Capire la finanza · n.25 · Novembre 2021

DONNE E FINANZA

fondazione finanzaetica

Perché una scheda “Capire la finanza” sul ruolo delle donne nella finanza

ANDREA BAROLINI · DIRETTORE DI VALORI.IT

La finanza è uno specchio della nostra società. Neppure così distorto. Le aberrazioni del mondo che abbiamo costruito, a partire da un sistema economico basato sulla massimizzazione dei profitti a ogni costo, sulle disuguaglianze, sullo scarso rispetto per il clima rappresentano ancora elementi portanti delle strategie della maggior parte delle grandi banche, dei grandi fondi di investimento, delle grandi compagnie di assicurazione di tutto il mondo.

La pandemia e la crisi climatica ci stanno dimostrando in modo dirompente quanto necessaria e improcrastinabile sia la necessità di cambiare rotta. Radicalmente. Ma la finanza - come l’economia, la politica, la società tutta, alla fine, è fatta di persone. Sono persone quelle che prendono le decisioni. Persone quelle che dettano le regole. Persone quelle che antepongono i vantaggi particolari agli interessi generali. E quasi sempre, quelle persone, sono uomini.

Le donne, soprattutto nel mondo economico e finanziario, sono ancora ampiamente sotto-rappresentate. Certo, l’Organizzazione Mondiale del Commercio è diretta dalla nigeriana Ngozi Okonjo-Iweala. Al vertice della Banca centrale europea c’è la francese Christine Lagarde. La connazionale Odile Renaud Basso guida la Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo. La segretaria al Tesoro dell’amministrazione Biden, negli Stati Uniti, è Janet Yellen. Così come la sua omologa canadese Christina Alexandra Freeland. Ma si tratta di una piccola minoranza di casi, di fronte all’onnipresenza maschile ai posti di comando. E negli istituti privati la situazione non cambia, nonostante l’introduzione di alcuni palliativi come le cosiddette “quote rosa” nei consigli di amministrazione, che possono rappresentare un punto di partenza, ma non di arrivo.

Al di là infatti delle regolamentazioni e della deterrenza rappresentata da eventuali sanzioni, è lecito attendersi un approccio diverso. Siamo nel terzo millennio! Senza dimenticare la miopia di una visione uomo-centrica del management pubblico e privato.

Lo studio “Diversity Wins” di McKinsey, pubblicato nel maggio del 2020, dimostra come nelle realtà che davvero presentano un’autentica gender parity ai vertici si registra un aumento significativo delle performance. La parità di genere porta con sé ricchezza, diversità, maggiore disponibilità di talenti, migliore capacità di penetrazione nei mercati. Inoltre, sul piano strettamente manageriale implica una diversificazio-

ne degli "stili" nell'esercizio della leadership. Il che contribuisce anche a rafforzare il coinvolgimento del personale e consente anche di trasmettere un'immagine positiva dell'impresa all'esterno, soprattutto di fronte alle nuove generazioni. Fatta di coraggio, modernità, innovazione.

Certamente, anche le donne sono persone. E anche alcune di loro, ai posti di comando, hanno mostrato un forte attaccamento al "metodo maschile". Non è necessario scomodare il darwinismo economico di Margaret Thatcher, in questo senso. È più utile ricordare invece una storia virtuosa, più antica e meno nota. Era il 22 febbraio del 1933 e colui che si apprestava a diventare presidente degli Stati Uniti, Franklin Delano Roosevelt, aveva appuntamento con una donna. Si chiamava Frances Perkins, figlia di un commerciante. Il futuro inquilino della Casa Bianca le annuncia la volontà di nominarla ministro del Lavoro.

Roosevelt voleva creare un precedente, con una donna al governo. Forse non si aspettava, però, la reazione di Perkins. Che accettò, ma fece scivolare sulla scrivania del futuro presidente un foglio con una lista. Quella delle riforme che intendeva far approvare: l'introduzione dei sussidi di disoccupazione, la programmazione di un vasto piano di lavori pubblici, la riduzione della giornata lavorativa, il divieto di lavoro minorile, nuove protezioni per la salute dei lavoratori, un servizio pensionistico pubblico e un salario minimo universale. Una rivoluzione.

«Nulla di simile è mai stato neppure ipotizzato negli Stati Uniti. Lei ne è cosciente, vero?», rispose Roosevelt sollevando gli occhi. E sì, Perkins lo sapeva. Ma per lei era prendere o lasciare. Roosevelt prese. E Perkins gettò le basi dello stato sociale americano. Coraggio, modernità, innovazione. Se al suo posto fosse stato scelto un uomo, probabilmente la storia della prima economia del mondo non sarebbe stata la stessa.

Il protagonismo delle donne per una nuova governance

ANNA FASANO · PRESIDENTE DI BANCA ETICA

La finanza - come tanti altri settori dell'economia e della società - oggi ha bisogno della visione delle donne e delle loro competenze per valorizzare la capacità di costruire non solo per se stesse, ma per la comunità in cui viviamo e lavoriamo, di tessere relazioni e di abitare gli spazi per tutte le persone.

