

# Le conseguenze economiche della discriminazione e della segregazione di genere

**Maria Laura Di Tommaso**  
Professoressa di Economia Politica  
Università di Torino

in collaborazione con Dott.ssa Chiara Ardito

# Indice della presentazione

1. Discriminazione economica: definizione
2. Segregazione: definizione
  - a. Segregazione verticale: divari salariali e soffitto di cristallo
  - b. Segregazione orizzontale: per settori
3. Tassi di occupazione femminili:
  - a. Confronto tra Italia e altri paesi Europei.
  - b. Confronto tra regioni e province italiane
  - c. Relazione con tassi di fecondità
4. Squilibrio nell'allocazione del lavoro domestico e del lavoro di cura
5. I costi della discriminazione: quanto costa alla nostra economia la discriminazione delle donne?

# Discriminazione

Definizione: la distinzione operata in seguito ad un giudizio o ad una classificazione

Tuttavia nell'uso comune ha un'accezione negativa

“La pratica di ridurre le possibilità di partecipazione sociale, politica ed economica ad alcuni individui sulla base di caratteristiche non giustificabili come, ad esempio, la pigmentazione della pelle, il genere, le idee politiche.”

- Quali caratteristiche siano superficiali e non pertinenti dipende dal contesto sociale e culturale di riferimento
- Nel 1957, l'economista Gary Becker pubblicava «The Economics of discrimination»
- Ed era legale negli USA pagare salari inferiori ai lavoratori neri ed in Italia erano legali contratti che prevedevano salari inferiori anche del 30% per le donne.

# Discriminazione economica

Si verifica quando influenza i prezzi cioè in questo caso i salari e l'allocazione delle risorse in questo caso i lavoratori.

Forte limitazione: infatti supponiamo che le donne siano molestate sul posto di lavoro tramite comportamenti che non implicino differenziali salariali o allocazione a determinate mansioni.

Il postulato affinché abbia senso la definizione economica di discriminazione è che la presenza diffusa di tali comportamenti abbia effetti anche sui salari e sulla struttura occupazionale.

# Due tipologie di discriminazione

1. Discriminazione pre-mercato del lavoro (ex ante)  
caratteristiche acquisite prima di entrare nel mercato del lavoro  
(scolarità e altre componenti acquisite dal background familiare)
2. Discriminazione nel mercato del lavoro (ex post)  
solo cosa avviene nel mercato del lavoro

# Due tipologie di discriminazione

Scelta complessa:

Supponiamo di osservare che in un determinato paese gli uomini sono tutti laureati e le donne no.

Dipende dal contesto sociale e familiare.

Ma se i datori di lavoro discriminano e le famiglie si attendono un tale comportamento.

Allora le famiglie stanno semplicemente ottimizzando i salari futuri.

## Due ulteriori concetti: segregazione e discriminazione salariale

Segregazione: dati due gruppi nella popolazione dei lavoratori, U per uomini e D per donne, si avra' segregazione quando si riscontri una sovrarappresentazione significativa e sistematica del gruppo M (o D) in alcuni settori, imprese o occupazioni

Discriminazione salariale: sistematiche disparita' nella remunerazione di diversi gruppi di lavoratori e lavoratrici.



