

DONNE E POTERE

PARITÀ DI GENERE, IL ROSA DI FACCIATA NON SERVE MAI

di Paola Profeta

Il nuovo governo ha un'età media di 54 anni, una delle più alte in Europa: vicina alla Spagna (età media di 54,1 anni) e, tra i Paesi Ue-15, superata solo dalla Grecia (56,4 anni). Mette in campo il 33% di donne, collocandosi al sedicesimo posto sui 28 paesi Ue. Guardando solo ai ministri con portafoglio, il nostro 23% occupa il 22esimo posto, penultimo tra i Paesi Ue-15, seguito solo dalla Grecia. Si poteva fare di meglio, in tema di rappresentanza di donne – ma anche di giovani.

Nelle democrazie, la rappresentanza femminile in politica non è solo una questione di rappresentanza descrittiva, ma anche sostanziale (Phillips, 1995; Mansbridge, 1999). Le donne rappresentano la voce e gli interessi femminili, metà della popolazione di un Paese. Le donne sono portatrici di un'agenda più attenta alla parità di genere. Le donne in posizioni decisionali, in ambito politico e non solo, contribuiscono a creare quel contesto favorevole per la promozione di politiche e misure che andranno a ridurre i divari di genere e quindi a migliorare la parità (Profeta, 2020).

D'altra parte, occorre ricordare che l'evidenza scientifica in questa direzione è ancora poco conclusiva. Nelle varie ricerche condotte in Paesi Ocse, è spesso difficile trovare un significativo effetto causale della presenza femminile in politica sulle *policy*. Per esempio, è quasi impossibile stabilire con un'analisi causale (e non una semplice correlazione) che le sindache aumentano i posti di asili nido. La conclusione più plausibile è che tale effetto non riesca a manifestarsi, perché le donne in quelle posizioni sono comunque più condizionate degli uomini dal contesto in cui vivono, dalle scelte dei partiti e dalle logiche maschili prevalenti. Insomma, ridurre i divari di genere con le *policy* sembra essere molto più complesso che nominare donne in posizioni decisionali (non che questo sia semplice).

Se dunque la rappresentanza descrittiva non diventa rappresentanza sostanziale, l'obiettivo di riduzione dei divari di genere resta lontano. E la stessa rappresentanza descrittiva potrebbe ridurre il suo valore. Vediamo sempre più spesso, per esempio, operazioni di *pink washing* (donne nominate in posizioni decisionali solo per "facciata") che, in assenza di una reale condivisione dell'obiettivo, non portano a una riduzione delle differenze di genere, anzi, potrebbero diventare un *boomerang* contro la parità. È opportuno sottolineare che l'introduzione di quote di genere non ha niente a che vedere con il *pink washing* ed è bene tenere le due cose separate. Le quote di genere rappresentano una forzatura necessaria in situazioni in cui l'equilibrio ve-

de uno dei due generi (tipicamente l'uomo) in posizione talmente dominante, che, considerata la distribuzione dei talenti e delle competenze tra i due generi, non è pensabile che sia il risultato di un processo in cui uomini e donne competono sulla base del proprio talento, competenza, merito. Tale equilibrio quindi è non solo iniquo, ma anche inefficiente. È però talmente persistente che senza un forte choc esterno non si modificherà (o ci vorranno secoli). Le quote dunque si rendono necessarie, auspicabilmente in modo temporaneo, per riportare il processo su un percorso volto all'efficienza del risultato, in cui uomini e donne arrivano nelle posizioni decisionali sulla base del merito. In un mondo ideale, le quote non servirebbero per promuovere la parità di genere. In un mondo in cui il contesto è tale da non permettere una rappresentanza bilanciata per genere, le quote sono necessarie. Il *pink washing*, inutile dirlo, non serve mai.

Nella transizione che stiamo vivendo verso la seconda fase della cosiddetta rivoluzione di genere, ci si aspetta che il ruolo degli uomini nel raggiungimento della parità di genere sia protagonista. Partendo dalla condivisione dei ruoli in famiglia, nel lavoro domestico e nel lavoro di cura, fino alla politica, la questione della parità di genere si prepara a uscire dalla sfera della rappresentanza descrittiva per entrare in quella sostanziale, superando le differenze tra ruoli, interessi e agende maschili e femminili. La vera parità, ovviamente nel rispetto delle preferenze individuali, sono uomini che curano la casa e i figli tanto quanto le donne, donne che lavorano tanto quanto gli uomini e raggiungono le stesse posizioni apicali, grandi manager uomini che promuovono le donne tanto quanto grandi manager donne che promuovono gli uomini, ministri e capi di governo che promuovono con convinzione la parità di genere, uomini o donne che siano.

Siamo già a questo punto? Purtroppo le statistiche sul nostro Paese sono ben lontane dal descrivere questa situazione. Basti ricordare l'ultimo dato del tasso di occupazione femminile in Italia, pari solo al 48,6%. Ma sicuramente questa è la strada che ci auguriamo di percorrere sotto la guida del nuovo governo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL SOLE 24 ORE
14 GENNAIO
2021 PAG. 16.

L'intervento di Fiorella Kostoris sulla collocazione delle risorse del Recovery Plan per il lavoro femminile. Sono seguiti interventi di Maria Cecilia Guerra ed Eleonora Romano, di Cristina Sivieri Tagliabue e di Susanna Camusso ed Esmeralda Rizzi.