

## "BILANCIO DI GENERE": CICLO DI SEMINARI

- La crescita in una prospettiva di genere  
*Venerdì 21 gennaio 2011 - (9,30 - 13,30)*

- Il bilancio di genere in Italia: problemi e strumenti  
*Lunedì 24 gennaio 2011 - (13,30 - 17,30)*

- Tassazione e pensioni in un'ottica di genere  
*Venerdì 11 febbraio 2011 - (10,00 - 13,00)*

- Le politiche per la conciliazione lavoro – vita familiare, con particolare riferimento alla cura degli anziani  
*Lunedì 14 febbraio 2011 - (14,00 - 17,00)*

- Il bilancio di genere in pratica: alcune esperienze  
*Venerdì 18 febbraio 2011 - (10,00 - 13,00)*

## "BILANCIO DI GENERE": CICLO DI SEMINARI

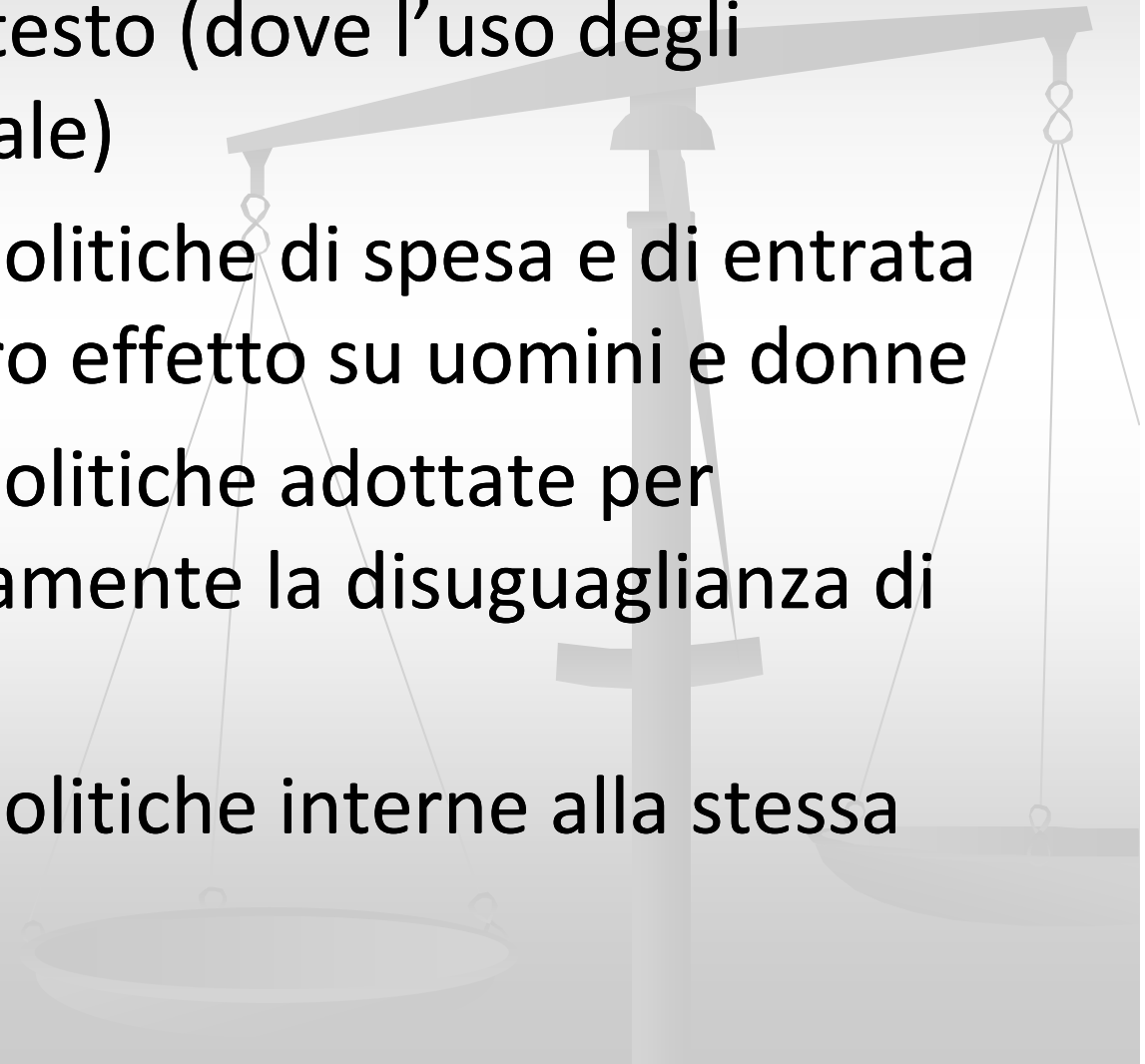
### Docenti

- 
- Francesca Bettio  
Università di Siena
  - Alessandra Casarico  
Università Bocconi, Milano
  - Elisa D'Amico  
Università di Milano
  - Fortunata Dini  
Comune di San Giuliano Terme (PI)
  - Annalisa Rosselli  
Università di Roma Tor Vergata
  - Annamaria Simonazzi  
Università di Roma La Sapienza

# Cosa è un bilancio di genere

- E' l'analisi delle spese e delle entrate di un bilancio pubblico, con riferimento alla diversità di effetti che hanno per le donne e per gli uomini.
- Non è un bilancio che divide le spese per sesso dei destinatari, né persegue l'aumento delle spese per programmi destinati alle donne.
- E' uno strumento di valutazione della politica economica.

# Momenti del bilancio di genere di un'Amministrazione pubblica

- Un'analisi di contesto (dove l'uso degli indicatori è cruciale)
  - Un'analisi delle politiche di spesa e di entrata per valutare il loro effetto su uomini e donne
  - Un'analisi delle politiche adottate per affrontare direttamente la disuguaglianza di genere
  - Un'analisi delle politiche interne alla stessa Amministrazione
- 

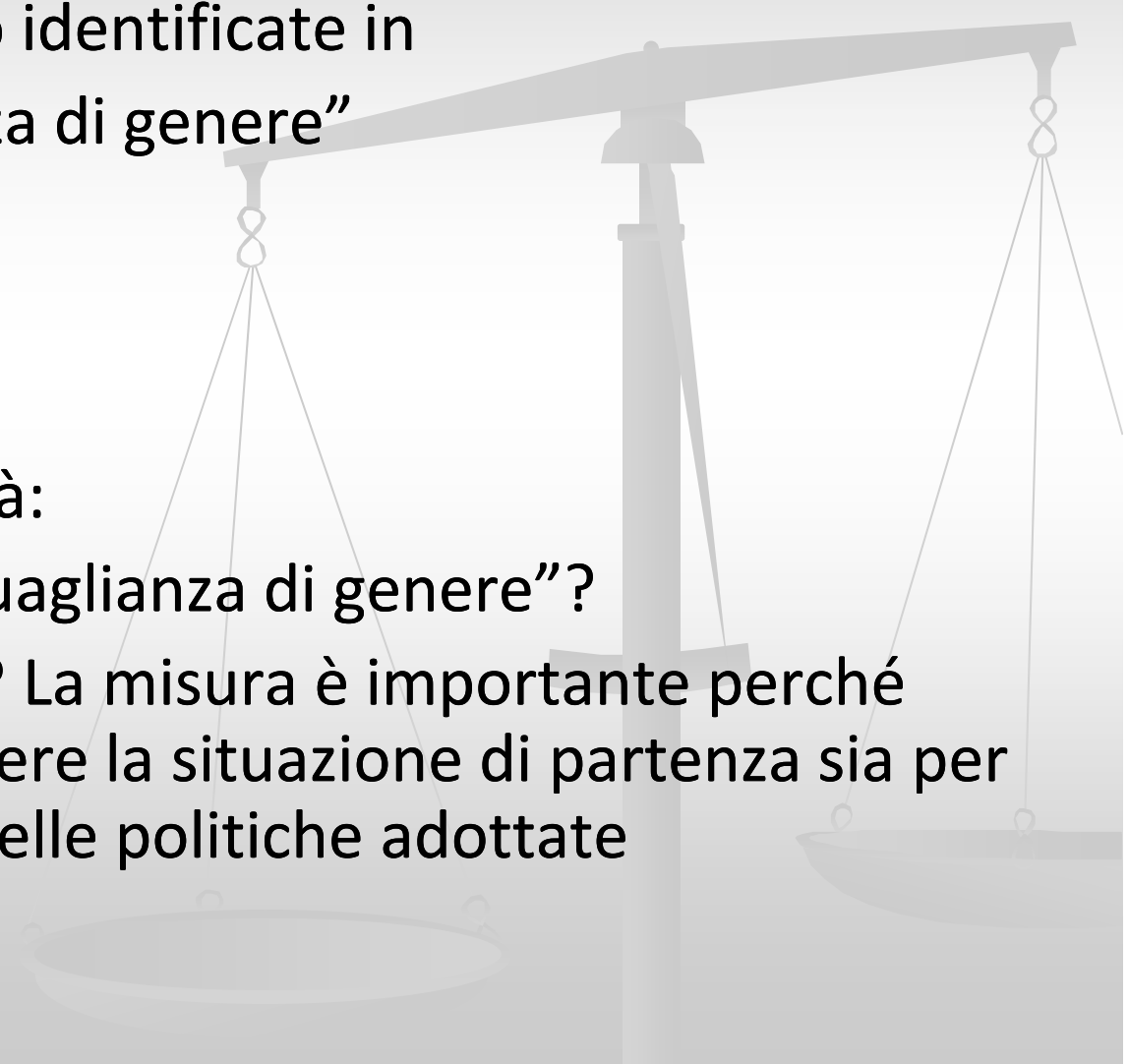
# Finalità del bilancio di genere

Tradizionalmente sono identificate in

- equità = “uguaglianza di genere”
- efficienza
- trasparenza

Cominciamo dall'equità:

- Cosa definiamo “uguaglianza di genere”?
- Come la misuriamo? La misura è importante perché serve sia per conoscere la situazione di partenza sia per valutare l'efficacia delle politiche adottate



Quale eguaglianza?



# Equità o uguaglianza?

Un grande dibattito su diversi temi

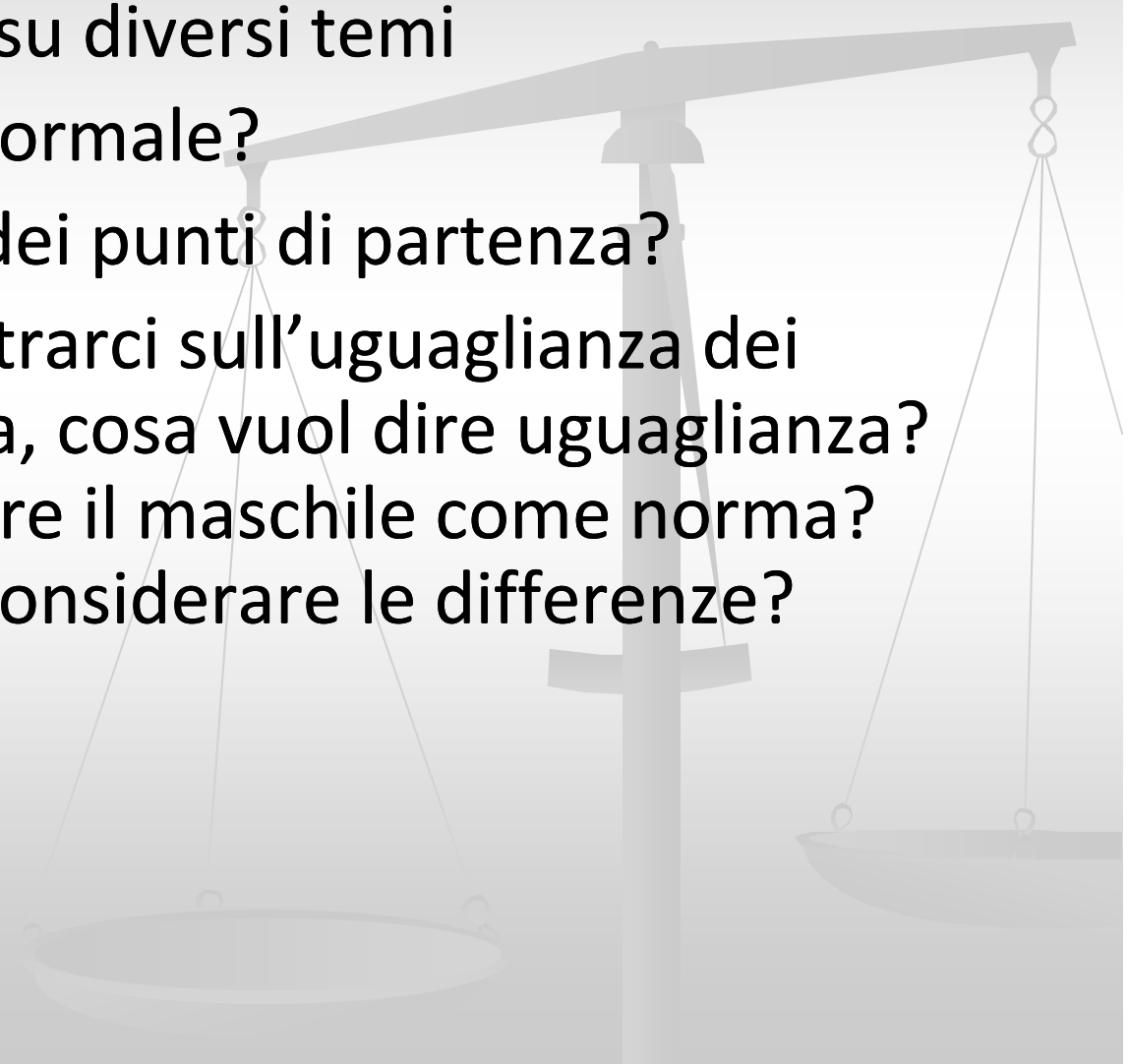
Basta l'uguaglianza formale?

