

Gli stereotipi e il divario di genere

Mariangela Zoli

Dipartimento di Economia e Finanza

Università di Roma Tor Vergata

PARI E DIS-PARITÀ di Genere: Progressi, Questioni e Sfide – 7 marzo 2024

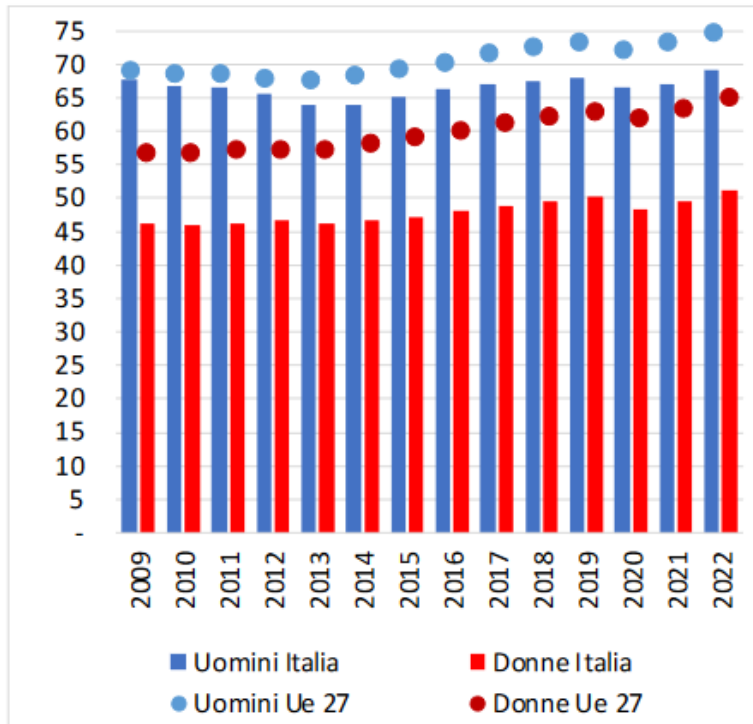
Alcuni fatti stilizzati

Almeno nel mondo sviluppato, il gender gap si è gradualmente ridotto relativamente a:

- livelli di istruzione
- tassi di partecipazione al mercato del lavoro
- reddito da lavoro (full-time)
- presenza delle donne nella coda alta della distribuzione dei redditi
- MA...

Gender gap nel mercato del lavoro in Italia e in EU

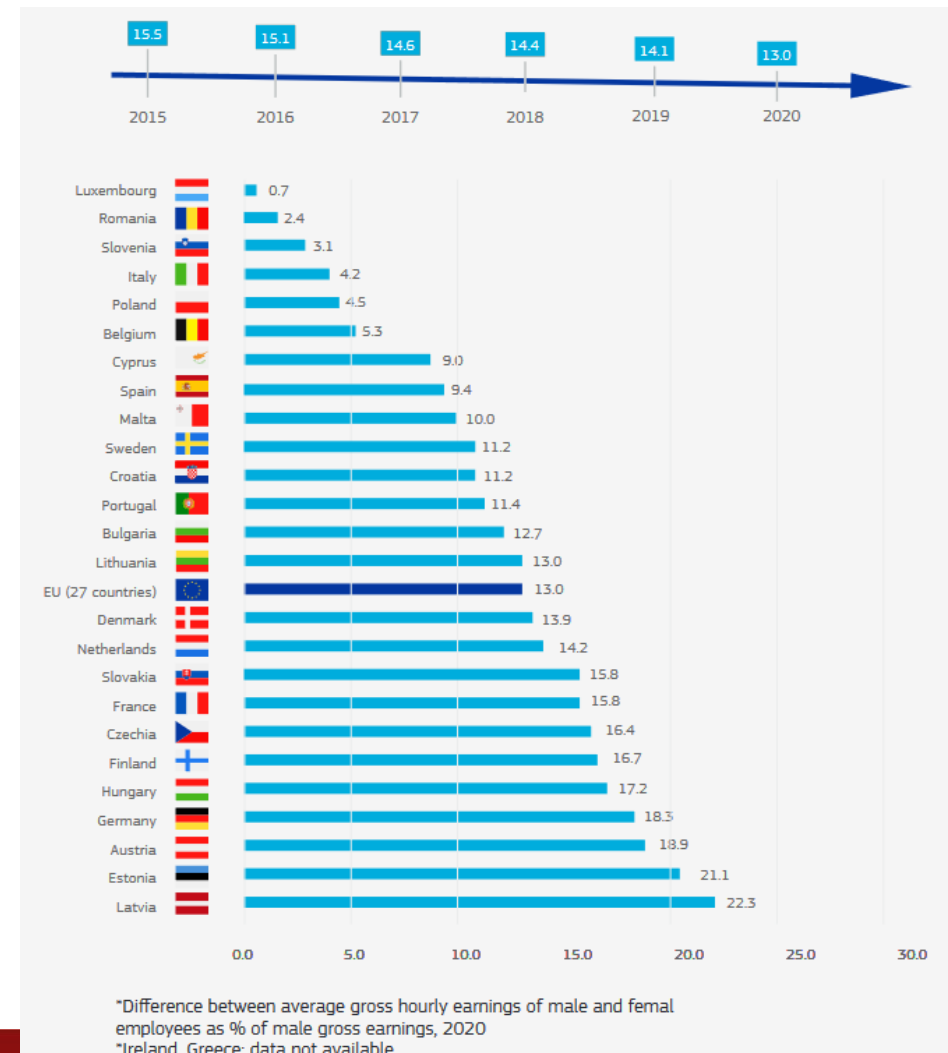
Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2022, Italia e UE-27.



