

Economia Rosa:

Oltre alle quote c'è di più

Action Institute

9 Aprile 2015

Action Institute è un “Action Tank” indipendente ed apolitico che vuole catalizzare le migliori energie intellettuali del Paese in un impegno civico a beneficio delle Istituzioni e della Società. Action Institute è costituito da un gruppo di professionisti che si sono distinti nel proprio campo di appartenenza e che lavorano a titolo puramente personale e pro bono per fare proposte attuali, pratiche e d'impatto che permettano di rilanciare la competitività del Sistema Italia. Action Institute vuole aggregare persone di massima integrità e motivate da una forte passione civica provenienti dal mondo delle professioni, dell'industria, della finanza, dell'imprenditoria, della consulenza, dell'accademia, della pubblica amministrazione, della magistratura, della cultura, della scienza e dei media.

Una delle metafore più utilizzate per descrivere la discriminazione di genere nel mercato del lavoro è quella del famoso "**glass ceiling**", il soffitto di vetro simbolo del *gender gap*, che impedirebbe alle donne di ricoprire ruoli apicali. In un articolo apparso sul Financial Times¹, Stefan Stern la considera una metafora "fuorviante": **non si tratta di un soffitto, ma di un labirinto entro cui si costruiscono molte carriere al femminile**. L'idea di soffitto semplifica ma non chiarisce: evoca una mera barriera da superare per sfondare il tetto del successo. La realtà è affatto semplice. La strada è intralciata da ostacoli (anche banali dunque insormontabili). L'anamnesi delle cause del problema, che non possono essere ricondotte solo a pregiudizio e mancanza di opportunità, richiede un approccio interdisciplinare.

Quali sono dunque le cause e che tipo di misure servono per sbrogliare il filo che impedisce al gentil sesso di uscire dal labirinto? Ma, prima ancora, quali progressi sono stati fatti negli ultimi anni? Come è noto, la questione "parità" è finita in fondo all'agenda politica durante la crisi, per poi riacquistare rilevanza nel passato recente. In Italia, l'insediamento del Governo Renzi, con la nomina di 8 ministri donna su 16, ha fornito occasione per tornare a discutere sul tema.

A livello Europeo il Parlamento europeo si è espresso sull'argomento con la risoluzione relazione sui progressi in materia di uguaglianza tra donne e uomini nell'UE approvata lo scorso 10 Marzo², chiedendo che la dimensione di genere sia integrata nella strategia Europa 2020 e che **istituzioni UE e Stati membri tengano conto delle questioni di genere**, dei diritti delle donne e delle pari opportunità nell'elaborazione delle loro politiche, in particolar modo nell'applicazione dei programmi e delle azioni dell'UE. Dato l'**effetto negativo della crisi sulla gender equality**, il Parlamento Europeo ha inoltre promosso alcune misure atte a riformare la legislazione in materia di **maternità e quote rosa nei board nelle aziende quotate**³. Lo scopo di quest'ultima proposta di direttiva⁴ è aumentare il numero di donne sedute nei CdA con un obiettivo minimo del 40% e obbligare le aziende che non raggiungono tale soglia a chiarire pubblicamente i criteri di selezione. Dopo le rimostranze di alcuni Paesi dell'unione e due anni di negoziazioni, durante il semestre di presidenza italiana, il Consiglio ha aggiunto al testo una clausola di flessibilità. Gli Stati potranno dunque utilizzare altri strumenti, purché raggiungano l'obiettivo.

¹Women face a maze, not a glass ceiling, Financial Times <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/e2892610-c95d-11e4-a2d9-00144feab7de.html>

²Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0050+0+DOC+XML+V0//IT>

³Boosting equality between women and men in the EU, European Commission http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_progress_en.pdf

⁴directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>

Da un recente report della Commissione europea sulla parità di genere ⁵ emergono diverse priorità su cui l'Europa deve prestare attenzione, in primis il problema occupazionale: in media **le donne vengono pagate il 16.4 % in meno e solo il 20.2 % siede nei board decisionali**. Le soluzioni auspiccate comprendono la riduzione del gender gap in termini stipendiali, la definizione di nuovi target occupazionali nei programmi nazionali di riforma, l'attuazione di politiche proattive che combattano gli stereotipi e incoraggino carriere in campi scientifici. Inoltre, secondo le raccomandazioni, **per promuovere l'uguaglianza è indispensabile una maggiore rappresentanza femminile in posizioni apicali nei campi della politica e dell'economia**.

