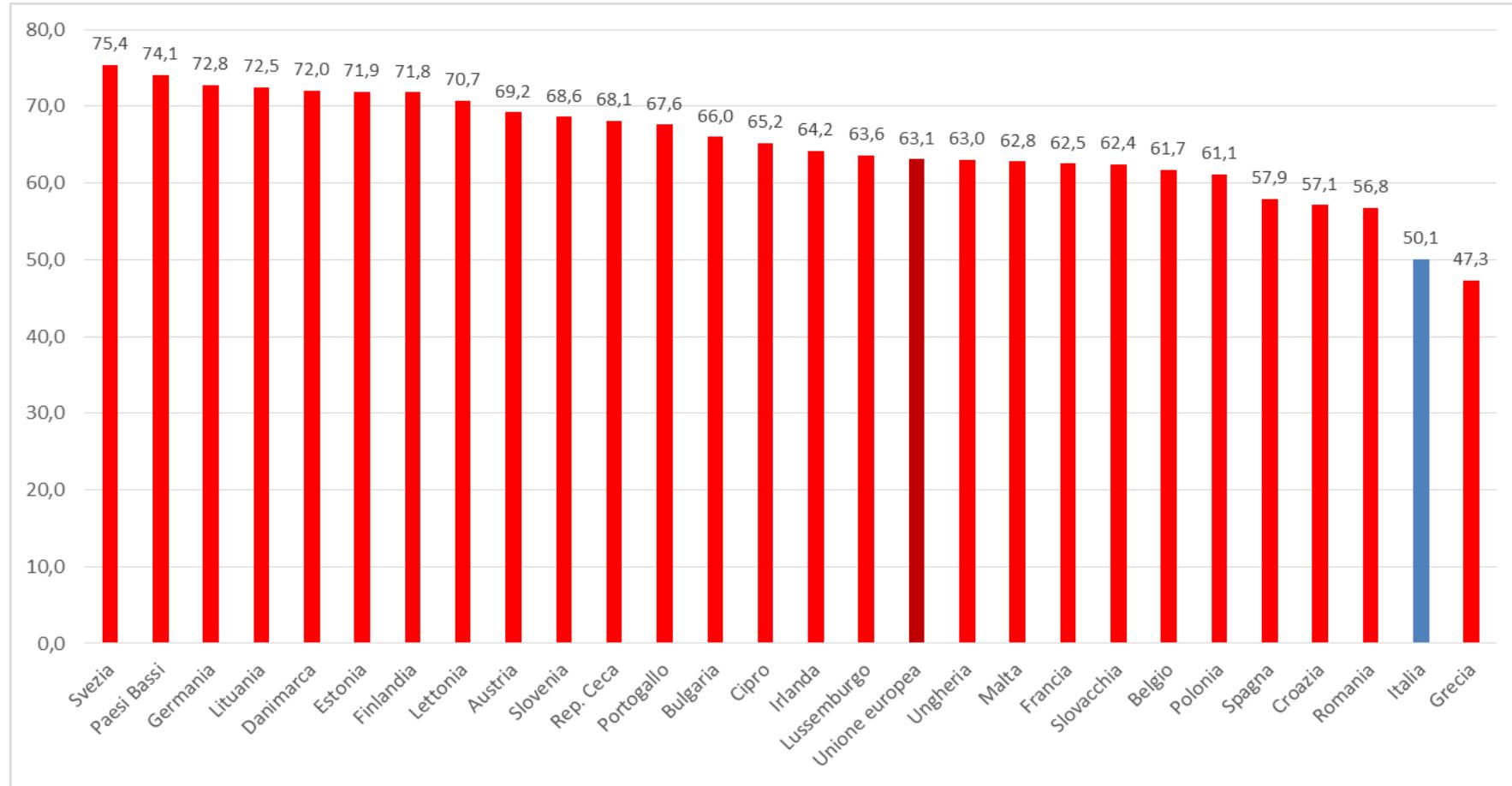
*World Economic Forum (2021)*

Country	Rank		Score
	Regional	Global	
Iceland	1	1	0.892
Finland	2	2	0.861
Norway	3	3	0.849
Sweden	4	5	0.823
Ireland	5	9	0.800
Switzerland	6	10	0.798
Germany	7	11	0.796
Belgium	8	13	0.789
Spain	9	14	0.788
France	10	16	0.784
Austria	11	21	0.777
Portugal	12	22	0.775
United Kingdom	13	23	0.775
Canada	14	24	0.772
Denmark	15	29	0.768
United States	16	30	0.763
Netherlands	17	31	0.762
Luxembourg	18	55	0.726
Italy	19	63	0.721
Cyprus	20	83	0.707
Malta	21	84	0.703
Greece	22	98	0.689