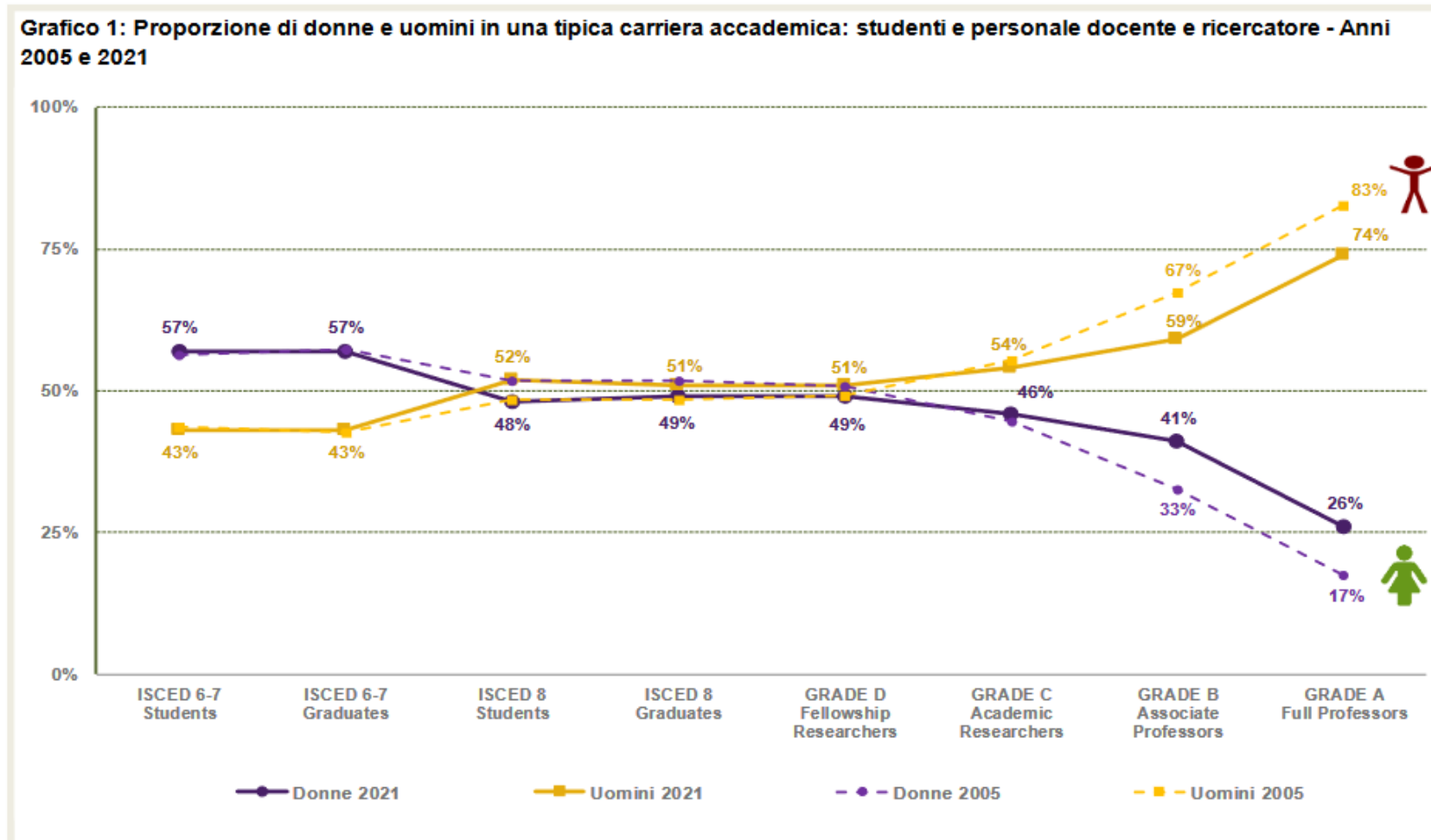
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad aprile 2023.

