

# PROGRAMMA



**09.30 – 10.10 prima lezione**

**10.10 – 11.15 seconda lezione**

## Prima parte

Presentazione dei dati relativi al contesto demografico *in ottica di genere*. La struttura demografica della popolazione e le conseguenze economiche dell'invecchiamento. Le politiche di invecchiamento attivo e di conciliazione.

## Seconda parte

Gli effetti delle degli stereotipi nella valutazione della prestazione e nei percorsi di carriera (*un approccio di genere*).

## **OBIETTIVI**

**Il programma è finalizzato alla preparazione di referenti per la progettazione di interventi istituzionali in tema di pari opportunità.**

**I temi trattati fanno riferimento ai contenuti degli insegnamenti accademici di *Economia del lavoro* e di *Economia del personale e di genere*, adattati all'obiettivo di descrizione del contesto socio-economico in cui si collocano gli interventi di PO.**

## TRA 2 FUOCHI

**Le competenze di genere sono in primo luogo **COMPETENZE**, cioè derivano da un sistema di **conoscenze metodologicamente fondate****



**Meglio **NON** **esternalizzare** la progettazione degli interventi di **PO** per sensibilizzare il contesto locale sul tema**



## **Prima parte**

# **“Il contesto demografico e le conseguenze economiche dell’invecchiamento della popolazione”**

**Contenuti:** Struttura demografica della popolazione e conseguenze economiche dell’invecchiamento sul mercato del lavoro. Politiche di invecchiamento attivo e di conciliazione.

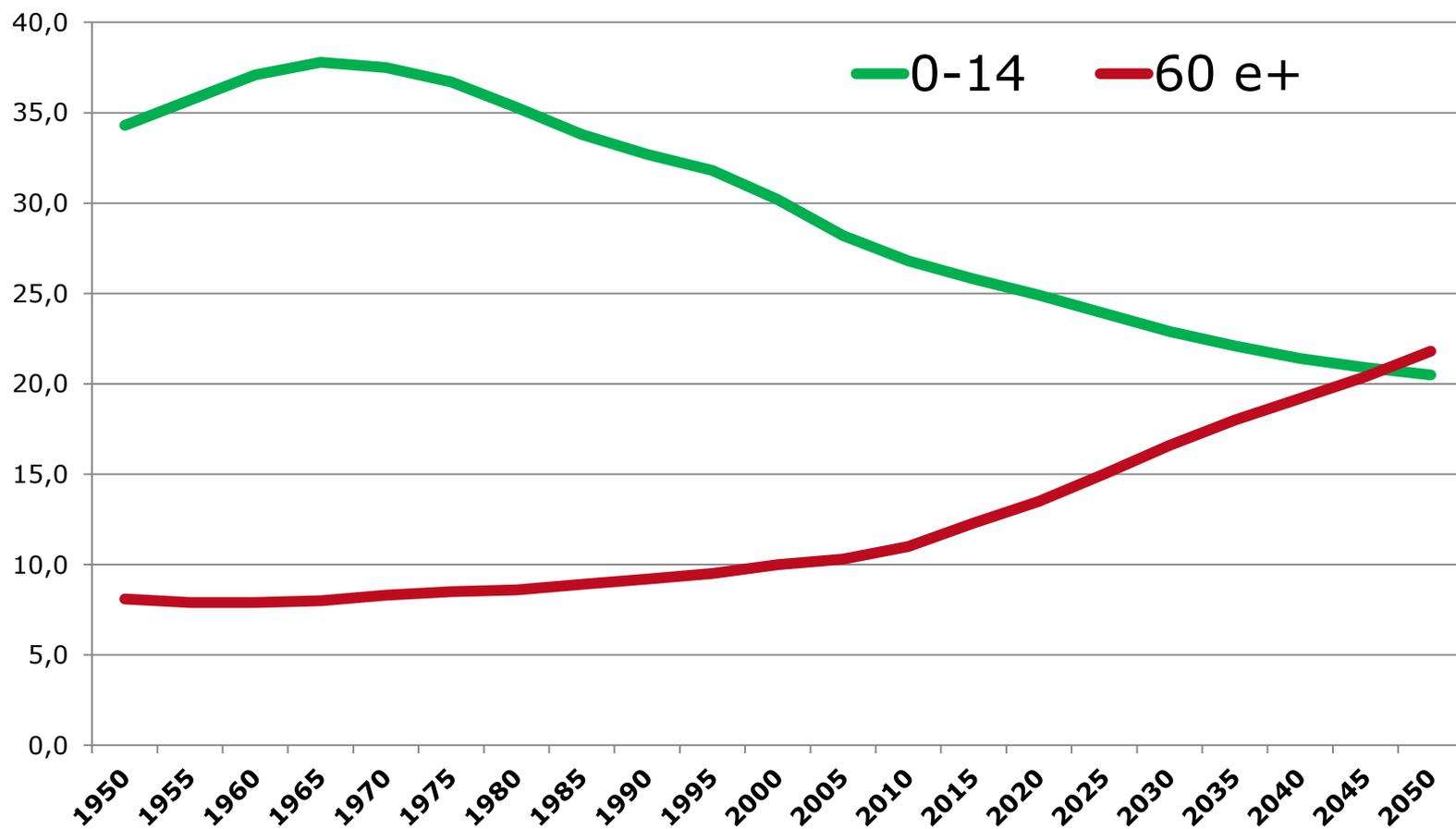
**Obiettivo:** Leggere i dati relativi al contesto demo in ottica di genere.

**Chi ha più bisogno di aiuto?  
Chi ci può essere di aiuto?**

# La “**rivoluzione demografica**”

**Il rapporto delle Nazioni Unite (2002) indica con l’espressione “**rivoluzione demografica**” l’innalzamento dell’età media degli abitanti del pianeta che si accentuerà drammaticamente nei prossimi 50 anni.**

## Quota % della Popolazione mondiale x classi d'età 1950-2050



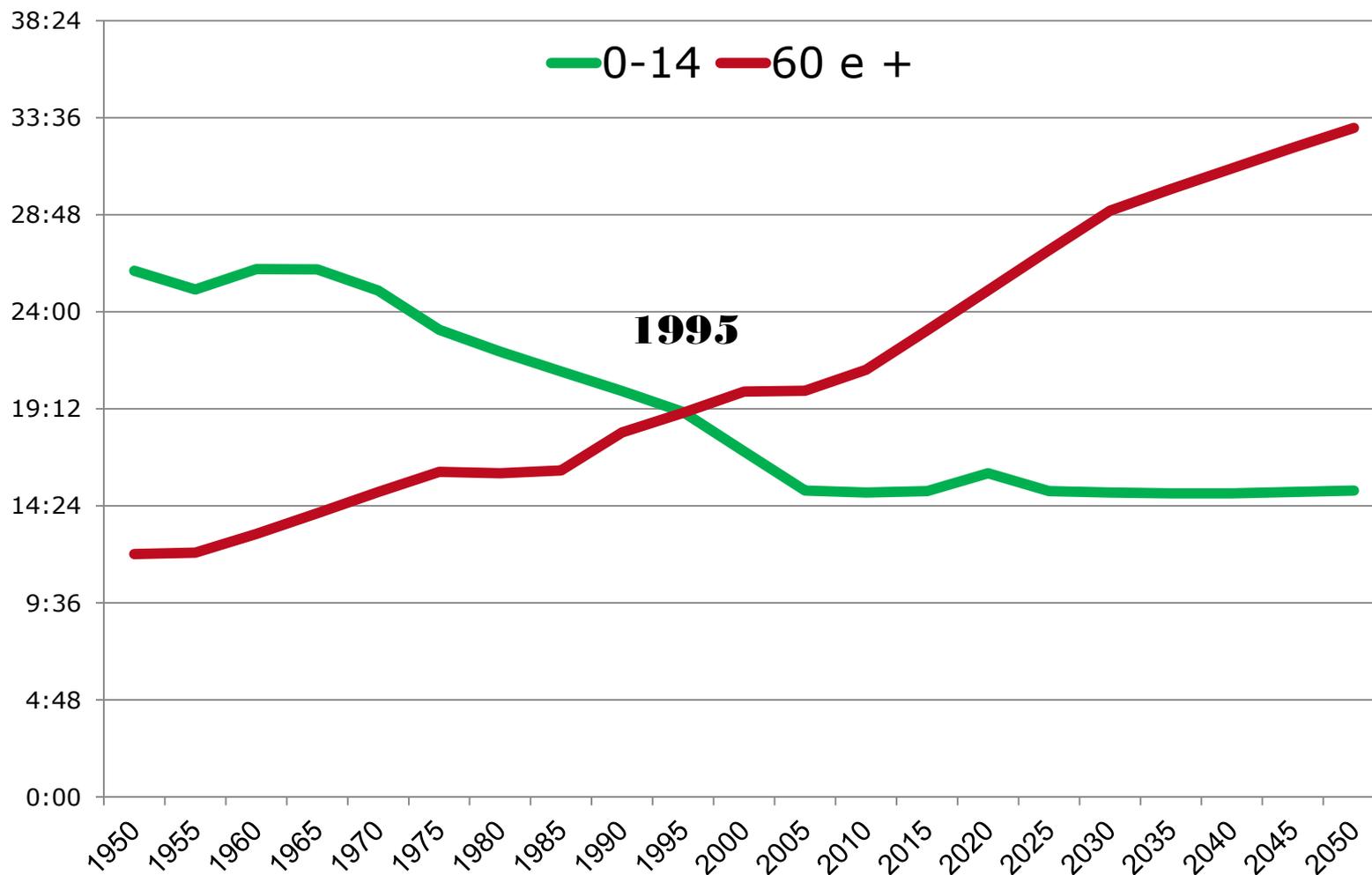
## La “*rivoluzione demografica*”

Si usa il termine ***rivoluzione*** perchè il fenomeno:

- 1) non ha ***precedenti*** nella storia dell’umanità
- 2) è ***irreversibile***
- 3) è ***globale***
- 4) ha conseguenze ec. e sociali ***rilevanti***

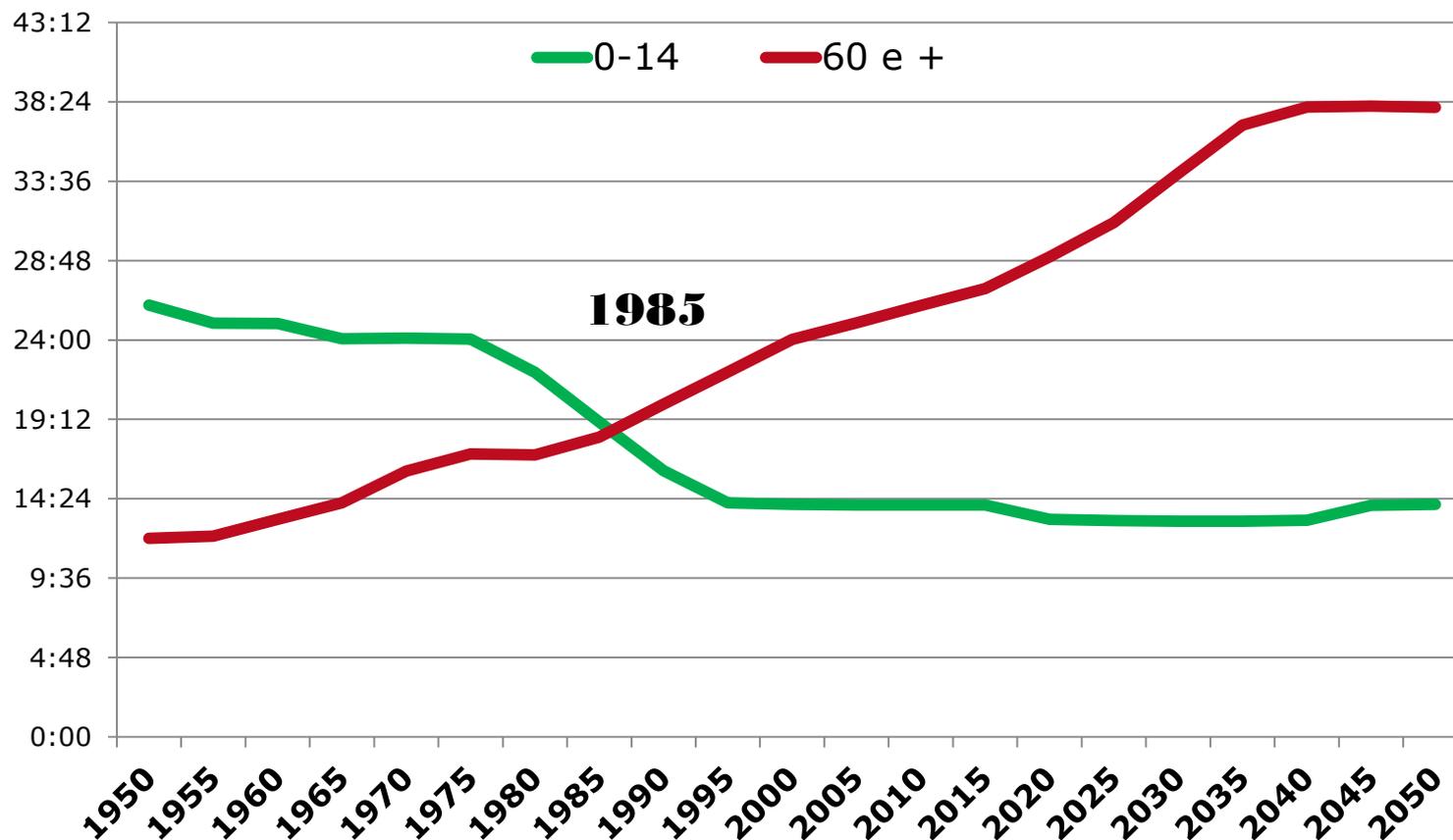
# Quota % della Popolazione europea x classi d'età 1950-2050

United Nations - World Population Prospects: The 2010 Revision



# Quota % della Popolazione italiana x classi d'età 1950-2050

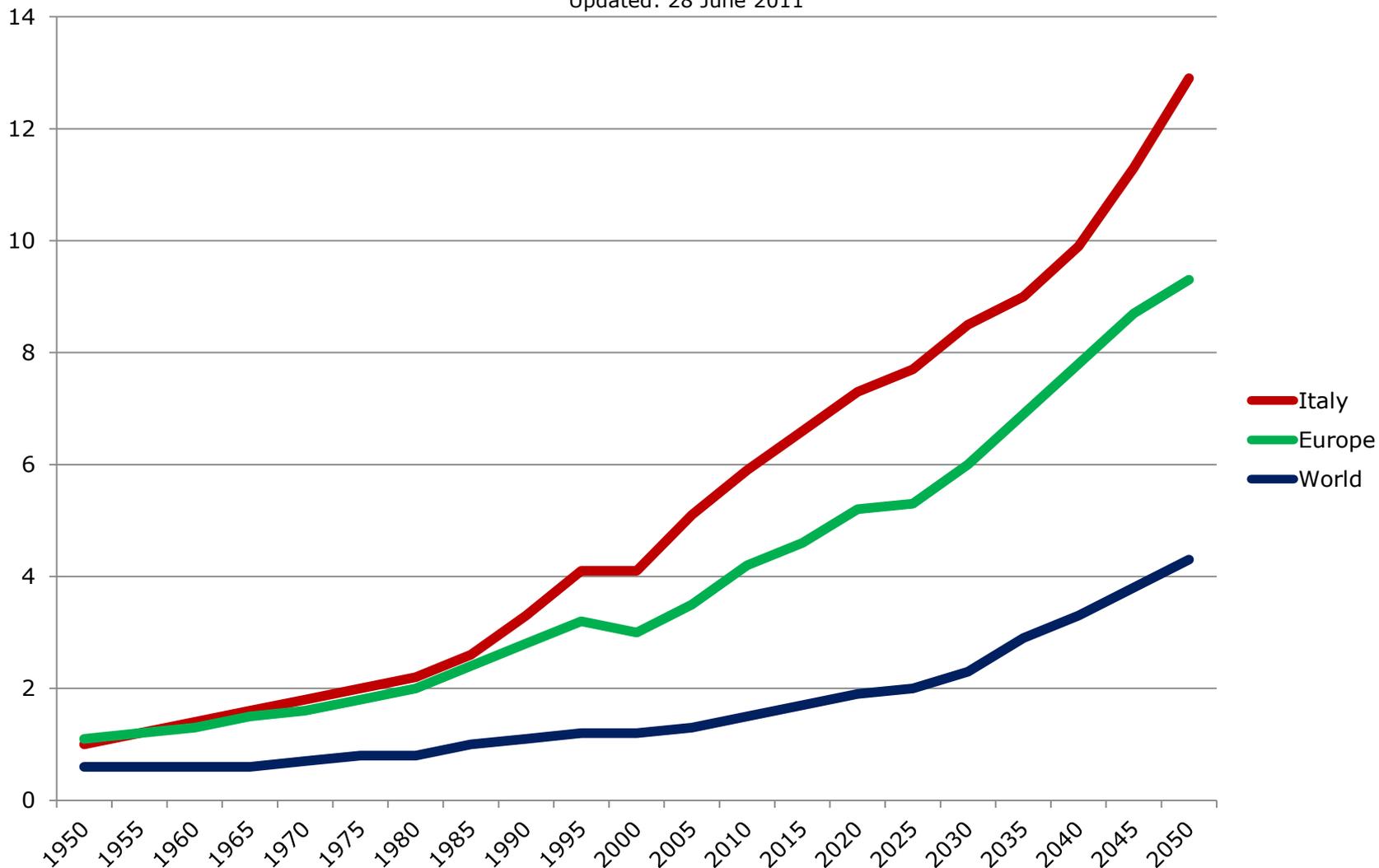
United Nations - World Population Prospects: The 2010 Revision



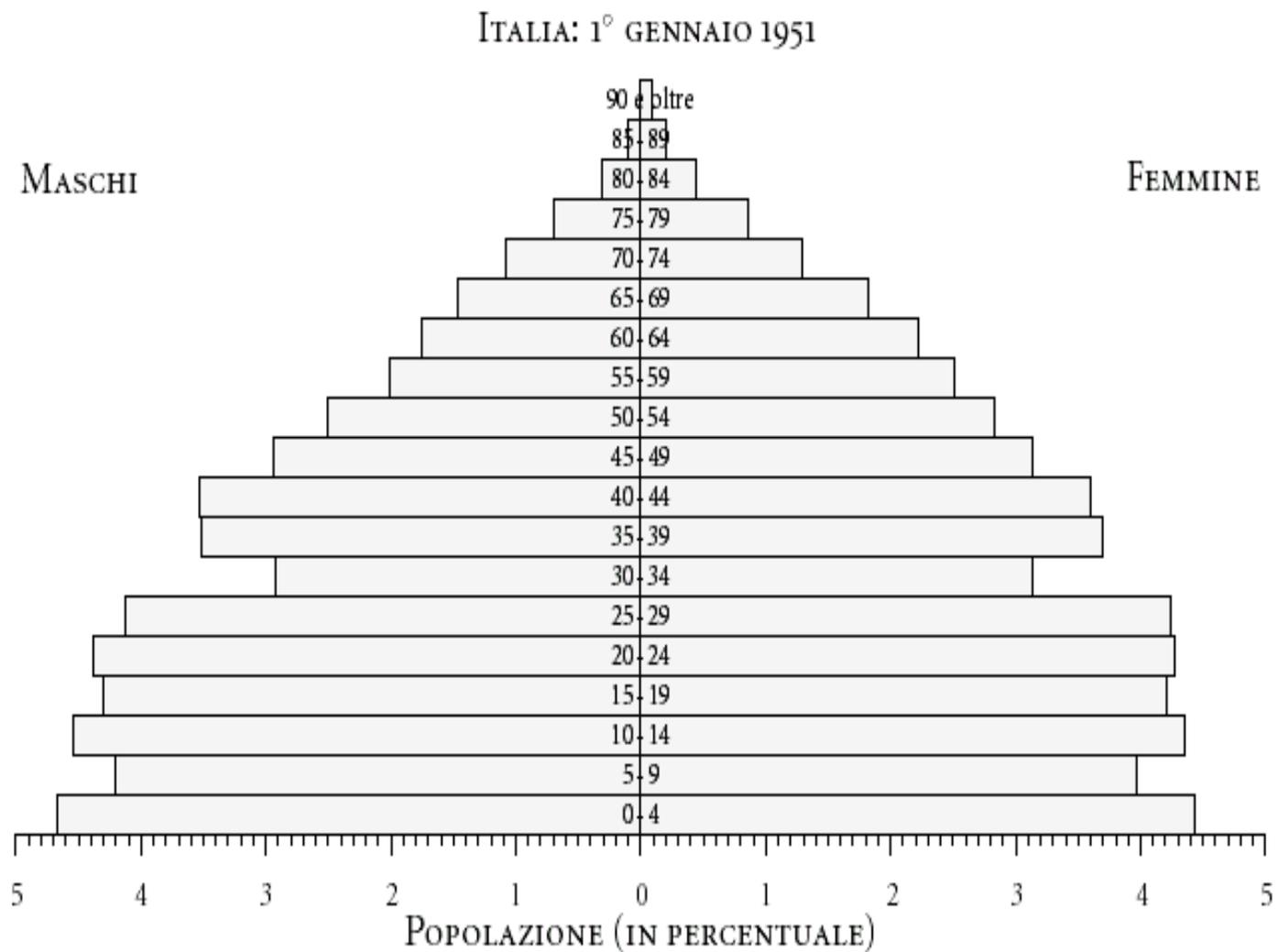
# Quota % della Popolazione > di 80 anni - 1950-2050

United Nations - World Population Prospects: The 2010 Revision

Updated: 28 June 2011



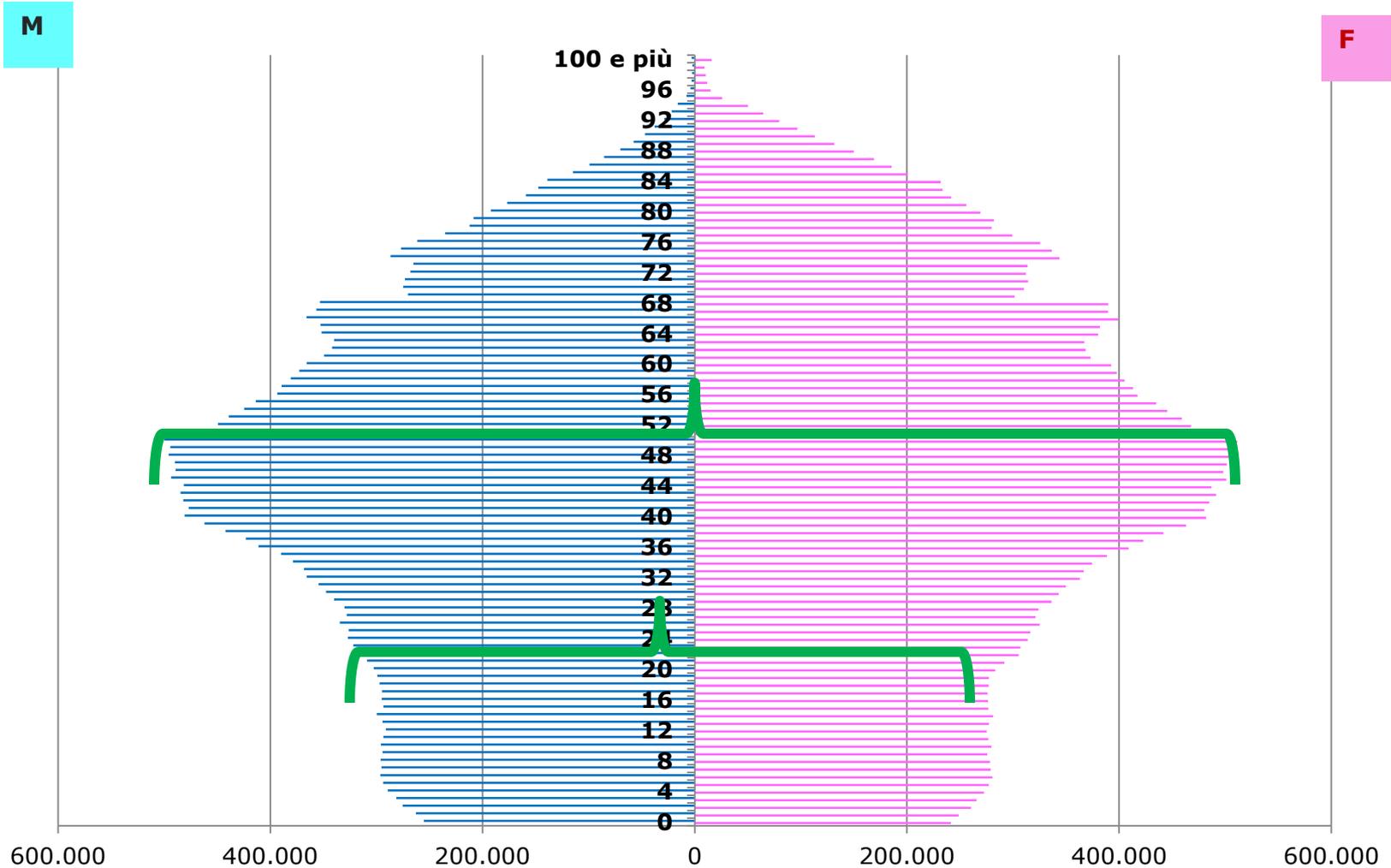
# Piramide delle età – Italia - 1951



# Italia 2015

18a: 574.000

50a: 1.011.000



<http://demo.istat.it/Popolazione Residente per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2015>

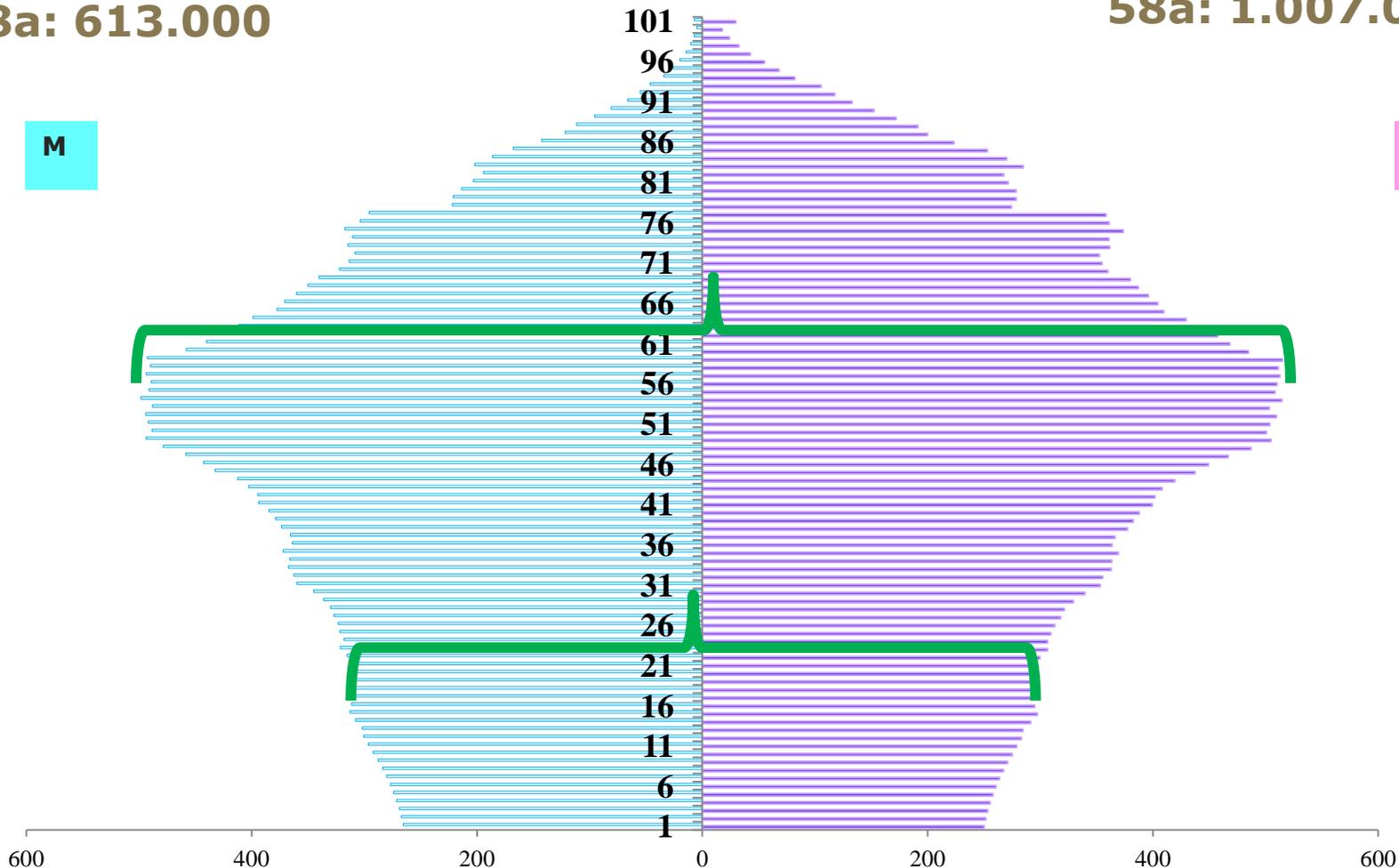
# Italia 2023

18a: 613.000

58a: 1.007.000

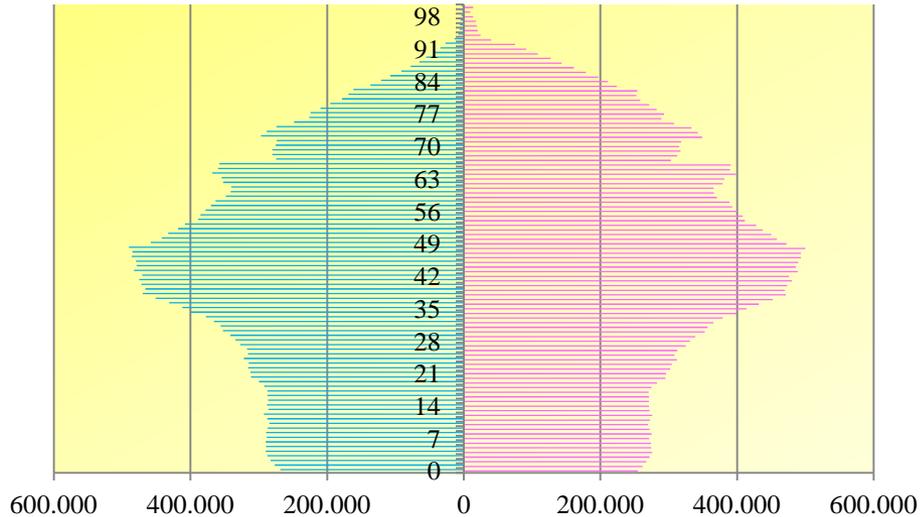
M

F



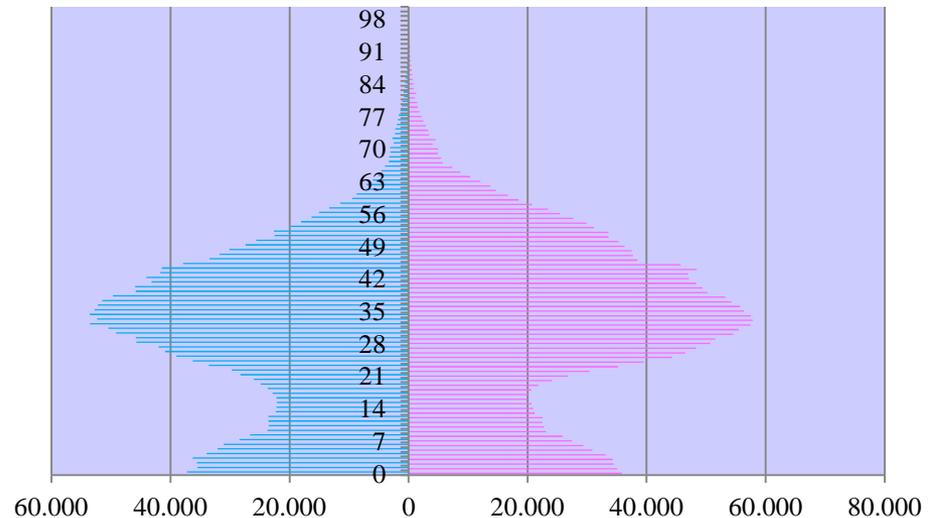
<http://demo.istat.it/> Previsioni della Popolazione anni 2011-2065 scenario centrale

## Cittadini italiani



Seguendo la definizione dell'ISTAT, la popolazione straniera residente è composta dalle *persone* di cittadinanza straniera e apolide, dimoranti abitualmente nel territorio

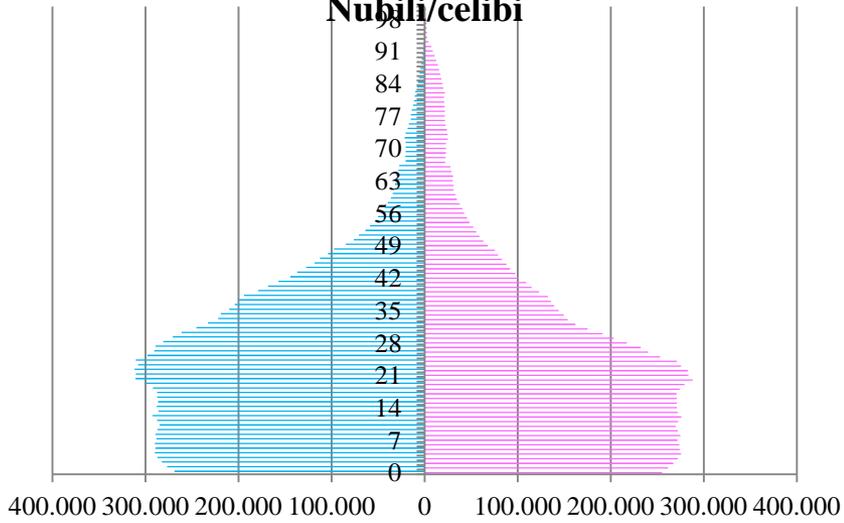
## Cittadini stranieri



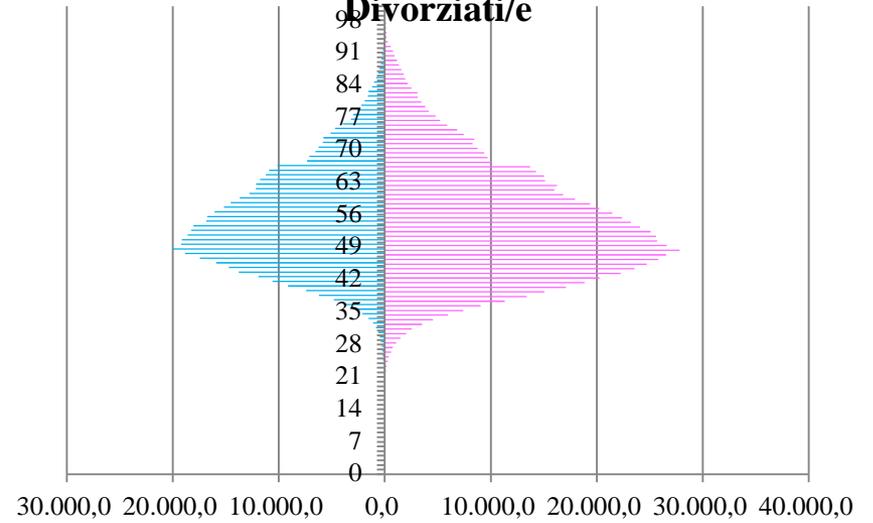
anche se temporaneamente assenti, *iscritte all'Anagrafe*.

Non sono compresi gli stranieri con il solo permesso di soggiorno.

**Nubili/celibi**

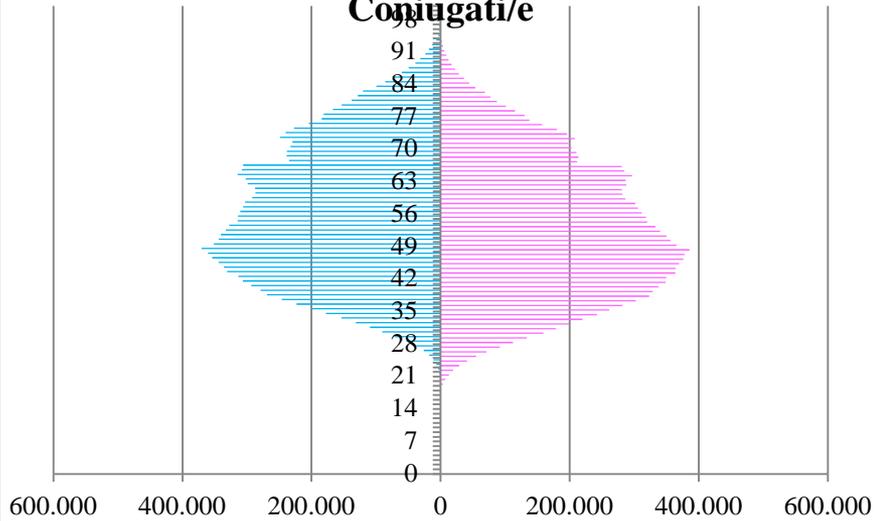


**Divorziati/e**

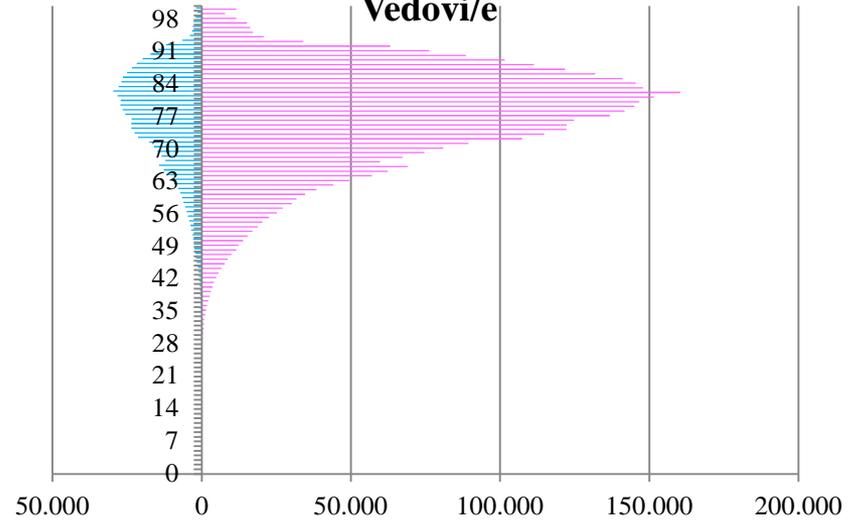


**ITALIA 2015**

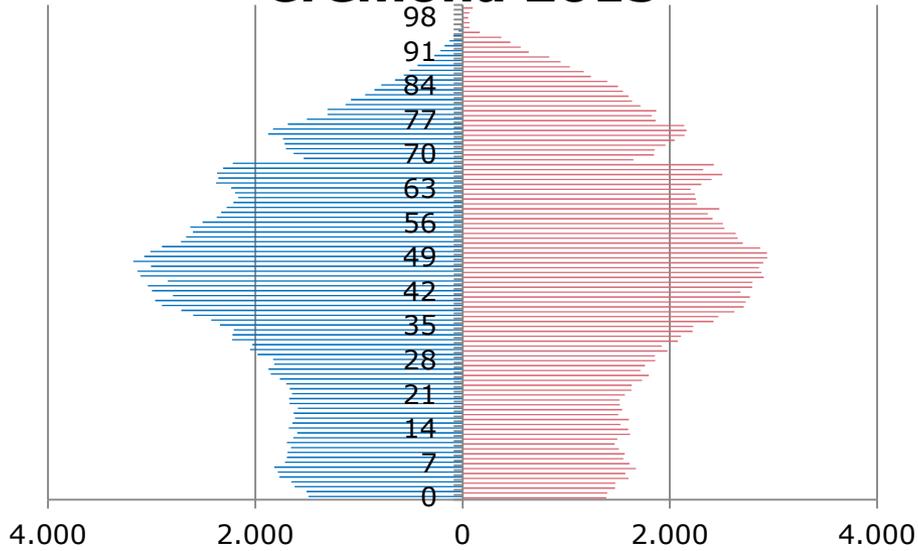
**Coniugati/e**



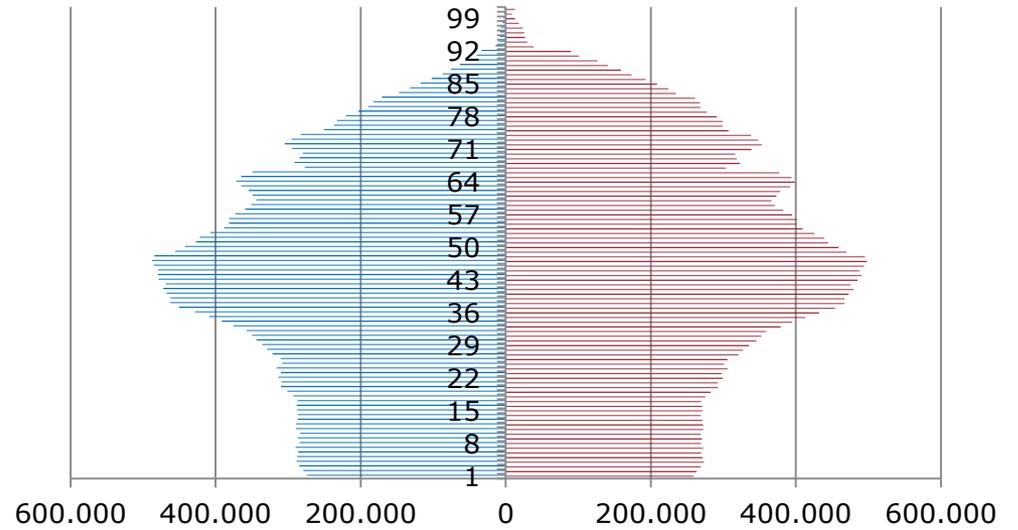
**Vedovi/e**



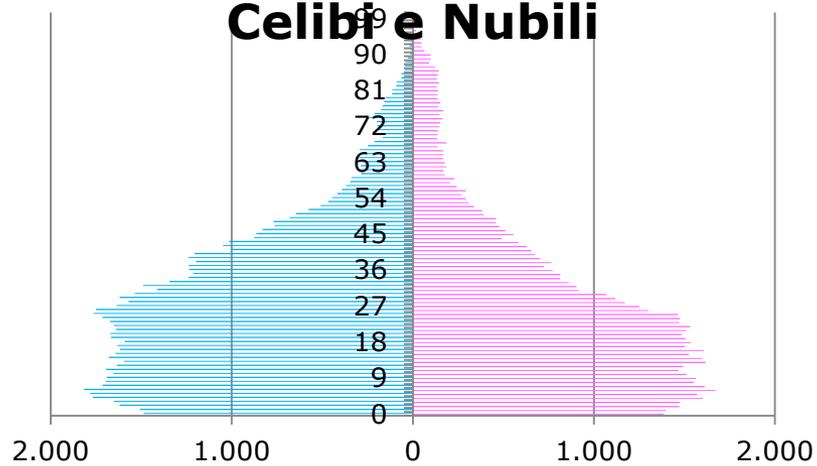
## Cremona 2015



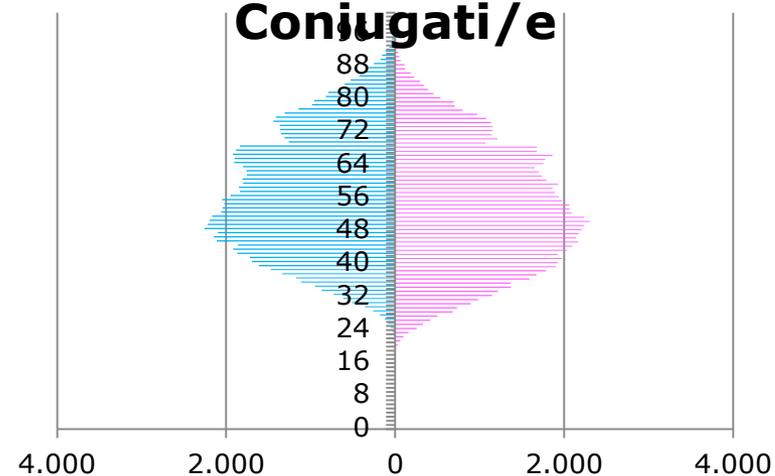
## Italia 2015



## Celibi e Nubili

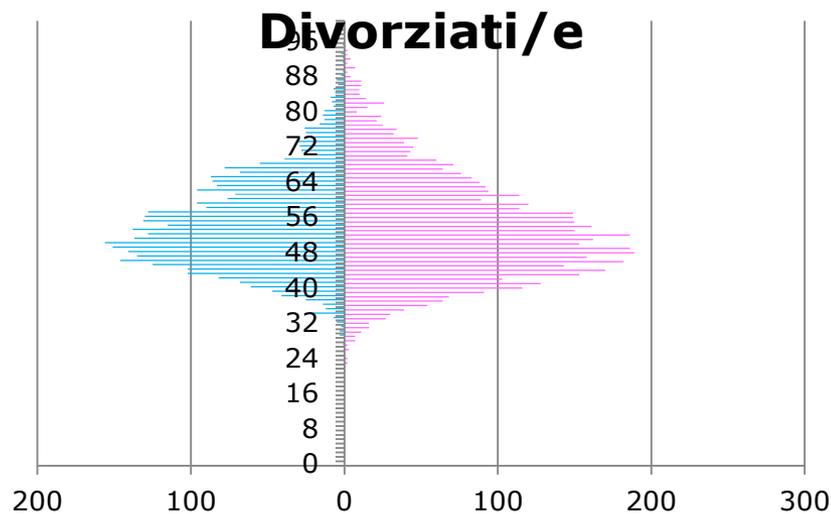


## Coniugati/e

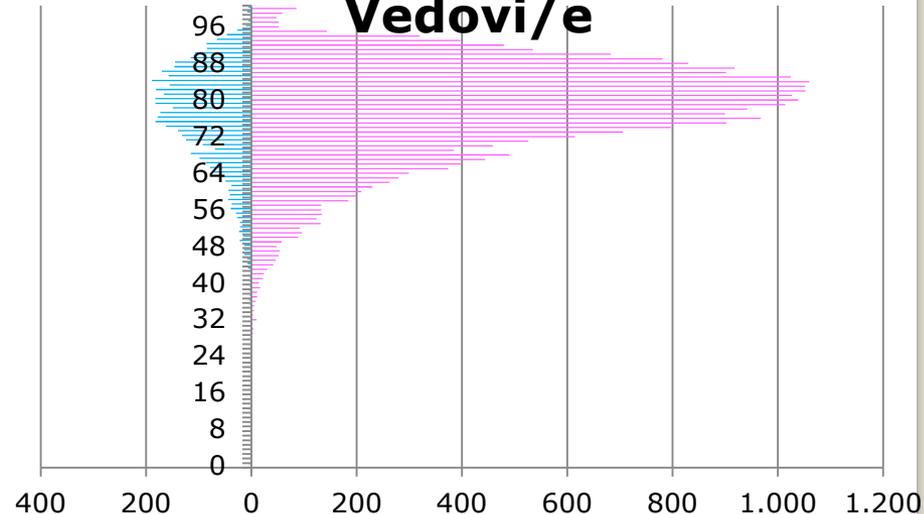


## CREMONA 2015

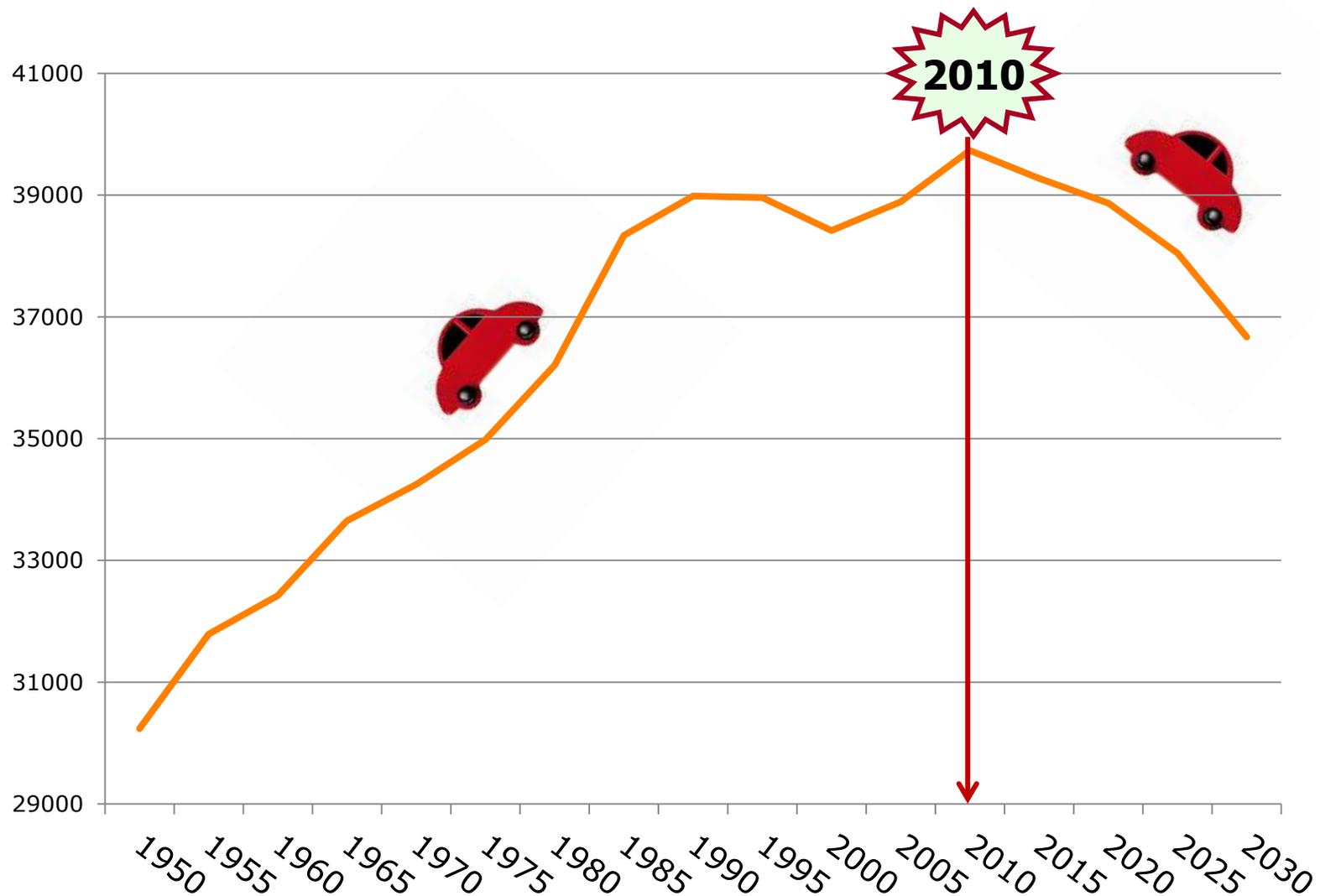
## Divorziati/e



## Vedovi/e



## Popolazione in età 15-64 – Italia, 1950-2030 – Valori assoluti in migliaia



## ***Effetti demo sul bilancio pubblico***

**Le entrate e le spese pubbliche sono condizionate dalle caratteristiche anagrafiche dei residenti**

**Le *entrate* fiscali derivano principalmente dalla tassazione dei redditi di lav. e quindi il periodo di max contribuzione coincide con l'età adulta, in cui le retribuz. sono >**

**Le *uscite* si concentrano invece nelle 2 fasce estreme d'età: la Ia tra 0 e 20 anni e la IIa tra 60 e 80, e il II picco supera il I**



**Questi sono ancora anni di vacche grasse ...**

**Ma la situazione cambierà e la pressione fiscale aumenterà, a pol. di bilancio invariate, xchè:**

- ⇒ le entrate pubbliche saranno negativamente influenzate dal passaggio della generazione del baby-boom dalla fase del ciclo vitale ad alto reddito a quella della pensione**
- ⇒ la spesa x la previdenza e l'assistenza degli anziani ↑rà xché ↑ranno i beneficiari del sistema pensionistico e sanitario relativamente a coloro che ne alimentano le entrate**

**L'↑ del n° di anziani pone **3 problemi:****

- **scarsità di FL x il sist. produttivo** 
- **sostenibilità della finanza pubblica**  
(*patto di stabilità; convergenza p.e. ue*)
- **sostenibilità dei sistemi sanitari e di assistenza a lungo termine**  
(contenere la domanda di servizi)

# Effetti dell'evoluz. demo sul mdl

**La mobilitazione delle FL ancora inattive è cruciale x la crescita.**

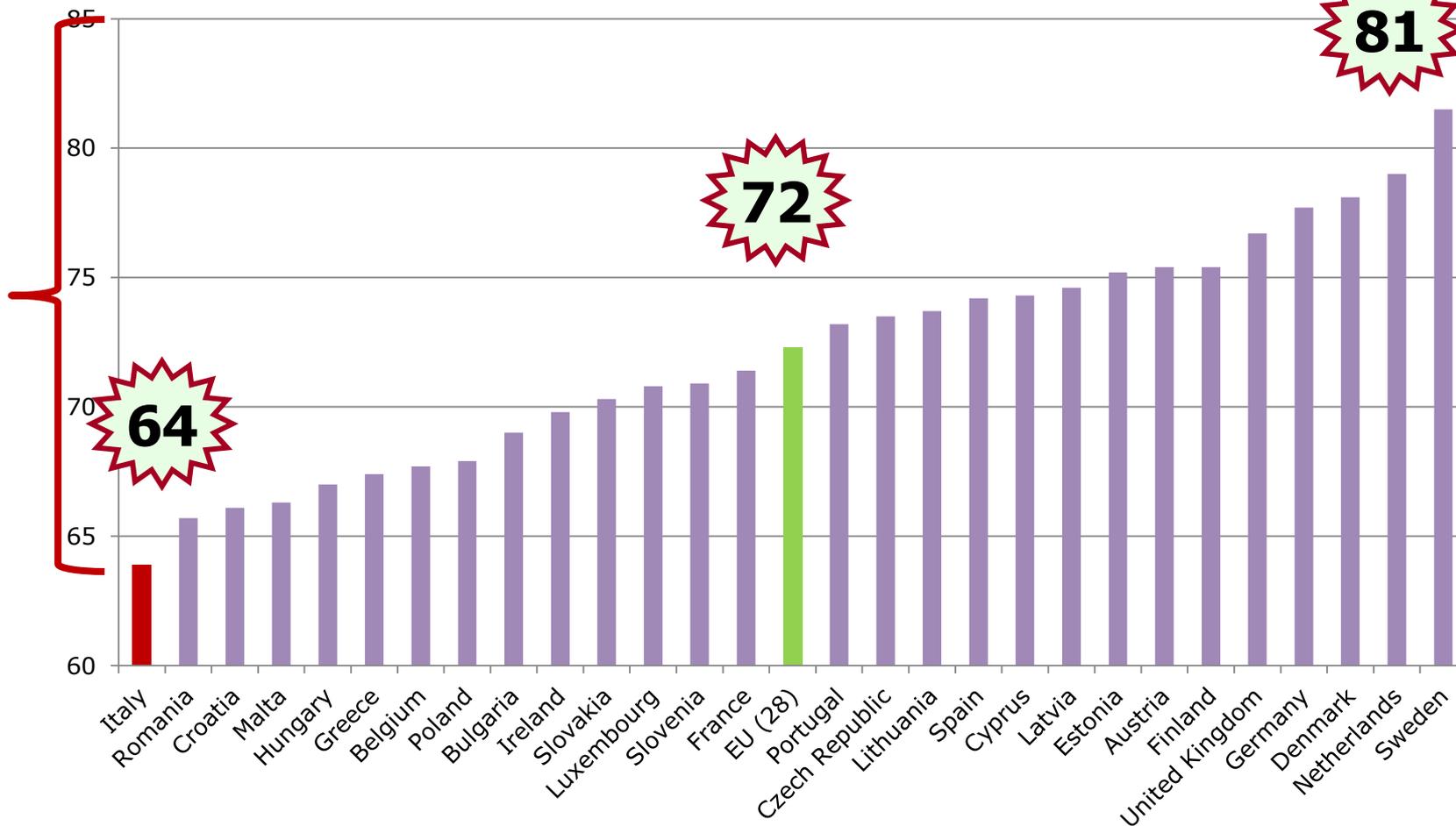
**Se l'effetto demo è -, la FL dovrà essere cercata tra le HR già presenti nella pop., e le potenzialità di svil. sono condiz. all'↑ dei tdo x tutti i gruppi in età lav.**

**(ANZIANI e DONNE)**

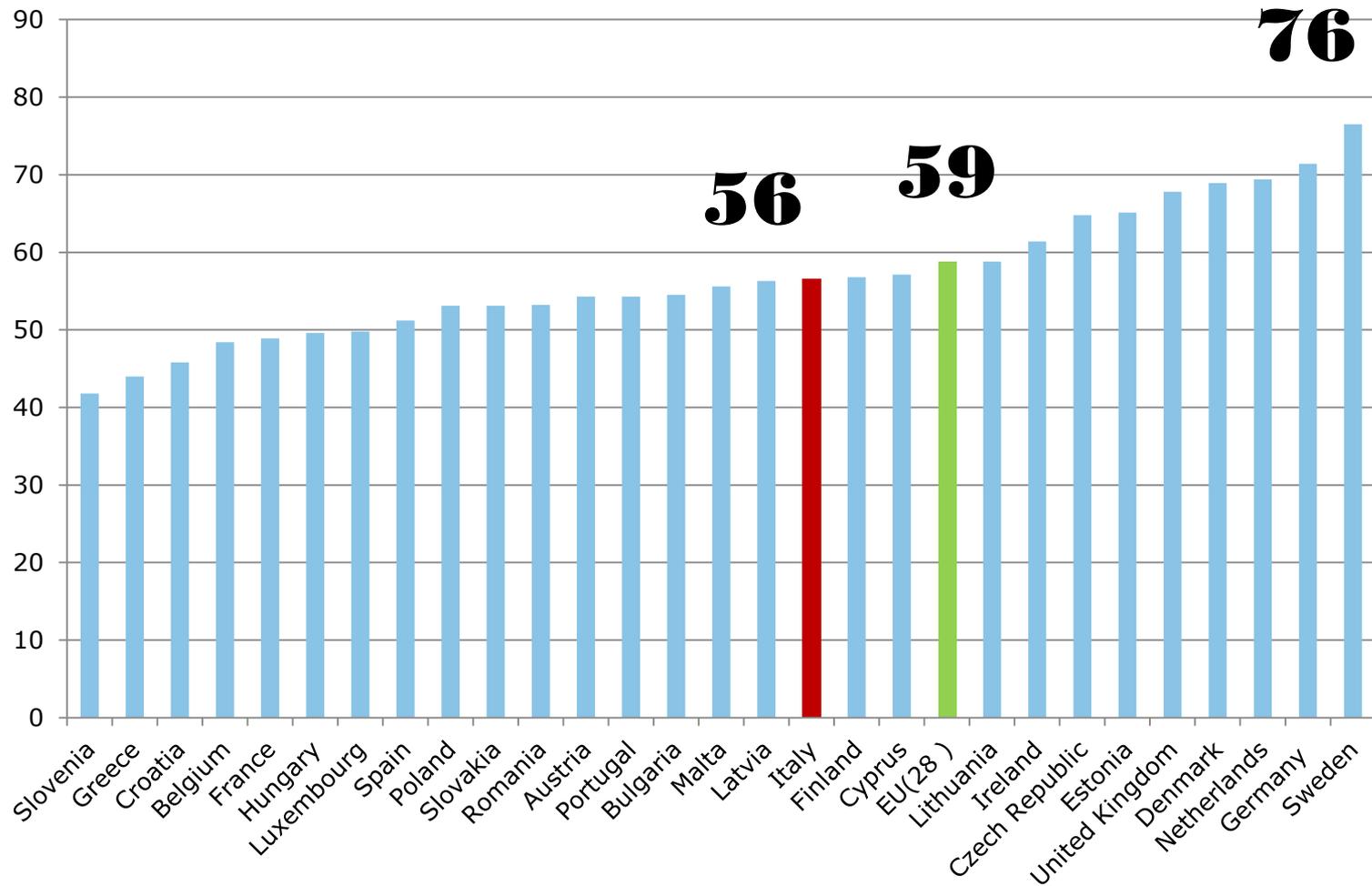
## Tda 15-64 EU 28 - MF 2014

Il tasso di attività italiano è il più basso dell'EU 28.

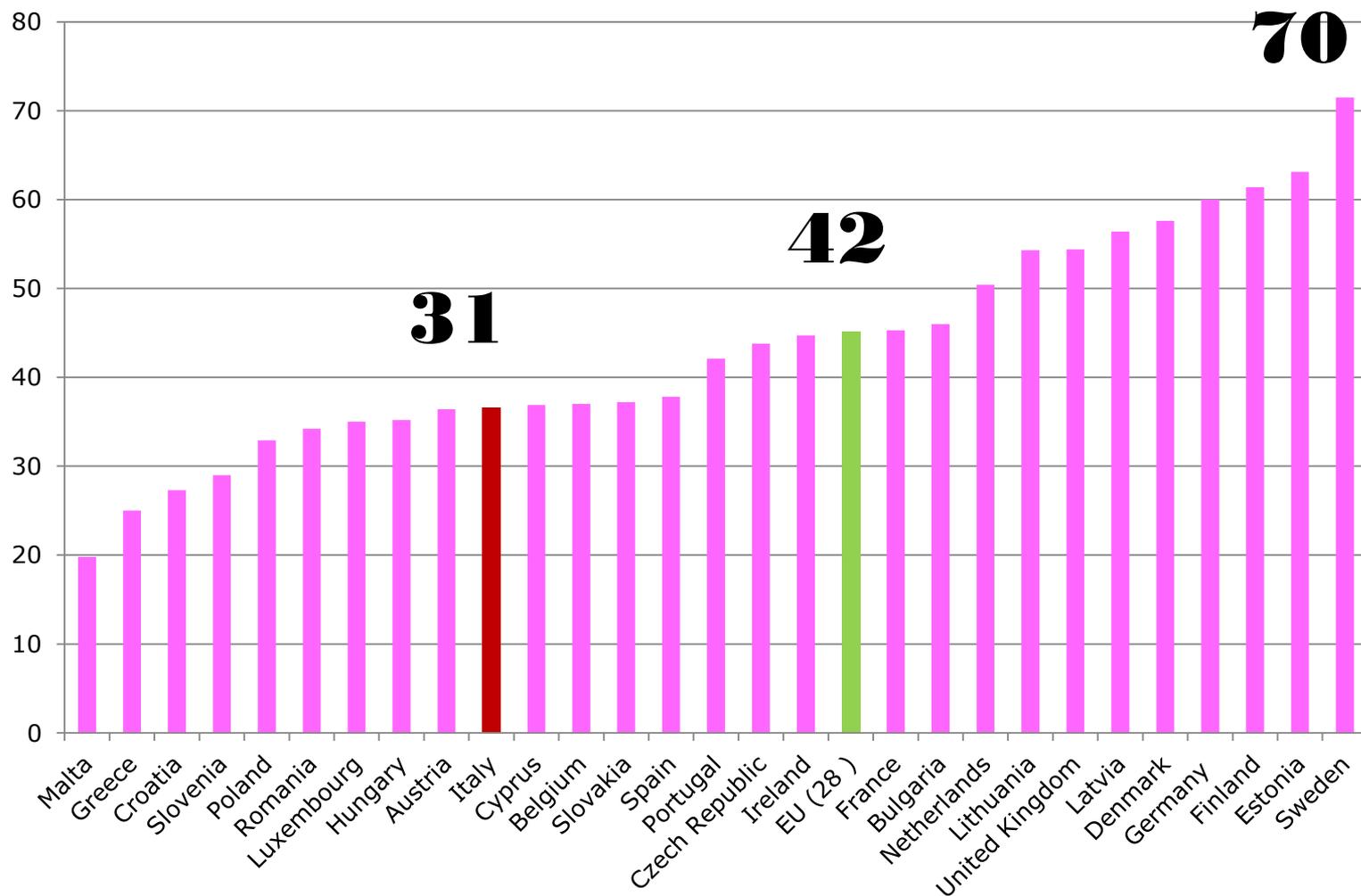
Nel 2012 la Croazia e Malta erano peggio di noi



# Tdo M 55-64a - EU28 - 2014



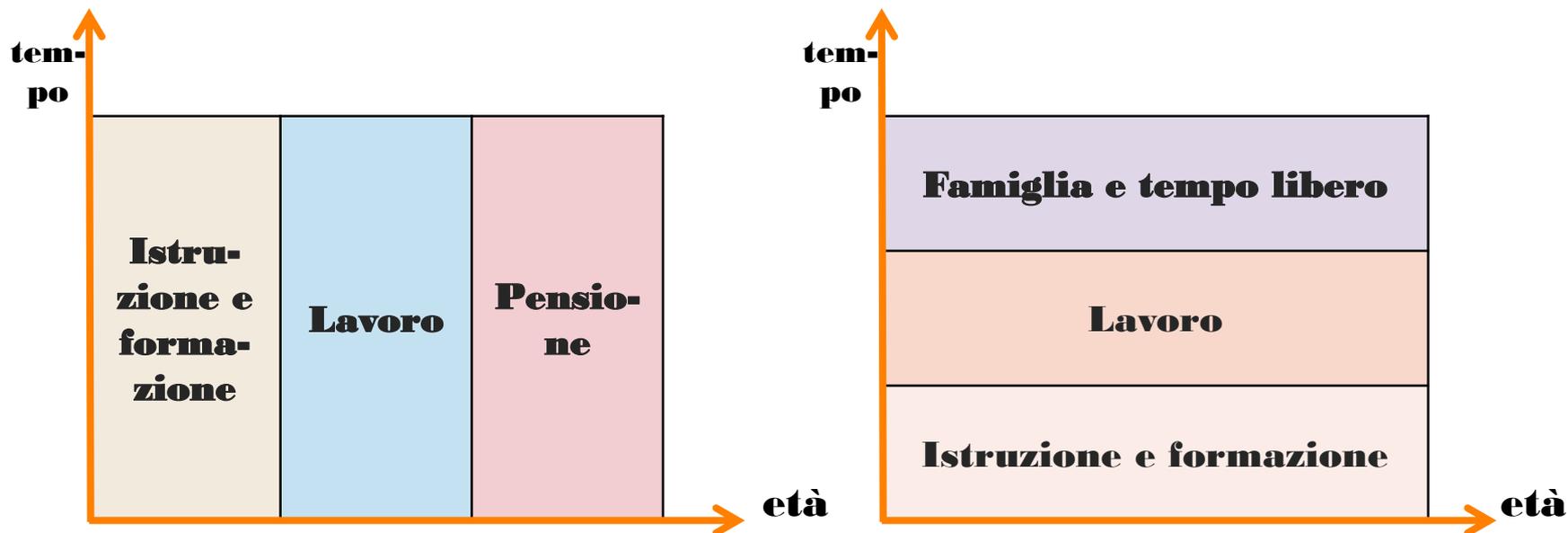
## Tdo F 55-64a - EU 28 - 2014



## **Primo problema:**

**come x ogni classe d'età anche il tdo della pop. anziana è tanto > quanto > è il tds**  
**X ↑ istruz. e formaz. dei lav. anziani l'UE**  
**promuove *l'apprendimento permanente***  
**Non basta considerare coloro che sono anziani adesso, si deve tener conto di tutte le fasi della vita e interessare le persone di ogni età**

# UE: Distribuzione delle attività nel ciclo di vita



Non così

ma così

Fonte: UE <http://www.newwelfare.org/wp-content/pdf/N2.pdf>

Un ***secondo*** problema che nasce dall'inv. della pop. è quello della ***divisione sociale del lavoro*** tra M ed F

L'↑ del n° di anziani bisognosi di cure fa ↑ la domanda di assistenza formale, ma il conseguente ↑ della spesa pubblica porterà al trasferimento di parte del ***carico assistenziale*** dallo Stato alle famiglie

## Le F sono come una coperta corta ...

lav. do-  
mestico



lav. di  
mercato

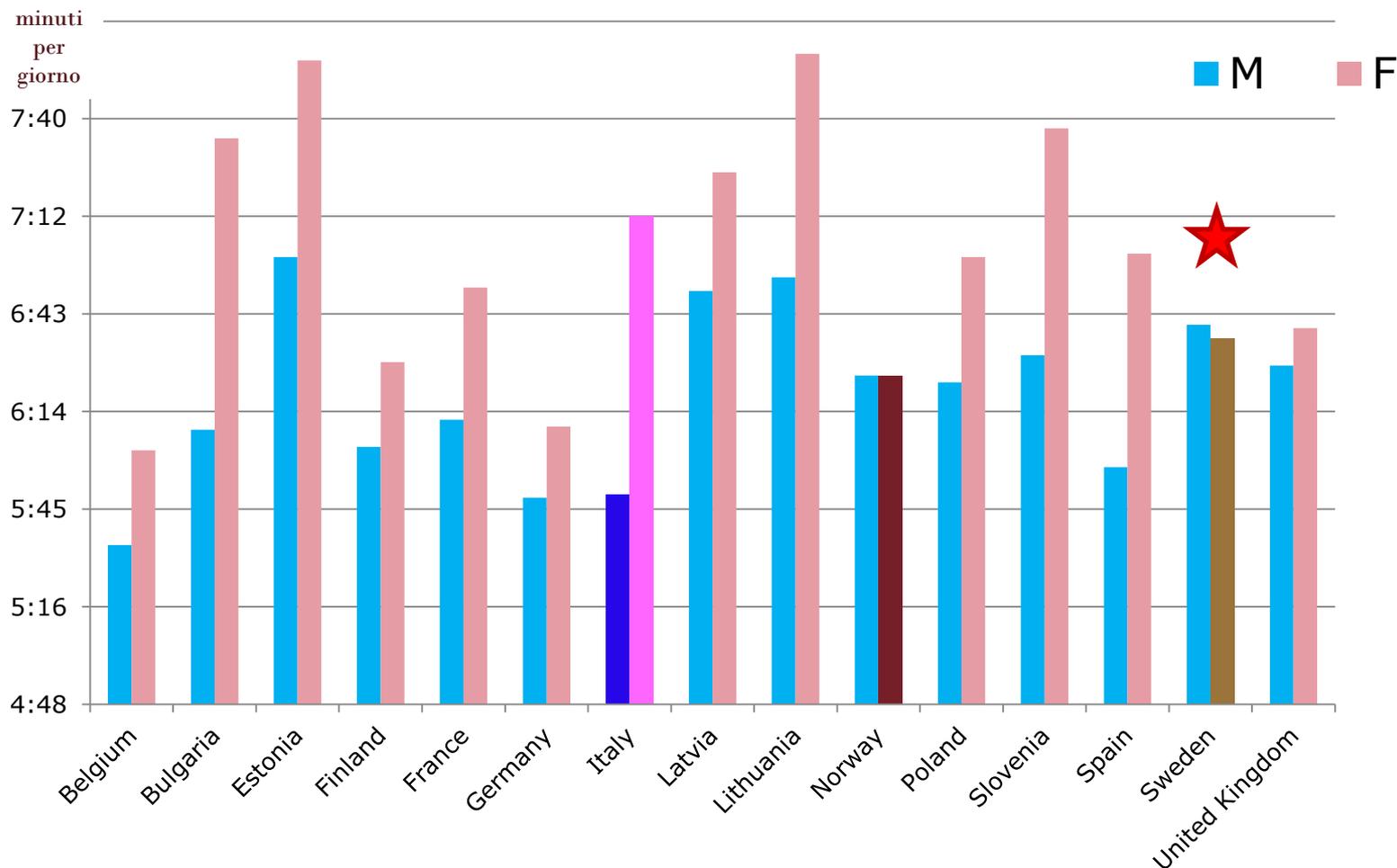
**E' su F che grava la > parte delle *responsabilità* di cura vs. coniugi, figli, anziani e nipoti, + lav. domestico da un lato e carriera dall'altro**

**La FL x lo sviluppo dovrà derivare anche dalla > *partecipazione* F al mdl**

**Come *conciliare* la > presenza F sul mdl con le pol. di trasferimento degli oneri assistenziali sulle fam.?**

# Lavoro totale: di mercato + familiare

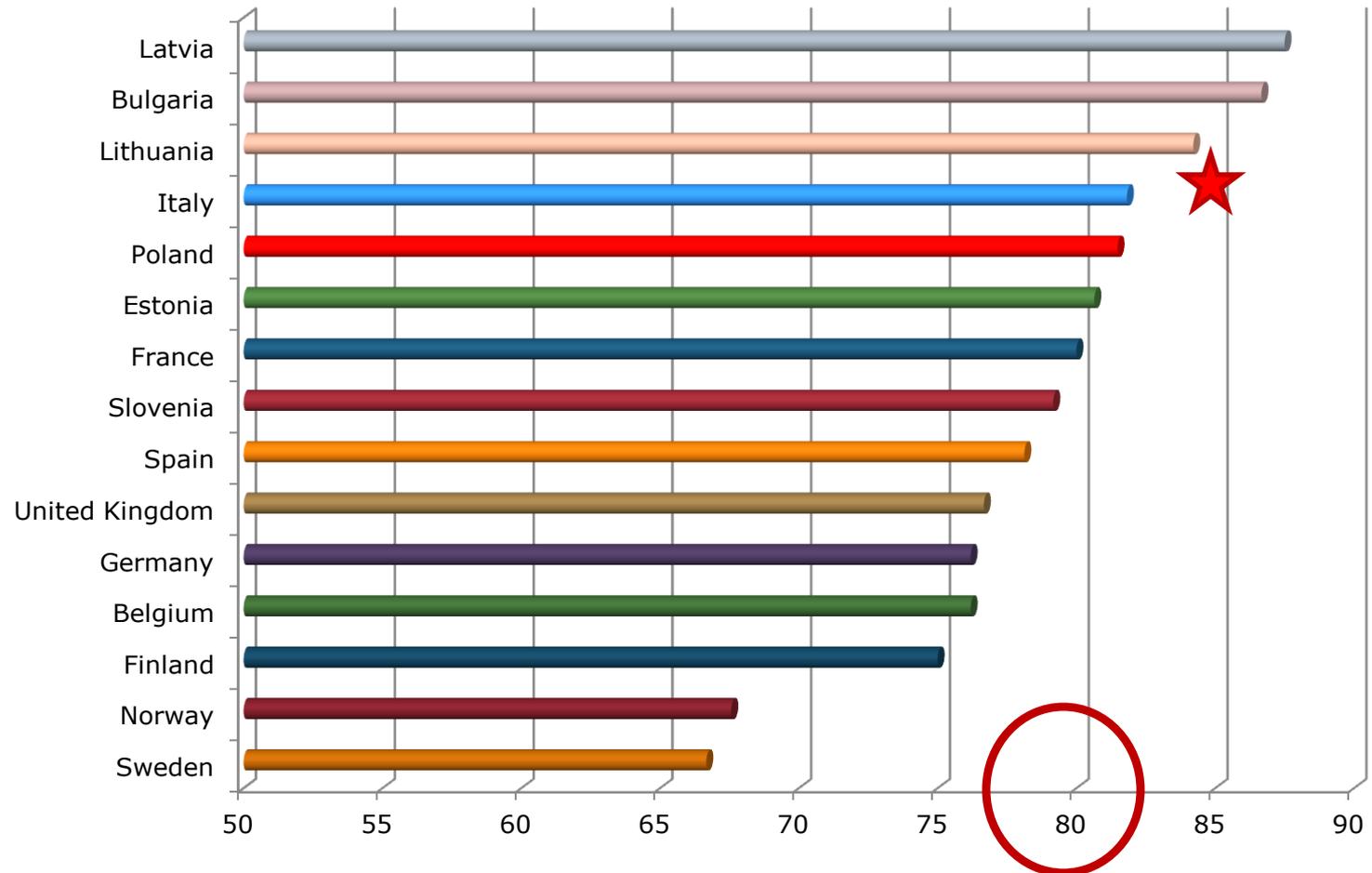
Fonte: Harmonised European Time Use Survey 2007



**... e, in complesso, in tutti i paesi le donne lavorano più ore degli uomini (tranne in Svezia e in Norvegia)**

# Indice di asimmetria: lavoro di cura

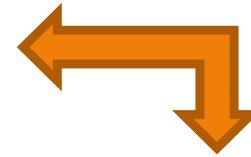
Fonte: Harmonised European Time Use Survey 2007



**Le politiche x far fronte alla sfida demo sono rivolte ad:**

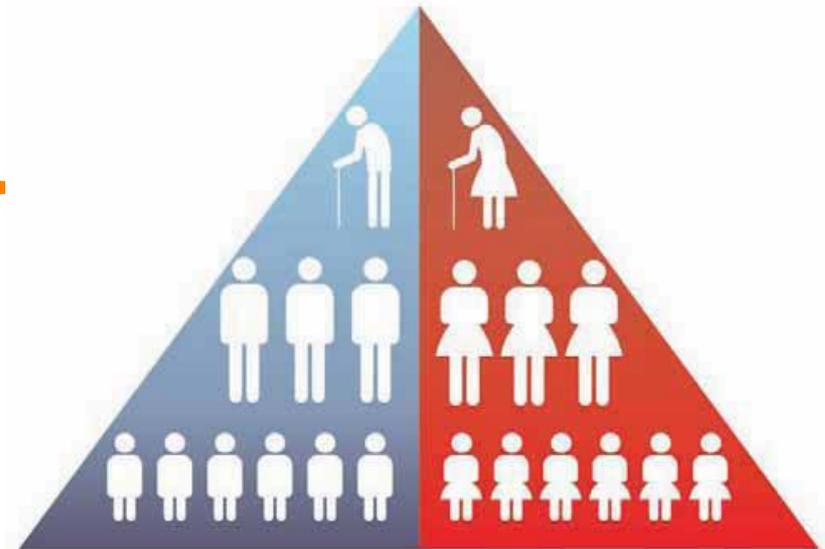
- **↑↑ occupabilità e integrazione degli *immigrati***
- **↑↑ tda F via *condivisione* dell'imp. dom. e di cura tra M e F e *conciliazione* fam-lav.**
- **↑↑ tdo anziani cambiando le *prassi* in uso per cogliere gli aspetti + dell'↑↑ della speranza di vita**

Ognuna di queste direttrici comporta la



## Lotta agli STEREOTIPI

- Nazioni Unite
- OCSE
- Unione Europea\*
- OMS
- Istituto Superiore di Sanità
- Ministero della Salute
- Presidenza del Consiglio
- Ministero del lavoro
- ISFOL
- SODALITAS (Assolombarda)



\*Patto europeo per l'uguaglianza di genere per il periodo 2011 – 2020

# Seconda parte



**Gli effetti delle degli stereotipi  
nella valutazione della prestazione  
e nei percorsi di carriera  
(*un approccio di genere*).**



**“Le conseguenze economiche  
degli stereotipi di genere”**

## ***SINTESI***

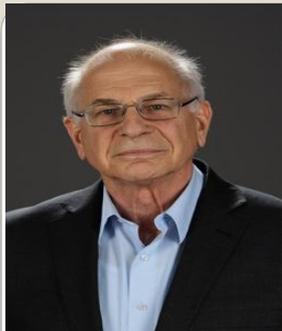
**Le conseguenze ec. degli stereotipi di genere:**

**sono un problema per le donne**

**sono un problema per le imprese**

**sono un problema per la società**

**L'effetto combinato degli *stereotipi* che agiscono sia dal lato dell'offerta sia dal lato della domanda porta ad uno *spreco di talento* che danneggia le donne, le imprese e la società.**



**Daniel  
Kahneman**

**N. 2002**

## ***STEREOTIPO***

**I'm in your pool**



**breakin' yur stereotypes.**

ICANHASCHEEZBURGER.COM 🍌 🍌 🍌

**Stereotipo** è credere che un individuo abbia certe caratteristiche solo perché appartiene ad un gruppo che **mediamente** le possiede.



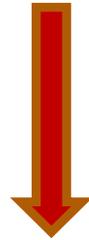
***talento naturale  
(specifico): offre un  
vantaggio comparato***

# ***TALENTO***

(Murphy, Shleifer e Vishny '91)



***talento generale  
("intelligenza"):* consente  
di emergere in ogni attività**



**L'identificazione del talento  
ha valore sociale perchè un  
abbinamento inadeguato  
riduce l'output effettivo  
rispetto al potenziale**



# L'Economia di genere

**Assume l'hp. di *Gender similarities* per la quale il genere **non** è predittivo delle capacità cognitive innate; lo sono invece le determinanti psicologiche, sociologiche e culturali**



**Janet Hide**

**Alice Eagly**



## *gender similarities*



**ES.: Per orientarsi nello spazio:**

**M** usano schemi cognitivi geometrico-direzionali  
*gira a dx tra 100 m e fermati dopo altri 200 m.*

**F** usano riferimenti a punti specifici (cospicui)  
*gira a dx prima del ponte fermati alla chiesa.*

**Ma entrambi arrivano a destinazione nello stesso tempo.**

# Una storia esemplare: il rettore di Harvard vs le professore

**PRIMA**  
**Larry**  
**Summers**

**RETTORE DI**  
**HARVARD 2005**

**DOPO**  
**Catharine Drew**  
**Gilpin Faust**



**Essere inconsapevoli dell'uso degli stereotipi può portare alle dimissioni ...**

# Talento e Genere: prima teoria



**Sherwin  
Rosen**



**Edward  
Lazear**

L'ECONOMIA DELLE *SUPERSTAR*,  
L'ALLOCAZIONE OTTIMA DEL TALENTO  
e LA TEORIA DEI TORNEI



**1) Teoria *dei tornei*: il benessere è maggiore se i più dotati sono abbinati alle posizioni apicali (Lazear e Rosen '81, Rosen '92)**

# Talento e Genere: seconda teoria



**Marianne  
A. Ferber**



**Julie  
A. Nelson**



**se il talento è distribuito tra i  
sessi come sale sulla terra ...**

**2) Teoria *del glass ceiling*: al crescere del potere, del prestigio e della retribuzione di una posizione lavorativa cala la quota di donne ad essa abbinata (Ferber e Nelson, '93)**

## Es.: Carriera accademica

<b>F/MF%</b>	<b>Italia</b>	<b>Unione Europea</b>	<b>Stati Uniti*</b> <small>*(escluse le scienze umane)</small>
<b>Ordinari</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>Associati</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>34</b>
<b>Ricercatori</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>40</b>

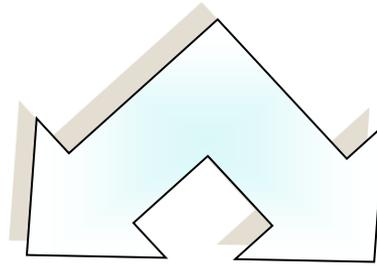
<http://www.ingenere.it/articoli/donne-che-giudicano-le-donne-cattedra>

# Perché il talento femminile non si rivela e non è premiato come quello maschile?

**+ nella**

**CARRIERA  
SCOLASTICA**

Le F si laureano di più ...  
e con voti più alti ...  
e prendono più lodi sia  
nelle lauree da M, sia da  
F ...



**- nella**

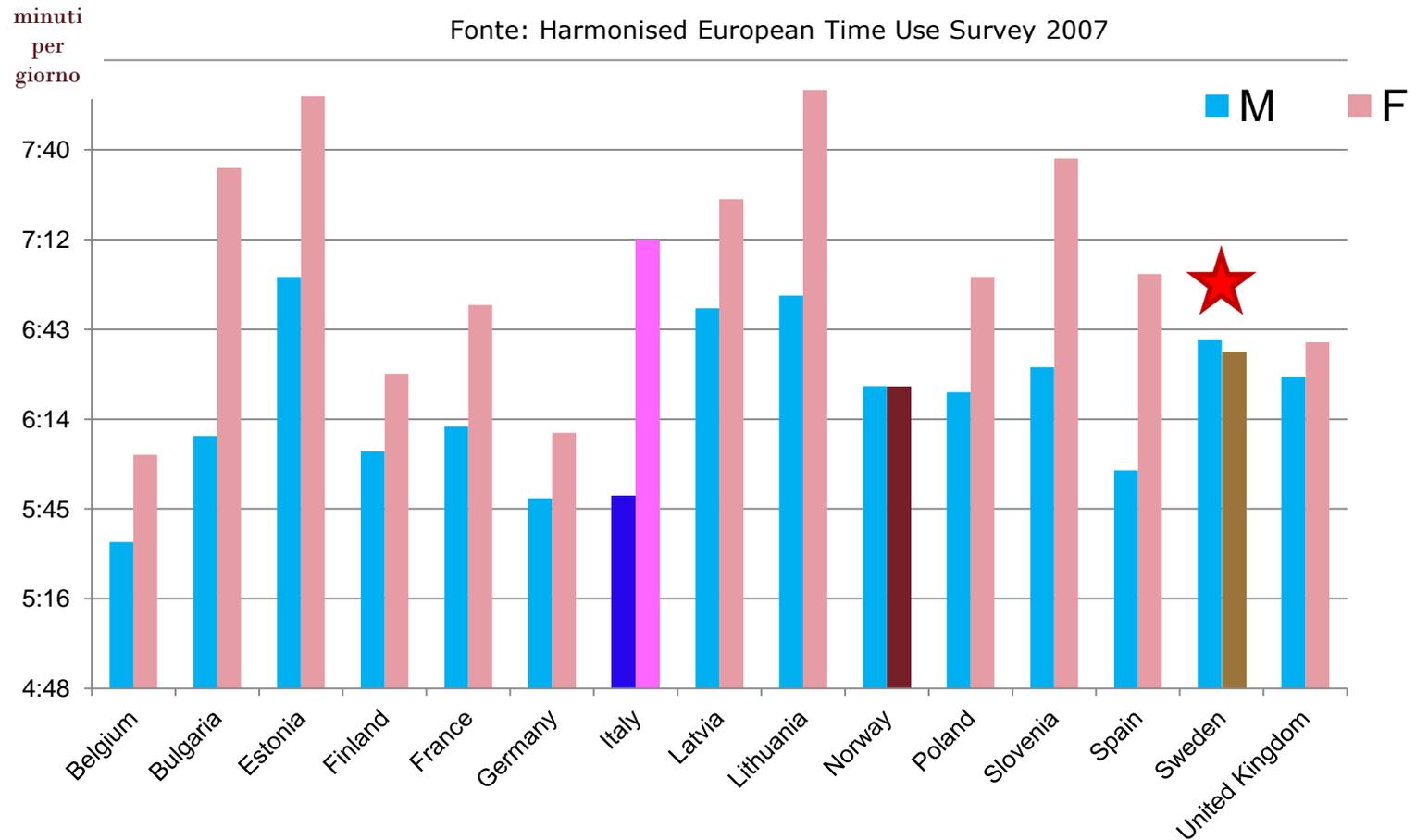
**CARRIERA  
PROFESSIONALE**

ma sono più disoccupate  
...  
più "precarie" ...  
guadagnano meno ...  
fanno meno carriera ...

**Le proprietà di efficienza valgono solo se i tornei sono *simmetrici*, cioè non impari e non ingiusti**

# Tornei *uneven*

## Lo stereotipo del “*Maternal Wall*” Correll, Benard and Paik (2007)

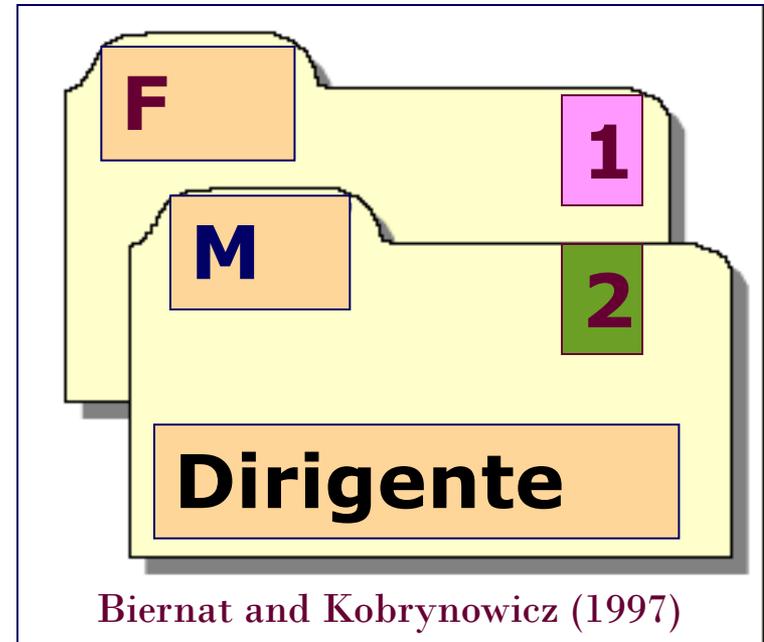


In tutti i paesi le donne lavorano più ore degli uomini (tranne in Svezia e in Norvegia).

# **Tornei *unfair***

## **Lo stereotipo “*Think manager – Think male*”**

**Stesso CV presentato alla valutazione delle **competenze** per un ruolo **dirigenziale**. Le stesse competenze sono state valutate il doppio per gli uomini rispetto alle **donne****

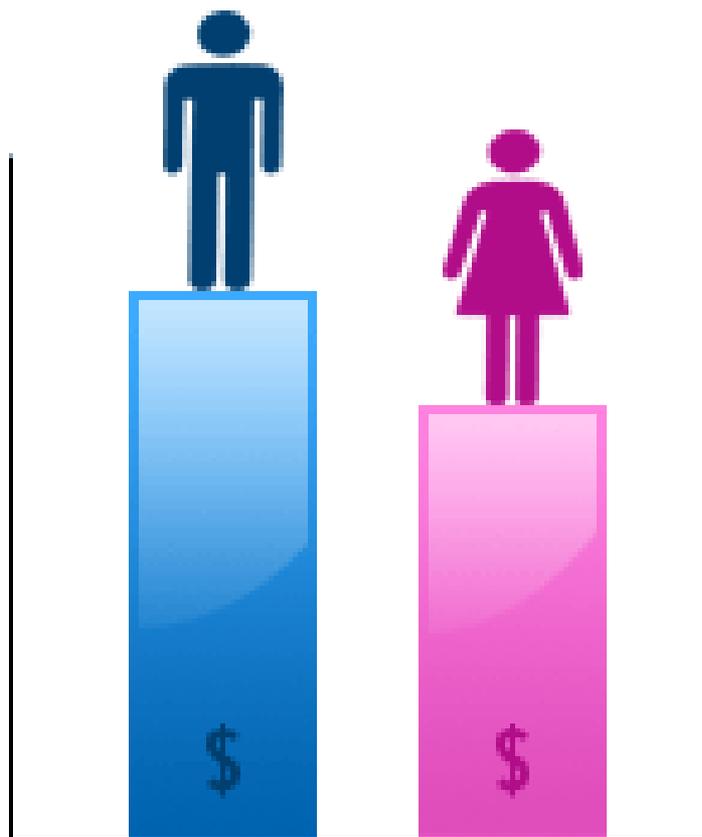


**NB.:** per il ruolo di segretaria vale il contrario

**Differenze retributive**  
*Gender overall earnings gap*

**44%**

**Eurostat (2015)**

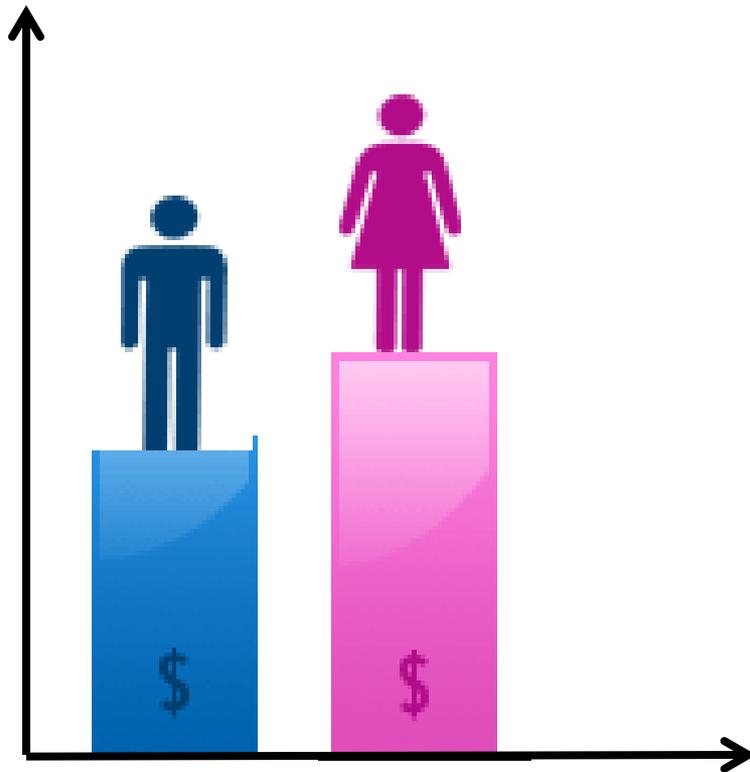


**Stima nel 2010 un differenziale retributivo di genere del **44,3%** in Italia, e del **41,1%** in Europa.**

**Le cause principali sono:**

- (1) il < tasso di occupazione (che spiega il 65% del gap)**
- (2) il < n° di h. lavorate (26%)**
- (3) il differenziale \$ per ora lavorata (9%)**

# CONCORSI *ed* ESAMI



**GPG**  
**-17,4%)**

2010 survey *Isof Plus* 18-34 anni occupati dip.

Carolina Castagnetti, Luisa Rosti and Marina Töpfer (2015). "The Reversal of the Gender Pay Gap among Public-Contest Selected Young Employees", Department of Economics and Management Working Paper Series, #107.

**E' comune sentire affermazioni come:**

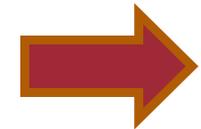
***“Qui conta il merito, non l'essere uomo o donna”***

**Ma le ricerche evidenziano sistematici errori di valutazione di cui gli agenti sono *inconsapevoli*.**

**N.B.:** anche le valutatrici sono condizionate dagli stereotipi di genere (*Sindrome dell'ape regina, o Eva contro Eva*) (Ellemers et al., 2004)

**Le politiche di *Pari Opportunità* servono a garantire che il torneo non sia asimmetrico (né *impari* né *ingiusto*)**

**Gli stereotipi possono cambiare ...**



## CHI E' ?

**M vestito da M**

**M vestito da F**

**F vestita da M**

**F vestita da F**

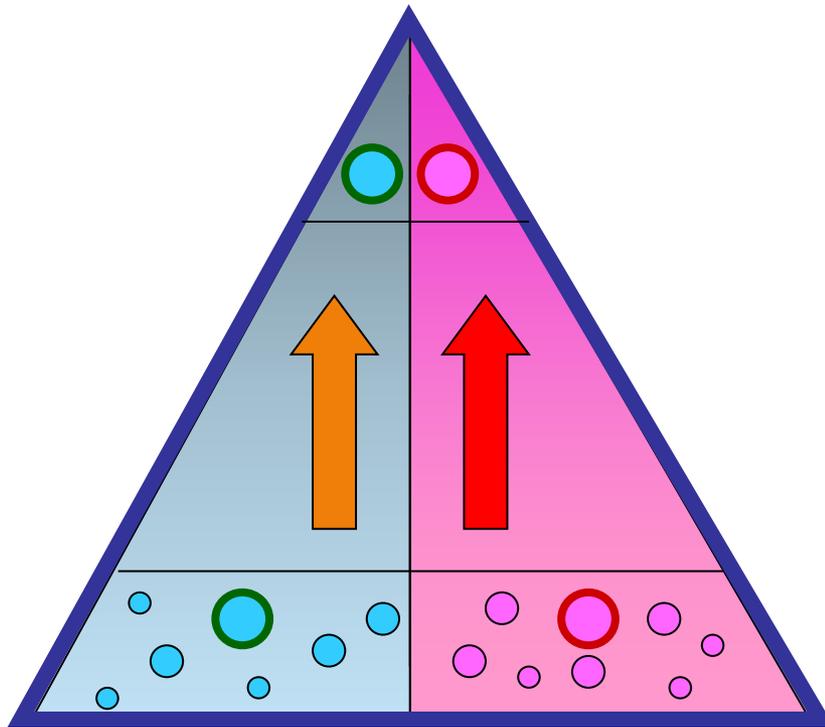


**E' Luigi XV ritratto nel 1712; indossa un vestito abituale per i bambini (reali) del suo tempo**

**Le politiche di *Pari Opportunità* servono a garantire che il torneo non sia asimmetrico (né *impari* né *ingiusto*)**

# Gli stereotipi portano ad uno spreco di talento che danneggia le donne, le imprese e la società

**TEORIA**



**PRATICA**

