

5. Le disuguaglianze di genere

Alessandra Casarico e Paola Profeta (Università Commerciale L.Bocconi)

Una delle dimensioni della disuguaglianza più accentuate nel nostro Paese è quella di genere.

Se consideriamo un indicatore sintetico della disuguaglianza di genere come il Global Gender Gap Index stilato annualmente dal World Economic Forum, l'Italia si colloca nel 2010 al 74-esimo posto su 134 paesi. Tale indicatore coglie quattro dimensioni:

- a) disuguaglianza nell'ambito di occupazione, remunerazioni e carriera;
- b) nel campo dell'istruzione;
- c) nella salute e nella probabilità di sopravvivenza
- d) nella politica.

L'Italia risulta particolarmente in ritardo nei risultati conseguiti sul mercato del lavoro, che collocano il nostro Paese al 97-esimo posto. Poco soddisfacente anche la performance nella rappresentanza politica, mentre non ci sono evidenti differenze di genere nella dimensione dell'istruzione e della salute.

Quando e perché hanno origine le disuguaglianze di genere?

Una prospettiva promettente per cogliere la nascita e le possibili determinanti delle disuguaglianze di genere in Italia è quella di guardare ai singoli individui nel corso del loro ciclo vitale. Se infatti analizziamo gli snodi principali lungo l'arco di vita di uomini e donne, partendo dalla scelta di istruzione per arrivare a quella di occupazione, formazione della famiglia e fecondità, ci accorgiamo che le differenze tra uomini e donne in Italia seguono un'evoluzione ben precisa: sono pressoché inesistenti nella fase dell'istruzione, nascono con l'ingresso nel mondo del lavoro e si amplificano con la formazione della famiglia e le scelte di fecondità.

Partendo dall'istruzione, è noto che ormai il numero di laureate ha superato quello dei laureati: il 60 per cento delle persone che si laureano in Italia oggi è donna (era solo il 25 per cento nel 1950), un risultato che ci colloca in posizione migliore di paesi come Regno Unito e Stati Uniti.

Passando al mondo del lavoro tuttavia la situazione appare molto diversa: il tasso di occupazione femminile per la coorte di età 15-64 anni è solo pari al 46,1%, ultimo in Europa con la sola eccezione di Malta, lontano dall'obiettivo del 60% fissato dall'agenda europea a Lisbona per il 2010, ormai superato, e ancora più lontano dall'obiettivo del 75% fissato per uomini e donne per il 2020.

È interessante notare però che il dato medio nazionale nasconde differenze regionali enormi, con un tasso di occupazione medio al Nord intorno al 56% e il Sud fermo al 30,5%.

La formazione della famiglia e la nascita dei figli amplificano ulteriormente il differenziale occupazionale di genere: gli uomini con figli lavorano infatti di più di quelli senza figli, mentre per le donne avviene il contrario. Il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni senza figli, pari al 63,9%, scende al 59,9% in presenza di un figlio, al 54,1% in presenza di due figli e al 41,3% quando i figli sono tre o più. Ben il 15,1% delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la nascita di un figlio.

La domanda sulle cause delle disuguaglianze di genere, sempre avendo in mente in primo luogo i differenziali occupazionali tra uomini e donne, è più complessa: non esiste un'unica causa, ma tanti sono gli elementi che contribuiscono a spiegare le differenze nei tassi di occupazione maschili e femminili in Italia. Gli studi precedenti (si veda Casarico e Profeta 2010 per una rassegna) hanno sottolineato per esempio il ruolo delle politiche pubbliche (asili nido e servizi per gli anziani) e della divisione dei ruoli all'interno della famiglia, in particolare la presenza o meno di condivisione della cura dei figli tra genitori. Politiche pubbliche a favore della famiglia e condivisione della cura dei figli contribuiscono a facilitare l'accesso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro.

La disuguaglianza di genere dipende almeno in parte dalle attitudini degli individui nei confronti del lavoro femminile, della divisione dei ruoli nella coppia, delle responsabilità di uomini e donne, così come dall'attitudine delle imprese verso il lavoro femminile. La cultura diventa una determinante cruciale, che a sua volta permea la logica della condivisione nella coppia, influisce sulle aspettative delle imprese, è rilevante per comprendere le politiche pubbliche adottate dal Paese.