Bilancio di Genere 2023 Mef

THE GENDER PAY GAP PER EU COUNTRY



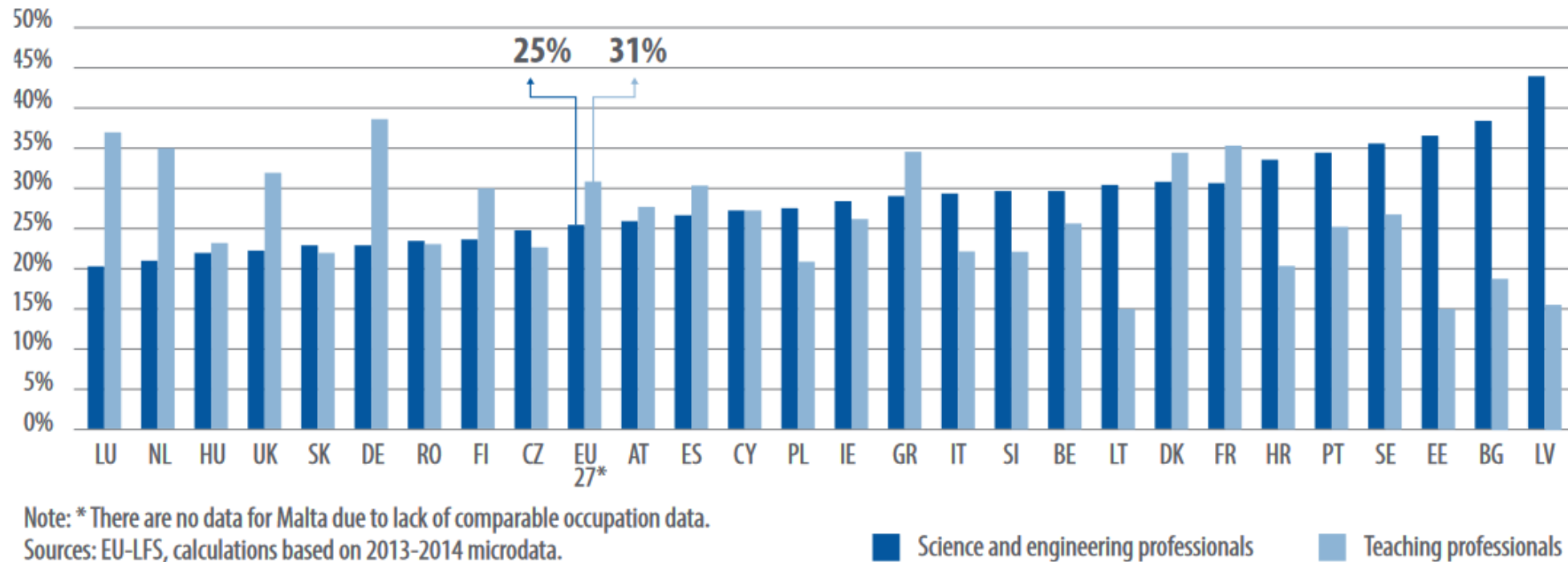
Segregazione verticale



MUR 2023

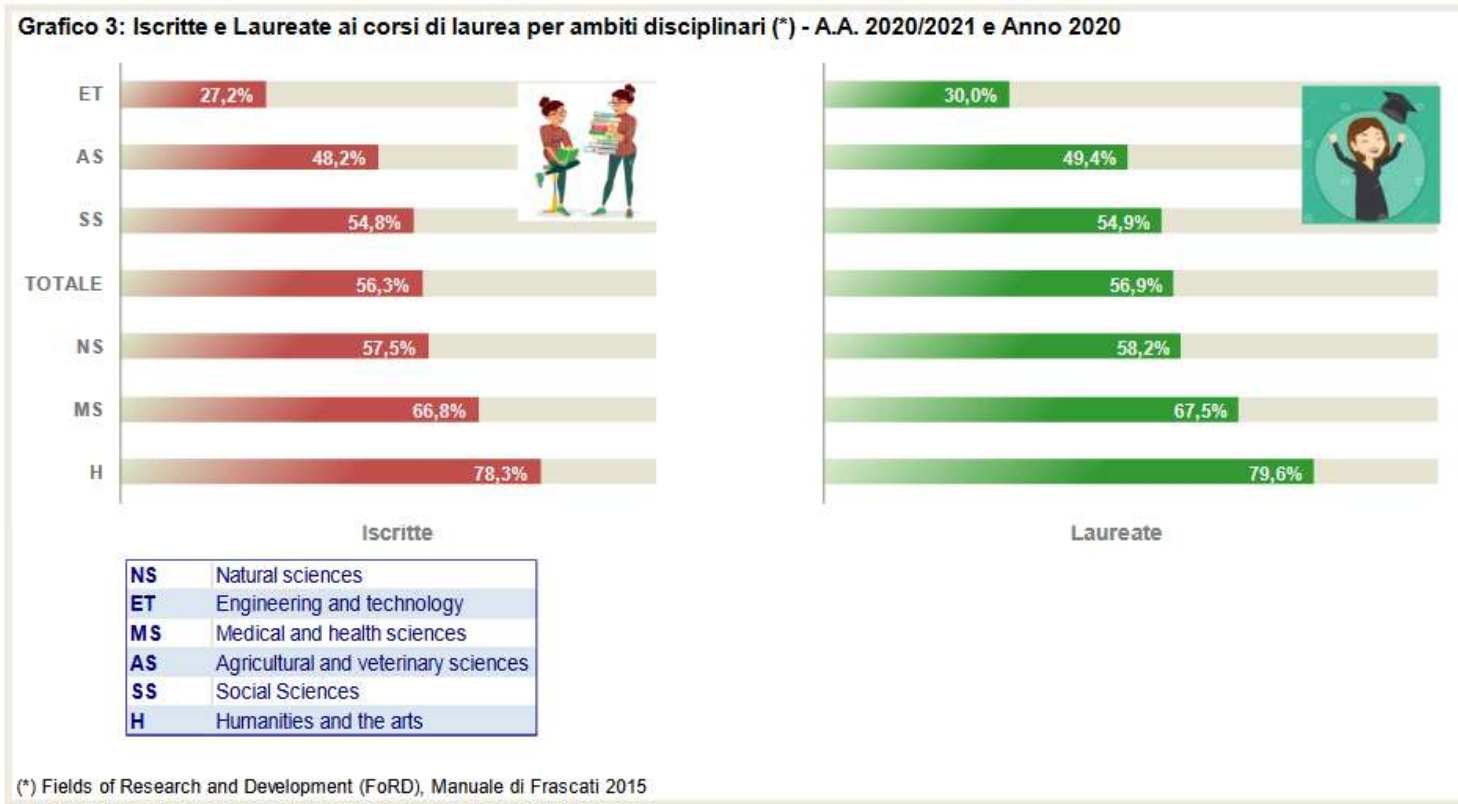
Segregazione orizzontale (settore occupazionale)

Figure 1. Share of women among science and engineering professionals - Share of men among teaching professionals



EIGE 2017

Segregazione orizzontale (settore di istruzione)



