

LE RICERCHE

Covid: Un Paese in bilico tra rischi e opportunità

Donne in prima linea

di **Tiziana Ferrario** e **Paola Profeta**¹

¹ Si ringrazia **Carmela Accettura** per la collaborazione.

Indice

1.0

Introduzione

2.0

Uno scenario complesso

2.1 Donne, lavoro, guadagni, carriera

2.2 L'istruzione

2.3 Le relazioni familiari

2.4 Denaro e scelte finanziarie

2.5 La tecnologia

3.0

Tanti attori in gioco

4.0

Una risorsa essenziale

Sommario

- Il tasso di occupazione femminile in Italia è il più basso d'Europa (49,5%). Le donne, soggetti più deboli sul mercato del lavoro – con minori salari e maggiore presenza nei settori meno remunerati – **rischiano** di essere colpite in misura maggiore degli uomini dalla pandemia.
- Le donne italiane sono più istruite degli uomini (rappresentano il 60% dei laureati). Le competenze e la formazione delle donne sono un'**opportunità** per la ripartenza post-Covid.
- Nelle famiglie italiane, le donne si fanno carico della maggior parte del lavoro domestico e del lavoro di cura (per il 74% delle donne non c'è nessuna condivisione con il partner). Il lockdown dovuto a Covid **rischia** di aggravare il peso della casa e della famiglia sulle donne, ma può essere anche un'**opportunità** per modificare gli equilibri dominanti.
- Stereotipi molto radicati sui ruoli di genere caratterizzano la cultura dominante nel nostro Paese. Il lockdown **rischia** di aggravarli, ma le misure di politiche pubbliche **possono** guidare una reazione virtuosa.
- Il gap finanziario di genere in Italia non è chiuso (nel possesso di un conto corrente la percentuale di uomini supera quella di donne del 4,5%). Covid rende il futuro più incerto e **rischioso** e le conoscenze finanziarie di base più urgenti.
- Il divario di genere nella tecnologia è un **rischio** per il futuro delle donne nell'economia, reso ancora più evidente da Covid, ma nel futuro tecnologico le soft skills che le donne possiedono più degli uomini rappresenteranno un'**opportunità** vincente.
- Lo smart-working, accelerato da Covid, aiuta a bilanciare lavoro e famiglia e, se gestito in modo corretto, rappresenta un'**opportunità** per la parità di genere.
- Più donne al lavoro significa più PIL, più figli e una crescita **sostenibile**.
- Le donne in posizioni decisionali, le donne in prima linea migliorano la qualità dei decisori e creano un'agenda decisionale con **meno rischi e più opportunità per tutti**.

Introduzione

Abusi domestici, carichi di lavoro domestico non retribuiti, equilibrio tra lavoro e vita familiare, discriminazione sul lavoro, accesso al mercato del lavoro: sono le questioni più importanti per le donne in Italia, secondo un'indagine IPSOS di un anno fa. Più importanti per le italiane che per le donne del resto del mondo.

Lo scoppio della pandemia Covid-19 sta accentuando ed è destinato ad amplificare proprio queste dimensioni di debolezza del mondo femminile. Le donne italiane sono sotto pressione oggi più che mai. E sono proprio gli abusi domestici, i carichi di lavoro non retribuiti, il difficile equilibrio tra lavoro e famiglia e il difficile accesso al mercato del lavoro le dimensioni sulle quali si gioca il futuro dell'uguaglianza di genere nel nostro Paese.

Lo scenario italiano è complesso. Le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro sono più forti che nel resto d'Europa. Solo la metà delle donne italiane lavora e le lavoratrici sono soggetti molto deboli sul mercato del lavoro, che rischiano di essere fortemente colpite dalla crisi sanitaria. Le donne sono occupate in settori meno retribuiti, ma sono anche più presenti tra le professioni fondamentali per affrontare l'emergenza Covid, come medici e infermieri. Le disuguaglianze nella tecnologia, che iniziano nel momento dell'istruzione, sono oggi più serie che mai. Ai tempi del lockdown, con scuole chiuse e attività sospese, le differenze nella divisione del lavoro domestico e dei carichi di cura all'interno della famiglia che caratterizzano il nostro Paese rischiano di schiacciare sempre di più le donne sotto il peso della casa, della famiglia e del lavoro. Ma anche gli attuali equilibri sono sotto pressione e potrebbero modificarsi: se riusciremo nel tempo a modificare gli equilibri all'interno della coppia anche grazie allo smart-working, a bilanciare le responsabilità di lavoro domestico e cura dei figli tra i genitori invece di farle ricadere solo sulla donna come tradizionalmente succede, forse nel lungo periodo il lavoro femminile farà un passo avanti.

Nella complessità dello scenario che abbiamo davanti, le donne sono da sempre energia positiva per il nostro Paese: più occupazione femminile, più PIL, più fecondità, migliore leadership, decisioni di qualità. Oggi più che mai dalle donne si può ripartire. Secondo una recentissima indagine IPSOS, a fine marzo 2020 più del 53% delle giovani donne del nostro Paese vede il futuro con preoccupazione (contro il 45% dei ragazzi) ma più del 41% di esse ha un atteggiamento positivo (34,7% dei ragazzi) nei confronti del cambiamento e delle sfide da affrontare.

