

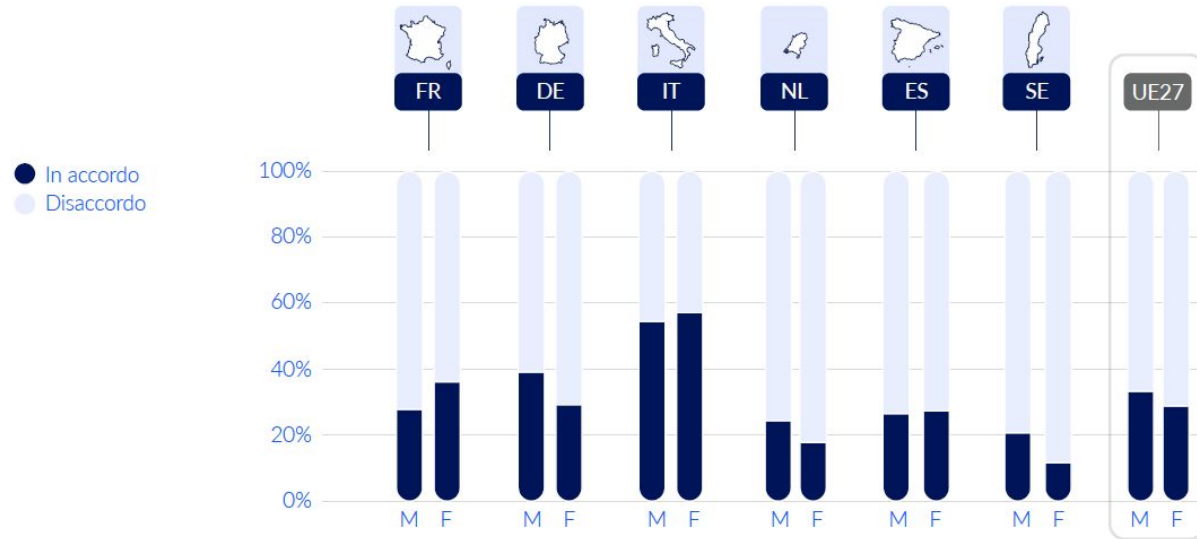
# Donne, lavoro e sfide demografiche

13 dicembre



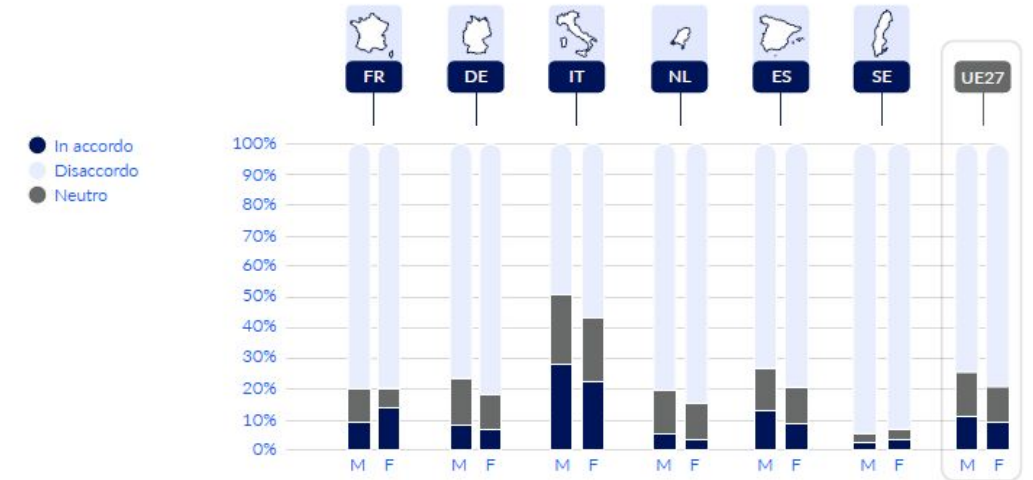
# Retaggi culturali

FIG. 6 - I BAMBINI IN ETÀ PRESCOLARE SOFFRONO SE LA MADRE LAVORA, ACCORDO O DISACCORDO, FEMMINE E MASCHI (%) - 2017-2022



Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

FIG. 8 - SE C'È POCO LAVORO GLI UOMINI DEVONO AVERE LA PRECEDENZA, GRADO DI ACCORDO, MASCHI E FEMMINE (%) 2017-2022