# Tassi di occupazione femminile, EU (2019)

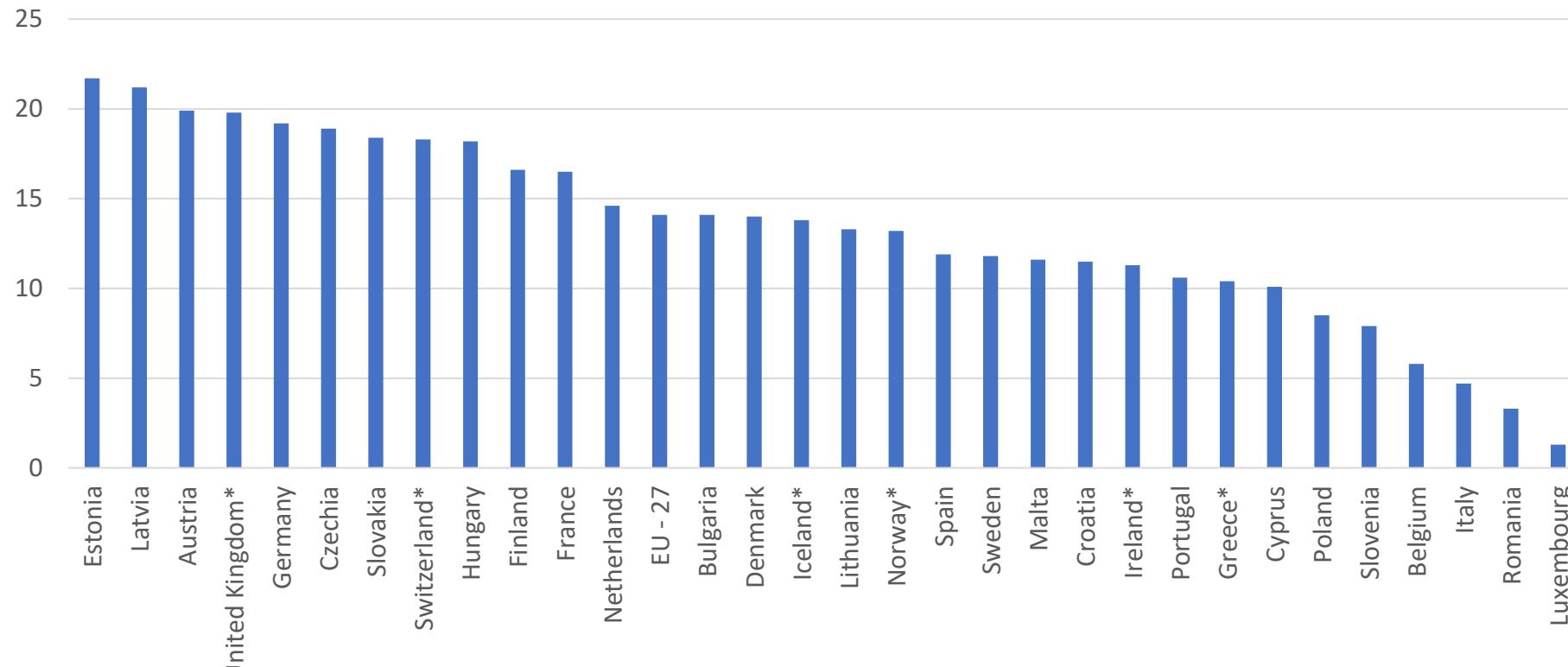
---



Fonte: Eurostat, 2019

# Gender Pay Gap

Unadjusted Gender Pay Gap in Europe: Il problema della Selezione



\* 2018 data

Source: Eurostat, 2019

# Cosa determina i differenziali di genere?

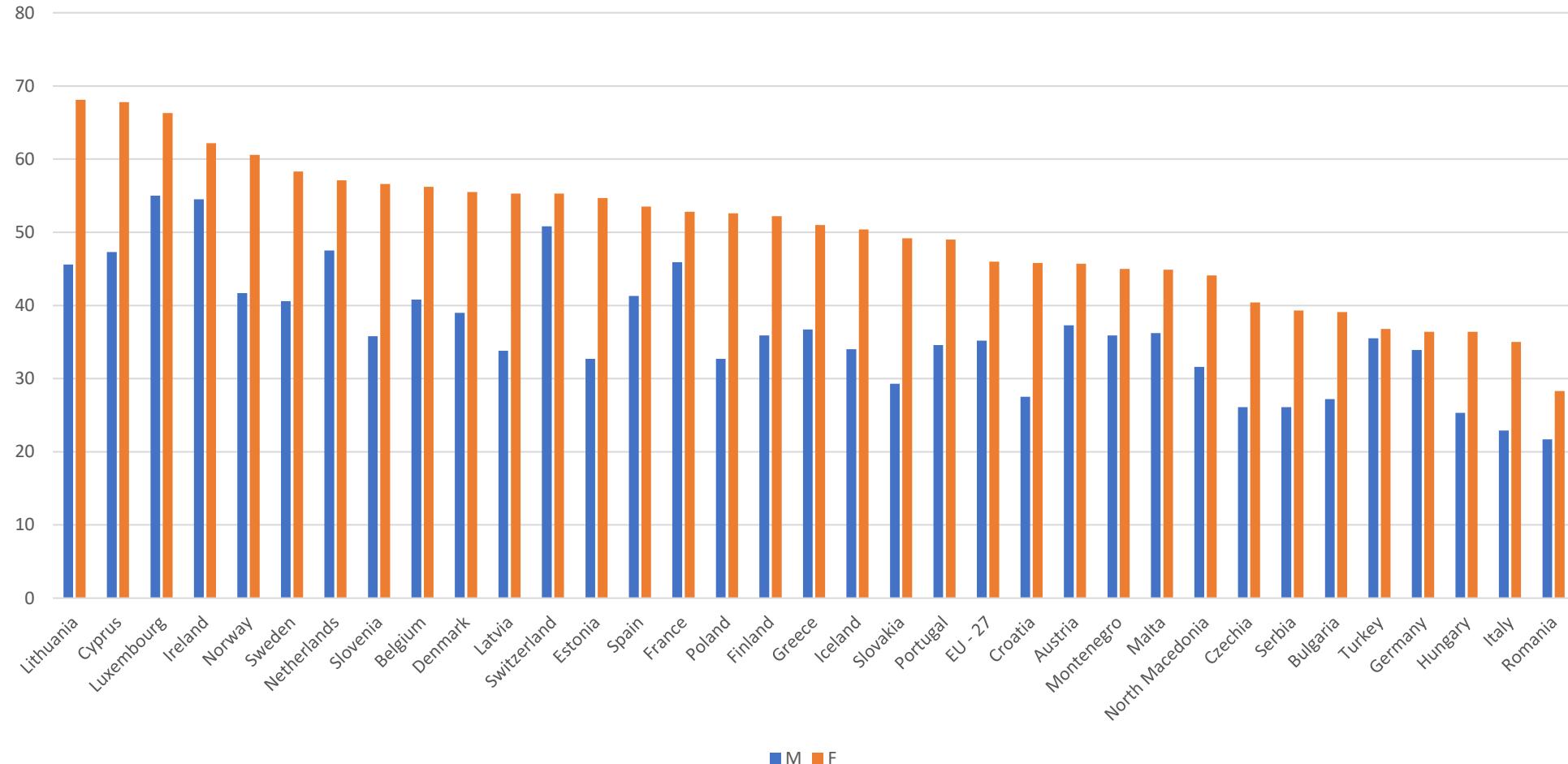
---

- Istruzione/ training
  - Basso livello di istruzione in Italia. Le donne sono [più istruite degli uomini](#)
  - Poche donne nelle discipline STEM [Link1](#)
- Maternità
  - Le donne con figli lavorano meno di quelle senza figli (*child penalty*) [\(fig\)](#)
  - Ma fecondità e occupazione femminile sono ormai positivamente correlate [\(fig.\)](#)
- Divisione sbilanciata del lavoro domestico e di cura, poca condivisione
- Processi di selezione e promozione non neutrali rispetto al genere
  - Esempio dell'orchestra in US
- Differenze socio-psicologiche: *nature or nurture?*
- [Cultura e stereotipi](#)
- [Le politiche pubbliche](#)