Uno scenario complesso

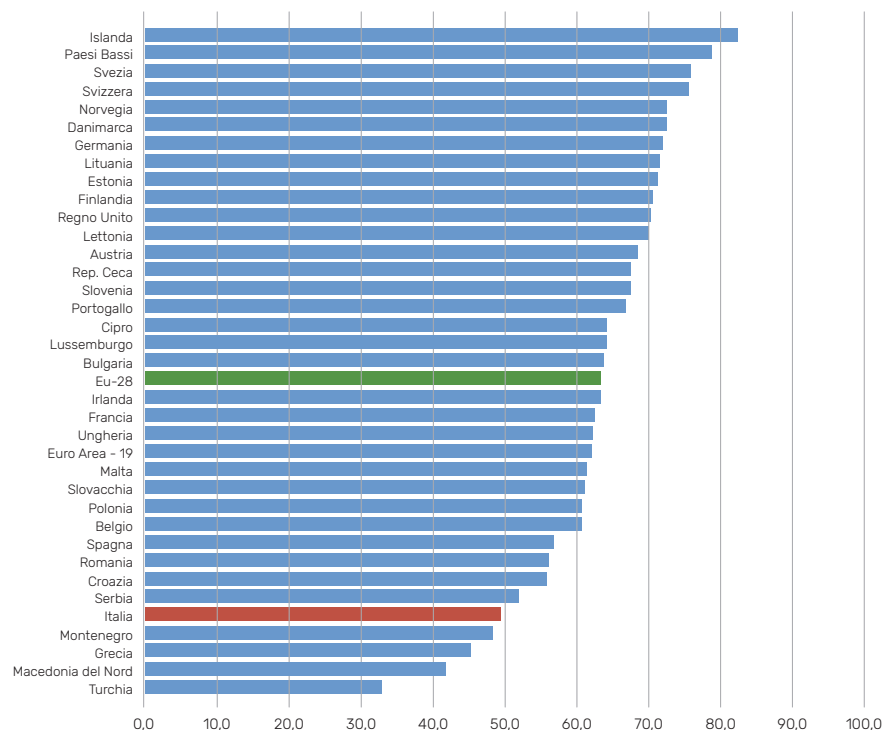
2.1 Donne, lavoro, guadagni, carriera

Meno di una donna su due lavora in Italia.

Il tasso di occupazione femminile in Italia nel 2018 (popolazione 15-64 anni) è pari al 49.5%, contro un tasso maschile del 67.6%. Siamo tra gli ultimi in Europa, una situazione ormai tristemente stabile da almeno un decennio. Siamo molto lontani dagli obiettivi raccomandati dall'Europa: l'agenda di Lisbona aveva fissato al 60% l'obiettivo da raggiungere per i paesi europei entro il 2010, l'agenda 2020 parla di 75% per l'occupazione maschile e femminile entro quest'anno, suggerendo che ormai non si debba neanche pensare a un obiettivo diverso per uomini e donne. Idea condivisibile, ma irraggiungibile per l'Italia.

Tasso di occupazione femminile 15-64 anni. Anno 2018. Paesi europei

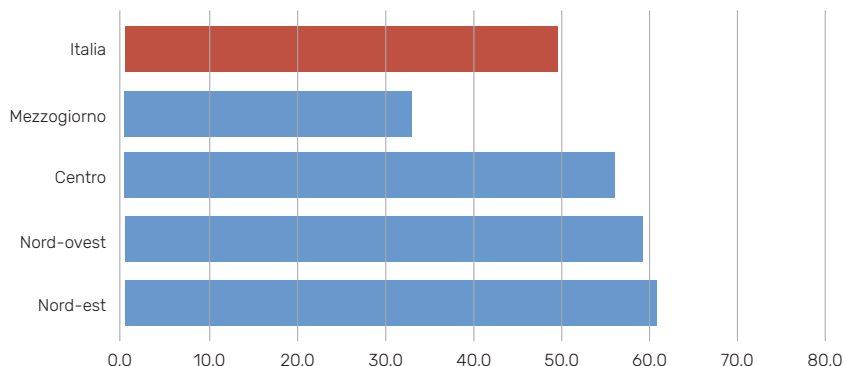
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat



Le differenze territoriali sono marcate. Mentre il Nord del Paese non è lontano dalla media europea, il Sud è lontanissimo: al Sud meno di una donna su tre è occupata.

Tasso di occupazione femminile 15-64 anni. Anno 2018. Italia

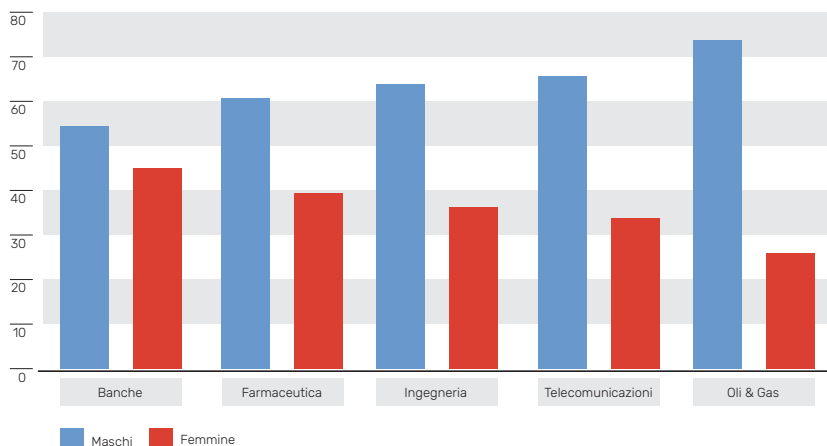
Fonte: Istat



Le poche donne occupate, inoltre, non sono attive nei settori meglio remunerati sul mercato del lavoro. Secondo l'indagine 2019 di *Jobpricing* (REF) i settori più remunerativi in Italia (indipendentemente dalla qualifica professionale) sono le banche, la farmaceutica, l'ingegneria, le telecomunicazioni e il settore di oli e gas. Purtroppo in tutti questi settori le donne sono in minoranza, come si vede dalla seguente figura. Nel settore oli e gas, le donne sono meno del 30% degli occupati.

I settori che pagano di più

Fonte: Nostre elaborazioni da dati Istat

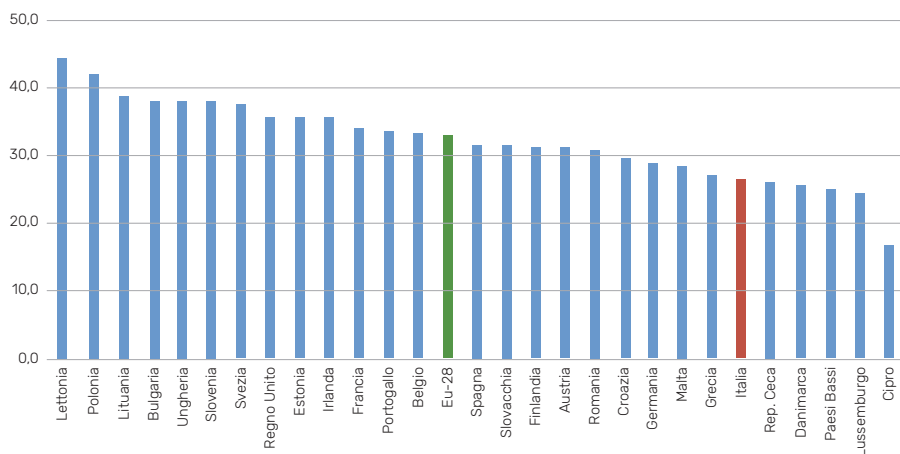


Le donne invece sono la maggioranza degli occupati nel settore del turismo, della comunicazione, del commercio, che sono messi oggi a dura prova dall'emergenza Covid-19. Rappresentano anche più del 70% dell'occupazione nel lavoro di cura sanitario e per questo sono in prima linea nella risposta all'emergenza sanitaria.

