

# *Discriminazione di genere: teorie, evidenza empirica e politiche*

Tindara Addabbo

Università di Modena e Reggio Emilia

Summer School Renzo Imbeni

Modena 28 Settembre 2010

# Riferimenti bibliografici

- Tindara Addabbo e Donata Favaro (2007) "Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche" in Rustichelli Emiliano (ed) (2007), *Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma, <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/differenzialeretributivo.htm>.
- Elisabetta Addis (1997) *Economia e differenza di genere*, CLUEB, Bologna.
- Luca Flabbi (2001) 'La Discriminazione: evidenza empirica e teoria economica' in Brucchi Luchino (2001) *Manuale di Economia del Lavoro*, Capitolo 17, Bologna, Il Mulino.

# Discriminazione economica

- Intacca i prezzi o la distribuzione delle risorse

# Discriminazione

Nel mercato del  
lavoro

Pre mercato del  
lavoro

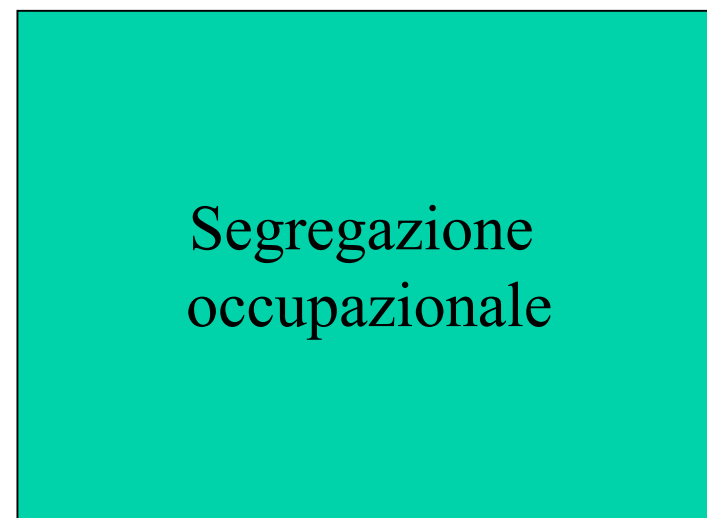
# Segregazione occupazionale

Verticale

Fra livelli

Orizzontale

Fra settori



# Discriminazione salariale diretta

- Dovuta all'essere in un certo gruppo della popolazione

# Teorie che negano l'esistenza di discriminazione

## differenziali compensativi

- M più tolleranti rispetto a svolgere un orario flessibile in base alle esigenze dell'impresa
- Lavoratori 'flessibili' scarsi
- M avrà un premio rispetto a F per compensare una maggiore disponibilità a un fattore scarso gradito all'impresa



# Teorie che negano l'esistenza di discriminazione

## differenziali compensativi

- Il differenziale salariale è una conseguenza di diverse scelte legate a un diverso sistema di preferenze
- Critica: ma queste scelte sono casuali o sedimentate dall'attuale sistema di distribuzione del lavoro totale?

# Teorie che negano l'esistenza di discriminazione: Becker (1991)

differenze nei vantaggi comparati fra diverse  
tipologie di lavoro

- Donne hanno un vantaggio comparato nel lavoro domestico e di cura  $\Rightarrow$   $\downarrow$  investimento di capitale umano  
 $\Rightarrow$   $\downarrow$  investimento in certi tipi di capitale umano (come quelli che consentono redditi alti ma discontinui)
- Critica: ma questo vantaggio comparato non è a sua volta determinato dall'aspettativa di subire discriminazione sul mercato del lavoro?

Teoria della discriminazione sulla base di  
modelli competitivi:

### Discriminazione da gusti

– Discriminazione classica – Becker 1957

Gli imprenditori preferiscono  
**sopportare costi** piuttosto che venire  
a contatto con membri di alcuni  
gruppi (gusti per la discriminazione).

# Teoria della discriminazione sulla base di modelli competitivi:

## Discriminazione da gusti

- uomini e donne perfetti sostituti: stesso costo monetario
- Il costo del lavoro per l'imprenditore che discrimina nel caso ci fossero donne nell'impresa aumenta quanto meno è gradita la componente femminile nell'impresa

# Teoria della discriminazione sulla base di modelli competitivi:

## Discriminazione da gusti

- se lo stesso salario viene applicato a uomini e donne, l'imprenditore che discrimina preferirà occupare solo uomini (perchè il salario pagato non copre il costo per l'imprenditore che non gradisce il lavoratore  $i$  nell'impresa)
- se il salario pagato alle donne è più basso allora diventa più costoso discriminare
- nel lungo periodo l'imprenditore che continua a discriminare sarà spinto fuori dal mercato dalla concorrenza degli imprenditori che non discriminano.

