

# Economia di genere nella ricerca scientifica

di SIICA Gender Equality Committee

a cura di Silvia Piconese e Maria Rosaria Galdiero

Come SIICA Gender Equality Committee, abbiamo avuto il piacere di intervistare **Marcella Corsi**, Professoressa Ordinaria presso Sapienza Università di Roma. La professoressa Corsi è un'economista, insegna economia politica, e da quest'anno economia di genere nel nuovissimo corso di laurea magistrale in Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione. È autrice di numerose pubblicazioni che spaziano dall'economia del lavoro alle tematiche dello sviluppo umano, in particolare in un'ottica di genere. È stata consulente per diverse istituzioni internazionali ed è tra le fondatrici della rivista *Ingenere.it*. Dal 2017 coordina Minerva - Laboratorio su diversità e disuguaglianza di genere, presso il Dipartimento di Scienze Statistiche di Sapienza.

**Professoressa Corsi è davvero un piacere averla con noi e la ringraziamo**

Grazie di avermi invitato, è un piacere anche per me.

**La prima domanda parte dalla notizia dell'assegnazione del Premio Nobel per le scienze economiche di quest'anno a Claudia Goldin. Si tratta della prima donna ad averlo ricevuto da sola nella storia del premio. Secondo la motivazione dell'accademia reale di Svezia, Goldin ha fornito il primo resoconto completo della partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel corso di 2 secoli e la sua ricerca rivela le cause del cambiamento e le principali fonti del divario di genere ancora esistente. Se caliamo questa idea e questi studi alla realtà italiana, qual è lo stato attuale dell'economia di genere in**

**Italia, soprattutto nell'ambito della ricerca scientifica?**

È giusto ricordare questo premio Nobel in apertura di questa nostra conversazione, perché è sicuramente l'indice di un cambiamento faticosamente ottenuto nel corso dei decenni: quello che la stessa Goldin ha chiamato in uno dei suoi paper più noti, una *quiet revolution*, cioè una rivoluzione tranquilla, per certi versi anche un pò sotterranea, data spesso l'invisibilità dei lavori delle donne economiste, che sono ancora purtroppo una minoranza all'interno della disciplina, con una notevole ricaduta dal punto di vista della comunicazione e del dibattito. Il grande merito di Claudia Goldin è quello di aver nel tempo sottolineato l'importanza delle differenze di genere nell'ambito del mercato del lavoro, di aver raccolto dati preziosissimi su queste dinamiche, l'ha fatto per gli Stati Uniti che è il paese in cui opera, ed è nata. E l'ha fatto con un metodo che è un'intersezione fra economia e storia, metodo che rende la nostra disciplina particolarmente interessante da studiare e da insegnare, perché storia ed economia non possono mai essere disgiunte. Qualsiasi modello economico anche il più complesso deve sempre essere storicamente determinato, perché l'evoluzione del sistema economico è continua e non si può pensare che un modello, anche il più raffinato, anche il più elegante da un punto di vista matematico, possa durare immutato nel tempo. Quindi, di economia di genere si deve parlare in modo interdisciplinare. L'economia di genere trova una sua naturale collocazione anche nell'intersezione con la sociologia, con la demografia, con la politica, con il

diritto e via di seguito.

Quindi l'economia di genere è un terreno fertile, un terreno che continua a crescere. Sicuramente la pandemia su questo ha insegnato tanto: voi l'avete vissuta in prima persona, proprio come immunologhe ed immunologi. Ci ha insegnato appunto che alcuni lavori più di altri dovevano essere assolutamente trattati come lavori essenziali. Ci ha insegnato che spesso e volentieri questi lavori avevano una loro connotazione di genere dal punto di vista del sesso delle persone che li svolgevano. Abbiamo visto le infermiere stremate, abbiamo visto i medici lavorare senza riposo, per giorni e giorni. Ci siamo resi conto di come ci sia una segmentazione molto forte ancora, tant'è vero che noi la chiamiamo "segregazione occupazionale" rispetto alle scelte che uomini e donne fanno in primis nella formazione e poi, ovviamente, nei campi d'applicazione della propria formazione a livello occupazionale. Ecco, di questo Claudia Goldin si è occupata praticamente tutta la vita. E questo vale ovviamente anche per l'economia di genere praticata nel nostro paese. Claudia Goldin è un'esperta di una ricaduta automatica di queste discrepanze, ovvero la differenza retributiva di genere. Lei ha studiato, nell'arco di 200 anni negli Stati Uniti, le differenze salariali tra uomini e donne. Ovviamente ne ha documentato la caratteristica dominante, cioè che gli uomini guadagnano molto più delle donne, anche a parità di competenze e di lavoro svolto, e per questo motivo, come ha detto appunto la giuria del Nobel, ha aperto una nuova finestra, nuova per chi ovviamente non si occupa di questa materia.

