



# GENERAZIONI FUTURE Imprese | Lavoro | Natalità

Ulrike Sauerwald | Head of Research &  
Knowledge Management



valore<sup>D</sup>

**Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.**

Ad oggi l'insieme delle aziende associate a livello aggregato conta oltre 2 milioni di dipendenti e oltre 500 miliardi di euro in fatturato

# +340 ASSOCIATI



# LAVORO DOMESTICO E LAVORO DI CURA

## LAVORO DI CURA NON RETRIBUITO INCLUDE:

- Lavoro domestico
- Lavoro di cura delle persone

➤ Invisibile perché non conteggiato nel PIL

➤ Coinvolge circa 13 milioni di persone tra i 18 e i 64 anni, ovvero il 34,6% della popolazione. Il valore è leggermente superiore alla media europea pari al 34,4%.

➤ Pesa soprattutto sulle donne, in particolare in Italia («femminilizzazione del lavoro di cura»): ogni giorno una donna dedica circa 5 ore e 5 minuti al lavoro di cura, contro l'ora e 48 minuti di un uomo.

Dati ILO

# Valore D e l'uguaglianza nel lavoro di cura

- Promuovere la parità di genere significa anche **iniziare a lavorare all'interno delle famiglie** e supportare nel raggiungimento della condivisione nel lavoro di cura e nella genitorialità
- Infatti la genitorialità e il lavoro di cura, **prevalentemente a carico delle donne**, possono creare disparità lavorative e di opportunità di realizzazione personale e professionale

Circa il **68%** di uomini e donne in Italia pensa che, per una donna, le responsabilità familiari siano un ostacolo nell'accesso a posizioni dirigenziali

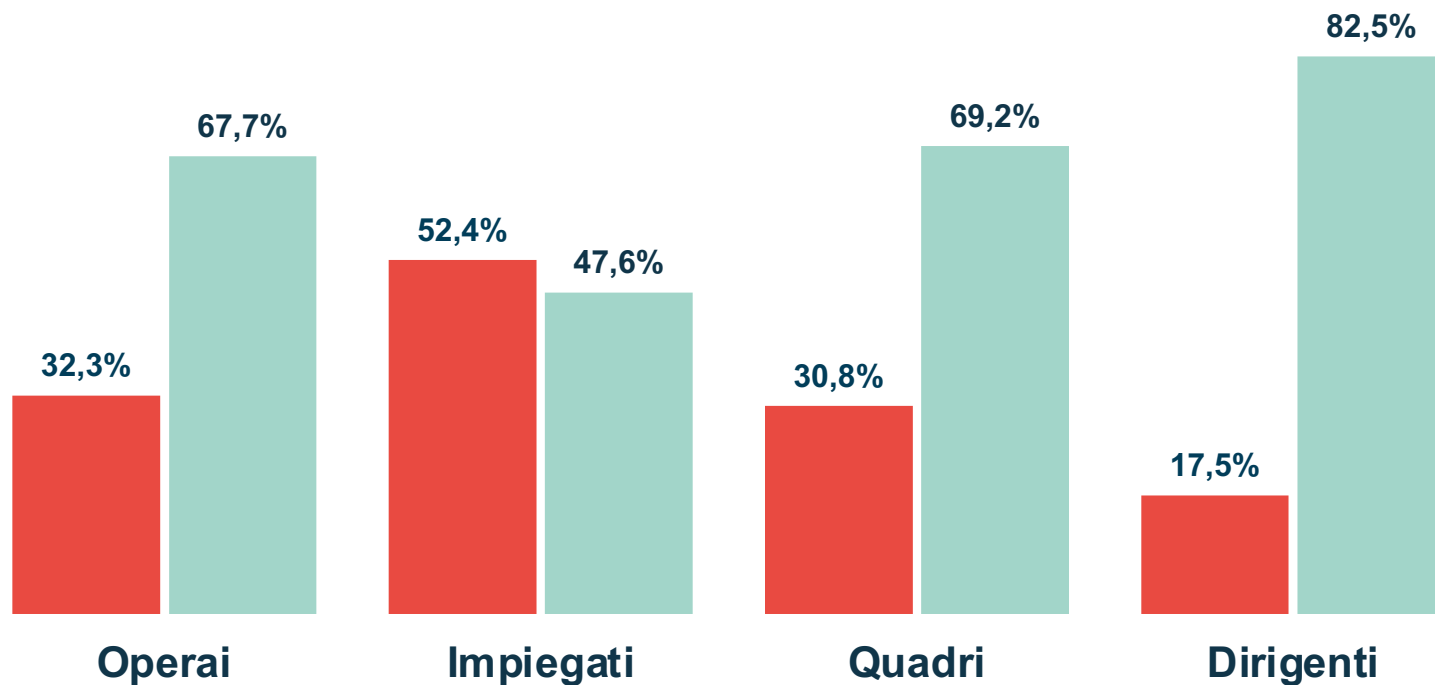
Divisione non equa dei carichi: il **75%** del lavoro di cura in Italia è svolto dalle donne