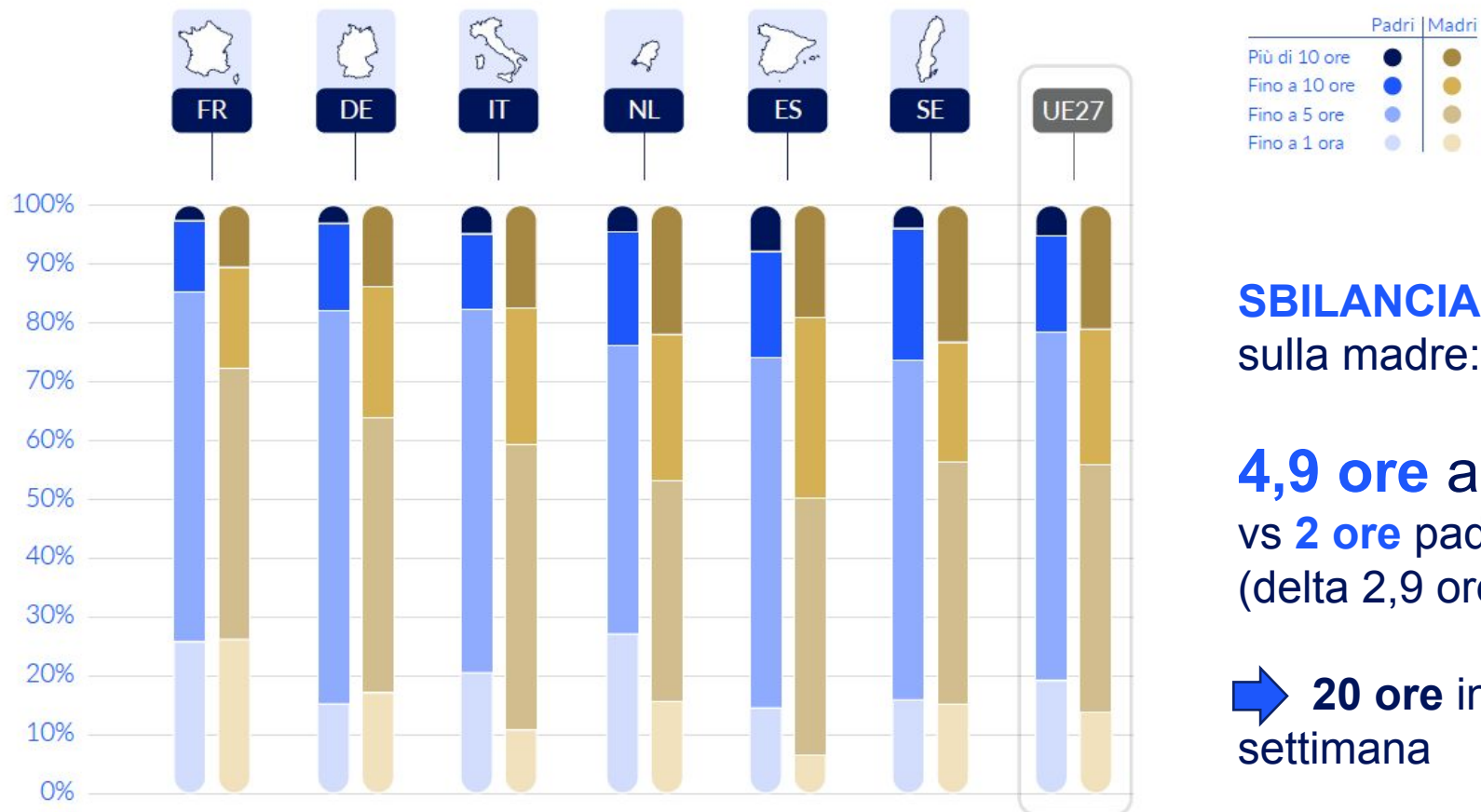
Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

**SBILANCIAMENTO** rispetto ai **carichi di lavoro domestico e di cura** fra uomini e donne che genera criticità in termini di **CONCILIAZIONE** impattando sulle **scelte di distribuzione del tempo** fra vita professionale e non professionale.