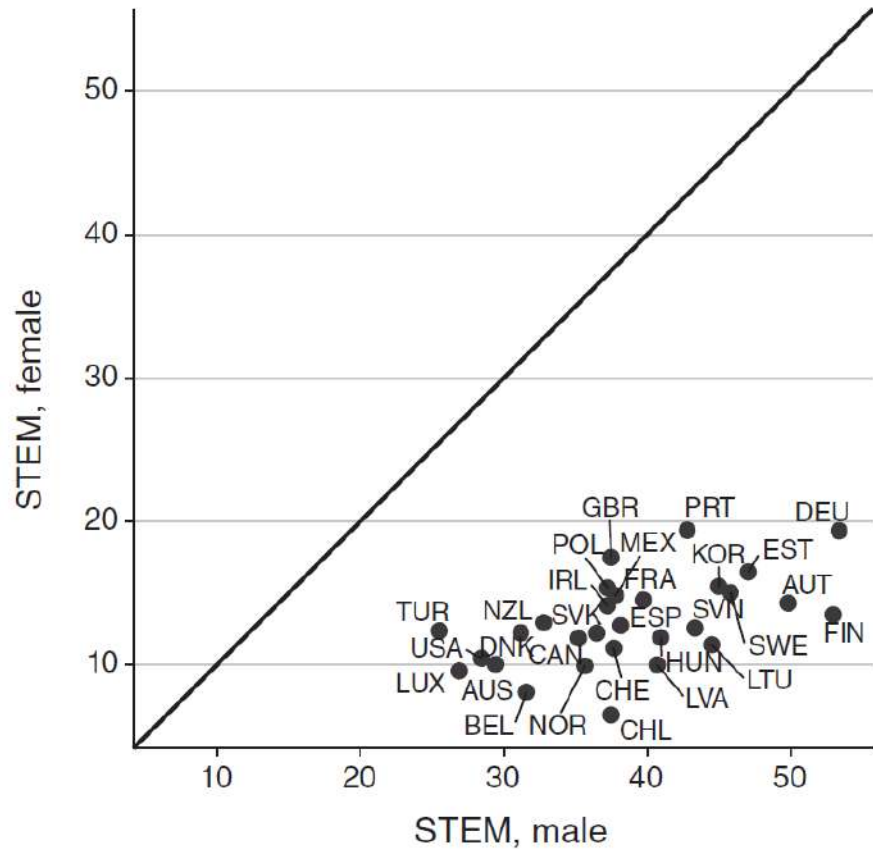
Assenza di differenze significative tra tempi di laurea, percentuali di laureate, voto di laurea...

... Tuttavia, ceteris paribus, gli uomini hanno una maggiore probabilità (17.8% in più) delle donne di essere occupati...

...E ricevono uno stipendio in media superiore di 89€ netti al mese (report Almalaurea, 2022)

MUR 2022

Sottorappresentazione delle donne nei settori STEM



Fonte: Bertrand (2018)

FIGURE 3. GENDER DIFFERENCES IN STEM EDUCATION
(TERTIARY DEGREES)

Note: The figure reports, across OECD countries and for the year 2016, the share of women versus the share of men who graduated with a tertiary degree in a STEM field.

Source: OECD



Bertrand (2018): le donne fanno scelte di istruzione (grado di istruzione e campo di studio) che le portano a redditi medi attesi più bassi. Permane il gender gap nel potenziale salariale sulla base dell'istruzione.

Perché queste scelte?

Se le donne «rimangono indietro» rispetto agli uomini NON a causa di discriminazioni nel mercato del lavoro, ma a causa delle scelte che fanno, perché fanno queste scelte?

- Conseguenza di un calcolo razionale e opportunistico? Non occorre nessuna azione correttiva.

Bertrand (2020):

- Le scelte sono da ricondurre a stereotipi di genere
- => Occorre capire come operano gli stereotipi di genere

Una questione di stereotipi

- La segregazione di genere nell'istruzione riflette barriere culturali e la tendenza a conformarsi agli stereotipi di genere (Barone, 2011):
- *Gender talents*: credenza che uomini e donne abbiano diverse abilità e interessi (Levanon and Grusky, 2016).
- *Gendered preferences*: diverse preferenze di uomini e donne per opportunità di carriera versus attività di cura (Ceci and Williams, 2010; Barone and Assirelli, 2020)
- Le preferenze di genere riflettono fattori psicologici e culturali che perpetuano le diseguaglianze di genere: le diverse scelte di istruzione di ragazzi e ragazze sono influenzate da adulti “significativi” (Gabay-Egozi et al., 2015; Zafar, 2013)
- Spesso la visione condivisa su ruoli e competenze «di genere» passa dai genitori ai figli:
 - Brenøe (2018), una primogenita, con un fratello (secondogenito) anziché sorella, acquisisce norme di genere più tradizionali con conseguenze negative sui redditi da lavoro (minore probabilità di completare una laurea STEM, maggiore probabilità di impiego in occupazioni a tradizionale prevalenza femminile)

L'importanza delle percezioni

- Steele et al. (2002): le studentesse percepiscono maggiori discriminazioni e pressione degli stereotipi (“women are not as capable as men”) in settori accademici a predominanza maschile (matematica e scienze) rispetto alle studentesse in settori a predominanza femminile (scienze sociali e humanities) e rispetto agli uomini in settori a predominanza sia maschile che femminile
- Schmitt et al. (2002): le percezioni di discriminazioni di genere influenzano il benessere psicologico delle studentesse ma non degli studenti
- Sipe et al., 2009, 2016: Indagine realizzata presso una grande università pubblica americana. Il 50% delle studentesse intervistate anticipano la possibilità di subire discriminazioni di genere sul posto di lavoro, sia per loro stesse che per le donne in generale - solo un terzo degli studenti ha la stessa percezione

Studio delle percezioni sulle differenze di genere nella nostra Facoltà di Economia - genesi

- Costituzione di un gruppo di lavoro di docenti e studentesse (**Marianna Brunetti**, **Nathalie Colasanti**, **Annalisa Fabretti**, *Silvia Monosilio*, *Federica Onesti*, *Ilaria Romani*, *Sara Scollo*, *Noemi Viggiano*, *Chiara Zangrilli*, **Mariangela Zoli**).
- Elaborazione di un questionario (tra aprile e ottobre 2019), somministrazione in italiano e in inglese in forma digitale e cartacea a novembre 2019 (in aula il 25 novembre).
- I risultati sono pubblicati qui:



Gender matters in gender difference perceptions. The case of University of Rome Tor Vergata (M. Brunetti, N. Colasanti, M. Fabretti, M. Zoli), in A. Simonati (ed.) (2024), *Diversity as Strategic Opportunity: Exploring New Paths to Good Administration*, Charlotte (NC): Information Age Publishing.