Le poche donne occupate sono almeno destinate a raggiungere posizioni di vertice? Di nuovo la risposta non è positiva. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono meno del 30%. Il *glass ceiling*, o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso. Non è questa una prerogativa solo italiana: come mostra la figura, anche nei paesi dove i tassi di occupazione femminile sono alti, la presenza di donne in posizioni decisionali è limitata.

Proporzione delle donne in posizioni manageriali. Anno 2018.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat

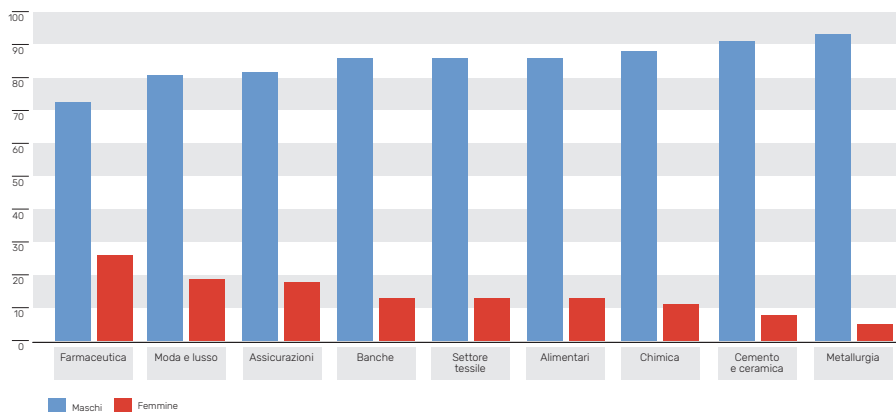


Il fenomeno è aggravato dalla scarsa presenza di donne nei settori in cui i dirigenti sono retribuiti meglio che, secondo l'Istat sono: farmaceutica, moda e lusso, assicurazioni, banche, settore tessile, alimentari, chimica, cemento e ceramica e metallurgia. La presenza di donne dirigenti in questo settore è rarissima, con percentuali al di sotto del 20% (a parte la farmaceutica).

I settori che pagano di più i dirigenti

Numero di dirigenti per sesso %

Fonte: Nostre elaborazioni da dati Istat



Non meraviglia quindi che le donne guadagnino meno degli uomini: non lavorano, se lo fanno non è nei settori più pagati, non fanno carriera, se lo fanno non è nei settori più remunerati.

L'unico dato in contro corrente è l'aumento sostanziale della presenza di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa – posizioni apicale di potere e ben remunerate – che è balzata dal 7% del 2011 al 37% di oggi. Si tratta della conseguenza diretta dell'introduzione di quote di genere nei consigli di amministrazione e collegi sindacali di società quotate e a controllo pubblico, decisa dalla legge 120 del 2011, cosiddetta legge Golfo-Mosca. La legge rappresenta una forzatura impossibile da non applicare: in caso di non adempimento si arriva fino allo scioglimento dell'organo. Forse proprio per questo la legge ha funzionato: le donne italiane sono finalmente entrate nella stanza dei bottoni². I ritardi però accumulati in decenni di mancato decollo del lavoro femminile hanno reso difficile, anzi, impossibile, l'innescarsi, almeno fino ad ora, di un processo virtuoso a cascata che, partendo dalle posizioni più alte, coinvolga le posizioni manageriali e arrivi a valorizzare il lavoro di tutte le donne. In altri termini, a oggi ben poco è cambiato fuori dai consigli di amministrazione.

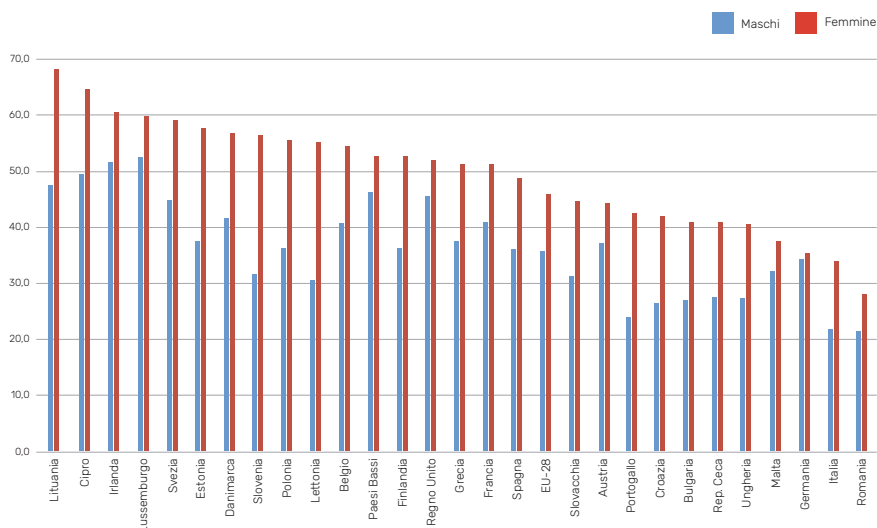
² Sugli effetti della legge Golfo-Mosca sulla governance delle società quotate e in generale sulla leadership femminile si veda Ferrari et al. (2018).

2.2 L'istruzione

Il lavoro riflette le scelte di istruzione. Questo è vero per tutti, uomini e donne, e in tutti i paesi: maggiore l'istruzione, maggiore l'occupazione. Ma la scarsa presenza di donne sul mercato del lavoro italiano è difficilmente attribuibile a un *gap* di istruzione: le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini. Su 100 ragazzi che si laureano, 60 sono ragazze e 40 ragazzi. E questo è vero in tutta Italia: Nord, Centro, e Sud. Certo, come mostra la figura, siamo ben lontani dai valori del resto d'Europa – pochi in Italia si laureano, uomini e donne, rispetto alla media europea. Ma il sorpasso femminile sugli uomini è nel nostro paese più evidente che in altri.

