

LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO: cosa sappiamo e cosa conta davvero?

RICONOSCIMENTI

La ricerca, collocata nell'ambito delle attività comuni di IRPET con Regione Toscana, è stata curata da Sveva Vitellozzi, all'interno dell'Area di ricerca Economia pubblica di IRPET coordinata da Patrizia Lattarulo. Editing a cura di Elena Zangheri.

Indice

Abstract	5
1. Introduzione	7
2. Alle origini dei ruoli di genere: come l'arrivo dell'aratro, le istituzioni e la religione nel hanno influenzato la partecipazione femminile al mercato del lavoro	8
3. Alle origini delle norme sull'identità di genere: le preferenze familiari, la trasmissione dei valori e il loro ruolo nel plasmare la partecipazione femminile al lavoro	10
4. I cambiamenti nel tempo dei valori culturali e l'evoluzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	11
5. Stereotipi di genere, identità e offerta di lavoro delle donne	13
6. Conclusioni	16
Bibliografia	18

Abstract

La partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro presenta un netto contrasto sia nei paesi ad alto che a basso-medio reddito, suggerendo che un aumento della crescita economica non si traduce necessariamente in una riduzione delle disuguaglianze di genere. L'obiettivo di questo report è quello di analizzare uno specifico filone della letteratura per comprendere meglio le determinanti della partecipazione femminile al mercato del lavoro, concentrandosi soprattutto sull'origine e la persistenza dei ruoli tradizionali di genere – secondo i quali la donna deve operare all'interno della casa mentre l'uomo all'esterno –, sulla trasmissione di valori culturali intergenerazionali, e sul ruolo assunto dagli stereotipi nel determinare le scelte occupazionali di uomini e donne. Lo scopo ultimo di questo report è mostrare come questa distinzione di ruoli sia radicata nella nostra cultura e come il suo cambiamento nel tempo stia lentamente trasformando la composizione del mercato del lavoro.

1. Introduzione

La persistenza delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro dipende da molteplici fattori interconnessi tra loro, quali i tassi di partecipazione al mercato del lavoro, i divari salariali, la segregazione e la discriminazione occupazionale, le politiche per l'assistenza all'infanzia e ai congedi parentali. Come mostrano le stime della Banca Mondiale, a livello globale, le donne in media partecipano meno al mercato del lavoro rispetto agli uomini: nel 2019 il tasso di partecipazione femminile al lavoro era del 96,6% in Nepal, seguito dal 90,5% in Svezia e Norvegia, mentre era solo del 68,7% in Italia, un dato direttamente paragonabile a quello del Paraguay (68,1%).¹ Nonostante i crescenti sforzi fatti da governi e agenzie internazionali per combattere queste discrepanze le disuguaglianze di genere nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro persistono indipendentemente dal livello di sviluppo economico dei paesi.

Ci sono molteplici fattori che giocano un ruolo simultaneo nello spiegare queste disuguaglianze, quali ad esempio il paese di origine e di residenza, i valori culturali, il background familiare, la scelta del coniuge e la percezione di sé in un particolare ambiente di lavoro. Lo scopo di questo studio è quello di esplorare le origini delle disparità di genere nel mercato del lavoro, comprendere perché persistono a livello globale e qual è il loro impatto sul benessere economico individuale. Nello specifico questo lavoro proverà a rispondere alle seguenti domande: 1) Qual è l'origine della divisione del lavoro basata sul genere? 2) Perché questa divisione persiste ancora oggi e quali fattori contribuiscono al suo cambiamento nel tempo? 3) Quali fattori influenzano le opportunità lavorative femminili?

Per rispondere alla prima domanda questo studio approfondirà l'origine della divisione del lavoro basata sul genere, le ragioni per cui essa differisce tra i vari Paesi e il modo in cui le istituzioni hanno contribuito (e contribuiscono tutt'ora) alla sua persistenza. L'analisi inizierà dalla recente ricerca fatta per testare l'ipotesi di Boserup, secondo cui l'adozione dell'aratro ha contribuito alla divisione dei ruoli di genere favorendo lo sviluppo di istituzioni e norme culturali che identificano il ruolo delle donne all'interno del nucleo familiare mentre quello dell'uomo al di fuori, influenzando così la loro partecipazione al mercato del lavoro (Alesina, Giuliano e Nunn 2013; Alesina, Giuliano e Nunn 2011; Giuliano 2015). Dopodiché si analizzerà l'impatto delle istituzioni sulle scelte di fecondità e sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro (Cigno e Rosati 1992; Billari e Galasso 2014; Fenge e Scheubel 2016; Cigno 2020), per poi argomentare che sebbene questi studi spieghino parte della persistenza di questi ruoli al giorno d'oggi per comprendere a pieno il fenomeno è importante considerare anche il ruolo della religione, portando come esempio le differenze osservate in Italia e in Germania, due Paesi simili che hanno sperimentato la diffusione di diversi movimenti religiosi nel corso del tempo e che presentano tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro marcatamente diversi.

Per rispondere alla seconda domanda è necessario esaminare i meccanismi a livello micro della trasmissione dei valori all'interno della famiglia e l'effetto che le preferenze individuali hanno sulla selezione del partner (Bisin e Verdier 2000; Bisin e Verdier 2001; Cigno, Komura e Luporini 2017). Questo corpus di letteratura è fondamentale per approfondire la nostra comprensione riguardo le decisioni delle donne di entrare nella forza lavoro, poiché i tratti culturali influenzano fortemente le nostre scelte economiche e tendono a persistere nel tempo attraverso la loro trasmissione intergenerazionale. Bisin e Topa (2003) mostrano che i tratti psicologici e le preferenze individuali si formano principalmente durante i primi anni di vita e sono fortemente influenzati dalle preferenze dei genitori e dai valori che questi hanno a loro volta ereditato dai loro ascendenti. Questa prospettiva suggerisce che i valori trasmessi dai genitori alle figlie influenzano non solo le loro scelte occupazionali e le scelte di fecondità, ma anche la scelta del partner (Fernandez e Fogli 2009). La letteratura suggerisce che gli individui con caratteristiche individuali, religiose ed etniche simili tendono ad accoppiarsi e sposarsi tra loro perpetuando così la trasmissione di credenze culturali che possono favorire il ruolo dell'uomo come capofamiglia e della donna come casalinga. Tuttavia, le tradizioni familiari possono essere interrotte da influenze esterne durante gli anni formativi di una figlia, in particolare durante l'adolescenza (Albanese et al. 2016). Successivamente vedremo che l'identità, definita come "il senso di sé di una persona" (Akerlof e Kranton 2000; Dahl et al. 2020), è un altro fattore critico che influenza la persistenza delle differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro. Quando la propria identità non è conforme con i valori familiari, la donna rischia di trovarsi di fronte ad un

¹ <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.TLF.CACT.FM.ZS>

difficile compromesso: se la sua famiglia si aspetta solo che svolga i ruoli tradizionali di madre e moglie, lei potrebbe scegliere di aderire a queste aspettative per non violare le preferenze dei genitori. Questa decisione potrebbe portare a conseguenze negative per il suo benessere (socio-economico e non), le quali saranno ancora più pronunciate se la percezione dominante del ruolo femminile nella società differisce in modo significativo da quella promossa dalla sua famiglia.

