

**Aosta, 25 novembre 2011**

## **Talento e genere: un approccio economico**

**di Luisa Rosti**

**C'è una relazione economica tra talento e genere che:**

**è un problema per le donne**

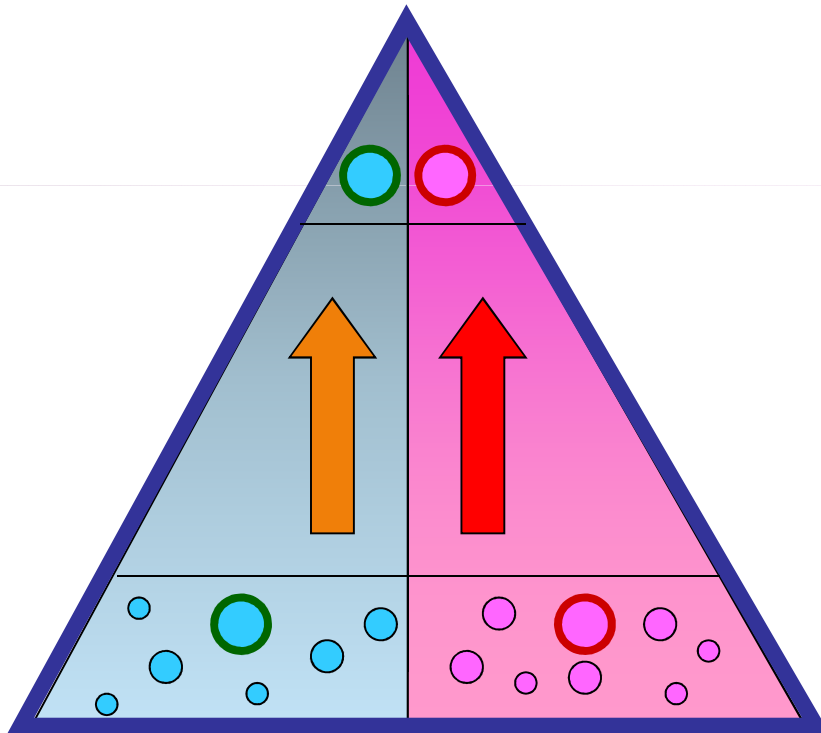
**è un problema per le imprese**

**è un problema per la società**

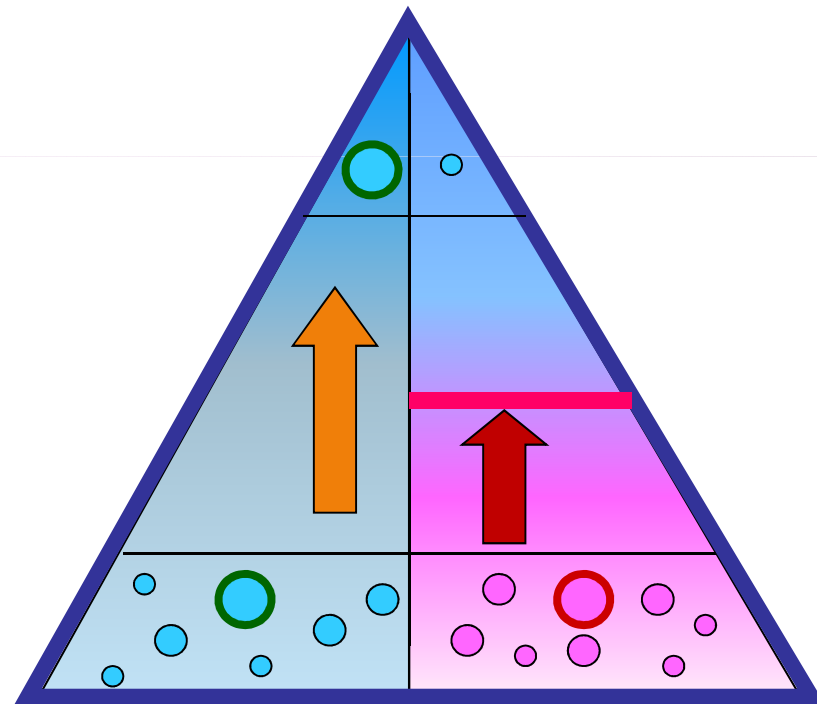
## ***SINTESI***

**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.**

### **TEORIA**



### **PRATICA**



## **Il contesto:**

### **Personnel Economics**

***E. Lazear, 1995 e 1997***

**Applica il metodo *mainstream* alla definizione di:**

- ✓ **criteri di selezione e di incentivazione,**
- ✓ **abbinamento tra individui e posizioni,**
- ✓ **disegno dei percorsi di carriera,**
- ✓ **valutazione della prestazione,**
- ✓ **differenziali retributivi ecc.**

## Il problema

# L'allocazione ottima del talento

(Murphy, Shleifer e Vishny '91)

## Ipotesi di *eterogeneità* degli agenti

**Gli individui non sono uguali: i più dotati di **talento** hanno maggiore produttività potenziale, e il loro talento non va sprecato perché è la risorsa più importante delle economie *moderne***  
(*Superstar*, Rosen 1981)

## **Il talento (abilità innata):**

**è una variabile distribuita a caso, non misurabile come *input* ma manifesta nell'*output***

**la sua identificazione ha valore sociale perché un abbinamento errato riduce il prodotto effettivo rispetto a quello potenziale**

**Quali meccanismi sociali **rivelano** il talento?**

**... e i tornei**



**talento naturale (specifico):**

**offre un *vantaggio comparato*, cioè la possibilità di raggiungere l'eccellenza in certe attività**

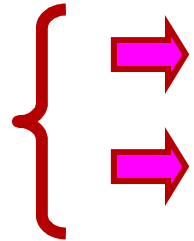


**talento generale (“intelligenza”):  
consente di emergere in ogni attività;**

*N.B.: tra agenti di uguale talento naturale, il più dotato di talento generale avrà una produttività maggiore*