**Infatti, sarebbe veramente molto importante per noi capire quali sono le ragioni storiche e quali sono i dati che stanno dietro alla situazione che vediamo oggi. In particolare, vorremmo chiederle se in Italia la genitorialità è davvero il**

**punto debole di questo processo che lei ha definito di segregazione**

Assolutamente sì. Anzi direi che l'Italia è probabilmente uno dei paesi, almeno dei quattro grandi paesi europei (Germania, Francia, Italia, e Spagna) in cui la genitorialità è sicuramente un problema. È uno dei grandi problemi che noi dovremmo risolvere e non abbiamo assolutamente risolto. Lei giustamente ha parlato di "genitorialità". L'ho molto apprezzato, però dobbiamo essere meno *politically correct*. Diciamo come stanno le cose: è la maternità il problema. Perché in realtà anche se la nascita di un figlio cambia la vita a entrambi i genitori, però gli uomini la pagano molto meno, professionalmente, sul piano della retribuzione, del trattamento di lavoro (cioè in termini contrattuali), di qualità del lavoro svolto e quant'altro, rispetto a quanto accade per le donne. Inoltre, gli uomini pagano molto meno il pregiudizio. In realtà non tutte le donne decidono di essere madri. Eppure, anche quelle donne che non vogliono essere madri pagano lo stesso lo scotto della maternità, perché purtroppo esiste un pregiudizio enorme da parte dei datori di lavoro nei confronti di donne, di una certa fascia d'età, quella, ovviamente, più normalmente "fertile" (dai 30 ai 40 anni). L'ipotesi che possano diventare madri già di per sé penalizza le donne in questa fascia di età, rispetto al tipo di lavoro che viene offerto e al tipo di impegno lavorativo che viene richiesto. Ci sono comportamenti lavorativi più premianti, come le missioni all'estero o l'impegno in grandi progetti che durano nel tempo, e quant'altro. Insomma, una donna che viene considerata "a rischio di maternità" più difficilmente verrà inserita in questo tipo di impegni più premianti, in termini di retribuzione, della carriera, del successo, della visibilità internazionale, che lei voglia diventare madre o no.

Quindi questo è il grosso primo problema che noi scontiamo in un paese come il nostro: lo dico da sempre, ma di questi tempi, anche dopo la tremenda vicenda che abbiamo vissuto da poco (ndr. il femminicidio di Giulia Cecchettin), parliamo di un sistema patriarcale.

Sappiamo bene poi che ci sono state veramente delle derive di inciviltà come le dimissioni in bianco, fenomeno che è vietato per legge ma che invece sappiamo bene che viene ancora praticato in forme occulte. Stiamo parlando di donne in quella fascia d'età a cui viene chiesto in una fase di colloquio lavorativo, se, a fronte d'una maternità, siano disponibili a dimettersi per il semplice fatto di essere diventate madri. Pertanto, in primis noi scontiamo un pregiudizio, uno stereotipo che è diventato oramai una vera e propria forma di ostacolo alla carriera delle donne, al successo lavorativo, ma, più in generale, alla loro emancipazione. Il pregiudizio inevitabilmente diventa anche un ostacolo finanziario ed economico, perché non si può essere emancipati, cioè indipendenti, se non si ha una fonte di reddito e soprattutto una fonte di reddito che rispetti le proprie competenze. È inutile dire che tutto questo non accade per gli uomini. Quindi, ahimè, sì: la maternità è un grande problema. Ovviamente la maternità porta dei gravi riflessi negativi sul salario. Da molti punti di vista: si torna dalla maternità e ci si ritrova che il lavoro che si svolgeva prima di diventare madri è stato assegnato a un uomo, perché tanto lui non ha il "problema" del bambino o della bambina. E quindi un lavoro su cui magari si sono investiti anni per costruirsi relazioni e competenze viene automaticamente appaltato a qualcun altro di sesso maschile, perché lui quei "problemi" non li ha, come se poi appunto la gestione di un infante fosse solo della madre. Anche questo è uno stereotipo, ovviamente totalmente sbagliato. Pertanto,

ovviamente, venendo la donna in qualche modo declassata dal punto di vista lavorativo, più difficilmente farà carriera, più difficilmente vedrà il salario aumentare nel corso del tempo, e quindi poi le disparità, magari già preesistenti tra colleghi maschi e femmine, continueranno ad ampliarsi.