Popolazione di età compresa tra 30 e 34 anni che ha conseguito l'istruzione terziaria (%)

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat



Non è dunque il livello di istruzione per sé la causa scatenante dei divari lavorativi. Di nuovo, vediamo se l'analisi per settori ci aiuta a capire meglio la situazione. Parliamo di campi di istruzione. Secondo il rapporto Almalaurea 2019 su profilo e condizione occupazionale dei laureati, la classifica dei 14 campi di istruzione considerati, in base al livello della remunerazione (risultante dalle interviste a cinque anni di distanza dei laureati magistrali biennali del 2013) è la seguente: ingegneria, scientifico, chimico-farmaceutico, economico-statistico, medico, politico-sociale, agraria e veterinaria, architettura, geo-biologico, giuridico, linguistico, educazione fisica, letterario, insegnamento e psicologico. Inoltre, i laureati nei gruppi disciplinari Ingegneria, Economico-statistico e Medico mostrano le migliori performance occupazionali (il tasso di occupazione è ovunque superiore all'89%), mentre i laureati dei gruppi Geo-biologico, Giuridico, Letterario e Psicologico si collocano al di sotto della media occupazionale.

Dove sono le donne? Anche questa volta troviamo le percentuali più basse di donne nei campi più remunerativi, come è chiaro dalla figura basata su dati Istat³.

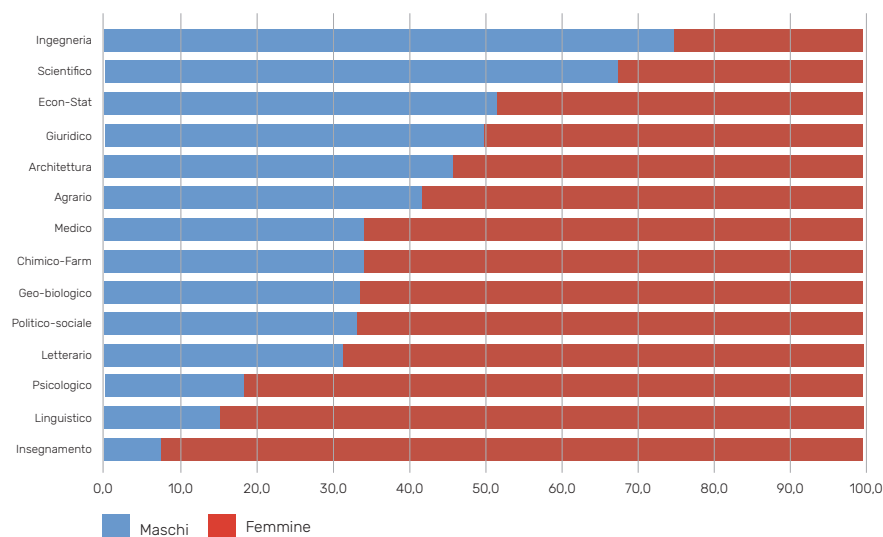
³ Per un'analisi causale dei campi di istruzione sui salari si veda Anelli (2018).

La carenza di donne nelle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) che sono le più remunerate sul mercato del lavoro e anche quelle più richieste dai lavori del futuro, è diventata una vera e propria emergenza.

A seguito dello scoppio della pandemia Covid-19, questa emergenza ha assunto dimensioni ancora maggiori: la tecnologia appare una necessità, oggi più che mai. Come ridurre il divario di genere nella tecnologia e nel digitale? Dovremmo partire dall'istruzione, ancora prima dell'università, fin dalla matematica a scuola, dove, secondo i dati PISA, le bambine italiane hanno già un significativo ritardo rispetto ai loro compagni maschi.

Laureati per gruppo disciplinare. Anno 2016 (%).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat



Avere più donne istruite nelle STEM certo aiuterebbe a migliorare il gender gap. Ma non basta se il contesto generale non è favorevole. Le scelte stesse di istruzione nascono in un contesto in cui il ruolo della famiglia e delle norme sociali non favorisce la parità tra uomini e donne.

2.3 Le relazioni familiari

In Italia l'indice di asimmetria del lavoro nella cura dei bambini 0-17 per le coppie con donna di 25-64 anni calcolato dall'Istat come il tempo dedicato dalla donna alla cura dei figli sul totale del tempo dedicato da entrambi i partner per 100 è superiore al 60% per le coppie con entrambi i partner occupati e al 75% per le coppie con donna non occupata. In un contesto così sbilanciato è naturale aspettarsi che siano le donne a occuparsi dei figli. Questo non solo condiziona le scelte degli individui, ma provoca anche la cosiddetta discriminazione statistica da parte delle imprese, che preferiranno l'assunzione e la promozione degli uomini.

L'indagine IPSOS condotta per Laboratorio Futuro (Istituto Toniolo) a supporto di questo documento ci fornisce dati interessanti per approfondire l'aspetto della gestione dei compiti all'interno delle famiglie italiane e l'emergere di stereotipi di genere. La gestione del lavoro domestico (pulizie, cucina, bucato ecc.) grava principalmente sulle donne, per ben il 74,4% non c'è nessuna condivisione con il partner. Invece la gestione economica e burocratica è prevalentemente svolta dall'uomo, anche perché le donne guadagnano mediamente di meno e hanno meno risorse per contribuire al budget familiare. Ma ben il 51% di esse è contenta di questo, infatti ritiene che è meglio così perché "è più comodo, è solo una scocciatura". Le donne non sentono come una mancanza di uguali opportunità la mancata condivisione della gestione economica. Quando però si trovano a "voler affrontare una spesa economica rilevante non prevista che va al di fuori delle solite spese di gestione della casa e delle attività familiari", ben il 36,9% delle donne spende quei soldi senza avvisare il partner né prima né dopo contro il 16,9% degli uomini e solo il 46,9% delle donne (contro il 65% degli uomini) chiede il consenso al partner prima di spendere. Insomma, anche se si considerano meno adatte, le donne si trovano spesso a dover prendere decisioni economiche da sole!