Sradicare il dominio tradizionalmente maschile della finanza non serve solo per una giusta e doverosa parità di genere, ma soprattutto per l'urgenza di avvalersi dell'apporto di un altro punto di vista. Ora che le donne si stanno mettendo in gioco, anche nell'ambito della finanza, la sfida è quella di non ripercorrere le strette strade già calcate da modelli interamente pensati sul genere maschile, ma provare a costruire, insieme anche agli uomini, un modello diverso. Ci sono molti studi che dimostrano che la pluralità, la diversità sia un valore aggiuntivo per il management e per la governance. Dove sono presenti figure femminili in organi apicali - non in modalità residuale - ci sono minori profili di rischio in rapporto al rendimento, maggiore redditività e la possibilità di costruire piani a medio-lungo termine - che dunque guardano al benessere complessivo delle comunità e dell'ambiente - abbandonando la logica del breve termine che appartiene ai modelli che finora hanno guidato economia e finanza e che hanno condotto all'eccessivo sfruttamento del pianeta e alla precarizzazione del lavoro, per inseguire sempre il massimo rendimento nel minor tempo possibile.

Sono stati fatti passi avanti, in tanti settori, anche in quello finanziario, in particolar modo per ciò che riguarda i luoghi di governo. Grazie anche alle legge Golfo Mosca nelle società quotate esiste l'obbligo di una presenza femminile di almeno un terzo all'interno dei Consigli di Amministrazione. Il difficile passo successivo sarà quello di rendere "inutile", "obsoleta" questa legge, perché ormai introiettata non solo dalle grandi società, ma anche da quelle di taglio più piccolo.

Banca Etica, per esempio, che è una banca cooperativa non quotata in Borsa e dunque esente dall'obbligo di legge, ha previsto da statuto la presenza di almeno un terzo di donne in CdA. La nostra Banca, infatti, è stata la prima ad avere un Consiglio di Amministrazione a prevalenza femminile, ha una presidente, ha un comitato etico a maggioranza femminile.

Oltre alla composizione dei CdA, oggi la sfida riguarda i ruoli dirigenziali. Nel mondo finanziario la presenza di manager uomini è preponderante e il divario retributivo di genere è ancora decisamente presente.
Grazie a un sempre maggiore equilibrio di genere vogliamo umanizzare la finanza, avvicinarla di nuovo ai bisogni veri delle persone e delle comunità. Il credito è uno strumento potente di inclusione sociale e finanziaria, di sviluppo per i progetti delle persone e delle imprese. La finanza etica crede che il ruolo degli intermediari finanziari sia quello di sostenere l'economia sana promuovendo progetti che, nella loro eterogeneità, tengano connessi tre elementi: ambiente, sociale e governance. Tutto questo non si può fare senza una sempre maggiore inclusione delle donne, nelle professioni della finanza e nell'accesso ai servizi finanziari.

È necessario pensare a una governance (non solo governo) dei processi, dei luoghi, delle organizzazioni ed è indispensabile farlo fuori dagli schemi del potere, ma all'interno di uno stile di leadership rinnovata.

Qualche mese fa, presentando il progetto di Banca Etica "**Donne e finanza da urlo**", mi hanno chiesto se ho una ricetta da proporre, un consiglio da dare soprattutto alle giovani donne che stanno intraprendendo una carriera nel mondo della finanza. Non ho una ricetta già pronta, però penso che esistano degli ingredienti indispensabili: passione per i propri sogni, abbinata alla tenacia e alla creatività. Questi ingredienti li condisco con: competenza - studiamo, impariamo, maturiamo, facciamo esperienze - e capacità di fare gioco di squadra.

LE CONFERENZE MODIALI

1975 Città del Messico

Women's World Banking per la promozione del microcredito e l'accesso finanziario alle donne

1980 Copenaghen

Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne = carta dei diritti femminili

1985 Nairobi

nascita del femminismo globale e progresso femminile come fatto sistemico

1995 Pechino

"i diritti delle donne sono diritti umani"

2005 New York

gli obiettivi di Pechino non sono stati raggiunti

2015 Milano

nuova economia e nuovo modello di sviluppo al femminile

Indice

02 **Perché una scheda “Capire la finanza” sul ruolo delle donne nella finanza, Andrea Barolini, Valori.it**

04 **Il protagonismo delle donne per una nuova governance**

08 **Il gender gap: per colmarlo serviranno 135 anni**

14 **La leadership femminile nelle imprese**

con

Intervista a Anita Wymann, Presidente di Alternative Bank Schweiz

Intervista Claudia Fiaschi, ex-Portavoce del Forum del Terzo Settore

Intervista a Monica Pratesi, Ordinaria di Statistica, Università di Pisa

Intervista a Marcella Corsi, Ordinaria di Economia Politica, Università La Sapienza di Roma

46 **Educazione finanziaria e gender gap**

con

Intervista a Simona Lanzoni, vice-presidente Pangea Onlus

53 **Donne che fanno impresa (e devono accedere al credito)**

con

Intervista a Claudia Segre, presidente di Global Thinking Foundation

Intervista a Benigno Imbriano, Amministratore Delegato PerMicro

69 **Il ruolo del Gruppo Banca Etica**

74 **Postfazione**
Intervista a Vera Gheno.
La declinazione delle professioni al femminile.
Non si tratta solo di grammatica.