Infine, lo studio si concentrerà sulla relazione tra gli stereotipi di genere e l'offerta di lavoro femminile, ponendo particolare attenzione alle ragioni per le quali le donne scelgono di entrare nel mercato del lavoro. Verrà esaminato nello specifico il ruolo dell'identità sociale e degli stereotipi di genere nel determinare le scelte lavorative di uomini e donne: volendosi identificare con il proprio gruppo di appartenenza, e seguendo quelli che sono gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro (e.g., i lavori di cura sono solitamente associati ad un'immagine femminile mentre quelli gestionali e di potere ad una maschile), donne e uomini possono auto-selezionarsi in occupazioni diverse e a diversa retribuzione (Akerlof e Kranton 2000, Fortin 2005). In ultima analisi, verrà analizzato anche il ruolo che le norme sociali e di genere hanno nel contribuire a far sentire le donne più obbligate rispetto agli uomini a prendersi cura delle faccende domestiche, contribuendo così alla distribuzione ineguale del lavoro domestico tra i partners (Ichino et al., 2019). Lo studio mostrerà come la crescente attenzione rivolta all'empowerment delle donne e al riconoscimento dei loro diritti in tutto il mondo stia gradualmente cambiando i ruoli assegnati a uomini e donne nella società, dando agli uomini l'opportunità di trascorrere più tempo a casa (ad esempio, attraverso congedi di paternità prolungati) senza necessariamente sentirsi minati nella loro identità, e dando alle donne maggiori opportunità di realizzarsi non solo come madri ma anche come lavoratrici.

2. Alle origini dei ruoli di genere: come l'arrivo dell'aratro, le istituzioni e la religione nel hanno influenzato la partecipazione femminile al mercato del lavoro

In un recente studio Alesina, Giuliano e Nunn (2013) confermano la teoria di Boserup secondo cui le differenze nel ruolo di donne e uomini all'interno della società sono riconducibili al tipo di agricoltura che veniva praticata in un paese. Gli autori sostengono che i sistemi agricoli itineranti (*shifting agriculture*) richiedevano alle donne di partecipare attivamente al lavoro agricolo, mentre l'agricoltura che impiegava l'aratro, necessitando di una elevata forza fisica, portava gli uomini a specializzarsi nel lavoro agricolo mentre le donne nel lavoro domestico. Dato che la preparazione del terreno rappresentava circa un terzo del tempo totale trascorso nei campi, l'adozione dell'aratro ha portato a una maggiore specializzazione della produzione lavorativa e domestica secondo le linee di genere. Questa divisione del lavoro ha portato a sua volta allo sviluppo di istituzioni formali e informali secondo le quali il posto naturale delle donne era all'interno della famiglia piuttosto che nel mercato del lavoro.

L'analisi empirica condotta dagli autori conferma l'ipotesi di Boserup e dimostra che queste differenze di genere sono effettivamente ancora presenti nelle società moderne. Le informazioni sull'adozione dell'aratro da parte di un Paese sono fornite dall'*Atlante etnografico di Murdock*, un database che fornisce preziose informazioni su 1291 società, spaziando da quelle che possiedono avanzate economie agricole e sofisticati sistemi politici a quelle composte da piccoli gruppi di cacciatori-agricoltori. Gli autori esaminano le seguenti relazioni: 1) l'impatto storico dell'uso dell'aratro e della partecipazione femminile all'agricoltura; 2) l'impatto a lungo termine dell'uso dell'aratro sul ruolo delle donne nella società di oggi; e 3) l'impatto dell'uso dell'aratro sulle attitudini relative al ruolo delle donne nella società contemporanea. I risultati dimostrano che l'adozione dell'aratro ha effettivamente portato a una riduzione del lavoro delle donne in agricoltura e spiega ancora oggi la minore partecipazione femminile alla forza lavoro e alla politica. Per quanto riguarda la terza ipotesi, i risultati mostrano che sia negli Stati Uniti che in Europa l'uso tradizionale dell'aratro è associato ad attitudini più conservative sul ruolo della donna nella famiglia e nella società. Tutti questi risultati sono robusti anche controllando per le caratteristiche osservabili, e quando si controlla la religione l'impatto dell'uso dell'aratro diminuisce del 20%.

Quest'ultimo risultato si collega anche ad altri filoni della letteratura secondo i quali la trasmissione culturale di valori morali ed etici ha importanti effetti su variabili socio-economiche. Ma perché l'eredità dell'aratro persiste ancora oggi? Se è vero che le credenze culturali sono importanti, non bisogna dimenticare che possono mutare nel tempo a seguito di cambiamenti sociali, economici e storici. Cigno

(2020) affronta questo tema e, attraverso un modello di gioco a due stadi tra genitori e figli, dimostra che i discendenti dell'aratro possono avere interesse a mantenere le istituzioni esistenti anche in un'economia contemporanea in cui il vantaggio comparato nel mercato del lavoro non è più dato dalla forza fisica ma dall'istruzione. Nel modello l'autore ipotizza che una norma sociale può cambiare nel tempo una volta istituita, ed i suoi risultati implicano che se ciò non accade è perché una parte o entrambe degli attori del gioco (i.e., genitori e/o figli) hanno interesse a mantenerla. Quindi, lo sviluppo di norme di genere sia formali che informali è persistito nel tempo e continua a influenzare l'offerta di lavoro femminile al giorno d'oggi anche per la volontà dei singoli individui di non abbandonare i valori tradizionali tramandati dai loro ascendenti.

Oltre a quanto già detto, anche altre differenze di genere possono essere ascritte in parte dall'adozione dell'aratro. Ad esempio la poligamia è emersa nei regimi di agricoltura itinerante perché le donne venivano impiegate a lavorare nei campi, divenendo così un asset essenziale per il marito. Al contrario, nei regimi di agricoltura con l'aratro la disposizione matrimoniale tipica era la monogamia e alle donne veniva assegnata unicamente la gestione domestica, riducendo così la loro libertà di movimento e di scelta (Giuliano, 2015). L'adozione dell'aratro ha portato anche ad una riduzione dei tassi di fecondità, eliminando la necessità di impiegare i bambini nel lavoro agricolo (Alesina, Giuliano e Nunn 2011).

La letteratura economica ha ampiamente esaminato la relazione tra fecondità e partecipazione femminile al mercato del lavoro. La teoria microeconomica postula che ci sia una relazione negativa tra i livelli di reddito e il numero di figli che una coppia decide di avere: dovendo scegliere se allocare il proprio tempo per la cura dei figli o per lavorare, più il reddito potenziale che la donna guadagnerebbe sul mercato del lavoro è alto, più il costo opportunità di avere un figlio sarà alto (Mincer 1962). Poiché le due variabili si influenzano a vicenda c'è un alto rischio di endogenità e stabilire un nesso causale tra le due è sicuramente difficile: è il tasso di fecondità ad influenzare la partecipazione femminile al lavoro o è piuttosto il contrario?

Gli studi che analizzano come i sistemi pensionistici pubblici possano deprimere il tasso di fecondità possono aiutarci a comprendere meglio la relazione sopra menzionata. In assenza di sistemi di sicurezza sociale, i figli rappresentano una forma di assicurazione per la vecchiaia dei genitori. Anche se non è il focus specifico di questo report, è interessante vedere brevemente gli assunti di base di tale letteratura e i suoi principali risultati. Cigno e Rosati (1992) verificano l'ipotesi che le scelte di risparmio e di fecondità siano influenzate dalla copertura previdenziale, che opera come sostituto alle forme di assicurazioni familiari. Gli autori dimostrano che i tassi di risparmio e di fecondità sono determinati congiuntamente e che entrambi sono significativamente influenzati dalla disponibilità di accesso ad un sistema previdenziale: mentre il tasso di risparmio aumenta con la copertura previdenziale, quello di fecondità diminuisce. Billari e Galasso (2014) confermano l'esistenza di questa relazione negativa tra copertura previdenziale e tassi di fecondità in Italia. Gli autori analizzano il problema sfruttando una serie di riforme pensionistiche attuate negli anni Novanta volte a ridurre il reddito pensionistico, e rilevano che le coppie in cui il marito rientrava nelle suddette riforme presentano tassi di fecondità più elevati.

