

OCCUPAZIONE E GENDER GAP
FENOMENI SOCIALI

Dalla presenza significativa di talenti femminili ai vertici economici e istituzionali si misura il dinamismo di una società

L'Italia si distingue per una scarsa valorizzazione nei cda delle grandi imprese - Le quote rosa in politica ancora ridotte

L'Europa corre dove la donna conta

Se la presenza in politica è elevata, maggiori riforme in sanità, welfare e ambiente

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

È certamente una novità nel nostro paese dedicare tanto spazio al dibattito sulla presenza femminile al Parlamento europeo. Peccato che la discussione si sia arenata sul tema "veline-sì, veline-no". Ma far accedere ai vertici delle istituzioni una massa critica di donne è una questione strategica. Alcune hanno conquistato posizioni di potere significative: Emma Marcegaglia e Federica Guidi alla Confindustria, Anna Maria Tarantola alla Banca d'Italia, Letizia Moratti a Milano, e non mancano esempi nelle imprese e nelle professioni. Ma il coinvolgimento di un numero maggiore è faticoso.

Eppure la presenza delle donne nelle posizioni di vertice della politica è un buon indicatore della dinamicità di un Paese e, insieme alla leadership nelle imprese, è una condizione per lo sviluppo di un'economia in crescita e di una società in evoluzione. Sonia Gandhi riuscirà a trascinare l'India verso uno sviluppo significativo e ridurre l'incidenza della povertà? È quello che sperano i cittadini che hanno dato fiducia alla sua coalizione.

Quali dinamiche permettono e favoriscono la crescita delle donne nell'economia e la loro presenza ai vertici delle imprese e ai posti di comando nella politica? Quali fattori sono importanti? Alcuni paesi hanno una posizione di "vantaggio" stabile nel tempo, che può essere ricondotta a fattori non solamente economici, ma anche di cultura della società e delle imprese. Le imprese giocano un ruolo cruciale nel consolidare o superare la divisione del lavoro all'interno della famiglia: se si aspettano che le donne dedicheranno più tempo al lavoro domestico degli uomini, sono indotte a pagarle di meno e a bloccare le loro carriere. Il salario più basso riduce il costo opportunità per le donne di lavorare a casa e così le aspettative delle imprese si realizzano e la divisione del lavoro si perpetua (si veda *On gender gaps and self-fulfilling expectations. Theory, policies and some empirical evidence*, J. J. Dolado, S. De la Rica e C. García-Peñalosa).

Il ruolo della donna all'interno della famiglia, lo stereotipo dell'uomo-manager e la mancanza di modelli di leader donna spiegano anche perché le donne ai vertici siano tipicamente pagate meno dei loro colleghi uomini (si veda *Gender and dynamic agency. Theory and evidence on the compensation of top executives*, S. Albanesi e C. Olivetti). Dove la divisione dei ruoli è più marcata e gli stereotipi più radicati quindi la presenza di donne ai vertici è minore e più difficile da ottenere.

L'Italia è tra i paesi con la minore presenza di donne nei consigli di amministrazione delle grandi imprese - il divario con i paesi nordici è enorme - ed è anche tra i meno

DAL NORD AL SUD DELLA PENISOLA
Nell'imprenditoria si registra un neoprotagonismo che vede crescere le aziende del 9%
La propensione al rischio supera quella maschile

A MILANO

Due appuntamenti

Domani presso l'Università Bocconi di Milano si terrà il workshop «Institutions and the gender dimension». L'appuntamento - organizzato da Econpublica - è per le 9,45 in via Roentgen 1. Alle 16 si svolgerà una tavola rotonda su «Occupazione femminile e politiche pubbliche».

Tra i partecipanti all'incontro, Alberto Alesina, Patricia Funk, Graziella Bertocchi, Jan Jose Dolado, Manuel F. Bagliesi, Massimo Giannini, Elsa Formero, Fiorella Kostoris, Michela Gamba, Tiziana Orsini, Alessandra Servidori.

«Donne, mamme, lavoro e rete» è invece il tema dell'evento che avrà luogo sabato 23 maggio a Milano (in via Monte Rosa 91), realizzato in partnership tra Gruppo Sole 24 Ore e FattoreMamma. In mattinata incontri con esperti sui servizi utili a conciliare lavoro e famiglia. Il pomeriggio sarà dedicato al MamCamp: il confronto tra le mamme in rete (www.ilssole24ore.com/mam).

dinamici in Europa, con un valore pressoché costante del 2% nel periodo 2004-2008. Questo immobilismo ci distingue non solo dai paesi del Nord Europa che, partendo da una situazione già molto più avanzata dell'Italia hanno fatto grandi balzi avanti, ma anche da paesi come la Spagna, che nel 2004 aveva un valore non distante dal nostro, ma nei successivi quattro anni è riuscita a più che raddoppiarlo. Non è migliore il quadro che emerge guardando alla rappresentanza femminile in politica. Solo nell'ultima legislatura si è osservato un significativo incremento nella percentuale di donne nel Parlamento italiano. Altri paesi invece hanno iniziato un processo di crescita continua della rappresentanza politica femminile già dagli anni 90.

Qualche segnale più consolidato di dinamicità viene dal mondo dell'imprenditoria. Negli ultimi quattro anni le imprese femminili sono cresciute del 9%, contro il 5,7% di quelle maschili; in particolare, nel terziario le donne imprenditrici registrano una crescita del 2%, mentre gli imprenditori calano dell'1%. L'Osservatorio sull'evoluzione dell'imprenditoria femminile del terziario realizzato da Terziario Donna Concommercio e Censis riporta che le imprenditrici del terziario sono le uniche che segnano degli incrementi in tutta Italia: +1,5% nel Nord-Est, il doppio al Centro e circa +4% al Sud.