Il gender gap: per colmarlo serviranno 135 anni

Un problema generalizzato ma diseguale nel mondo

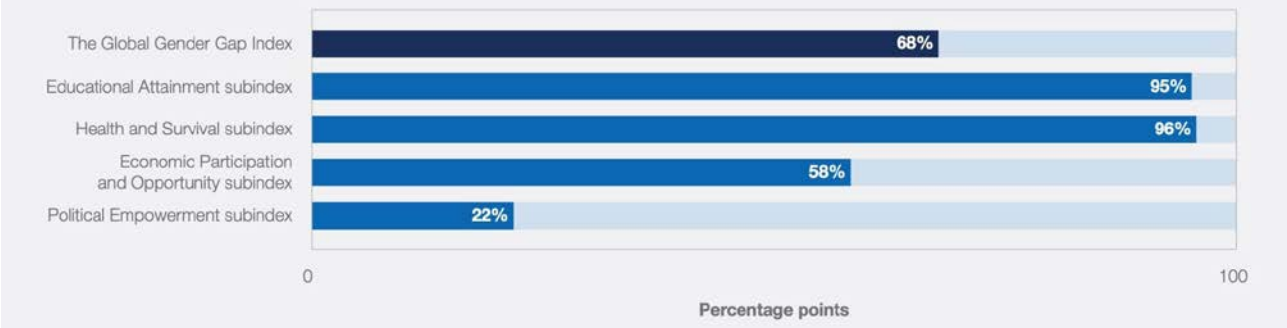
Nessuna delle persone che sta leggendo questo testo vivrà abbastanza a lungo da vedere colmato il divario tra generi (in inglese, *gender gap*): occorreranno infatti 135,6 anni perché si realizzi tale scenario[1]. Era 99,5 solo un anno fa, ma la pandemia da COVID-19 ha peggiorato, se possibile, il quadro. Ce lo dice l'edizione 2021 del **Global Gender Gap Report** del Forum Economico Mondiale.
Questo documento, dando la dimensione del fenomeno della disparità tra i sessi secondo classifiche tra Paesi, disegna un benchmark per valutare e confrontare i progressi col fine ultimo di creare consapevolezza globale e orientare l'agenda politica dei singoli governi.
Preme dunque una precisazione, forse scontata, ma dirimente: questo documento non ordina le nazioni secondo il benessere oggettivo delle donne, bensì in funzione della portata delle disuguaglianze tra donne e uomini. Si possono quindi osservare situazioni in cui Paesi con qualità della vita bassa non si collocano al fondo della classifica perché il malessere è distribuito.

Giunto alla sua quindicesima edizione, il rapporto analizza l'evoluzione dei divari di genere in quattro campi: partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, empowerment politico.
Si è registrato un ampliamento del divario di quasi 0,6 punti percentuali rispetto alla precedente versione dell'indice, calcolato con dati del 2019, in epoca pre Covid-19.
Come prevedibile, l'impatto della pandemia sul raggiungimento della parità di genere è stato significativo: il report lo quantifica in 36,1 anni. Questo dato si spiega col fatto che sono in maggioranza le donne a essere impiegate nei settori interessati dai provvedimenti di contenimento più severi della pandemia e sono le stesse a gestire con più frequenza gli impegni derivanti dalle attività di assistenza domiciliare. Naturalmente il

1 La cifra è la media tra gli anni necessari a raggiungere la parità nelle varie aree di indagine del Global Gender Gap Report.

dato è la media tra varie aree geografiche caratterizzate da forte eterogeneità: si va dai 52,1 anni in Europa occidentale ai 195,4 anni nell'Asia meridionale.
Tuttavia, al momento in cui si scrive, la pandemia non è ancora conclusa e sono alte le probabilità che si verifichino eventi "imprevisti" - ma che potremmo anche chiamare senza troppo timore "effetti della crisi climatica" - i quali potrebbero dare un impulso considerevole all'allargamento del divario nei prossimi anni.

Il Global Gender Gap Report in sintesi



Fonte: Global Gender Gap Report 2021

ACCESSO ALLE PROFESSIONI E SALARI: IL DIVARIO PIÙ AMPIO

Il divario di genere nella partecipazione e nelle opportunità economiche rimane il secondo più grande dei quattro divari chiave tracciati dal Report (soltanto il 58% colmato finora). Ci vorranno 267,7 anni per raggiungere la parità tra i sessi in questo ambito. Il ritardo nel pareggiamento del divario è l'esito di due tendenze di segno opposto. La prima riguarda il crescente numero di donne che svolgono professioni qualificate e i progressi verso la parità salariale, la seconda le disparità di reddito complessive, solo parzialmente colmate, e una mancanza endemica di donne che ricoprono posizioni apicali.
Su questo punto è opportuno segnalare che i dati confluiti nell'edizione del 2021 non tengono ancora pienamente conto dell'impatto (negativo) della pandemia.