Questi risultati fanno luce sull'importanza delle istituzioni e del welfare state nel plasmare diversi aspetti delle scelte di vita di una donna: influenzando direttamente le scelte di fecondità, influenzano indirettamente l'offerta di lavoro. Se osserviamo i risultati di Billari e Galasso (2014), constatiamo che le coppie più povere hanno avuto tassi di fecondità più elevati dopo la riforma delle pensioni. Nelle famiglie più povere, le donne sono meno propense a lavorare perché il loro costo opportunità di avere un figlio in più è più basso in termini di perdita di reddito nell'arco della vita. Adeguate politiche di assistenza all'infanzia e sussidi statali diventano quindi estremamente importanti non solo per aiutarle ad assicurarsi per il presente e la vecchiaia, ma anche per garantire alle donne un più facile accesso al mercato del lavoro.

La ricerca condotta da Alesina, Giuliano e Nunn (2011, 2013 e 2015) fornisce preziose informazioni sulle origini dei ruoli di genere nella nostra società. Sebbene la loro analisi includa la religione come variabile di controllo, è utile indagare i suoi effetti specifici sullo sviluppo delle disuguaglianze di genere e sulla partecipazione femminile alla forza lavoro. La teoria di Max Weber sull'etica protestante e lo spirito del capitalismo associa l'emergere del capitalismo moderno con la Riforma protestante e la sua enfasi sul lavoro. La ricerca di Feldmann (2007) supporta questa ipotesi e mostra l'esistenza di tassi più elevati di partecipazione al lavoro, in particolare per le donne, nei paesi con una popolazione prevalentemente protestante. Se ad esempio guardiamo a Germania e Italia, possiamo notare un gap sostanziale nei tassi di

partecipazione femminile al mercato del lavoro nonostante siano paesi relativamente simili (il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro nel 2019 era del 76% in Germania e del 53% in Italia).² La religione può anche avere un effetto negativo sull'atteggiamento nei confronti dei diritti delle donne e promuovere una visione conservatrice del loro ruolo sociale, perpetuando così la trasmissione di norme di genere che ostacolano il loro coinvolgimento nella forza lavoro.

3. Alle origini delle norme sull'identità di genere: le preferenze familiari, la trasmissione dei valori e il loro ruolo nel plasmare la partecipazione femminile al lavoro

Questa sezione si concentra sulle basi microeconomiche della trasmissione dei valori all'interno della famiglia per comprendere da dove nascono le diverse preferenze tra uomini e donne, perché persistono nel tempo e, soprattutto, come influenzano la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Uno dei primi tentativi in questa direzione è il lavoro di Bisin e Verdier (2000). Gli autori sviluppano un quadro teorico per studiare l'evoluzione e la persistenza dei tratti etnici e religiosi nella società. In particolare, studiano il ruolo del matrimonio nello sviluppo dei tratti culturali dei figli: dato che ogni genitore è interessato a trasmettere i propri tratti ai figli, gli individui che condividono le stesse credenze e valori culturali tenderanno ad accoppiarsi per facilitare la trasmissione dei propri valori alla prole. Esistono due tipi di trasmissione: verticale e obliqua. La prima consiste nello sforzo di socializzazione diretto che i genitori compiono per influenzare le preferenze dei figli, ad esempio passando del tempo con loro, andando in chiesa o scegliendo una particolare scuola. Quindi gli sforzi di socializzazione dei genitori influenzano fortemente l'affiliazione dei figli a uno specifico tratto religioso o etnico. La trasmissione obliqua invece deriva dall'interazione dei bambini con l'ambiente esterno. Quanto più le preferenze dei genitori sono allineate con quelle promosse dalla società, tanto minore sarà lo sforzo di socializzazione dei figli.

Il modello postula che esistono due tipi di matrimoni: quelli omogami, nei quali persone che condividono gli stessi tratti culturali si sposano tra loro, e quelli eterogamici, nei quali individui facenti parte di diversi gruppi culturali si sposano tra di loro. Per trasmettere nel modo più efficiente i propri tratti e valori culturali ai figli gli individui hanno interesse a sposare qualcuno i propri stessi tratti culturali. Nei gruppi a minoranza culturale tuttavia c'è un costo più alto per entrare nei pool matrimoniali rispetto alle maggioranze culturali, e non tutti i membri della minoranza riusciranno ad accoppiarsi tra di loro, dovendo quindi contrarre un matrimonio eterogamico. In questa situazione, per un individuo di tipo minoritario è più complicato trasmettere i propri tratti ai figli, i quali alla fine assimileranno il tratto culturale principale della popolazione, grazie anche alla trasmissione obliqua dei valori.

In uno studio successivo, Bisin e Verdier (2001) analizzano la trasmissione intergenerazionale dei tratti culturali per spiegare la distribuzione eterogenea ma stabile delle preferenze nella popolazione. Quando la famiglia e la società sono sostitutive nel meccanismo di trasmissione, lo sforzo di socializzazione dei genitori deve essere molto elevato se i tratti che vogliono trasmettere sono comuni solo a una minoranza della popolazione. Al contrario, le famiglie appartenenti a una maggioranza culturale sono meno interessate a socializzare con i propri figli, i quali a loro volta assimileranno il tratto culturale predominante nell'ambiente esterno in cui vivono. Pertanto, i bambini che crescono in famiglie eterogame e in una società che promuove l'uguaglianza di genere avranno maggiori probabilità di assimilare preferenze allineate a questi tratti culturali rispetto ai bambini che crescono in famiglie omogame con valori tradizionali sui ruoli di genere. Questo è il primo passo verso un cambiamento culturale a favore di una società più egualitaria: se i genitori trasmettono ai figli valori che favoriscono l'uguaglianza tra uomini e donne, questi ultimi saranno a loro volta più propensi a trasmetterli ai loro discendenti, generando un circolo virtuoso che potrebbe portare a ridurre i divari di genere nel mercato del lavoro e nella società in generale.

Poiché sia la famiglia sia la società svolgono un ruolo nella persistenza delle preferenze nel tempo, è possibile distinguere l'influenza dell'una o dell'altra? Bisin e Topa (2003) dimostrano che è possibile differenziare empiricamente i rispettivi ruoli svolti dalle influenze familiari (trasmissione verticale) e sociali

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/IT>

(trasmissione obliqua) nel plasmare le caratteristiche culturali, isolando anche l'impatto dell'eredità genetica da altri fattori culturali e ambientali che contribuiscono allo sviluppo di tratti cognitivi e psicologici.

Questi risultati sono di grande interesse per lo studio delle differenze di genere nel mercato del lavoro: la possibilità di distinguere l'impatto di questi tre diversi canali di trasmissione delle preferenze permette di comprendere l'entità del ruolo svolto da ciascuno di essi nel plasmare le preferenze delle donne e le convinzioni degli uomini sul ruolo delle donne nella società. Ad esempio, Fernández e Fogli (2009) esaminano l'impatto della cultura sul comportamento lavorativo e di fecondità delle donne di 30- 40 anni nate negli Stati Uniti ma i cui genitori sono nati altrove. Utilizzando come proxy culturali la partecipazione femminile alla forza lavoro e i tassi di fecondità del Paese d'origine, le autrici dimostrano che questi hanno un effetto positivo e significativo sulle scelte lavorative e di fecondità delle donne, anche dopo aver controllato per l'istruzione e le caratteristiche del coniuge. Questi risultati empirici spiegano meglio l'importanza della trasmissione culturale dei valori quando si tratta di partecipazione femminile al lavoro. È anche facile capire come i valori culturali ricevuti da giovani influenzino la scelta del coniuge e, quindi, il tipo di matrimonio che si contrae. Se una ragazza cresce in una famiglia che crede fermamente che il suo ruolo sia all'interno del nucleo familiare e lo internalizza fortemente, sarà più probabile che sposi un uomo con le stesse convinzioni e viceversa. Avere le stesse preferenze è un criterio valido per formare una coppia, soprattutto quando bisogna decidere quali tratti trasmettere ai figli. Cigno, Komura e Luporini (2017) sostengono che la coppia potrebbe trarre un vantaggio reciproco dalla trasmissione delle proprie preferenze ai figli. Partendo dal presupposto che nelle società moderne entrambi i coniugi mantengono il loro legame con la famiglia di origine, avere le stesse preferenze è un criterio per formare una coppia. I risultati mostrano che in presenza di preferenze coerenti con l'esistenza di una costituzione familiare, una persona avrà interesse a sposare qualcuno con le stesse preferenze e cercherà di trasmetterle alla propria prole.

