

## G

### Gender Pay Gap

Vedi anche ⇒ [Apprendimento](#) | [Formazione](#) | [Istruzione, Conciliazione](#) | [Tempi](#) | [Servizi, Famiglie, Lavoro, Pensioni](#)

#### Gendergap e principi costituzionali

di Marilisa D'Amico

25 luglio 2019 | [Lavoro Diritti Europa | n. 2/2019](#)

In Italia, non diversamente da quanto succede nel resto del mondo, nonostante i principi contenuti nelle Carte e nonostante la consapevolezza delle ricadute negative in termini economici, permangono profonde differenze nelle condizioni lavorative fra donne e uomini, sicuramente un profondo "gender-gap" sul piano salariale.

In queste brevi riflessioni non intendo affrontare l'argomento dal punto di vista dei dati o delle norme, o mancate norme, di diritto positivo, né ragionare sugli strumenti per modificare questa situazione, che sembra stagnante: dei dati e dei suggerimenti sul piano delle azioni, nonché di analisi sul sistema normativo e sulla necessità di procedere a sue modifiche, si occupano da tempo studiosi di discipline diverse e, in particolare, i giuslavoristi.

Come costituzionalista vorrei ragionare sul quadro dei principi costituzionali, sul loro significato profondo, alla luce anche della loro origine storica, per confutare una volta per tutte quella tesi, che ancora affiora in alcuni contributi dottrinali o perlomeno nel pensiero comune, secondo la quale i principi costituzionali non sarebbero un ostacolo di per sé al permanere di questa situazione di disuguaglianza di diritto o di fatto, e in ogni caso, non offrirebbero ulteriori strumenti giuridici per una modifica dello status quo...

#### CENSIS. Donne: il gender gap c'è anche nello sport

[Comunicato Stampa del 5 luglio 2019](#)

In Italia le donne che praticano sport sono quasi 18 milioni. Sono aumentate dell'11,9% negli ultimi dieci anni. Ma si ritirano prima dei coetanei maschi e non riescono a scalare posizioni all'interno delle Federazioni sportive. Solo il 2% di donne nel calcio. Con il progetto Respect, realizzato con il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità, una campagna di sensibilizzazione contro stereotipi e pregiudizi e una mostra fotografica sul valore sociale della donna...

#### L'Europa chiede parità retributiva

[20 giugno 2019 | inGenere.it](#)

Buone notizie dall'Europa. Il Consiglio dell'Unione europea ha da poco pubblicato [un documento in cui sollecita gli stati membri a colmare il gender pay gap](#), dando priorità alla parità retributiva tra uomini e donne, affinché al lavoro di donne e uomini sia riconosciuto lo stesso valore sul mercato. Il documento è già stato approvato dal Consiglio dei ministri del lavoro e degli affari sociali ed è ora [al vaglio del Consiglio dei primi ministri europei](#). Per superare il divario retributivo, spiega il documento, c'è bisogno di rinforzare le misure già esistenti o introdurre di nuove ove necessario. Quindi di favorire ad esempio la trasparenza nelle retribuzioni, sostenere gli organismi per la parità, e prendere in considerazione i bisogni specifici di lavoratrici e lavoratori. Il documento fornisce agli stati una lunga lista di politiche che riguardano l'educazione, il welfare pubblico e aziendale, e richiama il Pilastro europeo sui diritti sociali come riferimento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi inclusi nella strategia 2020, oltre che gli obiettivi fissati dal Consiglio già nel 2002 di fornire assistenza all'infanzia entro il 2010 ad almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età scolare obbligatoria e ad almeno il 33% dei bambini sotto i 3 anni - obiettivo da cui, in Italia, siamo ancora ben lontani...

