

Parità salariale, pubblicare i dati può fare la differenza

Stereotipi di genere

Luisa Rosti

La legge che modifica il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvata con voto unanime sia alla Camera sia al Senato, non è il primo intervento legislativo italiano volto a sostenere la parità retributiva tra i sessi, e non sarà probabilmente l'ultimo.

Le norme di questo tipo sono auspicabili, dal punto di vista economico, fino a quando l'abbinamento degli individui alle posizioni lavorative, e alle corrispondenti retribuzioni, non rifletterà la pari produttività potenziale dei due generi, eliminando quel differenziale salariale che è ingiusto dal punto di vista delle donne, e inefficiente dal punto di vista della collettività, perché alimenta il circolo vizioso delle profezie che si auto avverano. L'Economia di genere sottolinea l'incongruenza tra l'ipotesi di uguale distribuzione di talento tra uomini e donne (*gender similarities hypothesis*) da un lato, e l'evidenza empirica di una robusta prevalenza maschile nelle posizioni meglio retribuite dall'altro. Assumendo questa ipotesi, non si intende negare che il cervello degli uomini possa funzionare in modo un po' diverso da quello delle donne, ma si intende sottolineare il fatto che queste differenze non implicano né carenze di capacità innate del genere femminile, né si traducono automaticamente in differenze di risultato. Ad esempio, per orientarsi nello spazio gli uomini

preferiscono usare schemi cognitivi geometrico-direzionali (gira a destra tra 100 metri e fermati dopo altri 200 metri), mentre le donne preferiscono fare riferimento a punti cospicui (gira a destra prima del ponte e fermati alla chiesa); ma questa differenza non rileva, se entrambi arrivano a destinazione nello stesso tempo.

Poiché differenza non significa carenza, le diverse dotazioni di uomini e donne non possono spiegare i minori rendimenti delle caratteristiche produttive

**LA TRASPARENZA
È NECESSARIA
PER EVITARE
LO SPRECO
DEL CONTRIBUTO
FEMMINILE
ALLA CRESCITA**

del genere femminile che determinano i differenziali retributivi osservati nei dati. La causa che ostacola la rivelazione del talento femminile, e impedisce che sia incentivato e premiato come quello maschile, è invece l'azione degli stereotipi di genere.

Gli studi sull'euristica della rappresentatività dimostrano che nel prendere le decisioni gli individui sostituiscono spesso l'uso degli stereotipi ai criteri di scelta razionale; le persone tendono ad attribuire caratteristiche simili a soggetti simili, trascurando le informazioni che porterebbero a conclusioni opposte, ma che sono in contrasto con i loro pregiudizi.

È importante sottolineare che il comportamento viziato dal pregiudizio non è intenzionale, consapevole, deliberato e volto

a nuocere. Al contrario, è inconsapevole, automatico, non intenzionale, è fuori dal nostro controllo, è spesso contraddittorio rispetto alle nostre intenzioni consapevoli e ai nostri valori, ed è comune a uomini e donne.

Il talento e il merito non emergono semplicemente in risposta all'intenzione del decisore, e la buona volontà non basta per contrastare gli effetti del pregiudizio. Nelle competizioni del mondo reale l'interazione tra preferenze genuine e stereotipi sociali condiziona negativamente le scelte degli agenti sia dal lato dell'offerta sia dal lato della domanda di lavoro.

Dal lato dell'offerta di lavoro, cioè delle decisioni prese dagli individui, gli effetti dello stereotipo che delega alla sola componente femminile la responsabilità del lavoro domestico e di cura rendono il confronto tra i sessi una lotta impari, e favoriscono il permanere delle differenze di genere nelle assunzioni, nelle promozioni e nelle retribuzioni.

Dal lato della domanda di lavoro, cioè delle decisioni prese dalle imprese, una letteratura ormai consistente evidenzia come, a causa degli stereotipi, un'identica prestazione sia sistematicamente sottovalutata se attribuita a una donna invece che a un uomo. Ad esempio, analizzando i risultati della valutazione di un identico *curriculum*, attribuito alternativamente a un nome maschile o a un nome femminile,

si osserva un esito nettamente meno favorevole per la componente identificata da un nome di donna, palesando in tal modo l'esistenza di una disparità di trattamento che disincentiva l'impegno e ostacola la rivelazione del talento femminile.

Poiché gli stereotipi nascono dal vuoto informativo, gli strumenti che possono contrastarli sono: l'informazione, la formazione, la conoscenza, il sapere disciplinare, la ricerca, l'analisi dei dati, il metodo scientifico, e così via. Anche le modifiche del Codice delle pari opportunità introdotte dalla legge appena approvata possono contribuire a stabilire un legame diretto e positivo tra la trasparenza delle informazioni e la parità di retribuzione, perché proprio l'evidenza che deriva dai dati può dare la migliore dimostrazione della concreta applicazione del diritto alla parità di trattamento tra i generi a livello aziendale.

Si poteva fare di più? Contrariamente a quanto proposto nella direttiva europea Com(2021)93, la legge italiana non rende ancora obbligatoria la pubblicazione dei rapporti sulla situazione del personale. Anche se sono ormai numerose le aziende che seguono spontaneamente la buona prassi di andare "oltre la legge" nella comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, il provvedimento potrebbe risultare più efficace vincolando i soggetti obbligati a pubblicare i rapporti tali e quali, perché il fatto che in assenza di una norma specifica ciascuna azienda vada "oltre la legge" a modo suo riduce la comparabilità dei dati.

L'uniformità dei criteri di raccolta e pubblicazione delle informazioni rende invece possibile il confronto tra aziende simili, incentivando i datori di lavoro a prevenire i potenziali divari retributivi e a promuovere la cultura delle pari opportunità, così come previsto dal sistema premiale istituito dalla legge con la certificazione della parità di genere.

Nella "società della conoscenza" il talento che ogni Paese riuscirà a sviluppare determinerà il suo vantaggio competitivo sul mercato globale, e la trasparenza delle informazioni è una condizione necessaria per evitare che quello della componente femminile della popolazione vada sprecato. Le politiche di pari opportunità rispondono a questa esigenza, e sono necessarie perché questo problema non si risolve da solo, col passare del tempo; l'eliminazione dei pregiudizi è ostacolata dal meccanismo delle previsioni auto-confermantisi, per il quale gli stereotipi si trasformano in profezie che trovano in se stesse il proprio adempimento.

Professoressa ordinaria di Politica economica dell'Università di Pavia e docente di Economia del lavoro e di Economia del personale e di genere

© RIPRODUZIONE RISERVATA