UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione – DPSS

Corso di laurea in

Scienze Psicologiche dello Sviluppo, della Personalità e delle Relazioni Interpersonali

Elaborato finale

Disparità salariale e aspettative di carriera: una prospettiva di genere

Pay gap and career expectations: a gender perspective

Relatrice
Prof.ssa Caterina Suitner

Correlatrice esterna
Dott.ssa Silvia Filippi

Laureando
Christopher Sicuro

Matricola
1190830

Anno Accademico 2024-2025

INDICE

ABSTRACT 1

INTRODUZIONE 2

Pay gap verticale e le sue conseguenze 3

Il potenziale effetto del *pay gap* verticale sulla discriminazione di genere 4

Approccio sperimentale allo studio della disuguaglianza economica 5

Obiettivi e ipotesi dello studio 6

METODOLOGIA 7

Partecipanti 7

Materiali 8

RISULTATI 13

Ipotesi esplorative preregistrate 16

DISCUSSIONE 17

Limiti e prospettive future 17

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI 19

ABSTRACT

In questo studio abbiamo esplorato, attraverso un disegno sperimentale, la relazione tra la disparità salariale verticale—definita come la differenza retributiva tra i CEO e i lavoratori all'interno della stessa organizzazione—e la discriminazione di genere sul luogo di lavoro, con particolare attenzione al ruolo mediatore della percezione delle norme di mascolinità. Inoltre, abbiamo testato le ipotesi secondo cui un'ampia disparità salariale possa ridurre nelle donne l'aspettativa di raggiungere posizioni di leadership e influire sull'importanza attribuita alla famiglia (vs. lavoro). Per fare ciò, abbiamo utilizzato una manipolazione sperimentale della percezione del *pay gap* verticale in un contesto aziendale fittizio. I risultati hanno evidenziato che un'alta disuguaglianza salariale aumenta significativamente sia la percezione delle norme di mascolinità all'interno dell'azienda fittizia, sia quella di discriminazione in base al genere, in particolare tra le donne, e diminuisce la percezione di opportunità di accesso a posizioni aziendali apicali. Tuttavia, non emergono effetti significativi sulla percezione del rapporto tra carriera e famiglia. Infine, l'analisi conferma il ruolo di mediatore delle norme di mascolinità nella relazione tra disparità salariale e discriminazione di genere.

INTRODUZIONE

La disuguaglianza economica si riferisce alla crescente distanza tra individui o gruppi in termini di reddito o ricchezza (Peters & Jetten, 2023), ed è in costante aumento fin dal 1300 (Alfani, 2024). La ricchezza dei milionari è cresciuta solo nel 2019 di $900 miliardi, mentre quasi metà della popolazione mondiale vive con meno di $5.50 dollari al giorno (Lawson et al., 2019). Le persone all'interno del top 10% della distribuzione delle ricchezze ricevono tra il 50% e il 60% del reddito mondiale (Chancel et al., 2022).

Ciò che è diventato rilevante per la ricerca in psicologia sociale è che la crescente disuguaglianza economica non influisce solamente sulle condizioni materiali delle persone, ma ha anche un impatto negativo sul benessere individuale e collettivo; essa promuove un clima individualista (Cheung & Lucas, 2016), e competitivo (Sánchez-Rodríguez et al., 2019) e modifica il rapporto tra vita lavorativa e privata, peggiorandone la qualità e aumentando le ore di lavoro (Filippi et al., 2023).

La maggior parte della ricerca in psicologia sociale si è concentrata sulla disuguaglianza economica a livello macro (paese), mentre gli effetti della disuguaglianza a livello micro sono ancora poco esplorati (Benedetti & Chen, 2018; Filippi, Salvador Casara, et al., 2024). In questo contesto, la presente ricerca si propone di esplorare l'effetto della disparità salariale percepita sulla discriminazione di genere sul posto di lavoro. In particolare, si indagherà come la percezione del *pay gap* verticale possa potenzialmente aumentare la percezione che la norma all'interno dell'organizzazione sia focalizzata su valori di mascolinità (e.g., competitività, dominanza, indipendenza; Moreno-Bella et al., 2022) e come questa percezione abbia un impatto sull'aspettativa di discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Attraverso un'analisi empirica, questo studio mira a fornire nuove

informazioni sul legame tra disparità salariali e discriminazione, contribuendo così alla letteratura esistente in materia.

Pay gap verticale e le sue conseguenze

Il *pay gap* verticale, ossia tra CEO (*Chief Executive Officer*) e lavoratori, descrive la disparità retributiva tra le persone che dirigono l'organizzazione e i dipendenti ordinari. Viene frequentemente misurata attraverso il rapporto tra il salario del CEO rispetto a quello di un lavoratore medio all'interno della stessa azienda. Seguendo una tendenza simile a quella della disuguaglianza economica all'interno dei paesi, anche il *pay gap* verticale all'interno delle aziende sta subendo un forte aumento negli ultimi decenni. Per esempio, nel 2021 la paga dei più grandi CEO americani è cresciuta fino a diventare 399 volte quella di un lavoratore medio delle stesse aziende, mentre nel 2020 il rapporto era di 236 a 1 (Bivens & Kandra, 2022).

