

GENDER GAP
DIVARIO ITALIANO

Superata la metà dell'Anno europeo delle pari opportunità si contano 20 proposte di legge - Gli interventi si concentrano sulla sfera pubblica ma resta il nodo risorse

Donne, la politica avanza (piano)

di **Alessandra Casarico**
 e **Paola Profeta**

Superata la metà dell'anno europeo delle pari opportunità, proviamo a fare il punto della situazione e a vedere che cosa si sta facendo nel nostro Paese per aumentare l'occupazione femminile e per riequilibrare le opportunità di accesso delle donne a posizioni di vertice nelle istituzioni e nelle imprese. Gli interventi

sono ancora pochi, ma qualche premessa sembra delinearsi.

In questa legislatura sono state formulate 20 proposte di legge, 6 al Senato e 14 alla Camera, provenienti ugualmente da maggioranza e opposizione. I temi principali sono quattro: le pari opportunità di accesso alle cariche elettive, l'istituzione di una Commissione parlamentare per le Pari opportunità, il supporto delle attività culturali promosse dalle donne e l'istituzione di un'Autorità garante della parità nell'accesso ai massimi livelli dell'amministrazione pubblica.

Solo due proposte sono approdate alla discussione in Commissione parlamentare ed entrambe riguardano l'accesso alle cariche elettive. La

prima prevede l'alternanza dei candidati per genere nelle liste, pena l'inammissibilità. La seconda stabilisce che ogni genere non possa essere rappresentato in una successione superiore a due e in misura superiore ai due terzi del totale. Entrambe sono volte a riequilibrare la rappresentanza nel Parlamento, ma solo la prima proposta è dichiaratamente transitoria e perde efficacia quando al termine di una legislatura il numero di deputati o senatori uscenti sia ripartito in modo che nessuno dei due generi rappresenti meno di un terzo delle due assemblee.

Ci sono argomenti a favore e contro la transitorietà delle azioni positive. Da un lato, la temporaneità della loro applicazione si giustifica con la volontà di rimuovere ostacoli ormai

sedimentati all'accesso alla carriera delle donne per permettere loro di affermarsi secondo i propri talenti. Il perdurare di queste misure si tradurrebbe in una discriminazione al contrario. Dall'altro lato, come recentemente sostenuto da De La Rica, Dolado e Garcia-Penalosa — *On gender wage and participation gaps: The role of family aid and affirmative action policies, 2007*, Mimeo, Universidad Carlos III, Madrid — nel caso di discriminazione di genere, differenzialmente da quella di razza, azioni positive temporanee potrebbero non essere efficaci nel garantire l'uguaglianza. Se la discriminazione nasce dalla presenza di carichi familiari, strutturalmente presenti nella società, sia pur riguardando in tempi diversi generazioni successive, una volta abbandonate le politiche per le pari opportunità, le convinzioni sul ruolo delle donne nella famiglia potrebbero riportare nuovamente a un equilibrio con differenziazione per genere.

Nelle proposte di legge, l'attenzione alla presenza femminile in posizioni di prestigio non riguarda solo la politica, ma in generale le istituzioni e l'economia, almeno nella sfera pubblica. Va in questa direzione l'istituzione di un'Autorità garante della parità negli enti pubblici allo scopo di garantire la parità di accesso ai massimi livelli per l'esercizio delle funzioni pubbliche. La presenza femminile è dominante tra i dipendenti pubblici, ma solo il 7% raggiunge i massimi livelli. Questo risultato può dipendere da tanti fattori. L'Autorità, che non istituisce "quote", né tutele privilegiate per le donne, ma ha il compito di far rispettare con fermezza le regole di uguaglianza, potrebbe svolgere un ruolo essenziale per eliminare il fattore "discriminazione" tra le cause dell'attuale ampio divario di genere.

Nessuna proposta coinvolge invece le imprese private, dove non c'è soltanto un problema di scarsa rappresentanza femminile agli alti livelli, ma

anche una persistente preferenza accordata al genere maschile nelle assunzioni. Soprattutto nelle piccole imprese. I dati recentemente pubblicati dell'Indagine Excelsior di Unioncamere sulle assunzioni previste dalle imprese per il 2007 e sulle segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione evidenziano che, tra le imprese al di sotto dei 50 dipendenti, ben oltre il 50%

preferisce assumere un uomo, circa il 20% una donna, le rimanenti sono indifferenti. All'aumentare della dimensione dell'impresa questo fenomeno si attutisce, fino alle imprese con oltre 500 dipendenti nel cui gruppo oltre il 75% ritiene uomini e donne ugualmente adatti. Il basso livello di occupazione femminile può quindi essere correlato alla diffusione della piccola impresa in Italia. Un'evidenza poco considerata e di cui invece è opportuno tenere conto nel progettare misure efficaci di pari opportunità.

Cosa ci possiamo aspettare dai prossimi mesi? Al momento tutta l'attenzione è focalizzata sull'età di pensionamento delle donne. Era prevedibile in un Paese come il nostro in cui il welfare pubblico è fortemente sbilanciato verso la spesa pensionistica. Innalzare l'età di pensionamento delle donne è una misura di riduzione della spesa che non ha impatto sulle differenze di partecipazione e di carriera di uomini e donne. La loro riduzione è invece un obiettivo dichiarato del Dpef, che promette un piano straordinario per il lavoro alle donne e per l'accesso alle carriere e all'impresa come elemento strategico per promuovere una crescita equilibrata e rilanciare la competitività del nostro Paese. Prevede nuovi servizi socio-educativi per l'infanzia, in particolare nuovi asili nido, e promette nuove risorse per il sostegno alle famiglie e ai figli.

La verifica sulle risorse nei prossimi mesi rivelerà quanto questa direzione sia prioritaria per il Governo.

alessandra.casarico@unibocconi.it
paola.profeta@unibocconi.it

CARRIERA IN ROSA

Metà delle piccole e medie imprese preferisce assumere un uomo: un fattore da considerare per rispondere con misure efficaci