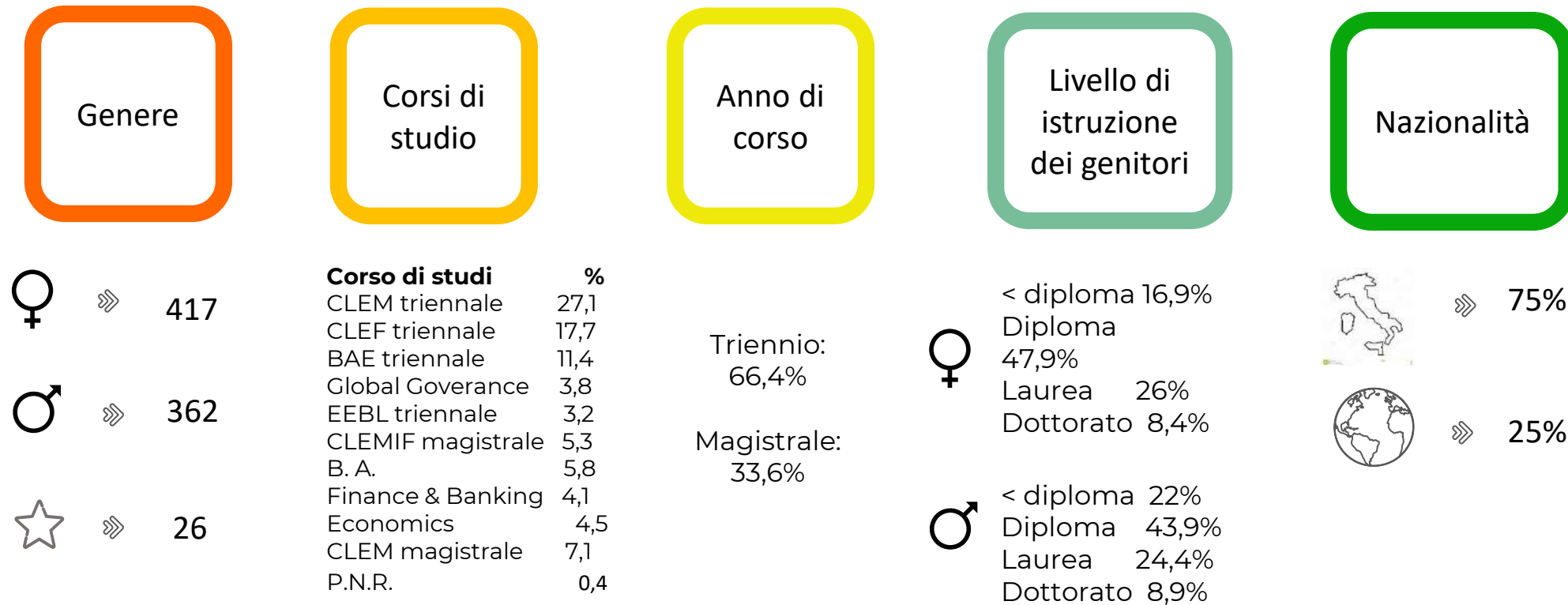
Studio delle percezioni sulle differenze di genere nella nostra Facoltà di Economia - obiettivi

- Rilevare il livello di consapevolezza della comunità studentesca della Facoltà di Economia sulle differenze di genere
- Sensibilizzare e avvicinare la comunità studentesca alle tematiche di genere
- Creare uno strumento per un'analisi quantitativa e qualitativa delle percezioni sulla discriminazione di genere nella Facoltà
- Creare una tipologia di indagine che potesse essere riprodotta nelle altre Facoltà di Ateneo

Struttura del questionario

- Parte 1: Indagine sulla percezione delle disparità di genere durante il percorso universitario (9 quesiti a risposta multipla)
- Parte 2: Indagine sulla percezione delle disparità di genere nel mondo del lavoro e nelle opportunità di carriera (7 quesiti a risposta multipla)
- Parte 3: Indagine sul livello di sensibilità al tema della parità di genere (4 domande a risposta multipla)
- Parte 4: Anagrafica del campione (5 domande a risposta multipla e 3 a risposta aperta)