Ma non solo. Questo può portare al famoso paradosso del part-time, o adesso potremmo dire dello smart working. Perché parlo di paradosso? Perché in realtà sia il part-time che il lavoro agile o smart working dovrebbero essere un vantaggio per le donne. Cioè, dovrebbero essere una possibilità di condivisione di ruoli familiari e lavorativi, senza nessuna penalizzazione per le donne stesse, ma sappiamo bene che così non è. Prima di tutto perché scegliendo il part-time automaticamente il salario si riduce proprio da un punto di vista contabile. Quindi, in realtà le donne scelgono il part-time per condividere, ma contemporaneamente si condannano a essere anche parte di una coppia in cui entrambi i genitori lavorano ma in condizioni non paritarie: la persona che guadagna di meno sarà la donna che lavora part-time e quindi, ovviamente, si ritroverà anche in una situazione di subordinazione dal punto di vista reddituale all'interno del nucleo domestico, con eventuali ricadute negative. In caso di separazione o di fine del rapporto di coppia, le donne hanno sacrificato carriera e salario e si ritrovano anche senza il partner: si trovano veramente a dover combattere spesso e volentieri una vita di sopravvivenza. Quindi, la prima ricaduta negativa del part-time è questa. Poi, soprattutto, il part-time allontana dalla componente relazionale del lavoro, cioè da quelle scelte che magari vengono prese alle 8 di sera davanti ad un drink preso all'uscita dall'ufficio (e, ahimè, sappiamo bene quanto, soprattutto nel mondo delle aziende, questo sia diffuso) o nella

missione lontana a cui lei ovviamente non potrà andare, proprio perché in part-time, o altri momenti o contesti in cui determinati vantaggi, anche economici, potrebbero essere decisi. Quindi il part-time allontana da tutta una componente relazionale di networking, di mentoring all'interno della vita aziendale, che poi finiscono per penalizzare molto negativamente sia la carriera che i salari.

Ma lo stesso vale anche per il lavoro a distanza, perché il lavoro a distanza dovrebbe essere chiaramente una tutela per la donna che, avendo diversi compiti da conciliare, può decidere di lavorare, magari un giorno a casa e un altro giorno in ufficio, ma un'altra volta può decidere di lavorare (se ben connessa) dal parco, dove nel frattempo suo figlio/sua figlia gioca insieme agli altri bambini, e via di seguito. Se tutto questo è civilmente importante come conquista, sappiamo bene che anche per le top manager è un handicap ancora insormontabile dal punto di vista, poi, delle progressioni di carriera e dei salari, soprattutto laddove i salari o gli stipendi portano con sé una componente di contrattazione a livello aziendale.

Questo handicap si radica su degli stereotipi che purtroppo perdurano in una società patriarcale come la nostra, però non vuol dire che non si possa far niente. Un esempio: il congedo di paternità obbligatorio che è stato applicato in Spagna dal 2019, e nessun maschio spagnolo si è suicidato per questo. Nessun padre spagnolo ha avuto una crisi di nervi, e nessuna azienda ha fallito. Gli uomini che diventano padri, si spera consapevolmente, hanno però l'obbligo di prendere tre mesi di congedo di paternità (giustamente) retribuito. Perché il congedo di maternità non deve diventare un handicap né per la donna né per gli uomini e, soprattutto, non deve impoverire i nuclei familiari, che anzi si trovano con la nascita di un figlio a dover avere delle spese aggiuntive, e invece

dovrebbero essere tutelati e supportati anche da quel punto di vista. Quindi, il congedo di paternità obbligatorio fa bene ai padri, perché li abitua a essere tali, cioè ad avere una relazione umana con i propri figli dal momento della nascita, e sappiamo bene come i primi mesi di vita siano un incipit fondamentale per il resto della vita. Non è facile essere una madre, ma essere una madre di per sé implica una componente fisica. Per gli uomini la genitorialità non è fisica, quindi è più difficile da accettare e crescerci dentro come persona. Quindi quei tre mesi servono all'uomo per staccarsi, diventare un padre e crescere insieme alla propria compagna, la propria consorte. Tutto insieme ai propri figli.