# Talento e Genere

**2 ipotesi:**



**gli individui hanno talenti diversi**

**la distribuzione di talento è uguale tra donne e uomini come gruppo**

**2 teorie:**

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

**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.: 1 - Carriera accademica

<b>F/MF%</b>	<b>Italia 2011</b>	<b>Unione Europea 2009</b>	<b>Stati Uniti* 2009</b>
<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.ingegnere.it/articoli/donne-che-giudicano-le-donne-cattedra>

\*(escluse le scienze umane)

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

➤ **Se la *teoria dei tornei* attribuisce alla competizione tra gli agenti la proprietà di efficienza nella *rivelazione* del talento, perché *l'impatto di genere* mostra che le donne non raggiungono le posizioni apicali con la stessa frequenza degli uomini?**

## TORNEI

**Un *torneo* è una competizione il cui esito produce un ordinamento dei partecipanti in base a regole fissate *ex-ante* per attribuire un premio (indivisibile) in modo ottimale**

**Le regole stabiliscono il premio del vincitore e le modalità per valutare i concorrenti**



**Il risultato di una performance dipende da:**

**1) talento    2) impegno    3) (caso);**

**tra agenti che lavorano con lo stesso  
impegno il più dotato di talento avrà una  
performance maggiore e vincerà la  
competizione, dunque il torneo rivela il  
talento**

## **efficienza** dei tornei

**Le proprietà di efficienza dei tornei valgono solo se i tornei sono *simmetrici*, cioè se:**

-  **tutti gli agenti sostengono lo stesso costo per l'impegno erogato nella gara (se no, il torneo è *impari*) (*uneven*)**
-  **tutti gli agenti sono trattati equamente dalle regole della competizione (se no, il torneo è *ingiusto*) (*unfair*)**

## Perché è un problema per le donne

L'impatto di genere mostra che affidare ai tornei la rivelazione del talento è un problema per le donne perché sono ***asimmetrici***:

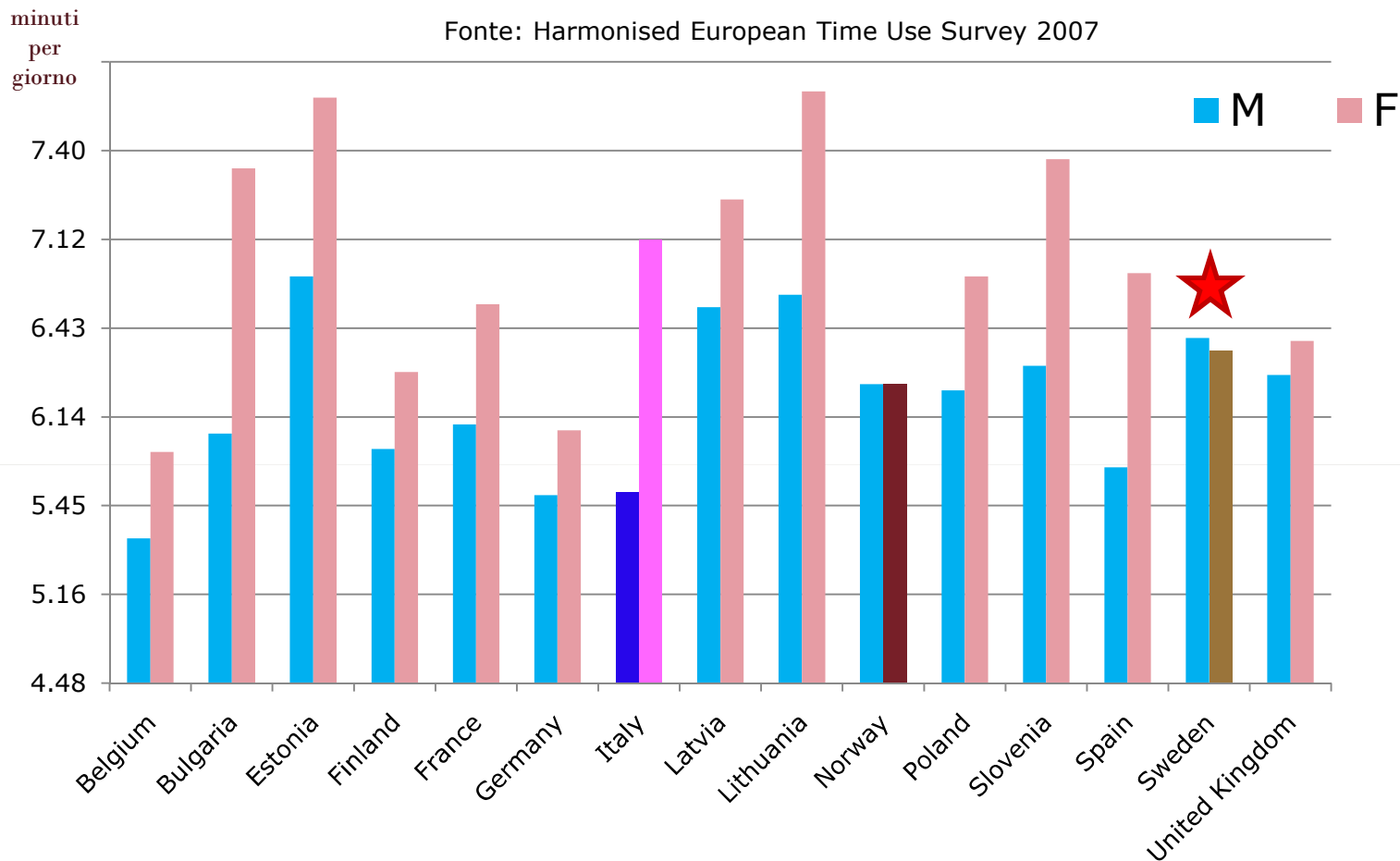
**A) sono *uneven***: gli stereotipi di genere determinano il diverso uso del tempo tra i generi, e questa ineguale divisione del lavoro alimenta lo stereotipo del “***Maternal Wall***” (Correll, Benard and Paik, '07)

**B) sono *unfair***: la valutazione della performance è condizionata dagli stereotipi di genere, e al genere ritenuto più adatto al ruolo vengono attribuite maggiori ***competenze*** (Valian '98)