**11,1%** in Italia, la percentuale di donne con almeno un figlio che non ha mai lavorato per prendersene cura



# LO SVILUPPO DELLE CARRIERE FEMMINILI È «UN TUBO CHE PERDE»

ANCHE LE DONNE CHE LAVORANO AFFRONTANO UN **PERCORSO LAVORATIVO AD OSTACOLI**



## COMPOSIZIONE DEGLI OCCUPATI PER GENERE E INQUADRAMENTO <sup>(2)</sup>

(1) Eurostat, Gender Pay Gap in unadjusted form, ultimo dato disponibile relativo al 2021

(2) JobPricing, Elaborazioni Osservatorio JobPricing su dati Rilevazione Forza Lavoro 2019- 2020, Istat 2022

# MATERNITA' E GENITORIALITA' CONDIVISA



- La **maternità** è considerata il **nodo principale alla realizzazione professionale delle donne**, con un forte impatto anche sulla crescita salariale. È stato stimato che le donne con figli guadagnano tra i 1700 e i 3250 euro in meno rispetto alle donne senza figli. Dati: Parenthood and Productivity of High Skilled Labour
- Solo il 53,9% delle donne tra i 25 e i 49 anni (con almeno un figlio minore di 6 anni) lavora, mentre tra le donne che non hanno figli lavora il 73,9%.  
Si parla in questo caso di **Child Penalty Gap**. Dati Istat 2022
- **Paternity Bonus**: al contrario di quanto succede alla carriera femminile, quando un uomo diventa padre sembra che venga premiato nel mercato del lavoro. Il **tasso di occupazione femminile scende** a partire dal primo figlio, **quello maschile sale**, passando dall'80,9% al 90%. Il picco viene raggiunto con il 92,4% nella fascia di uomini con due figli.

# GENITORIALITA' CONDIVISA

## RINUNCIA AL LAVORO O PART TIME

Il 42,6% delle madri tra i 25 e i 54 anni rinuncia a lavorare a causa degli impegni familiari, con un divario di più di 30 punti percentuali rispetto ai loro compagni.<sup>(1)</sup>

## DIMISSIONI

Come per il 2020, il divario di genere risulta ancor più accentuato nel caso di dimissioni per giusta causa che interessano le lavoratrici madri nell'87,5% dei casi (nel 2020 era l'86%)<sup>(3)</sup>

## CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo di paternità in Italia è tra i più bassi d'Europa, con soli 10 giorni. Inoltre è quello che prevede la minore retribuzione per il congedo parentale, tra gli Stati che lo garantiscono (30%)<sup>(2)</sup>

## TASSO DI NATALITA'

Impatto sul tasso di natalità: per ogni donna nascono 1.24 bambini, uno dei numeri più bassi dell'Unione Europea (media di 1,50)

(1) Save the Children : «Le Equilibriste: la maternità in Italia 2022» (2) Dati ANPAL (3) INL - Relazione annuale sulla convalida delle dimissioni : organizzazione del lavoro e mancanza di servizi tra le principali motivazioni



valored.it