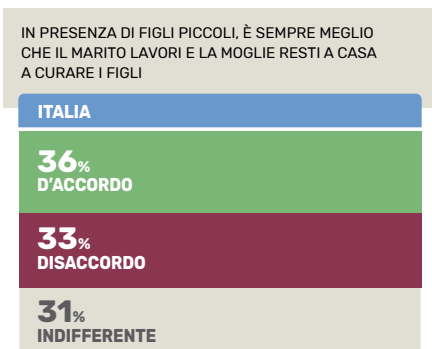
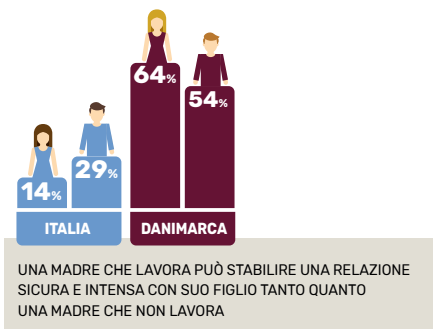
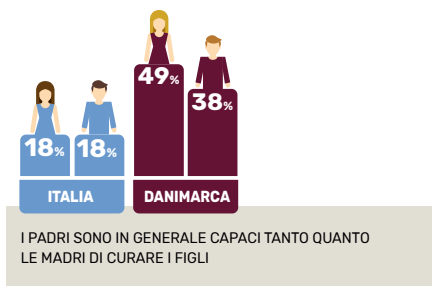
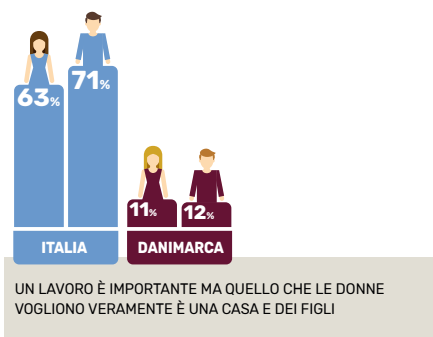
L'emergenza coronavirus ha travolto le famiglie italiane e impone un necessario ripensamento dei ruoli di uomini e donne all'interno della famiglia. La fragilità del nostro attuale equilibrio rischia di farci fare un passo indietro verso la parità di genere, con le donne sole ad occuparsi di figli, casa, familiari non autosufficienti. Le scuole chiuse danno alle famiglie anche la responsabilità educativa dei minori. I nonni stessi, che nel nostro Paese si occupano dei nipoti in percentuali molto più alte che nel resto d'Europa, nei tempi del *lockdown* e in presenza di elevati rischi sanitari per gli anziani, non possono più essere una risorsa utilizzabile per la cura. Nuovi equilibri possono però emergere: un maggiore bilanciamento del lavoro domestico e del lavoro di cura tra uomini e donne a casa diventa sempre più necessario. Nel lungo periodo l'emergenza sanitaria potrebbe aiutare il Paese a cambiare rotta.



La discriminazione statistica nasce dall'imperfetta informazione sulle caratteristiche di uno specifico lavoratore. In questo contesto, le imprese attribuiscono al singolo le caratteristiche medie del suo gruppo. Quindi, in assenza di informazione sulla singola donna lavoratrice, se le donne mediamente si occupano di più degli uomini dei figli, se più donne che uomini non lavorano o abbandonano il lavoro alla nascita di un figlio (secondo gli ultimi dati Istat, l'11% delle madri italiane dichiara di non aver mai lavorato a causa della necessità di dedicarsi alla cura dei figli, contro una media europea del 3,7%), le imprese razionalmente attribuiranno alle donne una probabilità più alta che agli uomini di abbandonare il lavoro o di dedicarsi meno a esso in presenza di carichi familiari. Questo le indurrà a non assumere donne o a non promuoverle.

Percentuale di intervistati d'accordo con l'affermazione

Fonte: Nostre elaborazioni su dati World Value Survey



Fonte: Ipsos indagine per Laboratorio Futuro

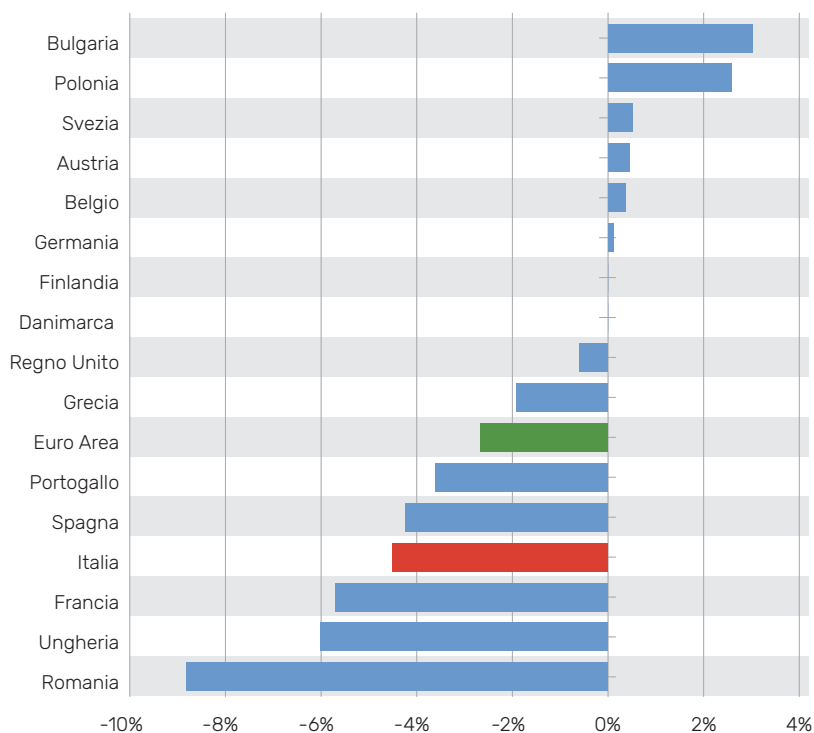
2.4 Il denaro, le scelte finanziarie

Oggi più che mai l'emergenza Coronavirus ci mette di fronte alla sostenibilità delle scelte finanziarie, alla gestione del rischio, alla possibilità di affrontare un futuro incerto. Le donne sono sicuramente più deboli degli uomini sotto questo aspetto. La scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro e il loro livello di reddito inferiore agli uomini si riflette in una gestione asimmetrica tra uomini e donne del denaro e del potere economico. Basti pensare che il gap tra uomini e donne in possesso di un conto corrente si sta riducendo ma non è chiuso (figura). Secondo i dati "Global Findex" in Finlandia e Danimarca la percentuale di uomini e donne titolari di un conto corrente è uguale. In Bulgaria, Polonia, Svezia, Austria, Belgio e Germania le donne superano gli uomini. In Italia invece il gap a favore degli uomini è di circa il 4,5%.