A)

## Tornei uneven

### Lavoro totale: di mercato + familiare

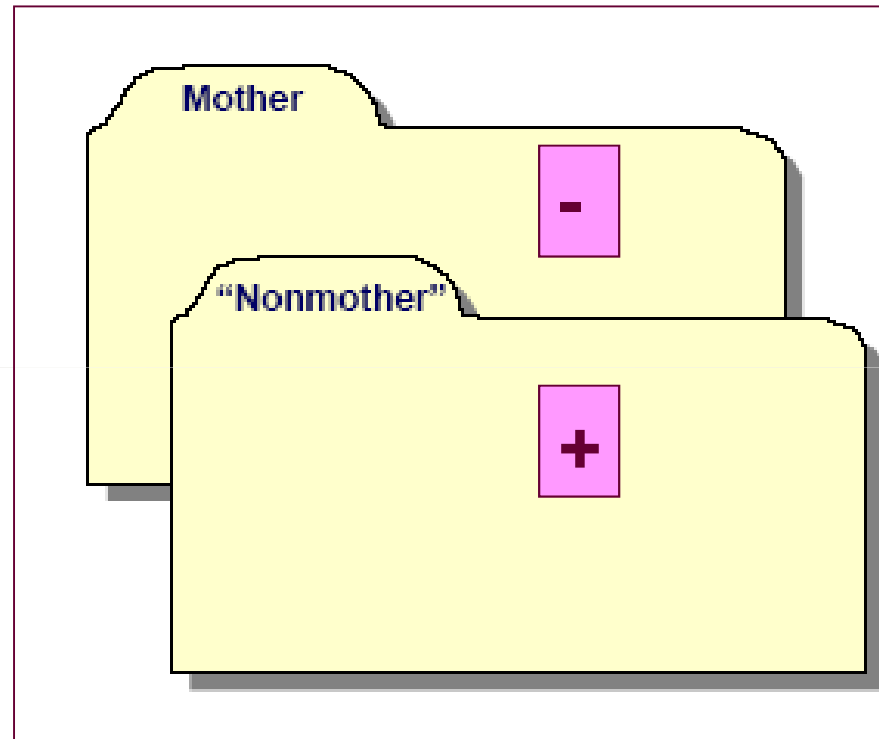


In tutti i paesi le donne lavorano più ore degli uomini (tranne in Svezia e in Norvegia).

# Lo stereotipo del “*Maternal Wall*”

Correll, Benard and Paik (2007)

**L'esperimento riguarda la valutazione di un identico CV riferito alternativamente a 2 gruppi di individui (Madri e Non Madri). I valutatori hanno giudicato le Madri meno dedite al lavoro, meno competenti, meno adatte per assunzioni o promozioni, ed hanno ricevuto proposte salariali più basse rispetto alle Non Madri.**



**NB.: per i padri vale il contrario**

## **B) Tornei *unfair***

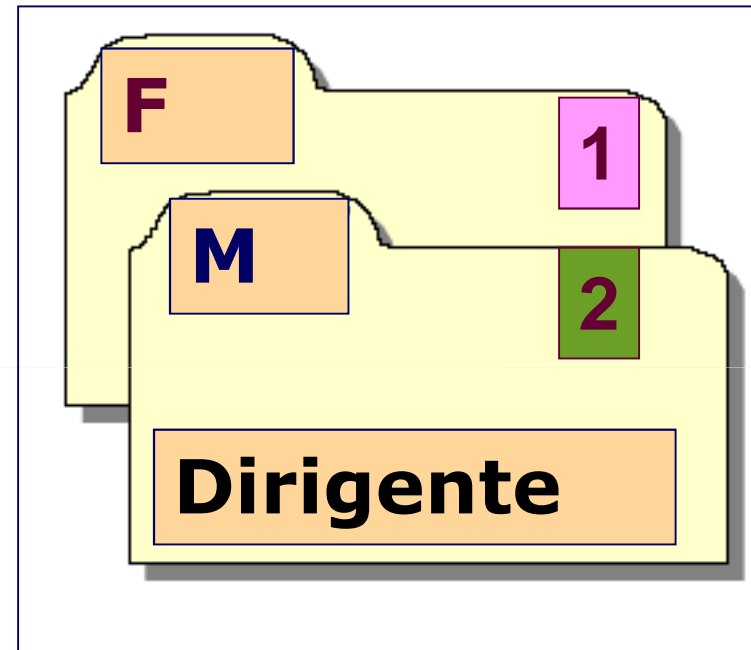
**Le ricerche di psicologia sociale cognitiva mostrano che la valutazione è condizionata da *stereotipi* che sottovalutano la performance femminile. Ad es., nello stereotipo “*Think manager - Think male*” il meccanismo opera c.s.:**

- 1) Uomini e donne possiedono caratteristiche diverse**  
(**D**: emotive, sensibili, curiose, intuitive... **U**: logici, competitivi, risoluti, ambiziosi...)
- 2) I dirigenti hanno caratteristiche specifiche**  
(risoluti, atti al comando, logici, competitivi, capaci di agire ...)
- 3) In media, più uomini che donne possiedono quelle caratteristiche, quindi sono più adatti al ruolo**
- 4) Il genere ritenuto più adatto al ruolo è valutato come più competente.**

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

Biernat and Kobrynowicz (1997)

**Stesso CV presentato alla valutazione delle **compe-**  
**tenze** per un ruolo diri-  
genziale. Le stesse com-  
petenze sono state valu-  
tate il doppio per gli uo-  
mini rispetto alle donne**



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

## Conseguenze:



**Le responsabilità familiari inducono le donne ad evitare l'impegno dei ruoli apicali**



**Lo stereotipo sulle responsabilità familiari influenza negativamente la valutazione della produttività femminile nei percorsi di carriera**



**L'interazione dà luogo a previsioni autoconfermantisi che mantengono lo *status quo*.  
Serve un intervento esterno per rompere il circolo vizioso**

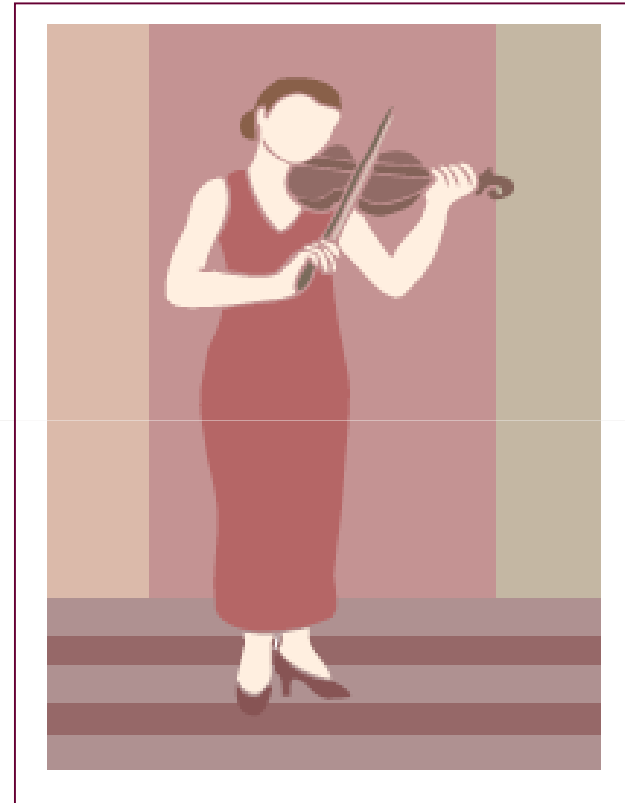
## **Perché é un problema per le imprese**

**Delegare ai tornei la rivelazione del talento é un problema per le imprese perché il comportamento viziato dal pregiudizio è pervasivo e *inconsapevole*: per rivelarlo servono *ricerche specifiche*.**

**Queste ricerche hanno mostrato che ogni individuo, uomo o donna, percepisce e tratta le donne diversamente dagli uomini.**