In sintesi, questi meccanismi di trasmissione culturale dei valori influenzano profondamente la persistenza delle differenze nella partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne. Infatti, fin dalle prime fasi della vita, le esperienze delle ragazze e dei ragazzi all'interno della famiglia, della scuola e della società in generale possono essere molto diverse. Se le ragazze crescono in una famiglia e in una società che le indirizzano costantemente alla cura dei figli e i lavori domestici, non solo finiranno per sposare qualcuno con queste stesse convinzioni, ma le trasmetteranno anche alle loro figlie. In questa prospettiva, è improbabile che si verifichino cambiamenti culturali nella società e le donne continueranno a ricoprire un ruolo che non incoraggia la loro partecipazione al mercato del lavoro. D'altro canto, se il tratto culturale predominante della popolazione definisce i ruoli di genere in modo più egualitario, le donne avranno maggiori probabilità di beneficiare di maggiori diritti e di una maggiore indipendenza ed emancipazione. La trasmissione di questi valori prevarrà nelle famiglie eterogame e si propagherà alla generazione successiva.

4. I cambiamenti nel tempo dei valori culturali e l'evoluzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

Considerando quanto evidenziato nella sezione precedente, la domanda che sorge spontanea è se queste trasmissioni intergenerazionale familiari possano rompersi e, se dovesse succedere, a cosa porterebbe questa rottura? Fernández, Fogli e Olivetti (2004) danno una prima risposta interessante. Le autrici iniziano la loro analisi osservando la "crescente presenza di un altro tipo di uomini", in pratica quelli cresciuti con una madre lavoratrice invece che con una madre casalinga, e affermano che il cambiamento di valori derivante dall'essere cresciuti con una madre lavoratrice è stato un fattore importante per spiegare l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro nel corso del tempo. Questo cambiamento ha operato attraverso due canali complementari: da un lato, il fatto di essere cresciuto con una madre lavoratrice ha influenzato le preferenze dell'uomo a sposare una donna che lavorasse, mentre dall'altro lo ha reso un partner più desiderabile per una donna lavoratrice. Con l'aumento del numero di madri lavoratrici, è aumentata anche la quota di uomini con un'idea diversa sulla famiglia e sul ruolo della donna nella società. Ciò ha influito direttamente sull'aumento dell'offerta di lavoro di donne della generazione successiva, che è stata influenzata positivamente dal loro esempio e facilitata a seguire questo percorso. Le autrici sottolineano come la graduale trasformazione della famiglia stessa abbia iniziato a diffondere un

cambiamento nel ruolo della donna, e sviluppano un modello che considera i due canali sopra evidenziati attraverso i quali si è verificato questo cambiamento. L'analisi empirica si basa su due diversi dataset: il General Social Survey, che contiene informazioni sul comportamento lavorativo del marito e altre caratteristiche di base importanti per l'analisi, e il Female Labor Force Participation and Marital Instability (FLFPMI), attraverso il quale è possibile controllare le informazioni di base di entrambi i coniugi. Vengono poi sfruttate due diverse fonti di variazione: le differenze dell'impatto della Seconda Guerra Mondiale sull'offerta di lavoro delle donne sposate negli Stati Uniti, le quali forniscono una variazione esogena nella percentuale di uomini cresciuti da madri lavoratrici, e la variazione della fecondità media delle madri lavoratrici e non lavoratrici negli Stati Uniti. La teoria suggerisce che negli Stati in cui le madri lavoratrici hanno tassi di fecondità medi più elevati rispetto alle madri non lavoratrici, la partecipazione femminile al lavoro dovrebbe essere più alta nella generazione successiva. L'analisi empirica conferma l'ipotesi che il comportamento lavorativo di una donna sia significativamente correlato al comportamento lavorativo della suocera. Anche in Cina è stata riscontrata una relazione positiva tra il comportamento lavorativo di una donna sposata e quello della suocera (Li e Liu 2018). A quanto pare, le preferenze degli uomini in merito ai ruoli di genere all'interno della famiglia sono legate in modo cruciale all'occupazione materna. Il paper testa due ipotesi: se avere una madre lavoratrice influenzi positivamente le convinzioni degli uomini sui ruoli di genere, portandolo a scegliere come partner una donna lavoratrice; oppure se crescere con una donna lavoratrice abbia portato questi uomini a essere più produttivi all'interno del nucleo familiare, facilitando così la suddivisione dei compiti domestici e permettendo alle loro mogli di dedicare più tempo al lavoro di mercato piuttosto che ai lavori domestici. I risultati mostrano che è questo secondo canale a spiegare la trasmissione intergenerazionale delle scelte del mercato del lavoro dalle suocere alle nuore.

Come possiamo vedere, i valori culturali cambiano nel tempo e la loro trasmissione ha un impatto diretto sulle preferenze di uomini e donne di entrare nel mercato del lavoro. Come già detto, la trasmissione obliqua e orizzontale (cioè da pari a pari) ha altre importanti implicazioni nell'evoluzione delle preferenze. Le catene familiari costruite durante l'infanzia potrebbero rompersi durante l'adolescenza, quando i giovani adattano i valori trasmessi dai genitori alle esperienze vissute nell'ambiente esterno in cui sono cresciuti. Albanese et al. (2016), utilizzando i dati dell'Italia, sfruttano la variazione culturale regionale che caratterizza il Paese per verificare questa ipotesi. Sulla base del lavoro svolto da Fernández e Fogli (2009), i risultati rivelano che per i *movers* di seconda generazione (ossia gli individui osservati nella stessa area in cui sono nati ma i cui genitori sono nati altrove) le catene familiari si indeboliscono rispetto ai *movers* di prima generazione, il che implica che l'ambiente esterno gioca un ruolo significativo nella formazione e nell'evoluzione dei valori culturali. L'Italia è un Paese caratterizzato da forti differenze regionali e da alti tassi di migrazione interna dal Sud al Nord.³ Nel 2015, il tasso di occupazione femminile al Sud era solo del 23,4%, contro il 41,2% del Nord.⁴ Quanto di questa variazione può essere spiegata dalla trasmissione culturale dei valori? Dai risultati di Albanese et al. (2016) si potrebbe pensare che la rottura delle catene familiari dei *movers* di seconda generazione abbia avuto un impatto nella maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro al Nord. Anche considerando le disparità economiche tra le due aree, il divario è talmente ampio da non poter essere spiegato solo dallo sviluppo economico. Nel Sud Italia i ruoli di genere sono tutt'ora molto conservativi e la madre assume un ruolo talmente importante che potrebbe inibire la partecipazione delle donne alla forza lavoro.

Come abbiamo visto, quando le catene dei valori tradizionali familiari si spezzano e le figlie ereditano valori diversi attraverso una trasmissione obliqua, hanno più probabilità di entrare nel mercato del lavoro. Tuttavia, potrebbe sorgere un problema quando i valori favoriti nell'ambiente locale contrastano fortemente con quelli della famiglia. In questo senso, un altro fattore importante da considerare è l'identità. Akerloff e Kranton (2000) costruiscono un modello per mostrare come la nozione di identità, definita come "senso di sé", abbia un effetto su variabili economiche quali le preferenze individuali attraverso il suo effetto sui comportamenti degli individui. La prossima sezione fornirà informazioni più dettagliate su questo tema, ma qui vale la pena di citare il lavoro di Dahl et al. (2020) sul ruolo dell'identità intergenerazionale e sulle conseguenze di una limitazione nella scelta dell'identità sul benessere individuale. Il lavoro studia l'impatto di una politica che concede la cittadinanza a tutti i bambini immigrati

³ https://www.istat.it/it/files/2019/12/REPORT_migrazioni_2018.pdf

⁴ https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/4_Quadro_nazionale08_15.pdf

nati in Germania dopo il 1° gennaio 2000. Sfruttando la variazione esogena della politica, gli autori confrontano i nati fino a sei mesi prima del 1° gennaio con quelli nati fino a sei mesi dopo: entrambi i gruppi sono iscritti allo stesso anno scolastico e sono quindi direttamente comparabili. La cittadinanza normalmente offre nuove opportunità e diritti, come la possibilità di votare alle elezioni, di far parte dell'Unione Europea con tutti i benefici che ne derivano e di essere impiegati nel settore pubblico. Lo studio confronta i bambini musulmani immigrati con gli altri bambini immigrati e distingue l'effetto per i ragazzi e le ragazze. L'attenzione a questo particolare sottogruppo della popolazione è dovuta al forte legame identitario che i genitori immigrati di solito mantengono nel Paese ospitante. Se il ruolo delle donne nel Paese d'origine è diverso da quello del Paese ospitante, le ricadute identitarie potrebbero essere maggiori per le figlie che per i figli. In questo scenario, i genitori conservatori potrebbero aver favorito una "identità mainstream" per i figli maschi e una "tradizionale" per le figlie femmine. In altre parole, le ragazze immigrate musulmane possono trovarsi intrappolate in una cultura che relega il loro ruolo all'interno della famiglia e in un'altra che promuove la parità di genere. Quando ciò accade, il loro benessere economico e sociale viene influenzato negativamente dall'identità. Utilizzando i dati raccolti in 57 scuole tedesche, i risultati mostrano che ottenere la cittadinanza alla nascita abbia abbassato il livello di soddisfazione di vita e dell'autostima delle ragazze immigrate, aumentando un senso di disillusione nei confronti della società perché ritengono di avere minori possibilità di perseguire la loro istruzione e le loro ambizioni lavorative. Inoltre, per le ragazze immigrate i genitori investono meno nella cultura del paese di residenza e più in quella tradizionale. Ad esempio, è meno probabile che parlino tedesco con loro e che le aiutino a fare i compiti rispetto alle coetanee che non hanno ricevuto la cittadinanza, mentre non si riscontrano effetti analoghi per i figli maschi. Ciò è in linea con il modello di identità intergenerazionale costruito dagli autori, secondo cui i genitori vogliono forzare l'assimilazione culturale delle figlie ma non dei figli. Infatti, mentre le prime hanno la responsabilità di trasmettere la cultura tradizionale alla prole, i secondi devono beneficiare delle maggiori opportunità offerte dalla cittadinanza. Infine, lo studio mostra che le ragazze musulmane che hanno ricevuto la cittadinanza sono meno integrate nella società tedesca. Queste differenze di genere tra i bambini immigrati musulmani supportano l'idea che le figlie debbano adottare un ruolo più tradizionale all'interno della famiglia rispetto ai fratelli. Emerge quindi che le ragazze immigrate alle quali è stato concesso il diritto di cittadinanza hanno un forte conflitto con i genitori e la loro cultura tradizionale, e sperano che la situazione migliori in futuro quando cresceranno e lasceranno la casa dei genitori.

Questi risultati sono rilevanti non solo per mostrare come una riforma che mira a promuovere l'integrazione e la socializzazione possa avere un impatto negativo su una parte del gruppo target, ma anche perché danno un'idea più ampia di come l'identità sia importante per il benessere economico e di come essa plasmi effettivamente le decisioni della vita quotidiana, influenzando così i risultati socioeconomici. Se le figlie di famiglie molto conservatrici non sono in grado di rompere i legami con la loro cultura tradizionale, anche se lo desiderano, il rischio è di non riuscire a entrare nel mercato del lavoro e non realizzare ciò che desiderano. Questa esperienza di vita potrebbe anche ribaltare la situazione per la prossima generazione di figlie. Date le limitazioni subite, se mai daranno alla luce una bambina, potrebbero essere più propense a sostenere un'identità più in linea con la società "mainstream" piuttosto che con quella tradizionale. Tuttavia, perché ciò accada, dovrebbero sposare un partner con le stesse preferenze, il che potrebbe essere più complicato dato che i loro genitori probabilmente le spingerebbero a un matrimonio omogamo.

Sembra questo un circolo vizioso di trasmissione di valori e identità intergenerazionale da cui è difficile uscire. Il compromesso che le donne devono affrontare è effettivamente complicato proprio perché a volte sono costrette a scegliere tra la famiglia e le loro aspirazioni.

5. Stereotipi di genere, identità e offerta di lavoro delle donne

L'autoidentificazione in una particolare categoria sociale è comune a tutti gli individui e da questo processo di autoidentificazione derivano specifiche prescrizioni comportamentali. Per esempio, uomini e donne possono identificarsi con azioni e doveri particolari: la donna deve occuparsi della gestione domestica della casa, l'uomo di quella economica. Queste due affermazioni sono stereotipi e, quando sono ben radicate nella nostra cultura, le loro implicazioni possono essere più grandi di quanto non ci aspettiamo.

L'Enciclopedia Treccani definisce uno stereotipo come "[un'opinione preconstituita su persone o gruppi, che prescinde dalla valutazione del singolo caso ed è frutto di un antecedente processo d'ipergeneralizzazione e ipersemplicificazione, ovvero risultato di una falsa operazione deduttiva](#)". Gli stereotipi di genere sono ancora ampiamente diffusi nella società. Ad esempio, il Barometro europeo del 2017 rivela che nell'Unione Europea più di quattro su dieci persone (44%) ritengono che il ruolo più importante di una donna sia quello di prendersi cura della casa e della famiglia. In Italia il tasso è ancora più alto, con il 51% delle persone d'accordo sull'affermazione e con il 57% del campione che ritiene che il ruolo più importante per gli uomini sia quello di guadagnare denaro. In Germania, invece, i tassi sono rispettivamente del 28% e del 37%.⁵ Se gli stereotipi di genere sono ancora così diffusi nella società, è comprensibile osservare tassi di partecipazione femminile al lavoro così bassi. Ma da dove nascono gli stereotipi di genere e come possono essere collegati alla partecipazione al lavoro femminile e all'offerta di lavoro delle donne?