Il gender gap nel possesso di conti correnti.

Differenza tra la percentuale di donne e di uomini titolari di un conto corrente, 2017 (%)

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Global Findex



L'indagine condotta da IPSOS per Laboratorio Futuro (Istituto Toniolo) ci permette di approfondire questo dato. Nel campione intervistato, rappresentativo dell'intera popolazione italiana, il 45,3% degli uomini ha un conto intestato solo a loro, contro il 36,7% delle donne. Molte donne non rispondono neanche alla domanda (ben il 9,1% contro il 3,7% degli uomini). Inoltre, emerge una differenza significativa nel possesso esclusivo (non in comune nella coppia) di tutte le principali attività finanziarie: il 12,1% delle donne ha un'assicurazione sulla vita intestata solo a lei, l'8,2% un fondo pensione, il 5,4% un investimento finanziario, contro le rispettive percentuali maschili pari al 19,8%, 15,7% e 16,1% rispettivamente. La percentuale di donne che non risponde a queste domande è significativamente più elevata di quella di uomini, ad indicare che la ricchezza finanziaria per le donne è un tema molto più distante che per gli uomini.

È interessante notare come l'indagine IPSOS mostra una scarsa conoscenza finanziaria dell'intera popolazione italiana, uomini e donne, anche se il divario di genere è significativo. Il 53,9% degli uomini e il 63,4% delle donne non partecipa mai a una discussione economica! Più della metà degli uomini e oltre il 60% delle donne non ha acquistato un prodotto finanziario nell'ultimo anno. Secondo un'indagine più specifica condotta da IPSOS nel febbraio 2018 su un campione di 2.024 lavoratori/lavoratrici dai 18 anni in su residenti sul territorio italiano, il 68,4% delle donne non si ritiene preparato in temi finanziari contro il 47,2% degli uomini.

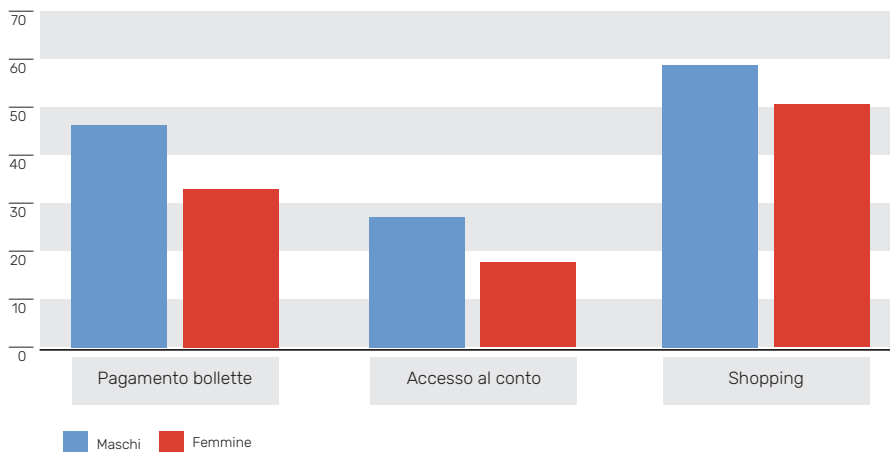
Il gap di genere nella *financial literacy* è da anni oggetto di attenzione delle nostre istituzioni e delle istituzioni internazionali (Hasler e Lusardi, 2017).

Il gap purtroppo non migliorerà con l'avvento del digitale: gli adulti maschi fanno più frequentemente delle donne attività finanziarie utilizzando la tecnologia (figura).

Financial digital divide all'Italiana.

Adulti che dichiarano di aver fatto le seguenti attività online, 2017 (%).

Fonte: Global Findex

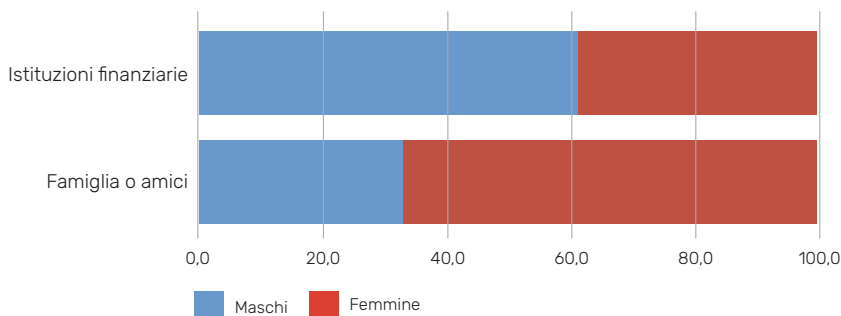


Ancora oggi le donne fanno fatica a rivolgersi alle istituzioni finanziarie e incontrano difficoltà e ostacoli nell'accesso al credito. Per un prestito si rivolgono alla famiglia e agli amici più di quanto facciano gli uomini come mostra la figura sottostante. Le conseguenze di questo gap non sono da sottovalutare: meno risorse iniziali, meno conoscenze finanziarie, minore accesso a banche e strumenti finanziari diventano una trappola che relega le donne a un ruolo subalterno nel mondo economico.

Gli Italiani chiedono un prestito a...

Adulti che hanno preso prestiti, 2017 (%).

Fonte: Global Index



2.5 La tecnologia

L'emergenza Coronavirus ha rimesso al centro una riflessione più ampia: ripensare la **sfida tecnologica** in una prospettiva di genere è fondamentale. Le donne sono meno preparate ad affrontare la sfida della digitalizzazione e dell'automazione, poiché le loro conoscenze tecnologiche sono inferiori a quelle maschili. Investire nella formazione STEM e in generale sulle conoscenze tecnologiche delle donne sarà sempre più importante: indipendentemente da cosa si studia, stare al passo col progresso tecnologico significa garantirsi un posto nel lavoro del futuro. Solo in questo modo si riuscirà a sfruttare a pieno il vantaggio comparato che le donne hanno in presenza del cambiamento tecnologico: alcune *soft skills* prevalentemente femminili (l'attenzione alle persone, l'interazione con gli altri ecc) saranno difficilmente rimpiazzate dai robot!

