

COME SBLOCCARE IL POTENZIALE IMPIEGO DELLE DONNE IN EUROPA

Fattori e benefici

Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, e Rima Turk sotto la guida di Petya Koeva Brooks

SOMMARIO ESECUTIVO

L'invecchiamento della popolazione e il declino della produttività presentano all'Europa diverse sfide che navigano contro la possibilità della crescita economica. Va aggiunto a queste sfide lo scarto nei tassi di occupazione fra uomini e donne nel mercato del lavoro. Nonostante i ragguardevoli progressi fatti negli ultimi decenni, il tasso di occupazione delle donne continua a rallentare e sono le donne ad avere meno accesso al lavoro e quelle fortunate che riescono a trovare lavoro, purtroppo continuano a trovarlo solo part-time. Per di più, un numero ancora più ridotto di donne manager riesce a salire i vertici della scala societaria. Una maggiore parità di diritti potrebbe mitigare questo rallentamento del potenziale della crescita in Europa?

Su questo scenario, le nostre investigazioni in questo studio cercano di chiarire quali possono essere i fattori che meglio servono a incrementare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro in Europa e quale impatto una maggiore diversità di genere nella selezione di personale ai vertici di una società possa avere nella performance dell'economia europea in generale. Riesaminare i fattori che producono una maggiore partecipazione da parte delle donne nella forza lavoro è particolarmente importante in quanto in molti paesi europei il processo di maggiore parità di diritti fra i sessi si è rallentato nonostante la maggiore parità di genere negli investimenti di capitale umano, nel declino delle nascite, nel cambiamento delle norme sociali e in presenza di migliori condizioni di legalità nelle opportunità di accesso al lavoro da parte delle donne. Ed è particolarmente importante investigare se la performance di una società potrebbe migliorare se le donne avessero una maggiore percentuale di impiego ai vertici di quelle società, dal momento che i dati empirici di ricerche fatte nel passato rimangono inconclusive.

Il nostro studio crede che, in Europa, per una donna la decisione di lavorare o no non è semplicemente una questione di preferenza o scelta personale – le politiche del paese hanno anch'esse un ruolo importante. Per esempio, le politiche sul trattamento fiscale del reddito totale di una famiglia potrebbero avere un impatto negativo sugli incentivi che portano una donna a voler lavorare come anche la disponibilità di servizi pubblici che facilitano la decisione delle donne a voler lavorare oltre che accudire alle proprie responsabilità in famiglia; sono tutti fattori che incidono sulla decisione di una donna a entrare o tornare nel mercato del lavoro.

Il nostro studio indica anche che avere più donne nella forza lavoro aiuta molto all'eventuale disponibilità di maggiore diversità nei vertici di una società e a far sì che la società possa avere una migliore performance. I dati empirici suggeriscono che vi è una forte positiva correlazione fra la diversità dei vertici di una società e la sua performance finanziaria. Questa correlazione è ancora più evidente in settori in cui le donne rappresentano una maggiore percentuale della forza lavoro (come nel terziario) e in settori in cui la complementarità di capacità fisiche e d'intelletto – unitamente ad una

maggior capacità di creatività e innovazione – è in grande domanda (come nei settori tecnologici e in quelli cosiddetti knowledge-intensive, cioè quelli che richiedono conoscenze tecniche e di comunicazioni, il settore TIC). Poiché un maggior coinvolgimento delle donne in posizioni di leadership ai vertici di una società migliora gli utili della società, più donne ai vertici potrebbe anche incoraggiare maggiori investimenti e produttività e migliorare il potenziale di crescita economica in Europa.

(Marzo 2016)

L'intero documento è disponibile a: <http://www.IMF.org>