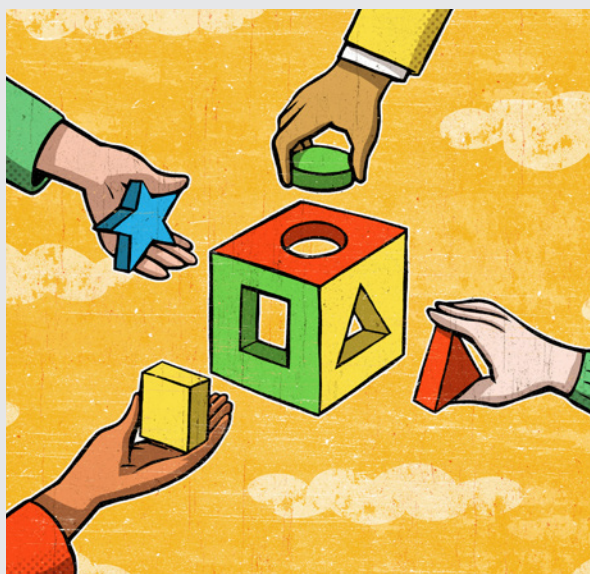


La parità di genere è l'investimento necessario

di Paola Profeta*

SCENARIO E SFIDE



Nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. Secondo il World Economic Forum, mentre nelle dimensioni di istruzione e salute il divario a livello globale nel 2021 si è quasi colmato (resta circa il 4-5 per cento di differenza tra uomini e donne), nelle dimensioni economica e politica le differenze rimangono ampie¹.

Sempre secondo il World Economic Forum, nel 2021 i Paesi più avanzati come Svezia e Finlandia hanno colmato circa l'80 per cento delle differenze tra uomini e donne, mentre quelli più indietro sono fermi a circa il 50 per cento. L'Italia si colloca in posizione di retroguardia: sui 156 Paesi analizzati, si ferma al 63° posto. Considerando solo la dimensione economica della disparità di genere, il nostro Paese precipita al 114° posto.

In Europa, nonostante gli impegni formali assunti dalle Nazioni Unite e dalla Commissione Europea per migliorare gli squilibri di genere, negli ultimi decenni

i progressi in tal senso sul mercato del lavoro e nelle posizioni decisionali dell'economia e della politica sono progrediti a un ritmo scoraggiante e lento. I divari di genere nel mondo del lavoro rimangono marcati e il «soffitto di vetro» – gli ostacoli che le donne incontrano nel raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno dominante ovunque.

I DIVARI DI GENERE E IL COVID-19

La pandemia da Covid-19 rischia di peggiorare lo scenario, per almeno due motivi². In primo luogo, a differenza della crisi finanziaria del 2008 che si era abbattuta soprattutto sulla finanza e l'industria, settori dominati dal lavoro maschile, l'emergenza pandemica sta colpendo fortemente il settore dei servizi, dove storicamente si concentra l'occupazione femminile. Pensiamo per esempio alla crisi della ristorazione e del turismo, settori in cui sono occupate molte donne. In secondo luogo, la pandemia ha avuto un forte impatto sulla cura dei bambini – pensiamo alla chiusura delle scuole – tradizionalmente più a carico delle donne che degli uomini.

Inoltre, la pandemia ha aumentato il lavoro domestico e il lavoro di cura in generale. Secondo una recente indagine condotta con alcune coautrici del Collegio Carlo Alberto³, questo carico ulteriore non si è diviso in modo simmetrico tra uomini e donne, ma è ricaduto soprattutto sulle seconde, esacerbando gli squilibri già esistenti. Già prima della pandemia, le donne svolgevano la maggior parte dell'attività domestica e del lavoro di cura. Ad aprile-maggio 2020 abbiamo intervistato un campione rappresentativo di 1000 donne italiane, ponendo domande sulla modalità di lavoro durante il lockdown (loro e del partner) e sull'ammontare di lavoro domestico e di cura. Anche nelle coppie in cui entrambi i partner lavoravano a distanza, il 65 per cento delle donne ha aumentato il proprio lavoro domestico contro il 40 per cento degli uomini. Meno sbilanciato, ma comunque sbilanciato, il lavoro di cura dei figli: il 77 per cento delle donne ha

* Paola Profeta è Professore Ordinario di Scienza delle Finanze presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bocconi e Direttrice di Axa Research Lab on Gender Equality presso lo stesso Ateneo.

aumentato il lavoro di cura dei figli contro il 60 per cento degli uomini.