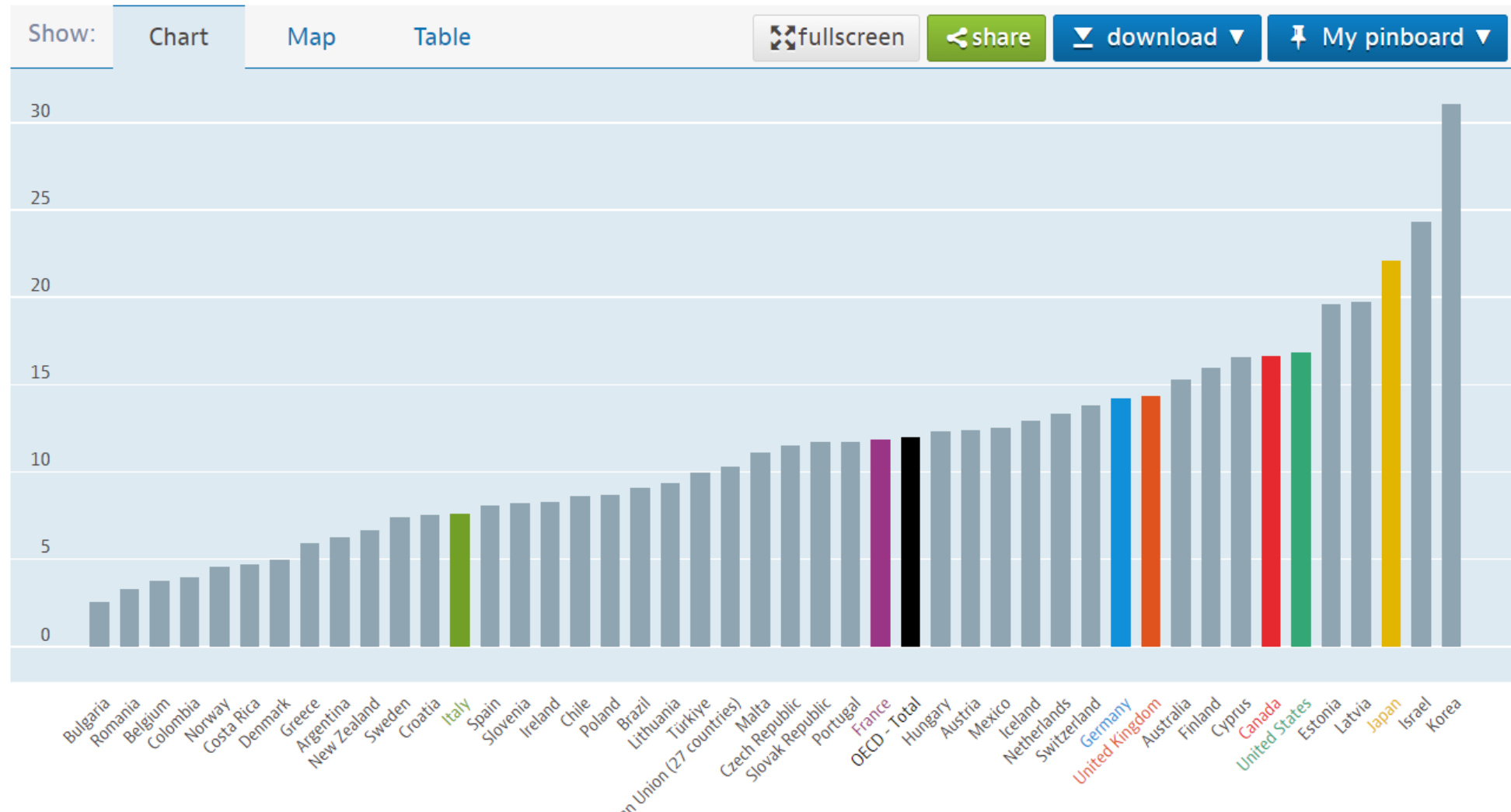
# Segregazione verticale ed orizzontale

## Verticale

posto che le diverse occupazioni possano essere disposte in ordine decrescente rispetto ad una o più variabili, salario, qualifica, stabilità di impiego, la segregazione verticale per il gruppo D indica una sotto-rappresentazione del medesimo ai gradini più alti della scala gerarchica.

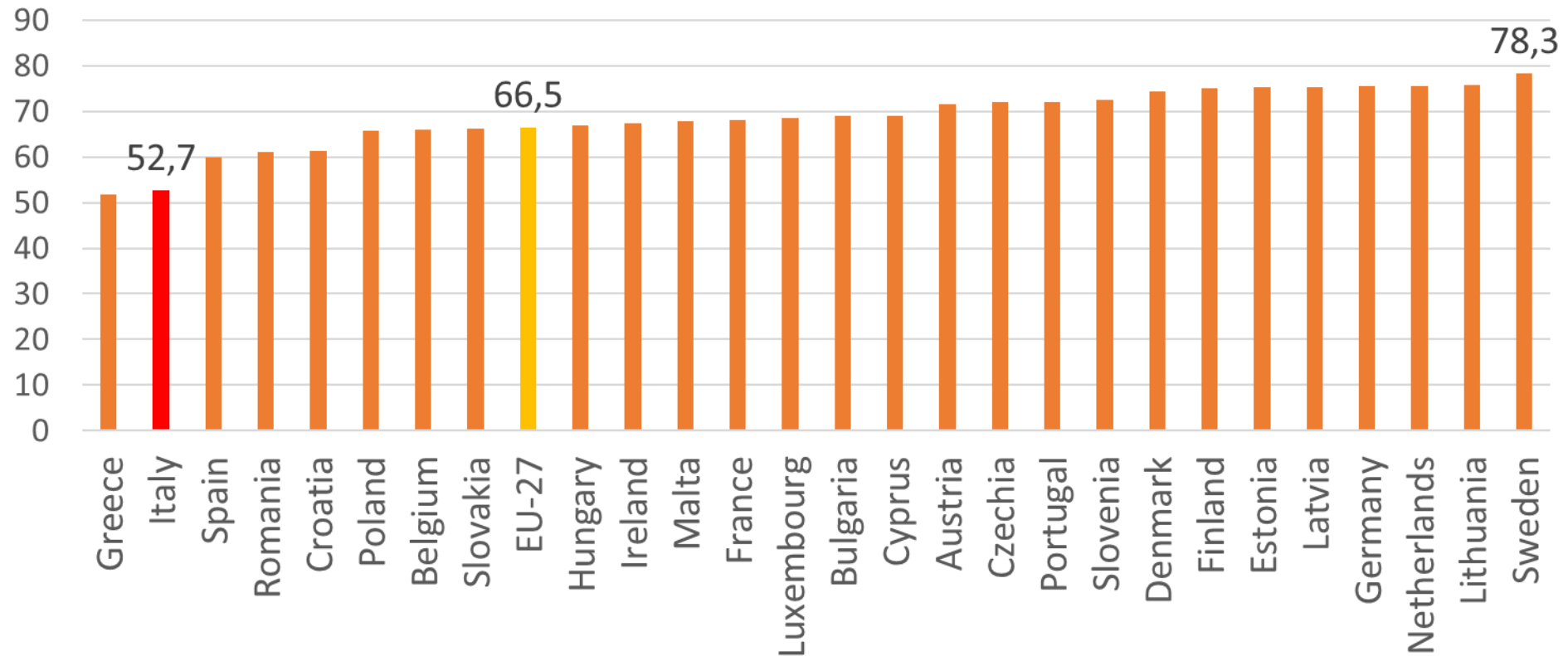
## Orizzontale

quando si riferisce ad occupazioni non ordinate gerarchicamente, oppure che giacciono sullo stesso gradino



