

BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA

Attitudini e comportamenti

Le donne e l'economia italiana
Roma, 7 marzo 2012

I lavori

**The glass drop ceiling: composition
effects or implicit discrimination?**

Claudia Biancotti, Giuseppe Ilardi, Clair Lavinia Moscatelli

Shirking partners

Francesco D'Amuri

Genere, attitudini, comportamenti

- Vi sono evidenze di **differenze attitudinali** tra generi (*nature or nurture?*)
 - avversione al rischio
 - autostima
 - gusto per la competizione
 - abilità cognitive
 - rilevanza relativa di diversi aspetti della vita
 - .. ed evidenze di **comportamenti differenziati** per genere
 - divisione dei ruoli all'interno della coppia, adeguamento
 - scelta del percorso di studi
- ➔ **Si può ipotizzare che una parte dei divari di genere dipenda da queste differenze?**

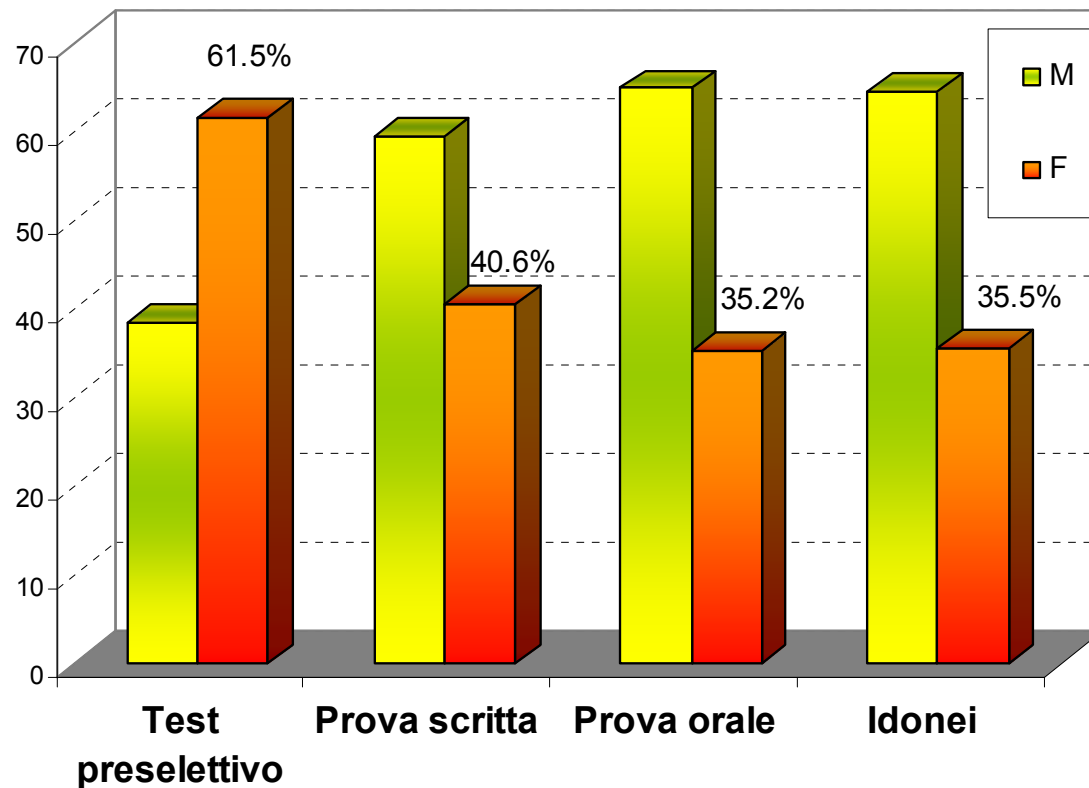
Differenze di genere sul mercato del lavoro

- ci concentriamo sul lato della **domanda**:discriminazione implicita (inconsapevole) → può interagire con le differenze attitudinali e comportamentali quando premia tratti più diffusi tra gli uomini ma non correlati con caratteristiche rilevanti per il lavoro
- esempio: “*blind auditions*” aumentano il numero di musiciste assunte in orchestre sinfoniche del 30 per cento (pregiudizio inconscio dei selettori; introiezione da parte delle candidate)

“The glass drop ceiling”

Concorsi in Banca d'Italia: molte candidate e poche assunte → **effetti di composizione o discriminazione implicita?**

Concorsi a coadiutore, 1998-2009



“The glass drop ceiling”

Alla ricerca di possibili cause:

- Caratteristiche dei candidati?
- Formato del test che premia alcune caratteristiche non volutamente oggetto di selezione?



- Analisi delle caratteristiche dei candidati
- Analisi delle risposte
- Esperimento sulle regole di assegnazione del punteggio
- Questionario

Composizione del differenziale di genere

- Indagine condotta su 1,156 candidati (2010-2011, candidate 65%, assunte 50%):
 - **effetti di composizione, 40%:** gli uomini provengono più frequentemente dal Nord, da università con elevato *rank*, da famiglie istruite, e scelgono strategie di preparazione migliori (autoselezione; non riflette pari asimmetrie nella popolazione)
 - **effetti differenziali, 34%:** un figlio penalizza le donne ma non gli uomini, un impiego a tempo pieno avvantaggia gli uomini ma non le donne, ecc.
 - **quota non spiegata, 26%:** effetti non osservati o discriminazione implicita?

Avversione al rischio

- 1998-2009: formula di valutazione che premia la **propensione al rischio** (+1, -0,3, 0), più elevata per gli uomini

Quota di risposte mancanti al test preselettivo

| | Donne | Uomini | Differenza |
|-----------|-------|--------|--------------|
| 1998-2009 | 23.6% | 20.2% | 16.8% |

- a partire dal 2010: **maggiore penalizzazione** delle risposte errate (+1, -0,7, 0).

Quota di risposte mancanti al test preselettivo

| | Donne | Uomini | Differenza |
|-----------|-------|--------|-------------|
| 2010-2011 | 32.0% | 30.0% | 6.6% |

- Il *gap* di risposta si chiude, quello di prestazione no: **non si tratta di discriminazione implicita** su questo tratto.

Autostima

- Ipotesi: a parità di conoscenze, se le candidate hanno meno fiducia nella propria intuizione rispetto ai candidati tenderanno a fornire risposte scorrette più spesso (*confounding factor* legato all'autostima)
- Misurazione dell'autostima tramite uno strumento standard, il questionario di Rosenberg (1965)
- **Non c'è evidenza di discriminazione implicita rispetto a questo tratto**, ma la variazione molto limitata nelle misure suggerisce **l'esistenza di *social desirability bias* rendendo poco significativa l'analisi** (prosecuzione con test d'associazione implicita).

L'influenza reciproca sui comportamenti nella coppia

- Le donne nella coppia tendono ad adattarsi al comportamento del partner?
- Se così fosse, le donne potrebbero intraprendere percorsi lavorativi subottimali per andare incontro alle esigenze del partner; ciò potrebbe spiegare parte del *gender gap*



- Si valuta cosa avviene dopo la riforma della normativa sulle assenze per malattia nel settore pubblico (legge 133/2008) che ha penalizzato l'assenteismo nel settore pubblico
- Effetti sul partner in una coppia in cui uno dei due lavora nel settore pubblico

L'influenza reciproca sui comportamenti nella coppia

- Possibili effetti sul partner occupato nel privato
 - effetto di **sostituzione** (aumento delle assenze)
 - **complementarietà nel tempo libero** (diminuzione delle assenze)
 - presenza di una “**norma**” **sul livello ottimale di assenza** (diminuzione delle assenze)
- Possibili **diversi effetti indiretti per genere?** Sono le donne che si “adattano” di più al partner?

L'influenza reciproca sui comportamenti nella coppia

- La riforma fornisce un'occasione per un esperimento molto utile:
 - il cambio della normativa interessa solo i dipendenti pubblici, mentre il trattamento dei privati rimane sostanzialmente invariato
 - la comparazione dei tassi di assenza tra dipendenti privati con un partner nel pubblico (gruppo trattamento) e quelli con un partner nel privato (gruppo controllo) permette di valutare la presenza di *spillover* all'interno della coppia nei livelli di assenteismo

Risultati

- **I tassi di assenza si riducono del 44,2% per i dipendenti pubblici e del 38,7% per i loro partner nel settore privato**
- Sia l'effetto diretto sia quello indiretto sono sostanzialmente **simili per uomini e donne**
- Per le donne (nel privato) la riduzione nei tassi di assenza (effetto indiretto) è lievemente maggiore: 81,9% di quella del partner, contro il 78,3% degli uomini → **differenza minima e non significativa storicamente**
- **Non c'è evidenza rilevante di un comportamento adattivo più pronunciato da parte delle donne**

Conclusioni

- Vi sono **rilevanti effetti indiretti** del cambio della normativa → segnalano la possibile **presenza di complementarità tra partner nella fruizione del tempo libero**, o di una **norma definita all'interno della coppia sul livello "tollerabile" di assenteismo** (il lavoro non è in grado di distinguere tra queste due determinanti)
- E' utile tuttavia notare che **tali effetti indiretti sono presenti sia per la donna sia per l'uomo** → non vi è maggiore adattamento delle donne

Conclusioni

- Le analisi svolte confermano che esistono alcune differenze attitudinali tra uomini e donne (es. avversione al rischio), in grado di influenzare i comportamenti
- Si osservano interazioni significative all'interno delle coppie: le azioni di ciascuno dei partner dipendono da quelle dell'altro
- Nei casi considerati, non sembra tuttavia che questi profili siano alla radice dei differenziali di genere



BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA