

ELLElavoro

PARI O DISPARI?

Dispari lo siamo, e lo saremo sempre meno, ma ancora troppo a lungo. **Pari** è quello che vorremmo essere, ma più ci avviciniamo, più rischiamo di cadere in alcune trappole. Il libro di un'economista disegna il percorso per raggiungere un'eguaglianza di genere vincente. Basata sulle differenze

di ALESSANDRA PON



“Parità van cercando ch’è sì cara...”. Nell’anno delle celebrazioni dantesche possiamo concederci la licenza etico-poetica di assimilarla a libertà. Ne mancano solo otto alla scadenza dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile lanciata dall’Onu che indica, come obiettivo numero 5, quello di «raggiungere l’uguaglianza di genere e dare potere a tutte le donne e le ragazze... come base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile» – perché ormai è un coro unanime dai ricercatori ai politici: la parità è benefica tanto per l’economia quanto per la società. Eppure una stima recente del World Economic Forum indica in appena il 2,5 per cento la riduzione delle differenze economiche di genere avvenuta negli ultimi quindici anni: di que-

sto passo, senza azioni più dirompenti, dovranno passare altri 202 anni prima che questo gap si annulli. «Abbiamo aspettato troppo», è il *j’accuse* con cui apre il suo ultimo libro Paola Profeta (*Parità di genere e politiche pubbliche*, Egea Ed). Professoressa di Scienza delle finanze all’Università Bocconi di Milano, una lunga militanza negli studi di economia di genere, con questo saggio intende, per la prima volta, misurare il progresso e, in un certo senso, dargli un metodo, perché sia più rapido e incisivo. «Abbiamo aspettato troppo la creazione di condizioni economiche, politiche, sociali, culturali favorevoli a innescare un circolo virtuoso di parità di genere, leadership femminile e crescita economica sostenibile. Ora non si può più rimandare».

“L'OBIETTIVO NON È ESSERE UGUALI MA ESSERE LIBERE DI SCEGLIERE. E QUESTO SI OTTIENE TOGLIENDO OGNI POSSIBILE OSTACOLO”

«Ora» lo ha scritto prima o dopo che scoppiasse la pandemia? Quanto è cambiata – se è cambiata – l'urgenza?

«Il libro è uscito prima in inglese, l'anno scorso, con questo appello: per anni non abbiamo avuto la parità di genere in cima all'agenda decisionale e anche i progressi ottenuti – per esempio la legge sulle quote – lo sono stati a ritmo lentissimo. Le radici della disparità, le disuguaglianze in famiglia, i servizi mancanti, le difficoltà nel fare carriera sono tutti aspetti accumulatisi negli anni e diventati, spesso, solo temi di facciata – mettiamoci un po' di uguaglianza di genere che fa tanto *politically correct*. Si parla di parità a livello di programma, ma gli investimenti dei governi sono sempre stati scarsi. La pandemia, però, non rappresenta solo – come sta purtroppo accadendo – il rischio di tornare indietro, ma anche un'imprevista opportunità, grazie alle risorse per la ripresa messe in gioco. È questo il momento decisivo se si vuole agire in favore della parità e investire, in modo massiccio, nell'occupazione femminile».

Le sue ricerche mettono a confronto anni di politiche pubbliche in Europa valutandone, con criteri scientifici, i risultati. Quali sono le più efficaci?

«Le politiche per la famiglia, i congedi parentali, l'assistenza all'infanzia sicuramente aiutano a sostenere l'offerta di lavoro femminile, mentre le quote di genere possono funzionare nel ridurre il soffitto di cristallo. In particolare, il tema della condivisione del carico familiare e quindi il congedo di paternità: introducendolo obbligatoriamente e per più giorni – non quei pochissimi previsti in Italia – diventa uno strumento potente per ristabilire maggiore simmetria all'interno della famiglia, perché in questo modo il “costo” collegato dalle aziende alla maternità potrebbe essere suddiviso equamente, e la maternità intesa come genitorialità non essere considerata più un attributo solo femminile. Infine, ma non per ultima, la rappresentanza: non una politica familiare, ma una visione politica. È fondamentale che a livello decisionale, sia nelle aziende che nelle istituzioni, vi sia una rappresentanza bilanciata: se sono tutti maschi è più difficile che ci si apra a certi temi e siano prese in considerazione azioni per la parità».

Tuttavia lei stessa sottolinea l'ambiguità di certi strumenti, concepiti per promuovere l'occupazione femminile e rendere “pari”, e che invece si trasformano in boomerang...

«Alcune misure, se spinte a un livello ottimale di “generosità”, sembrano cessare gli effetti benefici. Il congedo, per esempio: da un lato permette alle donne di rimanere nel mercato del lavoro nonostante la maternità; dall'altro, se troppo esteso, può indurre la donna a non lavorare per un lungo periodo e costituire un ostacolo al suo rientro, o prospettive di carriera compromesse. Inoltre, a livello aziendale, può generare la cosiddetta “discriminazione

statistica” – una penalizzazione non perseguibile per legge – che mina l'aspettativa nei confronti del lavoro femminile, conseguenza che non ricade solo sulla singola donna ma su tutta la categoria. Tradotto in occupazione: al momento dell'assunzione, o per determinati ruoli, si preferirà il candidato maschio».

Meglio allora non esasperare la ricerca di parità?

«Definirei piuttosto cosa intendere per parità. C'è differenza tra parità e uguaglianza. Parità significa uomini e donne nelle stesse condizioni, pari opportunità negli studi, nel lavoro, nella carriera; è rimuovere gli ostacoli e lasciar andare fin dove si desidera. Uguaglianza, invece, è pretendere che arrivino allo stesso punto, come se non fossero diversi. Parità è anche valorizzare le differenze. In nessun caso, per raggiungerla, le donne devono essere viste come una categoria protetta, “svantaggiata”, alla quale – anziché togliere un fardello di difficoltà – si danno dei sussidi. La retorica assistenziale non promuove progresso, ma inefficienza».

Come evitare allora di inquinare l'obiettivo della parità?

«Rompendo sillogismi vetero-culturali come quello donne-figli. I servizi all'infanzia vanno garantiti con libertà di scelta da parte delle famiglie, non delle donne; i congedi devono essere anche dei padri, soggetti che sembrano finora inesistenti. Rimettiamo in scena il loro ruolo, restituiamo responsabilità da condividere: il figlio è figlio di tutti e due. Evitiamo di cadere nella “trappola della specializzazione”, come è accaduto con la modalità di lavoro part-time preferita spesso dalle donne per esigenze di conciliazione, ma a costo di un divario crescente in termini di salario e carriera rispetto all'uomo. Il lavoro agile, con la pandemia, potrebbe essere un'altra opportunità per il bilanciamento, ma se diventa lavoro incessante da remoto allora non ha nulla di smart e flessibile e rischia di essere un nuovo modo per ghettizzare le donne, invece di costituire la formula futuribile per tutti, uomini e donne».

Un altro paradosso che lei sottolinea è quello della felicità: la parità di genere la riduce. Più la posizione delle donne migliora più il livello della loro felicità declina. Meglio quindi essere dispari?

«È un fenomeno interessante sia dal punto di vista economico che psicologico, e non è semplice darne spiegazione. Una possibile risposta è che la felicità non è uno status assoluto, ma relativo e dipende dai confronti. Prima – prima del processo di emancipazione – il punto di riferimento erano le altre donne; adesso quando una donna costruisce la sua identità professionale e sociale il confronto è con gli uomini e si scontra con tutti gli ostacoli che lei ha e loro non hanno. Un tempo la cornice era chiusa, ora si è aperto un orizzonte enorme. Ma anche l'enorme difficoltà di raggiungerlo.»

EUROPA A CONFRONTO
Una panoramica delle politiche di genere finora messe in atto e del loro impatto, ricca di dati inediti e analisi comparative, nel nuovo libro di Paola Profeta, professoressa di Scienza delle finanze all'Università Bocconi di Milano.