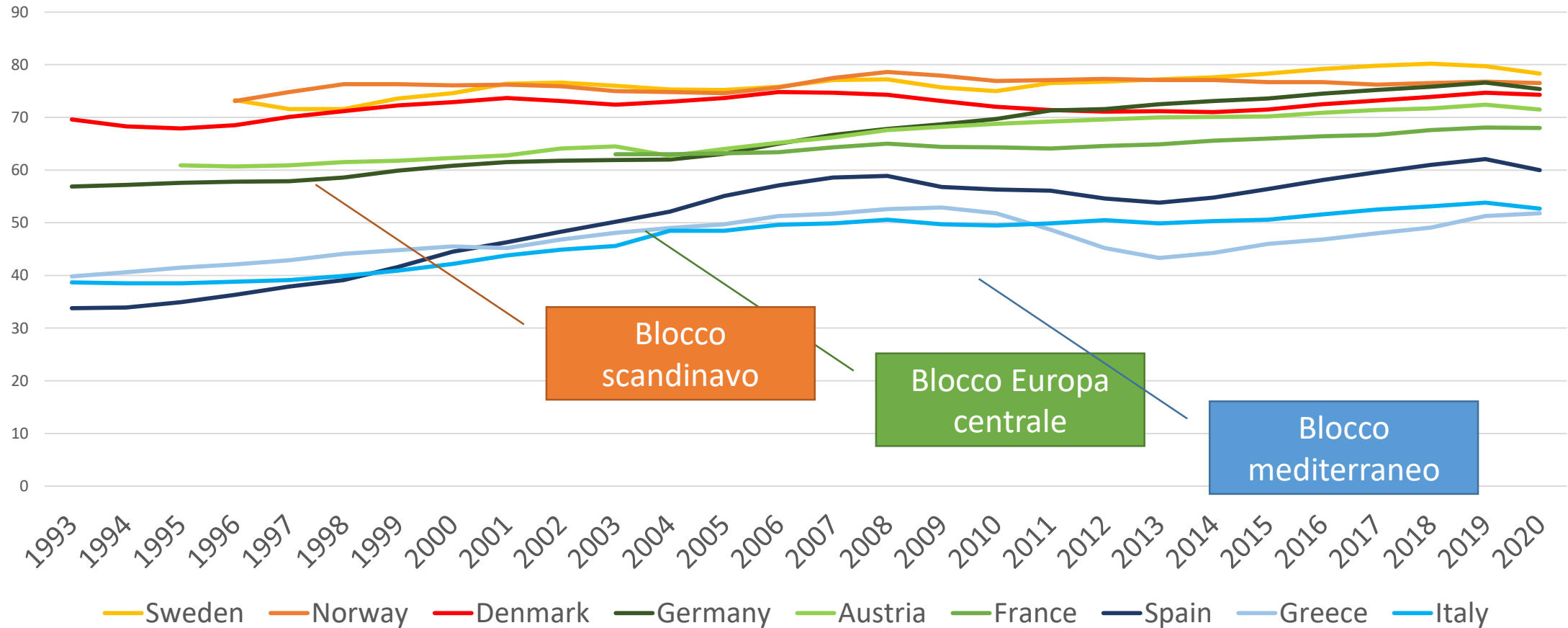
The gender wage gap is defined as the difference between median earnings of men and women relative to median earnings of men. Data refer to full-time employees on the one hand and to self-employed on the other. OECD (2023), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 05 March 2023) <https://data.oecd.org/chart/70ex>

# Tasso Occupazione Femminile nel 2021 (EU-27, 20-64 anni)



Fonte: Eurostat. Data extracted on 14/02/2023 15:36:11 from [ESTAT]

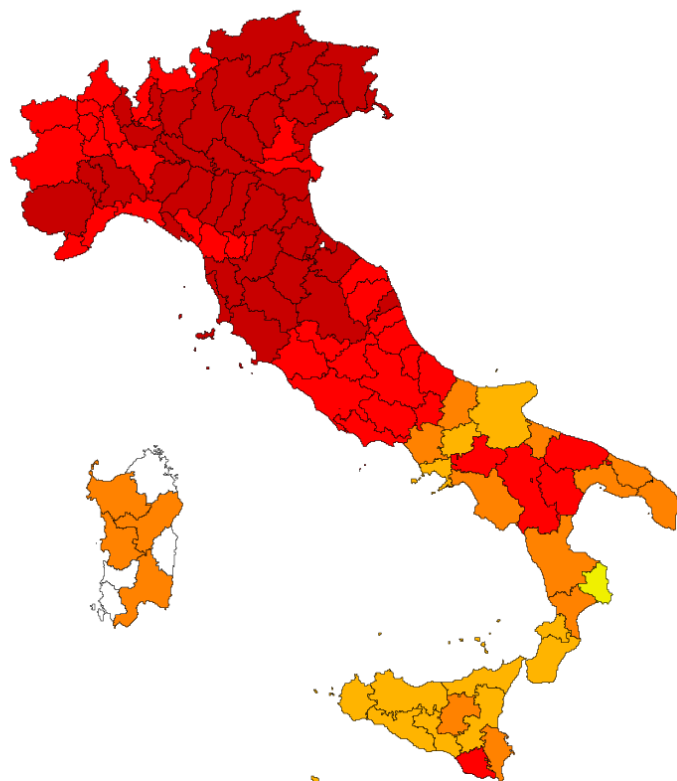
# Evoluzione Tasso di Occupazione Femminile (20-64)



