



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# Il mercato del lavoro e le donne: divari, conquiste, parità

Tindara Addabbo

Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università di Modena e Reggio Emilia

22 Novembre 2022

# Discriminazione

Nel mercato del  
lavoro

Pre mercato del  
lavoro

# Discriminazione pre-mercato

- Nell' accesso al capitale umano (anni di istruzione e/o tipi di istruzione)
- Nello sviluppo di diverse abilità individuali (che non necessariamente sono espresse dal numero di anni di istruzione)

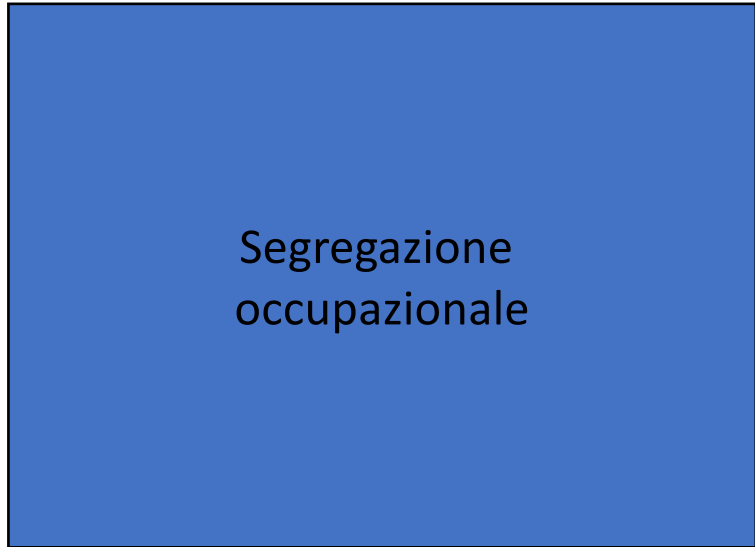
# Segregazione occupazionale

Verticale

Fra livelli

Orizzontale

Fra settori



## Differenziale salariale lordo di genere Unadjusted gender pay gap (GPG)

Differenziale fra salario orario lordo occupati dipendenti (in imprese con più di 10 addetti) maschi e femmine come % del salario orario lordo maschile.

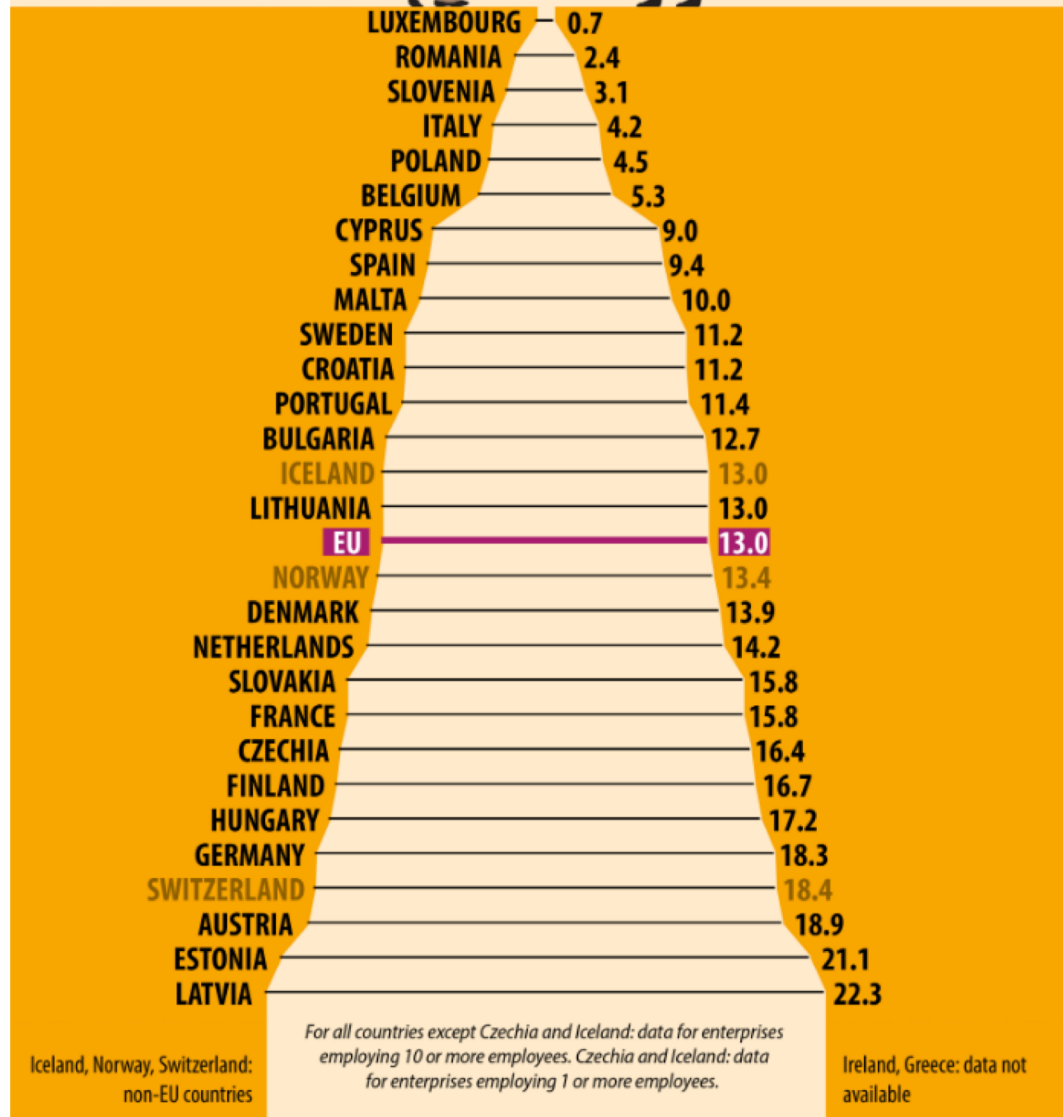
Utilizzato nella European employment strategy (EES)  
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>)

# Gender pay gap:

How much less do women earn than men?



Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020



# Gender employment gap

2020

EU 

Employment rate of men and women  
aged 20-64 (%)



66.2%

11.0  
percentage points  
(pp)

77.2%



**ITALY**

52.1% 19.7 pp 71.8%



**LITHUANIA** 75.8% 1.7 pp 77.5%



# Gender overall earnings gap

EU27 36,2%

IT 43%

# Dal differenziale lordo alla discriminazione salariale

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

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

## Come varia il differenziale lungo la distribuzione salariale al variare del livello di istruzione?

- regressioni quantiliche disaggregando per il
- **livello di istruzione**

⇒ superiore o pari al diploma di scuola  
media superiore

⇒ livello di istruzione inferiore o pari alla  
licenza di scuola media inferiore

# 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.

# 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'

# *How's the equality?*

From 10 November until the end of the year women are working for free. That's because women earn 14% less than men in New Zealand.



\$1.00



\$0.86

# Tuttavia...

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



# 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 rendere più conciliabili tempi di vita e di lavoro e ad aumentare la condivisione dei lavori
- Diversity management
- Politiche volte a migliorare la transizione scuola lavoro
- Interventi educativi e culturali su discriminazioni e stereotipi
- Sistemi di retribuzione trasparenti ↓gap

# Differenziali salariali: 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

# Grazie per l'attenzione

[tindara.addabbo@unimore.it](mailto:tindara.addabbo@unimore.it)