



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**DIFFERENZE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO:
LA FIDUCIA E I MODELLI DI COMPORTAMENTO**

RELATORE:

CH.MO PROF. NICOLÒ ANTONIO

LAUREANDO: SPINELLO GIACOMO

MATRICOLA N. 1160914

ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020

Sommario

Introduzione, p. 3

Capitolo 1, p. 4

1.1 Confronto tra le diverse strutture salariali di paesi industrializzati

1.2 Le soluzioni istituzionali

Capitolo 2, p. 11

2.1 La partecipazione femminile alla forza lavoro

2.2 Il livello di istruzione e i traguardi scolastici

2.3 L'esperienza lavorativa

2.4 L'impatto della maternità e della divisione di genere del lavoro

2.5 La segregazione occupazionale basata sul genere

Capitolo 3, p. 19

3.1 La competizione

3.2 L'avversione al rischio

3.3 La negoziazione

3.4 L'identità di genere, usi e costumi

Capitolo 4, p. 24

Conclusione, p. 27

Bibliografia, p. 28

Introduzione

Comprendere l'importanza del divario salariale di genere è utile a valutare l'efficienza del mercato del lavoro nel suo complesso. Sebbene i decenni recenti siano stati testimoni di una significativa riduzione della differenza considerata, in particolare nei paesi più sviluppati, la disparità di genere è ancora significativa. Nel mercato del lavoro, le donne percepiscono tipicamente un salario inferiore a quello maschile, sono meno rappresentate nella maggior parte delle occupazioni e lavorano mediamente meno ore degli uomini.

Nonostante sia oggetto intensivo di studio da ormai alcuni decenni, il problema del divario salariale rimane ancora oggi un'area di ricerca innovativa. Tradizionalmente, gli economisti si sono concentrati, per quanto riguarda l'individuazione delle cause esplicative del fenomeno, su variabili che includevano il livello di capitale umano, ovvero l'educazione scolastica e l'esperienza lavorativa, il contesto familiare e la discriminazione interna alle singole occupazioni. In anni più recenti, l'attenzione si è spostata su fenomeni più difficilmente misurabili, andando a studiare l'impatto degli attributi psicologici e delle abilità non cognitive.

Questa transizione è comprensibile se consideriamo che, sebbene la drastica riduzione nelle differenze riguardo i livelli di educazione ed esperienza tra i sessi abbiano giocato un ruolo fondamentale nell'appiattimento del divario salariale negli anni dal 1980 al 2010, non sono tuttavia oggi sufficienti a spiegare il persistere della divergenza, quando i dati dimostrano che le donne hanno superato gli uomini nella conquista di traguardi scolastici e hanno ridotto di molto il gap esperienziale.

Significative rimangono invece le differenze di genere quando vengono prese in considerazione le singole occupazioni e la proporzione tra lavoratori di sesso diverso all'interno di determinati settori.

L'elaborato seguente si propone di evidenziare gli effetti benefici sul mercato del lavoro che derivano da un progressivo, sebbene tutt'ora stagnante, abbattimento delle differenze e delle discriminazioni di genere, e intende inoltre mettere in luce l'importanza dei fattori psicologici e sociali nell'ottica di un auspicabile eliminazione della divergenza.

Capitolo 1

Un ottimo punto di partenza per giudicare l'efficienza del mercato del lavoro consiste nell'analizzare le cause che provocano, all'interno dei sistemi nazionali, il fenomeno della compressione salariale. Di questo fenomeno generale, una delle componenti più importanti è rappresentato dal divario salariale di genere. Ad esempio, se a parità del livello di produttività le donne guadagnano meno degli uomini a causa della discriminazione, il divario riflette l'inefficienza del mercato del lavoro nel momento in cui le abilità femminili non sono al suo interno pienamente sfruttate.

A livello internazionale esistono tuttora forti differenze: in alcune nazioni industrializzate si è quasi raggiunta, negli ultimi anni, la parità salariale tra uomini e donne, mentre in altri paesi la differenza è ancora notevole.

La maggior parte dell'attività di ricerca che si propone di individuare le cause del divario si concentra sulle differenze di genere che riguardano le qualifiche, l'esperienza o il trattamento ricevuto dalle imprese – fattori indicati con il nome “gender-specific”. Inoltre, uomini e donne lavorano all'interno di un'economia globalizzata dove i prezzi del mercato del lavoro sono fortemente influenzati non solo da domanda e offerta, ma anche dalle istituzioni. Per di più, nella maggioranza dei paesi sviluppati, si verificano casi di “segregazione occupazionale”, ovvero esistono settori dove la presenza maschile o femminile è consolidata e supera di gran lunga quella della controparte. I cambiamenti che si verificano all'interno di questi settori industriali, che riguardano la condizione occupazionale o salariale dei lavoratori, possono contribuire ad accentuare la disparità di trattamento tra i sessi, in particolar modo se consideriamo che storicamente le donne sono più inclini ad avere carriere lavorative interrotte e occupazioni part-time, oltre che ad essere maggiormente soggette a comportamenti discriminatori, per cause che saranno citate e approfondite in seguito.

L'insieme dei rendimenti derivanti dalle capacità individuali e dall'essere impiegati all'interno di particolari settori dell'economia definisce la struttura salariale. Date le numerose differenze finora evidenziate, è chiaro come la struttura salariale giochi un ruolo fondamentale nel determinare l'ampiezza del divario salariale di genere.

1.1 Confronto tra le diverse strutture salariali di paesi industrializzati

Un interessante studio di Juhn, Murphy e Pierce (1991), finalizzato ad analizzare le differenze salariali tra bianchi e neri, individua come la struttura salariale complessiva possa influenzare i salari relativi di specifici gruppi. Ad esempio, i paesi con una forte presenza sindacale, che mirano ad aumentare il salario dei lavoratori meno qualificati, tendono ad avere una struttura dei salari relativamente contenuta. Invece, in un paese come gli Stati Uniti, dove i salari sono determinati in maniera molto più decentralizzata, la struttura dei salari risulta maggiormente diffusa.

Anche i fattori relativi al capitale umano e alle discriminazioni sociali ci suggeriscono un ruolo particolarmente importante della struttura dei salari nel determinare, nel corso del tempo o tra diverse nazioni, la condizione femminile rispetto a quella maschile. Nonostante le recenti conquiste, le donne ancora oggi possiedono un livello di esperienza lavorativa inferiore a quello degli uomini: se le ricompense per l'esperienza date dal mercato aumentano nel corso del tempo, queste si troveranno in una posizione sempre più svantaggiata. Lo stesso accade in seguito ad un incremento dei rendimenti per l'impiego in occupazioni o settori tradizionalmente maschili.

Di fatto, gli scenari di accentuata differenza salariale di genere, in particolare negli anni Ottanta, sono risultati essere la conseguenza proprio dei suddetti incrementi.

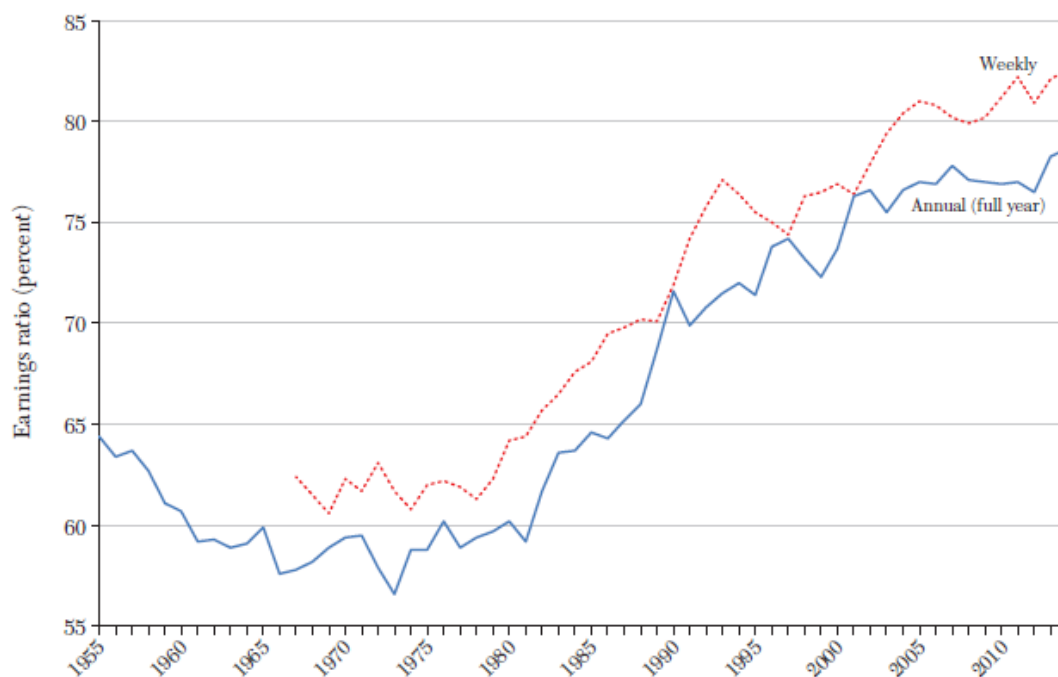


Fig. 1. Rapporto percentuale dei salari di genere di lavori statunitensi a tempo pieno. (BLAU, F. D., e KAHN, L. M., 2017. *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. Journal of Economic Literature 55.3).