Eppure lo smart working – il lavoro a distanza con flessibilità di tempo e spazio – ha la potenzialità di coinvolgere di più gli uomini nei compiti della famiglia. In un esperimento randomizzato condotto in tempi pre-pandemia abbiamo riscontrato un aumento del 50 per cento del lavoro domestico da parte dei lavoratori uomini in smart working per un giorno alla settimana per 9 mesi*. Ci sono potenzialità per cambiare i ruoli, con ricadute positive sull'occupazione femminile, ma è un processo lungo e difficile.

In Italia, i dati evidenziano una situazione particolarmente critica: nell'ultimo anno il tasso di occupazione femminile è stato pari al 48,6 per cento, il dato peggiore dell'ultimo decennio. La pandemia ha esacerbato gli squilibri preesistenti: il tasso di occupazione femminile in Italia è da decenni stabilmente al di sotto del 50 per cento, un dato che colloca il nostro Paese tra gli ultimi posti in Europa (Figura 1). Inoltre, le differenze regionali sono molto marcate, con il Sud fermo al 33 per cento.

In questo contesto promuovere la parità di genere è prioritario. Per evitare che i (pochi) passi avanti compiuti fino a oggi svaniscano di fronte all'emergenza della pandemia e per rinforzare il progresso verso la parità sono necessarie politiche efficaci e comprensive.

Questo articolo presenta un nuovo approccio per l'analisi della relazione tra parità di genere e politiche pubbliche, fornisce alcuni esempi di analisi e offre elementi di riflessione relativi al contesto pandemico

che stiamo vivendo. L'approccio si basa sull'identificazione della duplice relazione tra politiche pubbliche e parità di genere:

- da un lato le politiche pubbliche possono accelerare il progresso verso la parità di genere. Un chiaro esempio in tal senso è l'assistenza all'infanzia. La creazione di servizi per la prima infanzia sostiene infatti la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- dall'altro lato, la presenza delle donne in posizioni decisionali contribuisce al disegno di un'agenda decisionale più favorevole alla parità di genere.

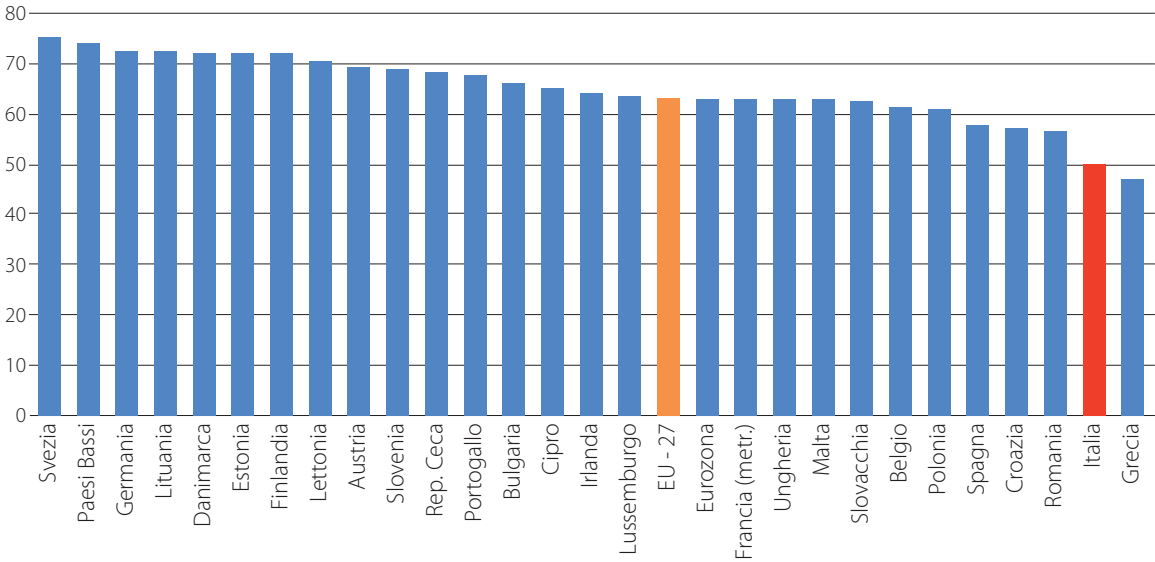
Distinguere i due lati della relazione non è facile, richiede analisi empiriche sofisticate basate su dati dettagliati non sempre disponibili e su strategie di identificazione del rapporto causa-effetto non semplici da applicare. In questo articolo mi limiterò a presentare alcuni esempi⁵.