SEGNALI POSITIVI NEL CAMPO DELL'ISTRUZIONE

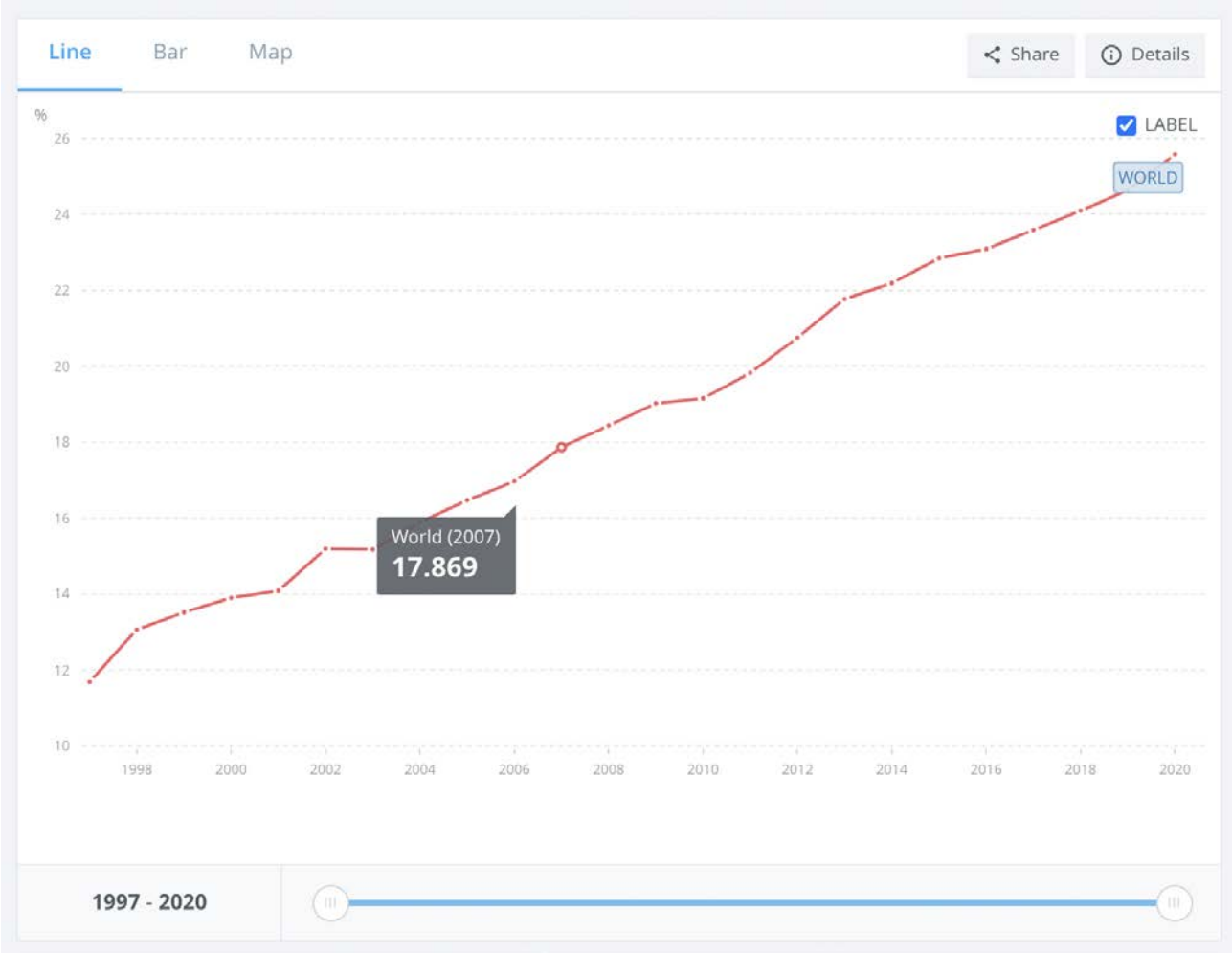
L'istruzione e la salute sono gli ambiti in cui i divari sono più contenuti. Nello specifico dell'istruzione, il 95% del divario di genere è stato colmato su scala mondiale, con 37 Paesi che hanno raggiunto la parità. Ciononostante "l'ultimo miglio" procede ancora a rilento: l'indice stima infatti che, alla velocità attuale, ci vorranno altri 14,2 anni per annullare definitivamente questa discrepanza.

NELLA SALUTE LA PARITÀ TRA I SESSI È QUASI RAGGIUNTA

Un buon risultato lo si è registrato anche nel dominio "Salute e sopravvivenza". Rispetto al sottoindice del livello di istruzione, vi è maggiore uniformità a livello globale.
Si stima che in questo ambito la parità tra sessi sia stata raggiunta per il 96%. Per quanto riguarda la durata che si frappone tra il raggiungimento della piena equità non sono fornite previsioni, dal momento che deve essere ancora determinato l'impatto prodotto dalla pandemia in corso.

POLITICA: NEL MONDO LE DONNE MINISTRO SONO SOLO IL 22,6%

Tra le varie dimensioni prese in analisi, il divario di genere nell'ambito politico rimane quello più ampio (145,5 anni a livello mondiale). Nei 156 Paesi monitorati, sono soltanto 35.500 le donne a sedere in parlamento e soltanto il 22,6% ricopre la posizione di ministro.



Fonte: Banca Mondiale **Percentuale di seggi detenuti da donne nei parlamenti nazionali (%)**

Il grafico della Banca Mondiale mostra un deciso progresso nella rappresentanza delle posizioni decisionali di governo negli ultimi 10 anni, anche se è chiaro che non ci si può limitare a una questione quantitativa nel misurare la parità di genere nella politica di un paese: dove le donne non sono rappresentate in politica, non lo sono neanche nella società.

Ferie, formazione e inclusione: le raccomandazioni del Forum Economico Mondiale

Il Rapporto del Forum Economico Mondiale è arricchito, ricorrendo a **dati** prodotti dall'ILO[2], da una sezione di approfondimento interamente dedicata all'impatto che la pandemia ha prodotto sulla partecipazione al mercato del lavoro in una prospettiva di genere.

Seppur la pandemia non abbia risparmiato nessuno, sono le donne ad aver pagato il prezzo più alto: i dati dell'ILO mostrano che il 5% (64 milioni) delle donne occupate ha perso il lavoro, contro il 3,9% (80 milioni) dei lavoratori uomini. Tale disparità si spiega con relativa facilità considerando che le donne sono spesso impegnate in settori più colpiti dalle chiusure e dalle norme di distanziamento sociale, con l'effetto di aver sperimentato sia tassi di disoccupazione più elevati che un reintegro più lento nel mondo del lavoro.

Sulla scorta di queste considerazioni, il Forum Economico Mondiale lancia alcune raccomandazioni per dare impulso a una positiva ripresa di genere che si fondi su politiche volte ad aumentare la parità di genere nella partecipazione economica e che mirino a scongiurare il rischio che gli effetti della pandemia diventino irreversibili attraverso la creazione di sistemi socio economici più resilienti.

A tale scopo vengono considerati necessari investimenti più massicci nel settore dell'assistenza e per una fruizione più equa dei congedi per uomini e donne.

I dati della Banca Mondiale aggiornati al 2021 mostrano che, a livello globale, le donne possono prendere in media poco più di 3 mesi di ferie (retribuite o non retribuite) mentre i padri in media 3 giorni. Tra il 20% più ricco delle economie per parità di genere in congedo di assistenza le donne possono richiedere più di 8 mesi e gli uomini più di 3.

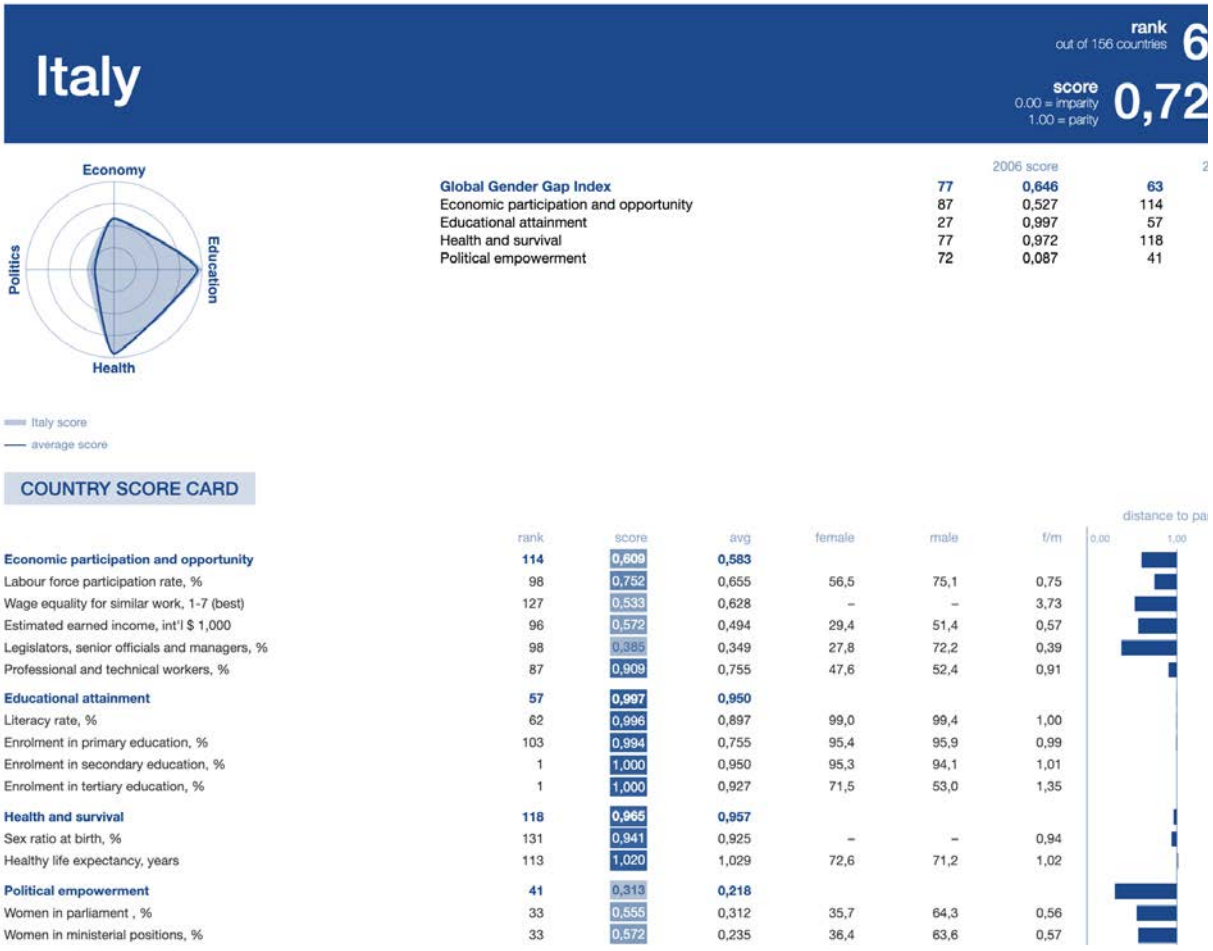
Una seconda raccomandazione invita i policy maker a concentrarsi in modo proattivo sul superamento della divisione occupazionale per genere, incoraggiando la redistribuzione, le opportunità di formazione e di reimpiego delle donne in posti di lavoro emergenti.

---

2 International Labour Organisation (Organizzazione internazionale del lavoro).

Ciò di per sé non basterà; è indispensabile il contributo di una cultura e di strutture aziendali rispettose della diversità e incentivanti l'equità e l'inclusione.

