

CAPP Trento

Incontro 8 maggio 2018

Il valore aggiunto delle donne nel mondo del lavoro

Anna Maria Tarantola

Sono lieta di essere oggi qui con voi in questa bella città di Trento. Conosco il lavoro e l'impegno del Vostro Gruppo ed è quindi particolarmente interessante per me analizzare insieme a voi i vantaggi economici connessi ad una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro. E' un tema ancora poco conosciuto, vale la pena parlarne perchè siamo di fronte ad una disuguaglianza che determina molti effetti negativi sulla società e sulla economia.

Tanti sono gli aspetti che si devono esaminare per evidenziare compiutamente i vantaggi che si conseguirebbero dal perseguimento di reale parità di genere nel mondo del lavoro: la situazione attuale, le cause dei divari, le azioni possibili.

Non so se il tempo a disposizione mi consentirà di toccare tutti questi punti; dovendo fare una scelta focalizzerò la mia attenzione sui vantaggi economici di una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro. Ritengo però doveroso partire dall'esame della situazione attuale, a mio avviso necessaria per capire perchè è necessario parlare ancora oggi di divari di genere non in un'ottica di lamentela ma di conoscenza dei fatti.

A. La situazione

1. Nonostante gli indubbi progressi registrati ci sono ancora disuguaglianze di opportunità e di situazioni di lavoro da colmare;

- Il tasso di occupazione femminile (di poco superiore al 49%, dati ISTAT 2017, in Europa è oltre il 58%) è nettamente inferiore a quello maschile (67 circa) e ancora lontano dall'obiettivo di Lisbona (60%); ampio il divario tra centro-nord e sud. Secondo il Global Gap Report 2017 l'indice che misura lo scarto tra uomini e donne pone l'Italia all'82° posto su 144 paesi, la Germania è all'11°, la Francia al 12°.
- Le donne sono sovrarappresentate nelle posizioni lavorative meno remunerate e con minore contenuto professionale;
- La quota di donne nelle posizioni di vertice, nonostante gli effetti positivi della legge Golfo-Mosca sul numero di donne nei Cd A

delle società quotate (nel 2017 è stato superato il 33%) è ancora bassa rispetto a quella degli uomini soprattutto nelle posizioni di AD e di Presidente del CdA, la situazione è ancora lontana dal 30% nelle società non quotate ed è molto arretrata nelle banche, finanziarie e assicurazioni. Solo un manager su cinque è donna, contro una media europea di uno su tre. Nell'industria solo il 12,6 % dei manager è donna (Ricerca Federmanager 2018). La presenza femminile è ancora bassa nella politica, nelle scienze , nella tecnologia;

- La remunerazione delle donne è inferiore (secondo alcune ricerche del 13%, secondo altre del 17%) a quella degli uomini a parità di mansioni e di ruoli; in Italia la differenza salariale sarebbe pari al 5% per effetto ampia presenza donne nella PP.AA; secondo Federmanager le donne dirigenti guadagnano il 14% in meno degli uomini. Le pensioni sono molto inferiori;
- Le donne sono più povere degli uomini, la cd. Femminilizzazione della povertà; ricordo recente ricerca della Banca d'Italia da cui emerge che ...
- L'Italia registra la più alta percentuale di famiglie monoreddito in Europa e questo le rende più vulnerabili;
- Scarsa è la percentuale (3%) di ragazze che frequentano i corsi cd. STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) molto probabilmente a causa della persistenza di stereotipi, nelle stesse famiglie, per cui certe materie, certi compiti, certi lavori sono idonei soltanto al mondo maschile.
- La conoscenza economico-finanziaria delle donne è particolarmente bassa e questo le rende più vulnerabili ad eventi negativi;
- Il tempo dedicato dalle donne ai lavori di cura è ancora molto elevato (oltre il 70%) e di molto superiore a quello degli uomini con indubbi effetti negative sul tempo che le donne possono dedicare al lavoro fuori casa e a se stesse. Si innesta così un cortocircuito che porta alla autoesclusione delle donne dal mondo del lavoro e dalle possibilità di carriera.

2. Il processo verso l'uguaglianza non avviene automaticamente con lo sviluppo economico, richiede lavoro e un impegno costante e duro da parte delle istituzioni, delle imprese e della politica. Ricerche della Banca Mondiale e del Fondo Monetario Internazionale lo hanno rilevato.

3. Il processo non è irreversibile, i traguardi conseguiti possono essere perduti facilmente. Molti temono, ad es. che lo scadere nel 2019 del periodo transitorio di validità della Legge Golfo-Mosca possa

determinare un arretramento della presenza femminile nei Cd A delle società quotate.

Questi dati mostrano che c'è ancora molto da fare per perseguire la piena valorizzazione dei talenti femminili.

Ma il conseguimento dell'uguaglianza di opportunità e di situazione per le donne è vantaggioso o è un costo? Credo che nessuno neghi che si tratti di una cosa giusta ma temo che molti dubitino che sia anche utile .

B. I vantaggi

Cercherò di dimostrare come, invece, la disuguaglianza di genere non solo è ingiusta ma è anche un costo per la società e per le imprese; una perdita del valore aggiunto che le donne possono dare con il contributo personale e differenziato rispetto agli uomini. La diversità di genere – non solo uomini, non solo donne, ma uomini e donne insieme nel mondo del lavoro ma non solo – apporta benefici in termini di crescita economica, di produttività delle imprese, di condizioni di vita, di benessere per tutti. Come dicono gli economisti è una cosa giusta e intelligente.

Vediamo in dettaglio.

Molti studi (Organizzazione per la cooperazione e per lo sviluppo economico - OCSE, Fondo Monetario Internazionale, Banca Mondiale ,Banca d'Italia, Censis , Pearson Institute for International Economics di Washington, per citarne alcuni) hanno mostrato come una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro, della politica, delle istituzioni abbia molteplici effetti positivi, sia la via più intelligente da perseguire per ottenere maggiore e migliore sviluppo. Ne ricordo alcuni:

- il reddito delle donne che lavorano contribuisce ad elevare il reddito familiare riducendo il rischio di povertà, (ricordo che in Italia 4,5 milioni di persone sono a rischio povertà) aumenta la massa fiscale e previdenziale e la domanda di beni e di servizi, attiva un circolo virtuoso che genera occupazione e quindi ulteriore crescita economica; secondo alcuni studi in Italia il Pil potrebbe aumentare del 7% se si raggiungesse la parità (Banca d'Italia) secondo altri anche il 14%. Il recente rapporto OCSE rileva che se il gap di partecipazione delle donne all'economia si dimezzasse il Pil aumenterebbe del 2% nei prossimi 8 anni;

- investire sulle donne ha un effetto positivo sulla salute e sulla nutrizione

, soprattutto dei bambini, sullo sviluppo cognitivo dei figli e quindi sul capitale umano e sociale;

- si minimizzano gli effetti economici negativi del deficit demografico perchè le donne che lavorano fanno più figli (es. Francia e azioni attivate in Germania));

- si perseguirebbero migliori politiche ed istituzioni più efficienti perchè le donne si sono dimostrate buone amministratrici della cosa pubblica, particolarmente attente ai temi dell'ambiente, salute, infanzia;

- più donne nelle posizioni di vertice delle aziende , non solo come componenti dei board ma come manager, migliora la redditività e le quotazioni delle stesse (secondo la citata ricerca del Pearson Institute le imprese con almeno il 30% di donne nel CdA registrano un incremento del 6% dell'utile netto); si riduce la rischiosità perchè le donne sono più avverse al rischio, le imprese sono più stabili; i CdA funzionano meglio , cresce l'attenzione al sistema dei controlli. Come ho già detto è la diversità che comporta vantaggi, avvalersi delle caratteristiche maschili e femminili insieme. E' veramente uno spreco non avvalersi dei talenti e delle caratteristiche femminili : pazienza, minore aggressività, prudenza, intuizione, empatia, disponibilità all'ascolto e al lavoro di squadra, pragmatismo, concretezza, visione lunga sono particolarmente utili in un mondo globalizzato e tecnologico caratterizzato da elevate incertezza e da cambiamenti continui, repentini e tumultuosi. Ma per avvalersi di questi vantaggi le imprese si devono "aprire" al femminile , devono:

- combattere gli stereotipi, che purtroppo persistono (le donne sono poco credibili, emotive, poco resistenti, senza attitudine al comando, non portate agli affari e alla tecnica, poco propense alla competizione, più preparate ma meno affidabili), la discriminazione implicita è terribile,

- cambiare i loro modelli organizzativi che sono spesso un fattore frenante, del resto il mondo moderno lo richiede. Quindi rendere più flessibili i luoghi e i tempi di lavoro (smart working, part-time, telelavoro, banca delle ore ecc.) , orario delle riunioni..., l'introduzione di una policy di genere;

- attivare servizi efficienti (es. asili nido), la maternità non è un costo ma un investimento.

- cresce la produttività. Secondo uno studio di Cuberes e Teignier (2013) il divario di genere produrrebbe per l'Italia una Perdita di produttività del 15% (è del 10% in Germania, del 9% in Francia).

- anche la Chiesa trarrebbe vantaggio da una presenza più attiva delle

donne. S. Giovanni Paolo II ne ha parlato nella lettera apostolica *Mulieris Dignitatum* ma vorrei citare una recente affermazione di Papa Francesco fatta nella conversazione con i gesuiti del Cile il 16/1/18 (*La cicità Cattolica* n. 4024, pag. 317) : “ La donna deve dare alla Chiesa tutta quella ricchezza che von Balthasar chiamava la *dimensione mariana*. Senza questa dimensione la Chiesa resta zoppa o deve usare le stampelle, e allora cammina male. E credo che si sia molto da camminare...”

Come mai in presenza di questi vantaggi i divari persistono?

C. Le cause

I motivi dei divari ancora esistenti sono molteplici . I più profondi sono di tipo culturale e per questo difficili da affrontare e sradicare, ma rilevano anche le barriere normative, istituzionali (formali e informali), organizzative e di mercato.

Secondo alcune ricerche della Banca Mondiale le differenze dipendono da che cosa succede all'interno dei nuclei familiari, da come le famiglie interagiscono con le istituzioni , dalla struttura e qualità delle leggi e dei diritti, dalla qualità e quantità dei servizi pubblici disponibili, dall'istruzione, dai mercati e da come tutto ciò interagisce e influisce con e sulle cd. “istituzioni informali “ cioè le norme sociali che interiorizziamo sin da bambini e che guidano le nostre scelte e le nostre decisioni su quali siano i ruoli “naturalisti” di uomini e donne. Un complesso intricato di fattori che chiamiamo cultura.

L'aspetto culturale è complesso e difficile da aggredire nel breve periodo, tocca modi di pensare e comportamenti radicati, atavici , che alimentano e sono alimentati da pregiudizi e stereotipi . Sul piano del lavoro è diffusa l'opinione secondo cui le donne sono poco credibili, poco pronte ad assumere decisioni, emotive, poco resistenti , senza attitudine al comando, non portate agli affari e alla tecnica, poco propense alla competizione, più preparate degli uomini ma meno affidabili. E poi si sente ancora spesso affermare " ma cosa vogliono queste donne "? Stiano a casa, é il loro mestiere. C'è ancora difficoltà ad accettare che una donna possa scegliere di valorizzare fuori casa le sue competenze, trarre soddisfazione da un lavoro ben fatto, avere una giusta remunerazione che le dia indipendenza economica oltre che la possibilità di contribuire al reddito familiare.

Gli stereotipi sono all'origine di un fenomeno spesso non percepito e pertanto difficile da combattere: la cd. "discriminazione implicita", non voluta ma esistente che porta a scelte a sfavore delle donne (es. orchestra,

anche rilevazione BI su test di ingresso).

Gli stereotipi escludono le donne e ne alimentano l'autoesclusione .
Costituiscono una barriera sottile ma forte tanto da compromettere il perseguimento di una equità reale , che prescindendo dal genere, sia orizzontale (pari trattamento delle risorse che possiedono pari capacità) che verticale (uguali opportunità di carriera in funzione delle capacità)
La cultura è difficile da cambiare: il Governo Renzi aveva un'ampia presenza di donne e questo è un bene. Vorrei però ricordare che i commenti del giorno dopo sulla squadra di governo erano sui curricula per gli uomini, sulla mise per le donne.

Il fattore tempo è un'altro importante ostacolo. I talenti delle donne sono troppo spesso mortificati dalle difficoltà di conciliare famiglia e lavoro. I cd. work-family conflicts, le situazioni di disagio o di pressione che la donna subisce nel tentativo di conciliare più ruoli (lavoratrice - moglie - madre - figlia) costituiscono dei veri e propri sbarramenti.
Questa situazione di affanno provoca spesso l'uscita dal mercato, perché quando una donna è messa di fronte alla scelta lavoro / famiglia sceglie quasi sempre la famiglia e questo, come ho cercato di argomentare, è un danno per il Paese oltre che per la famiglia e per la donna stessa.

I modelli organizzativi delle imprese sono pure un fattore frenante così come la carenza di servizi efficienti (ad es. asili nido, trasporti, forme di sostegno).

Infine, ma non ultimo, la maternità è certamente una la principale causa di uscita della donna dal mondo del lavoro e/o di forte rallentamento della crescita professionale. Quando una donna è messa di fronte alla scelta tra famiglia e lavoro ancora oggi nella maggioranza dei casi preferisce la famiglia. Il fatto è che una società giusta ed intelligente non dovrebbe imporre alle donne una simile scelta così come non la impone agli uomini.