Basta l'uguaglianza dei punti di partenza?

O dobbiamo concentrarci sull'uguaglianza dei risultati? Ma allora, cosa vuol dire uguaglianza?

Dobbiamo prendere il maschile come norma?

Come dobbiamo considerare le differenze?



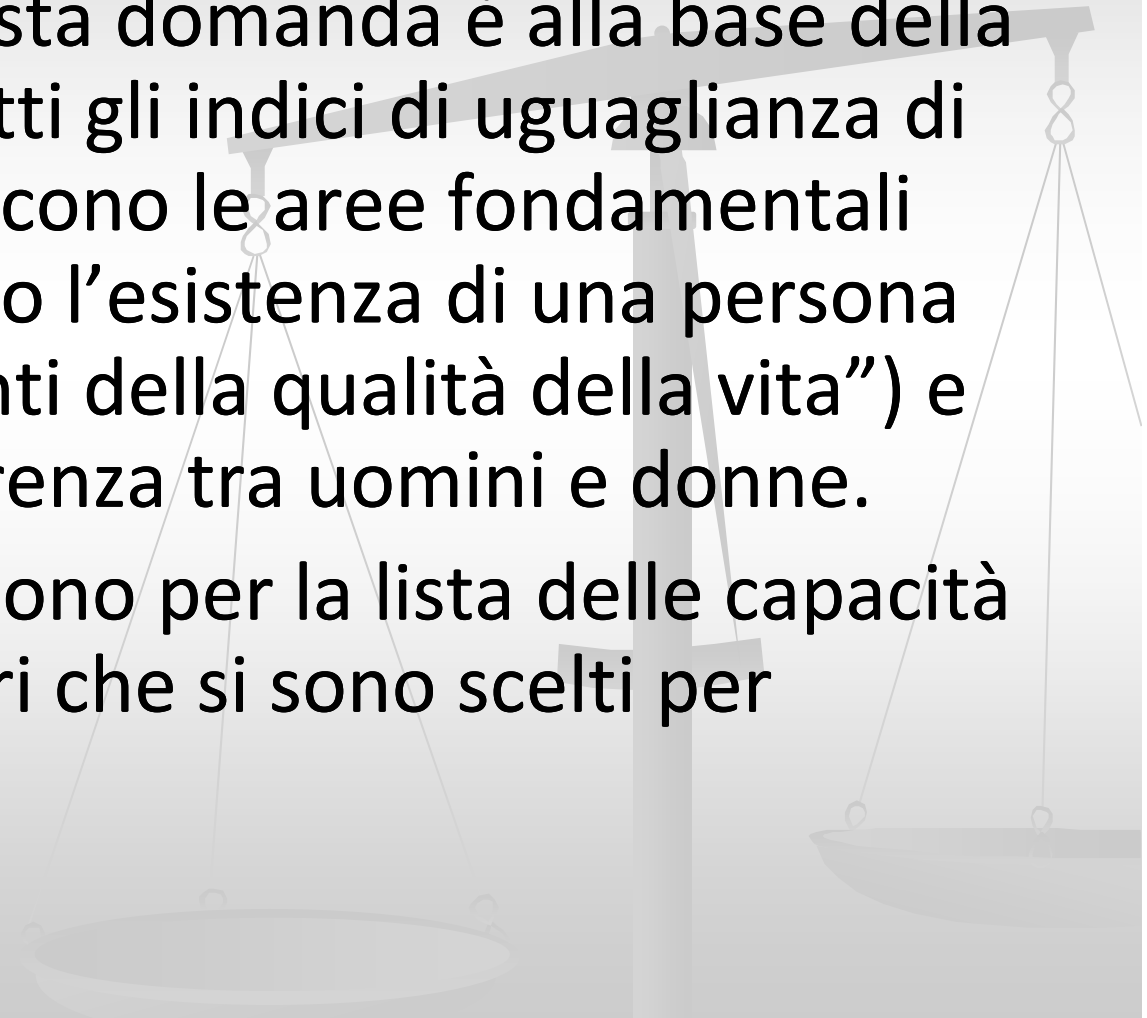
# L'approccio delle capacità



- L'approccio prevalente è quello sostenuto da Amantya Sen, cosiddetto delle "capacità", sulle possibilità di essere e fare delle persone.
- E' migliore di un approccio basato solo sulle risorse disponibili per ciascuno, che non tiene conto dei bisogni diversi delle persone (lo stesso reddito non garantisce la stessa qualità della vita a una persona sana e ad una malata).
- E' migliore di un approccio basato solo sulla valutazione soggettiva, che non tiene conto delle costrizioni e dei condizionamenti culturali.



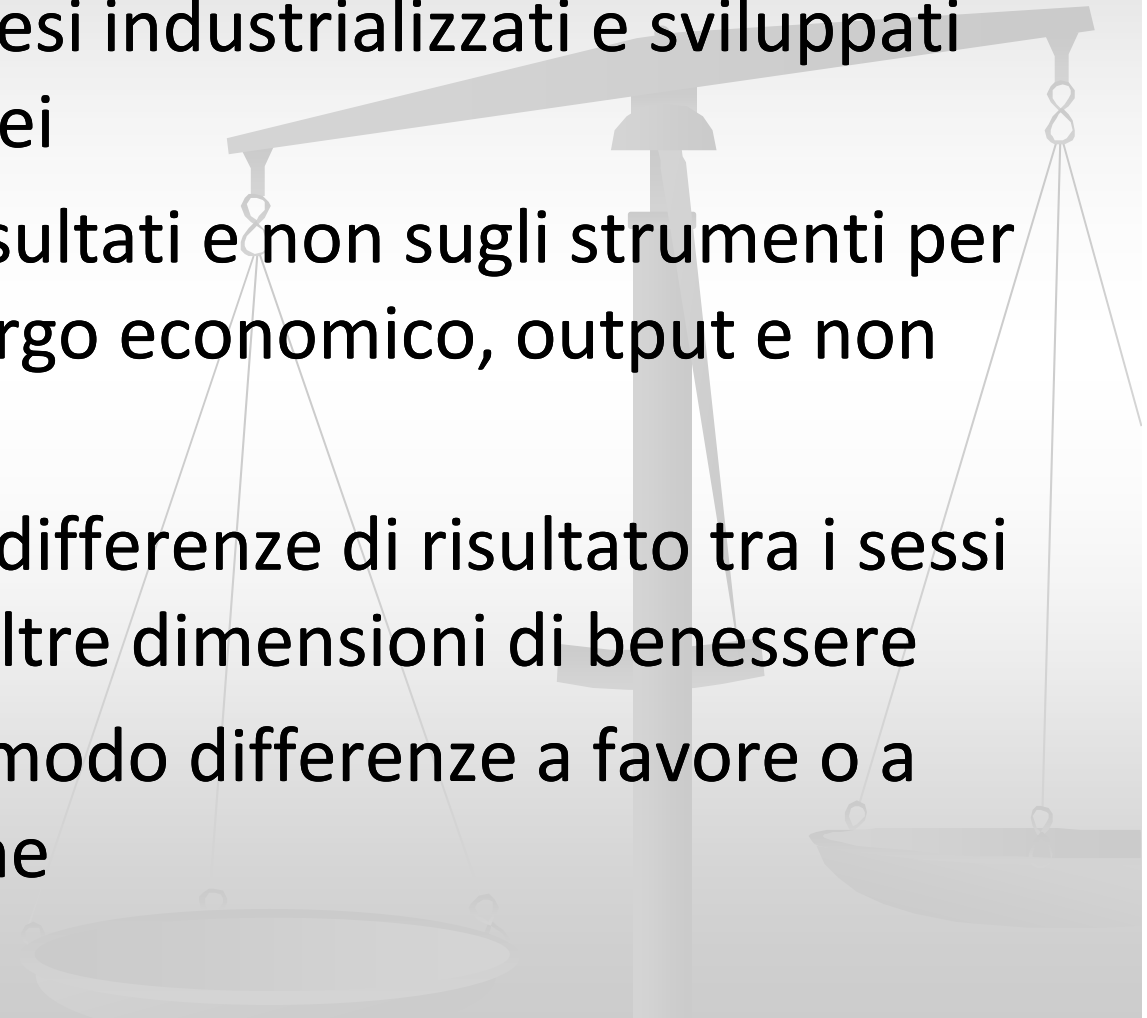
# Ma quali sono queste capacità?

- La risposta a questa domanda è alla base della costruzione di tutti gli indici di uguaglianza di genere. Si definiscono le aree fondamentali che caratterizzano l'esistenza di una persona libera (“ingredienti della qualità della vita”) e si misura la differenza tra uomini e donne.
  - Gli indici differiscono per la lista delle capacità e per gli indicatori che si sono scelti per rappresentarle.
- 

# I più importanti indici

- GDI (dell'ONU) : reddito, istruzione, speranza di vita. Misura insieme uguaglianza di genere e livello di “sviluppo umano” raggiunto
- Gender Empowerment Measure ( ONU): reddito, rappresentanza politica, potere decisionale
- Global Gender Gap (World Economic Forum)
- European Union Gender Equality Index. Serve nel bilancio di genere perché ci aiuta a vedere quali sono i punti di forza e quelli di debolezza dell'Italia e, nel corso del tempo, come si evolvono

