



L'analisi. Le politiche di pari opportunità sono ancora necessarie

Una discriminazione che ci rende inefficienti

di **Luisa Rosti**

«**D**ifferenza di genere» e «discriminazione di genere» sono concetti diversi, riferiti ad aggregati diversi, e non possono essere usati come sinonimi. È importante fare questa distinzione quando si parla di *gap* salariale. La discriminazione si produce solo in caso di disparità di trattamento a parità di ogni altra condizione. La quantità di informazioni di cui si può disporre per descrivere le caratteristiche dei due gruppi, quindi, diventa di importanza cruciale, perché tanto maggiore è il numero di variabili esplicative che entrano nell'analisi, tanto minore sarà la componente non spiegata del differenziale stesso, cioè la discriminazione.

La differenza salariale di genere è definita da Eurostat come «differenza di retribuzione lorda oraria media tra donne e uomini occupati in aziende con più di 10 dipendenti» ed è espressa come percentuale della corrispondente retribuzione maschile. La disparità di salario che emerge dai dati è dunque riferita al confronto tra due gruppi di individui (gli uomini e le donne) che sono diversi da molti punti di vista, non solo dal punto di vista della retribuzione, e poiché le caratteristiche che li rendono diversi sono rilevanti per la produttività, esse contribuiscono a spiegare la differenza di retribuzione osservata nei dati.

Analizzando statisticamente le informazioni disponibili sui salari di uomini e donne è possibile ripartire il divario retributivo in due componenti. La prima componente rappresenta la parte del differenziale imputabile alle diverse caratteristiche individuali che possono influire sulla produttività (età, titolo di studio, professione, livello di inquadramento, settore di attività, dimensione aziendale, tipo di contratto, numero di figli, intelligenza, affidabilità). La seconda componente rappresenta invece il residuo che non è riconducibile ad alcuna variabile osservata che possa rappresentare una differenza di produttività.

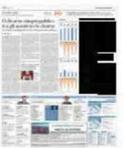
Poiché non vi è ragione per la quale donne e uomini con le stesse caratteristiche produttive debbano ricevere retribuzioni differenti, questo residuo non spiegato prende il nome di discriminazione salariale di genere.

Se si assume l'ipotesi che donne e uomini abbiano la stessa produttività potenziale (*gender similarities hypothesis*), ci si aspetta, di conseguenza, di riscontrare nei dati la stessa retribuzione media per entrambi i generi, cioè la stessa ricompensa per prestazioni di uguale valore. I dati mostrano invece che le donne ricevono un minor salario per ora lavorata in modo non casuale, ma correlato all'appartenenza di genere. Questo risultato è imputabile a una serie di cause (come la divisione del lavoro, la segregazione formativa, la segregazione occupazionale orizzontale e verticale) ciascuna delle quali rappresenta un problema per la piena realizzazione del potenziale produttivo della componente

femminile della popolazione, e contribuisce in modo sostanziale alla spiegazione del differenziale retributivo, ma è, almeno in qualche misura, oggetto di scelta da parte delle donne. Invece, ciò che resta dopo aver rimosso dai dati le conseguenze di queste decisioni, non è oggetto di scelta, e non ha alcuna giustificazione dal punto di vista della produttività: rappresenta quindi la consistenza salariale della discriminazione di genere.

È importante specificare che, anche quando si trova nel differenziale salariale una componente discriminatoria, questa discriminazione non è imputabile a un comportamento intenzionale volto a nuocere del decisore, ma è di natura statistica, è l'esito di un errore di valutazione inconsapevole che in un contesto di asimmetria informativa (come sono tutti quelli del mondo reale) lascia spazio ai condizionamenti degli stereotipi.

Le ricerche sulle conseguenze degli stereotipi sono così importanti per l'economia da meritare il Nobel, attribuito nel 2002 allo psicologo Daniel Kahneman per i suoi studi sul-



l'euristica della rappresentatività, cioè sull'uso degli stereotipi in sostituzione dei criteri di scelta razionale. Oggi le donne che scelgono di lavorare hanno facoltà di accedere a qualunque professione, e i cambiamenti sociali ed economici, che hanno sostenuto la crescita dell'offerta di lavoro femminile negli ultimi trent'anni, consentono loro di compiere scelte genuinamente corrispondenti alle loro preferenze più di quanto fosse possibile in passato. Le ricerche di psicologia cognitiva mostrano però che l'influenza degli stereotipi non si è affatto esaurita, e produce ancora distorsioni rilevanti nei meccanismi allocativi perché i condizionamenti degli stereotipi sono pervasivi e non residuali, sono inconsapevoli e non intenzionali, e sono comuni a donne e uomini. La loro eliminazione trova un serio ostacolo nel meccanismo per il quale i pregiudizi si trasformano in profezie che trovano in se stesse il proprio adempimento. Le politiche di pari opportunità saranno dunque necessarie fino a quando l'abbinamento degli individui alle posizioni lavorative, e alle corrispondenti retribuzioni, non rifletterà la pari produttività potenziale dei due generi, eliminando quella componente discriminatoria delle retribuzioni che è ingiusta dal punto di vista delle donne e inefficiente dal punto di vista della collettività.

Università di Pavia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE RAGIONI DI UN'INGIUSTIZIA

La componente «irrazionale»
del differenziale salariale
non è intenzionale,
ma è un errore di valutazione
condizionato da stereotipi