L'assottigliamento del divario sperimentato da quegli anni ad oggi è l'esito causato da due fattori contrastanti: da una parte, l'aumento dei traguardi scolastici raggiunti dalle donne ha contribuito a una sua notevole riduzione, mentre la loro accresciuta partecipazione nella forza lavoro ha prodotto effetti contrari – insieme ai già citati incrementi dei rendimenti esperienziali. Gli effetti favorevoli hanno tuttavia prevalso, e tra questi è doveroso citare anche il contributo che hanno dato l'avanzamento tecnologico, che ha privilegiato il possesso di capacità cognitive rispetto a quelle manuali (tipicamente maschili), e la comprovata importanza delle capacità interpersonali con la diffusione dei computer.

Per comprendere a pieno la connessione tra il fenomeno della compressione salariale e il divario salariale di genere è utile mettere a confronto gli eterogenei sistemi di Danimarca, Finlandia e Norvegia con quelli di Regno Unito, Canada e Stati Uniti, in anni piuttosto recenti. Forti differenze si riscontrano, ad esempio, tra tre particolari fattori: innanzitutto nel rapporto percentuale del salario medio femminile rispetto a quello maschile (88% nei paesi scandinavi, 81% nei paesi anglofoni), ancora, il divario salariale maschile tra i lavoratori situati nella mediana della distribuzione e quelli situati al decimo percentile (54% contro 101%), e infine la percentuale di lavoratori aderenti alla contrattazione collettiva (84% contro 26%). Le due situazioni rappresentano due poli diametralmente opposti riguardo le condizioni e le dinamiche del mercato del lavoro, suggerendo una relazione inversa tra la contrattazione collettiva e la compressione salariale da una parte, e il divario salariale di genere dall'altra.

Le figure seguenti mostrano che questo semplice confronto è il riflesso di uno scenario molto più ampio, dal momento in cui la suddetta relazione si dimostra significativa anche in altri contesti internazionali. La figura 2 mostra come in 30 paesi OCSE esista una relazione statisticamente forte tra il rapporto dei salari di lavoratori uomini, impiegati a tempo indeterminato, situati rispettivamente al quinto e al primo decile della distribuzione, e il divario salariale di genere del paese, nel 2012. La compressione salariale è misurata tenendo in considerazione la diversità dei salari dei soli uomini, al fine di evitare una correlazione forzata tra la disuguaglianza salariale e il divario di genere. Si rende inoltre necessario considerare i primi decili della distribuzione, a scapito dei successivi, al fine di evidenziare l'importanza del salario minimo.

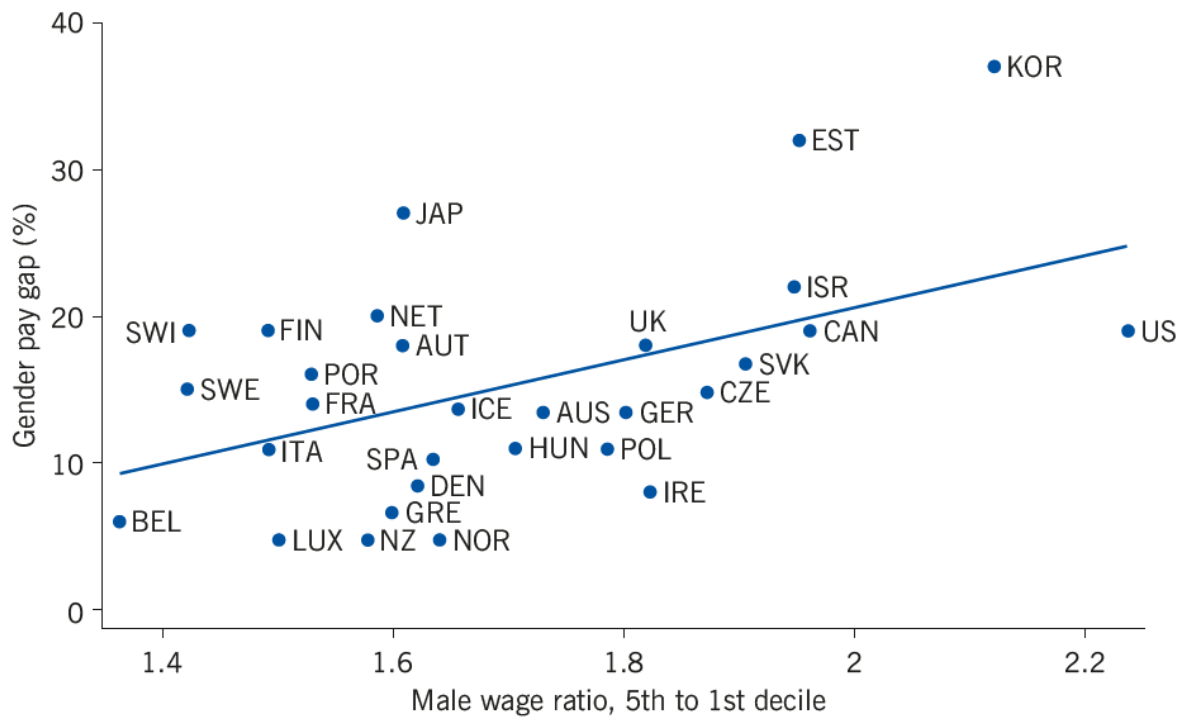


Fig. 2. Esiste una relazione positiva in 30 paesi OCSE tra il tasso di disuguaglianza salariale maschile e il divario salariale di genere.
(KAHN, L. M., 2015, *Wage compression and the gender pay gap*. IZA World of Labor).

L'utilizzo di dati specifici permette agli studi di distinguere le differenze tra uomini e donne in base, ad esempio, all'educazione o all'esperienza.

Una ricerca condotta alla fine degli anni Ottanta, allo scopo di mettere a confronto il divario di genere statunitense e quello di numerosi altri paesi (tra i quali anche l'Italia), osservò che il differenziale nei paesi stranieri era, in media, di sei punti percentuali più basso che negli Stati Uniti, malgrado le caratteristiche osservate nelle donne statunitensi fossero mediamente superiori a quelle delle donne di altri paesi, e rispetto a quest'ultime le prime si posizionassero più in alto nella distribuzione dei salari maschili. Ma per contrastare questi specifici vantaggi di genere era sufficiente la più accentuata e diffusa compressione salariale delle nazioni straniere. Le differenze internazionali nella presenza di istituzioni sindacali e nell'adesione a sistemi di contrattazione collettiva si prestano ad essere parte integrante della spiegazione del fenomeno.

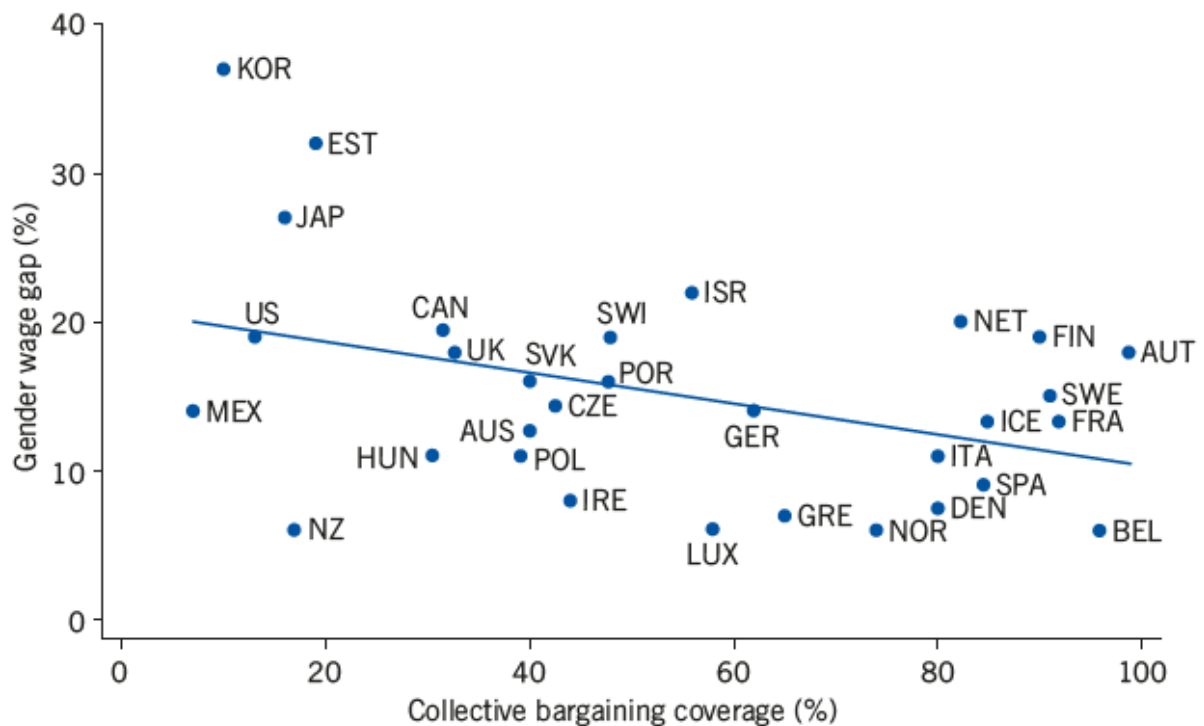


Fig. 3. La relazione tra il tasso di lavoratori aderenti alla contrattazione collettiva e il divario di genere nel paese nel 2012 è fortemente negativa. (KAHN, L. M., 2015, *Wage compression and the gender pay gap*. IZA World of Labor).