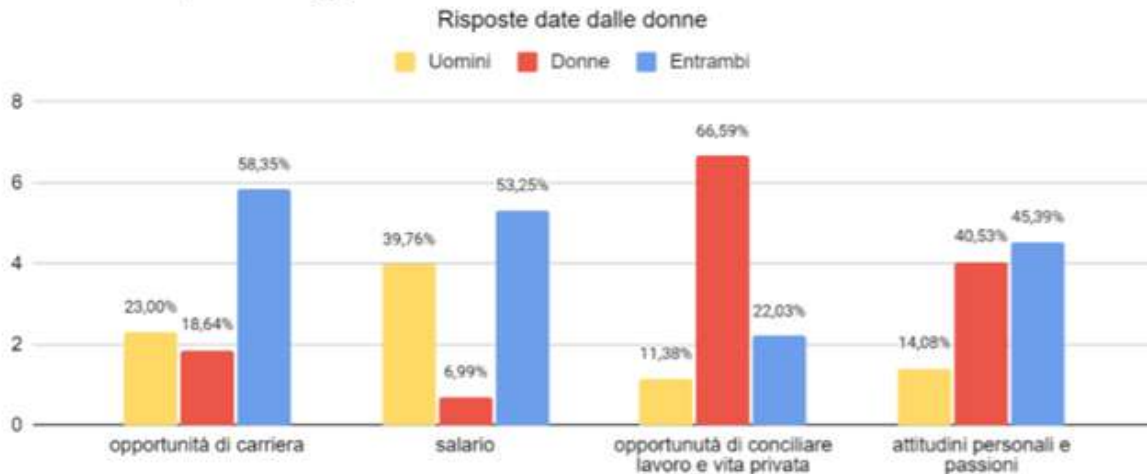
Il campione



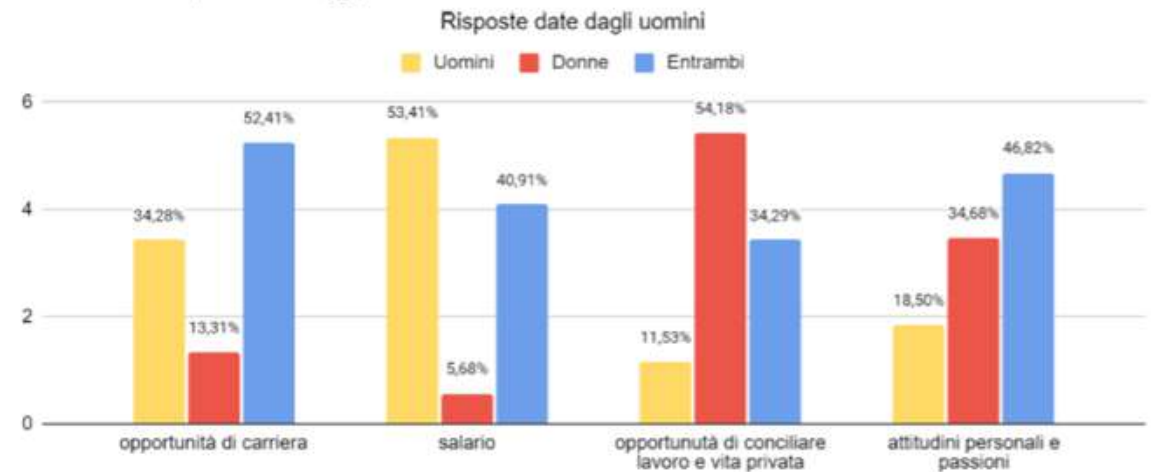
814 partecipanti (216 cartaceo e 598 digitale) con tasso di risposta del 19,4%

Alcuni risultati: Scelta del percorso di studio

Nella scelta del percorso di studi, a tuo parere, quale tra i seguenti elementi viene preso maggiormente in considerazione da uomini e donne?



Nella scelta del percorso di studi, a tuo parere, quale tra i seguenti elementi viene preso maggiormente in considerazione da uomini e donne?



Stereotipi fortemente radicati in uomini e donne sulle ragioni della scelta del percorso universitario: lavoro di cura come prerogativa femminile

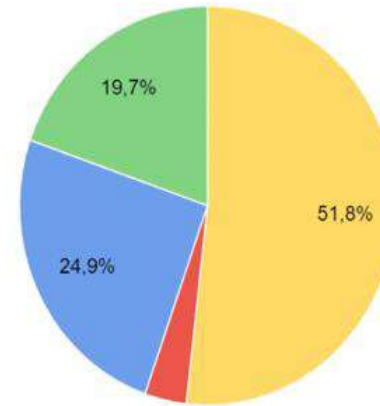
Fonte: Brunetti, Colasanti, Fabretti, Zoli (2024)

Alcuni risultati: percezione delle differenze di genere nel mondo del lavoro

Netta differenza nella percezione delle differenze e discriminazioni in ambito lavorativo in termini di opportunità di impiego, carriera e salario

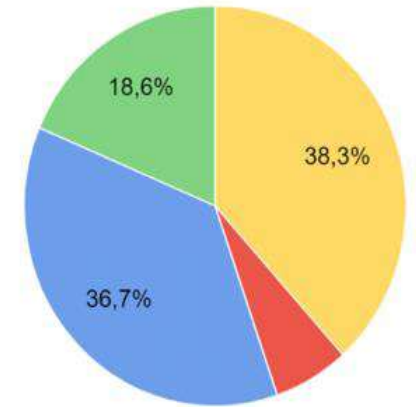
Quale delle seguenti affermazioni rispecchia meglio la situazione occupazione ad un anno dalla laurea:

Risposte date da donne



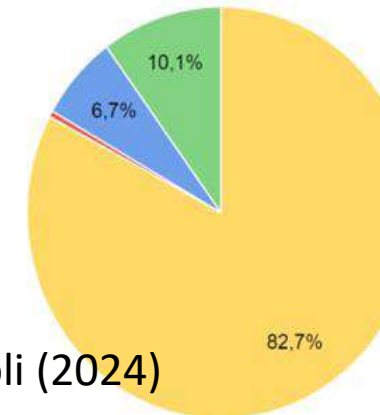
- Gli uomini hanno una probabilità maggiore di essere occupati
- Le donne hanno una probabilità maggiore di essere occupati
- Uomini e donne hanno la stessa probabilità di essere occupati
- Non saprei

Risposte date da uomini



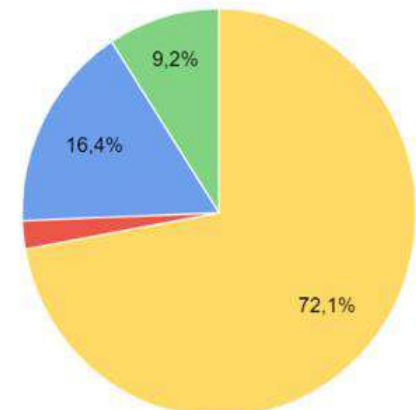
Quale delle seguenti affermazioni rispecchia meglio la situazione retributiva in Italia:

Risposte date da donne



- Gli uomini ricevono una retribuzione mediamente maggiore di quella percepita dalle donne
- Le donne ricevono una retribuzione mediamente maggiore di quella percepita dagli uomini
- Donne e uomini hanno la stessa retribuzione media
- Non saprei