2. Quando nasce la disuguaglianza occupazionale di genere: Il passaggio dall'istruzione al lavoro

La letteratura teorica economica esistente ha fornito alcune spiegazioni di questo fenomeno. Una possibilità è che le donne investano in istruzione non solo per lavorare di più e meglio, ma anche per finalità non necessariamente legate al mondo del lavoro, per esempio per costruire una propria identità, per cercare mariti più istruiti o per avere maggiore potere decisionale nella famiglia. In particolare, la recente letteratura che analizza il funzionamento del cosiddetto «mercato del matrimonio» [Chiappori et al., 2009] sottolinea come la scelta di istruzione delle donne possa essere particolarmente importante per ottenere potere decisionale nella famiglia, indipendentemente dal salario, e quindi per permettere alle donne di estrarre surplus (e benessere) nella contrattazione con il partner.

Una possibile nuova interpretazione che suggeriamo è basata invece sull'idea che la scelta di istruzione delle donne si compia in un contesto di informazione imperfetta, e la scelta di lavoro invece avvenga in presenza di vincoli legati ai costi associati alla cura di un figlio, non del tutto prevedibili a priori, e in un certo senso indipendenti dalla volontà o dalle caratteristiche della donna stessa. In altri termini, supponiamo che nel momento in cui le ragazze decidano di istruirsi non abbiano informazione completa sul tempo richiesto per le cure al bambino. Solo quando avranno un figlio sarà rivelato il costo ad esso associato, che dipende dalla natura del bambino, ovviamente ignota prima della sua nascita, ma anche dalla condivisione del lavoro di cura tra i genitori, dal supporto che la famiglia riceverà da aiuti informali o dal sistema di politiche pubbliche → Ci saranno quindi persone che si istruiscono, ma poi non lavorano perché il costo rivelato non lo rende conveniente. Si tratta cioè di capitale umano (femminile) inutilizzato.

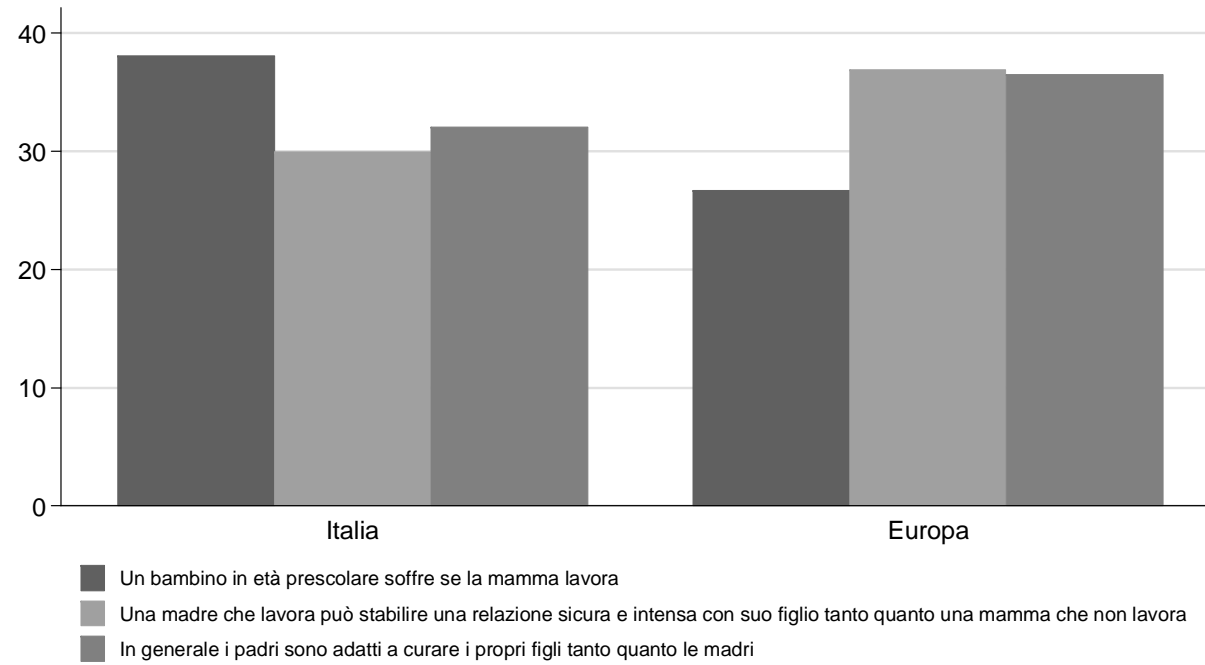
La presenza di asimmetria informativa e l'impossibilità di eliminarla alla radice potrebbero far pensare che le disuguaglianze di genere dissolte nel mondo dell'istruzione non porteranno comunque alla soluzione del problema delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, che quindi sono destinate a permanere. In realtà, è possibile dimostrare che in questo contesto l'introduzione di un sistema di imposte e trasferimenti mirato alle donne lavoratrici (o alle famiglie in cui lavorino entrambi i partner) può avere un effetto positivo sull'occupazione femminile: se infatti le donne lavoratrici sono destinatarie di trasferimenti finalizzati alla copertura dei costi di cura dell'infanzia, lavorare e affidare parzialmente la cura all'esterno è più probabile siano le scelte ottimizzanti. Più donne saranno incentivate a restare nel mondo del lavoro, con effetti positivi sul livello di occupazione del Paese, e quindi sul livello di PIL. Attraverso le aspettative, a sua volta un sistema simile di imposte e trasferimenti potrebbe indurre le donne a investire di più in istruzione, con ulteriori effetti benefici sulla crescita del Paese.