Il filone di letteratura introdotto brevemente nella Sezione 2 ci aiuta a rispondere a queste domande. L'identità è definita come "il senso di sé di una persona". Akerloff e Kranton (2000) sono i primi a incorporare l'identità nel quadro economico per mostrare come essa influenzi variabili economiche e il benessere economico degli individui. Gli autori costruiscono un modello con due categorie sociali (in questo caso, uomini e donne), e ogni persona viene assegnata a una di esse. Ogni categoria prescrive un comportamento specifico e stabilisce un ideale in termini di caratteristiche fisiche e altri attributi ai quali i membri del gruppo devono conformarsi (i.e., prescrizioni). All'interno della società le categorie possono avere uno status diverso: gli uomini hanno di solito uno status più elevato rispetto alle donne, e quindi hanno in media una migliore immagine di sé. L'utilità è funzione di tre fattori: l'identità, le proprie azioni e le azioni degli altri. L'identità è funzione della categoria assegnata a una persona (e.g., uomo o donna); della misura in cui i tratti di una persona corrispondono all'ideale della categoria assegnata; e della misura in cui le azioni proprie e altrui corrispondono al comportamento richiesto dalle prescrizioni sociali. Un guadagno o una perdita di identità provoca un aumento o una diminuzione dell'utilità. Ora, supponiamo che ci siano due attività che possono essere intraprese nella popolazione: l'attività 1, che di solito viene svolta dagli uomini, e l'attività 2, che di solito viene svolta dalle donne. L'idea fondamentale alla base del modello è il processo di *interiorizzazione* delle regole di comportamento. Gli psicologi affermano che una persona può sentirsi ansiosa ogni volta che viola le sue regole interiorizzate. Così, una donna che si impegna nell'attività 1 può provare ansia e, per evitare questa sensazione, può desistere dall'impegnarsi in questa attività e dedicarsi invece all'attività 2. Questo ha un impatto diretto sull'offerta di lavoro delle donne: esse potrebbero preferire di non entrare nel mercato del lavoro se le loro prescrizioni sociali del gruppo di riferimento prevedono che si debbano occupare dei figli e dei lavori domestici. Ciò può essere esteso anche al tipo di lavoro a cui uomini e donne si candidano: se un lavoro è un tipico "lavoro da donna", gli uomini saranno meno propensi a candidarsi e viceversa. Poiché gli uomini godono di uno status sociale più elevato hanno generalmente accesso a lavori migliori rispetto alle donne. Oltre alla propria perdita di utilità, ogni volta che una donna si impegna nell'attività 1, anche altre donne subiranno una perdita di identità. Questo perché una persona si identifica con un insieme di valori e agisce in conformità con il comportamento delle persone della sua categoria sociale, spesso in contrasto con il comportamento delle persone di un'altra categoria sociale. Quando una persona viola queste prescrizioni, causerà stress anche agli altri membri della sua stessa categoria. Ad esempio, se una donna si identifica come casalinga potrebbe sentirsi in ansia se una sua amica decide di entrare nel mercato del lavoro e, di conseguenza, la sua utilità diminuirà perché subirà una perdita di identità.

Il modello spiega l'esistenza e la persistenza di diversi fenomeni che osserviamo nel mercato del lavoro. Tra i più importanti vi è la segregazione occupazionale: se le donne si identificano con un lavoro specifico (come ad esempio l'infermiera, la segretaria o l'insegnante di scuola elementare) tenderanno a continuare ad auto-selezionarsi in questi lavori. Si svilupperanno quindi degli stereotipi su ciò che è un lavoro maschile rispetto a uno femminile, e le donne domineranno nei lavori che secondo noi richiedono attributi femminili e viceversa. Storicamente il movimento delle donne ha avuto un impatto considerevole nel rimuovere le associazioni di genere dalle tipologie di lavoro rimodellando le nozioni sociali di femminilità e mascolinità, sia a casa che sul posto di lavoro. Tuttavia, questi cambiamenti non sono stati sufficienti a combattere i

⁵<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/80678>

divari di genere nel mercato del lavoro. L'offerta di lavoro delle donne è guidata anche da queste percezioni e dalle regole non scritte che stabiliscono cosa una persona dovrebbe o non dovrebbe fare. Questo comportamento sostiene gli stereotipi di genere, i quali a loro volta influenzano negativamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Interessante a questo proposito è l'effetto della manipolazione dell'identità stessa: la pubblicità può manipolare le prescrizioni sociali in modo positivo o negativo. Il modo in cui uomini e donne vengono rappresentati nelle pubblicità è strettamente legato agli stereotipi di genere radicati nella cultura tradizionale, come le rappresentazioni di donne che cucinano o utilizzano un'aspirapolvere. Siamo circondati da questi messaggi che influenzano indirettamente la nostra identità e le prescrizioni a cui una categoria sociale dovrebbe conformarsi. Fortunatamente negli ultimi anni sono stati presentati anche esempi positivi: a titolo esemplificativo nel 2017 Indesit ha lanciato una campagna pubblicitaria in Italia, Regno Unito, Francia e Russia per promuovere una più equa distribuzione dei compiti domestici tra uomini e donne⁶, e nel 2019 il governo britannico ha bandito gli stereotipi di genere dalle pubblicità inglesi.⁷

Un altro importante campo di applicazione del modello di Akerloff e Kranton (2000) riguarda la discriminazione di genere sul posto di lavoro. Quando una donna svolge un "lavoro da uomo" i suoi colleghi maschi possono sentirsi minacciati nella loro identità e per riaffermare la loro mascolinità potrebbero agire contro le colleghe donne, discriminandole e riducendo la produttività di tutti. Vale la pena notare che esistono diverse forme di discriminazione di genere e che alcune di esse influenzano direttamente la partecipazione femminile al lavoro. Negli ultimi anni si è prestata sempre più attenzione alla percezione dei ruoli di genere nella società come fattori predittivi dell'offerta di lavoro delle donne e della loro disponibilità a entrare nella forza lavoro. Fortin (2005), utilizzando tre waves della World Value Survey (WVS), studia la relazione tra gli atteggiamenti verso i ruoli di genere e le decisioni occupazionali delle donne. L'affermazione *"Quando i posti di lavoro scarseggiano, gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro delle donne"* sembra essere un forte fattore esplicativo delle differenze tra i Paesi nei tassi di occupazione femminile e nel divario salariale di genere. Questo risultato mostra chiaramente come gli atteggiamenti discriminatori di genere di uomini e donne ostacolino ancora l'uguaglianza delle donne nel mercato del lavoro. Fortunatamente lo studio mostra anche che l'incidenza di questi atteggiamenti è diminuita nel tempo, mentre la visione tradizionale del ruolo della donna nella società sembra più stabile. In termini di identità è poi cruciale l'evoluzione del "senso di sé" delle donne per dare impulso ai cambiamenti culturali e raggiungere una partecipazione più egualitaria nel mercato del lavoro. L'autrice dimostra che esiste una relazione significativa tra lo status occupazionale delle donne e l'accordo con l'affermazione *"Una madre che lavora può stabilire con i suoi figli un rapporto altrettanto caldo e sicuro di una madre che non lavora"*. Questa affermazione è direttamente collegata al cosiddetto "senso di colpa materno": per molte donne la scelta di lavorare rappresenta un conflitto individuale perché si oppone ai valori familiari tradizionali. Decideranno allora di partecipare al mercato del lavoro se l'aumento di utilità derivante dal guadagno di "identità lavorativa" è superiore alla diminuzione di utilità derivante dalla perdita di "identità materna". Il terzo risultato interessante del lavoro riguarda l'associazione negativa tra l'occupazione femminile e l'accordo sull'affermazione *"essere una casalinga è altrettanto appagante che lavorare per lo stipendio"*, che cattura le percezioni sulle donne come casalinghe. Queste convinzioni, come analizzato in precedenza, si formano solitamente durante l'infanzia e la giovinezza e l'impatto delle politiche pubbliche che cercano di plasmarle, sia direttamente che indirettamente, è controverso. La trasmissione culturale dei valori dai genitori ai figli è la pietra miliare della loro educazione e dei principi su cui baseranno la loro vita. È importante tenere presente che i cambiamenti sono di solito lenti e hanno bisogno di tempo per adattarsi, in quanto vengono smussati di generazione in generazione anche in base ai cambiamenti dell'ambiente esterno in cui vivono.