[Closing the Gender Pay Gap:Key Policiesand Measure | Council Conclusions](#) | 29 maggio 2019

## **INAPP. Gender policies report 2018**

Maggio 2019

L'INAPP Gender policies report rappresenta un appuntamento annuale e ricorrente della programmazione 2018-2020. L'obiettivo del Rapporto è fornire un quadro descrittivo e analitico (non di carattere congiunturale, ma strutturale) della configurazione del mercato del lavoro femminile in Italia e dell'adozione di policies aventi effetto diretto o indiretto in chiave di genere. Ovviamente non rappresenta la declinazione per genere dei rapporti istituzionali esistenti sul mercato del lavoro, ma ha come obiettivo quello di focalizzare l'attenzione, rispetto alla fotografia esistente del mercato del lavoro di uomini e donne, su alcune tematiche qualificanti i gap di genere e le determinanti gli squilibri di genere nella partecipazione economica e sociale.

La prospettiva da cui muove il rapporto è che il tema dell'occupazione femminile non sia più etichettabile come una questione "di donne" o semplicemente di "pari opportunità", ma rappresenti una questione che investe direttamente il processo di crescita del Paese. Dal momento che la ricchezza di un Paese si misura con il PIL (che dipende anche dal numero di ore lavorate e dalla loro produttività) non può non avere rilevanza il fatto che esista una quota di risorse umane non affatto allocata e una quota non efficientemente allocata rispetto alle proprie potenzialità e disponibilità nel mercato del lavoro...

[Sintesi del Rapporto](#)

## **Gender pay gap, incentivi per chi deve conciliare lavoro e vita: proposta di legge regionale**

[5 maggio 2019 | La 27esimaOra del Corriere della Sera](#)

«Perché guadagno meno di te?» Questa domanda se la sono fatta milioni di volte le donne che, a parità di competenze, di lavoro e di qualità del lavoro prodotto, hanno stipendi inferiori a quelli dei colleghi uomini. È quello che tecnicamente si definisce gender pay gap, una differenza di guadagno, in peggio, motivata dal genere a cui si appartiene...

«Colmare il divario retributivo di genere tra uomini e donne è uno degli obiettivi dichiarati dell'Unione Europea: è la disparità che più resiste tra uomini e donne, quella che si riduce molto più lentamente di tutti gli altri divari - in occupazione, istruzione e rappresentanza nelle istituzioni, ad esempio - e che più costa all'economia degli Stati», dice Paola Bocci, consigliera Pd della Regione Lombardia prima firmataria di un progetto di legge teso a ridurre, appunto, il gender pay gap.

**Regione Lombardia | [PDL 74 - "Riduzione divario retributivo di genere"](#)**

30 aprile 2019 | Primo firmatario: [Paola BOCCI \(PD\)](#)

Commissione referente: IV Commissione permanente - Attività produttive, istruzione, formazione e occupazione

## **OSSERVATORIO STATISTICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO**

### **Donne al lavoro: o inattive o part-time**

7 marzo 2019

Inattive o occupate con contratto di lavoro part-time, il più delle volte di tipo "involontario": questa la fotografia scattata dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro nell'[indagine "Donne al lavoro: o inattive o part-time"](#) che, in occasione della Giornata internazionale della Donna dell'8 marzo, ha analizzato cause e riflessi del part-time involontario per le donne e gli effetti su retribuzioni e future pensioni.

Dal rapporto emerge che sono 433 mila le donne con figli in condizioni di inattività (280 mila) e occupate part-time (153 mila) che nel 2017 avrebbero potuto cambiare la propria posizione rispetto al mercato del lavoro se fossero stati adeguati i servizi per l'infanzia e per la gestione di persone non autosufficienti. I servizi citati sono non solo inadeguati, ma anche molto costosi rispetto alla media delle retribuzioni percepite.

Oltre il 50% delle assunzioni di lavoratrici donne in Italia – sottolinea ancora l'Osservatorio - è di tipo part-time: un dato che nel 2017 ha raggiunto il massimo storico (54,6%) rispetto al 2009 (47,1%). E le conseguenze si vedono già dalla prima busta paga: il 35,7% delle lavoratrici ha ricevuto uno stipendio mensile inferiore a 780 euro. Le differenze salariali sono particolarmente evidenti al Sud e nel Centro Italia. Per la maggior parte dei casi, inoltre, le donne sono "vittime" di part-time involontario (1,8 milioni) per l'impossibilità di conciliare i tempi della maternità e della vita familiare con il lavoro.