3. Le cause della disuguaglianza occupazionale di genere: il ruolo della cultura nelle province italiane

L'importanza della cultura sui risultati economici, in particolare sui comportamenti nel mondo del lavoro è oggetto di una recente e proficua letteratura economica. In particolare, numerosi studi di Raquel Fernández con riferimento soprattutto agli Stati Uniti evidenziano come il contesto culturale sia rilevante per determinare i livelli di occupazione femminile che osserviamo. In altri termini: spesso le donne lavorano poco perché così impongono i valori prevalenti e condivisi del gruppo di appartenenza.

La figura 1 mostra le risposte dei cittadini ad alcune domande poste dall'indagine World Value Survey in diversi paesi del mondo. Possiamo ritenere che queste domande e le relative risposte siano indicative della cultura di genere della società italiana confrontata con quella europea ed evidenziano che la dimensione culturale può giocare un ruolo importante nel nostro Paese. La figura considera le risposte a tre domande che rivelano le attitudini nei confronti del lavoro femminile, in particolare delle mamme, e del ruolo di uomini e donne nella cura dei figli. All'affermazione «Un bambino in età prescolare soffre se la mamma lavora» l'81,4% degli italiani dichiara di essere d'accordo, contro una media europea del 55,6%. Alla domanda «Una madre che lavora può stabilire una relazione sicura e intensa con suo figlio tanto quanto una mamma che non lavora», il 64,1% degli italiani si dichiara d'accordo, contro una più elevata media europea del 76,9%. Infine con l'affermazione «In generale i padri sono adatti a curare i propri figli tanto quanto le madri» gli italiani sembrano essere meno d'accordo della media europea (68,5% contro il 76,1%). Queste risposte sembrano quindi suggerire che in Italia prevalga, rispetto agli altri paesi europei, una cultura più avversa alla donna lavoratrice, soprattutto se mamma, e meno aperta alla condivisione delle responsabilità di cura dei figli tra i genitori. Queste attitudini potrebbero almeno in parte spiegare i ritardi italiani nella partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Figura 1



Poiché la cultura di genere non è rappresentata solo dall'attitudine degli individui, ma anche dalla visione delle imprese, per misurare la cultura di genere nelle province italiane proponiamo due indicatori complementari. Il primo è un indicatore sintetico delle preferenze individuali basato sulle risposte date da un campione di individui in ciascuna provincia italiana a tre domande della World Value Survey: (i) essere una casalinga è soddisfacente quanto lavorare sul mercato; (ii) un figlio in età pre-scolare soffre se la mamma lavora; (iii) quando il lavoro scarseggia, gli uomini devono avere precedenza sulle donne. L'indicatore è costruito aggregando le risposte a queste tre domande per ogni provincia italiana in modo che un valore più alto indichi una cultura della società più egualitaria tra uomini e donne e meno avversa quindi alle donne lavoratrici.