Risposte date da uomini



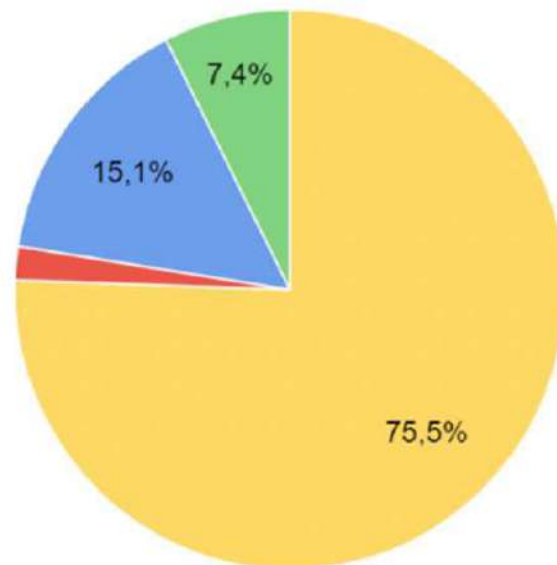
Fonte: Brunetti, Colasanti, Fabretti, Zoli (2024)

Alcuni risultati: percezione delle differenze di genere nel mondo del lavoro

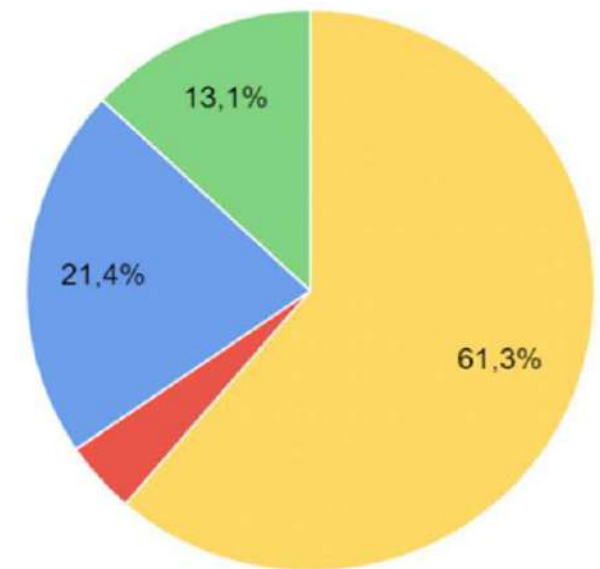
Netta differenza nella percezione delle differenze e discriminazioni in ambito lavorativo in termini di opportunità di impiego, carriera e salario

Secondo te, quale delle seguenti affermazioni rispecchia meglio la situazione relativa all'accesso a ruoli manageriali in Italia

Risposte date da donne



Risposte date da uomini



- A parità di titolo di studio, gli uomini hanno una probabilità maggiore di ricoprire un ruolo manageriale rispetto alle donne
- A parità di titolo di studio, le donne hanno una probabilità maggiore di ricoprire un ruolo manageriale rispetto agli uomini
- A parità di titolo di studio, donne e uomini hanno la stessa probabilità di ricoprire un ruolo manageriale
- Non saprei

Fonte: Brunetti, Colasanti, Fabretti, Zoli (2024)

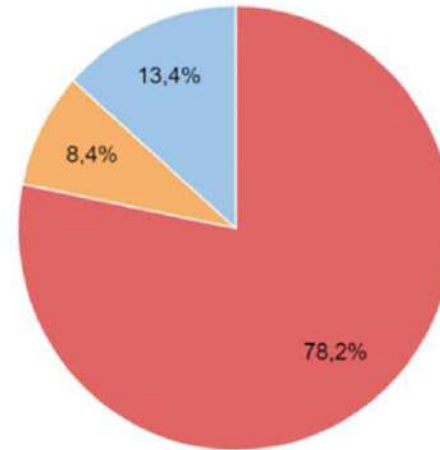
Alcuni risultati: percezione delle differenze di genere nel mondo del lavoro

Anche quando vengono forniti dati ufficiali, gli studenti tendono a sottostimare l'esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro

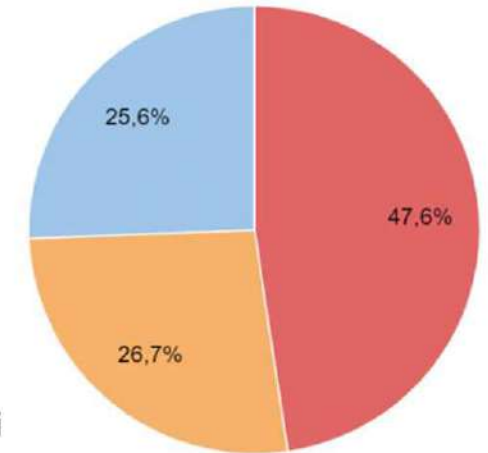
L'indagine Almalaurea 2018 rileva che ad un anno dalla laurea gli uomini hanno 8,2% di probabilità in più rispetto alle donne di lavorare. Ritieni questo dato un segnale di disparità di genere?

Sapendo che non ci sono differenze significative tra generi in termini di tempi di conseguimento della laurea e voto (dati Almalaurea) il dato che ad un anno dalla laurea gli uomini hanno 8,2% di probabilità in più rispetto alle donne di lavorare è secondo te un segnale di disparità di genere?