Nonostante questo aumento, alcune teorie spiegano perché questa discrepanza salariale sia ancora accettata all'interno delle aziende. Ad esempio, la Teoria del torneo (*Tournament Theory*, Lazear, 1981) suggerisce che retribuire i dipendenti basandosi sul loro livello nella gerarchia dell'organizzazione, piuttosto che sulla base delle performance individuali, possa avere effetti positivi. Questo approccio incentiverebbe i lavoratori a investire nelle proprie competenze e a impegnarsi per vincere il "torneo" organizzativo, al fine di ottenere il premio rappresentato da una retribuzione maggiore. Questa teoria spiegherebbe il bisogno di avere una disparità netta tra le retribuzioni delle persone al vertice dell'organizzazione rispetto a quelle dei lavoratori. Il punto di vista opposto si ha nella Teoria dell'equità (*Equity Theory*, Adams, 1965), la quale sostiene che una grande disuguaglianza salariale verticale porta a una diminuzione della produttività, poiché i lavoratori percepiscono l'organizzazione come ingiusta e sono meno motivati ad impegnarsi. La

coesistenza delle due teorie può essere spiegata dall'esistenza di una soglia di accettazione della disuguaglianza verticale: le persone ritengono giusto un *pay gap* verticale fino ad un certo limite, oltre il quale la disuguaglianza viene percepita come inaccettabile (Cervone et al., 2024). Ciò suggerisce che la teoria del torneo può essere valida entro il limite d'accettazione, mentre la teoria dell'equità diventa rilevante quando il limite viene superato.

Va precisato che gli effetti del *pay gap* verticale non sono solamente dovuti a fattori oggettivi, spesso derivano dalla percezione della disuguaglianza stessa (Willis et al., 2022). Ad esempio, in una condizione di alta inequità percepita le persone tendono a pensare ai propri colleghi come più ostili (Cheng et al., 2021) e possono sentirsi deumanizzati, aumentando l'auto-oggettivazione (Sainz et al., 2023). Questa distinzione è rilevante poiché il presente studio andrà a manipolare la percezione di *pay gap* verticale.

Il potenziale effetto del *pay gap* verticale sulla discriminazione di genere

La discriminazione di genere nel mondo del lavoro si riferisce alle situazioni nelle quali una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra a causa del suo genere (*Directive - 2006/54 - EN - EUR-Lex*, s.d.). Una delle forme più evidenti di questo fenomeno è il divario salariale: nel 2018 il *gender pay gap* nell'Unione Europea è stato del 36.2% (European Commission. Statistical Office of the European Union., 2024). Questo significa che le donne hanno guadagnato quasi un terzo in meno degli uomini. La discriminazione si manifesta anche in altri modi, ad esempio attraverso la segregazione occupazionale, cioè la tendenza delle donne a lavorare in settori diversi dagli uomini (Reskin & Bielby, 2005) e nell'effetto del "soffitto di cristallo" (*glass cealing*), ovvero l'insieme degli ostacoli individuali, organizzativi e socio-culturali che impediscono alle donne di avanzare nella loro organizzazione, limitando le posizioni manageriali agli uomini (Future University in

Egypt et al., 2023) oltre che nelle pratiche di assunzione, dove le donne subiscono più discriminazione se sono in un ambiente prevalentemente mascolino (Koch et al., 2015).

Un possibile collegamento tra la disuguaglianza economica e la discriminazione di genere potrebbe essere la percezione della norma di mascolinità. Secondo il modello EINIM (*Economic Inequality as Normative Information Model*, Sánchez-Rodríguez et al., 2023) la disuguaglianza economica viene utilizzata per inferire il clima normativo. La letteratura evidenzia che contesti caratterizzati da alta disuguaglianza economica sono associati a un clima normativo di individualismo e competitività (Sánchez-Rodríguez et al., 2019), che potrebbe quindi rifarsi alla mascolinità stereotipicamente intesa. A supporto di ciò lo studio di Moreno-Bella et al. (2019), riporta che in una società caratterizzata da alta disuguaglianza le persone vengono percepite principalmente come mascoline, specialmente i membri della classe alta, suggerendo che in tale situazione vengano ritenuti come più rappresentativi tratti mascolini piuttosto che femminili (Moreno-Bella et al., 2019). Questo si osserva in molte culture organizzative, dove il lavoro è visto come una competizione in cui gli individui devono costantemente dimostrare il proprio valore secondo ideali maschili tradizionali, come ad esempio competitività, aggressività, indipendenza e resistenza fisica e mentale (Berdahl et al., 2018).

Approccio sperimentale allo studio della disuguaglianza economica

Questo studio ha utilizzato un adattamento del paradigma di Bimboola (Jetten et al., 2015), originariamente utilizzato per manipolare la classe sociale. Nel paradigma originale, ai partecipanti veniva presentata una società immaginaria in cui le risorse erano distribuite in modo ineguale tra diversi gruppi sociali, ai quali i partecipanti venivano assegnati casualmente. Sebbene il presente studio non abbia impiegato direttamente il paradigma di Bimboola, ha adottato un approccio simile applicandolo al contesto aziendale, attraverso la

creazione di un'azienda fittizia con diversi livelli di *pay gap* verticale tra i gruppi sperimentali. Tale adattamento ha consentito di manipolare in modo controllato la percezione della disuguaglianza salariale e di studiarne gli effetti sui partecipanti, permettendo così di stabilire relazioni causali.