1.2 Le soluzioni istituzionali

Nel corso del tempo, le istituzioni sindacali di un singolo paese possono cambiare drasticamente. Questi eventi creano le condizioni favorevoli per condurre un esperimento naturale e ci danno l'opportunità di studiare l'impatto della struttura salariale nel suo complesso sul divario salariale di genere.

Un sistema di contrattazione collettiva centralizzato tende a ridurre i divari salariali attraverso la negoziazione di salari minimi elevati, che incrementano i salari relativi degli individui situati agli inizi della distribuzione, incluse le donne: è l'obiettivo che perseguirono, ad esempio, i sindacati svedesi negli anni tra il 1968 e il 1974. Uno studio specifico rivelò successivamente che ciò contribuì in maniera non trascurabile a ridurre il divario salariale di genere del paese. Al contrario, uno studio sul tema condotto in Danimarca tra il 1983 e il 1995, mise in evidenza come la crescente decentralizzazione del sistema di determinazione dei salari causò un incremento del divario salariale all'interno dei confini nazionali.

La caduta del comunismo rappresenta uno dei più radicali cambiamenti nelle istituzioni del mercato del lavoro verificatosi in anni recenti: nei paesi dell'ex blocco sovietico e in Cina, sistemi di contrattazione collettiva fortemente centralizzati furono sostituiti da organizzazioni più decentralizzate e orientate al mercato. La struttura salariale di quei paesi divenne più

dispersa, e diversi studi trovarono forte correlazione tra questi cambiamenti e l'incremento del divario salariale di genere.

Occorre, tuttavia, tenere in considerazione anche le possibili conseguenze negative che potrebbe portare un'eccessiva compressione salariale: se le imprese considerassero il costo del lavoro come dato, i salari minimi negoziati a livello sindacale potrebbero ridurre in maniera non proporzionale il livello di occupazione femminile rispetto a quello maschile. Uno studio che si occupò di analizzare le condizioni lavorative delle donne in 17 paesi tra il 1960 e il 1966 concluse che i sistemi di contrattazione collettiva centralizzati ridussero il livello di impiego femminile.

Alla luce di questi risultati, è chiaro come l'intervento delle istituzioni possa contribuire a ridurre il divario salariale di genere, ma a spese di una diminuzione dell'occupazione femminile.

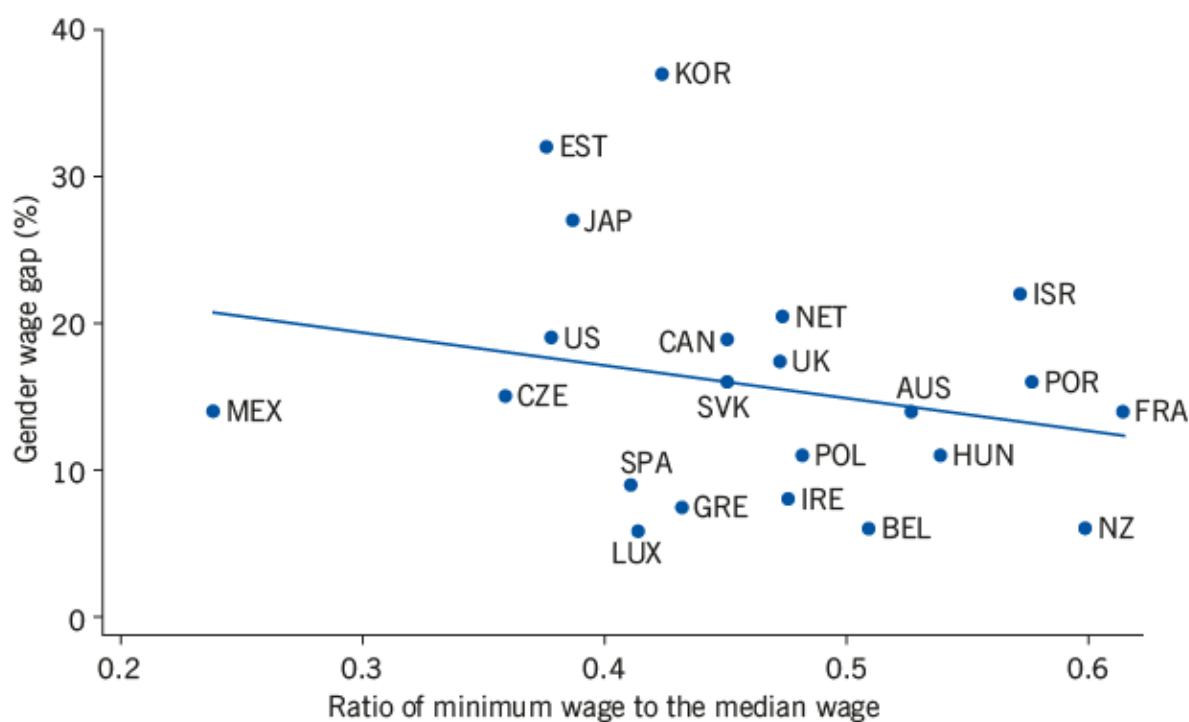


Fig. 4. In 22 paesi OCSE si registra una relazione negativa tra il rapporto tra i salari minimi e medi di un paese e il relativo divario salariale di genere nel 2012. (KAHN, L. M., 2015, *Wage compression and the gender pay gap*. IZA World of Labor).

Una caratteristica comune a molteplici istituzioni sindacali europee è l'agguerrita legislazione di protezione dell'impiego, che mira a rendere più difficoltoso e costoso il processo di licenziamento. Tuttavia, l'adozione di questo genere di politiche può scoraggiare l'assunzione di nuovi lavoratori, dal momento in cui le imprese terranno conto di questi futuri ed eventuali costi. I lavoratori attualmente impiegati potrebbero guadagnare maggiore sicurezza, e allo stesso tempo i nuovi entranti vedere diminuire le possibilità di ottenere un impiego a tempo indeterminato; dal momento in cui le donne sono spesso presenti in quest'ultima categoria in

numero maggiore degli uomini, le leggi a protezione dell'impiego possono contribuire a peggiorare la loro condizione all'interno del mercato del lavoro. In particolare, legislazioni restrittive portano ad un aumento dell'incidenza di impieghi temporanei, essendo in questo caso molto meno costoso il licenziamento dei lavoratori. Questo tipo di occupazioni offrono salari minori rispetto a quelle più stabili, e per natura garantiscono meno tutele.

L'insieme delle istituzioni che agiscono all'interno del mercato del lavoro devono tenere in considerazione gli effetti positivi e negativi che possono portare determinati gradi di intervento, e puntare al loro corretto bilanciamento nell'obiettivo di una progressiva riduzione del divario salariale di genere.

Capitolo 2

Spostiamo ora la nostra analisi su un insieme di fattori che diversi studi hanno rivelato essere determinanti nello spiegare la persistenza del divario salariale di genere, quando gli effetti prodotti dagli interventi su grande scala si sono dimostrati non essere più significativi, o comunque non capaci, da soli, di giustificare le forti differenze che ancora oggi stabilmente caratterizzano il mercato del lavoro. L'analisi di questi elementi ci permette di capire prima le cause – denominate “gender-specific” – che sono state per decenni indagate dagli studiosi alla ricerca di una correlazione tra queste e la disparità di trattamento tra uomini e donne. Poi ci saranno d'aiuto a introdurre la successiva analisi di altre circostanze che, alla luce di nuovi e successivi risultati, hanno contribuito notevolmente ad espandere il campo di ricerca sul tema.

2.1 La partecipazione femminile alla forza lavoro

La partecipazione delle donne alla forza lavoro è aumentata drasticamente, nei cinque decenni successivi alla Seconda Guerra Mondiale, grazie alla crescente presenza nel mercato di donne sposate, negli anni che si rivelarono cruciali per il progresso femminile nella silenziosa lotta al divario di genere.

La figura 5 illustra il progressivo incremento nelle percentuali di partecipazione femminile dal 1947 (31,8%) al 2013 (57,2%): la differenza è stata anche in parte colmata dalla ridotta partecipazione maschile nel corso del periodo considerato; lo stesso andamento seguono invece entrambi gli indicatori negli anni successivi alla Grande Recessione.

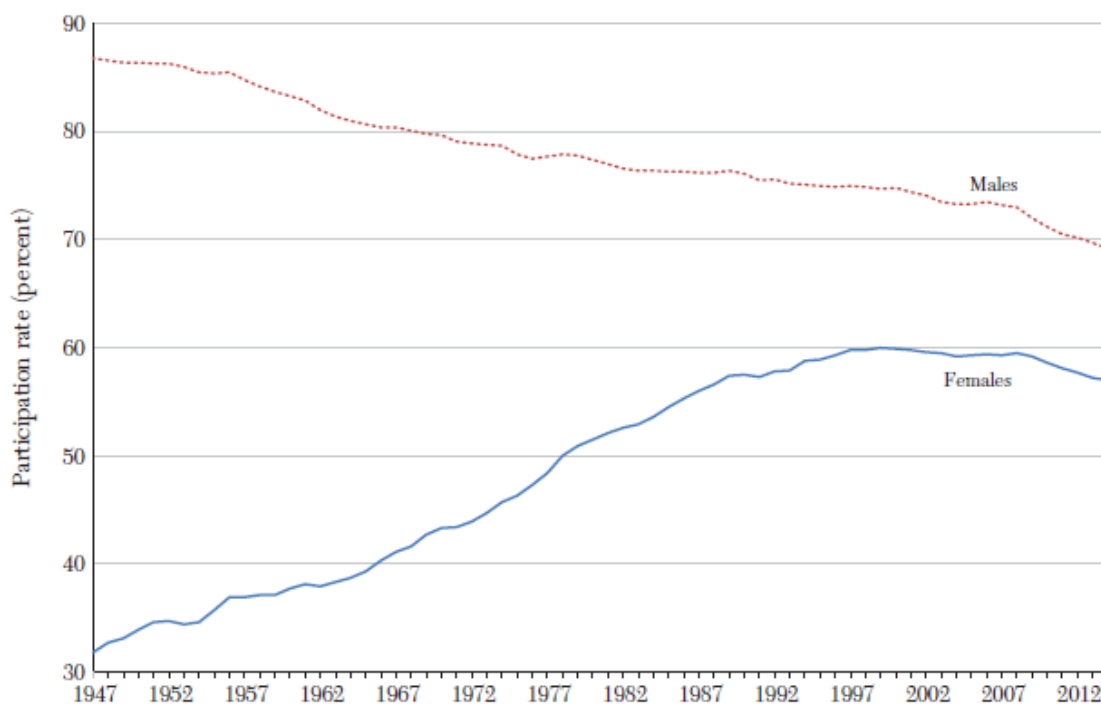


Fig. 5. Andamento del tasso di partecipazione maschile e femminile nella forza lavoro statunitense. (BLAU, F. D., e KAHN, L. M., 2017. *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. Journal of Economic Literature 55.3).

Numerosi studi, che hanno seguito le orme di un'acuta e originale, seppur datata, analisi di Mincer (1962) dei primi incrementi verificatisi nell'immediato dopoguerra, hanno continuato a sostenere che gli incrementi dei salari reali delle donne hanno giocato un ruolo fondamentale nello spiegare l'ascesa delle donne sposate nella partecipazione alla forza lavoro, essendosi dimostrati inoltre molto più consistenti di quelli sperimentati dalla controparte maschile. Infine, gli incrementi nei rendimenti legati alle capacità personali hanno incoraggiato una partecipazione maggiore delle donne più istruite rispetto a quelle con un minor livello di educazione scolastica.

Un numero elevato di altri fattori, diversi da quelli appena elencati, è stato giudicato importante nell'esplicare il suddetto fenomeno: questi includono la maggiore disponibilità di prodotti per il lavoro casalingo e i miglioramenti delle relative tecnologie; lo sviluppo e la diffusione della pillola contraccettiva; l'aumento della domanda per occupazioni in settori in cui le donne erano equamente, se non maggiormente, rappresentate. Ad ogni modo, gli studi focalizzati sulle variabili economiche tradizionali (salari, istruzione, variabili demografiche) e condotti negli anni di più rapido incremento del tasso di partecipazione femminile, conclusero che le variabili misurate non erano sufficienti a spiegare gli aumenti osservati: questo suggerisce un ruolo più o meno importante delle modificazioni delle preferenze individuali e di altri elementi non inclusi nel calcolo.

Per l'appunto, la notevole riduzione dell'elasticità al reddito delle donne osservata dal 1980 al 2000, tale da avvicinarsi a quella maschile, può essere considerata un valido indicatore di come, probabilmente, le donne stiano progressivamente raggiungendo gli uomini nei termini del grado di importanza che questi danno al mercato del lavoro all'interno delle loro vite.

2.2 Il livello di istruzione e i traguardi scolastici

L'area degli studi scolastici ha assistito negli anni a una inversione del divario di genere. Negli Stati Uniti, ad esempio, nel 1971 le donne ricevettero solo il 43% dei diplomi di laurea; dal 1980 in poi, hanno progressivamente raggiunto gli uomini nel livello di istruzione scolastica fino a poi sorpassarli. La stessa situazione si è verificata inoltre nella maggior parte dei paesi industrializzati e in via di sviluppo.

Inoltre, è cambiato il tipo di istruzione ricevuta dalle donne, che si è spostata verso materie scientifiche e programmi orientati alla carriera; rimane tuttavia una forte differenza tra i sessi in relazione alla scelta dei percorsi universitari, anche se la forte segregazione di genere che caratterizzava alcuni di questi nel corso degli anni Sessanta non è oggi ancora così evidente. Le ragioni per cui le donne hanno superato gli uomini nel livello di istruzione raggiunto non sono del tutto comprese, sebbene sembrano tenere in considerazione fattori sia economici che non: da un lato, gli aumenti nei rendimenti dagli investimenti in stadi di istruzione superiori, e allo stesso tempo, la riduzione della segregazione occupazionale prodotta dal maggiore ingresso delle donne in lavori più professionali e redditizi ha dato loro un ulteriore incentivo a dedicare maggiori risorse allo studio.

Mentre le considerazioni appena fatte possono servire a spiegare perché le donne abbiano raggiunto gli uomini nel livello dei traguardi scolastici raggiunti, capire le ragioni del sorpasso può risultare più complicato; diversi studi hanno fornito spiegazioni differenti, che in alcuni casi possono risultare significative: innanzitutto, alcuni sottolineano come l'educazione universitaria non solo produca un aumento del reddito del singolo individuo, ma apporti anche incrementi all'intero reddito familiare, a causa del fenomeno dell'accoppiamento selettivo. Questo tipo di guadagni è solitamente maggiore per le donne, dal momento in cui queste tendono a percepire, ancora nella maggioranza delle coppie, il reddito minore. Inoltre, le donne laureate tendono ad avere tassi di divorzio più bassi e una minore incidenza di nascite fuori dal matrimonio, rendendole meno soggette a rimanere da sole alla guida della famiglia. Dall'altro lato, esistono differenze tra i sessi anche per quanto riguarda il possesso di capacità non cognitive, il che ci suggerisce che le ragazze abbiano minori costi non monetari nell'investire nell'istruzione rispetto ai ragazzi. Tutto ciò è supportato da diversi fattori: il maggiore

rendimento scolastico femminile, così come il tempo dedicato da queste allo studio; la più alta frequenza, per gli uomini, a essere coinvolti in problemi disciplinari e la loro superiore predisposizione ad avere disturbi da deficit di attenzione o iperattività. L'insieme di questi elementi assicura alle donne maggiori benefici legati all'istruzione.

Riguardo le differenze di genere nelle capacità cognitive invece, la maggiore abilità e preparazione matematica degli uomini rispetto alle donne ha destato particolare attenzione come possibile causa di disparità di salari e condizioni occupazionali. Il vantaggio maschile in questione è stato citato come fonte della scarsa rappresentazione delle donne nelle carriere scolastiche STEM. Le ulteriori complicazioni del tema avranno modo di essere approfondite in seguito.

2.3 L'esperienza lavorativa

Le differenze di genere riguardo l'esperienza e la durata dei legami lavorativi sono considerate da sempre un argomento importante per la comprensione del divario salariale. Nella visione della più tradizionale divisione del lavoro all'interno del nucleo familiare, le donne erano le più soggette ad intraprendere carriere lavorative intermittenti e lavorare per un numero di ore inferiore a quello degli uomini, a causa delle responsabilità loro attribuite all'interno della famiglia. Avevano di conseguenza minori incentivi nell'investire in percorsi formativi, e la loro ridotta esperienza lavorativa ha causato una diminuzione dei loro salari relativi. Le donne, inoltre, tendono a scegliere occupazioni in cui gli investimenti nel capitale umano hanno importanza secondaria e il deprezzamento di abilità e capacità lavorative che si verifica nei periodi trascorsi fuori dalla forza lavoro è minimizzato. In particolare, eviteranno tendenzialmente i lavori richiedenti elevati investimenti nell'acquisizione di abilità specifiche alla singola impresa o settore, dal momento in cui i relativi rendimenti sono percepibili soltanto finché si è assunti per quel particolare impiego. Dal punto di vista delle imprese, data l'incertezza riguardo la produttività e l'affidabilità del singolo lavoratore, queste potrebbero porre in atto discriminazioni nei confronti delle donne, o comunque di altre minoranze, nel corso dei processi di assunzione.

Diversi studi hanno dimostrato come la riduzione delle differenze di genere riguardo l'esperienza lavorativa accumulata abbia causato, in maniera tutt'altro che trascurabile, il consistente declino del divario salariale di genere che abbiamo potuto osservare negli ultimi anni. Nello specifico, si ritiene che la suddetta diminuzione abbia potuto spiegare dal 18 al 31 per cento della parallela convergenza degli stipendi di uomini e donne nel periodo 1980-2010. I risultati degli studi sul tema dell'esperienza hanno prodotto, nel tempo, risultati contrastanti: ad esempio, uno studio di Spivey (2005), dimostra come l'accumulo d'esperienza possa spiegare

solo una porzione trascurabile del divario salariale di genere tra i lavoratori osservato dagli anni Ottanta al 2000; tuttavia, la sorgente di dati utilizzati nella ricerca ci porta a considerare questi risultati come applicabili solamente al mercato del lavoro nel suo complesso. Infatti, studi più recenti e specifici hanno di seguito evidenziato la particolare importanza dell'esperienza, delle interruzioni, e delle ore trascorse in particolari occupazioni, incluse professioni economiche e giuridiche, dove la carriera lavorativa sembra avere particolare importanza nella determinazione del divario salariale di genere. A riguardo, di particolare interesse sono i risultati di uno studio piuttosto recente, di Noonan, Corcoran e Courant (2005), che si è proposto di analizzare due gruppi di laureati in legge dell'università del Michigan, quindici anni dopo il conseguimento del titolo. Gli esiti si sono dimostrati piuttosto simili in entrambi i gruppi, dove, sebbene all'inizio della loro carriera il divario salariale tra donne e uomini era relativamente basso, quindici anni dopo questi ultimi guadagnavano il 50% in più rispetto alla controparte femminile. Una parte considerevole di questa differenza rifletteva le scelte di vita attuate dai lavoratori, inclusa la maggiore propensione delle donne a lavorare di meno rispetto agli uomini per cause, ad esempio, legate alla conduzione familiare o alla cura dei neonati.

Particolare attenzione ha destato anche l'incidenza del lavoro part-time tra i diversi sessi: nel 2013, negli USA, il 25,6% delle donne era impiegato con contratti di lavoro a tempo ridotto (meno di trentacinque ore settimanali), contro solamente il 13% degli uomini. Spesso, i lavoratori scelgono questo tipo di occupazioni per ragioni non economiche, come ad esempio il tempo disponibile da dedicare al lavoro: per questa ragione, la discriminazione a cui le donne sono maggiormente soggette può influenzare la divisione familiare del lavoro, portandole volontariamente a scegliere impieghi part-time allo scopo di avere più tempo da dedicare agli impegni personali e familiari. Sicuramente, questo fenomeno influisce in maniera negativa sulla carriera lavorativa individuale e contribuisce ad accentuare le differenze tra i lavoratori di sesso diverso, privilegiando gli impieghi a tempo pieno.

2.4 L'impatto della maternità e della divisione di genere del lavoro

I ruoli di genere tradizionali, e la maggiore responsabilità attribuita alle donne per incarichi non lavorativi, meritano una particolare attenzione per comprendere le cause che pregiudicano e influenzano l'ottenimento di risultati significativi all'interno del mercato del lavoro.

Un numero consistente di studi empirici mette in luce una relazione negativa tra i salari femminili e il carico familiare, indicandola con il nome di "penalizzazione salariale per maternità"; inoltre, numerose ragioni fanno credere che esista una vera e propria relazione causale tra i fenomeni, a prescindere dall'impatto degli elementi citati nel paragrafo precedente.

La nascita di un figlio, ad esempio, può costringere una donna a rompere i legami con la propria attuale occupazione, portandola a ritirarsi completamente dal mercato, oppure a cercare un impiego che le permetta di dedicarsi maggiormente agli impegni extra-lavorativi. Per di più, la maternità può ridurre la produttività femminile ed essere causa di un insieme di effetti negativi di difficile quantificazione: ad esempio, il minore impegno profuso nell'ambiente lavorativo, i maggiori vincoli auto-imposti agli orari e alle trasferte, e la riluttanza ad essere promosse a ruoli più esigenti.

Uno studio interessante, di Correll, Benard e Paik (2007) si propone invece di analizzare il grado di discriminazione sociale al quale le madri sono spesso soggette nei processi di assunzione. Gli autori hanno innanzitutto condotto un esperimento in laboratorio in cui hanno chiesto a un gruppo di studenti esaminatori di valutare le posizioni lavorative di diversi soggetti, aventi tutti le stesse qualifiche, ma diverse situazioni familiari. Il risultato del test ha messo in luce una forte discriminazione nei confronti delle madri, che sono state percepite come meno competenti e affidabili, e di conseguenza sono stati proposti per loro salari di partenza più bassi rispetto alla controparte maschile: i padri, infatti, non sono stati in alcun modo penalizzati dai valutatori che hanno invece percepito in questi ultimi maggiore dedizione e sicurezza. L'esperimento è stato poi replicato sul campo, portando a risultati pressoché simili.

Un altro fattore importante su cui si sono focalizzate numerose ricerche sul tema è l'ubicazione del nucleo familiare: dal momento in cui le esigenze della carriera lavorativa del marito spesso determinano la sistemazione nello stesso luogo dell'intera famiglia, la moglie potrebbe risentirne in termini economici, trovandosi ad esempio costretta a trasferirsi e dunque ad abbandonare un'occupazione per la quale aveva dovuto sviluppare conoscenze specifiche e non replicabili o, al contrario, a non poter accettare impieghi stimolanti perché richiederebbero il trasferimento di tutti i componenti della famiglia. Nonostante sia economicamente razionale porre maggiore enfasi sulla carriera retributiva del coniuge che guadagna in misura maggiore, e studi recenti (Cooke et al., 2009) dimostrino che la perdita retributiva subita dalle donne sia più che compensata dall'incremento reddituale dell'intero nucleo, non è assolutamente trascurabile come, proprio nella nostra discussione, questo fenomeno arrechi un grave pregiudizio alla figura delle madri all'interno della famiglia.

2.5 La segregazione occupazionale basata sul genere

Mentre la quota del divario salariale di genere causata dai fattori relativi al capitale umano, come l'istruzione e l'esperienza, è diminuita notevolmente, quella originata da elementi

quali le occupazioni e i settori di impiego è incrementata dal 27% del divario del 1980 fino al 49% del decisamente ridotto differenziale del 2010.

Le differenze di genere negli impieghi sono state e continuano ad essere ampie, sebbene si siano significativamente ridotte a partire dal 1970, quando le donne erano considerevolmente più rappresentate degli uomini in occupazioni amministrative e relative ai servizi, e nettamente predominanti, ad esempio, nelle professioni di insegnante ed infermiera. Questi ultimi, invece, ricoprivano più spesso ruoli manageriali o di manodopera, ed erano maggiormente concentrati in settori a predominanza maschile come quello giuridico, ingegneristico o di medicina. Da allora, le donne hanno aumentato significativamente la loro presenza in queste posizioni lavorative, riequilibrando la composizione degli organici aziendali, in particolar modo nelle professioni manageriali e d'ufficio.

Un recente studio di Blau, Brummund e Liu (2013), fornisce delle stime, basate su dati dello United States Census Bureau, dell'indice di segregazione di Duncan per diverse categorie occupazionali, che identifica la percentuale di donne, o uomini, che dovrebbero cambiare lavoro perché la distribuzione occupazionale tra loro fosse equa, con un valore di 0 a simboleggiare la perfetta integrazione di genere nella forza lavoro, e un valore 100 ad indicare la totale segregazione. I risultati dimostrano che il tasso è diminuito notevolmente, dal 64,5% al 51% negli anni dal 1970 al 2009, sebbene ad un ritmo decrescente: infatti, vi è una netta differenza tra il calo di 6,1 punti percentuali sperimentato negli anni Settanta, rispetto alla contenuta riduzione dell'1,1% registrata negli anni Duemila. È stata inoltre evidenziata una maggiore riduzione nel livello di segregazione che interessa le donne maggiormente istruite, che hanno avuto sempre più accesso a ruoli manageriali e professionali, mentre sono stati più contenuti i risultati ottenuti da donne con un livello di istruzione inferiore.

Il tasso stimato nel 2009 indica, tuttavia, che le differenze occupazionali tra uomini e donne rimangono tuttora sostanziali: numerose ricerche evidenziano, ad esempio, che le occupazioni caratterizzate da una forte presenza femminile tendono a pagare meno di quelle con un rapporto più equo tra i generi, a parità o con caratteristiche misurabili simili.

Infine, non solo donne e uomini tendono ad avere occupazioni diverse, ma spesso sono assunti in livelli diversi all'interno della gerarchia delle singole occupazioni. Ad esempio, dati recenti relativi alle imprese comprese nell'indice Fortune 500 dimostrano che, sebbene le donne rappresentino circa la metà dei manager, queste ricoprono solo il 3,8% dei ruoli di amministratore delegato e detengono solo il 16,6% dei posti nei consigli di amministrazione. Allo stesso modo, anche nel mondo accademico la percentuale femminile diminuisce, se consideriamo, in ordine crescente, le diverse cariche di ricercatore universitario (61%), professore associato (50%) e professore ordinario (28%; Blau, Ferber e Winkler, 2014).