**3 es.:** 

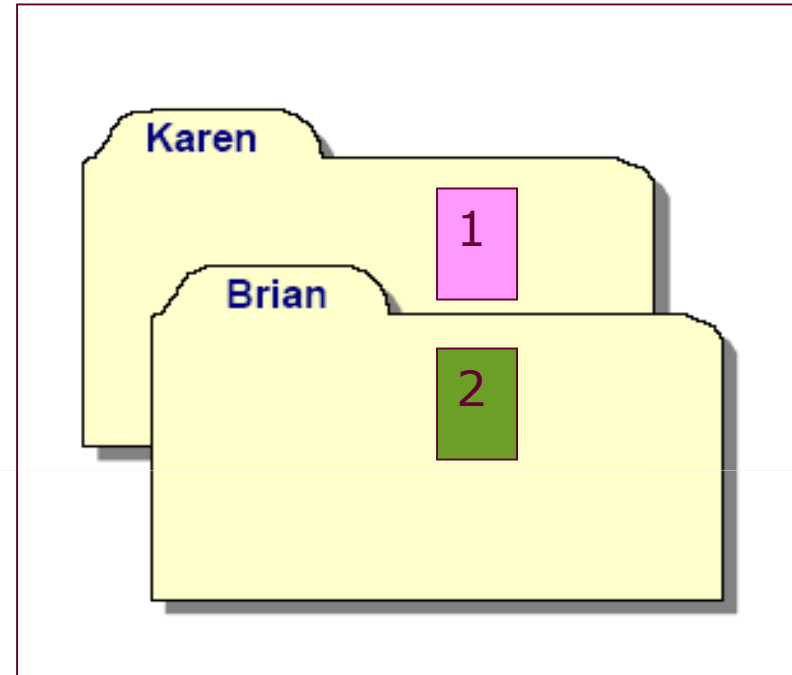
**La probabilità di ottenere un posto in orchestra aumenta del 50% se le audizioni di prova dei candidati da selezionare sono schermate (*blind*). Lo dimostrano i dati rilevati dal 1970 al 1996 su 14.000 componenti delle maggiori orchestre sinfoniche degli U.S.**



## Steinpreis, Anders and Ritzke (1999)

**L'esperimento riguarda 238 psicologi accademici (118 uomini e 120 donne) che hanno valutato uno stesso CV sia per una prima assunzione sia per una promozione**

**Risultato: sia i valutatori sia le valutatrici hanno preferito per l'assunzione gli uomini nel rapporto di 2 ad 1.**



Nella valutazione per la promozione le riserve espresse furono il **quadruplo** per i nomi femminili. Spesso venivano richieste ulteriori informazioni (ad es. fare un seminario di presentazione dei lavori) o contenevano commenti dubitativi (ad es.: “*avrebbe ottenuto questi brillanti risultati anche se avesse lavorato senza coautori?*”)

## Wennerås and Wold (1997)

**L'esperimento riguarda le richieste di ammissione ad un prestigioso centro di ricerca (Swedish Medical Research Council).**

**Il tasso di ammissione delle laureate era meno della metà di quello dei laureati. Le donne erano il 46% dei richiedenti, ma solo il 20% degli ammessi.**

**Usando il criterio dell'*impact factor* per valutare la produttività scientifica dei candidati è emerso che per ottenere dai valutatori lo stesso punteggio di un laureato, una laureata doveva produrre un numero di pubblicazioni più che doppio.**

# **La mancata percezione della discriminazione**

**Le ricerche di psicologia sociale cognitiva hanno dimostrato che la maggior parte di noi desidera comportarsi correttamente (*fair*), MA la maggior parte di noi è portatrice inconsapevole di pregiudizi che influenzano la valutazione degli agenti e del loro lavoro (Valian, 1998)**

**Anche individui portatori di forti valori egualitari e pienamente convinti di non fare disparità di trattamento tra donne e uomini tengono **inconsapevolmente** comportamenti discriminatori (Dovidio, 2001)**

**E' comune sentire affermazioni come:**

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

***“Io non sono mai stata discriminata”***

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

**N.B.:** nella maggior parte di queste ricerche il genere del valutatore è risultato **ininfluente**, perché anche le valutatrici sono condizionate dagli stereotipi di genere

(Ellemers *et al.*, 2004)

***(La sindrome dell'ape regina, o Eva contro Eva)***

## **Perché è un problema per la società**

**Le decisioni viziate dal pregiudizio hanno rilevanza economica perché:**

- **- ostacolano il corretto abbinamento tra individui e posizioni lavorative (valutare per competenze, non per stereotipi, al fine di mettere la persona giusta al posto giusto)**
- **- impediscono la rivelazione del talento e distorcono l'investimento in capitale umano**
- **- riducono il prodotto effettivo rispetto a quello potenziale, cioè sprecano risorse**

**Poiché derivano da forme di apprendimento sociale, si può rimediare col cambiamento culturale (1) e con le politiche di Pari Opportunità (2)**

## **(1) - 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**

**Nel 1700 sarebbe stato indicato come M vestito da M;**

**oggi prevale nettamente F vestita da F**

## **(2) - Le politiche di Pari Opportunità**

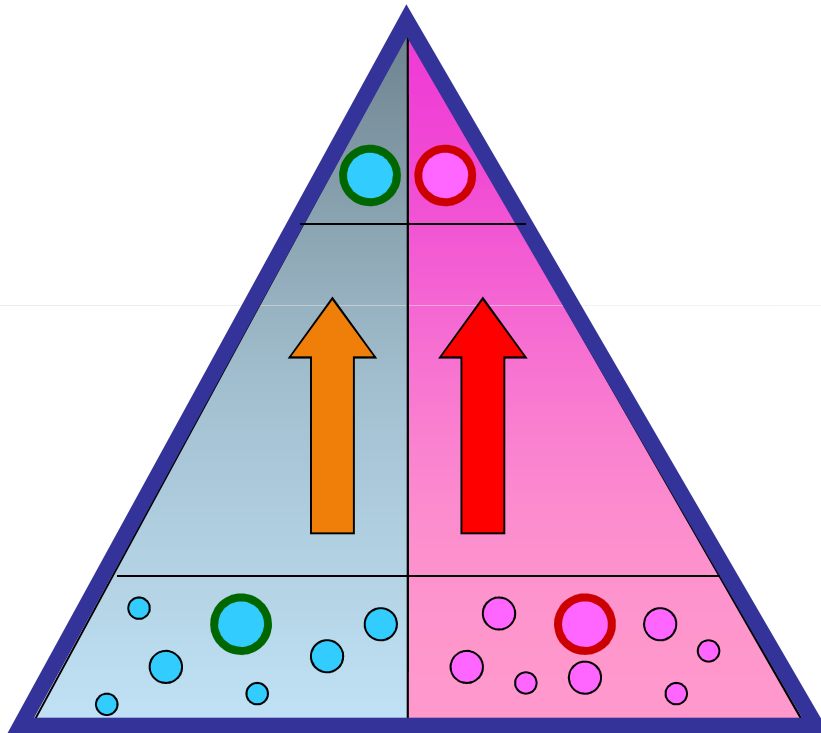
**Le politiche di *Pari Opportunità* servono a garantire che il torneo non sia asimmetrico (né *impari* né *ingiusto*)**