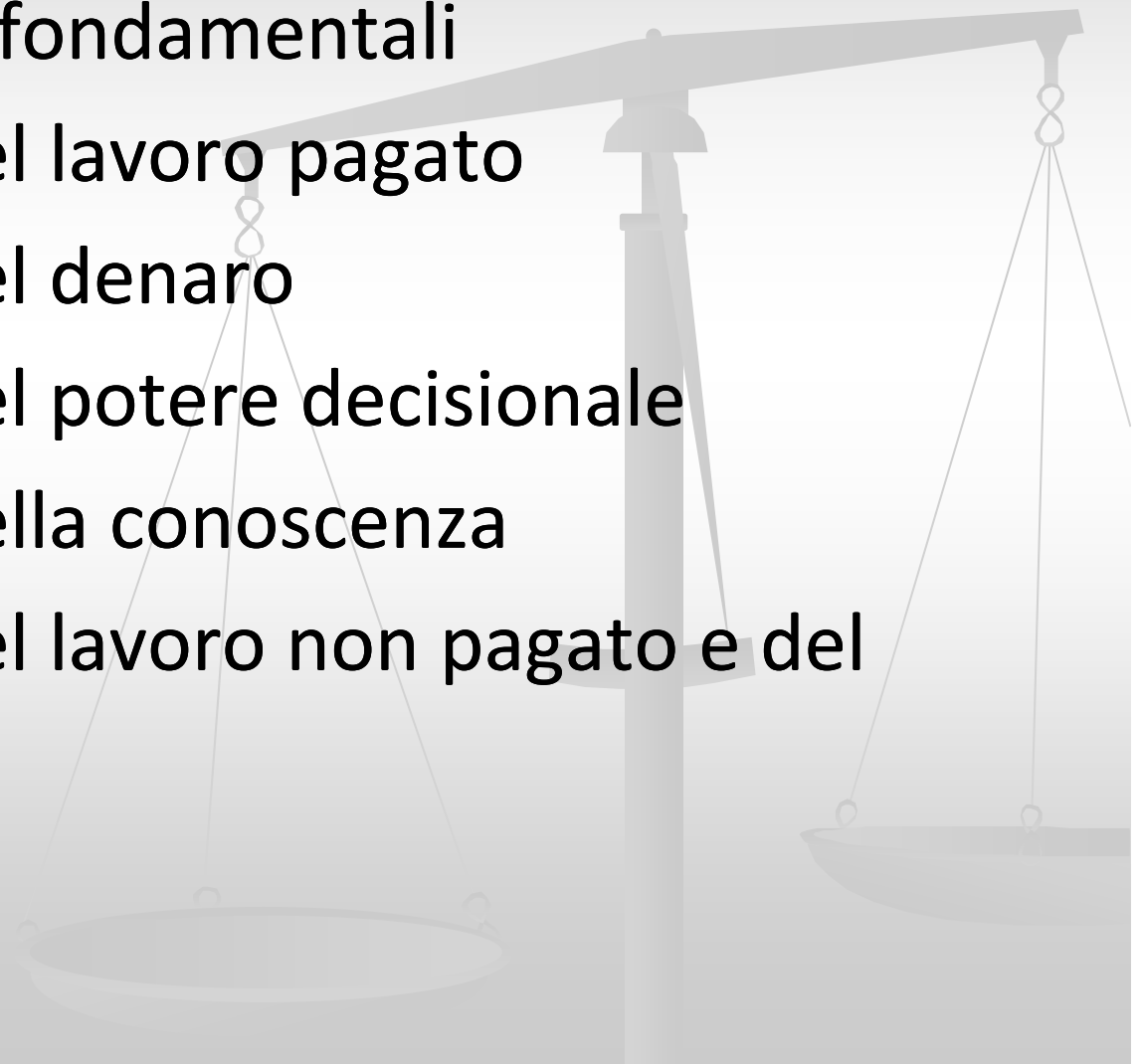
# Caratteristiche dell'EUGEI

- E' specifico per paesi industrializzati e sviluppati come quelli europei
  - Si concentra sui risultati e non sugli strumenti per raggiungerli (in gergo economico, output e non input)
  - Si concentra sulle differenze di risultato tra i sessi e non incorpora altre dimensioni di benessere
  - Tratta allo stesso modo differenze a favore o a sfavore delle donne
- 

# EUGEI: a che punto è l'Italia?

Cinque dimensioni fondamentali

- Equa divisione del lavoro pagato
- Equa divisione del denaro
- Equa divisione del potere decisionale
- Equa divisione della conoscenza
- Equa divisione del lavoro non pagato e del tempo



# Classifica globale

1	Belgio	0,69	15	Lussemburgo	0,56
2	Svezia	0,69	16	<b>Italia</b>	0,56
3	Finlandia	0,69	17	Ungheria	0,55
4	Danimarca	0,66	18	UK	0,54
5	Lituania	0,65	19	Irlanda	0,54
6	Olanda	0,64	20	Slovacchia	0,54
7	Francia	0,62	21	Rep. Ceca	0,54
8	Germania	0,62	22	Romania	0,51
9	Bulgaria	0,62	23	Austria	0,51
10	Portogallo	0,6	24	Spagna	0,51
11	Polonia	0,6	25	Malta	0,48
12	Lettonia	0,57	26	Grecia	0,47
13	Slovenia	0,57	27	Cipro	0,42
14	Estonia	0,56			

# Grandi disparità nelle componenti

L'Italia ha una posizione

- in fondo alla classifica per quanto riguarda la equa divisione del **lavoro pagato** e del **lavoro non pagato**
- a metà classifica per la equa divisione del **denaro** e del **potere decisionale**
- in cima alla classifica per la partecipazione alla formazione e per **livelli di istruzione** raggiunti

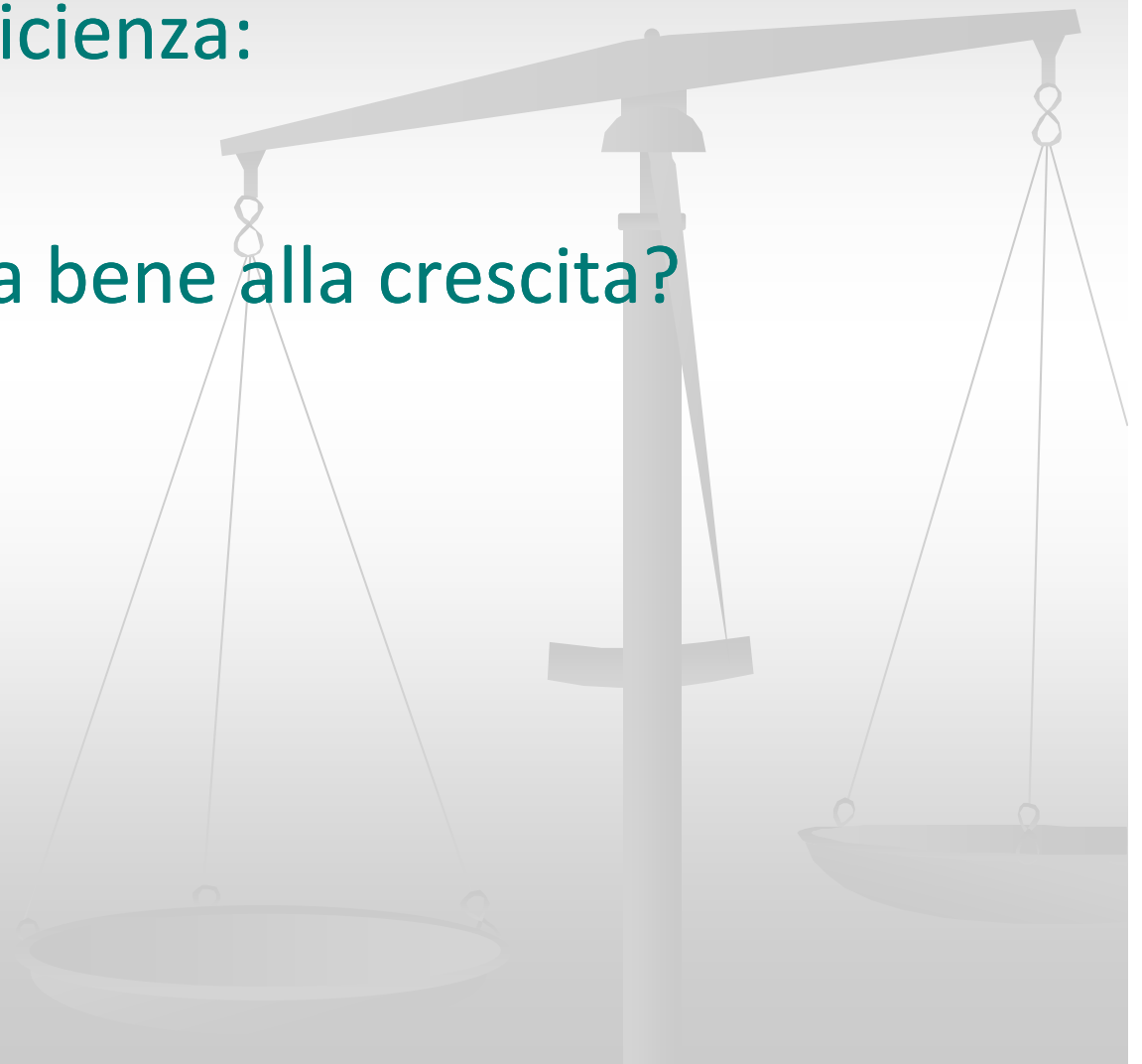
## Gender gap tassi di occupazione e disoccupazione, dati 2008

Sweden	-4.8	0.3	0.88	0.97	0.92
Lithuania	-5.3	-0.4	0.87	0.96	0.91
Finland	-4.1	0.7	0.90	0.92	0.91
Estonia	-5.7	-0.6	0.86	0.93	0.90
Bulgaria	-8.2	0.7	0.80	0.92	0.86
Denmark	-7.8	1.2	0.81	0.87	0.84
Latvia	-8.0	-1.2	0.80	0.87	0.83
Germany	-11.3	-0.8	0.72	0.91	0.81
United Kingdom	-11.5	-0.8	0.71	0.91	0.81
Hungary	-12.7	0.6	0.68	0.93	0.81
Austria	-13.4	0.8	0.67	0.91	0.79
Netherlands	-13.2	0.9	0.67	0.90	0.79
France	-10.8	1.7	0.73	0.81	0.77
Slovenia	-9.3	2.3	0.77	0.74	0.76
Ireland	-18.4	-0.5	0.54	0.94	0.74
Romania	-11.6	-2.1	0.71	0.77	0.74
Poland	-12.7	1.9	0.68	0.79	0.74
Belgium	-13.9	1.9	0.65	0.79	0.72
Portugal	-11.9	2.5	0.70	0.72	0.71
Cyprus	-19.1	1.4	0.52	0.84	0.68
Slovakia	-15.1	2.4	0.62	0.73	0.68
Luxembourg	-18.0	2.7	0.55	0.70	0.63
Czech Republic	-16.9	3	0.58	0.67	0.62
Italy	-24.2	3.4	0.40	0.62	0.51
Spain	-22.9	5.3	0.43	0.41	0.42
Malta	-39.6	2.4	0.01	0.73	0.37
Greece	-27.2	8	0.32	0.11	0.22



Efficienza:

L'eguaglianza fa bene alla crescita?





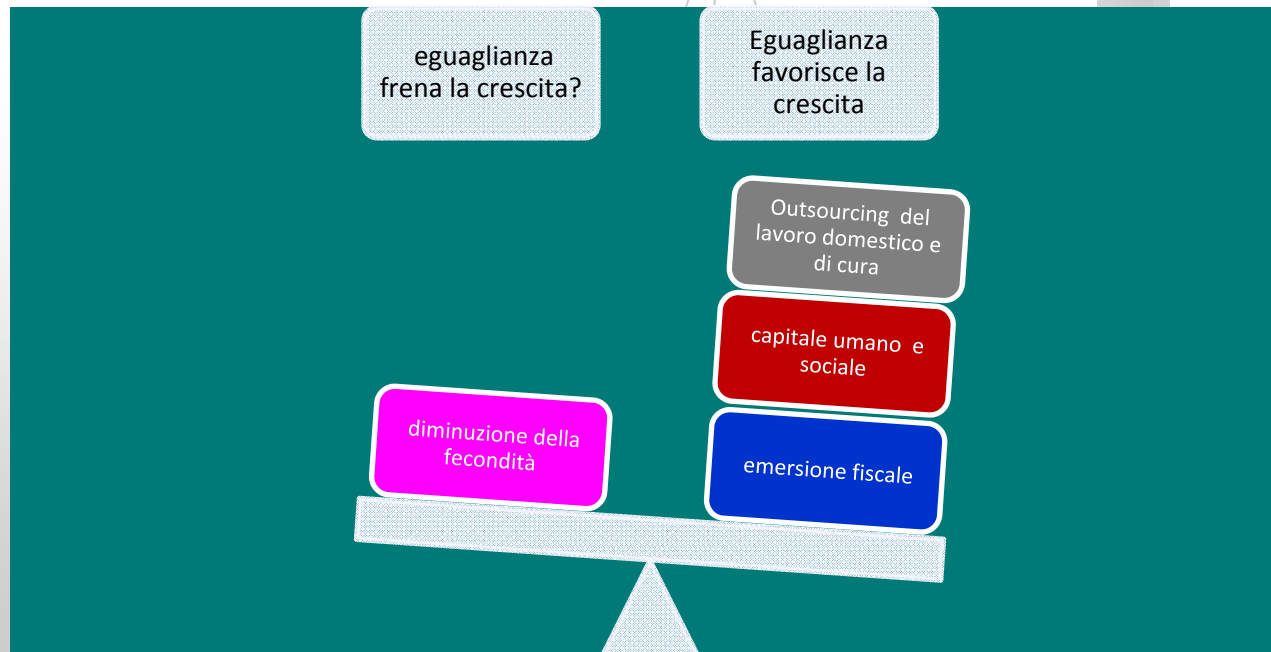
# Efficienza: eguaglianza di genere e crescita economica

- L'uguaglianza di genere è un bene in sè
- Il pensiero economico tradizionale ipotizza un trade-off, uno scambio tra uguaglianza ed efficienza economica, cioè maggiore eguaglianza comporterebbe meno efficienza.
- In periodi di crisi questa convinzione rinasce sotto forma di opinione diffusa che l'eguaglianza sia un 'lusso' che non ci si può permettere in tempo di 'vacche magre'.
- Nei riguardi dell'uguaglianza di genere va però consolidandosi un consenso nella direzione opposta. A livello macro questo consenso si traduce nell'affermazione che maggiore eguaglianza di genere fa crescere l'economia e può diventare parte della soluzione alla crisi in atto.