Fonte: Eurostat. Data extracted on 14/02/2023 15:36:11 from [ESTAT]

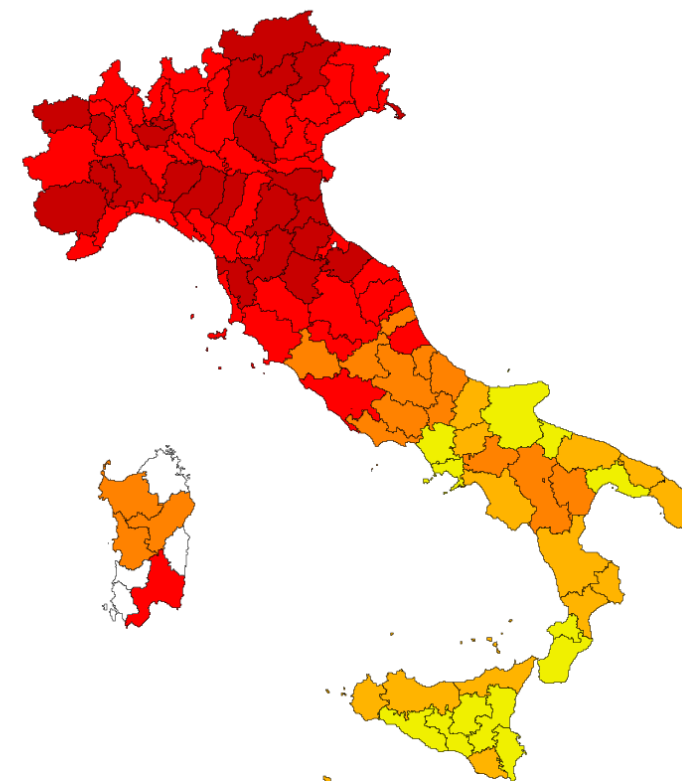
# Differenze Nord-Sud nei tassi di occupazione maschile e femminile (dati provinciali, 2021)

Tasso occupazione 15-64 M



Fonte: HFA Database, giugno 2008.

Tasso occupazione 15-64 F



Fonte: HFA Database, giugno 2008.

# Tassi di occupazione e tassi di fecondità 2021: Provincia di Torino e Regione Piemonte

## Provincia Torino

Tasso fecondità totale (TFT): 1.235

Tasso occupazione 15-64: 57.25

## Regione Piemonte

Tasso fecondità totale (TFT): 1.242

Tasso occupazione 15-64: 57.76

.....discriminazione salariale  
**Ma quali disparita' salariali sono indice di discriminazione?**

Domanda non banale.

La discriminazione sussiste laddove , a parità di produttività potenziale, viene corrisposta una remunerazione inferiore