In tutti questi casi è comunque difficile determinare se la scarsità delle donne ai vertici è dovuta semplicemente al fatto che sono relativamente le “nuove arrivate”, e che sia quindi richiesto del tempo per avanzare all’interno della gerarchia, o se esistono dei veri e propri ostacoli ai loro progressi. Infatti, la loro minore rappresentazione ai livelli più alti potrebbe essere dovuta a fenomeni di discriminazione, o comunque riflettere le maggiori responsabilità che derivano dagli incarichi familiari, che tendono a ridurre la loro produttività e l’interesse in determinate occupazioni.

Capitolo 3

In anni recenti, gli economisti che si propongono di studiare e analizzare le dinamiche del mercato del lavoro hanno cominciato a nutrire un interesse sempre maggiore nei confronti degli effetti delle capacità non cognitive, tra le quali, ad esempio, gli attributi psicologici, le preferenze individuali e le personalità, che influenzano i comportamenti degli agenti all'interno del mercato stesso. La persistenza del divario salariale di genere, e la sopravvenuta incapacità delle variabili economiche tradizionali di fornire argomentazioni adeguate a proposito, ha guidato gli studiosi oltre i confini dei più generali modelli economici, alla ricerca di spiegazioni alternative: un numero sempre maggiore di studi sul tema ha evidenziato, infatti, notevoli differenze tra donne e uomini riguardo, ad esempio, alla loro propensione al rischio o alla competitività, tali da essere proposte come vere e proprie cause del divario salariale di genere e di altri fenomeni di discriminazione sociale come la ridotta presenza femminile in occupazioni di alto livello.

Ad ogni modo, è doveroso sottolineare come non sempre queste differenze favoriscano solamente gli uomini: infatti, alcune ricerche dimostrano che le donne possiedono migliori capacità interpersonali rispetto alla loro controparte, rendendole più agevolate in determinate occupazioni. Inoltre, la maggiore propensione al rischio e alla competizione, caratteristica del genere maschile, può essere considerata un vantaggio in determinate situazioni, ma l'opposto in altri contesti.

Infine, la maggior parte dei risultati della ricerca proviene da esperimenti condotti in laboratorio, e sussistono quindi dei dubbi a proposito della loro applicabilità nel mondo reale. Nondimeno, è generalmente difficile determinare concretamente l'influenza di questi fattori sul divario salariale di genere, in termini strettamente quantitativi.

Sebbene l'insieme di questi studi non ci permetta di comprendere in maniera definitiva il fenomeno delle differenze di genere, è sicuramente utile tenere in considerazione ed esaminare le suddette diversità, al fine di poterne capire l'impatto sostanziale, e suggerire, data la malleabilità di queste ultime, possibili soluzioni che potrebbero portare ad un loro, augurabile, assottigliamento.

3.1 La competizione

Diversi esperimenti condotti in laboratorio testimoniano che, in media, gli uomini sono più inclini alla competizione rispetto alle donne. Ad esempio, in uno studio molto influente di Niederle e Vesterlund (2007), viene innanzitutto assegnato ai partecipanti un problema che consiste nel calcolare la somma di cinque numeri a due cifre selezionati casualmente: i risultati dimostrano che mediamente non sussistono differenze di performance tra i generi. Quando, tuttavia, viene chiesto loro di scegliere, per gli stadi successivi dell'esperimento, tra uno schema di compensazione non competitivo (che remunera in base al numero di problemi risolti correttamente) e uno competitivo (costituito da un torneo dove solamente il soggetto che ottiene il punteggio migliore all'interno di un gruppo di quattro viene ricompensato), le differenze tra i sessi emergono notevolmente, con una percentuale di uomini (73%) che scelgono di partecipare al torneo che supera ampiamente quella femminile corrispondente (35%). Interessante è, inoltre, notare che, mentre le donne più preparate subiscono perdite finanziarie dal momento in cui scelgono di non competere, gli uomini meno abili competono in misura eccessiva dal punto di vista di massimizzazione dei payoff.

Uno studio più recente di Buser, Niederle e Oosterbeek (2014), suggerisce che questo tipo di differenze attitudinali osservate in laboratorio si traducono in diverse scelte di percorsi di crescita professionale. L'esperimento si propone di raccogliere informazioni riguardo il livello di competitività di alunni di istituti di istruzione superiore olandesi, attraverso test svolti in classe e successivamente di tenere traccia delle scelte dei percorsi educativi successivi selezionati dagli studenti. Mentre ragazze e ragazzi dimostrano livelli di preparazione scolastica molto simili, i maschi si manifestano sostanzialmente più inclini a scegliere i profili di studio più prestigiosi: gli autori stimano che il 23% di questa differenza è attribuibile alla diversa propensione alla competizione tra i sessi.

Un'altra prova a sostegno dell'argomento deriva da una ricerca sul campo condotta in larga scala da Flory, Leibbrandt e List (2015), i quali propongono, in maniera del tutto casuale, annunci di lavoro caratterizzati da differenti schemi di compensazione a un gruppo di soggetti alla ricerca di un'occupazione. I risultati si dimostrano coerenti con gli esperimenti condotti in laboratorio: infatti, più la compensazione offerta è correlata alla performance individuale più il bacino dei candidati risulta essere composto da soggetti di sesso maschile. Dall'altro lato, quando lo schema di compensazione è legato alla performance di gruppo, questa differenza quasi scompare.

In conclusione, le differenze attitudinali di genere nei confronti della competizione possono rappresentare uno svantaggio potenziale per le donne nel mercato del lavoro, causando

una riduzione dei loro salari relativi e portandole ad evitare di scegliere occupazioni caratterizzate da un elevato livello competitivo, sebbene maggiormente remunerative.

3.2 L'avversione al rischio

In un articolo relativamente recente, in cui Croson e Gneezy (2009) si propongono di riassumere un sostanzioso numero di studi, mirati ad analizzare i diversi gradi di avversione al rischio che differenziano uomini e donne, emerge che mediamente queste ultime sono meno inclini, rispetto alla loro controparte, a mettersi in gioco in situazioni di elevata incertezza. A parità di condizioni, gli impieghi caratterizzati da remunerazioni variabili offrono solitamente una compensazione in termini reddituali al fine di indurre i lavoratori ad accettare di sottoporsi a livelli di rischio elevati: dal momento in cui le donne sono meno orientate a scegliere questo tipo di occupazioni, la loro maggiore avversione al rischio può contribuire a una notevole diminuzione dei loro salari. Gli stessi autori, successivamente, notano che, mentre le donne risultano essere maggiormente avverse all'incertezza se consideriamo gruppi di soggetti estratti dalla popolazione in termini generali, o da contesti universitari, la stessa tendenza non si rileva nel momento in cui i soggetti oggetto dello studio sono professionisti o ricoprono ruoli manageriali: uno studio a riguardo sottolinea appunto come i fondi di investimento gestiti da uomini e donne non differiscano in maniera significativa in termini di propensione al rischio e rendimento. Attitudini simili sono state riscontrate in contesti imprenditoriali.

L'insieme di questi risultati suggerisce che, mentre la relativa avversione al rischio che caratterizza il genere femminile ci aiuta a spiegare i differenziali salariali dovuti dalle scelte occupazionali, questo particolare fattore non può tuttavia giustificare le differenze reddituali a parità di impiego.

Infine, dal momento in cui, seppure non con assoluta certezza, è plausibile che le suddette differenze attitudinali siano in parte influenzate dai processi educativi e di istruzione, è sicuro che l'ambiente circostante giochi un ruolo fondamentale nel plasmarle.

3.3 La negoziazione

Diversi ricercatori hanno evidenziato in brillanti studi (Bertrand 2011; Croson e Gneezy 2009) come in media le donne siano meno propense, rispetto agli uomini, a negoziare i loro salari, aumenti e promozioni. Le differenze di genere osservate riflettono in maniera attendibile diversi fattori sociali, tra i quali il sentimento femminile a considerarsi prepotenti e invadenti nel momento in cui esse si trovano nella posizione di dover entrare in conflitto con altri soggetti

al fine di perseguire i propri scopi personali. Inoltre, hanno ragione di credere che un atteggiamento votato alla negoziazione possa suscitare reazioni negative in altre persone. Ad esempio, in una serie di esperimenti condotti in laboratorio, Bowles, Babcock e Lai (2007) hanno chiesto ai partecipanti di valutare dei manager sulla base di una intervista lavorativa: i risultati hanno dimostrato come i partecipanti erano meno inclini a selezionare manager donne che negoziavano per compensi maggiori, quando lo stesso comportamento aveva un effetto molto minore se messo in pratica da soggetti di sesso maschile.