**Nel nostro lavoro le interruzioni o le penalità che a volte subiscono le donne che hanno avuto una gravidanza sono veramente parte della nostra esperienza quotidiana. Sono veramente profonde e rappresentano un grande ostacolo per queste donne e la nostra società, Che cosa possiamo fare? Qual è, secondo lei, la soluzione che avrebbe la maggior probabilità di dare veramente una svolta a questa situazione in Italia e in particolare, saremmo curiose di sapere se le cosiddette quote rosa funzionano. Inoltre, ci siamo interrogati su quali sono le ragioni del divario in fasi più avanzate della carriera, in particolare della carriera scientifica, quando le donne hanno già magari figli grandi o non ce li hanno, si trovano a competere per situazioni di leadership e comunque continuano a subire discriminazioni.**

Le quote rosa sono un tema estremamente divisivo, quindi darò una risposta basata sui fatti. Per quanto riguarda i paesi europei, un indicatore preziosissimo che noi abbiamo è il Gender Equality Index. Si tratta di un indicatore composito calcolato

da un'agenzia della Commissione europea, lo European Institute of Gender Equality (EIGE). È l'unico strumento calzato in modo specifico sulla realtà dei paesi dell'Unione europea, che permetta una completa comparabilità dello stato dell'arte rispetto ai temi dell'uguaglianza di genere tra tutti i paesi membri. Questo indicatore preziosissimo ci dice una cosa molto semplice rispetto alle quote rosa, nel dominio del potere, che è uno dei domini che caratterizzano l'indicatore. Il dominio del potere ha a che fare col potere ad esempio nell'ambito economico, quindi la presenza di uomini e donne nei consigli di amministrazione, negli organi direttivi delle banche, in primis della Banca centrale di un paese o della Banca centrale europea a livello aggregato per l'unione monetaria. Insomma, il potere espresso dal punto di vista dei ruoli delle donne nei luoghi delle decisioni è il dominio che più ha fatto progredire il nostro paese negli ultimi dieci anni. Il nostro paese sicuramente non è tra i primi in Europa da questo punto di vista, ma se abbiamo fatto progressi negli ultimi anni l'abbiamo fatto per un semplicissimo motivo: per quella che noi chiamiamo Legge Golfo-Mosca, cioè l'obbligo di inserimento delle cosiddette quote rosa, ovvero la percentuale di donne obbligatoriamente da inserire nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa. Questo ci ha fatto fare un salto di civiltà, perché quell'indicatore è comunque un indicatore di civiltà. Detto questo, possiamo considerarlo uno strumento temporaneo, è uno strumento che impone anche poi un monitoraggio attento ed eventualmente, se non ha funzionato, un cambio di strategia. Le quote rosa possono essere utili, ma qualora non bastassero cos'altro si può fare? Beh, se ne parla praticamente un giorno sì e un giorno no: aumentare i servizi alle famiglie, aumentare il numero di asili nido.

Introdurre un obbligo di educazione finanziaria in tutte le scuole dell'obbligo, che potrebbe portare una piena consapevolezza di che cosa vuol dire il denaro, di che cosa vuol dire l'emancipazione finanziaria di uomini e donne attraverso il lavoro, ma soprattutto, quell'elemento relazionale che il lavoro porta con sé e che porta quindi anche con sé la civiltà delle relazioni di equità e di rispetto, e la tutela dei diritti. Ecco, attraverso ad esempio un elemento come l'educazione finanziaria, sicuramente si potrebbe fare molto dal punto di vista sia della lotta agli stereotipi che ho citato prima, sia dal punto di vista dell'incremento di soggetti che poi possano attivamente partecipare anche nella gestione operativa della vita produttiva del nostro paese, e condurre a un riequilibrio del gender gap dal punto di vista decisionale.

**La ringraziamo tantissimo. È stato veramente bello averla con noi.**

La ringrazio anche io e mi auguro che questi sogni (propositi?), non solo di potere ma di equità, si realizzino anche nel nostro Paese.

SP & MRG



**Prof. ssa Marcella Corsi**  
**Sapienza, Università di Roma**