D. Le possibili azioni da attivare

Come ho sostenuto in altre occasioni credo che per conseguire un sostanziale - concreto equilibrio di genere sia indispensabile , essendo in presenza di molteplici cause ,un complessivo e articolato piano di azione a livello nazionale che veda coinvolti, collaborando e operando insieme ,

la politica, il Governo, le istituzioni, le imprese, le famiglie, la scuola e i media. Non singole azioni, per quanto utili possano essere, ma un programma unitario, incisivo e condiviso, ben declinato in termini di cose da fare, responsabilità, ruoli e tempi.

Per uno sforzo concreto verso la parità è necessario concentrarsi sulle differenze che non spariscono con lo sviluppo. Ad es. sulla rappresentanza delle donne negli organismi politici (Parlamento, Governo, Enti locali) e in ruoli di responsabilità, sull'accesso delle donne al capitale, sulla forza contrattuale delle donne nel mondo del lavoro ma anche nel nucleo familiare.

Secondo la Banca Mondiale sono molto utili ed efficaci gli interventi nel mondo del lavoro e in quello della politica volti ad eliminare i cd. "piccolo multipli": il supporto che la donna riceve o non riceve in termini di assistenza e cura dei bambini, il Sistema dei trasporti pubblici, l'ambiente, i cambiamenti delle norme sociali. Poiché la legislazione non è mai neutrale, bisognerebbe sempre valutare l'impatto di genere.

Nell'ambito di un piano unitario di azione verso una concreta parità un ruolo fondamentale dovrebbe competere alla scuola, dove si formano i cittadini di domani. Una scuola che educi al rispetto di tutti, anche delle donne, del loro ruolo e della loro dignità, che trasmetta il messaggio che l'evoluzione dell'essere umano è il portato dell'azione congiunta di donne e uomini. Le Università dovrebbero "istituzionalizzare" l'attenzione alla cultura di genere. I curricula scolastici dovrebbero valorizzare il rilevante ruolo svolto dalle donne nella storia, nella società, nel mondo dell'arte e delle scienze.

E poi il piano dovrebbe prevedere azioni positive di sostegno sia a livello nazionale che aziendale. Ad es. si possono rendere più flessibili i luoghi e i tempi di lavoro (smart working, part-time, telelavoro, banca delle ore ecc.), aumentare i servizi offerti (es. asili nido), attivare progetti formativi ad hoc per le donne, prevedere forme di sostegno finanziario e una normativa fiscale favorevole, incentivare le imprese ad adottare policy di genere. La previsione di congedi parentali per i padri di maggiore durata rispetto a quello ora riconosciuti di pochi giorni sarebbe molto utile per il perseguimento della parità perché attenuerebbe l'effetto discriminante della maternità. Si potrebbero anche prevedere forme di sostegno formativo per i genitori. La condivisione del progetto genitoriale e di vita in generale è fondamentale.

Naturalmente Stato e imprese dovrebbero sostenere dei costi ma si tratta

di investimenti ad alta resa con rilevanti impatti positivi :

- per lo Stato più crescita di buona qualità ;
- per le imprese conservazione di talenti, diminuzione dell'assenteismo, clima più sereno, crescita della produttività , della redditività, delle stesse quotazioni.

E i media? Possono fare molto nel bene e nel male. Negli ultimi vent'anni hanno fornito una rappresentazione distorta delle donne, privilegiando il lato estetico. In sostanza il messaggio che è stato trasmesso si può riassumere così: se vuoi essere qualcuno devi essere bella, le competenze contano poco. Dobbiamo cambiare completamente questa linea editoriale , linea che alimenta stereotipi e la concezione della donna oggetto.

Infine ,ma non ultimo, credo sia molto utile condividere le esperienze delle donne che ce l'hanno fatta e diffondere informazioni su modelli femminili positivi. Aiutare le giovani donne a credere in se stesse (spesso sono molto timorose, non si propongono), a investire nelle proprie capacità e a sviluppare le proprie potenzialità, senza però , mi raccomando, replicare i modelli di comportamento maschili. Infatti è dall'insieme delle diversità che si crea efficienza, non dall'omologazione, né dalla prevaricazione di un modello sull'altro.