Durante l'emergenza Coronavirus, la diffusione dello **smart-working** – lavorare al di fuori del luogo di lavoro e con tempi flessibili – ha reso evidenti i vantaggi della tecnologia. Questa forma di flessibilità dell'organizzazione del lavoro è stata introdotta dalla legge 81 del 2017 ma ha avuto un'accelerazione nelle settimane dall'inizio dell'emergenza Covid. In una ricerca recente (Angelici e Profeta, 2020) abbiamo condotto un esperimento randomizzato un gruppo di lavoratori di una grande azienda italiana: per 9 mesi, il gruppo di trattamento ha usufruito della flessibilità di tempo e luogo di lavoro per un giorno alla settimana, mentre il gruppo di controllo ha continuato a lavorare tradizionalmente. Alla fine dei 9 mesi i lavoratori in smart-working sono risultati più produttivi, più soddisfatti (un aumento del 29%) e hanno bilanciato meglio lavoro e famiglia. In particolare, gli uomini in smart-working hanno aumentato il tempo dedicato alla cura e alle attività domestiche. Insomma, la tecnologia permette nuove modalità di lavoro che possono ridurre le differenze di ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia, e quindi promuovere l'uguaglianza di genere. Un'esperienza da mantenere quando torneremo alla normalità.

Tanti attori in gioco

Molti attori hanno un ruolo nel definire gli equilibri che osserviamo: non solo le donne e le famiglie, ma anche le imprese e lo Stato. Anche oggi, nel ripensare al lavoro femminile post-Covid, le politiche pubbliche possono svolgere un ruolo fondamentale.

I congedi di maternità, paternità e parentali sono il primo strumento di politiche pubbliche disponibili per promuovere la parità di genere. In Italia, il congedo di maternità è pari a 5 mesi obbligatori, retribuiti dall'INPS all'80%, divisibili, a seconda delle condizioni di salute e preferenze della lavoratrice, tra prima e dopo la nascita del figlio. Gli studi esistenti (si veda Olivetti e Petrongolo, 2017 e Profeta, 2020) hanno evidenziato la presenza di due effetti opposti: da un lato, il congedo promuove il lavoro femminile, perché garantisce la possibilità per la lavoratrice di avere figli e dedicarsi alla cura, dall'altro può disincentivare le imprese ad assumere donne. Sembra quindi che esista un livello ottimale di lunghezza del congedo oltre il quale è preferibile non andare. Il congedo di paternità invece, un periodo esclusivo dedicato ai padri alla nascita di un figlio, non cedibile alla madre e pienamente retribuito, è stato introdotto in Italia solo nel 2012. In questi ultimi anni la sua lunghezza è stata oggetto di discussioni e riforme: per l'anno solare 2020 è pari a 7 giorni. Sono in discussione ulteriori proposte di riforma che arrivano a proporre un allungamento fino a 1 o 3 mesi. C'è un ampio consenso sul ruolo dei padri, come elemento essenziale per ribilanciare i carichi di cura e quindi promuovere la parità di genere. Infine, il congedo parentale è un periodo facoltativo da usufruire a scelta tra il padre e la madre e solo parzialmente retribuito: poiché le donne tipicamente guadagnano meno degli uomini, gli uomini non ne usufruiscono mai. In questo panorama dei congedi è importante

non solo rafforzare il congedo di paternità, ma anche inserire elementi incentivanti – di tipo economico – per le donne per rientrare al lavoro dopo la nascita del figlio. L'attuale sistema incentiva a prolungare a lungo la maternità: chi torna subito al lavoro perde il periodo di congedo parentale retribuito (sia pur parzialmente) che le spetterebbe senza nessun beneficio in cambio!

Gli asili nido e i servizi all'infanzia sono anche misure di politiche pubbliche necessarie per promuovere la parità di genere (e non solo), ma ancora molto limitate nel nostro Paese, ben lontano dalla percentuale del 33% di bambini 0-2 anni che frequentano l'asilo nido raccomandata dall'agenda di Lisbona. In molte regioni italiane, quali Campania, Calabria e Sicilia, siamo sotto al 10%.

Il governo italiano ha introdotto alcune misure specifiche per le famiglie per far fronte all'emergenza Covid nel momento di chiusura delle scuole: il congedo parentale straordinario e il bonus baby-sitter. Valutare l'efficacia di queste misure in un'ottica di genere sarà essenziale per capire se saranno di aiuto all'occupazione femminile.

Anche le aziende hanno un ruolo importante. Promuovere la parità di genere non può prescindere dallo sviluppo di una cultura aziendale che permetta alle donne di lavorare e progredire nella loro carriera senza tutti gli ostacoli che ancora ci sono e che diventano particolarmente evidenti alla nascita dei figli: smart-working (come già ricordato), flessibilità dei congedi, parità di remunerazioni, monitoraggio delle carriere, sono parte della soluzione. Anche in questo caso, l'emergenza sanitaria rappresenta un'opportunità per migliorare la situazione.

Una risorsa essenziale

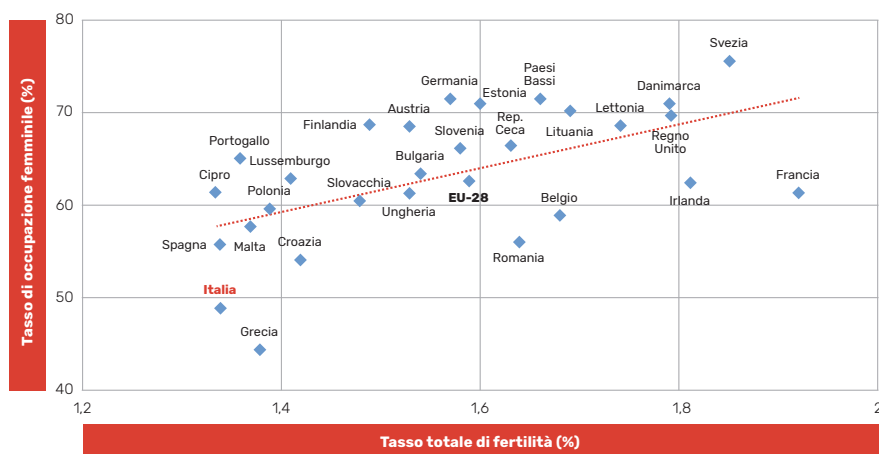
Lontane dal lavoro, lontane dal potere, lontane dal denaro. Sotto pressione nel difficile equilibrio tra lavoro e famiglia. Chi beneficia di questo ruolo marginale delle donne Italiane nel sistema economico? Nessuno. Anzi. Una maggiore parità di genere nelle decisioni finanziarie aiuterebbe ad avere decisioni più bilanciate, una gestione del rischio più prudente (le donne sono più avverse al rischio degli uomini) e quindi un'economia più efficiente.