Questo studio vuole indagare se il *pay gap* verticale tra manager e lavoratori, similmente alla disuguaglianza economica, possa avere influenza sulla disuguaglianza di genere, analizzando in particolare i processi sottostanti questo effetto e focalizzandosi sul ruolo che la percezione della norma di mascolinità può avere, attraverso un design sperimentale.

Lo studio è stato preregistrato: https://aspredicted.org/nvwb-8h7c.pdf

Obiettivi e ipotesi dello studio

Ci aspettiamo che i partecipanti assegnati alla condizione di alto (vs. basso) *pay gap* verticale percepiscano le norme all'interno dell'organizzazione come più mascoline (H1a) e che abbiano un'aspettativa maggiore di discriminazione di genere (H1b) sul luogo di lavoro. Si ipotizza, inoltre, che la relazione tra *pay gap* verticale e discriminazione di genere sia statisticamente mediata dalla percezione della norma di mascolinità (H2). Come ipotesi esplorative si è deciso di indagare la possibilità che una condizione di alto *pay gap* verticale diminuisca le aspettative di raggiungere una posizione di leadership nelle donne e che essa influisca sull'importanza data alla carriera rispetto alla famiglia.

METODOLOGIA

Partecipanti

Alla ricerca hanno preso parte in totale 633 partecipanti. I partecipanti sono stati raccolti in Italia tramite campionamento a palla di neve (*snowball sampling*) in Italia partendo da due degli autori del presente lavoro. A ciascun partecipante è stato presentato un questionario online costruito e distribuito sulla piattaforma Qualtrics, preceduto dal consenso informato, in cui sono state spiegate l'anonimità del questionario e la possibilità di ritirarsi dalla compilazione in qualsiasi momento. Le risposte di 278 partecipanti sono state eliminate dalle analisi per non aver completato il questionario nella sua interezza. Inoltre, come preregistrato, abbiamo escluso i partecipanti che non hanno superato la domanda di *attention check* (N = 19), che non hanno dato il secondo consenso informato dopo il debriefing (N = 9) e che hanno completato il sondaggio in più di 40 minuti (N = 5). Come deviazione dalla preregistrazione, abbiamo incluso anche i partecipanti non lavoratori nelle analisi, in quanto la manipolazione ha permesso anche ai non lavoratori di immergersi nello scenario presentato. I risultati rimangono stabili anche per i non lavoratori.

La dimensione del campione è stata determinata attraverso un'analisi della potenza attraverso G*Power (Faul et al., 2007). Assumendo una dimensione dell'effetto medio-piccola (d di Cohen = 0.3), un livello alfa di 0.05 e una potenza di 0.80, il campione totale necessitava di 352 partecipanti, (176 partecipanti per gruppo). Dopo l'esclusione dei partecipanti, il campione finale era composto da 321 partecipanti. È stata quindi eseguita una *sensitivity analysis* che ha rivelato che con una dimensione totale del campione di 321 partecipanti, lo studio era sensibile per rilevare una dimensione minima dell'effetto di Cohen d = 0.31 con un livello alfa di 0.05 e una potenza di 0.80. Ciò suggerisce che lo studio ha

mantenuto un'adeguata potenza statistica per rilevare effetti medio-piccoli, nonostante la leggera riduzione della dimensione del campione rispetto alla stima iniziale.

Pertanto, il campione finale ha presentato un totale di 321 partecipanti (226 femmine, 95 maschi) con età compresa tra 18 e 84 anni (*M* = 34.45, *SD* =13.53). I partecipanti hanno mostrato livelli di istruzione diversi: il 2,5% ha raggiunto un livello di istruzione inferiore al diploma di maturità, il 22,1% ha raggiunto il diploma di maturità, il 10% ha iniziato ma non concluso l'università, mentre il 34,9% ha conseguito una laurea triennale, il 27,4% una laurea magistrale, il 1,6% un dottorato di ricerca ed infine il 1,6% possedeva un titolo professionale. L'orientamento politico del campione ha presentato un punteggio medio di 40 (*SD* = 20.49) su una scala da 0 (estrema sinistra) a 100 (estrema destra). Ciò indica che il campione si è collocato leggermente a sinistra dello spettro politico. Il punteggio medio dello status socioeconomico percepito è stato di 56.61 (*SD* = 17.08) su una scala da 0 (molto peggio della media) a 100 (molto meglio della media). La situazione lavorativa dei partecipanti si è suddivisa in un 44,8 % di persone che lavorano a tempo pieno, 7,8% part-time, 10,3% liberi professionisti, 10,3% studiano e lavorano mentre 18,7% studiano solamente. Il 3,7% del campione è stato composto da persone in pensione, 2,8% disoccupate mentre 1,6% dei partecipanti ha indicato un'altra occupazione.

Materiali

Per la raccolta dati è stato utilizzato un questionario di tipo self-report realizzato sulla piattaforma Qualtrics (https://www.qualtrics.com), distribuito in forma digitale mediante link e QR code.

Il questionario è stato costruito utilizzando specifiche scale per la misurazione di ogni costrutto, tutte le scale hanno utilizzato una scala Likert da 1 a 7 punti.