Il secondo indicatore è basato sulle previsioni di assunzione di un campione di imprese in ogni provincia italiana e sulle loro dichiarazioni relative al genere preferito (uomini, donne e indifferenti), rilevate dall'indagine Excelsior di Unioncamere (disponibile on-line) che copre un campione rappresentativo di oltre 100000 aziende italiane. Secondo questi dati nel 2009 il 34,35% delle imprese italiane dichiara di preferire l'assunzione di uomini, solo il 17,1% preferisce una donna e il resto è indifferente. Ovviamente se le imprese esprimessero una cultura di genere favorevole alle donne o quantomeno non avversa avremmo molti più indifferenti. Il nostro indicatore di cultura dell'impresa è rappresentato per ogni provincia dalla percentuale di posizioni per le quali l'impresa dichiara di preferire una donna o essere indifferente rispetto a preferire un uomo. Anche in questo caso quindi un valore più alto indica una cultura dell'impresa più egualitaria tra uomini e donne. Questo secondo aspetto, che si rivelerà importante, non è stato tuttavia considerato nella letteratura esistente che analizza il ruolo della cultura sui risultati economici, e quindi rappresenta un aspetto innovativo della nostra analisi.

Per misurare l'uguaglianza di genere nell'occupazione calcoliamo per ogni provincia la proporzione di donne occupate tra i 15 e i 64 anni sugli uomini occupati: un valore più alto indica che il differenziale occupazionale di genere è minore.