Condizioni discontinue di lavoro e a tempo parziale non consentono, infine, di alimentare in modo continuo le posizioni previdenziali utili all'accesso alla pensione di vecchiaia.

## ALMADIPLOMA | ALMALAUREA

### Differenze di genere su occupazione e retribuzioni

*Le performance formative e professionali delle donne dalla scuola al mondo del lavoro: forte divario in termini retributivi e penalizzate se hanno figli. [I dati delle Indagini AlmaDiploma e AlmaLaurea](#) | 6 marzo 2019*

### DALLA SCUOLA ALL'UNIVERSITÀ

Il **Rapporto 2018 sul Profilo dei Diplomati** mostra che il 35,1% delle femmine alla scuola media inferiore ottiene un voto d'esame pari 9 su 10 (percentuale pari al 26,3% tra i maschi). E quando arrivano sui banchi delle superiori, che siano quelli di un liceo, un tecnico o un professionale, raggiungono ottimi risultati.

Il 92,0% delle femmine non fa ripetenze (è l'86,6% per i maschi) e conclude la scuola secondaria superiore con un voto medio di diploma pari a 79,4 su cento (è 75,7 per i maschi).

Il 38,1% dedica allo studio e ai compiti a casa più di 15 ore settimanali rispetto al 16,7% dei maschi. Inoltre, il 38,7% delle femmine compie esperienze internazionali, in particolare organizzate dalla scuola (è il 25,9% dei maschi). D'altronde intraprendono in maggior misura percorsi formativi linguistici e per questo conseguono anche un maggior numero di attestati (38,4% delle femmine rispetto al 28,7% dei maschi).

**Sono impegnate in attività di carattere sociale:** il 18,3% delle femmine svolge attività di volontariato rispetto al 13,0% dei maschi.

**Nel tempo libero intraprendono attività culturali:** le svolgono il 55,4% delle femmine, in larga parte su iniziativa personale, rispetto al 44,5% dei maschi.

**Sono interessate a proseguire gli studi** soprattutto all'università: 76,4% delle femmine rispetto al 62,2% dei maschi. In tale scelta sono spinte da **motivazioni** differenti: in particolare poter svolgere, grazie alla laurea, l'attività professionale di proprio interesse (69,0% rispetto al 59,7% dei maschi) e approfondire i propri interessi culturali (53,5% rispetto al 46,7% dei maschi).

Il Rapporto 2018 sul Profilo dei laureati mostra che tra i laureati del 2017, dove è nettamente più elevata la presenza della componente femminile (59,2%), la quota delle donne che **si laureano in corso** è pari al 53,1% (è 48,2% per gli uomini) con un **voto medio di laurea** uguale a 103,5 su 110 (è 101,6 per gli uomini); occorre sottolineare che ciò è frutto anche dei diversi percorsi formativi intrapresi.

Le donne si iscrivono all'università spinte da **forti motivazioni culturali** (33,3% rispetto al 28,7% degli uomini) e hanno svolto **un buon numero di tirocini e stage** riconosciuti dal proprio corso di laurea, il 61,4% rispetto al 52,6% dei maschi.

Le laureate inoltre provengono in misura maggiore da **contesti familiari meno favoriti sia dal punto di vista culturale che socio-economico**. Così il 27,0% delle donne ha almeno un genitore laureato rispetto al 33,2% dei maschi. Un differenziale che permane considerando anche la classe sociale: il 20,9% delle donne proviene da una famiglia di estrazione economica elevata rispetto al 24,7% dei maschi. Non stupisce quindi che tra le donne, provenienti da contesti familiari più svantaggiati, sia maggiore la percentuale di chi ha usufruito di **borse di studio**: il 24,5% rispetto al 20,3% dei maschi...

## LE DONNE E IL MERCATO DEL LAVORO

Lo conferma il **Rapporto 2018 sulla Condizione occupazionale dei laureati** che registra ancora una volta significative e persistenti disuguaglianze di genere.