Nella nostra epoca di forti cambiamenti demografici, socioeconomici e tecnologici abbiamo di fronte rischi e opportunità. Progettare politiche pubbliche appropriate ai cambiamenti fa sì che diventino opportunità per sviluppare un'economia e una società che possano sperimentare un percorso di crescita sostenibile che a sua volta migliorerà l'uguaglianza di genere.

LE POLITICHE PUBBLICHE

Il primo aspetto della relazione tra politiche pubbliche e parità di genere è quello che va dall'introduzione di misure specifiche alla promozione della parità. Numerosi studi hanno mostrato che le politiche

Figura 1 - Tassi di occupazione maschile e femminile (15-64 anni) in Europa (2019)



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat.

familiari possono favorire l'occupazione femminile e la parità di genere.

Partiamo dai congedi di maternità. L'analisi delle politiche familiari dal 1970 nei paesi OCSE⁶ mostra una relazione a U rovesciata tra il tasso di occupazione femminile e il numero massimo di settimane di congedo di maternità: un periodo di congedo più elevato è associato a un'occupazione femminile più elevata fino a un certo livello, dopo di che un ulteriore aumento del periodo di congedo è correlato a un'occupazione femminile più bassa. Il risultato è confermato dai livelli di retribuzione, ossia dalla percentuale del congedo totale che viene pagata e dal tasso medio di pagamento. Le due variabili che incidono sulla retribuzione sono, tuttavia, correlate negativamente al tasso di occupazione femminile: un livello di generosità più elevato non sembra produrre buoni risultati per l'occupazione femminile. Risultati simili valgono anche se si considera il divario occupazionale di genere (differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile in percentuale), la disparità salariale e il tasso di occupazione femminile.

Effetti più promettenti sono attesi dal congedo di paternità, un periodo esclusivo per i padri alla nascita di un figlio, non cedibile alla madre e pienamente retribuito. Questi congedi contribuiscono a promuovere la parità di genere per due motivi: riducono la relativa specializzazione delle donne nella cura dei figli e promuovono la parità tra uomini e donne in ambito domestico, che può avere un'influenza positiva sulla parità di genere nel mercato del lavoro. A oggi in Italia il periodo di congedo di paternità si limita a pochi giorni, ma sono in discussione proposte per un suo ampliamento.

L'altro gruppo di politiche rilevanti per la riduzione delle differenze di genere è quello dei servizi di assistenza all'infanzia. Ci riferiamo qui alle spese pubbliche, in percentuale rispetto al PIL, per servizi quali gli asili nido. Le evidenze basate su dati aggregati per Paese mostrano che nei Paesi in cui la spesa per la cura dei figli è più alta, le donne lavorano di più. Identificare un rapporto di causalità, tuttavia, è difficile: anche nei casi in cui la cura dei figli è costosa, l'occupazione materna può essere elevata sia se i costi di cura dei figli sia l'occupazione femminile riflettono un'elevata domanda generale di lavoro. Alcuni studi più specifici basati su microdati permettono di isolare l'effetto della spesa in asili sull'occupazione materna, confermando gli effetti positivi⁷.

UNA LEADERSHIP AL FEMMINILE

Un secondo aspetto è correlato alla leadership femminile e prova a identificare se la stessa presenza di donne in posizioni decisionali può tradursi in risultati positivi in termini di parità di genere.

Nel campo aziendale, sono numerose le evidenze di correlazione positiva tra la presenza di donne nelle

posizioni decisionali e un aumento delle performance economiche e finanziarie. La maggior parte delle evidenze, tuttavia, non ha valore scientifico nel mostrare tale legame. Infatti, le semplici correlazioni prodotte da società di consulenza e altre istituzioni non accademiche, che abbiamo visto circolare numerose in questi anni, non possono escludere che siano le migliori performance aziendali ad avere come effetto un aumento della presenza di donne in posizioni decisionali – e non appunto il contrario. Neanche si può escludere che sia un fattore esterno il responsabile sia delle migliori performance sia della maggior presenza di donne in posizione di vertice.

Se vogliamo identificare un vero rapporto di causa-effetto (e non la semplice correlazione) tra la presenza di donne in posizioni decisionali e la performance abbiamo bisogno di fare un passo in più. L'introduzione di quote di genere offre la possibilità di compiere questo passo. Se la presenza di donne ai vertici delle aziende è la conseguenza di tali quote (per esempio per il tramite di una legge che impone una quota di rappresentanza minima per ciascun genere), questo diventa un evento esterno e quindi le sue conseguenze possono essere interpretate come causali.