Figura 2

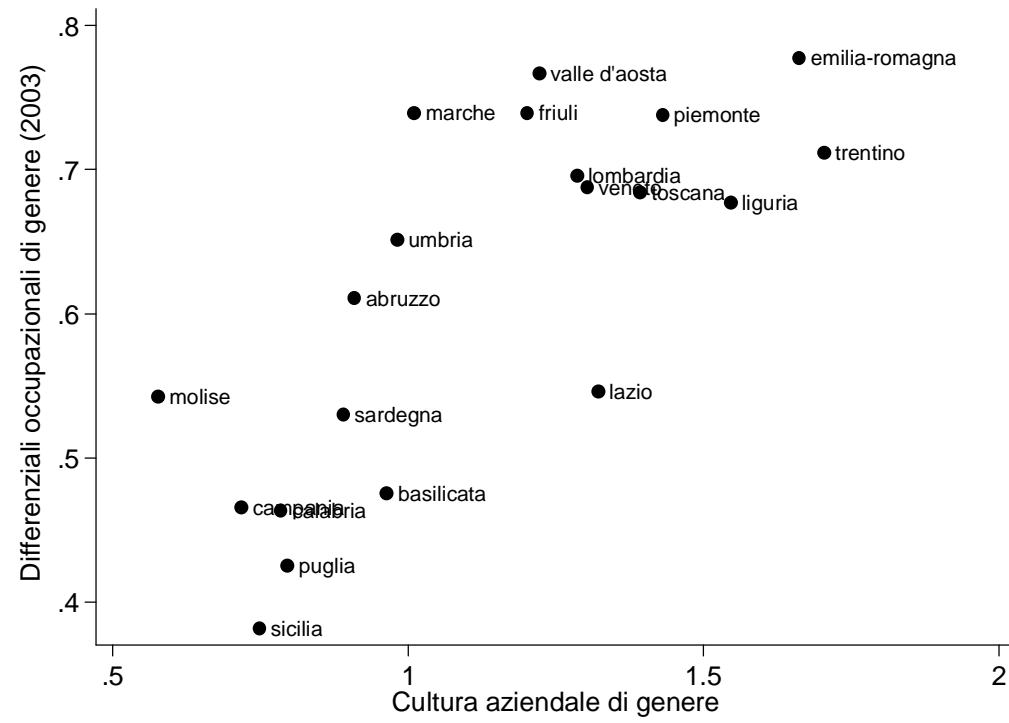
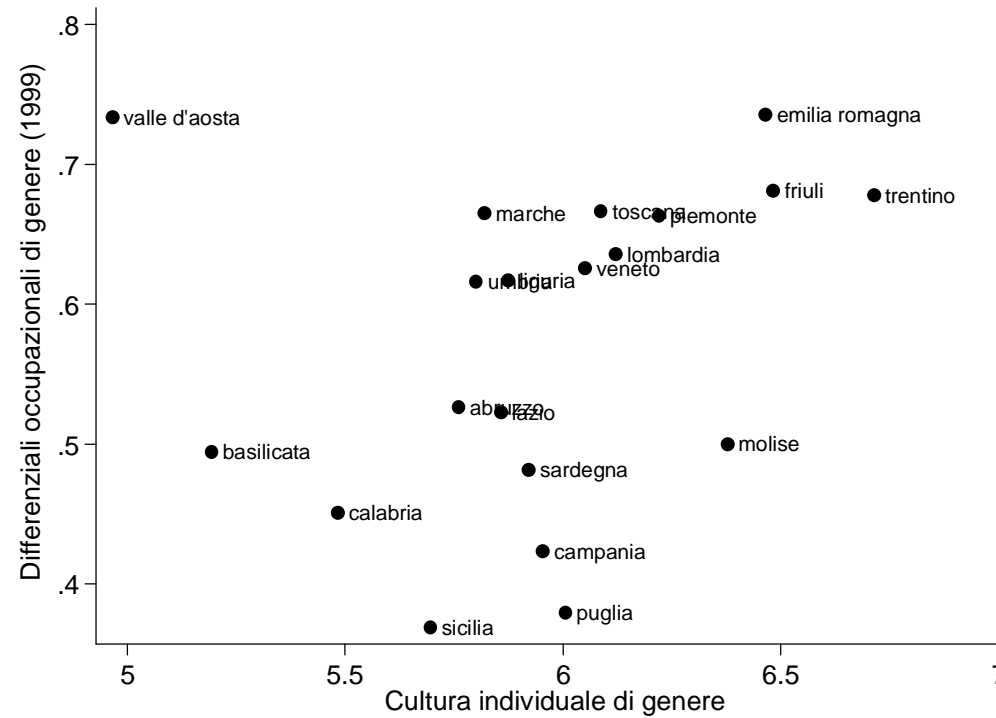


Figura 3



Le figure 2 e 3 mostrano anche che le regioni del Sud sono tipicamente caratterizzate sia da una cultura di genere meno ugualitaria, sia da divari tra i tassi di occupazione femminili e maschili più ampi rispetto alle regioni del Nord.

Le figure 2 e 3 illustrano semplicemente una correlazione tra due fenomeni che non può essere interpretata come una relazione di causalità per almeno due motivi: in primo luogo, non è possibile dire se la cultura sia causa della disuguaglianza occupazionale o viceversa; in secondo luogo, potrebbe verificarsi che una variabile omessa sia responsabile sia dei risultati in termini di cultura di genere, sia dei risultati sull'occupazione. Dobbiamo quindi condurre un'analisi econometrica rigorosa per concludere se la maggiore apertura della società e delle imprese alle donne lavoratrici sia responsabile, almeno in parte, di differenziali occupazionali di genere più bassi.