Su tale aspetto AlmaLaurea ha sviluppato un approfondimento ad hoc evidenziando che tra i **laureati magistrali biennali, a cinque anni dal conseguimento del titolo, le differenze di genere si confermano significative** e pari a **6,4 punti percentuali in termini occupazionali: il tasso di occupazione è pari all'84,6% per le donne e al 91,0% per gli uomini.**

A un lustro dal titolo **i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato sono una prerogativa tutta maschile**: riguardano il 60,3% degli uomini e il 50,1% delle donne.

È naturale che queste differenze siano legate anche alle diverse scelte professionali maturate da uomini e donne; queste ultime, infatti, tendono più frequentemente ad inserirsi nel pubblico impiego e nel mondo dell'insegnamento, notoriamente in difficoltà nel garantire, almeno nel breve periodo, una rapida stabilizzazione contrattuale.

**Le differenze di genere si confermano anche dal punto di vista retributivo.** Tra i laureati magistrali biennali che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno emerge che il differenziale, a cinque anni, è pari al 18,3% a favore dei maschi: 1.675 euro netti mensili rispetto ai 1.416 euro delle donne. Se è vero che questo risultato è influenzato da diversi fattori, è altrettanto vero che, a parità di ogni altra condizione, **gli uomini guadagnano in media 155 euro netti mensili più delle donne.** A ciò si aggiunge che il titolo di laurea è **efficace** per lavorare più per gli uomini che per le donne: rispettivamente il 55,3% rispetto al 52,2% degli occupati ritiene il titolo "efficace o molto efficace" per lo svolgimento del proprio lavoro.

A ulteriore conferma che ancora oggi le donne fanno più fatica degli uomini a realizzarsi professionalmente, basti pensare che a cinque anni dal titolo magistrale svolge un **lavoro a elevata specializzazione** (compresi i legislatori e l'alta dirigenza) il 49,4% delle donne e il 59,2% degli uomini.

In generale le donne risultano leggermente meno soddisfatte del proprio lavoro; in particolare, a cinque anni dalla laurea sono meno gratificate dalle opportunità di contatti con l'estero, dalle prospettive di guadagno e di carriera e dalla stabilità e sicurezza del lavoro. Fanno eccezione, denotando una maggiore soddisfazione nella componente femminile, l'utilità sociale del lavoro e il tempo libero a disposizione.

La lettura dei dati conferma che **le donne sono più penalizzate sul lavoro se hanno figli.** Il forte divario in termini occupazionali, contrattuali e retributivi tra uomini e donne, infatti, aumenta in presenza di figli.

Il differenziale occupazionale **a cinque anni dalla laurea** sale addirittura a **24,5 punti percentuali tra quanti hanno figli**: isolando quanti non lavoravano alla laurea, il tasso di occupazione risulta pari al 90,2% per gli uomini, rispetto al 65,7% per le donne. **Anche nel confronto tra laureate, chi ha figli risulta penalizzata**: a cinque anni dal titolo il tasso di occupazione delle laureate senza prole è pari all'84,1%, con un differenziale di 18,4 punti percentuali rispetto alle donne con figli...

## LAUREATE NEI PERCORSI STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS): PIU' BRAVE MA COMUNQUE PENALIZZATE

L'**Indagine sul Profilo dei laureati** mette in evidenza la diversa composizione per genere tra i laureati STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics): è più elevata infatti la componente maschile, che raggiunge il 59,0%, rispetto al 41,0% di quella femminile, in particolare tra i gruppi ingegneria e scientifico dove supera i due terzi.

Le donne sono in numero minore, ma **sono più brave degli uomini**: sono infatti caratterizzate da un voto medio di laurea più alto (103,6 su 110, rispetto al 101,6 degli uomini) e da una migliore riuscita in termini di regolarità negli studi (tra le donne il 46,1% ha concluso gli studi nei tempi previsti rispetto al 42,7% degli uomini). Resta vero che nonostante performance universitarie migliori, le donne restano penalizzate nel mondo del lavoro.

L'**Indagine sulla Condizione occupazionale** mostra che a cinque anni dal conseguimento del titolo di secondo livello il tasso di occupazione è complessivamente pari all'89,3%: il 92,5% per gli uomini e l'85,0% per le donne. A cinque anni, i laureati STEM dichiarano di percepire una

retribuzione mensile netta pari a 1.571 euro, ma il divario uomini-donne permane elevato a favore dei primi: 1.699 euro percepiti dagli uomini rispetto ai 1.375 euro delle donne.

## 70 anni per colmare il gender pay gap

*Gender pay gap, un problema tutt'altro che superato. L'ultimo report dell'International Labour Office offre l'occasione per riflettere sulla situazione corrente e sui risultati più recenti del dibattito scientifico*

[Eleonora Maglia | 8 gennaio 2019 | inGenere.it](#)

La disuguaglianza salariale tra uomini e donne è stata definita globalmente come il più grande furto della storia. Le donne ricevono il 23% in meno a fronte del medesimo impegno lavorativo, significa che per ogni dollaro guadagnato da un uomo, una donna guadagna 77 centesimi. Ci vorranno 70 anni, secondo i trend storici registrati, per colmare il gender pay gap.

Una stima dell'*Institute for women's policy research* quantifica il mancato guadagno in una somma complessiva di 482 miliardi di dollari all'anno. La giornata simbolo dell'*equal pay day*, che [quest'anno in Italia è caduta il 3 novembre](#), indica la data a partire dalla quale le donne, rispetto ai colleghi, non sono più retribuite: nel 2018 le donne nel nostro paese hanno lavorato gratis per 58 giorni, il 16% dell'anno...

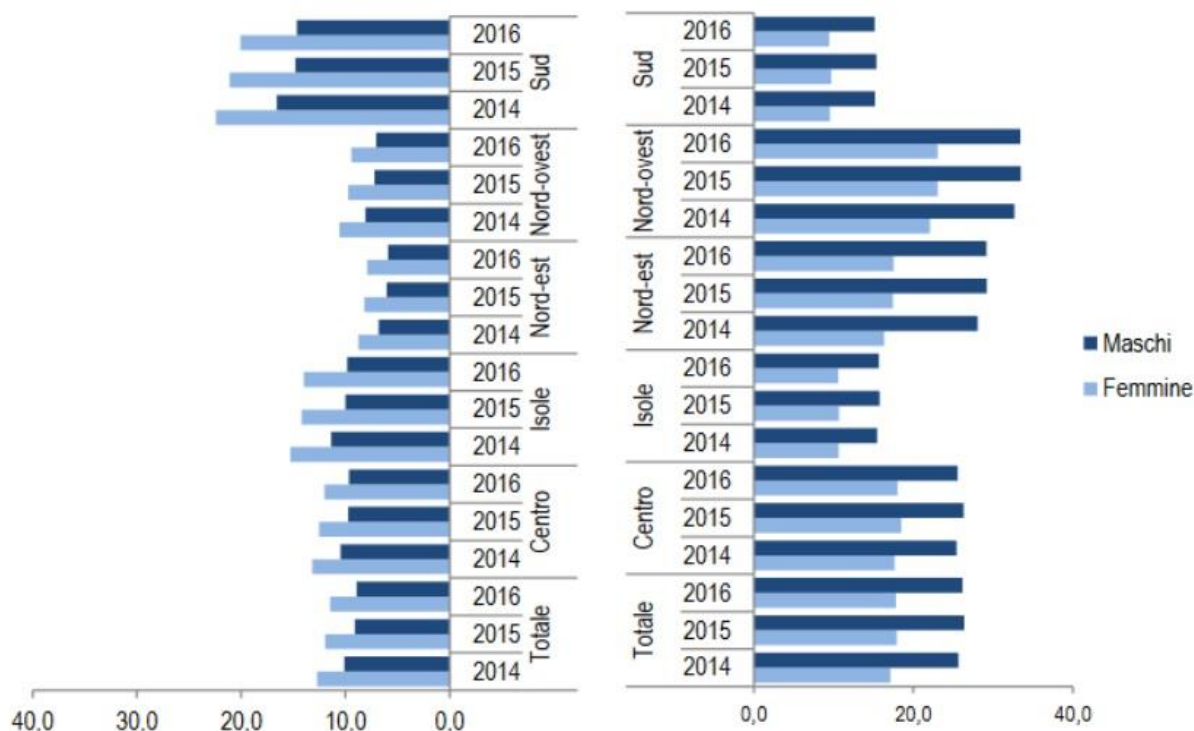
## ISTAT. Differenziali retributivi nel settore privato