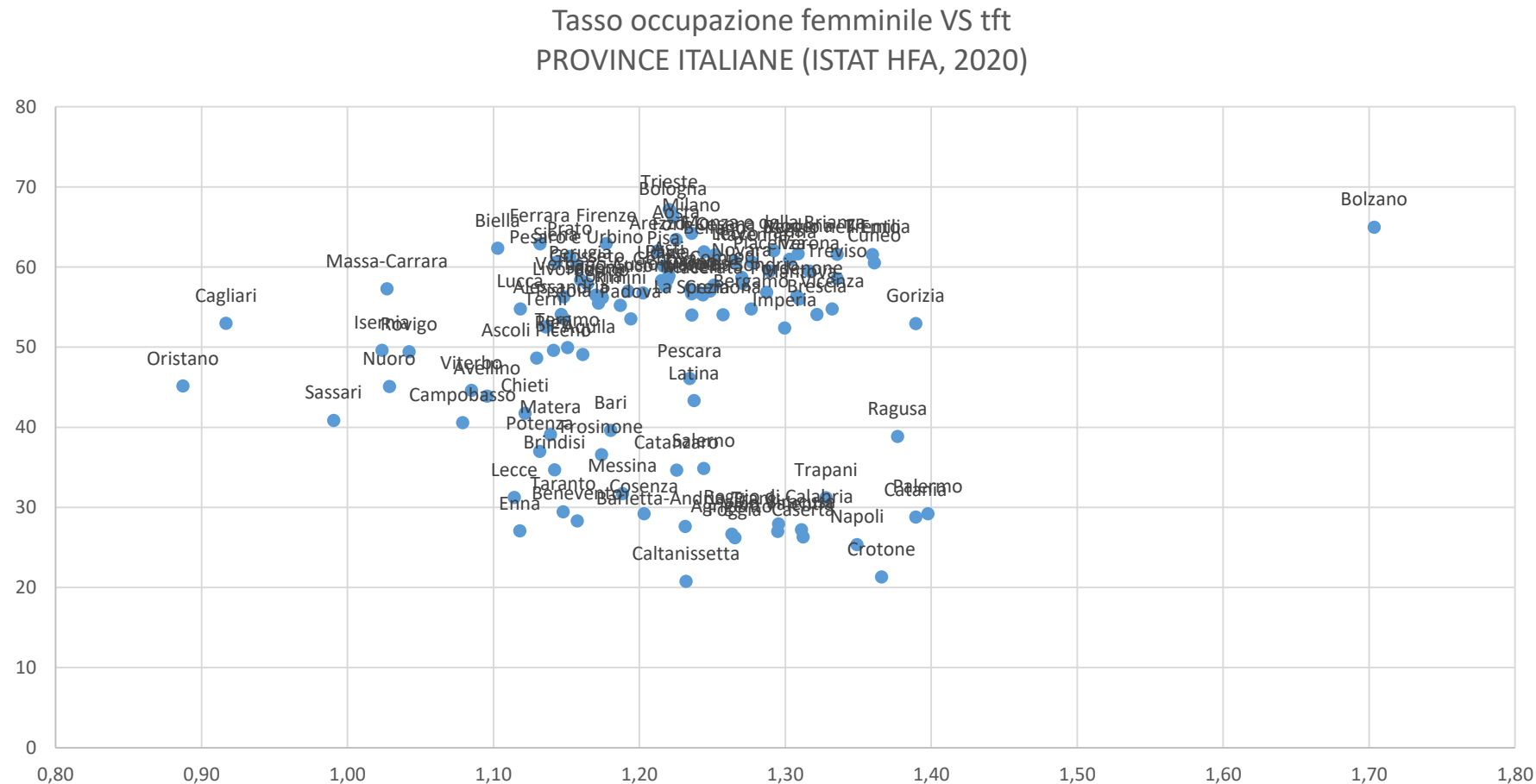
La produttività potenziale viene riferita ad un vettore di caratteristiche dei lavoratori che comprende abilità, gusti e atteggiamento verso il lavoro

# Due atteggiamenti estremi ed opposti

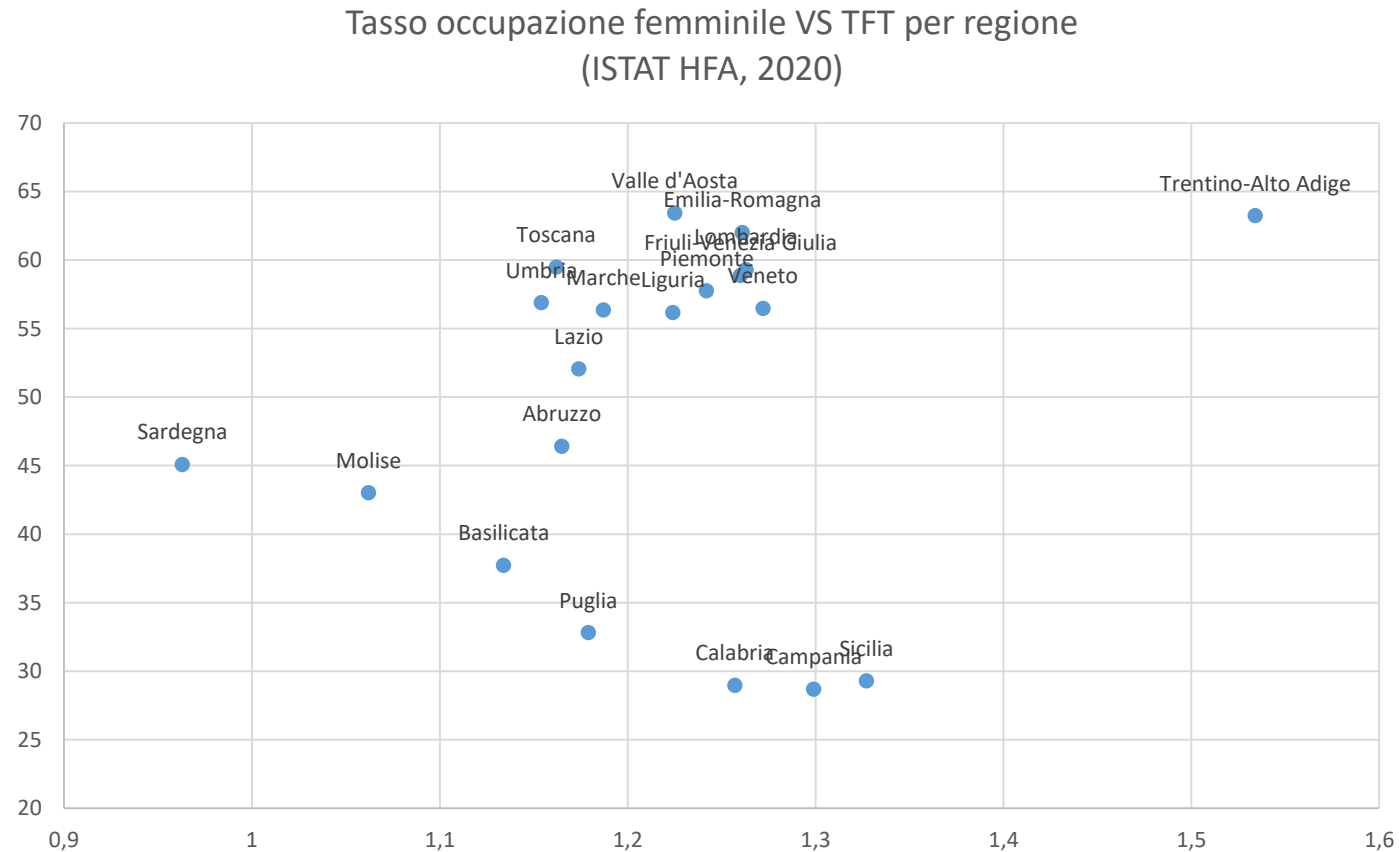
1. Essere donna od appartenere ad un determinato gruppo etnico) non e' in alcun modo una caratteristica produttiva e pertanto la semplice osservazione di differenziali salariali a loro svantaggio e' discriminazione
2. Le donne sono diverse dagli uomini (o il gruppo A vs gruppo B) per alcune caratteristiche sistematiche che ne influenzano non solo la produttività ma anche le preferenze: e questo determina i differenziali salariali e parlare di discriminazione è fuori luogo.