Discriminazione da gusti: quando è il datore di lavoro ad avere un ‘gusto per la discriminazione’

- Il datore di lavoro che discrimina è disposto a pagare all’individuo discriminato  $W$  (=produttività del lavoratore) –  $d$  (costo di avere l’individuo non desiderato fra gli occupati)

## Discriminazione da gusti: quando i colleghi discriminano

- Lo stesso lavoratore potrebbe non volere avere colleghi con determinate caratteristiche a meno che il salario ( $W+d$ ) copra il costo di trovarsi a contatto con colleghi non desiderati

## Discriminazione da gusti: quando sono i clienti a discriminare

- I consumatori sono disposti a pagare un prezzo più basso ( $p - d$ ) se a servirli è un individuo  $i$



## Discriminazione da gusti perché non dovrebbe permanere nel lungo periodo se i mercati sono in concorrenza perfetta

- nel lungo periodo l'imprenditore che continua a discriminare le donne sarà spinto fuori dal mercato dalla concorrenza degli imprenditori che non discriminano (e che potranno quindi pagare le lavoratrici  $W-d < W$  anziché assumere solo uomini a  $W$ ).
- Quando l'imprenditore che discrimina uscirà dal mercato si affermerà per donne e uomini lo stesso  $W$

## Discriminazione da gusti perché non dovrebbe permanere nel lungo periodo

- Se sono i clienti a discriminare si osserverà piuttosto una diversa distribuzione del personale (ad esempio gli individui discriminati potranno non avere un contatto con il pubblico)
- Se discriminano i colleghi si potrà osservare segregazione occupazionale tenendo separati i diversi gruppi

# Teoria della discriminazione sulla base di modelli competitivi:

## Discriminazione da gusti

- **effetto sulle donne**: segregazione occupazionale (nel lungo periodo i differenziali salariali dovrebbero venir meno), disoccupazione
- Evidenza empirica (Altonji e Blank, 1999 il caso delle audizioni al buio)
- **politiche raccomandate**: aumentare la competitività tra imprese e imporre quote
- **la persistenza di differenziali salariali di genere contraddice questa teoria.**

## Discriminazione statistica

Asimmetria informativa a danno del datore di lavoro che non conosce con certezza la produttività individuale del possibile lavoratore quindi il datore di lavoro nella fissazione del salario si basa sulle statistiche della produttività media del gruppo al quale l'individuo appartiene

# Discriminazione statistica

- ⌘ informazione imperfetta – incertezza sulle caratteristiche individuali dei lavoratori
- ⌘ informazione costosa: raccogliere informazioni sul singolo individuo costose
- ⌘ asimmetria informativa a danno del datore di lavoro
- ⌘ costi di addestramento e di formazione
- ⌘ il colore della pelle o il genere diventano indicatori della caratteristiche non osservate

# Discriminazione statistica

- **effetto sulle donne:** discriminazione salariale, disoccupazione
- **politiche raccomandate:** raccolta e trasmissione di informazione
- nel lungo periodo non viene eliminata dalle forze di mercato. In presenza di stereotipi che discriminano un gruppo i suoi membri possono mettere in atto comportamenti che confermano il pregiudizio

# Discriminazione, modelli non competitivi:

## Mercati del lavoro segmentati

- Settore secondario

Salario più basso

Discontinuità lavorativa

- Settore primario

Salari adeguati

Stabilità occupazionale

# Mercati segmentati

- le donne finiscono nel settore debole (per norme sociali)
- **effetto sulle donne**: confinate nel segmento debole del mercato
- **politiche raccomandate**: quote, sindacalizzazione, comparable worth



# Approcci eterodossi

- Discriminazione utilizzata dalla classe imprenditoriale per dividere i lavoratori (Bowles, 1985)
- Riproduzione sociale (Picchio, 1992) **effetto sulle donne**: subordinazione, bassi salari, disoccupazione **politiche raccomandate**: quote, sindacalizzazione, comparable worth, e rimozione degli ostacoli a monte (servizi all'infanzia, maggiore condivisione L.53/00)

# Approcci eterodossi

Privilegi handicappanti (Addis, 1997)

- politiche specifiche con effetti svantaggiosi (es. congedo maternità)
- **effetto sulle donne**: discriminazione salariale e occupazionale, opportunità diseguale
- **politiche raccomandate**: equiparazione dei due sessi nell'accesso ai privilegi