Il questionario ha chiesto ai partecipanti di immaginare di iniziare un nuovo lavoro presso un'azienda fittizia chiamata BlueStone Corporation. Lo studio ha previsto due condizioni sperimentali: nella prima condizione è stata presentata una situazione di alta inequità salariale nell'azienda, specificando che il divario tra gli stipendi dei dirigenti al vertice rispetto a quello dei lavoratori medi era maggiore di quello di altre aziende simili. È stato mostrato anche che lo stipendio medio di un dirigente di alto livello era in media 108,5 volte superiore a quello di un dipendente. Questo valore è stato calcolato utilizzando lo stipendio mediano dei CEO al FTSE100 nel 2022, ovvero 3,81 milioni l'anno (HighPayCentre, 2023). Nella seconda condizione sperimentale è stata al contrario presentata una situazione di maggiore equità, evidenziando come il divario di stipendio tra dirigenti e lavoratori fosse minore della maggior parte di altre aziende simili; lo stipendio di un dirigente era in media 2,7 volte superiore a un lavoratore. Questo valore è stato calcolato utilizzando il reale reddito annuo medio di lavoratori (30.000 euro) e CEO (93.000 euro) italiani.

Ogni partecipante è stato assegnato casualmente a una delle due condizioni sperimentali. Dopodiché gli è stato indicato il suo ruolo di nuovo dipendente all'interno dell'azienda, assieme ai benefit che essa concede a dirigenti e dipendenti: un ufficio personale, una vettura aziendale e dei buoni pasto per ristoranti. È stato spiegato che si sarebbe dovuto scegliere di quali benefit usufruire tra un elenco. Questo elenco mostrava le opzioni sia per dirigenti che per dipendenti, seppure fosse stato specificato che solo i dirigenti potessero scegliere da entrambe le categorie, mentre i dipendenti, pur visualizzando entrambe le liste, avrebbero potuto scegliere solo da quella a loro dedicata. Nella condizione di basso *pay gap* verticale gli uffici, vetture aziendali e ristoranti erano simili tra CEO e

lavoratori, nella condizione di alto *pay gap* verticale i benefit dei dirigenti erano significativamente più lussuosi.

Percezione di norma di mascolinità. La percezione delle norme di mascolinità è stata misurata attraverso una versione ridotta e adattata della Bem Sex Role Inventory validata in italiano (Cibibin & Leo, 2022). La riduzione degli item è stata effettuata attraverso uno studio pilota condotto su 27 persone a cui è stato chiesto di valutare 40 item della scala adattata da Cibibin & Leo (2022) come stereotipicamente maschili o femminili. Sono stati scelti i 5 item con punteggi maggiori per entrambe le categorie ed è stata calcolata la media, per la norma mascolina "Mascolinità", "Predominanza", "Forza", "Abilità di leadership", "Competitività" (α = .77), mentre per la norma femminile "Femminilità", "Affetto", "Sensibilità ai bisogni delle altre persone", "Tenerezza", "Compassione" (α = .82).

Percezione della discriminazione di genere al lavoro. La percezione di discriminazione di genere sul luogo di lavoro è stata misurata attraverso una versione adattata della scala di discriminazione di genere percepita sul lavoro (Carr et al., 2000); "In base alle informazioni che ha sulla BlueStone Corporation e pensandosi come dipendente di questa azienda, quanto crede sia probabile che si verifichino queste situazioni?" dove 1 = mai e 7 = frequentemente, "Percepisce pregiudizi o ostacoli al successo di carriera per via del suo genere al lavoro", "Nella sua carriera professionale, le capita di essere escluso/a da opportunità di avanzamento di carriera per via del suo genere", "Nella sua carriera professionale, ha maggiori opportunità di avanzamento di carriera grazie al suo genere", "Nel corso della sua carriera professionale, le capita di ricevere commenti, attenzioni o avances sessuali indesiderate da parte di un superiore o di un collega". Nella valutazione dei risultati è stata fatta la media tra gli item 1, 2 e 4, mentre è stato tolto l'item 3 ("Nella

sua carriera professionale, ha maggiori opportunità di avanzamento di carriera grazie al suo genere") poiché saturava su un fattore diverso nell'analisi fattoriale (α = .82).

Aspettativa di raggiungere posizioni di leadership. L'aspettativa di raggiungere una posizione di leadership è stata misurata attraverso una versione adattata della Career Aspiration Scale (Gray & O'Brien, 2007); "In base alle informazioni che ha sulla BlueStone Corporation e pensandosi come dipendente di questa azienda, in che misura attribuirebbe importanza ad obiettivi lavorativi e familiari?" dove 1 = molto improbabile e 7 = molto probabile, "Mi aspetto di ottenere facilmente una posizione di leadership nella BlueStone", "Una volta ambientato/a nella BlueStone penso sia probabile che io diventi responsabile di altri dipendenti", "Penso sia molto facile per me salire di livello nella BlueStone Corporation", "Immagino che sarebbe molto difficile per me ottenere una posizione di alto status alla BlueStone Corporation". L'ultimo item è stato ricodificato in modo che valori maggiori rappresentassero un'aspettativa più alta (α = .82).

Importanza attribuita alla carriera (vs. famiglia). L'importanza relativa della carriera (rispetto alla famiglia) è stata misurata attraverso un singolo item di Gray e O'Brien (2007); "In base alle informazioni che ha sulla BlueStone Corporation e pensandosi come dipendente di questa azienda, in che misura attribuirebbe importanza ad obiettivi lavorativi e familiari?" dove 1 = "gli obiettivi familiari sarebbero più importanti degli obiettivi di carriera" e 7 = "gli obiettivi di carriera sarebbero più importanti degli obiettivi familiari".

Manipulation check. Per verificare che la manipolazione della percezione di *pay gap* verticale avesse avuto successo, i partecipanti hanno risposto a una domanda di manipulation check: "Pensando alla BlueStone Corporation, quanto è d'accordo o in

disaccordo con la seguente affermazione? Le differenze di stipendio tra i lavoratori e i dirigenti nella BlueStone Corporation sono ampie" (scala di risposta da 1 = fortemente in disaccordo a 7 = fortemente d'accordo; i risultati relativi a questa domanda sono riportati nella sezione successiva). È stato chiesto, inoltre, ai partecipanti di rispondere a delle domande per controllare se stessero prestando attenzione: "A quale ruolo è stato/a assegnato/a presso la BlueStone Corporation?", "Per dimostrare che sta prestando attenzione risponda "2" a questa domanda".

Informazioni demografiche. Infine, sono stati raccolti lo stato occupazionale (part-time, full-time, lavoratore autonomo, studente, studente lavoratore, pensione), status del partecipante nella propria organizzazione (se appartenente a un'organizzazione) e caratteristiche demografiche (sesso, età, orientamento politico, SES soggettivo, reddito).

RISULTATI

La manipolazione sperimentale volta a produrre un'alta percezione di *pay gap* verticale si è rivelata efficace. In seguito a un T-test è emerso che i partecipanti assegnati alla condizione di alto *pay gap* verticale hanno riportato che la differenza di salario tra CEO e lavoratori era maggiore ($M = 6.29$, $SD = 1.40$) che nella condizione di basso *pay gap* verticale ($M = 4.9$, $SD = 1.76$), confermando l'efficacia della manipolazione ($t(319) = -7.68$, $d = -0.86$, $p < .001$).

Per testare l'ipotesi che la condizione di alto *pay gap* verticale aumenti la percezione di una norma aziendale mascolina (H1a) è stato effettuato un T-test con la manipolazione sperimentale come predittore e la percezione di norma mascolina come variabile dipendente. I risultati hanno mostrato che i partecipanti nella condizione di alto *pay gap* verticale hanno percepito la norma organizzativa come più mascolina ($M = 5.00$, $SD = 1.25$), rispetto alla condizione di basso *pay gap* verticale ($M = 4.56$, $SD = 1.14$), $t(319) = -3.29$, $d = -0.37$, $p = .001$. Non abbiamo trovato differenze statisticamente significative tra le condizioni per quanto riguarda le norme di femminilità ($t(319) = 0.62$, $d = 0.07$, $p > 0.5$).

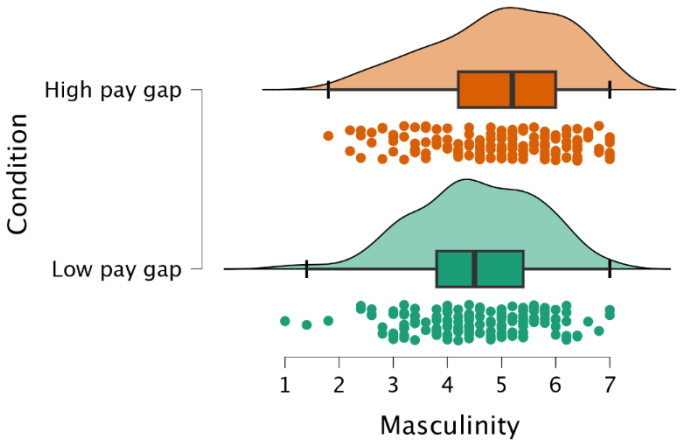

Fig. 1: La percezione della norma di mascolinità nelle due condizioni sperimentali.

L'ipotesi H1b che voleva indagare se l'aumento di percezione di *pay gap* verticale aumentasse la discriminazione di genere percepita è stata a sua volta testata attraverso un t-test. I risultati hanno supportato l'ipotesi indicando che nella condizione di maggiore *pay gap* verticale i partecipanti si aspettavano un livello maggiore di discriminazione di genere (M = 4.16, SD = 1.59) rispetto alla condizione di basso *pay gap* verticale (M = 3.52, SD = 1.57) ($t(319) = -3.57$, $d = -0.39$, $p < .001$).

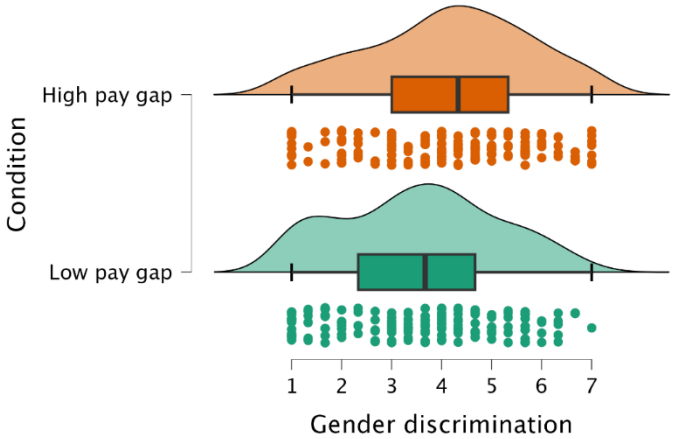

Fig. 2: Percezione della discriminazione di genere nelle due condizioni sperimentali.

Per analizzare le potenziali differenze in base al genere abbiamo effettuato un'analisi ANOVA. I risultati hanno evidenziato un effetto principale del genere, $F(1,317) = 79.84$, $\eta^2p = .20$, $p < .001$ e un effetto principale della condizione, $F(1,317) = 4.97$, $\eta^2p = .01$, $p = .03$, mentre non è stato rilevato alcun effetto di interazione, $F(1,317) = 1.75$, $\eta^2p = .005$, $p = .19$. Sebbene l'interazione tra genere e condizione non sia risultata statisticamente significativa, è emersa una tendenza che mostra come le donne sembrino prevedere una maggiore discriminazione nella condizione di alto *pay gap* verticale.

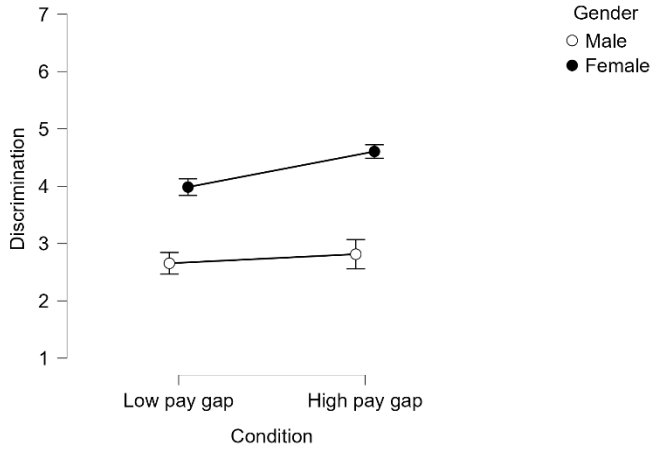

Fig. 3: Confronto tra le medie nelle due condizioni sperimentali

Per testare l'ipotesi H2, vale a dire l'aspettativa che ci sarebbe stato un effetto indiretto del *pay gap* verticale percepito sulla discriminazione di genere attraverso le norme di mascolinità, è stato eseguito un modello di mediazione utilizzando JASP (JASP Team, 2024) con *bootstrapping* per 5.000 re-samples e intervalli di confidenza al 95% (Preacher & Hayes, 2008). Come si può vedere nella Figura 4, i risultati hanno mostrato che la percezione del *pay gap* verticale è collegata a un aumento della discriminazione di genere attraverso una maggiore attribuzione delle norme di mascolinità sul posto di lavoro, in linea con l'ipotesi H2 (b = 0,10, SE = 0,04, CI 95% (0,03; 0,17), p = 0,005). L'effetto diretto è rimasto significativo (b = 0,29, SE = 0,11, CI 95% (0,08; 0,50), p = 0,006) così come l'effetto totale (b = 0,39, SE = 0,11, CI 95% (0,18; 0,60), p = <.001).

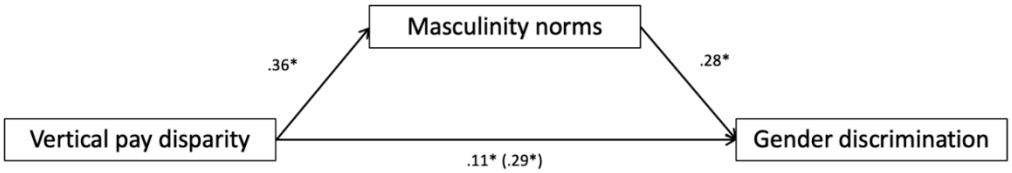

Fig. 4: Modello di mediazione per la discriminazione di genere con coefficienti standardizzati. Gli asterischi indicano effetti statisticamente significativi (p < .01).

Ipotesi esplorative preregistrate

Per prima cosa abbiamo testato la possibilità che una situazione di alto *pay gap* verticale influenzasse l'aspettativa di raggiungere posizioni di leadership. I risultati hanno mostrato che le persone nella condizione di alto *pay gap* verticale hanno percepito meno possibilità di raggiungere posizioni di leadership (M = 2.82, SD = 1.11) rispetto alla condizione di basso *pay gap* verticale (M = 3.45, SD = 1.35) ($t(318) = 4.53$, $d = 0.51$, $p < .001$). Inoltre, attraverso un'analisi ANCOVA abbiamo trovato un effetto principale del genere, $F(1,317) = 9.37$, $\eta^2p = .03$, $p = .002$; e un effetto principale della condizione, $F(1,317) = 15.59$, $\eta^2p = .05$, $p < .001$; ma nessun effetto di interazione, $F(1,317) = 0.40$, $\eta^2p < .01$, $p = .84$. Questi risultati, in linea con quelli riportati sopra, suggeriscono nuovamente che le due fonti di svantaggio — essere donna e trovarsi in un contesto di disuguaglianza — si sommano: le donne nella condizione di alta disparità salariale hanno riportato, quindi, le aspettative più basse di diventare leader.