Di notevole interesse sono gli esiti di un esperimento condotto sul campo da Leibbrandt e List (2015), che non solo confermano le differenze di genere nella predisposizione a negoziare, ma suggeriscono come queste diversità possono essere sensibili agli indizi forniti: esaminando le reazioni di soggetti candidatisi in annunci di lavoro, hanno scoperto come gli uomini siano più inclini a negoziare rispetto alle donne quando non vi è alcun riferimento alla negoziabilità dei salari; invece, questa differenza scompare (o addirittura si ribalta) quando la possibilità di trattativa viene esplicitata.

Mentre risulta astrattamente possibile poter apportare miglioramenti alle capacità di negoziazione femminili, è importante tenere in considerazione che esistono severe limitazioni ai traguardi che possono essere raggiunti facendo ciò: i risultati di ogni trattativa sono influenzati dalle alternative a disposizione dell'individuo. Dal momento in cui le donne si interfacciano quotidianamente con fenomeni di discriminazione all'interno del mercato del lavoro, con particolare riguardo al divario salariale di genere, i migliori esiti auspicabili dalla negoziazione saranno sempre minori di quelli raggiungibili dalla loro controparte.

3.4 L'identità di genere, usi e costumi

Uno studio recente di Bertrand, Kamenica e Pan (2015) si focalizza sull'impatto che l'adesione ai tradizionali ruoli di genere ha sui diversi comportamenti e attitudini di uomini e donne, con particolare riguardo agli effetti che questi hanno all'interno del mercato del lavoro. Per ruoli di genere intendiamo l'insieme delle norme e delle credenze che socialmente e culturalmente vengono associate al maschile e al femminile, ovvero l'insieme degli stereotipi che ogni contesto socioculturale riconosce come propri di un dato genere.

Gli autori forniscono determinate prove che testimoniano come la visione che la moglie non dovrebbe guadagnare più del marito abbia un impatto su numerose situazioni reali: ad esempio, analizzando i mercati matrimoniali, evidenziano come al crescere della probabilità che una donna guadagni più di uomo (entrambi selezionati in maniera del tutto casuale), il tasso di unioni coniugali diminuisca. Allo stesso modo, all'interno delle coppie in cui è il reddito

della donna ed essere più elevato, la soddisfazione coniugale è minore, mentre la probabilità di assistere al loro divorzio aumenta.

Di notevole interesse, inoltre, è notare come, pur considerando la relazione inversa che sussiste tra il livello dei salari e l'ammontare di impieghi casalinghi, il differenziale di tempo dedicato al lavoro non retribuito da uomini e donne aumenta considerevolmente nel momento in cui queste ultime percepiscono i salari maggiori. Il risultato in questione è sorprendente, dal momento in cui, generalmente, donne che percepiscono salari elevati non sono solite ad attribuire particolare valore alle occupazioni di carattere familiare. Una possibile spiegazione di questo fenomeno risiede nel fatto che le mogli considerate trovino nel lavoro casalingo un adeguato espediente per compensare la violazione dei ruoli di genere che attuano. Come abbiamo evidenziato in precedenza, il maggior tempo dedicato a questo tipo di ruolo compromette in maniera negativa il salario da esse percepito.

Questi risultati suggeriscono che una maggiore attenzione da parte degli economisti a questo tema non trascurabile, potrebbe aiutare a comprendere meglio gli effetti che produce sul divario salariale di genere e sulla più generale discriminazione sociale. Sembrerebbe, ad ogni modo, che la portata di questo fenomeno stia seguendo un andamento decrescente: innanzitutto, la quota di coppie sposate in cui la moglie guadagna più del marito è incrementata negli ultimi anni, grazie alla crescente partecipazione femminile alla forza lavoro e all'aumento dei traguardi scolastici da loro raggiunti. Inoltre, sembra che la mentalità maschile stia diventando progressivamente più aperta e tollerante riguardo questo fenomeno sociale: un'indagine attitudinale del 2013 dimostra che solo il 28% degli uomini sia d'accordo sul fatto che sia generalmente auspicabile per un matrimonio che sia il marito a guadagnare più della moglie, paragonato al 40% del 1997. Il tasso diminuisce ulteriormente (18%) se consideriamo l'opinione degli studenti laureati (Wang, Parker e Taylor 2013).

Il progresso, in termini sociali, che interessa questo particolare argomento, ci fa credere che le coppie sposate stiano lavorando positivamente al fine di ampliare la larghezza delle loro vedute, e che, se da un lato siano i ruoli di genere, le regole e le attitudini ad influenzare i comportamenti umani, accada, allo stesso modo, anche il contrario.

Capitolo 4

Dopo aver ampiamente esaminato, in termini di trattamento e risultati, le cause che stanno alla base delle differenze di genere all'interno dell'odierno mercato del lavoro, e aver elencato gli effetti negativi che queste portano nell'economia globale, sia in termini economici che sociali, è doveroso riservare una parte della nostra analisi a un tema che, sebbene non abbia ricevuto meritata attenzione da parte degli studiosi, per alcuni di essi potrebbe rappresentare, tra le tante, la più valida delle soluzioni all'insieme dei problemi che abbiamo finora affrontato. Parliamo, infatti, dell'efficacia socio-economica che un numero sempre crescente di studi attribuisce ai modelli di ruolo, allo scopo di attenuare le forti differenze che interessano donne e uomini, in una prospettiva della loro futura (e in maniera augurabile, più prossima possibile) eliminazione, al fine di poter trarre beneficio dalla ricercata parità di trattamento tra i generi, e dei conseguenti effetti positivi che questa, senza alcun dubbio, addurrebbe all'economia nel suo complesso, senza discriminazione alcuna.

I modelli di ruolo sono considerati un ottimo modo di motivare gli individui al fine di incentivarli ad attuare comportamenti innovativi ed ispirarli a porsi risultati ambiziosi. In termini occupazionali e di istruzione questo è particolarmente vero se consideriamo i membri di gruppi sociali stigmatizzati e sottorappresentati. L'utilità di questi è stata esaminata in un ampio numero di contesti sociali e la letteratura esistente ci fornisce importanti delucidazioni a proposito dei vari fattori che possono impattare sulla loro efficacia, come il grado di somiglianza che sussiste tra il modello di ruolo e l'aspirante al ruolo stesso, o il livello di attribuzione dei successi raggiunti da quest'ultimo nei confronti dei soggetti da cui traggono ispirazione. Ad ogni modo, la ricerca sul tema soffre di importanti limitazioni: innanzitutto, è frammentata e manca un definitivo consenso a proposito di ciò che i modelli di ruolo sono e possono concretamente fare. Inoltre, non si dispone di un'integrata struttura teorica dove situare, incorporare e capire questi risultati. Infine, come i modelli di ruolo operino in termini concreti, non è ancora del tutto chiaro.

Un importante e recente studio sul tema, intitolato "The Motivational Theory of Role Modelling" (Morgenroth, Ryan e Peters 2015), si pone l'obiettivo di riassumere, sintetizzare e integrare la letteratura esistente a proposito dei modelli di ruolo. Gli autori ci tengono a precisare come la ricerca, sebbene abbia portato ad utili ed interessanti scoperte riguardo al fenomeno, non si sia mai focalizzata su quei soggetti che, ad un determinato ruolo, aspirano: e

brillantemente sostengono, che esattamente come i leader non potrebbero esistere senza i loro seguaci, allo stesso modo i modelli di ruolo non sussistono senza i relativi aspiranti. In questa visione, questi ultimi sono coloro che sia creano che beneficiano dai modelli di ruolo, e includere quindi i loro stessi attributi e processi psicologici è un fattore chiave nella comprensione del fenomeno più generale. La figura seguente ci permette di comprendere meglio il processo sottostante alla questione dei modelli di ruolo, evidenziando come questo abbia natura ciclica, dal momento in cui l'esposizione ai modelli produce cambiamenti nelle aspettative, nei valori e nei traguardi, e lo stesso si può dire degli attributi degli aspiranti, che influenzano la percezione e l'azione dei modelli di ruolo stessi.

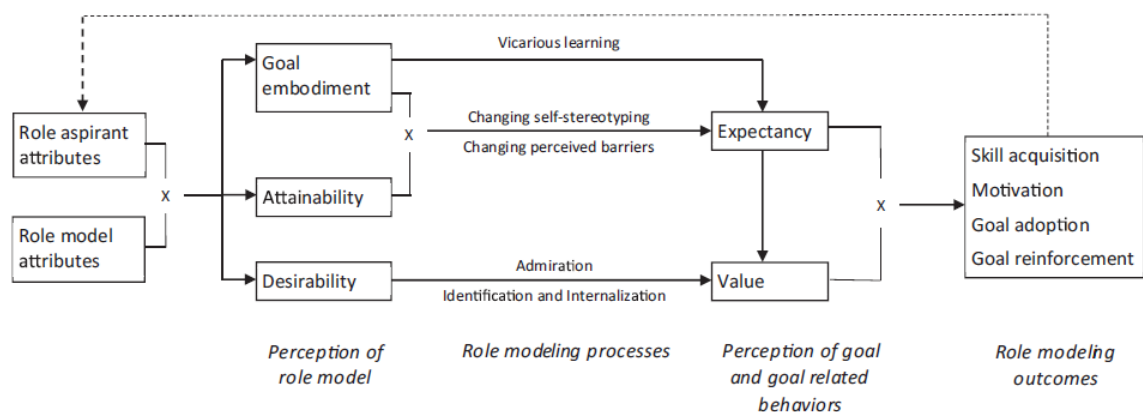


Fig. 6. Illustrazione della teoria motivazionale dei modelli di ruolo. (MORGENROTH, T., RYAN, M. K., e PETERS, K., 23/11/2015. *The Motivational Theory of Role Modeling: How Role Models Influence Role Aspirants' Goals*. Review of General Psychology).