# Suddivisione sbilanciata dei carichi cura

FIG. 2 - TEMPO CHE MADRI E PADRI DEDICANO GIORNALMENTE ALLA CURA DEL FIGLIO

In una settimana, quante ore dedichi alla cura dei tuoi figli?



**SBILANCIAMENTO** dei carichi di cura sulla madre:

**4,9 ore** al gg madri

vs **2 ore** padri

(delta 2,9 ore vs 1,9 UE) OECD

➔ **20 ore** in più di lavoro per le donne ogni settimana

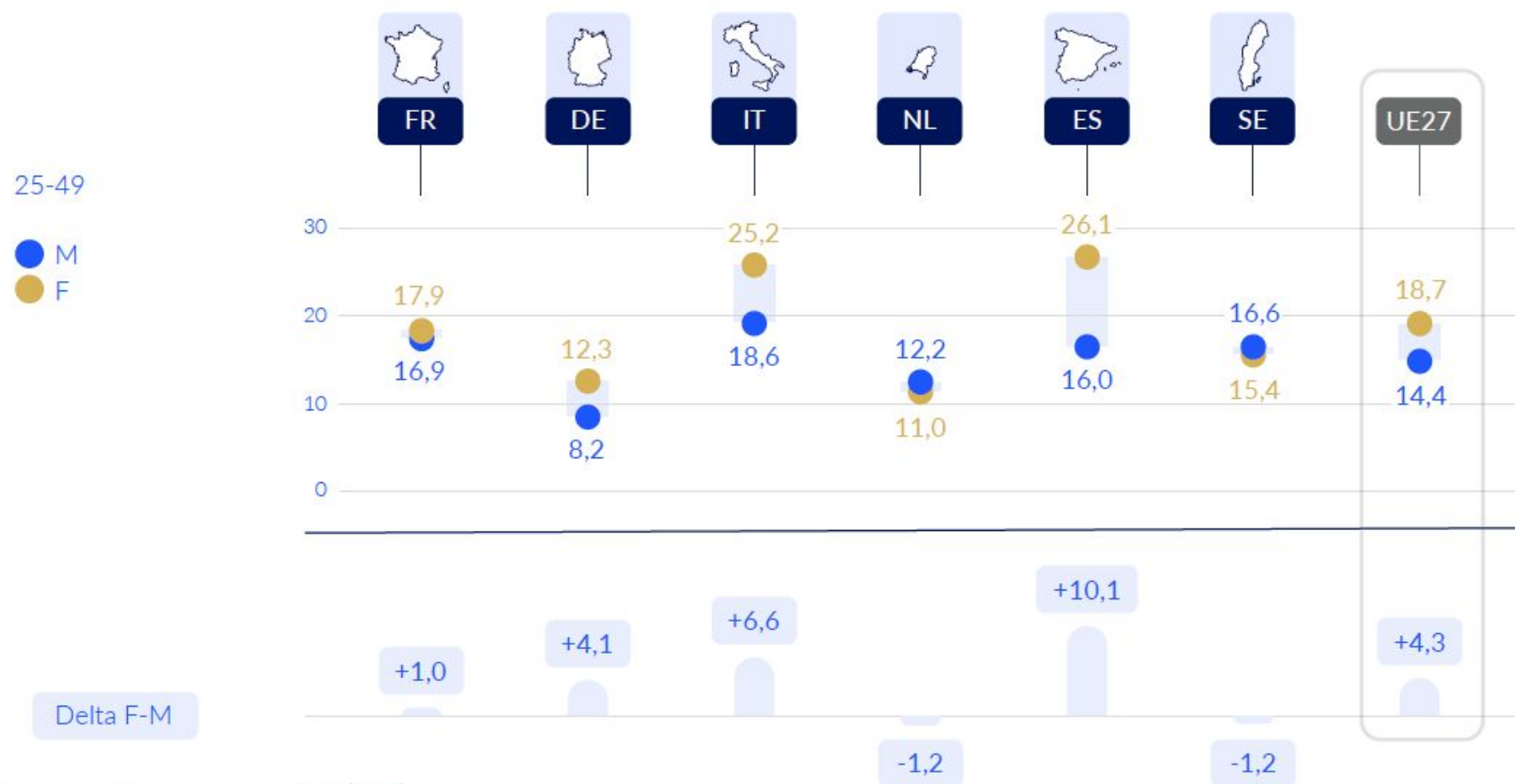
Fonte: Nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