# Correlazione in apparenza nulla fra tasso di occupazione femminile e fecondità totale...

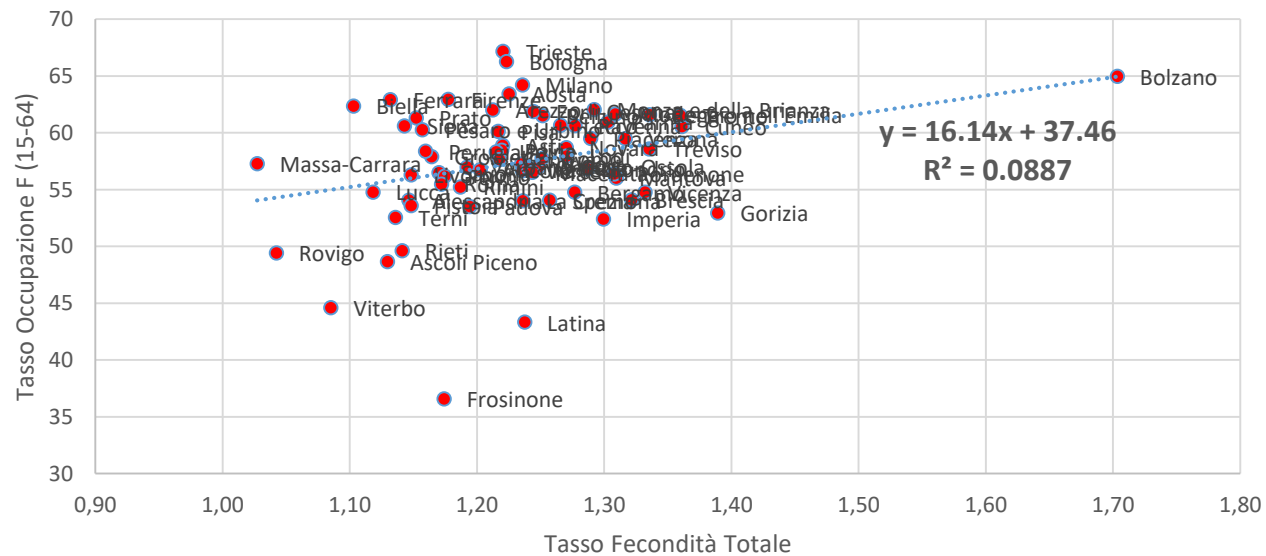


# Correlazione in apparenza nulla fra tasso di occupazione femminile e fecondità totale...

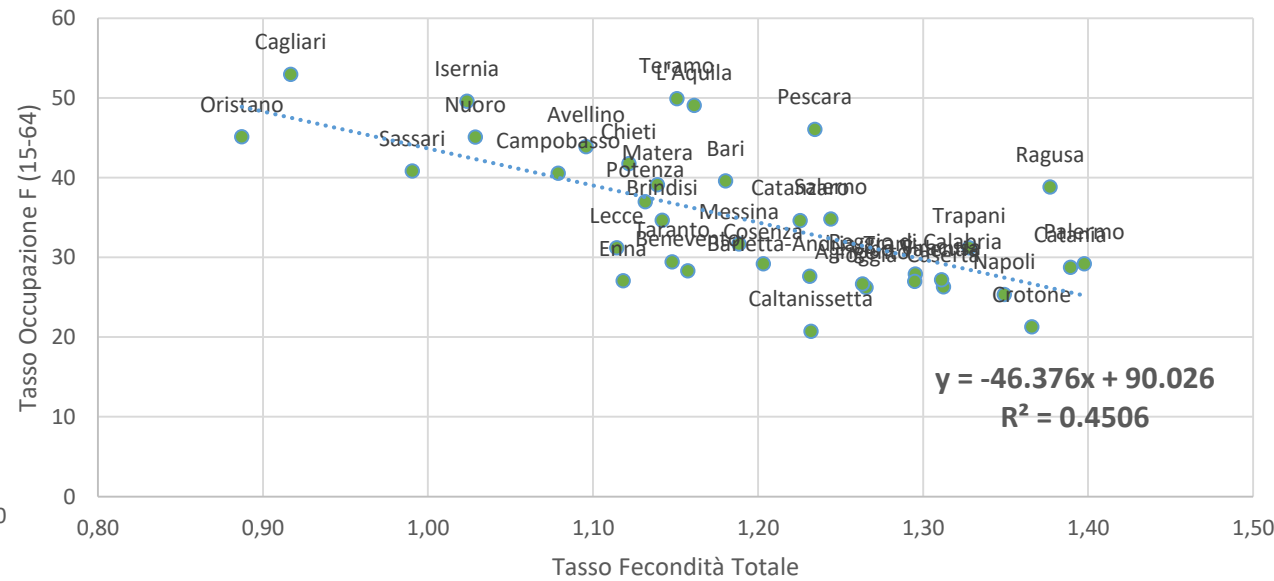


# Ma se osserviamo separatamente il Centro-Nord e il Sud emergono “due storie” per “due Italie”

Tasso occupazione femminile VS tasso fecondità totale  
CENTRO-NORD (2020)