Risposte date da donne

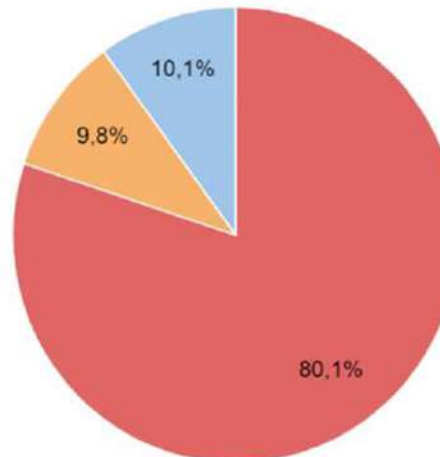


Risposte date da uomini

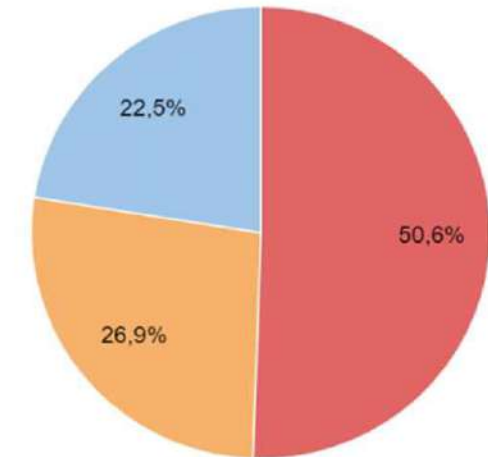


La differenza tra uomini e donne è statisticamente significativa

Risposte date da donne



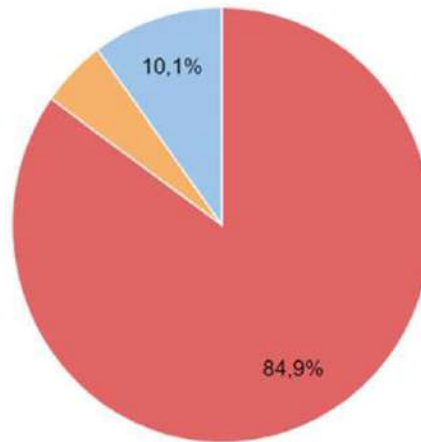
Risposte date da uomini



Alcuni risultati: percezione delle differenze di genere nel mondo del lavoro

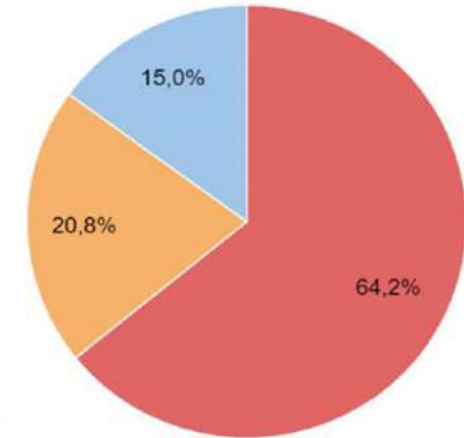
Eurostat rileva che in Italia nel settore privato gli uomini percepiscono mediamente una retribuzione del 20% superiore a quella percepita dalle donne. Ritieni questo dato un segnale di disparità di genere?

Risposte date da donne



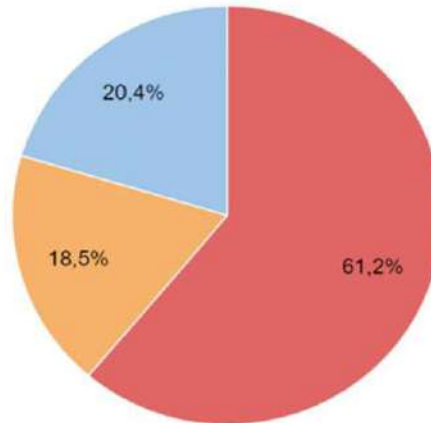
La differenza tra uomini e donne è statisticamente significativa

Risposte date da uomini

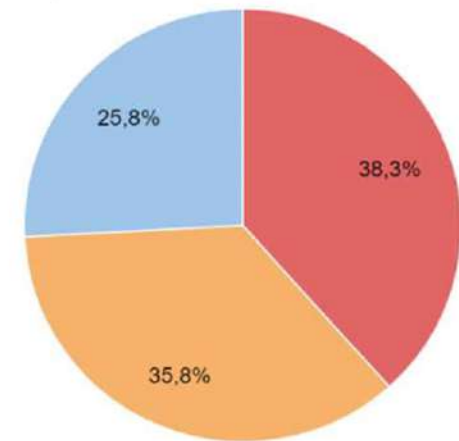


L'indagine Eurostat 2019 rileva che in Italia le donne coprono il 29% dei ruoli manageriali. Ritieni questo dato un segnale di disparità di genere?

Risposte date da donne



Risposte date da uomini



Si possono decostruire gli stereotipi di genere?

- All'interno della famiglia: è essenziale interrompere la trasmissione intergenerazionale
 - Fernandez, Fogli and Olivetti (2004): WW2 determinante nel ridefinire gli stereotipi in US
- Intervento da parte dei governi: politiche che incentivano la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne indeboliscono gli stereotipi
- Il ruolo dell'università: formazione e *role models*

A further look at the gender gap in Italian academic careers (M. Brunetti, A. Fabretti and M. Zoli) CEIS Research Paper 570

- Obiettivo: stimare l'impatto del genere sulle promozioni al ruolo di associato/a e ordinario/a
- Dataset:
- Staff delle Università italiane nel periodo 2012-2022, dal MIUR (nome, genere, settore scientifico, affiliazione)
- Possesso della ASN per il ruolo di associato/a e ordinario/a
- Indicatori di produttività scientifica (numero di pubblicazioni, citazioni e H-index da Scopus)

- Campione: 65,838 docenti (36,206 con almeno una abilitazione e 30,773 su Scopus)

A further look at the gender gap in Italian academic careers (M. Brunetti, A. Fabretti and M. Zoli) CEIS Research Paper 570

Risultati preliminari:

- Controllando per produttività scientifica e possesso ASN (+ altre caratteristiche):
- C'è un gender gap nella probabilità di essere promosse:
- 4pp per associate, quasi 7pp per ordinarie (7% e 30% delle medie del campione)
- Differenza tra promozioni interne ed esterne: il gap si riduce notevolmente nelle promozioni a ordinarie => *mobility matters (ancora da esplorare)*

Grazie per l'attenzione!

Email: zoli@uniroma2.it