Nonostante il termine “modello di ruolo” sia ampiamente utilizzato al giorno d’oggi, la sua origine è piuttosto recente, e risale infatti a uno studio di Merton (1957), che coniò il termine per fare riferimento a quei soggetti che ricoprivano specifici ruoli e che rappresentavano validi esempi di comportamento all’interno degli stessi. Da allora, sono emerse in letteratura diverse accezioni del termine, che in certi casi differiscono sia dalla definizione originale data da Merton, che tra loro stesse. Ad ogni modo, gli autori individuano tre ricorrenti e interrelati temi che predominano tra le definizioni, ad oggi esistenti, del concetto di modello di ruolo: (a) dimostrano come mettere in pratica capacità e conoscenze, e come raggiungere un risultato – sono ovvero dei modelli comportamentali (goal embodiment); (b) danno prova di come qualsiasi obiettivo sia accessibile – agiscono quindi come rappresentazione di ciò che è possibile (attainability); (c) rendono una meta desiderabile – rappresentano quindi delle ispirazioni (desirability).

Contestualizzando il fenomeno dei modelli di ruolo all’interno del tema delle differenze di genere, troviamo diversi studi che si pongono l’obiettivo di dimostrare una adeguata

correlazione tra i due concetti: ad esempio, è stato messo in evidenza, in più di un'occasione, come le ragazze non abbiano la tendenza ad avere risultati peggiori, rispetto ai ragazzi, nelle aree a predominanza maschile come le STEM; tuttavia, le prime sembrano dimostrare un minore interesse nei confronti di questi percorsi di studio, e la loro conseguente sottorappresentazione può quindi essere attribuita a fattori motivazionali piuttosto che di rendimento. Si tratta di ciò che individua Lockwood (2006), in uno studio nel quale attraverso due esperimenti si propone di esaminare l'impatto che un modello di ruolo femminile ha sulla scelta del percorso di studi universitari di un gruppo selezionato di donne. I risultati, in linea con ciò che abbiamo appena esposto, dimostrano che queste ultime si ritengono maggiormente ispirate da modelli appartenenti al proprio stesso genere, dal momento in cui vedono concretizzarsi la possibilità di superare i numerosi ostacoli di genere che quotidianamente si trovano ad affrontare nei propri luoghi di lavoro, al fine di raggiungere il successo in termini occupazionali.

Un altro esempio consistente, evidenziato in un contesto totalmente differente, deriva da una ricerca condotta da Beaman, Duflo, Pande e Topalova (2012). Gli autori, attraverso un esperimento condotto in India, dimostrano come la leadership femminile influenzi le aspirazioni e le conquiste scolastiche delle ragazze adolescenti: una legge risalente al 1993, infatti, fu emanata allo scopo di riservare alle donne incarichi direzionali in consigli cittadini scelti casualmente. Attraverso un'indagine riguardante 8.453 adolescenti di età compresa tra gli undici e i quindici anni, e i loro rispettivi genitori, emerge che, in confronto alle città non interessate dal provvedimento sopracitato, il divario di genere nelle aspirazioni individuali è diminuito del 25% nei genitori, e del 32% nei figli, nei comuni in cui era stata introdotta la quota rosa.

Gli studi sopracitati costituiscono parte integrante di un nucleo tuttora crescente di ricerche che si focalizzano sul tema dei modelli di ruolo, nonostante, come già abbiamo precisato, si tratti di un argomento di difficile comprensione, e i cui effetti positivi si dimostrino di difficile quantificazione. Ciò che è certo è che il fenomeno meriti una dovuta e particolare attenzione da parte degli studiosi, al fine, e con l'auspicio, di riuscire a comprendere definitivamente le cause, e poter quindi occuparsi delle soluzioni, della considerevole problematica che rappresenta, nella nostra società odierna, il divario tra donne e uomini.

Conclusione

Abbiamo avuto modo di analizzare e approfondire, da diverse prospettive, i motivi e le spiegazioni che stanno alla base delle disparità di genere che hanno caratterizzato, e ancora oggi delineano, il mercato del lavoro globale degli ultimi decenni. Il divario salariale di genere ne rappresenta, sicuramente, la più grande espressione. I danni causati dal fenomeno, seppure talvolta non direttamente visibili e apprezzabili, interessano la popolazione mondiale nel suo complesso: a partire dai soggetti direttamente interessati, le donne, che, ad esempio, avendo a disposizione nel corso della loro carriera lavorativa una quantità inferiore di denaro rispetto agli uomini, da risparmiare e investire, sono esposte ad un maggior rischio di povertà ed esclusione in età avanzata; fino ad arrivare alle imprese, che nel corso del processo di selezione dei loro collaboratori rischiano di escludere i soggetti maggiormente produttivi per motivi legati alla discriminazione sociale, di cui il genere femminile soffre in misura superiore, a prescindere dalle capacità e conoscenze da loro possedute.

In un momento in cui, in tutto il mondo, l'importanza dell'eliminazione delle differenze e delle disparità sociali di ogni tipo è un argomento di grande rilevanza, credo, personalmente, che una particolare e maggiore attenzione alle donne sia assolutamente necessaria. A loro che, giorno dopo giorno, sono sempre in prima linea nella cura della vita umana, in ogni suo aspetto.

Bibliografia

- BEAMAN, L., DUFLO, E., PANDE, R., TOPALOVA, P., 2012. *Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India*. Science.
- BERTRAND, M., 2011. New Perspectives on Gender. In: Handbook of Labor Economics, Volume 4B, edited by Orley Ashenfelter e David Card, 1543–90. Amsterdam and Boston: Elsevier, North-Holland.
- BERTRAND, M., KAMENICA, E., e PAN, J., 2015. *Gender Identity and Relative Income within Households*. Quarterly Journal of Economics 130 (2): 571–614.
- BLAU, F. D., BRUMMUND, P., e LIU, A. Y., 2013a. *Erratum to: Trends in Occupational Segregation By Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System*. Demography 50 (2): 493–94.
- BLAU, F. D., FERBER, M. A., e WINKLER, A. E., 2014. *The Economics of Women, Men, and Work*, Settima edizione. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- BOWLES, H. R., BABCOCK, L., e LAI, L., 2007. *Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask*. Organizational Behavior and Human Decision Processes 103 (1): 84–103.
- BUSER, T., NIEDERLE, M., e OOSTERBEEK, H., 2014. *Gender, Competitiveness and Career Choices*. Quarterly Journal of Economics 129 (3): 1409–47.
- CORRELL, S. J., BENARD, S., e PAIK, I., 2007. *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?* American Journal of Sociology 112 (5): 1297–338.
- CROSON, R., e GNEEZY, U., 2009. *Gender Differences in Preferences*. Journal of Economic Literature 47 (2).
- FLORY, J. A., LEIBBRANDT, A., e LIST, J. A., 2015. *Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions*. Review of Economic Studies 82 (1): 122–55.
- JUHN, C., MURPHY, K. M., e PIERCE, B., 1991. *Accounting for the slowdown in black-white wage convergence*. In: KOSTERS, M. (ed.). Workers and Their Wages. Washington, DC: AEI Press.
- LEIBBRANDT, A., e LIST, J. A., 2015. *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment*. Management Science 61 (9): 2016–24.
- LOCKWOOD, P., 2006. *Someone like me can be successful: Do college students need same-gender role models?* Psychology of Women Quarterly, 30.
- MERTON, R. K., 1957. *Social theory and social structure*. New York, NY: Free Press.

- MINCER, J., 1962. *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply*. In: *Aspects of Labor Economics*, edited by H. Gregg Lewis, 63–97. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- MORGENROTH, T., RYAN, M. K., e PETERS, K., 23/11/2015. *The Motivational Theory of Role Modeling: How Role Models Influence Role Aspirants' Goals*. *Review of General Psychology*.
- NIEDERLE, M., e VESTERLUND, L., 2007. *Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?* *Quarterly Journal of Economics* 122 (3): 1067–101.
- NOONAN, M. C., CORCORAN, M. E., e COURANT, P. N., 2005. *Pay Differences among the Highly Trained: Cohort Differences in the Sex Gap in Lawyer's Earnings*. *Social Forces* 84 (2): 853–72.
- SPIVEY, C., 2005. *Time Off at What Price? The Effects of Career Interruptions on Earnings*. *ILR Review* 59 (1): 119–40.
- WANG, W., PARKER, K., e TAYLOR, P., 2013. *Breadwinner Moms*. Disponibile su: <<http://www.pewsocialtrends.org/2013/05/29/breadwinner-moms/>> [Data di accesso: 24/06/2020].