

Così uguali, così diversi

di Camilla Borgna, Bernardo Fanfani, Emiliano Mandrone, Debora Radicchia, Emanuela Stoffolino
01 ottobre 2015

Questo contributo riprende 3 studi sulla discriminazione di genere di Mandrone e Radicchia (2014), Borgna e Stoffolino (2014) e Fanfani (2015) che, con metodiche differenti e partendo da punti di vista diversi, utilizzando i dati Isfol PLUS, giungono a verificare la presenza di una selezione sistematica di genere. Possiamo convenire che l'antidoto migliore per contrastare una qualsiasi di discriminazione è sostenere la cultura della diversità, nell'accezione dell'action plan della Commissione Europea di "diversity disclosure".

Mandrone e Radicchia hanno effettuato analisi descrittive (<http://bit.do/4mz8>) che offrono una lettura longitudinale, relativamente alle segmentazioni orizzontali (specializzazione) oltre che verticali (i c.d. tetti di cristallo). Si pensi all'incidenza dei contratti a tempo determinato, pari al 11,6% per le donne e al 8,8% per gli uomini, e delle collaborazioni (2,2% v/s 1,3%) o all'escalation del part-time, in particolare involontario, alla piaga endemica del (mancato) rientro dalla maternità (si perde 1/5 delle occupazione femminile solo per questo motivo) o alle limitate posizioni disponibili per impieghi a tempo ridotto o telelavorabili. Scelte poco moderne, efficienti ed economiche. Ci si ripercuote su salari sistematicamente inferiori, con inevitabili conseguenze previdenziali, acute dal sistema contributivo puro (ormai a regime). Le donne registrano sistematicamente le performance peggiori: l'effetto trappola (un male) quasi al 50% per le donne, l'11% in più rispetto agli uomini; l'effetto ponte (un bene) molto inferiore per le donne (39% v/s 26%); l'effetto rimbalzo (negativo) prettamente femminile, 7,5% v/s il 2,6%; la modesta capacità media (30%) dei contratti flessibili di rappresentare il primo passo verso una occupazione stabile ancor inferiore nel caso delle donne (25%); infine il risultato di queste tendenze non può che essere un livello superiore di partecipazione degli uomini rispetto alle donne, 70% contro 58%.

I risultati ottenuti da Fanfani mostrano che le donne, tenuto costante un determinato livello di capitale umano, a valle della eventuale selezione avversa, guadagnano circa il 10% in meno dei dipendenti maschi. Si è utilizzata una tecnica di decomposizione basata sulla quantile regression, metodo che consente di stimare la disuguaglianza di genere lungo l'intera distribuzione dei salari (<http://bit.ly/1Hf8ZnE>). Questa percentuale cresce all'aumentare dei salari, raggiungendo livelli talvolta superiori al 20% per i redditi più alti. Inoltre, le differenze salariali sono maggiori al crescere dell'età. Questo fenomeno può essere attribuito a diversi fattori, tra cui la presenza di una relazione crescente tra discriminazione e anzianità, ma potrebbe anche essere determinato da un miglior livello di capitale umano tra le giovani donne, rispetto a quello degli uomini della stessa generazione. Dall'analisi dei dati emerge inoltre che le differenze di reddito si sono ridotte tra il 2006 e il 2008, ma sono diventate crescenti tra il 2008 e il 2010, in corrispondenza dei primi anni della recente fase di recessione economica. Tutto ciò è in coerenza con Casarico e Del Boca che individuano le cause dello stallo nella riduzione del gap, nel declino nell'occupazione del settore pubblico, dove le donne generalmente trovano più spesso lavoro. Infine, i risultati ottenuti mostrano che la maggior parte delle differenze salariali di genere non si può attribuire alle caratteristiche individuali dei lavoratori e nemmeno alla segregazione femminile in occupazioni meno remunerative. Ne consegue che

la gran parte delle differenze di genere Ã attribuibile a una diversa struttura dei salari, delle carriere, dei benefit e delle implicazioni dei vincoli familiari che, complessivamente, tracciano il solco retributivo tra i generi. Borgna e Struffolino analizzano le cause e le conseguenze dell'abbandono scolastico in un'ottica di genere, aspetto rilevante per le sue implicazioni per l'uguaglianza di opportunitÃ nel breve e lungo periodo e tuttavia poco studiato (<http://bit.ly/1BLMiqO>). In particolare, coloro che abbandonano gli studi prima di ottenere un diploma o una qualifica professionale hanno minori opportunitÃ in diversi ambiti della vita rispetto ai loro coetanei.

Le ragazze non vanno solo meglio a scuola rispetto ai loro compagni maschi, ma hanno anche minor propensione all'abbandono scolastico e questo vale anche confrontando tra loro studenti e studentesse che hanno ottenuto una bassa valutazione all'uscita dalle medie inferiori. Tuttavia, questo non implica direttamente che le ragazze siano poi avvantaggiate sul mercato del lavoro rispetto ai loro colleghi maschi solo per il fatto di aver ottenuto un diploma. Al contrario, le differenze di genere nell'abbandono scolastico possono nascondere una maggiore vulnerabilitÃ delle ragazze lungo il corso di vita. Infatti, se chi abbandona Ã piÃ esposto al rischio di disoccupazione, di inattivitÃ e di occupazione irregolare, le ragazze hanno in proporzione ancor meno opportunitÃ di trovare un qualsivoglia lavoro (regolare o meno) e piÃ probabilitÃ di essere disoccupate. Sono molte le ricerche che studiano il cosiddetto "soffitto di cristallo", l'implicita barriera che non permette alle donne di raggiungere posizioni lavorative prestigiose e remunerative pur avendo la stessa qualifica e anzianitÃ lavorativa dei loro colleghi maschi. Questa disuguaglianza si somma alle piÃ tradizionali differenze territoriali in termini di opportunitÃ occupazionali per i giovani e di occupazione femminile in generale. In altre parole, le differenze di genere nell'abbandono scolastico vanno affrontate insieme ad altri nodi irrisolti del mercato del lavoro italiano, primi fra tutti le differenze di genere sul mercato del lavoro e l'alto tasso di disoccupazione giovanile, nonchÃ© la scarsitÃ dell'offerta di formazione professionale.

Con i limitati strumenti della ricerca sociale abbiamo cercato di capire le dinamiche in atto, i riflessi di questi comportamenti sulla vita delle persone e le possibili politiche correttive, sia studiando una vasta letteratura scientifica e sociale sia ricercando nei dati (microfondare) le cause della discriminazione. In generale i comportamenti che implicano retribuzioni differenti a paritÃ di lavoro sono sbagliati. Qualsiasi discriminazione non ha alcun fondamento economico, al di lÃ di qualsiasi evidenza empirica, semmai arrecano danno al sistema poichÃ acuiscono le disuguaglianze, inibiscono gli strumenti di emancipazione (istruzione) creano inefficienze e contraggono i consumi.

La cultura dell'uguaglianza Ã l'unica foriera di giustizia sociale e sviluppo economico.