Periodo di riferimento: Anni 2014-2016

[Comunicato stampa dell'11 dicembre 2018](#)

La retribuzione oraria media delle posizioni lavorative riferite ai dipendenti del settore privato (misurata dal registro statistico RACLI) è stata di 13,80 euro nel 2014, 14,01 euro nel 2015 e 13,97 nel 2016. La metà dei dipendenti percepisce una retribuzione oraria pari o inferiore a 11,06 euro nel 2014 e a 11,21 euro nel 2015 e nel 2016.

FIGURA 12. QUOTA DEI RAPPORTI AD ALTA (DESTRA) E A BASSA (SINISTRA) RETRIBUZIONE ORARIA PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SESSO. Anni 2014- 2016, valori percentuali



Il campo di variazione delle retribuzioni orarie passa da 8 euro o meno percepiti dal 10% delle posizioni dipendenti a più bassa retribuzione a 21 euro e più del 10% delle posizioni lavorative a retribuzione più elevata.

La regione con la retribuzione oraria mediana più elevata nel 2016 è la Lombardia (12,02 euro), seguono Trentino Alto Adige (11,96) e Piemonte (11,80). Le retribuzioni più basse si rilevano invece in Calabria (10,01 euro), Puglia (10,10 euro) e Campania (10,10 euro). L'aumento più significativo tra 2014 e 2016 è stato registrato in Trentino Alto Adige (+2,0%), Abruzzo, Puglia (+2,3%) e Basilicata (+3,3%).

Con riguardo alle caratteristiche dell'impresa dove il lavoratore è occupato, le retribuzioni orarie mediane crescono al crescere della dimensione aziendale, con una progressione maggiore nell'Industria rispetto ai Servizi. Nel 2016, la retribuzione oraria mediana è pari a 10,18 euro nell'Industria e a 10,07 euro nei Servizi per le imprese con meno di 10 dipendenti; a 15,93 euro nell'Industria e 12,04 euro nei Servizi per quelle con 250 dipendenti e più.

Per le donne, la distribuzione delle retribuzioni orarie è orientata verso livelli bassi. Nel 2016 ha percepito una retribuzione oraria superiore a 15 euro il 17,8% delle donne contro il 26,2% degli uomini. Una retribuzione oraria inferiore a 8 euro è stata invece percepita dall'11,5% delle donne e dall'8,9% degli uomini.

### Sei lavoratrici su 10 con retribuzioni orarie sotto la mediana

Per le donne, la distribuzione delle retribuzione orarie è orientata verso livelli retributivi bassi. Nel 2016, il 59% delle lavoratrici percepisce una retribuzione oraria inferiore alla mediana nazionale, quota che scende al 44% per gli uomini. Tale andamento è confermato anche a livello regionale, dove la situazione più favorevole, pari al 54,8%, si registra nel Lazio e quella di maggiore svantaggio in Basilicata (63%). Osservando contestualmente le posizioni lavorative occupate da uomini, la regione che tratta in modo più equilibrato uomini e donne è il Lazio, dove la quota di rapporti con retribuzione inferiore alla mediana regionale è più simile tra i generi (46,8% dei rapporti maschili e 54,8% di quelli femminili). Le regioni con maggiore squilibrio sono invece Valle d'Aosta (42,1% dei rapporti maschili sotto la mediana e 60,1% di quelli femminili), Molise (43,3% dei rapporti maschili e 61,3% di quelli femminili) e Basilicata (43,7% contro 63%). (Figura 11)