E' vero?

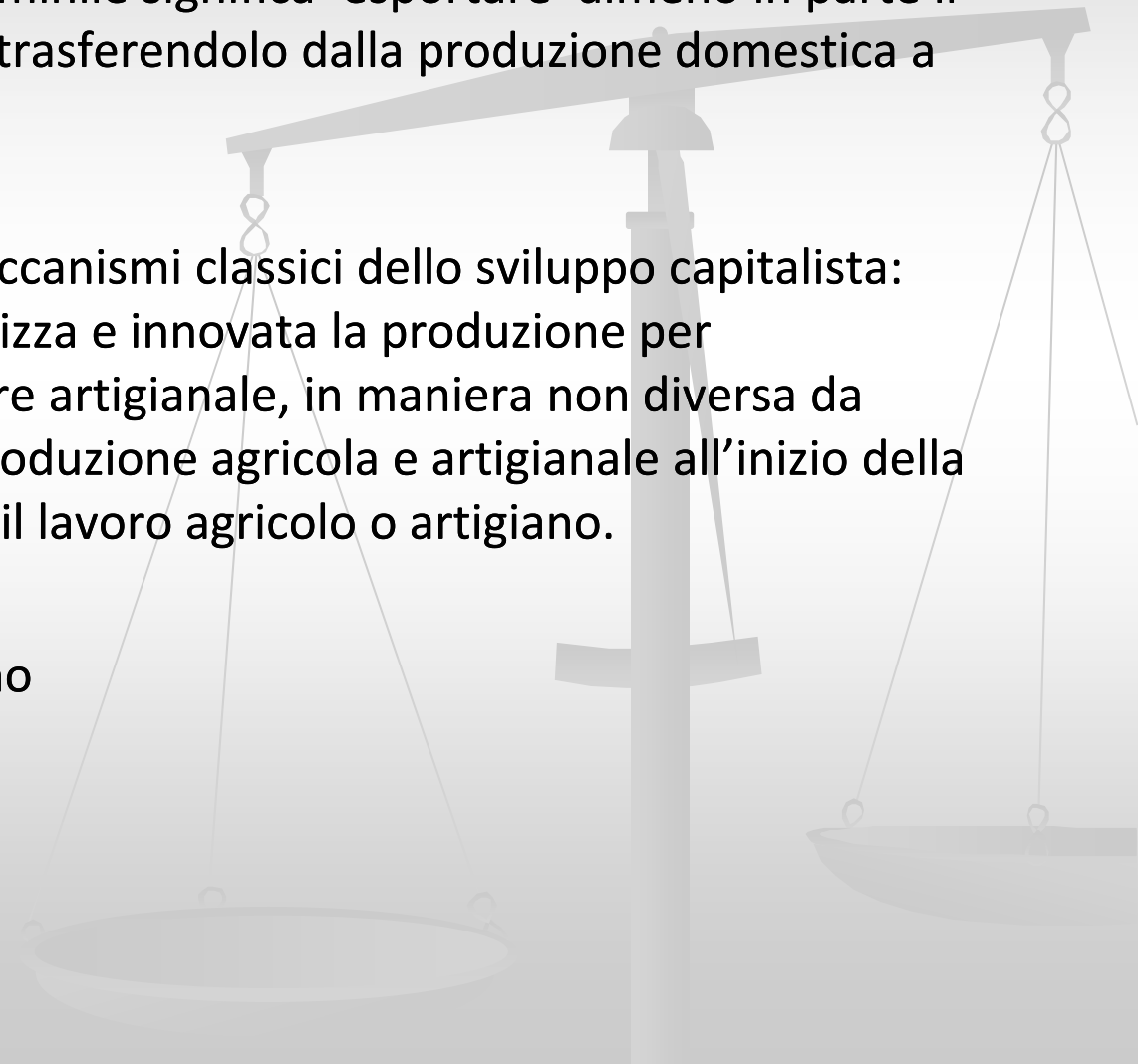
# Eguaglianza di genere e crescita

- Si parte dal presupposto teorico e filosofico che l'eguaglianza di genere passi attraverso una maggiore e migliore integrazione di donne (e uomini) sul mercato del lavoro.
- Il passaggio dall'integrazione sul mercato del lavoro alla crescita economica è articolato. Alcuni processi giocano a favore, altri possono frenare.



## Outsourcing del lavoro domestico e di cura

- Maggiore occupazione femminile significa 'esportare' almeno in parte il lavoro domestico e di cura trasferendolo dalla produzione domestica a quella di mercato.
- L'outsourcing è uno dei meccanismi classici dello sviluppo capitalista: viene massificata, standardizzata e innovata la produzione per l'autoconsumo o di carattere artigianale, in maniera non diversa da quanto è successo per la produzione agricola e artigianale all'inizio della produzione industriale con il lavoro agricolo o artigiano.
- Gli effetti sulla crescita sono
  - Di breve periodo
  - Di medio lungo periodo



## Nel breve: più occupazione femminile, più crescita

- **Effetto Statistico.**

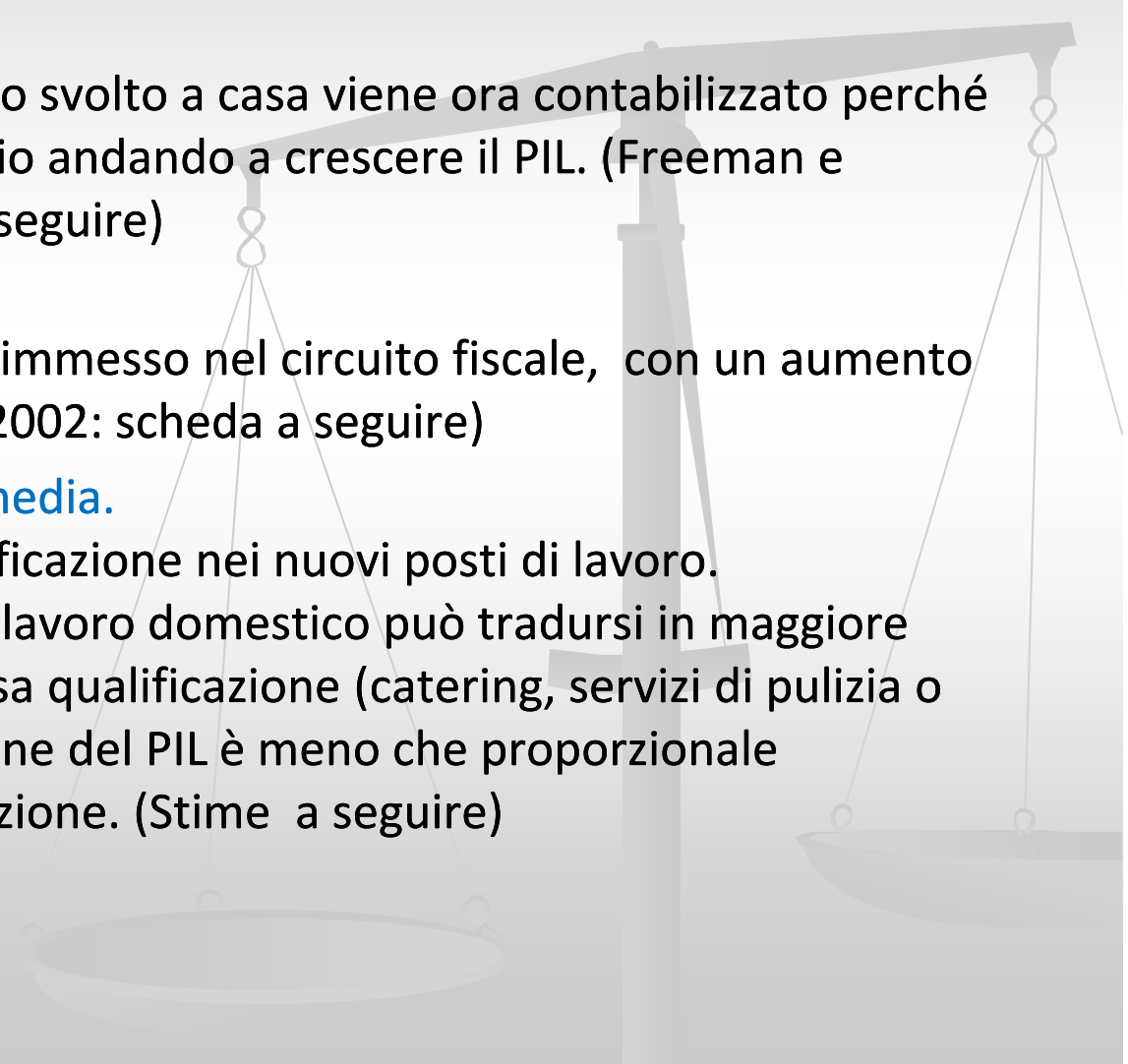
Parte del lavoro non pagato svolto a casa viene ora contabilizzato perché entra nel circuito monetario andando a crescere il PIL. (Freeman e Schettkat, 2005: scheda a seguire)

- **Effetto Fiscale.**

Il lavoro non pagato viene immesso nel circuito fiscale, con un aumento netto delle entrate. (DIW 2002: scheda a seguire)

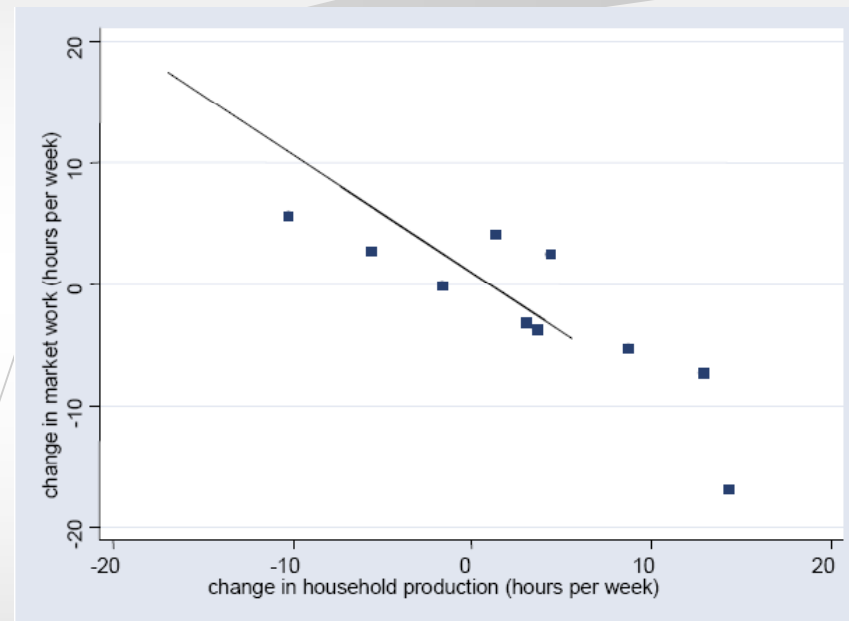
- **Effetto sulla produttività media.**

Dipende dal grado di qualificazione nei nuovi posti di lavoro. L'outsourcing di attività di lavoro domestico può tradursi in maggiore occupazione di medio-bassa qualificazione (catering, servizi di pulizia o cure personali). L'espansione del PIL è meno che proporzionale all'espansione dell'occupazione. (Stime a seguire)



## Effetto statistico (da Freeman & Schettkat)

- L'asse orizzontale misura la variazione nelle ore di produzione domestica per Canada, US, GB, Olanda e Svezia, in vari sottoperiodi dal '65 alla fine degli anni ottanta.
- Ogni osservazione identifica un paese e un sesso. Le osservazioni riferite alle donne giacciono a destra in basso, indicando una diminuzione del tempo dedicato alla produzione domestica a favore del lavoro pagato. Quelle per i maschi giacciono in altro a sinistra (ad eccezione dell'Olanda).
- Le differenze nell'outsourcing fra USA ed Europa sono un fattore importante per spiegare la disparità di ore lavorate pro capite e quindi la crescita sulle due sponde dell'atlantico



Source: computations based on the MTUS, countries: US 1965-1992, Canada 1971-1998, UK 1975-1995, Netherlands 1975-1995, Sweden 1984-1993

change in market work hours = .95 - 0.97 change in household production hours

## Effetto fiscale: un esempio da uno studio della Deutsche Bundesbank (DIW 2002)

- Uno studio condotto dalla Deutsche Bundesbank nel 1999 ha quantificato l'impatto sulle entrate fiscali nette dell'inserimento nell'impiego di tutte le madri non occupate con bimbi da 2 a 12 anni (il tasso di occupazione delle madri tedesche è basso). La stima parla di un maggior gettito netto largamente positivo. Anche ipotizzando un incremento del 100% nella spesa pubblica in servizi per l'infanzia, il saldo fiscale stimato rimane largamente positivo.