# Difficoltà di conciliazione

In Italia, le donne più degli uomini mettono in luce **difficoltà di conciliazione vita professionale e privata**

FIG. 1 - DIFFICOLTÀ NELLA CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE E PRIVATA (%)

Considerando tutte le persone di cui ti prendi cura (i.e. persone con disabilità, anziani, bambini), indipendentemente dalla loro età, indica la frequenza con cui, in una settimana, riscontri difficoltà a conciliare il lavoro retribuito con le tue responsabilità di cura



Fonte: nostra Elaborazione da dati EIGE (2023).

# Child penalty | Genitorialità come evento separatore nella vita lavorativa di donne e uomini

Donna con almeno 1 figlio

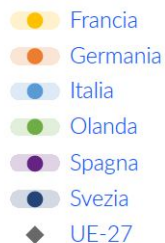
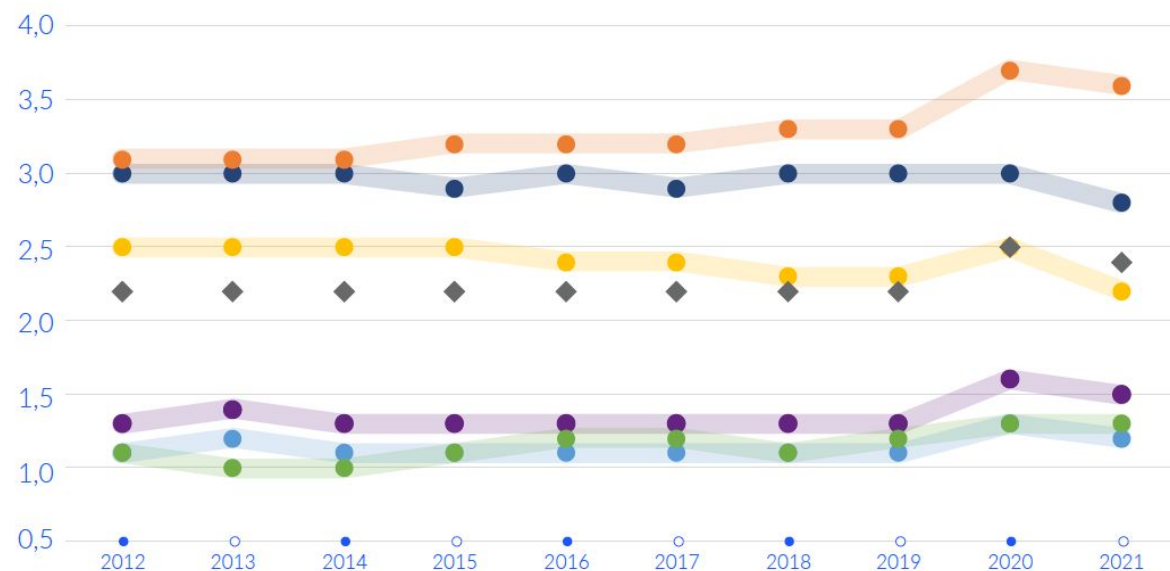
**NON HA MAI LAVORATO 11,1% vs 3,7% UE**