IL SISTEMA DELLE QUOTE

Un esempio in questa direzione è l'introduzione della legge 120/2011 in Italia, ovvero la legge Golfo-Mosca che introduce quote di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate. Grazie a questa legge, la presenza delle donne negli organi decisionali e di controllo delle società quotate italiane è aumentata dal 7 per cento del 2011 all'attuale 40 per cento. Poiché questo aumento è stato favorito da una legge esterna (rispettata da tutte le società coinvolte), possiamo studiare gli effetti della presenza femminile su alcuni risultati: la selezione del board, la performance aziendale e i risultati sui mercati finanziari. Le nostre analisi⁸ mostrano che l'introduzione delle quote ha portato a una migliore selezione del board, con livelli di istruzione più elevati, non solo per le donne ma anche per gli uomini e un'età mediamente inferiore. Non abbiamo identificato un aumento dei consiglieri che appartengono alla famiglia proprietaria né un significativo aumento delle posizioni multiple (la stessa donna in più posizioni). Inoltre, utilizzando una metodologia con effetti fissi per azienda, abbiamo verificato che non ci sono stati cambiamenti significativi nella performance aziendale, almeno nel breve periodo (la cosiddetta prima fase dell'introduzione delle quote, che prevedeva per la prima elezione degli organi successiva all'agosto 2012 una quota pari al 20 per cento di ciascun genere, poi aumentata al 33 per cento per la seconda e terza elezione e ora applicata al 40 per cento). Utilizzando una metodologia di *event study*, abbiamo identificato un aumento del rendimento sui mercati azionari per le

elezioni dei board quando le quote erano operative, a differenza delle elezioni avvenute senza quote. Riassumendo, la selezione è migliorata, la performance non è cambiata nel breve periodo e i mercati hanno reagito positivamente.

Esempi interessanti nella stessa direzione si ritrovano anche nel campo della politica. L'introduzione di quote di genere nelle liste di candidati politici rappresenta l'occasione per analizzare le conseguenze di una maggiore (ed esogena) presenza di donne nelle posizioni decisionali in tale contesto. In primo luogo, è necessario verificare se le quote, che sono in questo caso sulle liste dei candidati, portano a un maggior numero di donne elette. Poi si possono analizzare le scelte politiche. Per esempio, a livello municipale, alcuni studi di questo tipo sull'Italia e sulla Germania identificano una relazione causale tra la presenza di donne elette e un'agenda politica più orientata al lungo periodo, che include una maggiore spesa per istruzione e l'ambito sociale, investimenti che potrebbero innescare un circolo virtuoso di leadership femminile e parità di genere.

UNA LEADERSHIP BILANCIATA

In questa direzione è interessante anche citare l'evidenza sullo stile di leadership femminile, che può essere una determinante dei risultati osservati. Una vasta letteratura psicologica ed economica, anche basata su esperimenti, mostra che uomini e donne sono caratterizzati da tratti socio-psicologici differenti: le donne sono più avverse al rischio, meno competitive, meno aggressive e più orientate al bene comune e al lungo periodo. Questi tratti si manifestano in uno stile di leadership diverso, e giustificano la complementa-

rietà tra uomini e donne nelle posizioni decisionali e i benefici di una leadership bilanciata per genere.

L'emergenza Covid-19 ci ha fornito una riprova del valore della leadership femminile. Anche se si tratta solo di evidenze aneddotiche, da più parti abbiamo sentito dire che i Paesi guidati da donne sono stati più capaci di far fronte alla pandemia: Danimarca, Finlandia, Germania, Islanda, Nuova Zelanda, Norvegia e Taiwan hanno sperimentato performance migliori rispetto a Paesi guidati da uomini. Come sappiamo, una semplice correlazione come questa non può essere interpretata come una relazione di causa-effetto. Alcuni elementi, però, dello stile di leadership femminile sono emersi con forza e chiarezza durante questa crisi: dire la verità, essere decisive, usare la tecnologia in modo innovativo, saper comunicare, essere inclusive nel processo decisionale e nella gestione delle informazioni. Sono tutte caratteristiche di una leadership di successo. In modo consistente con questa evidenza, in tutti i Paesi le donne sono state più obbedienti degli uomini alle regole di lockdown⁹, più preoccupate degli effetti della pandemia e più attente e ligie a seguire le regole di distanziamento e le regole igienico-sanitarie imposte alla popolazione.