Infine, in una coppia in cui entrambi i coniugi lavorano gli stereotipi di genere portano solitamente a una divisione diseguale dei compiti domestici. La teoria microeconomica del vantaggio comparato (Becker, 1965; Mincer, 1962) afferma che la persona che lavora di più fuori casa lavorerà di meno in casa, sia che si tratti del marito o della moglie. Tuttavia, l'evidenza empirica mostra il persistere di asimmetrie di genere nella divisione del lavoro: quando una donna lavora più ore fuori casa continua a farsi carico della maggior

⁶ <https://medium.com/@enrico.mastro/take-a-stand-indesit-and-gender-equality-f5850f5d7815>

⁷ <https://www.vox.com/the-goods/2019/6/18/18684088/uk-gender-stereotype-ad-ban-sexism-advertisinghistory>

parte dei lavori domestici. Secondo una prospettiva identitaria ciò accade perché il marito potrebbe perdere identità (e quindi la sua utilità diminuisce) mentre svolge i lavori domestici e quando la moglie guadagna più di lui: le prescrizioni sociali prevedono che l'uomo sia il capofamiglia e la donna la casalinga, o almeno che non guadagni più del marito. L'equilibrio nell'utilità si ristabilisce quando la donna svolge più lavori domestici del marito. Questo meccanismo potrebbe anche adattarsi a cambiamenti del mercato che penalizzano l'adozione di tali norme. Ad esempio potrebbe esserci una riallocazione dei compiti all'interno della famiglia a seguito di una contrazione del divario salariale tra i sessi. Esiste una relazione inversa tra questa riallocazione dei compiti e l'intensità delle norme di genere all'interno della famiglia così come una relazione diretta tra la riallocazione e la sostituibilità degli input coniugali nel lavoro domestico. Ichino et al. (2019) studiano le prescrizioni comportamentali relative all'allocazione di genere della cura dei figli in Svezia. Il lavoro sfrutta una variazione esogena del reddito delle donne dovuta all'introduzione dell'Earned Income Tax Credit (EITC) nel 2007, che ha generato una variazione indipendente dell'aliquota fiscale marginale di entrambi i coniugi a seconda dei rispettivi redditi. Definendo i gruppi demografici in base al Paese d'origine, alle quote di reddito dei coniugi, allo stato civile e al sesso dei figli, gli autori esaminano la variazione dell'elasticità della sostituzione dei compiti delle famiglie tra gruppi che potrebbero aver assimilato atteggiamenti diversi nei confronti dei ruoli di genere. I risultati mostrano che le coppie di immigrati, le coppie sposate (e non conviventi) e le coppie con un figlio primogenito tendono a reagire più fortemente a una riduzione dell'aliquota fiscale del marito (cioè a un aumento relativo del suo reddito), mentre le altre coppie tendono a reagire più fortemente a una riduzione dell'aliquota fiscale della moglie. Ciò significa che per i gruppi con norme di genere più tradizionali il tempo di cura dei figli è redistribuito a favore della madre, mentre per gli altri gruppi è redistribuito a favore del padre. Quindi, quando le norme di genere sono meno restrittive i coniugi si dividono i compiti domestici in modo più equo, permettendo così alle donne di partecipare maggiormente al mercato del lavoro.

I cambiamenti nelle norme di genere e nella percezione dei ruoli di genere all'interno della società dovrebbero essere combinati con cambiamenti nelle istituzioni e con la promozione di politiche pubbliche che favoriscano una divisione dei ruoli più equilibrata e paritaria. Un buon esempio è la concessione di congedi di paternità più lunghi. L'idea che i padri abbiano il diritto di stare a casa con i figli appena nati sta ricevendo sempre più attenzione. Questa politica non solo permette alle donne di avere una grande fonte di aiuto all'interno della famiglia, ma potrebbe anche contribuire al graduale cambiamento culturale della divisione dei compiti domestici nel lungo periodo. Più viene accettato nella società che gli uomini hanno le loro responsabilità nel lavoro domestico, più facile e migliore sarà raggiungere una divisione equa dei compiti tra i coniugi. Altri esempi sono forme di tassazione che tengano distinti il reddito da lavoro dei due coniugi incentivando così, in un sistema progressivo, l'offerta di lavoro da parte di entrambi. Al contrario di ciò che avviene con il quoziente (Rapallini et al., 2010).

6. Conclusioni

L'obiettivo di questo lavoro era quello di riportare approfondimenti specifici sulle determinanti della partecipazione femminile al mercato del lavoro, avvalendosi dell'ampia letteratura che mette in relazione fattori economici, sociali, storici e psicologici per spiegare la partecipazione femminile al lavoro.

Questo studio ha analizzato innanzitutto l'impatto dell'adozione dell'aratro sulla definizione di specifici ruoli di genere nella società, che ha portato le donne a specializzarsi nella produzione domestica mentre gli uomini nella produzione agricola e di mercato. Questo fattore storico ha impatti a lungo termine: nei Paesi che hanno adottato l'aratro le donne tendono a essere meno rappresentate in politica, a essere meno autonome e, in generale, a partecipare meno al mercato del lavoro. La persistenza di questa divisione dei ruoli è stata avallata dallo sviluppo di istituzioni conservative e da individui interessati a non cambiarle perché traevano utilità a mantenere tali ruoli. Dato che l'adozione dell'aratro ha influenzato anche i tassi di fecondità, i quali hanno un impatto diretto sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, si è mostrato brevemente come i sistemi previdenziali e pensionistici tendano a deprimere la fecondità influenzando così anche la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Infine, si è esaminato il ruolo che la religione ha svolto nella definizione e nel mantenimento di questi ruoli. Partendo dalla teoria di Weber su come la riforma protestante sia alla base del capitalismo, lo studio si è concentrato brevemente

sull'impatto dei diversi movimenti religiosi sull'offerta di lavoro femminile per sostenere poi che la religione è un fattore cruciale da considerare quando si esamina questo argomento, data la forte influenza dei suoi comandamenti in termini di comportamenti prescritti a uomini e donne.

Il secondo capitolo analizza la trasmissione culturale dei valori e dei diversi modi in cui essi modellano la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Capire come vengono trasmesse le credenze culturali e perché persistono nel tempo è un punto critico di questa analisi. Lo studio ha guardato ai meccanismi attraverso i quali gli individui ricevono un insieme di valori, li modificano in base alla loro esperienza di vita e poi ri-trasmettono questo insieme rivisto di valori ai loro figli. Il cambiamento delle credenze e dei valori culturali risiede quindi in questo processo di aggiornamento, che potrebbe riflettere il ruolo dell'ambiente esterno in cui gli individui crescono e che fa da ponte tra ciò che è stato ereditato e ciò che verrà trasmesso successivamente ai propri discendenti. Questi cambiamenti nelle credenze culturali sono stati documentati da vari studi i quali mostrano, ad esempio, che avere una madre lavoratrice ha cambiato le preferenze degli uomini nella scelta della moglie e la loro produttività all'interno della famiglia. Questo ha portato a un aumento del tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro che si osserva ancora oggi. È stata poi introdotta la nozione di identità e in particolar modo l'identità intergenerazionale, un aspetto importante che modella la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Quando le figlie di una famiglia con un'identità culturale molto tradizionale vivono in un ambiente esterno che promuove ruoli di genere diversi, possono trovarsi intrappolate tra due culture senza sapere come combinare entrambe. Questo potrebbe portare a conseguenze negative per il loro benessere economico, impedendo loro di entrare nel mercato del lavoro, di frequentare l'università e di perseguire le loro aspirazioni di carriera.

L'ultima sezione si concentra sull'identità e su come gli stereotipi di genere influenzino fortemente il mercato del lavoro. Gli stereotipi spiegano non solo le decisioni delle donne di partecipare al mercato del lavoro, ma anche la persistenza della segregazione occupazionale, la discriminazione di genere nel mercato del lavoro e l'ineguale allocazione dei compiti domestici. Dal momento che ci identifichiamo in categorie specifiche definite dalla società e che in ogni categoria abbiamo delle prescrizioni alle quali attenerci, le donne saranno meno disposte a partecipare al mercato del lavoro se si identificano come casalinghe o a impegnarsi in attività lavorative tipicamente maschili. La stagnazione degli stereotipi di genere e le rigide norme di genere sul ruolo degli uomini e delle donne nella società influenzano ancora oggi la partecipazione femminile al mercato del lavoro e portano a un'ingiusta divisione del lavoro domestico, anche quando entrambi i coniugi lavorano.