Cosa si può fare per uscire dall'immobilismo? Alcune politiche possono essere efficaci, e il loro utilizzo diverso da parte dei paesi può spiegare sia parte delle differenze osservate, sia la dinamicità di alcuni. Azioni positive come la fissazione di uguali standard di promozione tra uomini e donne, o di vere e proprie quote rosa sono un esempio. Queste politiche possono essere efficaci nell'eliminare l'equilibrio discriminatorio, e soprattutto possono permettere di sfruttare al meglio il capitale di talenti nella società. Infatti, da un lato assicurando lo stesso trattamento a uomini e donne in termini di carriera e salari, le azioni positive possono indurre un'uguale divisione del lavoro domestico, che porta a una maggiore uguaglianza tra generi; dall'altro, atte-

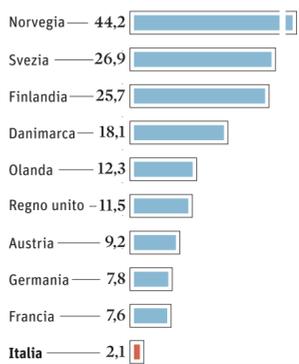


Plebiscito. Dalia Grybauskaitė è stata eletta ieri presidente della Lituania. Ha avuto il 70% dei voti

Paesi a confronto

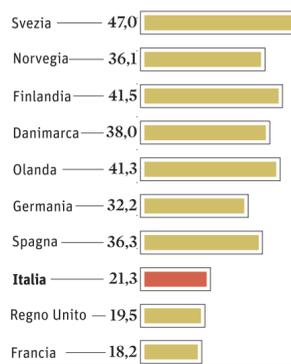
NEI CDA

Percentuale della presenza di donne. Campione delle 300 maggiori società di capitali in Europa. Anno 2008



IN PARLAMENTO

Percentuale di politiche donne. Anno 2009



quando la riluttanza a competere tipica delle donne, soprattutto in contesti misti, le azioni positive permettono di ampliare il pool dei talenti dai quali selezionare per le posizioni di vertice.

Non è un caso infatti che nei paesi più dinamici sono state adottate politiche di azioni positive: per le imprese, in Norvegia dal 2003 e in Spagna dal 2007, la legge impone di avere almeno il 40% di donne nei Cda, con la conseguenza che la percentuale di donne è passata dal 28,8% nel 2006 al 44,2% nel 2008 in Norvegia e dal 4,1% nel 2006 al 6,6% nel 2008 in Spagna. La proposta avanzata da Roger Abravanel di avere almeno due donne nei Cda delle società quotate potrebbe avvicinare l'Italia a questi standard.

È essenziale però che queste misure si accompagnino a politiche familiari, quali sussidi alle spese per l'infanzia, sconti fiscali, o offerta pubblica di servizi di prima infanzia. È d'altra parte anche noto che i paesi più dinamici sono quelli con politiche familiari a favore dell'infanzia più attive.

La dinamicità di alcuni paesi dipende anche dal numero di donne al potere politico. Avere una massa critica di donne ai vertici della politica può rappresentare un duplice vantaggio: da un lato promuovere modelli femminili di successo, dall'altro più donne con ruoli di policy makers può portare a una diversa composizione della spesa pubblica. Le donne decisorie destinano tipicamente più risorse a spese quali sanità, ambiente e welfare, che a loro volta possono favorire una maggiore presenza femminile nell'economia (si veda *Gender gaps in policy making. Evidence from direct democracy in Switzerland*, P. Funk e C. Gathmann). In questo senso possono essere efficaci le quote rosa in politica, che sono legali in Belgio (50% dei candidati deve essere donna), Spagna (40%) e Francia (50%), e solo volontarie a livello di partito negli altri paesi. Non è un caso che in Francia 7 ministri su 15 sono donne, in Spagna 9 più il primo vicepresidente del governo e in Italia solo 5, di cui 3 senza portafoglio.

Le misure di intervento potrebbero essere particolarmente efficaci nel nostro Paese, dove, pur avendo donne qualificate e istruite tanto quanto gli uomini, la scarsa dinamicità nella promozione della presenza femminile ai vertici dell'economia e della politica si traduce in uno spreco di talenti, che rappresenta un costo per la crescita dell'intero paese.

Le autrici sono docenti alla Bocconi
© RIPRODUZIONE RISERVATA

www.econpublica.unibocconi.it/eventi
Per consultare i paper citati

Offerta valida fino al 31/05/09 a fronte di rottamazione di autocarri Euro 0, Euro 1 e Euro 2 con peso complessivo non superiore a kg. 3.500 Immatricolati prima del 31/12/1999 (Decreto Legge 10 febbraio 2009 n. 5). Il veicolo da rottamare deve essere intestato al proprietario da almeno 6 mesi. Solo per veicoli in stock, grazie al contributo del FordPartner. IVA, IPT e messa su strada escluse. Il prezzo del Transit Connect non include la porta destra scorrevole. I veicoli in foto possono contenere accessori a pagamento.

Il cambiamento è nell'aria.



Rottama subito il tuo veicolo che ha più di 10 anni e passa ad un nuovo Transit.

Nuovo Transit Connect TDCi 75CV
• ABS • paratia apribile • volume di carico 3,4 m³

€ 6.500 detax
con nuovi Ecoincentivi



Transit Van 280S 2.2 TDCi 85CV
• ESP • ABS con TCS • volume di carico 6,6 m³

€ 10.500 detax
con nuovi Ecoincentivi

FordTransit

Feel+