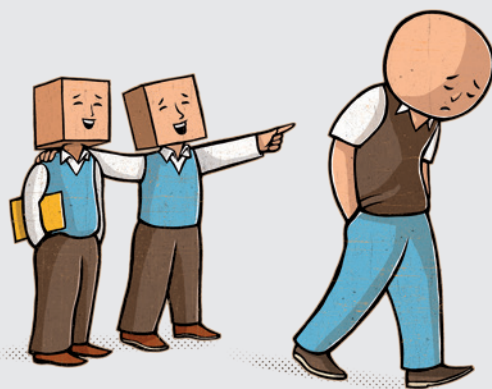
LA VALORIZZAZIONE DEI TALENTI

È noto che la parità di genere correla positivamente con la crescita economica e la crescita sostenibile, come sottolineato anche dagli Obiettivi 2030 di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (nello specifico, l'Obiettivo 5: «Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze»). Si tratta di un obiettivo di equità, ma anche di efficienza, perché implica la valorizzazione dei talenti.



La pandemia ci sta insegnando ancora una volta il valore, la resilienza, la costanza e la pazienza delle donne nel far fronte all'emergenza e alle difficoltà, e il valore della leadership femminile nel guidare le situazioni difficili. Tuttavia, sta anche facendo esplodere il peso enorme che grava sulle donne, soprattutto nel nostro Paese, tra cui le difficoltà lavorative, la pressione della gestione quasi esclusiva della famiglia e della casa, la scarsa condivisione dei partner, la necessità di far fronte in prima persona alla carenza di politiche pubbliche in contesti sociali e aziendali ancora dominati da forti stereotipi di genere¹⁰.

Le politiche pubbliche a favore della parità di genere rappresentano una necessità urgente, un investimento indispensabile per la rinascita dopo la crisi della pandemia. Non solo esse possono essere il motore per la parità di genere e per la leadership femminile, ma anche la leadership femminile in tutti i campi può essere a sua volta la promotrice delle politiche a favore della parità di genere. In questo processo, anche le imprese hanno un ruolo importante nel promuovere una cultura priva di stereotipi e un contesto lavorativo che, riconoscendo l'obiettivo della parità di genere, permetta di valorizzare i talenti in modo efficiente.



¹ Questo articolo riprende i temi del libro P. Profeta, Parità di genere e politiche pubbliche. Misurare il progresso in Europa, Milano, Egea, 2021, traduzione in italiano della versione originaria P. Profeta, Gender equality and public policy. Measuring progress in Europe, Cambridge, Cambridge University Press, 2020. Si rimanda al volume per maggiori approfondimenti.

² T. Alon, M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt, «The Impact of Covid-19 on Gender Equality», NBER working paper 26947, 2020.

³ D. Del Boca, N. Oggero, P. Profeta, M.C. Rossi, «Women's Work, Housework and Childcare, before and during Covid-19», Review of Economics of the Household, 2020, 18, pp. 1001-1017.

⁴ M. Angelici, P. Profeta, «Smart-working: Work Flexibility without constraints», CESifo working paper 8165, 2018.

⁵ Per un'analisi più approfondita si rimanda a Profeta, Parità di genere e politiche pubbliche, op.cit.

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem.

⁸ Si veda G. Ferrari, V. Ferraro, P. Profeta, C. Pronzato, «Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects», Management Science, 2021 (forthcoming).

⁹ V. Galasso, V. Pons, P. Profeta, M. Becher, S. Brouard, M. Foucault, «Gender Differences in Covid-19 Related Attitudes and Behavior: Evidence from a Panel Survey in Eight OECD Countries», Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 117, 2020.

¹⁰ «Women at the Core of the Fight against Covid-19 Crisis», OECD, 2020.

IN SINTESI

- Per evitare che i (pochi) passi avanti compiuti in questi anni per promuovere la parità di genere svaniscano di fronte all'emergenza pandemica, sono necessarie politiche pubbliche che accelerino il progresso verso la parità di genere, sostenendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro presenza in posizioni decisionali.
- Una più ampia assistenza all'infanzia e l'estensione del congedo di paternità possono migliorare i tassi di occupazione femminile e promuovere la condivisione tra uomini e donne in ambito domestico, accelerando di fatto il progresso verso la parità di genere.
- Come si è visto soprattutto negli ultimi anni, una maggior presenza delle donne in posizioni decisionali, sia nel mondo del lavoro sia politico, contribuisce al disegno di un'agenda più favorevole alla parità di genere.