INAPP, 2022, Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro

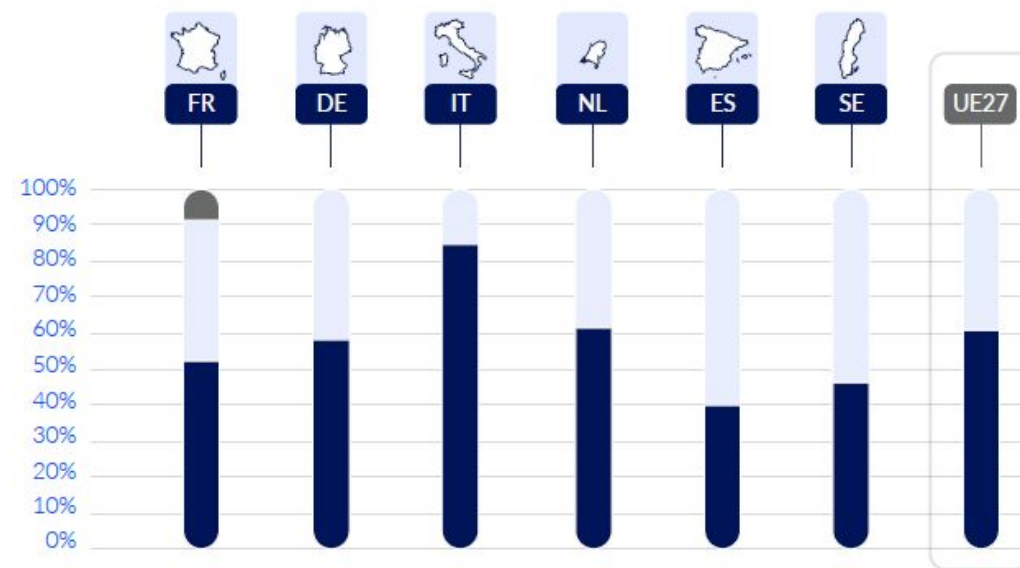
Banca d'Italia: Women, labour markets and economic growth F. Carta, M. De Philippis, L. Rizzica and E. Viviano

# Spesa pubblica per le famiglie

Spesa pubblica (trasferimenti e servizi) per le famiglie con figli in percentuale del PIL, dal 2012 al 2021