In tempi di emergenza pandemia recuperare risorse per risollevare il Paese e riprendere un percorso di crescita è più che mai necessario. Le donne possono rappresentare una risorsa chiave da utilizzare?

Secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale, l'aumento dell'occupazione femminile fino a raggiungere il livello di quella maschile comporterebbe per il nostro Paese un **aumento di PIL dell'11%** (Kinoshita and Kochhar, 2016). Infatti, il lavoro delle donne è motore di crescita economica: le donne sono competenti, istruite, e hanno talenti almeno pari a quelli degli uomini. Il loro pieno coinvolgimento nel mercato del lavoro produrrebbe un aumento di valore aggiunto che si tradurrebbe in PIL del Paese. Non

solo. Il maggior lavoro potrebbe innescare un circolo virtuoso di crescita: aumenterebbe la domanda di servizi e a sua volta di ulteriore lavoro. Aumenterebbero ancora di più i consumi, già largamente guidati dalle donne. Insomma, investire sul lavoro femminile conviene all'economia, soprattutto per un paese come il nostro che cresce poco e rischia un forte rallentamento nei prossimi mesi.

I benefici economici della parità di genere non si misurano solo con l'aumento di PIL. Si tratta anche di avere condizioni migliori per affrontare la grande sfida demografica dell'invecchiamento della popolazione, dovuto non solo all'aumento della longevità ma anche al calo delle nascite. Maggiore occupazione delle donne è correlata a **maggior fecondità**, come si vede nel grafico sottostante che riporta i dati dei Paesi europei. Questo è possibile perché dove la donna lavora il reddito della famiglia aumenta e diventa più stabile, condizione che permette di avere più figli. Una correlazione simile emerge anche se analizziamo le regioni Italiane: dove l'occupazione femminile è maggiore nascono più bambini (Del Boca e Rosina, 2009).. Lo stereotipo delle famiglie numerose del Sud del Paese è ormai lontano dalla realtà!



Questa evidenza non è consistente con l'idea che la maternità sia l'unica sola responsabile dei differenziali lavorativi di genere. La maternità contribuisce alla riduzione della domanda di lavoro da parte delle imprese e a innescare discriminazione, in particolare quella che abbiamo chiamato discriminazione statistica, ma un equilibrio virtuoso di elevata fecondità e elevata occupazione delle donne è possibile. Dove? Nei paesi in cui la cultura è più favorevole al duplice ruolo delle donne come lavoratrici e come madri (guardate dove si colloca la Danimarca, citata prima, e dove la nostra Italia!). In questi paesi inoltre le politiche familiari e le misure che promuovono il lavoro femminile sono più rilevanti.

I benefici della parità di genere sono inoltre strettamente collegati agli obiettivi di **sviluppo sostenibile**. In particolare l'obiettivo 5 dell'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite è dedicato alla parità di genere: raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Ma anche la riduzione della povertà, il benessere e la salute, l'istruzione di qualità, la crescita economica, l'innovazione sono obiettivi per i quali il contributo delle donne è sempre più importante. Ripensare questi obiettivi nella fase di ripresa post-Covid non può prescindere dal ruolo della parità di genere.

Ulteriori benefici economici derivano dalla promozione della leadership bilanciata per genere. La **"qualità"** della leadership femminile non è in discussione: le donne, come abbiamo visto, sono almeno tanto qualificate

quanto gli uomini, sono mediamente anche meno corrotte e più attente alle proprie responsabilità. Quindi, selezionare da un pool allargato di uomini e donne invece che da uno solo maschile come si è fatto per secoli può essere una scelta vincente: la qualità non può che migliorare! Gli uomini stessi saranno meglio selezionati nel momento in cui le donne partecipano alla selezione.

Inoltre, decenni di studi sulla *diversity* ci hanno insegnato che la diversità è un valore: avere sia uomini sia donne in posizioni decisionali allarga le prospettive, aumenta la creatività e l'innovazione, diversifica il pool dei talenti e delle competenze, riduce i conflitti, migliora il processo decisionale e rappresenta meglio i diversi punti di vista. Di conseguenza, una leadership bilanciata di genere si può associare a risultati di **performance migliori**. Infine, una leadership bilanciata assicura che nell'**agenda decisionale** tanti aspetti, che tipicamente sono ai margini, ma che potrebbero avere un impatto economico positivo, siano trattati. Sappiamo che le donne con responsabilità politiche si preoccupano di welfare, sanità, istruzione e servizi sociali più degli uomini: possono dunque mettere in agenda questi temi e cambiare l'allocazione della spesa pubblica in direzioni che poi permetteranno a loro volta di promuovere l'occupazione femminile e la parità di genere (Profeta, 2020). Un futuro di ricostruzione post-Covid che riduca i rischi e accresca le opportunità per tutti non può che avere le **donne in prima linea**.

Bibliografia

Anelli, M. (2018) The long-run labor market effects of university field of study.

Angelici, M. e Profeta, P. (2020). Smart-working: Work Flexibility Without Constraints. working paper n. 137, Dondena.

Del Boca, D. e Rosina, A. (2009) Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente. Il Mulino.

Fernandez, R. (2013) Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century, *American Economic Review*, 103 (1), p.472-50.

Ferrari, G., Ferraro, V., Pronzato, C. e Profeta, P. (2018) Do board gender quotas matter? Selection, performance and stock market effects. Working paper n. 11462, IZA.

Hasler, A. and Lusardi, A. The gender gap in financial literacy: A global perspective. Global Financial Literacy Excellence center <https://gflec.org/wp-content/uploads/2017/07/The-Gender-Gap-in-Financial-Literacy-A-Global-Perspective-Report.pdf?x87657>.

Kinoshita, Yuko, and Kalpana Kochhar. 2016. "She is the Answer". International Monetary Fund. www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/03/kinoshita.htm.

Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2017). "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1): 205-30.

Profeta, P. (2020) Gender equality and public policy. Measuring the progress in Europe. Cambridge University Press.



Nella stessa serie Ricerche di Laboratorio Futuro:

1. Alessandro Rosina, Mirko Altimari, "Un buco nero nella forza lavoro", gennaio 2020



www.laboratoriofuturo.it

PARTNERS



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

ISTITUTO TONIOLO
ENTE FONDATORE
DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE