

FEDERICA D'ISANTO

ECONOMIA E GENERE

È interessante chiedersi se è l'economia, in particolare quella del lavoro, a condizionare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, oppure se sono le donne, con le loro scelte e decisioni, a condizionare l'economia.

Per spiegare la relazione esistente tra economia e genere è necessario chiarire che esistono varie categorie del genere, tuttavia, noi ci soffermeremo principalmente sulla condizione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro.

Quando si parla di donne e mercato del lavoro ci si riferisce quasi sempre al problema dei differenziali salariali di genere, fenomeno sicuramente evidente e confermato dai dati empirici, sia in Italia, in Europa e a livello mondiale. Ma, non si tratta solo di questo, ci sono tante dimensioni da prendere in considerazione quando ci si riferisce ad un divario di genere nel mercato del lavoro, e sicuramente un'analisi più approfondita dei vari costrutti della discriminazione può aiutarci a comprenderne il fenomeno. Prima di passare ad un'analisi più approfondita delle varie categorie della discriminazione economica, è però necessario fare un'analisi della partecipazione femminile nel mondo del lavoro negli ultimi 30-40 anni. Sicuramente a partire dagli anni '70, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata in modo considerevole, sia in Italia che nel resto del mondo, e questo ha riguardato soprattutto il settore del terziario. Tuttavia, accanto a questo dato senza dubbio positivo, si è registrato anche un dato negativo, ovvero quello legato alle condizioni a cui lavorano le donne: ci riferiamo al tipo di contratto offerto, alla mansione svolta, al salario, al precariato e a tutto il lavoro atipico, che resta ad appannaggio del mondo femminile. Tutto questo ci dice che è vero che ci sono più donne che lavorano, ma anche che le stesse lavorano a condizioni peggiori rispetto ai rispettivi colleghi uomini. Si parla di femminilizzazione dei lavori poveri: quando alcuni lavori non sono più attraenti per gli uomini, ecco che allora si creano nuovi spazi per le donne. Il settore dei servizi alla persona, ad esempio, è un

settore altamente femminilizzato, ma i salari medi restano di gran lunga inferiori rispetto agli altri settori, come ad esempio quello tecnologico o finanziario.

Il fenomeno della discriminazione di genere è un fenomeno trasversale e trova sempre nuovi modi per insinuarsi all'interno della società, acquisendo nuove forme, ed evolvendosi con essa. Non è infatti scontato capire da dove esso nasca, come si evolve, come si perpetra, e di conseguenza non è facile comprendere come intervenire per risolverlo. Becker¹, è stato uno dei primi economisti che ha fornito una classificazione della discriminazione economica, soffermandosi dapprima sul problema razziale, e sui suoi risvolti nell'ambito economico. Nel suo trattato sulla discriminazione da gusti e preferenze aveva già notato come le scelte dei consumatori razziste potessero condizionare l'economia e il mercato del lavoro (preferire merci erogate da un venditore appartenente ad una specifica etnia anziché un'altra); stessa cosa per la discriminazione da gusti e preferenze operata da consumatori o fruitori di servizi sessisti (preferire gli uomini anziché le donne nella erogazione di alcuni servizi, nella convinzione, o meglio pregiudizio, che sono più bravi a farlo). Non sempre è semplice individuare l'origine dei meccanismi di discriminazione di genere nel mercato del lavoro, spesso infatti è proprio la società con i suoi stereotipi a perpetrarli (ed è giusto chiarire che in tali modelli restano intrappolati non solo le donne ma anche gli stessi uomini). Per tale ragione è cruciale porre l'attenzione sul fatto che i meccanismi discriminatori spesso nascono prima di accedere al mercato del lavoro. A tal proposito Becker parla anche di discriminazione pre-mercato del lavoro, che si riferisce a tutte le caratteristiche produttive che l'individuo acquisisce prima di accedere al mercato del lavoro, nel contesto familiare e sociale in cui cresce. Si pensi al secolo scorso (e forse non dobbiamo neanche andare tanto lontano), in cui le opportunità di studiare o di proseguire il mestiere della famiglia, erano offerte solo al figlio maschio e molto di rado alla femmina. Si pensi ai territori marginalizzati e marginalizzanti, con carenze di infrastrutture e opportunità, dove i giovani crescendo in contesti privi di stimoli (anche tra i loro pari), saranno meno motivati e incentivati ad avviare percorsi professionali e di crescita personale.

A tutto ciò bisogna poi aggiungere i problemi affrontati dalle donne una volta avuto accesso al mercato del lavoro, ovvero la discriminazione

¹ BECKER G., *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957.

all'interno del mercato del lavoro. Il delicato rapporto con il datore di lavoro, che spesso opera discriminazioni basate solo sul pregiudizio e non su una reale considerazione delle caratteristiche produttive dei lavoratori (si pensi soprattutto alla fase iniziale di selezione del personale); l'uso di indicatori di produttività al maschile (come la persistenza di modelli organizzativi che premiano la presenza fisica sul luogo di lavoro e la disponibilità di tempo a discapito dell'efficacia e del raggiungimento degli obiettivi, eppure la pandemia, ove ce ne fosse bisogno, ci ha insegnato quanto questo non sia sempre vero!); la difficoltà ad inserirsi nei flussi strategici delle informazioni (con conseguente sperequazione negli sviluppi di carriera); il diverso riconoscimento della performance lavorativa. Per non parlare poi di tutti i problemi affrontati dalla lavoratrice una volta che decida di mettere al mondo dei figli: dalle conseguenze legate alla presenza intermittente nel mercato del lavoro (per gravidanza e maternità), ai problemi di conciliazione (è da sottolineare che, nonostante abbiamo assistito a netti miglioramenti, nel nostro paese è ancora forte l'asimmetria nei carichi e nelle responsabilità domestiche tra uomini e donne). Tutto ciò spaventa il sistema che si basa sul prodotto e sull'efficienza, e non tiene in considerazione i bisogni delle persone, lasciando spazio alla percezione generalizzata che la diversità è un problema per la società più che una risorsa. Insomma, anche quando le donne riescono ad inserirsi dignitosamente nel mercato del lavoro, a ricoprire ruoli adeguati, e miracolosamente anche ad avere figli, hanno una qualità della vita peggiore rispetto agli uomini. Esse vivono una dicotomia che crea malessere, a causa dell'esistenza delle diverse aspettative nei confronti delle donne e degli uomini, proveniente da un lato dall'organizzazione lavorativa e dall'altro dalla società. Tutto ciò le fa vivere, ci riferiamo, ovviamente alle donne, col fiato corto e con un perenne senso di affanno, così come confermato anche da una recente ricerca² svolta nell'ambito dei lavoratori e lavoratrici del settore STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Oggi la discriminazione di genere si manifesta essenzialmente nel fenomeno della segregazione verticale ed orizzontale. Grazie alle lotte dei

² D'Isanto F., Barone G., Masullo M., "Gender Discrimination and well-being: The case of Physics inside the Science, Technology, Engineering, and Mathematics Sector in Italy", *Open Journal of Philosophy*, 2021, 11, 4, pp. 444-465.

lavoratori e alla normativa a tutela degli stessi, è difficile che possa verificarsi un fenomeno di discriminazione salariale diretta (ovvero una situazione per cui uomini e donne con le stesse caratteristiche produttive, con medesima mansione e ruolo, percepiscano salari diversi). Ed ecco che allora il sistema trova subito il modo per aggirare le norme, creando barriere per le donne proprio al momento dell'accesso ai settori economici più redditizi. Le donne oggi sono sovra-rappresentate o meglio relegate in settori economici dove gli stipendi sono più bassi (segregazione orizzontale), e restano intrappolate nella parte più bassa della scala gerarchica dell'organizzazione lavorativa (segregazione verticale), con conseguente difficoltà di accedere a posizioni apicali e fare carriera ("glass ceiling"). Tutto questo ci fa riflettere sul fatto che la segregazione nel mercato del lavoro è una discriminazione ancora più subdola, perché guidata da meccanismi iniqui che riguardano il sistema nel suo complesso, più che dalla volontà del singolo datore di lavoro di voler discriminare. Ovviamente c'è anche da dire che le motivazioni che portano alla segregazione nel mercato del lavoro sono molteplici, e non è spesso chiaro dove nascano le cause. Come già anticipato all'inizio di questo intervento, non è chiaro se è l'economia a condizionare le donne, o sono le donne con le loro scelte a condizionare l'economia: esiste sicuramente un circolo vizioso che si autoalimenta. Vero è, che sono spesso le stesse donne, che in una fase di formazione, tendono ad auto-selezionarsi in determinati studi (segregazione formativa), e anche se di recente abbiamo assistito a dei miglioramenti, le donne per la maggior parte tendono a tenersi lontane dai settori scientifici e tecnologici. Le motivazioni che spingono le donne a scegliere questi percorsi di studio sono varie, sicuramente le aspettative riguardo all'inserimento futuro nel mercato del lavoro giocano un ruolo determinante, eppure - ed è bene ribadirlo - non esiste alcuna evidenza scientifica che dimostri che per natura le donne sono più brave a fare dei lavori rispetto ad altri e viceversa. In Italia, soprattutto nel Sud, ciò che aggrava ulteriormente la scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, è anche l'assenza di un adeguato sistema supporto alle lavoratrici con figli o con carichi domestici e familiari di varia natura. Tutto si riassume nel supporto di una rete familiare che quando non c'è o viene a mancare, lascia le lavoratrici dinanzi ad enormi difficoltà di conciliazione, che le porta spesso a doversi accontentare e in casi non rari le mette di fronte all'ineluttabile dilemma di dover scegliere tra vita lavorative e

riproduttiva. Eppure, il premio Nobel Amartia Sen³ nella sua teoria dello sviluppo umano ci ha già da tempo insegnato quanto sia importante il concetto di libertà nelle decisioni, nella determinazione del benessere di un individuo.

Non dimentichiamo che in molti paesi del mondo c'è una forte disparità in termini di opportunità offerte alle bambine rispetto ai bambini, non solo riguardo all'istruzione ma anche riguardo alla possibilità di poter essere adeguatamente nutrite e curate, e purtroppo per molte di esse anche il solo fatto di poter nascere è una grande conquista, come emerge da un trattato di Sen sulle "Missing women"⁴ e anche da studi più recenti⁵.

Ci lascia ben sperare che da poco sia stato attribuito il premio Nobel per la prima volta ad una donna economista, Claudia Goldin, che con i suoi studi⁶ ha dato nuovo vigore ai temi dell'economia di genere e allo sviluppo umano.

*Università degli Studi di Napoli Federico II, Dipartimento di Scienze Politiche
federica.disanto@unina.it*

³ SEN A., *Development as Freedom*, Cambridge, Cambridge University Press, 1999.

⁴ SEN A., "Missing women: social inequality outweighs woman's survival advantage in Asia and North Africa", *British Medical Journal*, 1992, 304, pp. 587-588.

⁵ COMOLETTI C., D'ISANTO F., *Discriminazione di genere e aborto selettivo. Descrizione del fenomeno e politiche di intervento a sostegno dello sviluppo umano*, Torino, Edizioni Giappichelli, 2019.

⁶ GOLDIN C., "Gender gap", *The concise encyclopedia of economics*, 2008, pp. 27-46.

GOLDIN C., "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review*, 2006, 96, 2, pp. 1-21.