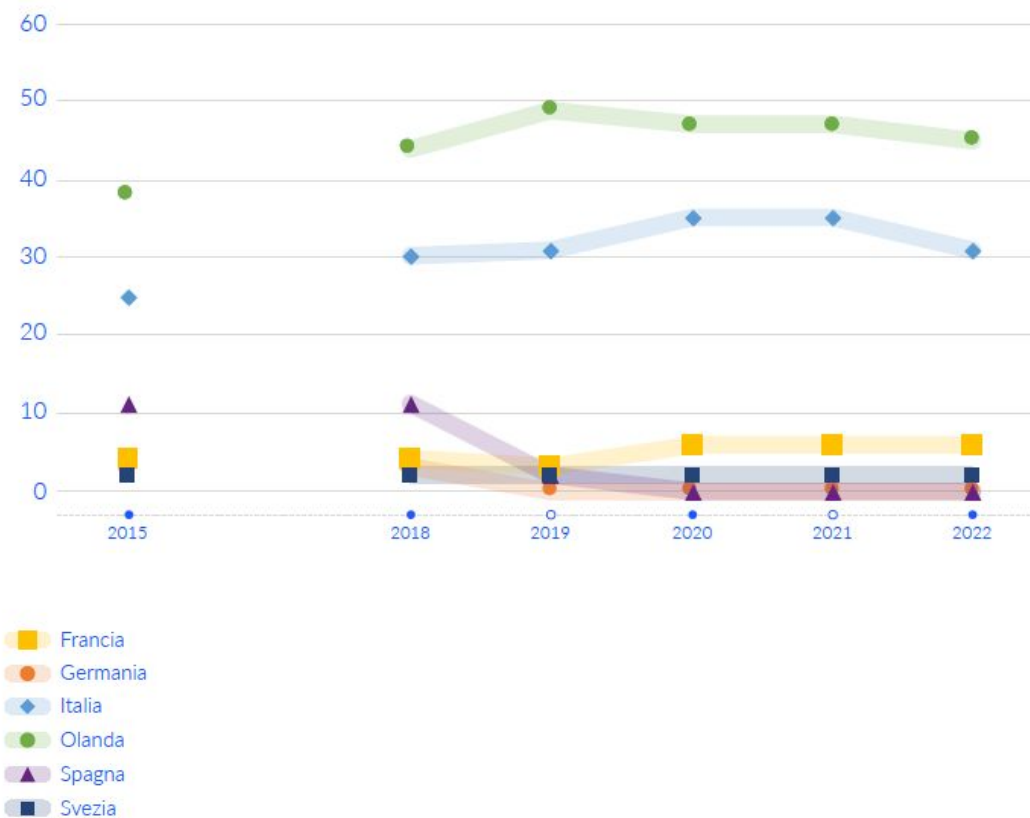
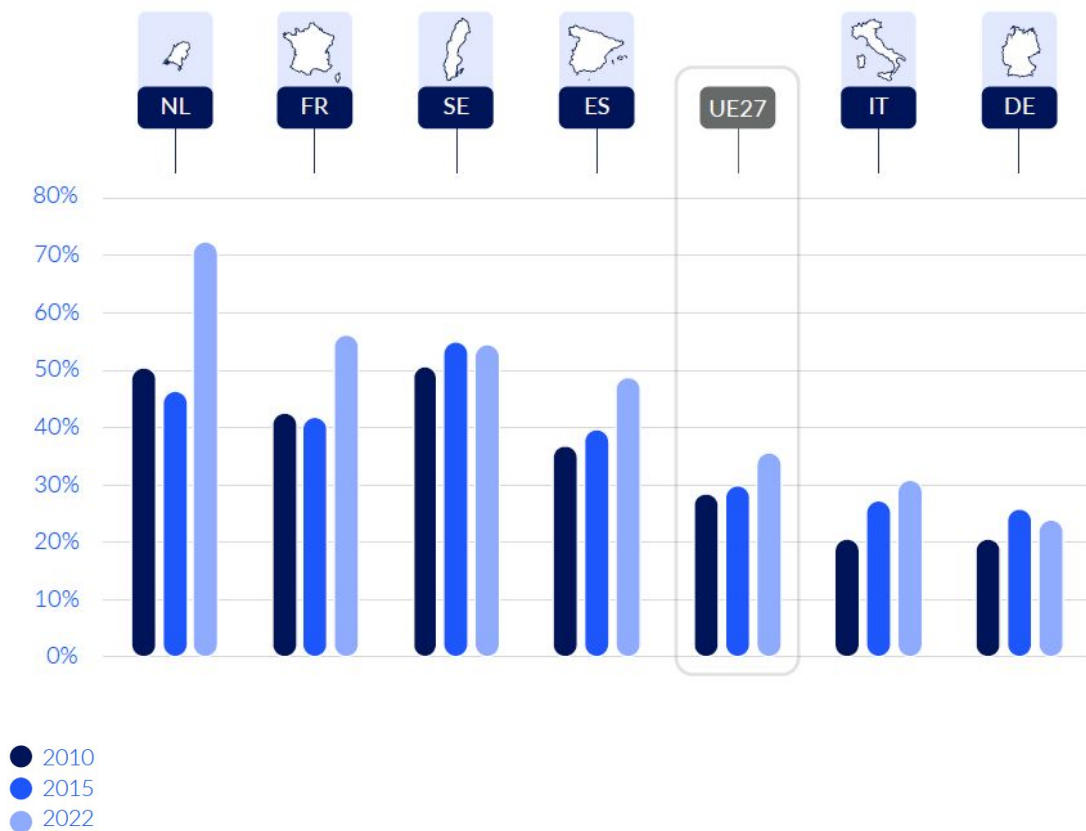
Composizione della spesa pubblica per famiglie con figli, anno 2021