[Avanti](#)

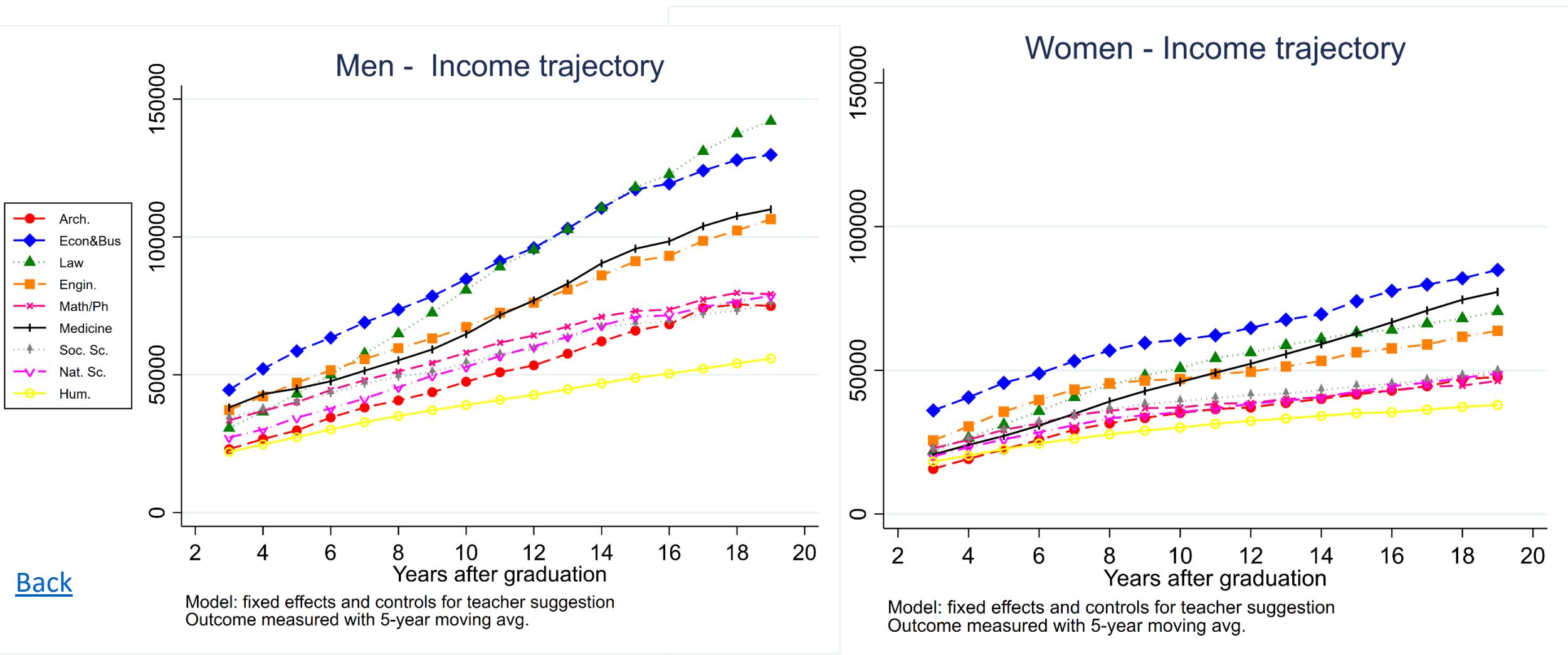
# Tasso di laureati (25– 34) Europa



Source: Eurostat, 2020

[Back](#)

