

Politiche di genere

Paola Profeta, 49 anni, è docente di Scienza delle finanze all'Università Bocconi di Milano. Si occupa di parità di genere e di politiche pubbliche.

Le donne vedono lontano

Una leadership femminile forte fa funzionare e guadagnare di più le imprese. E, in politica, favorisce visioni di lungo periodo incentrate su cambiamento e sostenibilità. Lo sappiamo da tempo. Ora il libro di una docente della Bocconi dà la prova scientifica di quanto misure concrete che incentivino le donne abbiano riflessi positivi sul progresso dell'intero Paese

di Paola Centomo



«Quando ci sono più donne al comando, le imprese guadagnano di più, valgono di più e diventano pure più sostenibili. Ma anche quando, anziché governare aziende, le donne governano città o Paesi interi tendono a plasmare visioni differenti, orientate al lungo periodo e al futuro delle generazioni, il contrario dell'utile politico immediato». Parte da qui, da alcune delle conclusioni raggiunte smontando e rimontando rotoli di statistiche e analisi comparative, l'incontro con Paola Profeta, economista, professoressa di Scienza delle Finanze all'Università Bocconi e ora autrice di un densissimo saggio di Bocconi Editore che, da una prospettiva multidisciplinare e usando il metodo scientifico, punta a costruire risposte risolutive a domande che contano.

Una volta che le donne occupano le posizioni decisionali, si preoccupano di più delle altre donne? Promuovono le politiche che favoriscono la parità di genere? Insomma, decidono in maniera diversa dai colleghi uomini? E poi, quali sono - numeri alla mano - le politiche pubbliche veramente più efficaci per mettere fine alle disparità tra donne e uomini, e quindi per aumentare la scarsissima occupazione femminile e per portare più donne ai vertici? Perché Profeta sostiene nel libro - che si

intitola *Parità di genere e politiche pubbliche. Misurare il progresso in Europa* - che scegliere le politiche pubbliche giuste può rivelarsi un motore per costruire parità di genere e leadership femminile e che la leadership femminile può, a sua volta, generare politiche pubbliche che facciano fare il balzo che serve alla parità di genere. Insomma, un circolo virtuoso straordinario che oggi bisogna per forza innescare perché - ripete Profeta - senza si torna indietro: tornano indietro le donne e neanche l'economia avanza. «È sempre più evidente che la rinascita dell'Italia deve partire dalle donne, dal riconoscimento del valore della leadership femminile e da politiche che facciano della parità di genere l'obiettivo improrogabile».

Professoressa Profeta, partiamo da qui. Il Recovery Plan ha previsto l'apertura di nuovi nidi: è ormai provato che aprire più asili nido è un investimento, perché genera occupazione femminile e benessere economico per il Paese, lo Donna lo scrive da tempo. Quali altre misure non sono più rinviabili?

I congedi di paternità, che devono essere interamente pagati, più lunghi ed esclusivi. Penso a un modello in cui i padri vengano obbligati a prendere un congedo di paternità **SEGUE**

Le donne vedono lontano

SEGUITO di almeno un mese, immediatamente dopo la nascita del figlio, non dilazionabile nel tempo e non cedibile alle madri. Le evidenze che abbiamo dimostrano che la condivisione della cura dei figli piccoli tra padre e madre ha un impatto molto positivo ed esteso: si alza il tasso femminile di partecipazione al lavoro, si alza anche il tasso di fecondità. Aggiungo che si genera un cambiamento culturale diffuso, che coinvolge anche le aziende, le quali, a parità di competenze, tra un uomo e una donna oggi tendenzialmente assumono il primo, visto che è alla seconda che viene associato il costo delle maternità. Insomma, se grazie ai congedi ai padri, il costo delle assenze per seguire i figli fosse condiviso tra entrambi i genitori, le donne non sarebbero più così discriminate. Le discriminazioni hanno costi pesanti: le pagano le donne e le paga l'economia del Paese.

Nel suo libro, tra le politiche pubbliche che favoriscono la parità, lei cita la tassazione del lavoro differenziata, con le donne a pagare meno oneri degli uomini, sebbene poi lei giudichi quest'ultima ipotesi infaticabile sul piano politico.

Sì, confermo. Ma si potrebbero mettere a punto altre formule. Una delle lezioni fondamentali dell'economia è che gli individui rispondono agli incentivi e, tra questi, a quelli fiscali. Si potrebbe dunque assicurare incentivi fiscali, così come benefici monetari, alle donne che rientrano in azienda dopo la maternità obbligatoria. In Italia, invece, abbiamo disposizioni perverse, come quella che assicura un'indennità alle donne che si dimettono volontariamente dopo aver avuto un figlio. Noi dobbiamo dare soldi a chi torna a lavorare, non a chi ci rinuncia.

Ma secondo le analisi che ha fatto, gli interventi pubblici sarebbero diversi se avessimo ai vertici della politica più donne? Insomma, le donne darebbero risposte diverse da quelle dei colleghi maschi?

Secondo un'ampia letteratura, le donne che si occupano di politica sono più concrete nella loro azione e più concentrate nella soluzione dei problemi reali. E, sì, tendono a comportarsi in modo diverso. Più studiosi hanno dimostrato che hanno maggiore probabilità di introdurre leggi che trattano questioni femminili e diritti civili e sono più propense a votare per programmi di welfare e di protezione dell'ambiente. Mettono in agenda temi dall'orizzonte temporale lungo che, altrimenti, verrebbero poco considerati, penso all'istruzione, penso alle generazioni che verranno. Dall'altra parte hanno uno stile comunicativo più efficace, più partecipativo, più trasparente. Questi due aspetti si sono visti molto bene nel corso di questa pandemia.

Si riferisce a quanto hanno scritto negli scorsi mesi i quotidiani del mondo, ovvero che i Paesi che avevano gestito meglio la pandemia - vedi Taiwan, Nuova Zelanda, Norvegia, Danimarca per citarne alcuni - avevano leader donne?

Noi abbiamo compiuto degli studi che ci hanno dimostrato che nei Paesi con leadership femminili, a parità di chiusura delle attività, le scuole hanno chiuso meno: non sto parlando di aneddotica, ma di risultati accertati e misurati. L'Italia è stata tra i Paesi che hanno tenuto le scuole chiuse più a lungo e io penso che ciò sia strettamente collegato alla convinzione culturale diffusa che comunque vada, anche nel pieno di una pandemia devastante, le donne debbano sempre essere pronte a mettersi sulle spalle i figli. Se in Svezia si chiudono le scuole, scattano le rivolte. Dopodiché questa crisi ha fatto emergere alcuni tratti distintivi

della leadership femminile, per esempio il dire la verità, usare la tecnologia in modo innovativo, saper comunicare, essere inclusive nel processo decisionale.

La sfida - e ciò che rende il suo libro nuovo - è l'applicazione del metodo scientifico. Lei in sostanza vuole accertare, con evidenza scientifica di causa-effetto, se la leadership femminile determina in modo specifico le politiche pubbliche e se certe politiche pubbliche determinano certi risultati economici. A chi fanno bene i suoi risultati?

In una società attraversata dai divari di genere, tutti dovremmo contribuire per renderla più equilibrata e per creare un mondo migliore per uomini e donne. Io penso che sia necessario e urgente uno sforzo congiunto tra i ricercatori e i responsabili politici proprio per costruire un Paese che si muova in questa direzione e sono convinta che l'apporto delle donne che si occupano di ricerca in un mondo accademico dominato dagli uomini sia importante. Credo anche che per fornire raccomandazioni di politiche pubbliche solo l'evidenza causale può essere attendibile. Ecco, la sfida mia e degli altri ricercatori è questa. Perché poi, se siamo tutti convinti che avere più nidi o congedi di paternità porta più donne a essere occupate, le famiglie a fare figli e l'economia a crescere, dovremmo individuare i leader che quei nidi e quei congedi li delibero, finalmente.

Dopodiché il suo saggio spiega le molteplici ragioni per cui, metodologicamente, è piuttosto difficile trovare i nessi di causa-effetto tra la leadership femminile e certi risultati. Per esempio, c'è un problema di massa critica: di donne ai vertici ce ne sono ancora troppo poche per misurare i risultati delle loro azioni. Mi dice però dove ha trovato le prove che con più donne al comando si hanno performance migliori?

Se si annuncia che un Consiglio di amministrazione di un'azienda quotata in Borsa si dà una composizione più bilanciata aprendo alle donne, il valore azionario cresce conseguentemente: il mondo economico ormai si attende che i vertici aziendali siano più equilibrati. E qui la performance è misurabile e, direi, immediata. Ma abbiamo visto anche che laddove c'è una massa critica di donne nei Cda, con almeno tre amministratrici, le aziende hanno ottenuto risultati migliori di quelle che non l'avevano, per esempio in termini di ritorno sul capitale e margine netto di profitto. Un altro chiaro risultato è che la qualità della leadership migliora quando le donne sono più rappresentate ai vertici: si alza il livello di istruzione, si migliorano le competenze, si abbassa l'età media, si migliora l'intero processo decisionale. **Nelle sue indagini ha accertato se le donne, una volta al vertice delle imprese, aiutano le altre a conquistare posizioni o, comunque, avviano processi che favoriscono la parità nel lavoro?**

Al momento le donne al vertice sono così poche e da così breve tempo che non è possibile accertare in maniera conclusiva che tipo di processi attivino. Ma certo, questo è un punto cruciale, che quando ci saranno dati adeguati chiariremo.

Tra i tratti tipici della leadership femminile, quale le sembra quello perfetto per creare soluzioni in questi tempi così drammatici?

La capacità di deliberare su un orizzonte temporale ampio, nell'interesse anche di chi verrà dopo.



Il libro di Paola Profeta è pubblicato da Bocconi University Press.