# Spesa pubblica per servizi infanzia

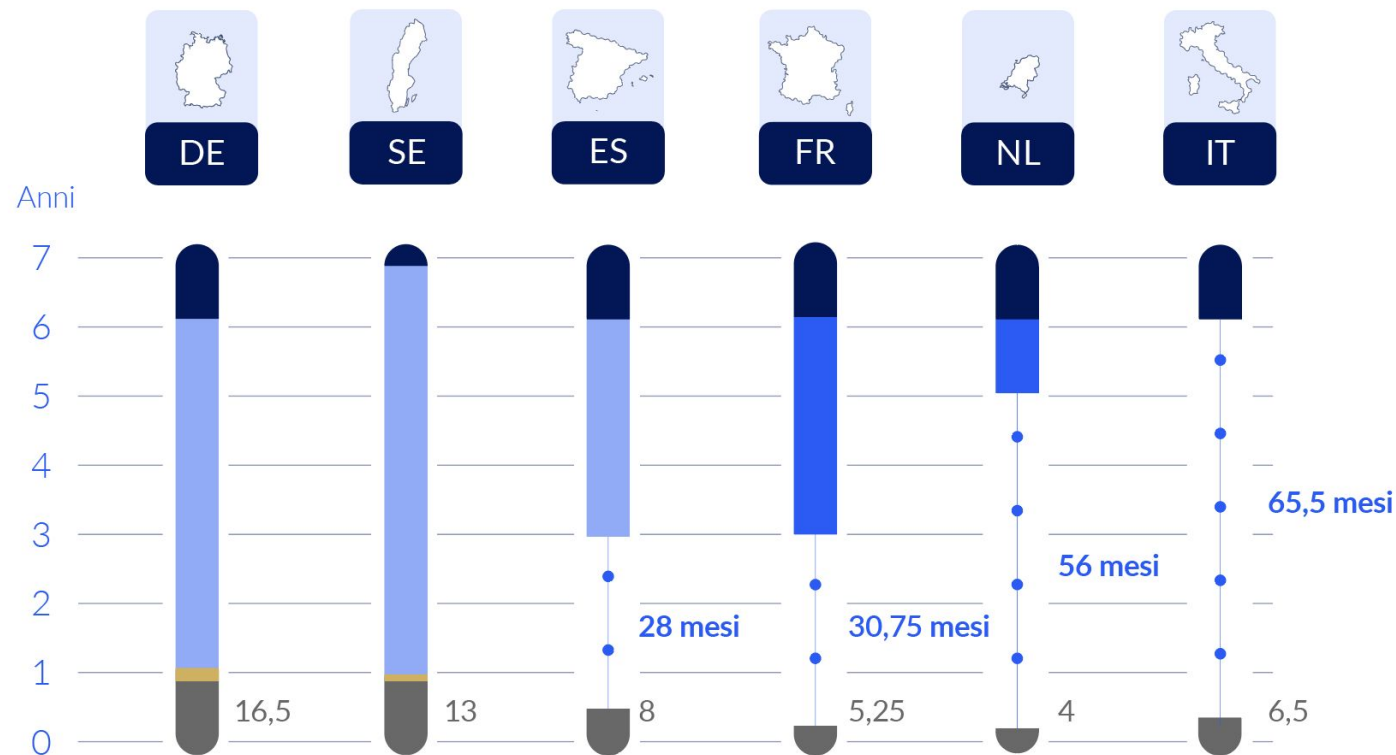
Bambini di età 0-2 anni che frequentano servizi per l'infanzia in percentuale sul totale dei bambini in quella fascia d'età, nel 2010, 2015 e 2022

Costo servizi in % reddito familiare



«Libertà di scelta»  
 possibilità di  
 gestione del  
 tempo: **GAP** fra  
 congedi per la  
 cura e posti  
 garantiti in  
 servizi di  
 istruzione e  
 assistenza alla  
 prima infanzia

- Istruzione primaria obbligatoria
- ECEC obbligatoria
- Diritto legale
- Diritto legale + congedi
- Congedi ben retribuiti
- ECEC gap: spazio tra 2 punti = 1 anno



# Gli interventi più efficaci per sostenere occupazione e natalità

## ISTITUZIONI

Crescita economica e occupazione giovanile

### Coinvolgere i giovani

nel ML, sviluppare la loro autonomia economica\*\*, alimentare fiducia verso il futuro

- desiderio di genitorialità diventi scelta agita

### Mercato Lavoro

- Regolare
- Dinamico e aperto
- Attento a sviluppo e benessere
- Reddizio
- In dialogo con sistema educativo e orientamento
- Equo ed inclusivo