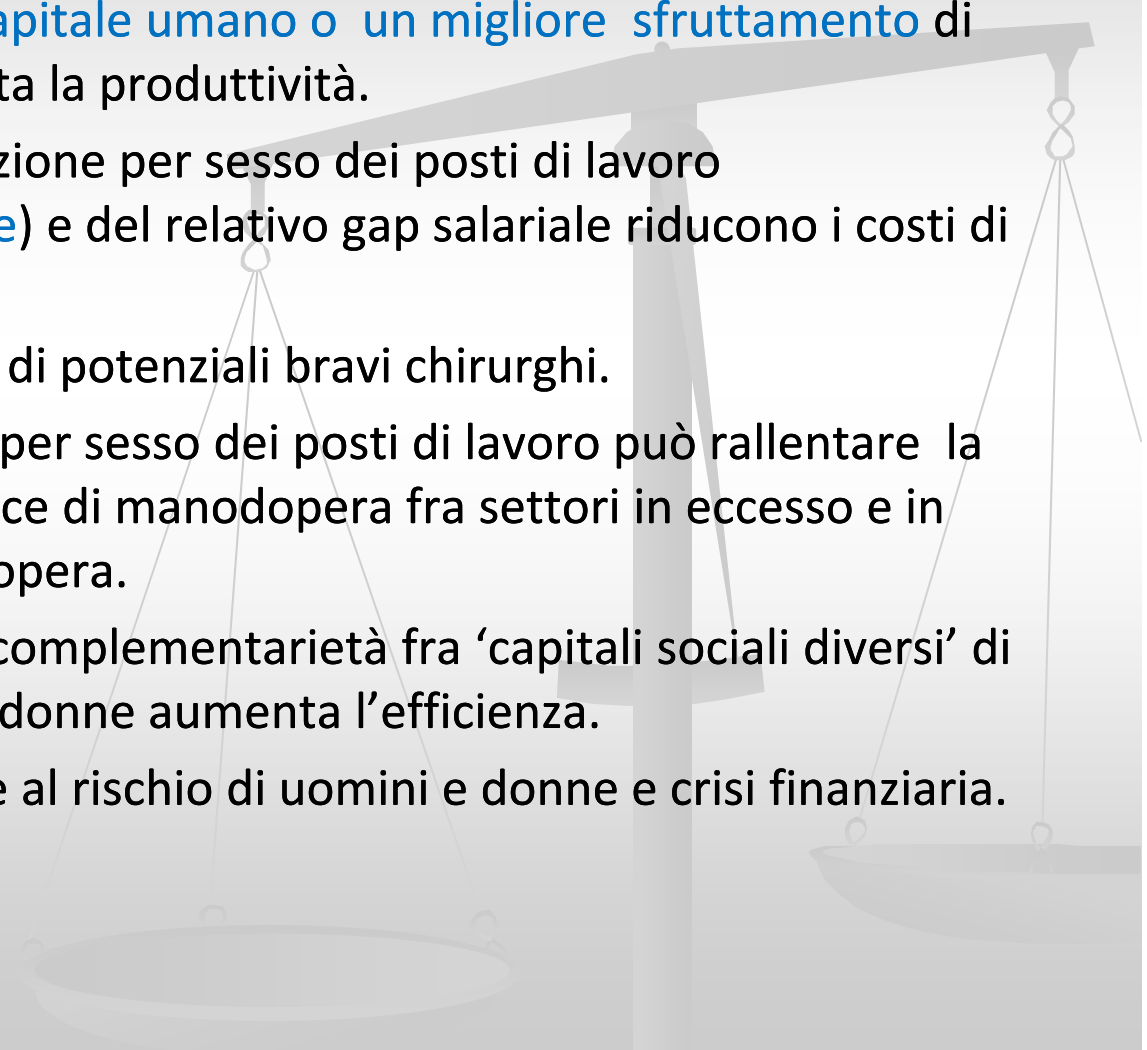
Madri interessate	tasse	Contributi sociali	Assistenza Sociale
121000	470 mil.	700 mil.	-

## + occupazione femminile + crescita nel lungo:

- **Incremento della produttività.**
  - Innovazione tecnologica. Si pensi anche solo banalmente all'innovazione degli ultimi anni nella tipologia, preparazione e packaging dei beni alimentari per velocizzare la preparazione di un pranzo a casa.
- **Più beni pubblici.**
  - Le maggiori entrate fiscali permettono di finanziare quelle infrastrutture sociali che sussidiano beni pubblici quali sono almeno in parte la previdenza, l'istruzione, la salute e la fecondità.

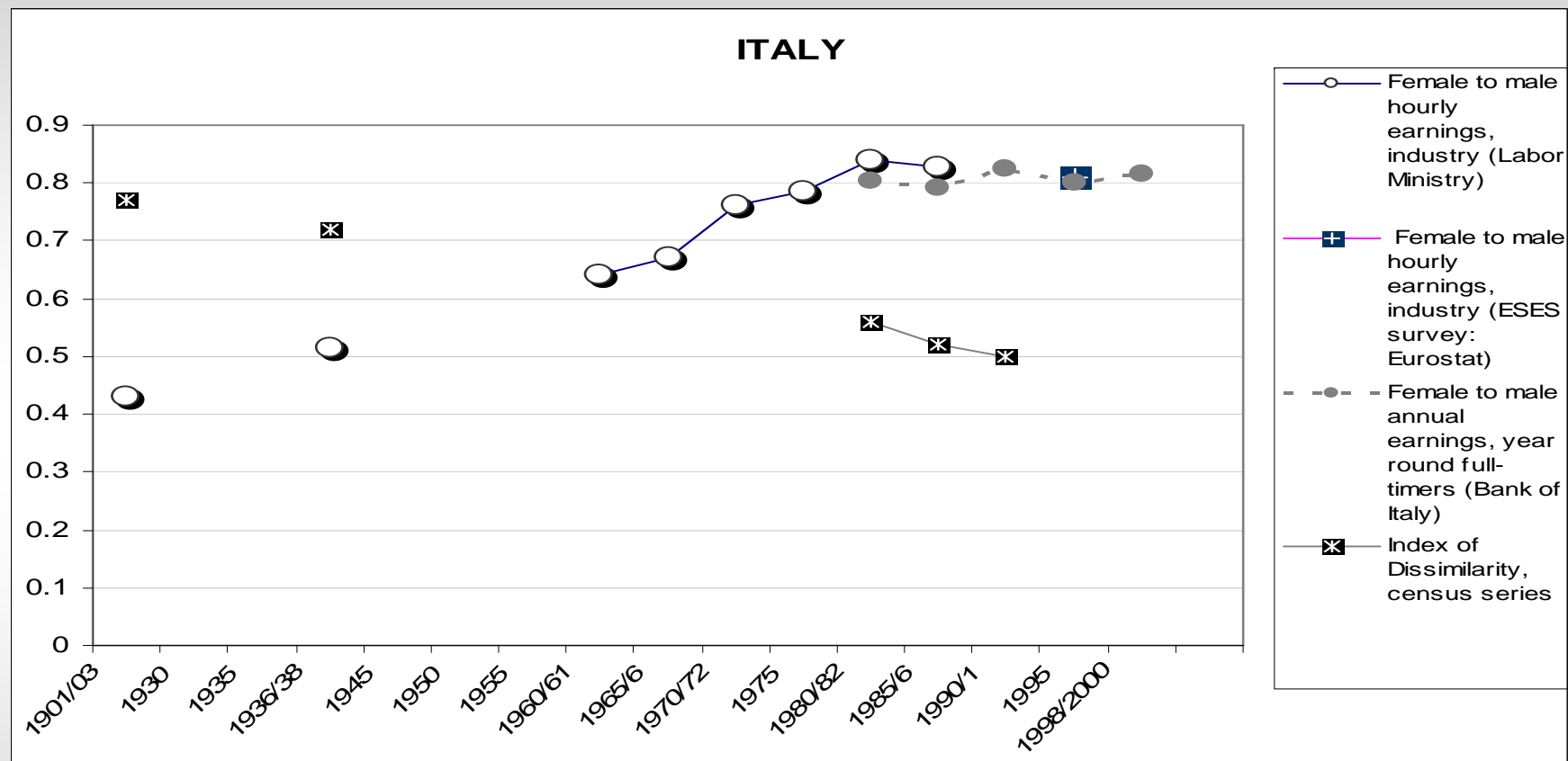
# Migliore occupazione femminile + crescita nel lungo periodo

- Nella misura in cui la maggiore occupazione femminile si traduce in un **maggiore investimento in capitale umano** o **un migliore sfruttamento** di quello esistente, ciò aumenta la produttività.
- **La diminuzione** della tipizzazione per sesso dei posti di lavoro (**segregazione occupazionale**) e del relativo gap salariale riducono i costi di efficienza ad essa legata.
  - Es. 1: Talento sprecato di potenziali bravi chirurghi.
  - Es. 2: La segregazione per sesso dei posti di lavoro può rallentare la riallocazione veloce di manodopera fra settori in eccesso e in difetto di manodopera.
- Il pieno sfruttamento della complementarità fra 'capitali sociali diversi' di cui sono portatori uomini e donne aumenta l'efficienza.
  - Es. 3: diversa avversione al rischio di uomini e donne e crisi finanziaria.





# Crescita, segregazione, differenziale salariale per sesso



Sources: 1st series: Bettio (1988: p.104 and table 5.9); 2nd series: Structure of Earnings Survey, Eurostat; 3rd series: own calculation on microdata from the Bank of Italy Household Survey on Income and Wealth: outliers were removed with STATA standard procedure; 4th series: Index of dissimilarity, census occupational data adjusted for the number of occupations using 235 occupational categories as the reference size. Following Anker (1998) The Adjustment factor is  $0.061 * \ln(235/X) * 100$  where X is the actual number of categories.

### Esempio 3. La parabola delle Lehman sisters

Vari studi attestano una minore competitività da parte delle donne e una maggiore avversione al rischio. Per una rassegna sintetica Bianco e Rodano (ingenere.it 26/3/2010 )

Una composizione dei Board Bancari più mista avrebbe frenato la speculazione rovinosa che ha favorito la crisi?

La diversità di atteggiamenti, cultura, motivazioni di cui sono espressione uomini e donne può essere fattore di complementarità e quindi di efficienza .

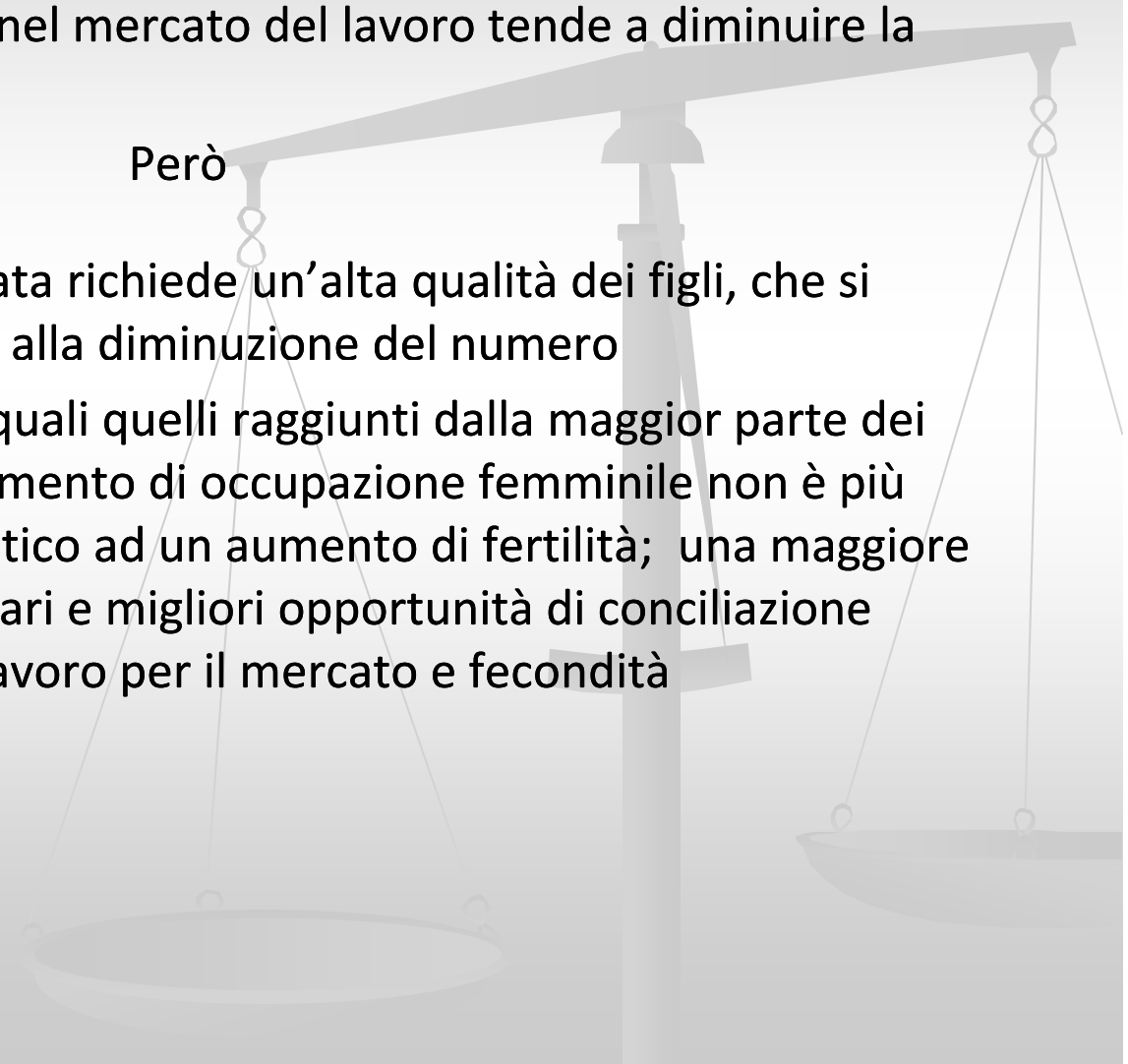


# Più occupazione femminile minore fecondità. Si perde in crescita?

- L'integrazione delle donne nel mercato del lavoro tende a diminuire la fecondità

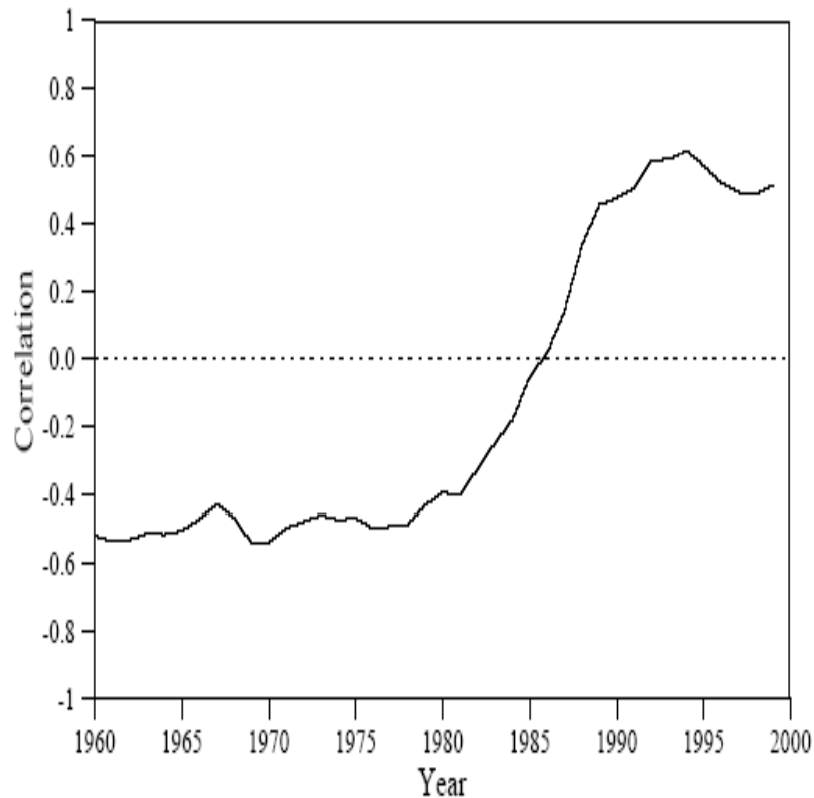
Però

- una economia industrializzata richiede un'alta qualità dei figli, che si accompagna generalmente alla diminuzione del numero
- a livelli bassi di fecondità, quali quelli raggiunti dalla maggior parte dei paesi industrializzati, un aumento di occupazione femminile non è più necessariamente antagonistico ad un aumento di fertilità; una maggiore eguaglianza nei ruoli familiari e migliori opportunità di conciliazione attutiscono il conflitto fra lavoro per il mercato e fecondità

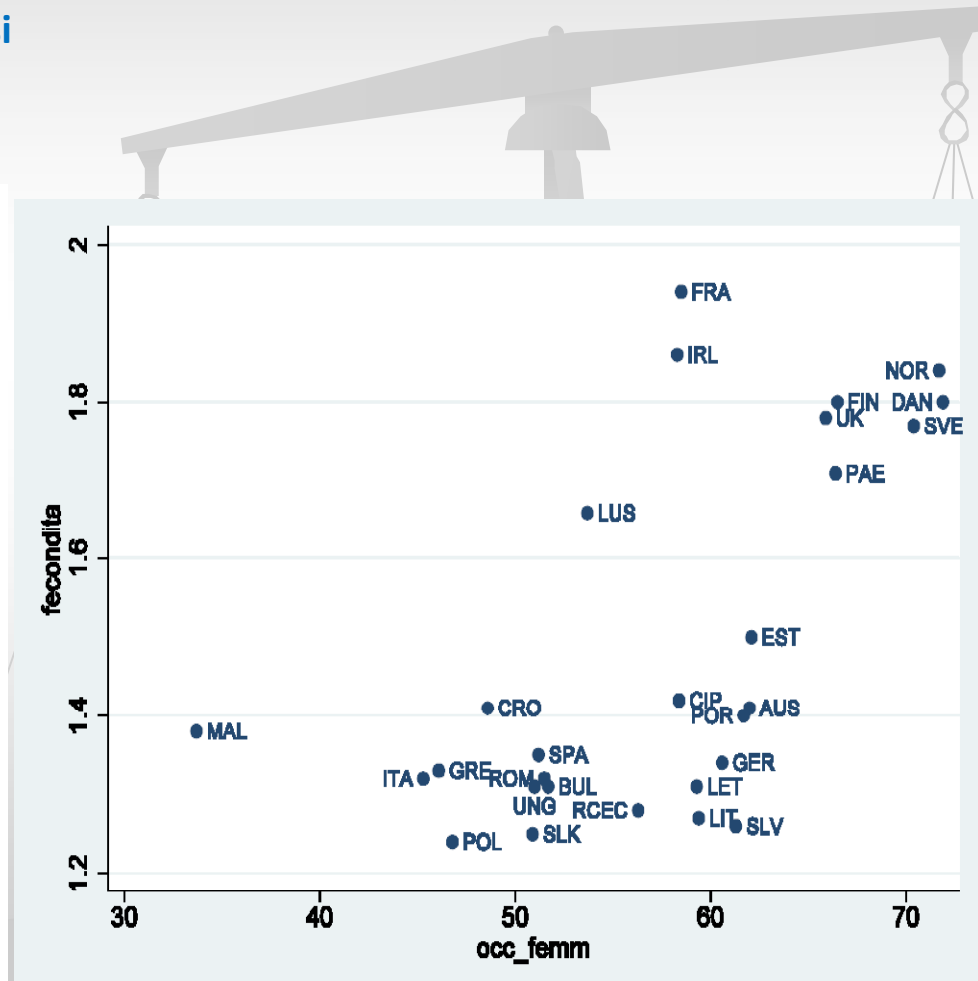


# Fecondità e partecipazione femminile

Fecondità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro: correlazione per 20 paesi sviluppati OECD, 1960-2000 (coef. Pearson)



Fecondità e occupazione in Europa, 2005



Sources: Engelhardt and Prskawetz (2002; Eurostat)

# Quanto in più si cresce se lavorano più donne?

## Prove di stima

- Una stima grezza da uno studio per la Comunità Europea (Daly 2007): assumendo che il PIL aumenti in misura proporzionale all'occupazione, se le donne raggiungessero il tasso di occupazione degli uomini il PIL italiano crescerebbe del 21%.

### Un tentativo italiano un po' più raffinato: Zizza (2008)

#### I scenario

Tasso occupazione femminile elevato al 60% in ogni macroarea

	C-N	S
Tasso occ.ne F	55,3	31,1
M	75,3	62,2

+ 585mila occupate al C-N, + 2018mila nel S

applicando produttività media specifica di ciascuna macroarea

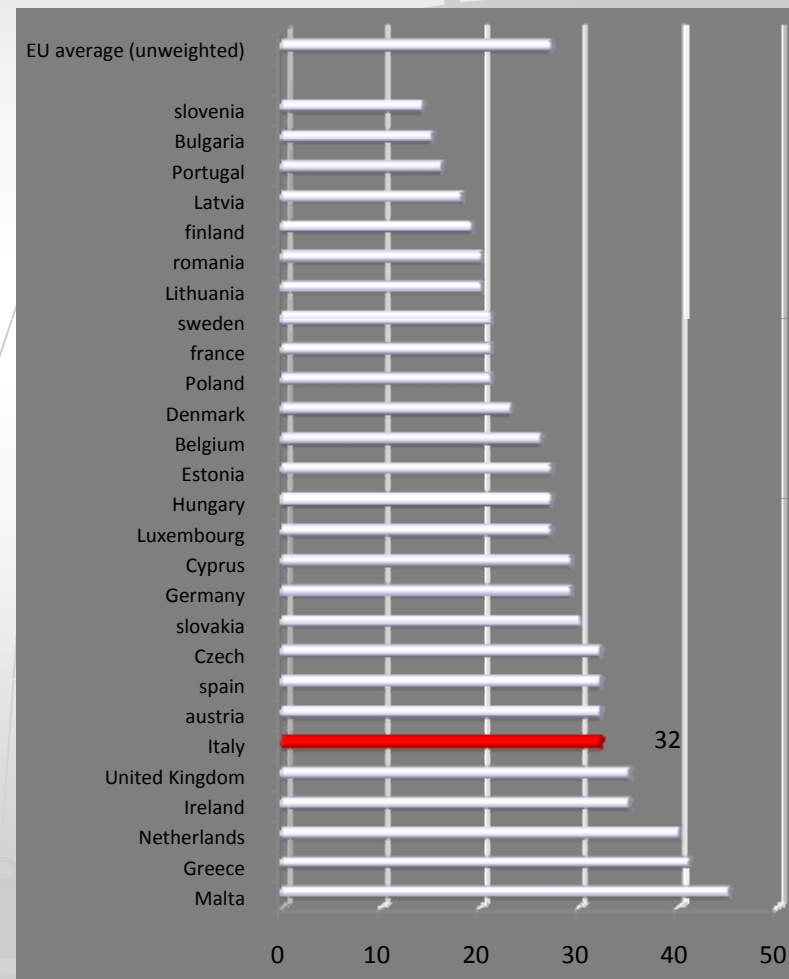
+ **9,2%** del PIL a produttività invariata

+ **6,5%** del PIL se si considera effetto depressivo sulla produttività di 0,3 pp

## Prove di stima: A. Lofstrom (2010)

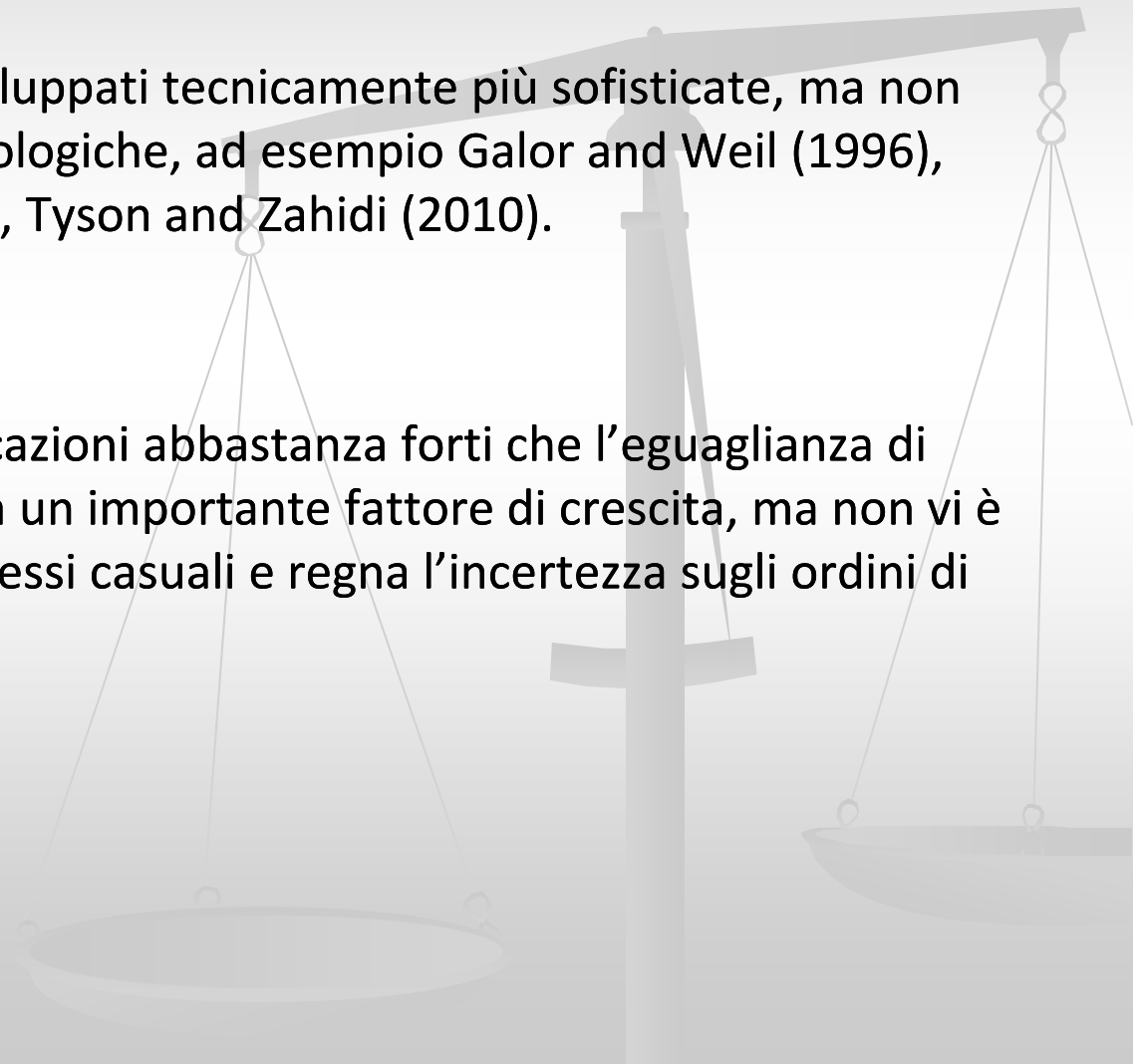
- Lofstrom (2009) estende il concetto di eguaglianza. Assume piena perequazione fra uomini e donne
  - (1) nei tassi di occupazione,
  - (2) nell'incidenza del part-time
  - (3) nel salario
- Ipotizza che il salario misuri esattamente la produttività, non sconta nemmeno la possibilità che il trasferimento delle donne a lavori maschili più 'produttivi' sia bilanciato da un movimento in senso opposto.
- Propone perciò di interpretare la stima che ottiene come l'incremento massimo del PIL conseguente ad una piena uguaglianza sul lavoro.
- Stima eroica?

### incremento % massimo del PIL



## Stime econometriche

- Esistono stime per paesi sviluppati tecnicamente più sofisticate, ma non esenti da debolezze metodologiche, ad esempio Galor and Weil (1996), Lagerlöf (2003) , Hausmann, Tyson and Zahidi (2010).
- Tirando le fila, ci sono indicazioni abbastanza forti che l'eguaglianza di genere rispetto al lavoro sia un importante fattore di crescita, ma non vi è ancora solida certezza sui nessi casuali e regna l'incertezza sugli ordini di grandezza.






**Intanto le donne sono al lavoro per dare concretezza alle ipotesi di uguaglianza**

.....

Closing gender gaps







**Trasparenza:  
Analisi dell'impatto di genere**

# Analisi dell'impatto di genere

## Due esempi

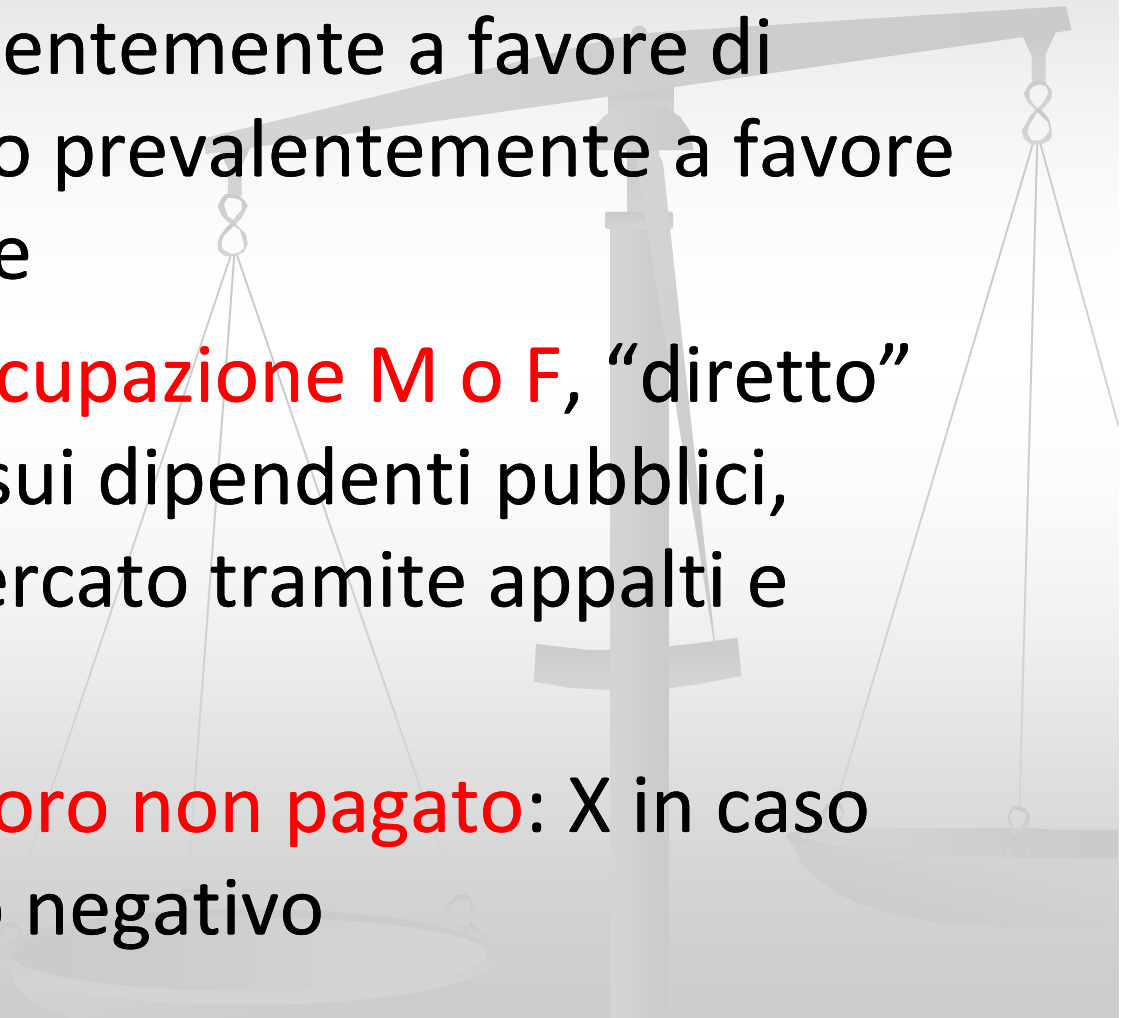
- Il primo è il metodo BASS, che è stato ideato nel 1996 dal Centro federale svizzero per lo studio di problemi del lavoro e politico-sociali (Büro fuer Arbeits- und Sozialpolitische Studien); applicato dal Cantone di Basilea nel 2000
- Il secondo è il metodo di valutazione dell'impatto di genere divulgato in un manualetto per i Direttorati generali della Commissione europea

# Metodo Bass



- La finalità è valutare l'impatto di genere (GI) dei tagli nella spesa pubblica. Lo studio porta il titolo di "Risparmio a scapito delle donne?"
- La metodologia suggerita si è articolata in quattro passaggi: reperimento dei dati, classificazione della spesa, calcolo delle variazioni, conclusioni politiche.

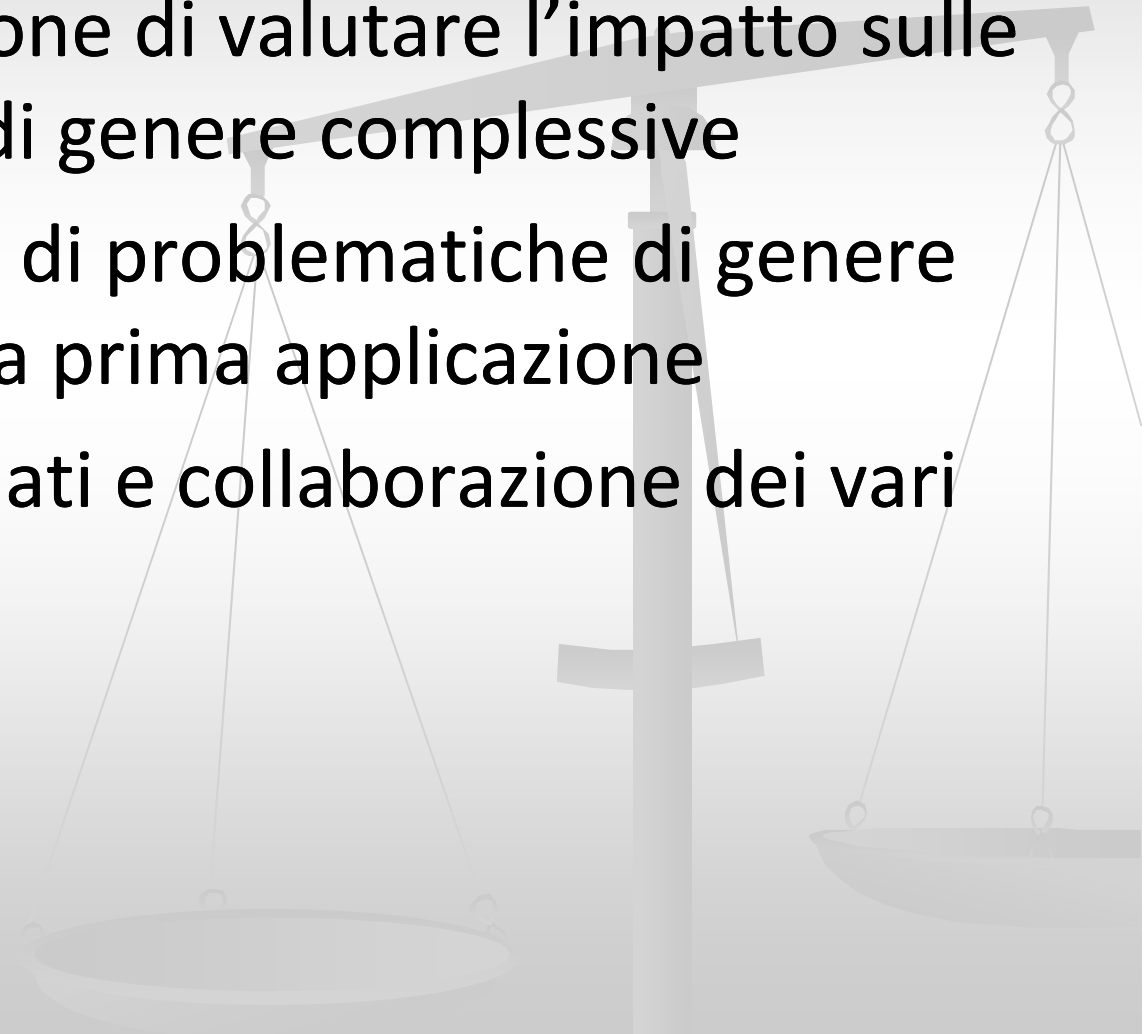
## Metodo BASS : tre criteri per la classificazione della spesa