L'Italia solo al 63esimo posto nel mondo



Italy

rank (out of 156 countries) **6**

score (0.00 = imparity, 1.00 = parity) **0,72**

Italy score
average score

		2006 score	
Global Gender Gap Index	**77**	**0,646**	**63**
Economic participation and opportunity	87	0,527	114
Educational attainment	27	0,997	57
Health and survival	77	0,972	118
Political empowerment	72	0,087	41

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to pa 0.00 1.00
Economic participation and opportunity	**114**	**0,609**	**0,583**				
Labour force participation rate, %	98	0,752	0,655	56,5	75,1	0,75	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	127	0,533	0,628	–	–	3,73	
Estimated earned income, int'l $ 1,000	96	0,572	0,494	29,4	51,4	0,57	
Legislators, senior officials and managers, %	98	0,385	0,349	27,8	72,2	0,39	
Professional and technical workers, %	87	0,909	0,755	47,6	52,4	0,91	
Educational attainment	**57**	**0,997**	**0,950**				
Literacy rate, %	62	0,996	0,897	99,0	99,4	1,00	
Enrolment in primary education, %	103	0,994	0,755	95,4	95,9	0,99	
Enrolment in secondary education, %	1	1,000	0,950	95,3	94,1	1,01	
Enrolment in tertiary education, %	1	1,000	0,927	71,5	53,0	1,35	
Health and survival	**118**	**0,965**	**0,957**				
Sex ratio at birth, %	131	0,941	0,925	–	–	0,94	
Healthy life expectancy, years	113	1,020	1,029	72,6	71,2	1,02	
Political empowerment	**41**	**0,313**	**0,218**				
Women in parliament , %	33	0,555	0,312	35,7	64,3	0,56	
Women in ministerial positions, %	33	0,572	0,235	36,4	63,6	0,57	

Fonte: Global Gender Gap Report 2021

Restringendo l'analisi alla situazione italiana, il quadro che ne emerge ci dice che c'è poco di cui possiamo rallegrarci: ci attestiamo al 63esimo posto globale. Nonostante un miglioramento rispetto al 2018, quando eravamo al 76esimo posto, il gender gap in Italia è stato colmato solamente per il 72,1%, ben di sotto alla media europea e di poco superiore a quella mondiale. Il caso dell'Italia conferma le tendenze riscontrate a livello mondiale e anche in questo caso il maggior punto di fragilità risiede nella insufficiente rappresentanza femminile nelle sedi politiche. Secondo il rapporto, il divario di genere nel mondo della politica è stato colmato al 31,3%: infatti, solo il 36% del parlamento italiano è composto da donne, mentre 16 dei 24 membri del consiglio dei ministri sono uomini.

I MINISTRI E LE MINISTRE DELLO SVILUPPO ECONOMICO* IN ITALIA

Dal 1946 a oggi,
55 cariche, di cui 1 donna

Federica Guidi (2014-2016)

*sono stati compresi il Ministero dello Sviluppo Economico, le Attività Produttive, il Ministero dell'Industria, commercio e artigianato e il Ministero dell'industria e del commercio, oltre a quello dello Sviluppo Economico.

I DIRETTORI GENERALI E LE DIRETTRICI GENERALI DELLA BANCA D'ITALIA

Dal 1983 oggi, 20 DGE, nessuna donna.
Su 45 vice DGE, 2 donne

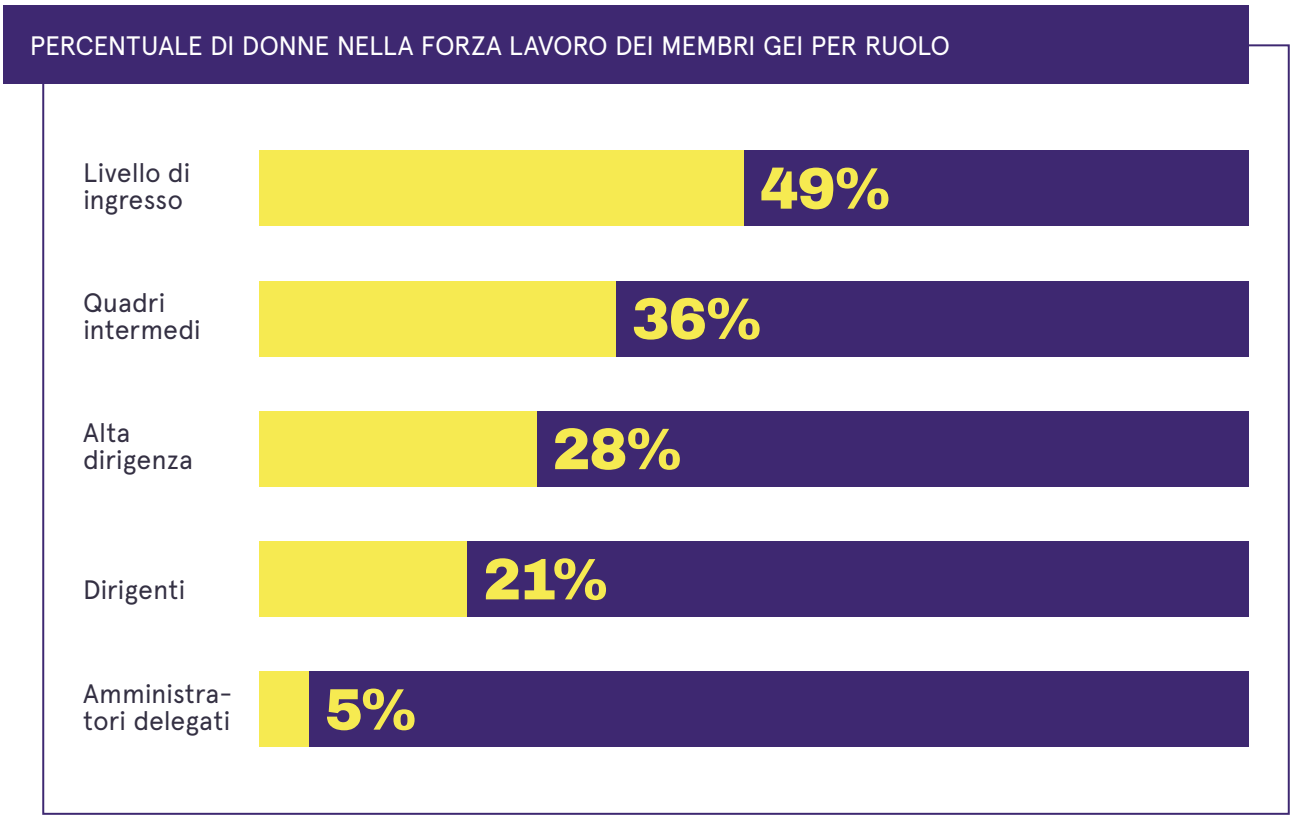
Anna Maria Tarantola (2009-2012) e Valeria Sannucci (2013-2019)