Infine, è da notare che il raggiungimento di standard occupazionali più elevati è avvenuto anche grazie al lavoro part-time che ha sì aumentato le opportunità di partecipazione attiva al mercato del lavoro, ma con effetti negativi su salari e pensioni delle donne. Sono dunque necessarie politiche che bilancino questi due aspetti della vita lavorativa e incoraggino la **condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna**.

Per ognuno dei punti appena elencati **l'Italia ha mosso i primi timidi passi, migliorando la propria posizione nell'EGI, European Gender Index** (40,9% di uguaglianza, contro il 54% UE), passando dal 72 esimo posto nel 2006 al 37esimo posto. **Significativo il progresso delle "quote rosa" nelle posizioni politiche apicali**, segnale importante per un governo che ha fatto dell'attenzione alla "questione femminile" la propria bandiera. Ma anche maggiore tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro, con l'estensione del periodo in cui si può usufruire del congedo parentale. Fondamentale però insistere sulla condivisione delle responsabilità nella coppia (come auspicato a livello UE) e sull'intensificazione dell'offerta degli asili nido.

Nonostante l'Italia rimanga in fondo alla classifica dei Paesi europei per tasso di occupazione femminile (47%, terzultima in Europa), va segnalato **un primato del nostro Paese per presenza femminile nei board decisionali**. Insieme alla Francia, l'Italia è lo stato europeo che ha registrato l'incremento più consistente di presenza femminile nei Consigli di Amministrazione, passando dal 6% al 23%⁶. L'aumento significativo è dovuto all'applicazione di una legge del 2011, la legge Golfo-Mosca, che fissa l'obbligo di quota di genere (20% al primo rinnovo e 33% al secondo) nei CdA e nei collegi sindacali per società quotate e a controllo pubblico per un periodo di tre mandati. Uno studio del dipartimento per le Pari Opportunità e dell'Università Bocconi⁷ ha mostrato come la legge Golfo-Mosca possa diventare un modello a livello comunitario, avendo comportato, insieme all'aumento del

⁵Report on equality between women and men 2014, European Commission http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf

⁶Quote italiane, un modello che funziona, J. Ignacio Conde-Ruiz e Paola Profeta, <http://www.lavoce.info/archives/33482/quote-italiane-modello-funziona/>

⁷Women Mean Business and Economic Growth - Promoting Gender Balance on Company Boards, Department for equal opportunities in partnership with Dondena Research Center on Social Dynamics http://www.womenmeanbusiness.it/files/pdf/WPI_english.pdf

numero di donne in posizioni apicali, anche un miglioramento della qualità della governance.

L'istruzione infine è un fattore fondamentale, utile a spiegare alcune delle componenti del gender gap. Se infatti le donne hanno una performance scolastica più alta (si veda lo studio Women and Education in the EU), **rimane invece molto bassa la percentuale femminile nei settori scientifici (STEM)**, su cui la strada è ancora in salita⁸. Ciò è dovuto a distorsioni culturali che distolgono le donne dallo scegliere materie di studio viste come “maschili”. **È quindi importante investire in campagne contro la stereotipizzazione dei generi**, tematica di cui, nonostante le spinte Europee, gli Stati Membri non sembrano aver colto l'importanza. Per la ripresa economica bisogna puntare su Science, Tech, Engineering and Math: perché fare a meno del talento di donne che possono trainare questi settori con la stessa brillante preparazione con cui siedono nei board decisionali? Sarebbe un peccato per la crescita del nostro paese se il talento e la stoffa di giganti rosa della scienza come Rita Levi Montalcini e Margherita Hack rimanessero solo delle comete. Abbiamo bisogno di più Fabiola Gianotti, Samantha Cristoforetti e tutte le altre donne che quel soffitto di vetro lo hanno sfondato davvero, con la dolcezza della preparazione.

⁸Women and education in the EU, European Parliament Research Service
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2015/551301/EPRS_ATAG\(2015\)551301_EN.pdf?utm_content=buffer4de34&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2015/551301/EPRS_ATAG(2015)551301_EN.pdf?utm_content=buffer4de34&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer)



Autori

Matilde Ceron

Antonella Zarra