Tasso occupazione femminile VS tasso fecondità totale  
SUD e ISOLE (2020)



Fonte: ISTAT Health for All Database (Versione Giugno 2022). <https://www.istat.it/it/archivio/14562>

# Ipotesi

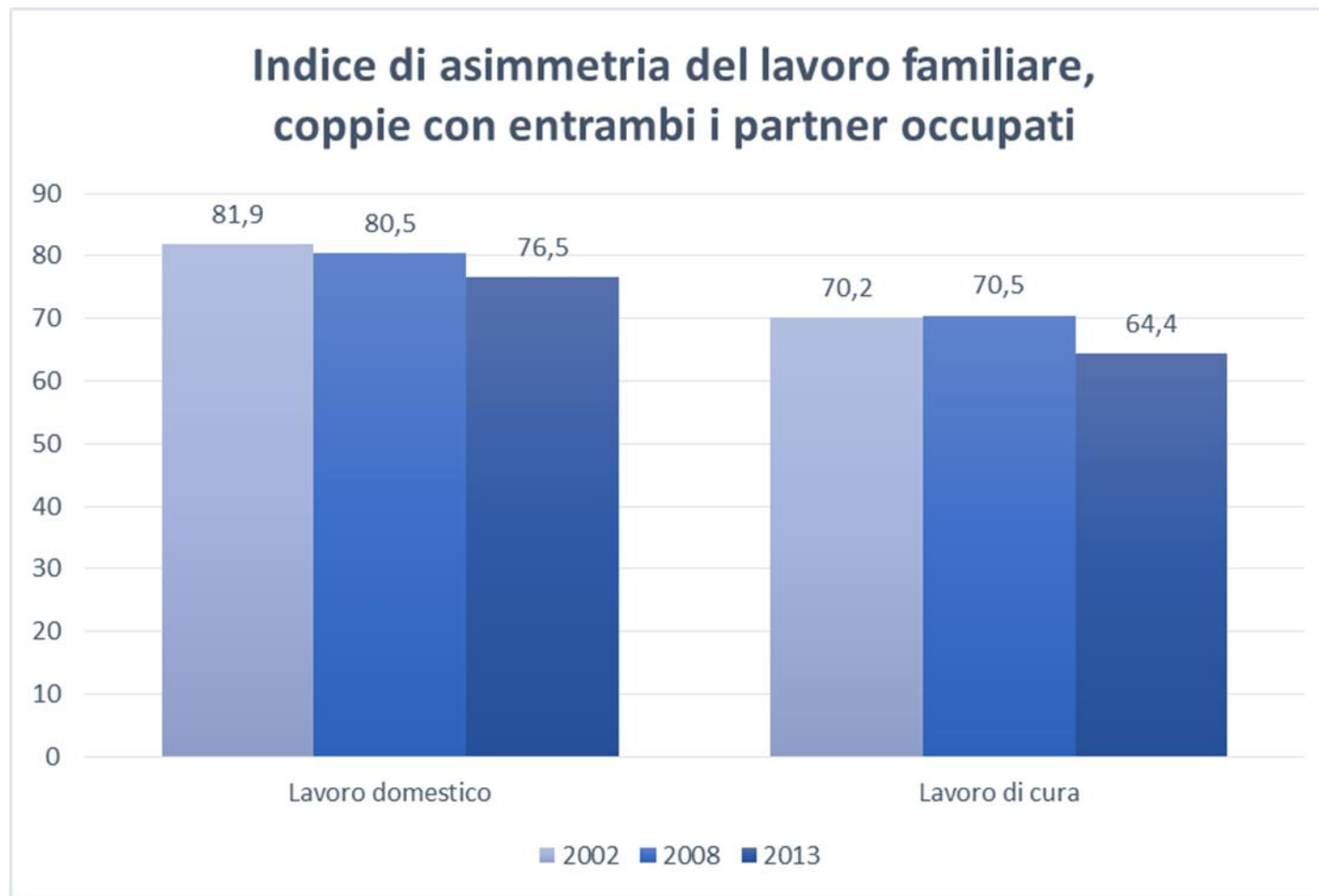
- **Effetto reddito al nord** → nelle province con maggiore reddito / lavoro aumenta il numero di figli per donna
- **Effetto conciliazione al sud** → nelle province con maggiore partecipazione diminuisce il numero di figli per donna