# Evidenza empirica

- Differenziali salariali
- Segregazione verticale
- GEM

# Il valore del differenziale è sensibile a:

- @ modelli utilizzati per la sua stima
- @ variabile assunta come riferimento (reddito lordo o netto, reddito orario)
- @ punto in cui il differenziale è misurato

Addis e Waldmann (1996)	SHIW	1989	OLS log reddito da lavoro	Lavoratori dipendenti	0,13	car.	rend.
Com.Parità e PO (2001)	SHIW	77-98	OLS log reddito da lavoro	Lavoratori dipendenti			
	ECHP	1993-1995	OLS log reddito da lavoro		25 20	19 16	81 84
Flabbi (2001)	SHIW	1977-1995	OLS log reddito da lavoro netto normalizzato per il n. mesi lavorati	Lavoratori dipendenti (nel 1995 esclusi PT)	29,4 18,9	45,7 27,2	54,3 72,8
Favaro e Magrini (2005)	INPS	1990-1997	OLS log reddito giornaliero	Dipendenti	Analisi della distribuzione		
Beblo, Beninger, Heinze e Laisney 2003a e 2003b	ECHP	1998	OLS log reddito da lavoro lordo  Regressioni quantiliche e correzione per self selection	Lavoratori dipendenti 25-55 anni occupati per almeno 8 ore settimanali			
Olivetti e Petrongolo (2005)	ECHP PSID	1994-2001	OLS log salario orario lordo per diversi gruppi Regressioni quantiliche e correzione per self selection	Diversi campioni  Occupati 1999 scomp. alla media	10,8	41	59
Istat (2005)	SES	2002	OLS log reddito lordo orario	Occupati dipendenti in imprese con almeno 10 Addetti nei settori Industria e servizi vendibili Differenziali retrib.medio e nei diversi quantili	16	30,6	69,4
European Commission	ECHP	1998	OLS log reddito	Occupati	8,6		

Tabella 5b. Scomposizione di Oaxaca - sintesi

ln(reddito orario medio M)	2.595693
ln(reddito orario medio F)	2.535015
Wage gap dovuto alle caratteristiche	-0.0910
Wage gap dovuto ai coefficienti	0.1801
Wage gap dovuto alla selezione	-0.0359

- La componente di differenziale salariale attribuibile ai rendimenti è pari al 18% (gap complessivo: 6%).
- Il contributo di alcune variabili al differenziale:  
*Il rendimento dell'esperienza e del titolo di studio universitario spiegano in gran parte la differenza retributiva tra uomini e donne dovuta ai rendimenti.*

## Differenziali salariali di genere

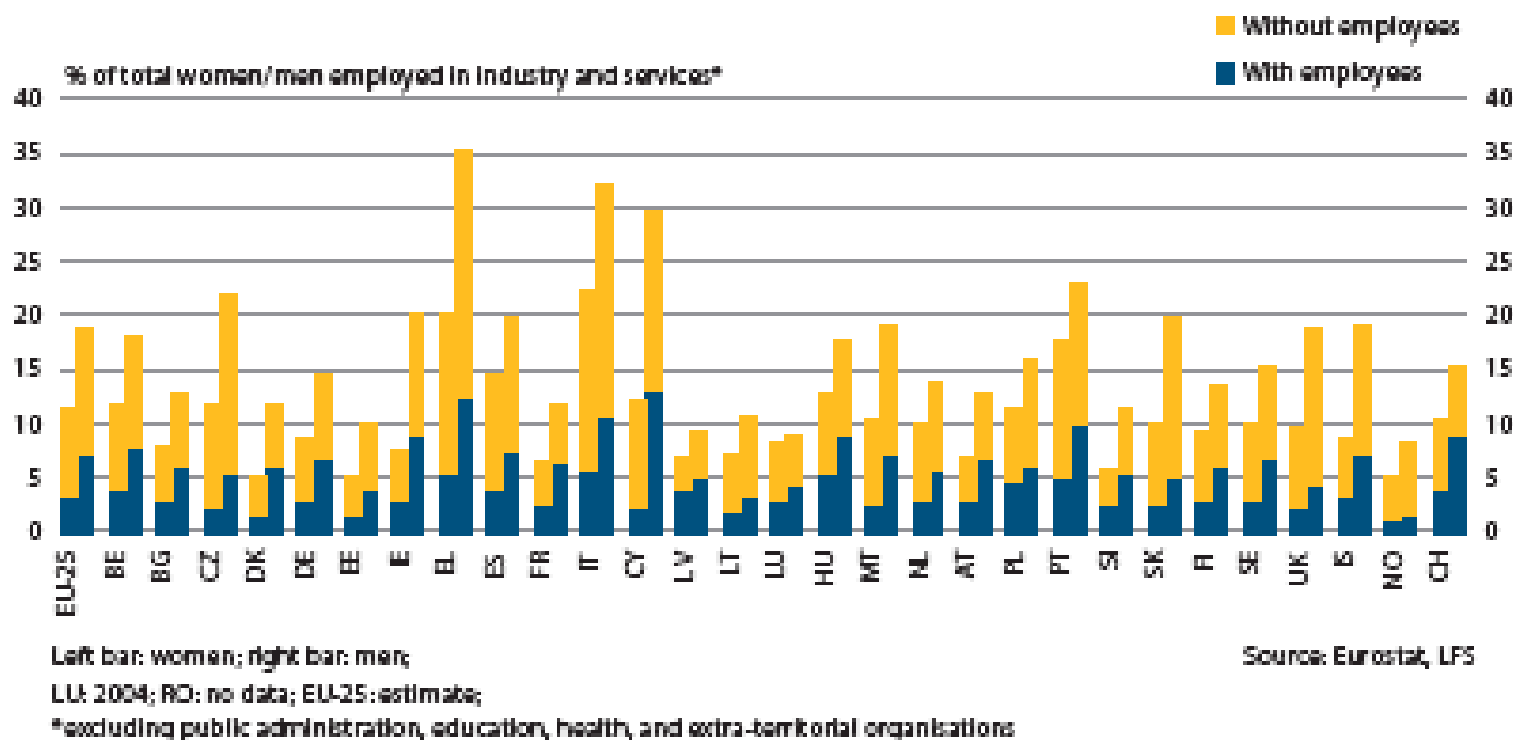
Fonte: Olivetti and Petrongolo (2007) [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)