**Pari Opportunità fino a quando?**

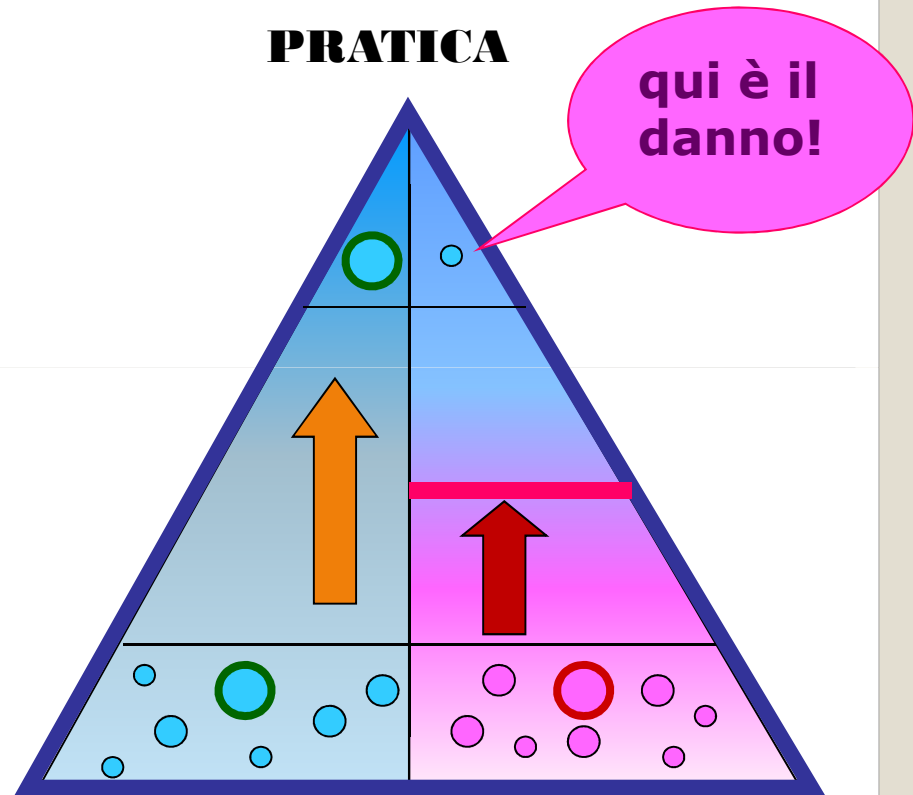
**Fino a che le regole dei tornei non produrranno una rappresentanza femminile al vertice che rifletta l'uguale distribuzione di talento tra donne e uomini nella società**

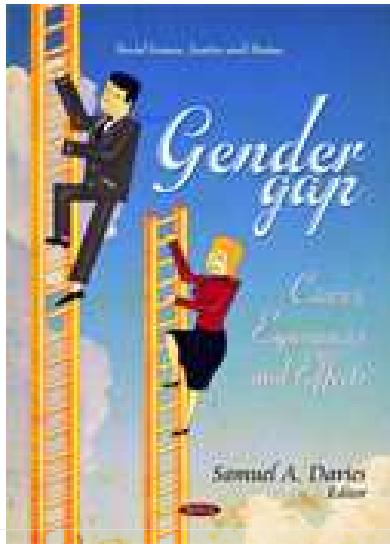
# **Gli stereotipi portano ad uno spreco di talento che danneggia le donne, le imprese e la società**

**TEORIA**



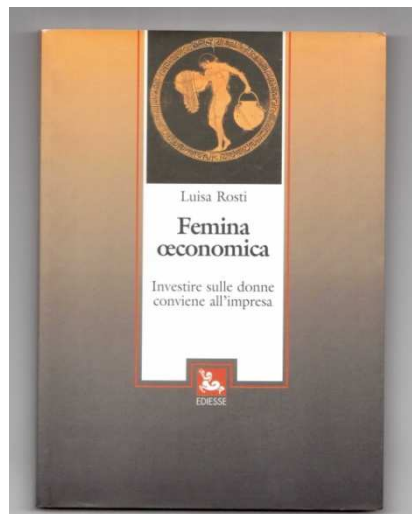
**PRATICA**





## Riferimenti bibliografici

1 - Castagnetti C. e Rosti L. (2010) **"The gender gap in academic achievements of Italian graduates"**, in *"Gender Gap: Causes, Experiences and Effects"* Nova Science Publishers, Inc., NY.



2 - Rosti L. (2011) **"Talento e genere: un approccio economico"** in Di Pasquale D. e Corsi A. (a cura di) *"Parimenti. Donne e uomini ai vertici di Banche e Assicurazioni"*, Atti del convegno FBA del 15 dicembre 2010, Roma, Officine Tipografiche.

3 - Rosti L. (1996) ***Femina Oeconomica***. Investire sulle donne conviene alle imprese. Ediesse, Roma.