# Materie di studio e traiettorie di redditi

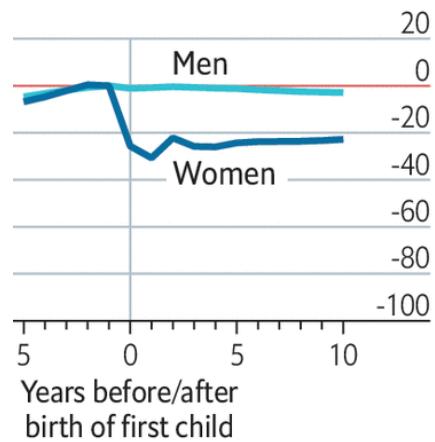


# Motherhood Penalty

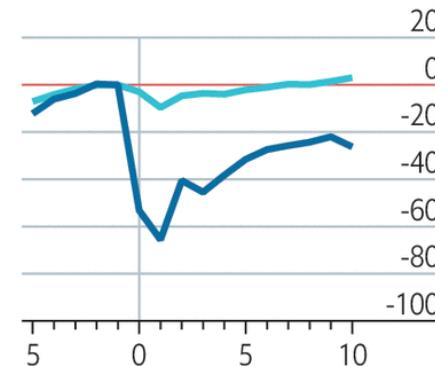
## Labour costs

Earnings relative to pre-child earnings, 2015 or latest %

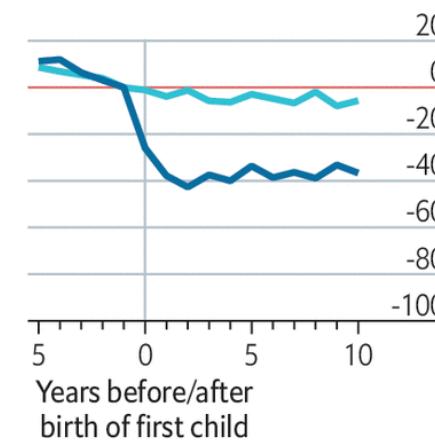
### Denmark



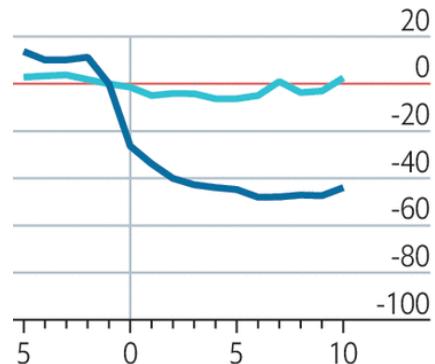
### Sweden



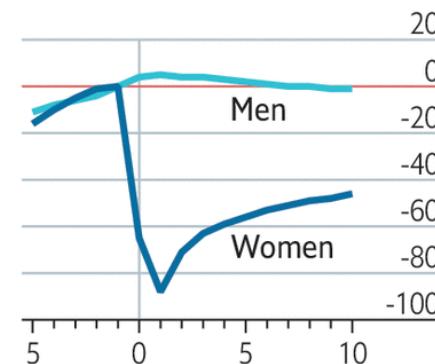
### United States



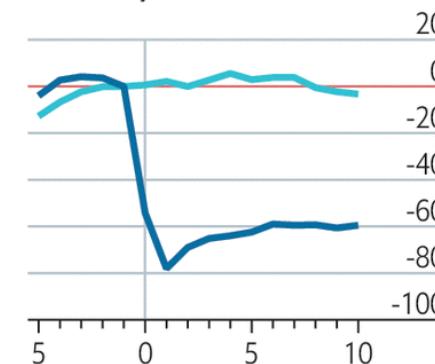
### Britain



### Austria



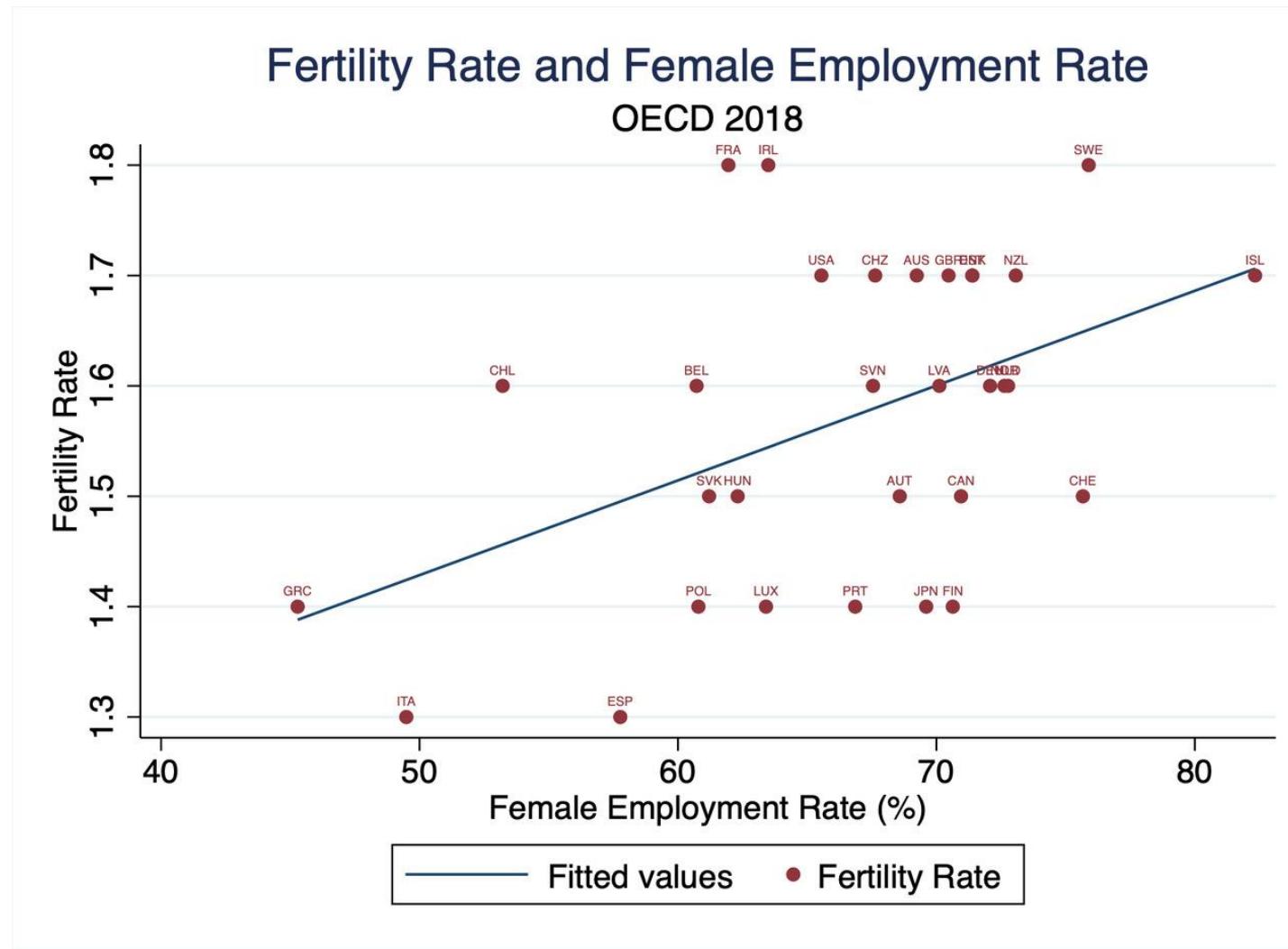
### Germany



[Back](#)

Source: "Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations", 2019, by H. Kleven, C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer and J. Zweimüller  
The Economist

# Occupazione femminile e fecondità



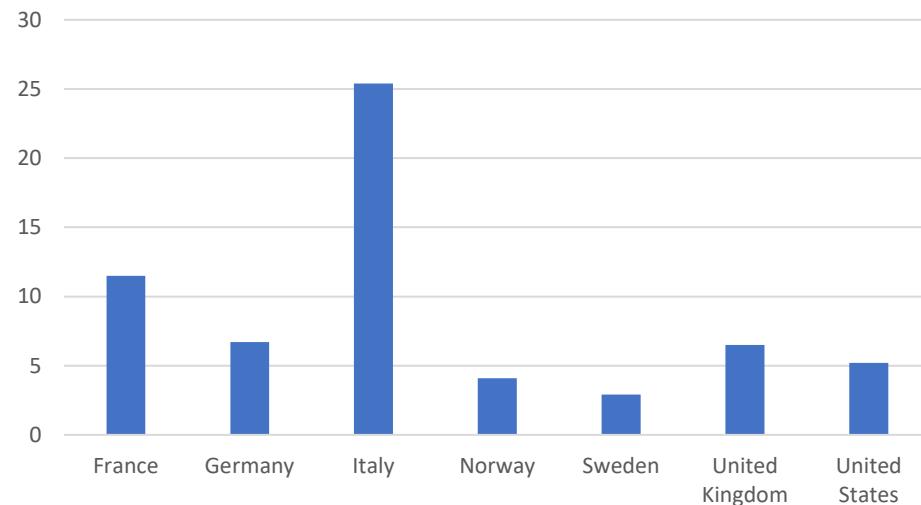
[Back](#)

# Cultura e Stereotipi

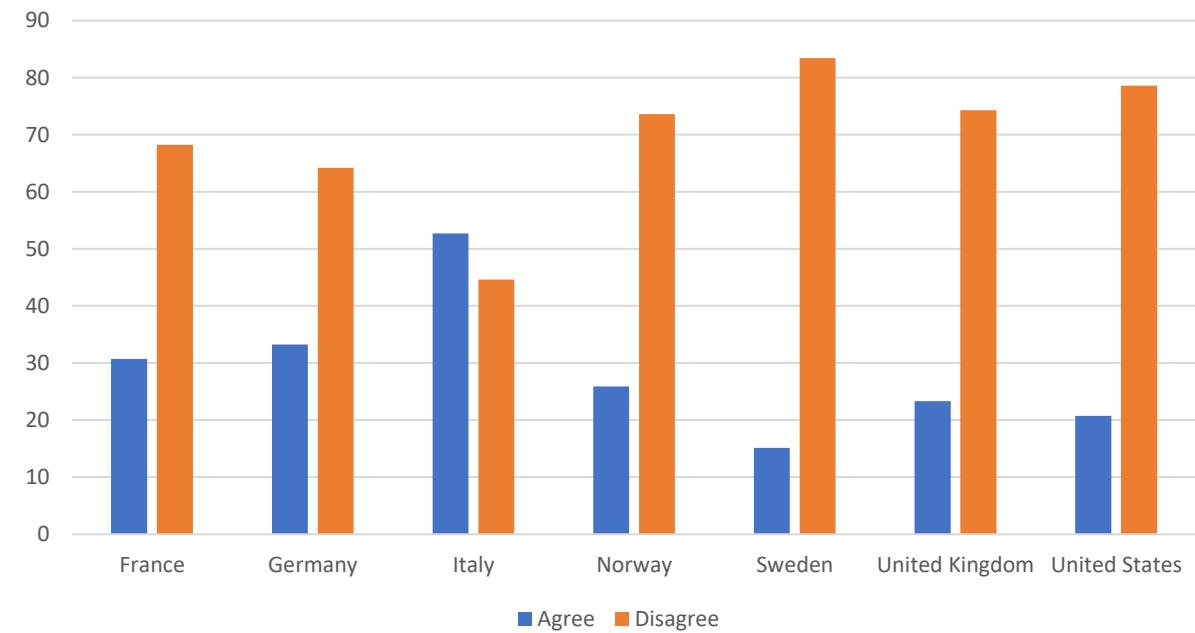


Quando i lavori sono scarsi, gli uomini devono avere più diritto a un lavoro delle donne

% Accordo



Un bambino in età prescolare soffre se la mamma lavora



[Back](#)

Source: World Value Survey 2017-2020

Individui, imprese, bias impliciti

# Le politiche pubbliche

---



**Congedi di paternità**



**Congedi di maternità**



**Congedi parentali**



**Politiche fiscali  
(detrazioni)**



**Il sistema pensionistico**



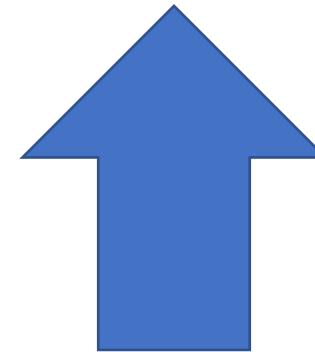
**Child care**

[Back](#)

# Parità di genere: Motore di crescita economica

---

- Le donne sono più istruite degli uomini
- L'occupazione femminile
  - È correlata positivamente con il [PIL](#)
    - Aumenta l'occupazione, più lavori
    - [Italia](#)
- L'occupazione femminile riduce la povertà
- E riduce rischi e effetti negativi delle crisi economiche



Crescita sostenibile

Obiettivo n. 5 UN Sustainable Development Goals

*Achieve gender equality and empower all women and girls*



# Crescita del PIL

Entro il 2050  
promuovere la parità di  
genere potrebbe  
aumentare il PIL pro-  
capite in EU dal 6.1 al  
9.6%  
**Circa €1.95 to €3.15  
trillion.**