E. La mia esperienza , cosa ho fatto per aiutare le donne

Comincio col dire che la mia più grande soddisfazione è quella di essere riuscita a conciliare i ruoli di moglie-madre-lavoratrice. Non solo per merito mio, ma grazie al sostegno di mio marito e dei miei genitori. Io mi sono impegnata, ho studiato e lavorato sempre, costantemente, con determinazione e passione. Ho avuto il coraggio di propormi. Ma certo, avere la vicinanza e la comprensione di mio marito e l'aiuto dei miei genitori mi ha dato serenità e forza. Non tutte le donne che lavorano hanno queste opportunità, bisogna aiutarle , delineando un contesto favorevole.

Altro fattore che mi ha aiutato è stato l'ambiente di lavoro in cui ho operato per oltre quarant'anni: la Banca d'Italia; un ambiente prevalentemente guidato dalla meritocrazia. I passaggi di carriera sino al grado di dirigente dipendono anche dal superamento di esami condotti in forma anonima .

Nonostante questi aspetti positivi far carriera non è stato facile: ad una donna si richiede salute (guai ad ammalarsi), grandi capacità

organizzative, impegno doppio, orari massacranti.

Nello stesso tempo ho avuto grandi soddisfazioni, ho potuto realizzare progetti sfidanti, esercitare le mie potenzialità e intuizioni. In ogni compito , anche il più semplice, ci ho messo passione.

Nel mio percorso di carriera, non sempre lineare, ho capito che potevo fare qualche cosa per le altre donne.

In Banca d'Italia ho soprattutto avviato un dialogo con le colleghe e con la Commissione Pari Opportunità , attivando un costante confronto e scambio di idee e proposte. Ho ascoltato. Ho stimolato analisi e valutazioni. Al riguardo vorrei ricordare due iniziative :

- una importante ricerca sui temi di genere " Le donne e l'economia italiana" portata avanti da giovani ricercatori/ricercatrici, coordinata da Magda Bianco, Francesca Lotti e Roberta Zizza. I risultati della ricerca sono stati presentati in Banca d'Italia il 7/3/2012 con il coinvolgimento di esperti e accademici nazionali ed internazionali. La ricerca ha stimolato ulteriori approfondimenti ;
- l'analisi delle possibili cause della ridotta percentuale di donne che superavano il test di ingresso in BI pur essendo le candidate donne superiori di numero e con ottimi titoli. Da questa analisi è emerso che la valutazione dei risultati del test favoriva l'atteggiamento più rischioso degli uomini. E' stato cambiato. E' anche emersa una diversa modalità di preparazione.

In Rai, visto anche il mio ruolo di Presidente e la consapevolezza dell'importanza della radiotelevisione nel veicolare messaggi positivi ma anche negativi, la mia azione è stata più articolata e si è declinata su due piani: aziendale ed editoriale.

In azienda è stato , non senza fatica , adottata una Policy di Genere, prima radiotelevisione di servizio pubblico in Europa; è stato aumentato il numero di donne a capo di direzioni e/o strutture importanti (fiction , relazioni esterne , rai cultura, centro produzione di Roma, ecc) .

Sul piano editoriale, ho stimolato:

- la realizzazione di programmi rispettosi della figura femminile e che riflettessero la molteplicità dei ruoli che la donna svolge; (fiction);
- una maggiore presenza di donne , in qualità di conduttrici e di esperte ,nei programmi di approfondimento informazione e intrattenimento;
- l'uso di linguaggi corretti , non sensazionalistici. E' stato tenuto a cura della CPO un corso di formazione per giornalisti sul tema del

linguaggio.

Il monitoraggio che viene svolto ogni anno sulla rappresentazione e presenza delle donne in video mostra significativi miglioramenti nel 2014/2015.

Vorrei ricordare che migliorare la qualità della rappresentazione delle donne nei media è anche un modo per combattere la violenza sulle donne.

F. Note conclusive

Il messaggio che vorrei lasciare è che tutti dobbiamo credere nella necessità di una azione costante e determinata per un sostanziale perseguimento dell'equilibrio di genere e portarla fino in fondo. Azione che non vuol dire perseguire una omologazione di modelli ma la parità nella diversità. Azione che non va solo a vantaggio delle donne ma di tutti. L'uguaglianza di genere è un diritto ed è la cosa giusta e più intelligente da fare perché:

- produce crescita economica ed occupazione,
- migliora la situazione delle famiglie e le prospettive future dei figli,
- comporta benefici alle imprese, alle istituzioni , alla politica, allo Stato in generale.

Le donne sono una risorsa, utilizziamola. Se vogliamo crescere dobbiamo aprire i cancelli ai più meritevoli e donne meritevoli ce ne sono molte. Dobbiamo costruire una società in cui tutti possano concorrere per la migliore posizione e in cui il capitale umano di una donna non valga di meno di quello di un uomo.

Grazie per l'attenzione.