- A) **beneficiari**. Ogni spesa è classificata come neutrale, o prevalentemente a favore di uomini/bambini, o prevalentemente a favore di donne/bambine
  - B) **impatto sull'occupazione M o F**, “diretto” quando valutato sui dipendenti pubblici, “indiretto” sul mercato tramite appalti e commesse
  - C) **impatto sul lavoro non pagato**: X in caso positivo, 0 in caso negativo
- 

# Metodo BASS: il confronto con anni benchmark

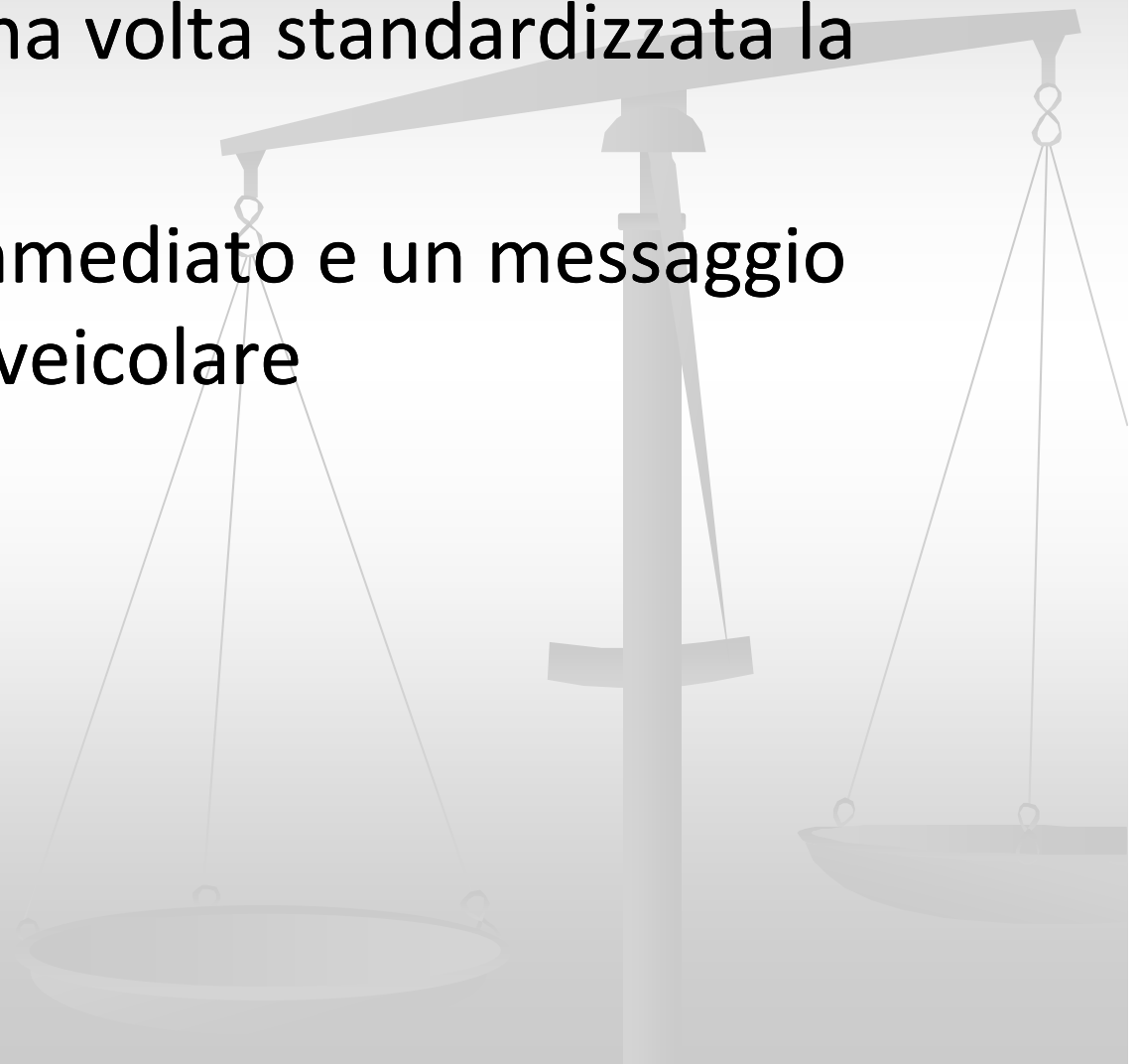
- Ciascuna voce (per es. spese che beneficiano prevalentemente le donne) dell'anno in esame viene confrontata con un anno o con una successione di anni di riferimento.
- Il primo studio ha messo in evidenza un peggioramento nel lavoro non pagato (il rapporto tra spese X e spese O aumenta) ma un aumento delle spese a favore delle donne (maggiori beneficiarie di welfare)

# Limiti del metodo BASS

1. Non ha l'ambizione di valutare l'impatto sulle disuguaglianze di genere complessive
  2. Richiede esperti di problematiche di genere almeno nella sua prima applicazione
  3. Richiede molti dati e collaborazione dei vari dipartimenti
- 

# Vantaggi del metodo BASS

- Ha costi ridotti una volta standardizzata la procedura
- Ha un impatto immediato e un messaggio politico facile da veicolare



# Metodo BASS nella pratica



Nella sua prima applicazione al Cantone di Basilea si è capita la difficoltà di individuare i beneficiari, sostituiti con utenti (chi è il beneficiario della detenzione carceraria, il detenuto o la vittima del crimine?)

Per valutare l'impatto sul lavoro non pagato sono stati effettuati studi sull'uso del tempo che hanno evidenziato differenze notevoli non solo tra uomo e donna, ma tra gruppi di uomini e di donne diversi per età, presenza di figli, nazionalità, etc.



N	Preparing meals	31.9	12.6
P	Public health and social services		
P	Manufacturing		
N	Cleaning the house, the flat	20.4	7.7
N	Pets, flowers, garden	12.3	9.6
N	Shopping, going to the post office	12.6	8.4
P	Real estate, IT, R&D		
N	Washing the dishes, setting the table	12.6	6.4
P	Business, repairs		
N	Helping the children with their homework, playing with them, going with them for a walk	11.0	7.4
P	Misc. services		
P	Transportation, communications		
P	Construction industry		
N	Laundry, ironing	10.2	2.3
P	Public administration, organizations		
P	Education		
N	Administrative work	4.0	4.9
N	Manual work such as knitting, needlework, minor repairs around the house, etc.)	4.6	3.8
P	Credit institutions, insurance industry		
N	Volunteer activities	2.6	4.6
N	Informal unpaid labor (helping out neighbors, etc.)	4.5	2.5
N	Feeding children (babies), bathing them	4.4	1.0
P	Hotel industry, restaurants		
N	Accompanying children	1.0	0.6
N	Care-giving to dependents within the household	(0.3)	(0.2)
	Not specified		
	Total	132.6	71.9

# Metodo di valutazione CE

Il primo passo è il controllo della rilevanza di genere, rispondendo positivamente alle domande:

- A) la proposta avrà un impatto su quali gruppi e su quali aspetti della loro vita quotidiana?
- B) ci sono differenze tra M e F per quanto riguarda diritti, risorse, partecipazione, valori e norme?

## Metodo di valutazione CE (2)

Secondo passo: valutare l'impatto rispetto alle quattro voci identificate:

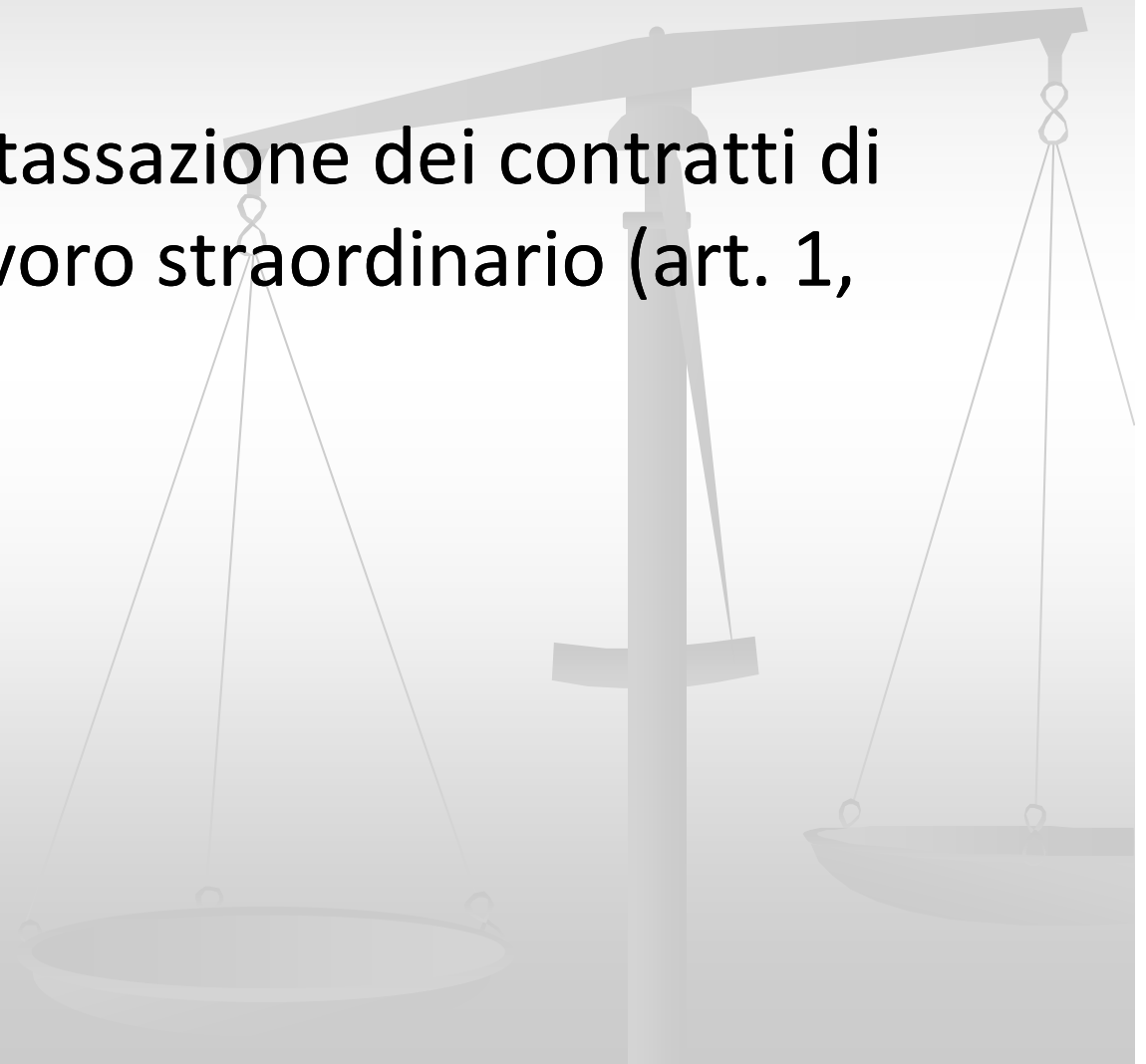
- Partecipazione riguardante i destinatari e i poteri decisionali
- Risorse, soprattutto tempo e denaro, ma anche informazione, spazio, etc.
- Norme e valori riguardanti gli stereotipi di genere e la loro influenza su risorse e partecipazione

# Esempio: politica dei trasporti

- Partecipazione: le donne sono le principali destinatarie del trasporto pubblico.
- Risorse: chi usa la macchina (o quale macchina) e che effetti ha su un uso efficiente del tempo.
- Norme e valori: stereotipi di genere influenzano la divisione delle risorse e il potere decisionale all'interno della famiglia.

# Legge di stabilità, 13 dicembre 2010, n. 220

- Proroga della detassazione dei contratti di produttività e lavoro straordinario (art. 1, comma 47)



# Tempi del lavoro retribuito (settimanali)

	<b>maschi</b>	<b>femmine</b>
Ore lavorate tutti	38,4	30,4
Solo dipendenti, occupazione principale	36,6	29,3
Incidenza straordinario	12,3	8,3
Ore di straordinario, dipendenti, occupazione principale	7	5,6



# Legge di stabilità, 13 dicembre 2010, n. 220: art. 1 comma 118

« Per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42 ». Cioè funzioni di polizia locale.