	Wage gap	
	without sel.	imputed
Portugal	0,088	0,283
Italy	0,067	0,268
France	0,124	0,161
US	0,339	0,35
Denmark	0,119	0,08

# Lavoratori autonomi con o senza dipendenti settori secondario e terziario. 2005.

Fig.55 in Eurostat

The life of women and men in Europe 2008 edition

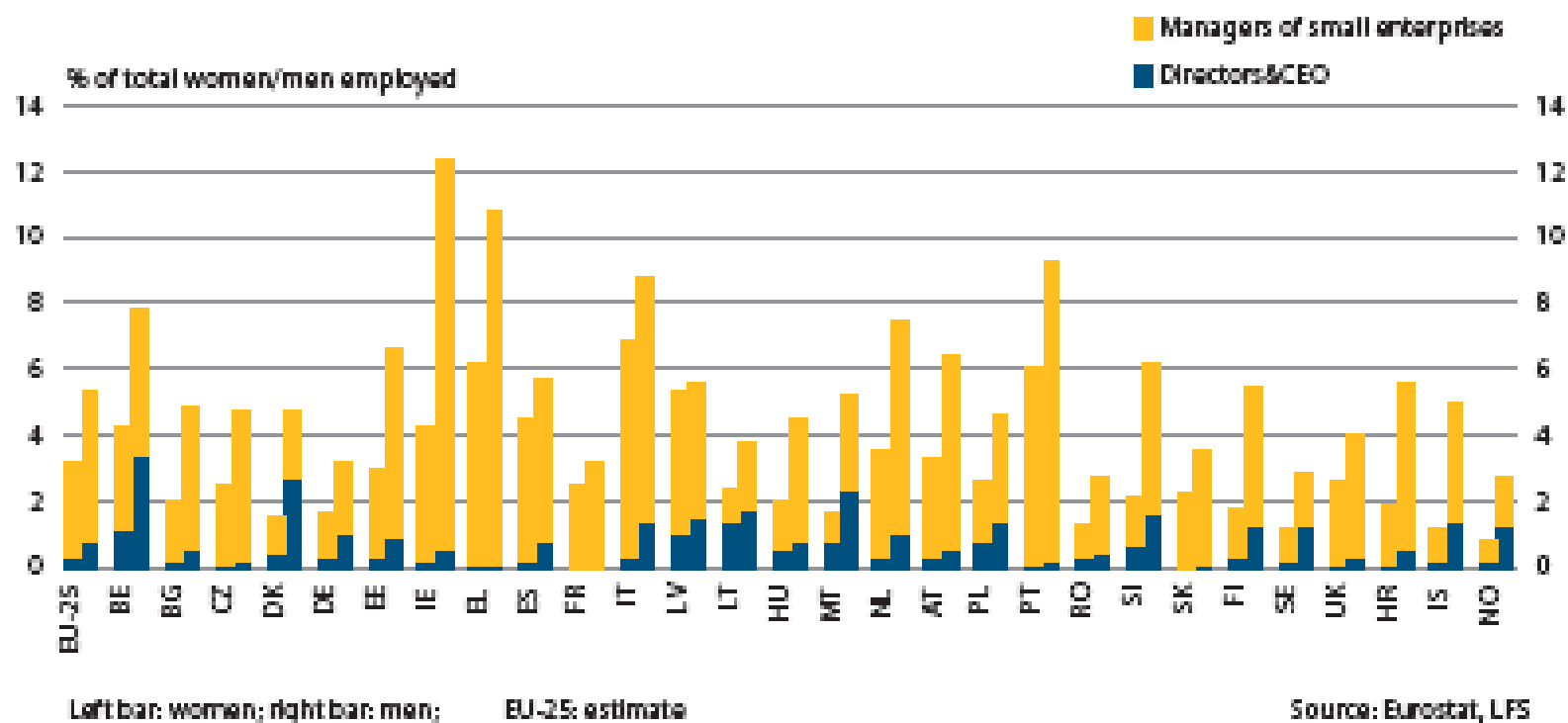




# Manager per sesso e dimensione imprese. 2005

## Fig.59 in Eurostat

### The life of women and men in Europe 2008 edition



# GEM

Fonte: Human  
Development Report  
2009

Countries	GEM Rank	GEM
Sweden	1	0,909
Norway	2	0,906
Finland	3	0,902
Denmark	4	0,896
Netherlands	5	0,882
Belgium	6	0,874
Australia	7	0,870
Iceland	8	0,859
Germany	9	0,852
New Zealand	10	0,841
Spain	11	0,835
Canada	12	0,830
Switzerland	13	0,822
United Kingdom	15	0,790
Singapore	16	0,786
France	17	0,779
United States	18	0,767
Portugal	19	0,753
Austria	20	0,744
Italy	21	0,741
Ireland	22	0,722
Israel	23	0,705
United Arab Emirates	25	0,691
Greece	28	0,677
Estonia	30	0,665
Czech Republic	31	0,664
Slovakia	32	0,663
Slovenia	34	0,641
Barbados	37	0,632
Poland	38	0,631
Bahrain	46	0,605
Cyprus	48	0,603
Hungary	52	0,590

	Gender empowerment measure (GEM)		Seats in parliament held by women <sup>a</sup> (% of total)	Female legislator <sup>8</sup> , senior officials and managers <sup>b</sup> (% of total)	Female professional and technical workers <sup>b</sup> (% of total)	Ratio of estimated female to male