Il problema della causalità inversa può essere affrontato ricorrendo ad una variabile strumentale. Nel nostro caso adottiamo una variabile storica: il rapporto tra il tasso di alfabetizzazione femminile e maschile nel 1911, che otteniamo consultando i dati del Censimento condotto in Italia in quell'anno. Questa variabile può essere considerata un buono strumento per diversi motivi. In primo luogo è correlata con i nostri indicatori di cultura (la correlazione con l'indicatore di cultura della società è pari a 0.4 e con quello dell'impresa a 0.6) ma non con il differenziale occupazionale di genere di oggi e neanche con quello del 1911 (la correlazione in questo caso è pari a - 0.083). Questo suggerisce che la nostra variabile strumentale non cattura caratteristiche del mercato del lavoro che favoriscono l'occupazione femminile rispetto a quella maschile in una data provincia. In secondo luogo, usando il rapporto tra il tasso di alfabetizzazione femminile e maschile invece del semplice tasso di alfabetizzazione maschile si riduce il rischio di cogliere differenze nell'alfabetizzazione di tutta la popolazione (uomini e donne) tra province dovute a variabili reddituali o istituzionali.

Dobbiamo inoltre cautelarci contro il rischio di variabili omesse. La nostra relazione deve essere cioè verificata a parità di alcune condizioni che rappresentano altre possibili determinanti dei differenziali occupazionali di genere, indipendenti dalla cultura. Introduciamo a tal fine le variabili di controllo che riteniamo più importanti. A livello provinciale esse includono, in primo luogo, caratteristiche del mercato del lavoro, come la percentuale di imprese di grandi dimensioni (con più di 50 dipendenti) sul totale delle imprese e la percentuale di imprese nel settore dei servizi. È noto infatti che le donne sono più occupate nelle imprese di grandi dimensioni e nel settore dei servizi. Sempre a livello provinciale consideriamo anche alcune caratteristiche socio-demografiche, quali un indice di natalità (il rapporto tra nascite e media della popolazione femminile residente tra i 15 e i 39 anni per mille) e il tasso di istruzione femminile (la percentuale di donne tra i 19 e i 34 anni con un diploma di scuola superiore sul totale delle donne di quell'età) e alcune caratteristiche del contesto istituzionale, in particolare la disponibilità di servizi alla prima infanzia (la percentuale di bambini tra 0 e 2 anni che vanno all'asilo nido sul totale di bambini di quell'età).

I risultati della nostra analisi econometrica indicano che la cultura di genere è importante nella determinazione dei differenziali occupazionali di genere tra province italiane. Questo vale quando consideriamo entrambe le nostre misure di cultura, ad indicare che si tratta di un risultato piuttosto robusto.

L'analisi conferma che i divari occupazionali di genere dipendono, almeno in parte, dalla cultura, e che le differenze tra province possono ragionevolmente essere attribuite, almeno in parte, a una diversa attitudine: al Sud pesa una cultura più avversa che al Nord alla donna lavoratrice, sia, ad esempio, perché i cittadini preferiscono mantenere la divisione dei ruoli all'interno della coppia, sia perché le imprese sono più restie che al Nord all'assunzione di donne. Il nostro risultato conferma l'ampiezza dell'eterogeneità territoriale in Italia quando si parla di economia di genere, e il fatto che parte di questa eterogeneità può essere attribuita ad una componente culturale. Inoltre, evidenzia che nel mercato del lavoro femminile, come del resto in ogni mercato, non conta solo il lato dell'offerta di lavoro (da parte delle donne, nel nostro caso), sul quale si sono soffermati numerosi studi precedenti, ma anche il lato della domanda, e cioè il comportamento delle imprese, e che anche questo è, in una certa misura, il risultato di una componente culturale.

4. La disuguaglianza di genere nel lavoro: qualità, carriere, salari

Ci siamo finora concentrati sulla disuguaglianza occupazionale di genere. La disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro non si manifesta tuttavia solamente nei diversi tassi di occupazione. Anche la qualità del lavoro è diversa: le donne italiane sono più rappresentate degli uomini nel lavoro temporaneo (14,3% contro 9,3% per gli uomini) ed è alta l'incidenza del part-time involontario [Istat, 2011]. Inoltre le donne sono meno presenti degli uomini nelle posizioni di vertice. È il cosiddetto fenomeno che gli Americani chiamano «glass ceiling», che in italiano è stato tradotto inizialmente con soffitto di vetro, poi con soffitto di cristallo per sottolineare le difficoltà ad infrangerlo.