Le donne continuano a essere sottorappresentate anche nelle fila dirigenziali. Del personale che ricopre ruoli manageriali, soltanto il 28% è donna. Questo dato è addirittura inferiore alla media mondiale (35%). Dal rapporto emerge inoltre come soltanto una donna su due sia lavorativamente attiva (56% circa), rispetto al 75% degli uomini. Questi dati ci classificano al 114esimo posto al mondo per quanto riguarda le opportunità e la partecipazione economica, con quasi il 40% del divario ancora da colmare.
A livello di salute e istruzione l'Italia ha quasi eliminato il gender gap. L'aspettativa di vita delle donne è superiore a quella degli uomini, così come la percentuale di iscrizione alla scuola secondaria (medie e liceo) e terziaria (università e istituti tecnici superiori).

La leadership femminile nelle imprese

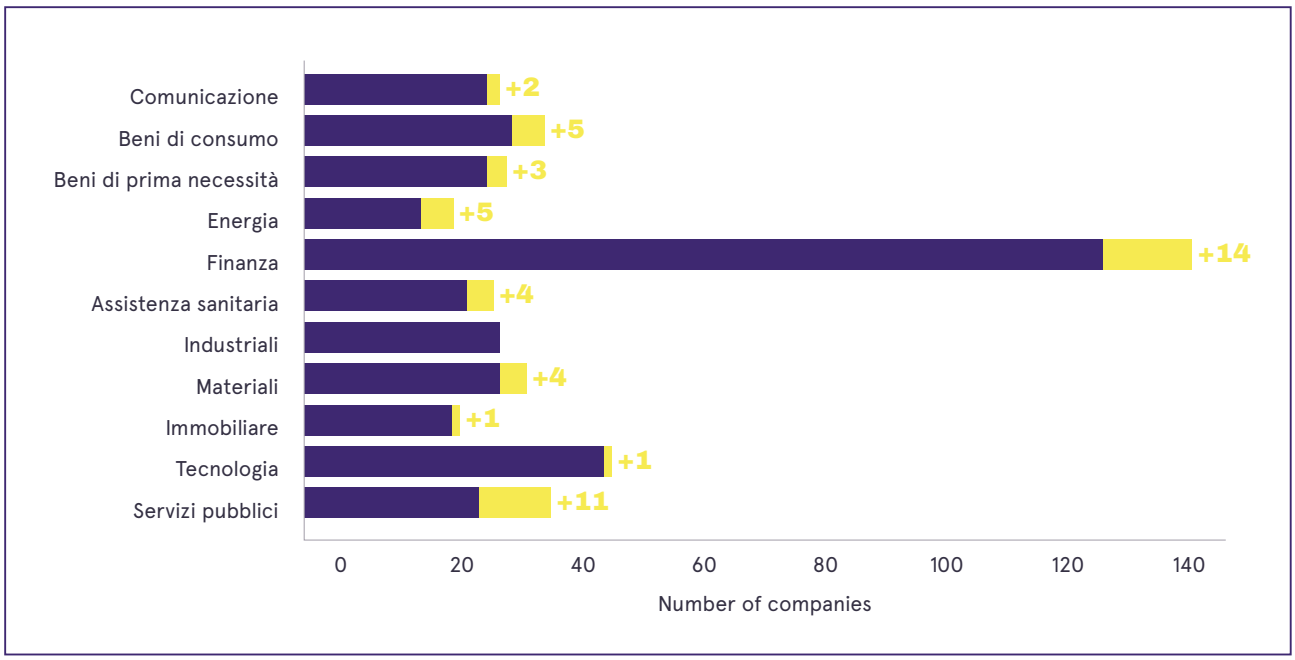
I soffitti di cristallo nel Gender-equality index di Bloomberg

Per capire il significato di soffitto di cristallo, quella barriera invisibile e insormontabile che impedisce alle donne e alle minoranze di avanzare in carriera, a prescindere dai titoli posseduti o dai risultati ottenuti, è sufficiente osservare questa immagine.



Fonte: Bloomberg Gender-Equality Index 2021

Il Bloomberg Gender-equality index (**GEI**) è uno dei maggiori indici internazionali in materia di Diversity&Inclusion. L'edizione 2021 fornisce i dati per l'anno fiscale 2019 per conto di 464 società quotate in borsa, che operano in 11 settori merceologici. L'industria finanziaria, con 142 imprese sul totale, è quella maggiormente presente, in crescita rispetto al 2020 di 14 unità.



Fonte: Bloomberg Gender-Equality Index 2021

Le imprese che entrano in questo indice sono società private che rilasciano informazioni e dati sulle loro politiche di diversità di genere, oggetto di interesse crescente da parte degli investitori, in un mercato finanziario in cui la lettera "S" di ESG sta assumendo sempre più importanza.

Nelle aziende incluse nell'indice l'ingresso nel mondo del lavoro è sostanzialmente pari per genere, con le donne sotto di soli 2 punti percentuali. Da lì, la scalata ai vertici mostra un'erosione formidabile, con il 21% di donne in posizione esecutiva e appena il 6% di Amministratrici Delegate.