earned income <sup>c</sup>	Year women received right to <sup>d</sup>		woman became Presiding Officer of parliament or of one of its houses for the first time <sup>e</sup>	Women in ministerial positions <sup>f</sup> (% of total)
							vote	stand for election		
	Rank	Value								
Norway	2	0,906	36	31	51	0,77	1913	1907, 1913	1993	56
Australia	7	0,870	30	37	57	0,70	1902, 1962	1902, 1962	1987	24
Iceland	8	0,859	33	30	56	0,62	1915, 1920	1915, 1920	1974	36
Canada	12	0,830	25	37	56	0,65	1917, 1960	1920, 1960	1972	16
Ireland	22	0,722	15	31	53	0,56	1918, 1928	1918, 1928	1982	21
Netherlands	5	0,882	39	28	50	0,67	1919	1917	1998	33
Sweden	1	0,909	47	32	51	0,67	1919, 1921	1919, 1921	1991	48
France	17	0,779	20	38	48	0,61	1944	1944	..	47
Switzerland	13	0,822	27	30	46	0,62	1971	1971	1977	43
Japan	57	0,567	12	9	46	0,45	1945, 1947	1945, 1947	1993	12
Luxembourg	..	..	23	..	..	0,57	1919	1919	1989	14
Finland	3	0,902	42	29	55	0,73	1906	1906	1991	58
United States	18	0,767	17	43	56	0,62	1920, 1965	1788	2007	24
Austria	20	0,744	27	27	48	0,40	1918	1918	1927	38
Spain	11	0,835	34	32	49	0,52	1931	1931	1999	44
Denmark	4	0,896	38	28	52	0,74	1915	1915	1950	37
Belgium	6	0,874	36	32	49	0,64	1919, 1948	1921	2004	23
Italy	21	0,741	20	34	47	0,49	1945	1945	1979	24
New Zealand	10	0,841	34	40	54	0,69	1893	1919	2005	32
United Kingdom	15	0,790	20	34	47	0,67	8, 1928	8, 1928	1992	23
Germany	9	0,852	31	38	50	0,59	1918	1918	1972	33