Gdp per capita graph chart



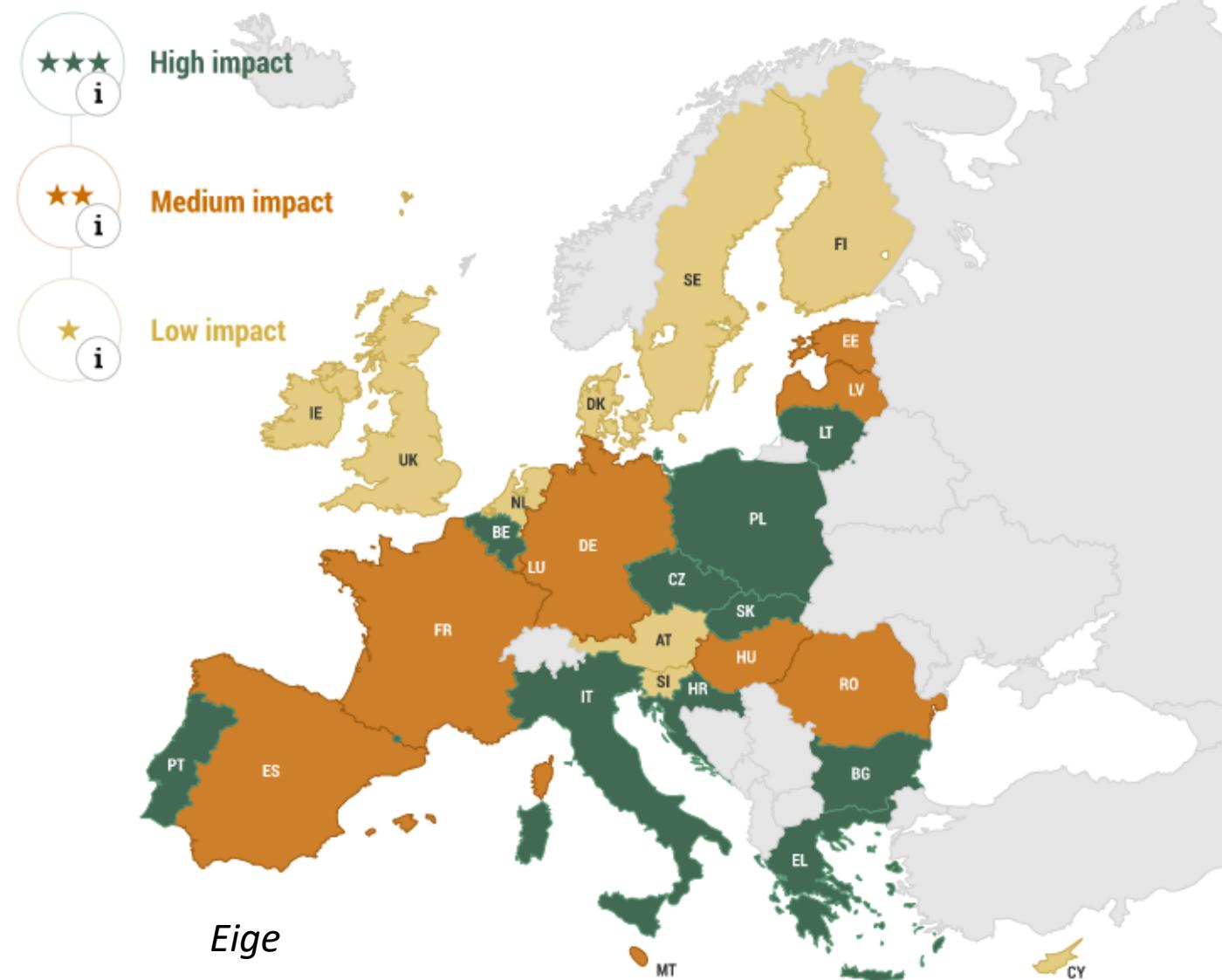
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

[Back](#)

## Impact of gender equality in the GDP of EU Member States in 2030

### Italia

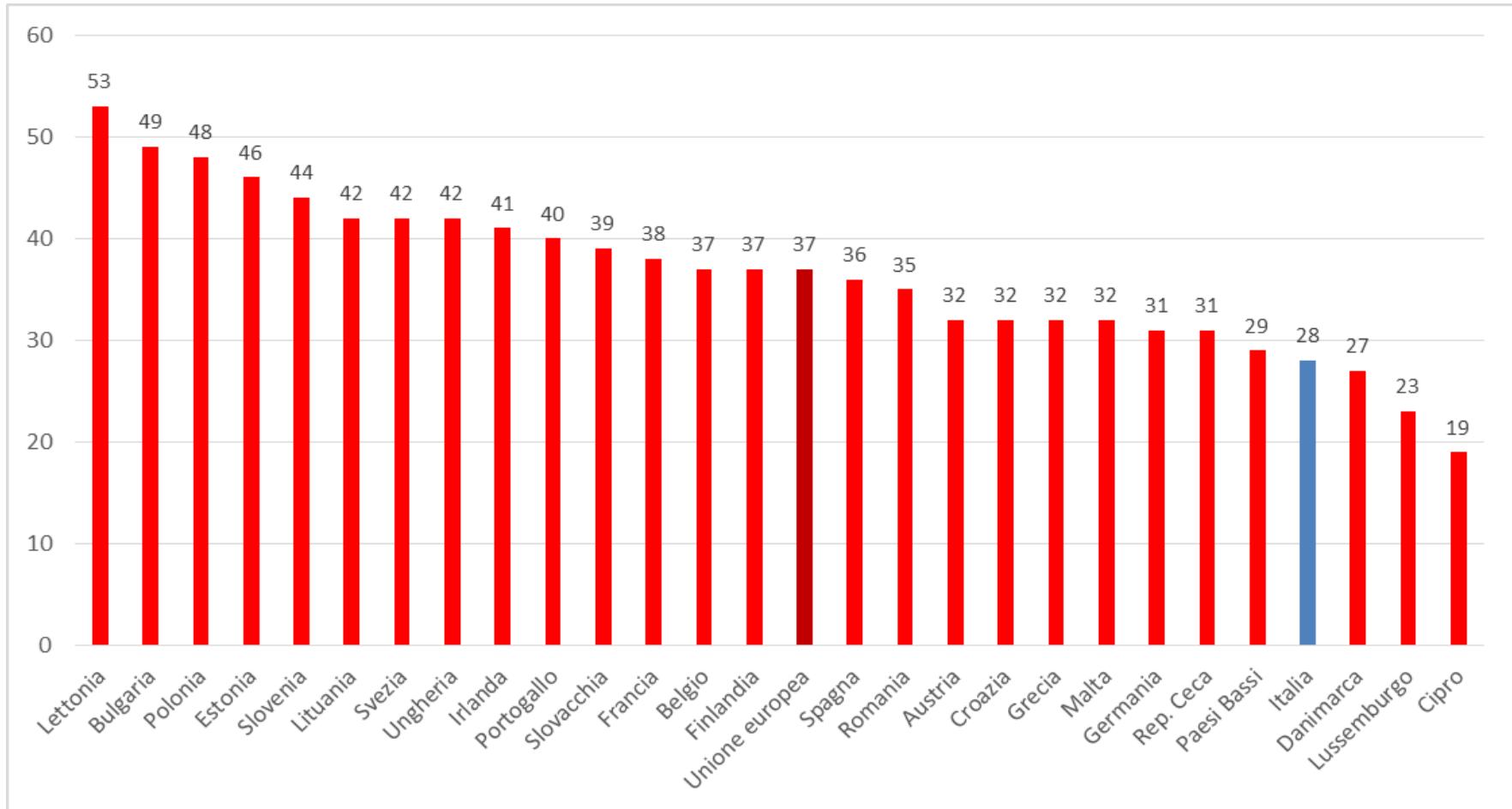
- Nei paesi che hanno una situazione di partenza della parità di genere più arretrata, il potenziale impatto è maggiore.
- I guadagni di PIL potrebbero arrivare nel 2050 a circa il 12%