Il lavoro nero è incluso nella statistica “tasso di occupazione”. La domanda sulla rivelazione forze lavoro esplicitamente chiede di considerare qualsiasi attività lavorativa retribuita, con o senza contratto (Domanda QB01 [https://www.istat.it/it/files//2021/02/Questionario\\_FdL\\_2021.pdf](https://www.istat.it/it/files//2021/02/Questionario_FdL_2021.pdf))

# Squilibrio nell'allocazione del lavoro domestico e del lavoro di cura

- Ogni giorno le donne lavorano 1 ora in più degli uomini se sommiamo lavoro pagato e lavoro non pagato
- Cifra molto più alta di tutti i paesi OCSE (in media le donne lavorano 21 minuti in più)

# Lavoro non pagato: lavoro di cura e lavoro domestico

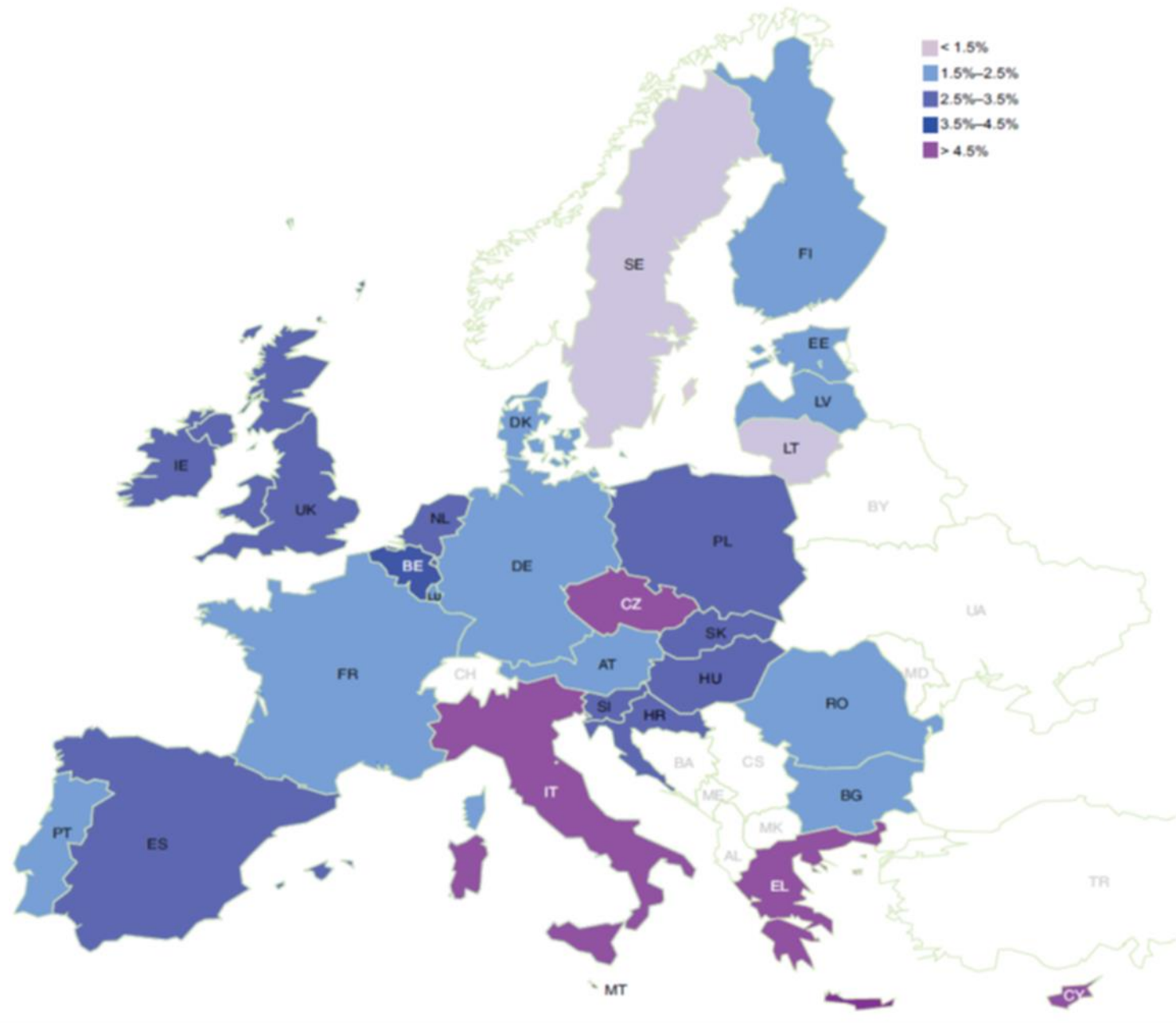


# I costi della discriminazione: quanto costa alla nostra economia la discriminazione delle donne?

**Costo totale divario tra uomini e donne nel mercato del lavoro:**

**oltre 88 miliardi di euro, il più alto a livello europeo,**

**circa il 5,7 per cento del Pil.**





Grazie per l'attenzione!



Dipartimento di  
Economia e Statistica  
*Cognetti de Martiis*