Tutti questi fattori contribuiscono quindi alle determinanti della partecipazione femminile al mercato del lavoro e per progettare politiche e interventi volti a eliminare queste disuguaglianze a livello globale è essenziale considerarli separatamente sia nei Paesi ad basso-medio che ad alto reddito. Nel primo caso, le organizzazioni internazionali devono considerare il contesto culturale in cui intervengono e devono essere consapevoli delle norme esistenti quando progettano programmi che favoriscono l'empowerment delle donne. Nei Paesi a basso-medio reddito i meccanismi sociali che definiscono i ruoli di genere sono diversi da quelli osservati nei Paesi occidentali, caratterizzati comunque da un elevato grado di eterogeneità. Anche se in questi Paesi le disparità di genere possono essere più ampie è fondamentale dare il tempo ai cambiamenti culturali di adattarsi, ridisegnando il ruolo delle donne nella società. Gli interventi dall'alto, a volte pianificati come "*Deus ex machina*", non tenendo conto del background culturale della popolazione destinataria potrebbero finire per non avere alcun impatto o, peggio ancora, per averne uno negativo invece di quello atteso. Quando si cerca di dare alle donne i mezzi per emanciparsi è necessario innanzitutto capire perché non hanno questi mezzi e da dove deriva il loro "*disempowerment*".

Nelle società ad alto reddito, nonostante i divari di genere nel mercato del lavoro si siano ridotti, c'è ancora del lavoro da fare. Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere dovrebbe passare attraverso l'offerta alle donne delle stesse opportunità degli uomini, non solo in termini di accesso al mercato del lavoro e alle categorie professionali, ma anche in termini di discriminazione legata alla maternità. Mentre per i padri avere un figlio non sembra cambiare molto la loro potenziale carriera, per le madri questo non è vero.⁸ Un esempio interessante di discriminazione della maternità viene da Facebook e Apple. Queste aziende, insieme a Google e ad altre società private, qualche anno fa hanno offerto alle loro giovani dipendenti la possibilità di congelare i loro ovuli affinché potessero intraprendere la loro carriera

⁸ https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_4_Employment_profiles_over_life_course.pdf

professionale senza perdere la possibilità di avere un figlio nel futuro.⁹ È importante considerare come invece di combattere le disuguaglianze di genere alla radice le soluzioni proposte non fanno altro che ampliarle, inviando il messaggio che se una donna diventa madre prima dei trent'anni non avrà mai la possibilità di perseguire la carriera che avrebbe raggiunto senza figli.

In termini più generali, il cambiamento più importante deve essere culturale e deve avvenire all'interno e all'esterno delle famiglie sin da quando i bambini sono piccoli. La trasmissione orizzontale a scuola e tra i propri coetanei è essenziale perché i bambini assimilino valori di uguaglianza e tolleranza, tanto quanto avere come *role models* all'interno della famiglia genitori che si occupano in ugual misura del lavoro domestico e della cura dei figli. Per accelerare questo cambiamento culturale nelle società occidentali le politiche che sfidano i tradizionali ruoli di genere possono svolgere un ruolo significativo. Ad esempio, il governo spagnolo ha recentemente annunciato l'intenzione di sviluppare un'applicazione che aiuterà le famiglie a dividere le faccende domestiche in modo più equo.¹⁰ Utilizzando tali strumenti i bambini, indipendentemente dalla loro età, possono iniziare a interiorizzare l'importanza della condivisione dei compiti domestici. Inoltre, acquisiranno una comprensione più profonda del tempo e dello sforzo mentale richiesti per tali responsabilità, modificando così le loro preferenze personali e consolidando i valori di uguaglianza che verranno trasmessi alle generazioni future.

Bibliografia

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753
- Albanese, G., De Blasio, G., & Sestito, P. (2016). My parents taught Me. Evidence on the family transmission of values. *Journal of Population Economics*, 29(2), 571–592. <https://doi.org/10.1007/s00148-015-0574-8>
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2011). Fertility and the Plough. *American Economic Review*, 101(3), 499-503.
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469–530. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt005>
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 493-517.
- Billari, F. C., & Galasso, V. (2014). *Fertility decisions and pension reforms. Evidence from natural experiments in Italy* (No. 1403). USI Università della Svizzera italiana.
- Bisin, A., & Topa, G. (2003). Empirical Models of Cultural Transmission. *Journal of the European Economic Association*, 1(2–3), 363–375. <https://doi.org/10.1162/154247603322391008>
- Bisin, A., & Verdier, T. (2000). “Beyond the Melting Pot”: Cultural Transmission, Marriage, and the Evolution of Ethnic and Religious Traits*. *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 955–988. <https://doi.org/10.1162/003355300554953>
- Bisin, A., & Verdier, T. (2001). The Economics of Cultural Transmission and the Dynamics of Preferences. *Journal of Economic Theory*, 97(2), 298–319. <https://doi.org/10.1006/jeth.2000.2678>
- Cigno, A. (2020). A strictly economic explanation of gender norms: The lasting legacy of the plough.
- Cigno, Alessandro, Komura, M., & Luporini, A. (2017). Self-enforcing family rules, marriage and the (non)neutrality of public intervention. *Journal of Population Economics*, 30(3), 805–834. <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0639-y>
- Cigno, Alessandro, & Rosati, F. C. (1992). The effects of financial markets and social security on saving and fertility behaviour in Italy. *Journal of Population Economics*, 5(4), 319–341. <https://doi.org/10.1007/BF00163064>

⁹ <https://www.wired.com/2014/10/apple-facebook-pay-female-employees-freeze-eggs/>

¹⁰ <https://www.theguardian.com/world/2023/may/19/spain-domestic-tasks-app-chores-family-members>

- Dahl, G., Felfe, C., Frijters, P., & Rainer, H. (2020). *Caught between Cultures: Unintended Consequences of Improving Opportunity for Immigrant Girls* (No. w26674; p. w26674). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26674>
- Feldmann, H. (2007). Protestantism, Labor Force Participation, and Employment Across Countries. *American Journal of Economics and Sociology*, 66(4), 795–816. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.2007.00540.x>
- Fenge, R., & Scheubel, B. (2013). Pensions and fertility: back to the roots-The introduction of Bismarck's pension scheme and the European fertility decline.
- Fernández, R., & Fogli, A. (2009). Culture: An empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American economic journal: Macroeconomics*, 1(1), 146-77.
- Fernández, R., Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *oxford review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Giuliano, P. (2015). The Role of Women in Society: From Preindustrial to Modern Times. *CESifo Economic Studies*, 61(1), 33–52. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifu019>
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2003). People's opium? Religion and economic attitudes. *Journal of monetary economics*, 50(1), 225-282.
- Ichino, A., Olsson, M., Petrongolo, B., & Thoursie, P. S. (2019). Economic Incentives, Home Production and Gender Identity Norms. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3399814>
- Li, Z., & Liu, L. (2019). Preference or endowment? Intergenerational transmission of women's work behavior and the underlying mechanisms. *Journal of Population Economics*, 32(4), 1401–1435. <https://doi.org/10.1007/s00148-018-0721-0>
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In *Aspects of labor economics* (pp. 63-105). Princeton University Press.
- Rapallini, C., Aassve, A., & Paziienza, M. G. (2010). Family taxation and labour market participation incentives in Italy. *Family Taxation and Labour Market Participation Incentives in Italy*, 189-217.
- Weber, M. (2002). *The Protestant ethic and the "spirit" of capitalism and other writings*. Penguin.