[Back](#)

# Donne in posizioni manageriali

---



Fonte: Eurostat, 2018

# Donne nei boards, società quotate



Fonte: nostra elaborazione da dati OECD and Consob

# La leadership bilanciata per genere

## Selezione

- Migliora la qualità
- Uomini e donne sono selezionati meglio
- Crea incentivo a competere per le altre donne



## Risultati / Performance

- Performance delle imprese
- Crescita sostenibile
- Agenda

Evidenza rigorosa ancora scarsa



## Stile di leadership

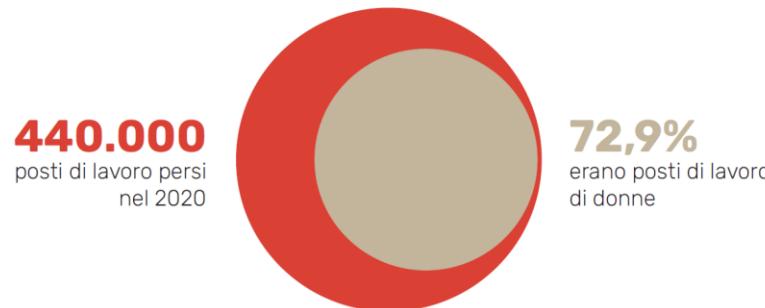
- Democratico
- Orientato alla persona
- Orientato al futuro
- Innovativo

## Tratti individuali

- Avversione al rischio
- Concorrenza moderata
- Negoziazione maggiore
- Altruismo
- Orizzonte temporale lungo
- Networking

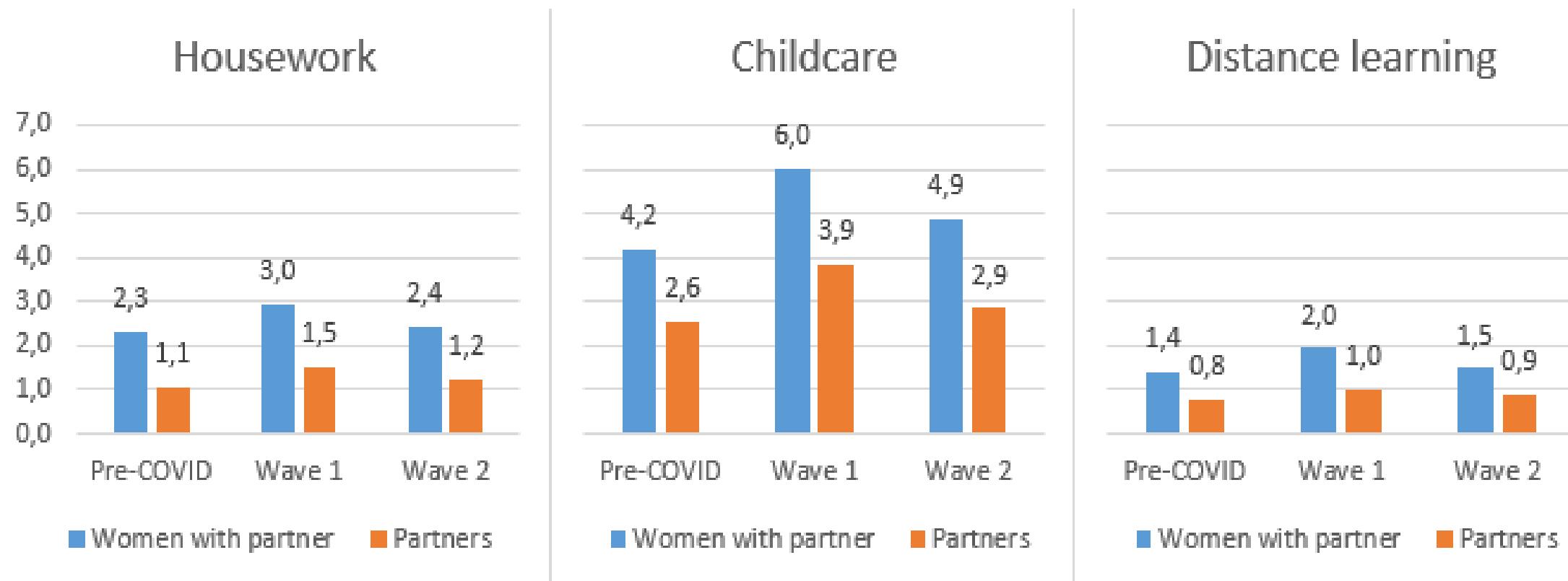
# Donne e lavoro durante Covid: la She-cession

---



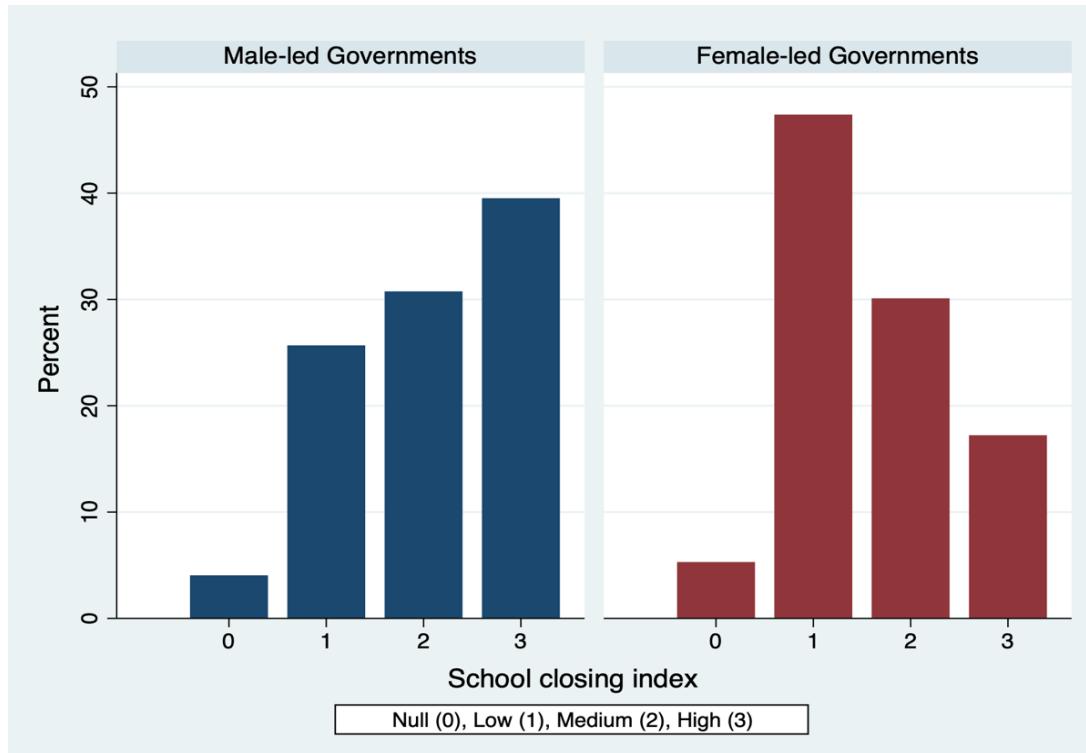
- La pandemia, a differenza della crisi del 2008, ha colpito soprattutto il settore dei servizi dove molte donne sono occupate (84%). Le crisi precedenti erano «Man-cession»
- La pandemia ha aggravato i carichi di lavoro in casa che sono ricaduti di più sulle donne
- Ruolo dello «smart-working»
- Due ipotesi:
  - maggiore bilanciamento del lavoro domestico e di cura nelle coppie
  - Ulteriore carico sulle donne, soprattutto in contesti con forte divisione del lavoro e stereotipi

# Donne e lavoro familiare durante Covid

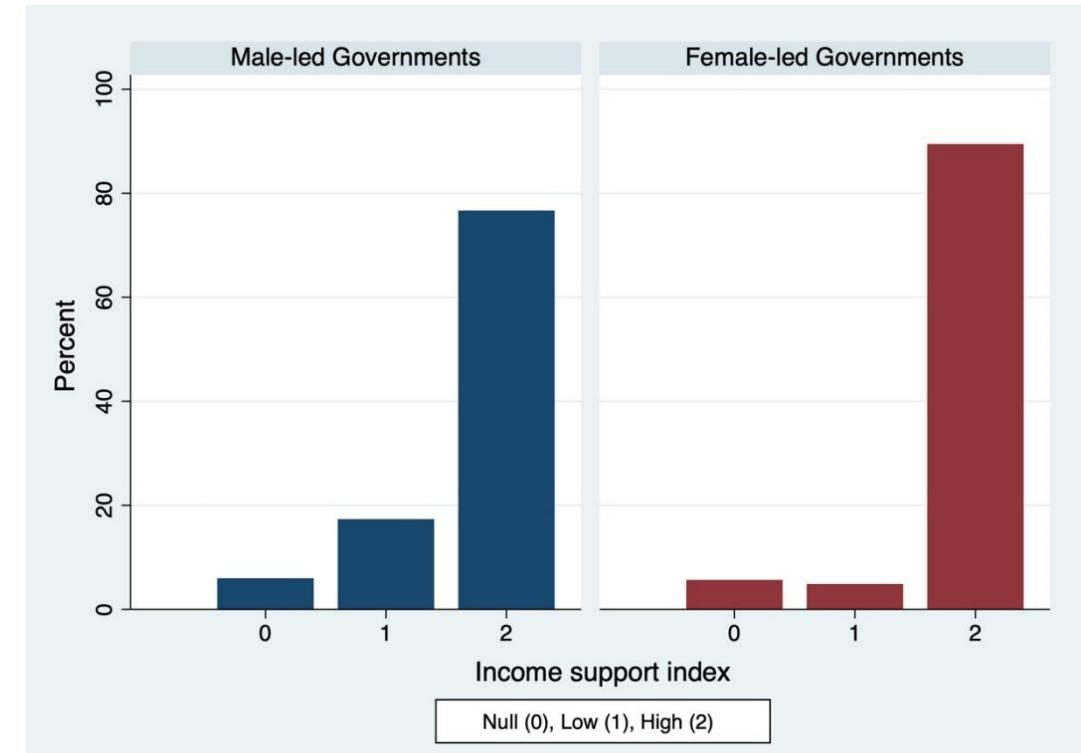


*Del Boca et al. (2021)*

# Leadership femminile durante la pandemia



0 = no measures; 1 = recommend closing or all schools open with alterations resulting in significant different compared to non-COVID-19; 2 = require closing of some levels or categories; 3 = require closing all levels.



0 = no income support; 1 = government is replacing less than 50% of lost salary (flat sum lower than half the median salary); 2 = government is replacing 50% or more of lost salary (flat sum equal to or higher than half the median salary).

# Conclusione

---

- Non è solo questione di uguaglianza ma anche di efficienza: la parità di genere (e la leadership bilanciata) migliora la selezione, può migliorare la performance, aumenta la crescita economica
- Cambia l'agenda decisionale, con policy a loro volta più favorevoli alla parità di genere
- La diversità è un valore
- Le organizzazioni e la cultura giocano un ruolo cruciale
- Verso la She-recovery