Secondo i dati di European Professional Women's Network 2010, la percentuale di donne nei consigli di amministrazione nel 2010 era in Italia sotto il 5 per cento.

Infine, come viene spesso sottolineato, la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro si manifesta anche nei differenziali salariali: le donne guadagnano mediamente meno degli uomini. L'Eurostat calcola che questa differenza ammonti in Italia a circa il 9%, un dato apparentemente rassicurante se confrontato con numeri ben maggiori di altri Paesi, quali il 21% del Regno Unito, il 22% della Germania e il 15% della media EU- 27.

In realtà questo dato nasconde il problema della forte selezione positiva nel mercato del lavoro italiano, in cui la partecipazione delle donne poco istruite e qualificate è molto più bassa rispetto a quanto non accada altrove.

Possiamo fare riferimento al lavoro di Olivetti e Petrongolo (2008): al fine di calcolare i differenziali di genere nei paesi Europei tenendo esplicitamente conto dei problemi di selezione positiva per le donne, le due economiste utilizzano una tecnica di imputazione dei salari facendo riferimento a caratteristiche osservabili degli individui non impiegati.

Utilizzando questo metodo, i paesi dell'area mediterranea, caratterizzati come l'Italia da un basso tasso di partecipazione femminile, si caratterizzano per differenziali salariali di genere più elevati rispetto a quelli calcolati con una normale equazione salariale che non controlli per la selezione, e in linea con i valori dei differenziali osservati nei paesi dell'Europa continentale, dove le donne partecipano maggiormente al mercato del lavoro e dove quindi le correzioni dettate dal problema della selezione sono minime o nulle. Utilizzando i dati IT-Silc per il 2008, abbiamo calcolato i differenziali salariali di genere per il nostro paese: con una semplice equazione salariale la stima fornisce un valore di 8.9% (in linea quindi con i dati forniti da Eurostat). Con il metodo dell'imputazione suggerito da Olivetti e Petrongolo, il differenziale sale al 12,01%, così come accade nelle stime su dati ECHP di Olivetti e Petrongolo, sebbene l'incremento sia più contenuto.

Da ultimo, sempre utilizzando i dati IT-Silc 2008, valutiamo quale sia l'andamento dei differenziali salariali in base al livello di istruzione, per comprendere se l'istruzione femminile, oltre a garantire una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, assicura anche una minor penalizzazione retributiva rispetto agli uomini: i nostri calcoli confermano questa intuizione. Il differenziale salariale di genere è circa pari al 13% per lavoratori con titolo di scuola primaria o secondaria inferiore; scende a circa il 7% per lavoratori con titoli di scuola secondaria e al 4% per chi ha il titolo di laurea.

Come sottolineato da numerosi studi, la cultura interagisce con le istituzioni, che ne sono influenzate, e che a loro volta potrebbero contribuire a modificarla. Politiche che promuovano la condivisione e la conciliazione, attualmente molto limitate nel nostro Paese, possono essere rilevanti per cambiare la cultura dominante. L'Italia si caratterizza per una forte asimmetria nella divisione del lavoro domestico e di cura, con il lavoro in casa prevalentemente svolto dalle donne: l'Istat stima che nelle coppie in cui la donna ha tra i 35 e i 44 anni, le donne lavorano 53 minuti in più degli uomini ogni giorno (sommando il lavoro in casa e fuori casa), 62 minuti in più in presenza di figli. Asili nido e servizi per gli anziani coprono una percentuale limitata dei bisogni, con il lavoro di cura che grava quasi esclusivamente sulle donne. L'Italia spende solo l'1,36% del Pil in trasferimenti alle famiglie, mentre la Francia spende circa il 3,02%: sono le donne italiane, mamme e nonne, a compensare questa carenza del welfare. Finché il nostro Paese non investirà in misure che favoriscono la condivisione (per esempio i congedi di paternità) e la conciliazione, la relazione positiva tra occupazione e fecondità che si è innescata in altri Paesi europei stenterà a decollare, resteremo un paese con poche donne che lavorano, pochissime mamme che partecipano, e poche nascite.