\*\*istruzione D, politiche abitative aiuti economici per giovani

Sostegno cura figli e conciliazione tempi di vita

### Estensione servizi educativi e di cura

(di qualità, distribuiti territorio, accessibili a prezzi calmierati, e disponibili secondo orari e calendari conciliabili con le esigenze lavorative dei genitori; diverse tipologie)

### Finanziamenti costi servizi cura

### Congedi maternità, paternità e parentali

Trasferimenti a famiglie riproporzionati su quozienti famigliari, significativamente aumentati quando entrambi lavorano, automatizzati

### WLB: Flessibilità, Sw, Riduzione orario

Cambio culturale

### Superamento bias e stereotipi, parità di genere

### Empowerment femminile

### Supporto per una maggior condivisione dei carichi di cura

- incremento durata congedo paternità

### Incentivi ad aziende impegnate su parità di genere e sviluppo donne e madri

# Iniziative delle multinazionali per supportare la genitorialità

## Le più comuni aree di intervento nelle aziende multinazionali:

1. Promozione del concetto di condivisione dei carichi di cura e del ruolo genitoriale
2. Strumenti di flessibilità
3. Gestione del rapporto “prima, durante e dopo” il periodo di maternità/paternità
4. Supporto psicologico per genitori e caregiver
5. Supporto economico
6. Servizi di welfare aziendale per la famiglia e i figli
7. Comunicazione e informazione

# PMI e imprese di grandi dimensioni a confronto

## Multinazionali e PMI

- Parlano della dimensione genitorialità e non solo di maternità
- Ancora presente in fase di ricerca e selezione l'approccio di "evitare di incorrere in una potenziale maternità"
- Persiste il preconcetto che soluzioni che prevedono una riduzione di orario di lavoro impatti negativamente sulle possibilità di sviluppo di carriera
- Differisce, in base al ruolo ricoperto, la soluzione affrontata per sostituire chi va in maternità/ paternità

**Multinazionali:** la genitorialità comincia ad essere vista come un valore e un'opportunità

**PMI:** prevale la visione della maternità come un costo e un valore che tuttavia crea complessità organizzative

# Le attività su cui si concentrano maggiormente le PMI

Flessibilità (turni, smart working, part-time reversibile fino a una certa età del bambino)

- Welfare e Servizi (assistenza sanitaria integrativa, buono nascita, rimborsi o finanziamenti spese di iscrizione a scuola, borse di studio)
- Condivisione dei carichi di cura (informazione sui congedi di paternità, iniziative per coinvolgere i padri nell'utilizzare maggiormente i congedi sia di paternità che parentali).

Le 383 PMI sulla certificazione di genere PdR UNI 125:

- 17,8% ha ottenuto la certificazione
- 56,2% ha intenzione di intraprendere il percorso verso la certificazione
- 26,1% dichiara di non essere interessato

# Gli interventi più efficaci per sostenere occupazione e natalità

## ORGANIZZAZIONI

### Crescita e occupazione giovanile

Condizioni di lavoro offerte (tipologia di contratto, durata rapporto, remunerazione)

### Sostegno cura figli e conciliazione tempi di vita

Coaching per genitori  
Servizio psicologico a supporto genitori

**Servizi Welfare** (assistenza integrativa, finanz. iscrizione scuola)

Servizi a sostegno genitorialità (asili nido aziendali o territoriali, campi estivi, dopo scuola, servizi con pedagogisti)

Congedi ampliamento periodo paternità Ampliamento permessi per visite mediche, inserimento nido, malattia

Trasferimenti incremento copertura congedi, welfare, buoni

Flessibilità (**SW, p-t revers.**, **turni flessibili** o autogestiti, **banche ore solidali**)

**Multifunzionalità persone**

### Cambio culturale

Inclusione (ascolto, attenzione a WLB, condivisione informazioni, celebrazione nascita, confronto fra genitori)

Parità di genere (equità)

Superamento cultura presenzialismo

**Interventi per promuovere condivisione lavoro di cura e utilizzo congedi di paternità e parentali da parte padri**

Accompagnamento dei responsabili verso il cambiamento per sviluppare mindset inclusivo e capace di tenere sotto controllo bias

**Incentivi ad aziende impegnate su parità di genere e sviluppo donne e madri**