Per quanto riguarda la priorità del lavoro rispetto alla vita privata gli effetti osservati non sono statisticamente significativi ($t(319) = 1.92$, $d = 0.22$, $p = 0.06$).

DISCUSSIONE

Il presente studio ha esplorato l'effetto della disparità salariale verticale sulla discriminazione di genere sul posto di lavoro. È emerso che, in linea con l'ipotesi H1a, una percezione di alto *pay gap* verticale aumenta la percezione che la norma all'interno dell'organizzazione sia mascolina e che vengano quindi valorizzati ad esempio competitività, predominanza e forza. Questi risultati sono in linea con studi precedenti che riportano come una società con maggior disuguaglianza economica tenda a favorire tratti mascolini piuttosto che femminili (Moreno-Bella et al., 2019).

Inoltre, in linea con l'ipotesi H1b, abbiamo trovato che una maggiore percezione di *pay gap* verticale porta a una maggiore percezione di discriminazione di genere sul posto di lavoro, soprattutto per le donne, suggerendo che la disparità salariale potrebbe non solo alimentare il malessere, ma anche intensificarne la percezione, creando un circolo vizioso di esclusione e disuguaglianza.

In linea con l'ipotesi H2, è emerso, inoltre, che l'effetto del *pay gap* verticale sulla discriminazione di genere sia statisticamente mediato dall'aspettativa di norme mascoline sul posto di lavoro. Questo nuova prospettiva suggerisce che ridurre il *pay gap* verticale potrebbe fungere da misura preventiva per contrastare la discriminazione di genere nelle organizzazioni, promuovendo una cultura aziendale più inclusiva.

Limiti e prospettive future

Una limitazione di questo studio è dovuta al fatto che sia stato condotto nel solo contesto italiano, prevenendo la possibilità di generalizzare i risultati. In futuro potrebbe essere rilevante replicare lo studio in contesti culturali differenti. In culture individualiste, dove si pone maggiore enfasi sulla realizzazione personale e sulla competitività, un alto *pay*

gap verticale potrebbe intensificare la percezione di norma maschile e conseguentemente la discriminazione di genere. Al contrario, in culture collettiviste, dove il focus è sulla cooperazione e sul benessere del gruppo, l'impatto della percezione del *pay gap* verticale potrebbe essere attenuato da un maggiore supporto sociale e da aspettative lavorative più inclusive.

Rispetto all'effetto della percezione di *pay gap* verticale sull'aspettativa relativa alla norma di mascolinità, ricerche future potrebbero indagare quali altri fattori influiscano su questa relazione, come ad esempio le pratiche di assunzione e promozione. Inoltre, eventuali studi potrebbero indagare come differenti stili di leadership influiscano sulla relazione tra *pay gap* verticale e discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Esaminare come i leader possano modellare le norme aziendali e influenzare la cultura organizzativa potrebbe rivelarsi importante per comprendere meglio le dinamiche tra disparità salariale e discriminazione di genere.

Sarebbe interessante rapportare il decentramento del potere con il *pay gap* verticale, questo poiché una struttura organizzativa con meno verticalità porta a interazioni più paritarie tra i membri dell'organizzazione (Filippi, Peters, et al., 2024) che potrebbero contribuire a una percezione più equa del *pay gap* verticale, riducendo la competizione e l'individualismo.

Infine, studi futuri potrebbero porre in relazione la discrepanza salariale verticale con quella dovuta al genere, integrandoli per una comprensione più completa delle disuguaglianze salariali interne alle organizzazioni, al fine di sviluppare strategie più efficaci per contrastarle.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. In L. Berkowitz (A c. Di), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Alfani, G. (2024). Inequality in history: A long-run view. *Journal of Economic Surveys*, *n/a*(n/a). https://doi.org/10.1111/joes.12616

Benedetti, A. H., & Chen, S. (2018). High CEO-to-worker pay ratios negatively impact consumer and employee perceptions of companies. *Journal of Experimental Social Psychology*, *79*, 378–393. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.09.003

Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., & Williams, J. C. (2018). Work as a Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, *74*(3), 422–448. https://doi.org/10.1111/josi.12289

Bivens, J., & Kandra, J. (2022). *CEO pay has skyrocketed 1,460% since 1978: CEOs were paid 399 times as much as a typical worker in 2021*. https://policycommons.net/artifacts/2680625/ceo-pay-has-skyrocketed-1460-since-1978/3704127/

Carr, P. L., Ash, A. S., Friedman, R. H., Szalacha, L., Barnett, R. C., Palepu, A., & Moskowitz, M. M. (2000). Faculty Perceptions of Gender Discrimination and Sexual Harassment in Academic Medicine. *Annals of Internal Medicine*, *132*(11), 889–896. https://doi.org/10.7326/0003-4819-132-11-200006060-00007

Cervone, C., Scatolon, A., Lenzi, M., & Maass, A. (2024). Setting limits: Ethical thresholds to the CEO-worker pay gap. *PLOS ONE*, *19*(11), e0311593. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311593

Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2022). *World Inequality Report 2022*. Harvard University Press.