FIGURA 11. QUOTA DI POSIZIONI LAVORATIVE FEMMINILI (ASSE X) E MASCHILI (ASSE Y) CON RETRIBUZIONE INFERIORE AL VALORE MEDIANO PER REGIONE. Anno 2016, valori percentuali



I nuovi rapporti di lavoro stipulati nel 2016 fanno registrare una retribuzione oraria pari a 9,99 euro, che è più bassa del 18,4% rispetto a quella dei rapporti in essere (12,25 euro). In termini

percentuali la differenza di retribuzione oraria mediana dei nuovi rapporti rispetto a quelli in essere è molto più alta per gli uomini (-21,5%) che per le donne (-14,6%).

In sede di attivazione di un nuovo rapporto di lavoro, chi ha una laurea viene retribuito in media il 9,9% in più, valore che sale al +15% nel Nord-Ovest e si riduce al +0,8% nel Mezzogiorno.

Nel 2016 il 6,3% delle posizioni lavorative ha avuto una retribuzione oraria inferiore o uguale ai due terzi della mediana nazionale, ovvero inferiore o uguale a 7,47 euro. Tali posizioni a bassa retribuzione ("low pay jobs") sono diminuite rispetto al 2014 (-6,7%).

## **Equal pay day: per le donne due mesi di lavoro senza paga**

6 novembre 2018 | [Lavoce.info](http://Lavoce.info) | [Alessandra Casarico e Salvatore Lattanzio](#)

*L'Eu Equal pay day ci ricorda che dal 3 novembre e fino al 31 dicembre è come se le donne europee lavorassero gratis, rispetto ai colleghi maschi. In Italia si aggiunge il problema della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro.*

**Differenziali salariali in Europa e in Italia.** Il differenziale salariale medio tra uomini e donne nei paesi europei è pari al 16,2 per cento. Per questa ragione, sabato 3 novembre è il cosiddetto "EU Equal pay day", una giornata simbolica che segna la data a partire dalla quale è come se le donne "smettessero" di essere remunerate per il loro lavoro, con il 16 per cento dell'anno (58 giorni) ancora da trascorrere. L'individuazione di questa giornata dipende dall'anno preso in considerazione, a seconda del differenziale salariale registrato. È perciò significativo che anche nel 2018 l'Equal pay day cada il 3 novembre come lo scorso anno, [senza alcun segno di miglioramento](#).

In Italia l'Equal pay day sarebbe più in là nell'anno, intorno al 12 dicembre. Il divario salariale tra uomini e donne italiani ammonta infatti al 5,3 per cento, il [secondo valore più basso tra i paesi dell'Unione Europea](#).

Una buona notizia? Non esattamente...

## **CENTRO STUDI E RICERCHE ITINERARI PREVIDENZIALI**

### **Lavoro femminile, gender gap e strumenti di work-life balance**

[8 aprile 2019](#) | [Federica Roccisano](#) | [Itinerari previdenziali](#)

Il mercato del lavoro italiano, ancor più se confrontato con l'andamento di quello europeo, offre segnali contrastanti in materia di occupazione femminile: il biennio 2017-2018 evidenzia un tasso di occupazione in crescita, ma persistono al contempo chiari segnali di difficoltà per le donne, come una più spiccata propensione alla rinuncia a cercare lavoro per via del peso delle responsabilità familiari

[15 marzo 2019](#) | [Federica Roccisano](#) | [Itinerari previdenziali](#)

Il mercato sembra offrire nell'ultimo periodo segnali contrastanti in materia di lavoro femminile: se, da un lato i dati evidenziano un tasso di occupazione in evidente crescita, dall'altro paesano anche forti segnali di criticità, quali il "gap" salariale, una maggiore difficoltà a occupare posizioni di vertice all'interno delle aziende e una più spiccata propensione alla rinuncia a cercare lavoro per via del peso delle responsabilità familiari.

Tutti fattori che spesso sono causa, e al tempo stesso conseguenza, di una maggiore difficoltà per le donne di conciliare lavoro e vita privata/famiglia...