Cheng, L., Hao, M., & Wang, F. (2021). Beware of the 'Bad Guys': Economic Inequality, Perceived Competition, and Social Vigilance. *International Review of Social Psychology*, *34*, 9. https://doi.org/10.5334/irsp.497

Cheung, F., & Lucas, R. E. (2016). Income inequality is associated with stronger social comparison effects: The effect of relative income on life satisfaction. *Journal of personality and social psychology*, *110*(2), 332.

Cibibin, C., & Leo, I. (2022). The "Queen Bee Syndrome" in Sports Federations: An Exploratory Investigation of Gender Stereotypes in Italian Female Coaches. *Sustainability*, *14*(3), Articolo 3. https://doi.org/10.3390/su14031596

Directive—2006/54—EN - EUR-Lex. (s.d.). Recuperato 20 gennaio 2025, da https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng

European Commission. Statistical Office of the European Union. (2024). *Statistics on equality and non-discrimination in the EU: 2024 edition.* Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2785/870207

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, *39*(2), 175–191. https://doi.org/10.3758/BF03193146

Filippi, S., Peters, K., & Suitner, C. (2024). Power to the people: A social identity perspective on organizational decentralization and employee well-being. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *34*(1), e2725. https://doi.org/10.1002/casp.2725

Filippi, S., Salvador Casara, B. G., Peters, K., Maass, A., Feraco, T., & Suitner, C. (2024). They don't really care about us: The impact of perceived vertical pay disparity on

employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–16. https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2415127

Filippi, S., Salvador Casara, B. G., Pirrone, D., Yerkes, M., & Suitner, C. (2023). Economic inequality increases the number of hours worked and decreases work–life balance perceptions: Longitudinal and experimental evidence. *Royal Society Open Science*, *10*(10), 230187. https://doi.org/10.1098/rsos.230187

Future University in Egypt, Mohamed, F., Elsaid, A. M. M. K., Ain Shams University, Ela, G. M. B. E. A., & Future University in Egypt. (2023). The glass ceiling phenomenon: A review of literature and a theoretical perspective. *The Business and Management Review*, *14*(02). https://doi.org/10.24052/BMR/V14NU02/ART-20

Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the Assessment of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale. *Journal of Career Assessment*, *15*(3), 317–337. https://doi.org/10.1177/1069072707301211

HighPayCentre. (2023, agosto 21). FTSE 100 CEOs get half a million pound pay rise • High Pay Centre. *High Pay Centre*. https://highpaycentre.org/ftse-100-ceos-get-half-a-million-pound-pay-rise/

JASP Team. (2024). *JASP* (Versione 0.19.3) [Software]. https://jasp-stats.org/

Jetten, J., Mols, F., & Postmes, T. (2015). Relative Deprivation and Relative Wealth Enhances Anti-Immigrant Sentiments: The V-Curve Re-Examined. *PLOS ONE*, *10*(10), e0139156. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139156

Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, *100*(1), 128–161. https://doi.org/10.1037/a0036734

Lawson, M., Chan, M.-K., Rhodes, F., Butt, A. P., Marriott, A., Ehmke, E., Jacobs, D., Seghers, J., Atienza, J., & Gowland, R. (2019). *Public good or private wealth?* Oxfam International. https://apo.org.au/node/216106

Lazear, E. P. (1981). *Rank-order tournaments as optimum labor contracts*. JSTOR. https://www.jstor.org/stable/pdf/1830810

Moreno-Bella, E., Kulich, C., Willis, G. B., & Moya, M. (2022). What about diversity? The effect of organizational economic inequality on the perceived presence of women and ethnic minority groups. *PLOS ONE*, *17*(8), e0271356. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271356

Moreno-Bella, E., Willis, G. B., & Moya, M. (2019). Economic Inequality and Masculinity–Femininity: The Prevailing Perceived Traits in Higher Unequal Contexts Are Masculine. *Frontiers in Psychology*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01590

Peters, K., & Jetten, J. (2023). How living in economically unequal societies shapes our minds and our social lives. *British Journal of Psychology*, *114*(2), 515–531. https://doi.org/10.1111/bjop.12632

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, *40*(3), 879–891. https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879

Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, *19*(1), 71–86. https://doi.org/10.1257/0895330053148010

Sainz, M., Moreno-Bella, E., & Torres-Vega, L. C. (2023). Perceived unequal and unfair workplaces trigger lower job satisfaction and lower workers' dignity via

organizational dehumanization and workers' self-objectification. *European Journal of Social Psychology*, *53*(5), 921–938. https://doi.org/10.1002/ejsp.2944

Sánchez-Rodríguez, Á., Rodríguez-Bailón, R., & Willis, G. B. (2023). The economic inequality as normative information model (EINIM). *European Review of Social Psychology*, *34*(2), 346–386. https://doi.org/10.1080/10463283.2022.2160555

Sánchez-Rodríguez, Á., Willis, G. B., Jetten, J., & Rodríguez-Bailón, R. (2019). Economic inequality enhances inferences that the normative climate is individualistic and competitive. *European Journal of Social Psychology*, *49*(6), 1114–1127. https://doi.org/10.1002/ejsp.2557

Willis, G. B., García-Sánchez, E., Sánchez-Rodríguez, Á., García-Castro, J. D., & Rodríguez-Bailón, R. (2022). The psychosocial effects of economic inequality depend on its perception. *Nature Reviews Psychology*, *1*(5), 301–309. https://doi.org/10.1038/s44159-022-00044-0