All'indice 2021 ha aderito un numero record di aziende, con un punteggio di divulgazione pari al 94%, contro però un punteggio di eccellenza del 55%. Il punteggio di eccellenza rappresenta lo score legato a cinque criteri: leadership femminile e percorsi di crescita di talenti, retribuzione equa e parità di retribuzione di genere, cultura inclusiva, politiche sulle molestie sessuali e brand rivolti alle donne.

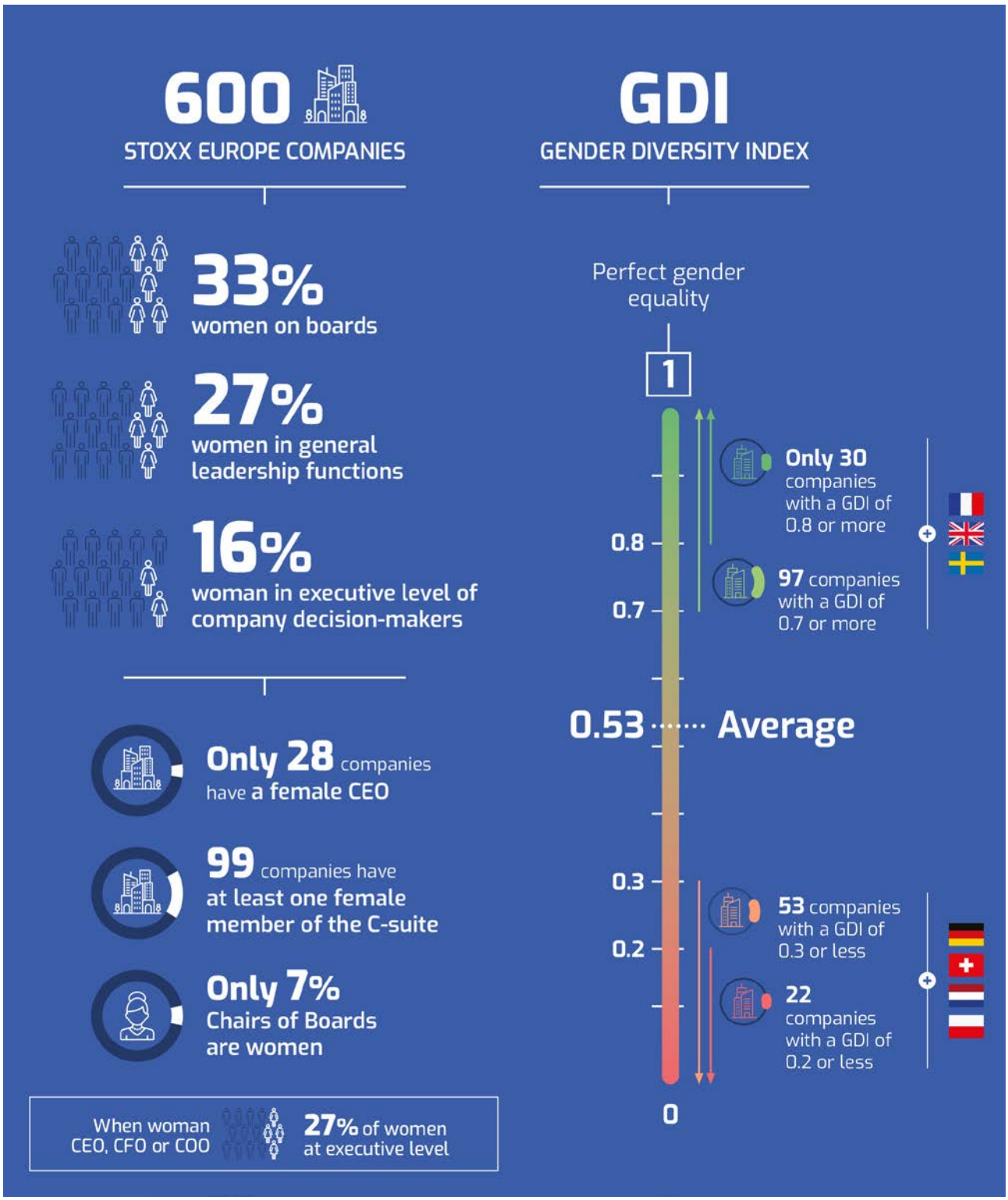
In sostanza, numerose aziende quotate in borsa a livello globale fanno a gara per partecipare a un indice di riferimento che ha una soglia stabilita da Bloomberg stessa e che non viene utilizzato come benchmark finanziario ma come strumento di visibilità sulle azioni, più o meno concrete ed efficaci, del gender diversity sugli ambienti inclusivi delle aziende. Da come vengono riportati, annualmente, i dati dai media e dalle imprese, appare chiaro che l'interesse non risieda tanto nei risultati statistici della rilevazione,

quanto nell'essere inseriti in questo indice. Un processo puramente comunicativo o che, anche se lentamente, si porta dietro sostanziali modifiche? Se infatti la presenza femminile a livello di ingresso e di livelli intermedi comincia ad avere una rappresentanza importanza, ai posti di potere non si vedono ancora cambiamenti significativi. Se i comunicati stampa di Bloomberg parlano di "[progressi che aiutano] le aziende a valutare dove si trovano nel percorso della parità di genere rispetto ai loro concorrenti e a acquisire responsabilità verso i propri obiettivi", a quando un cambiamento sostanziale nei ruoli direttivi?

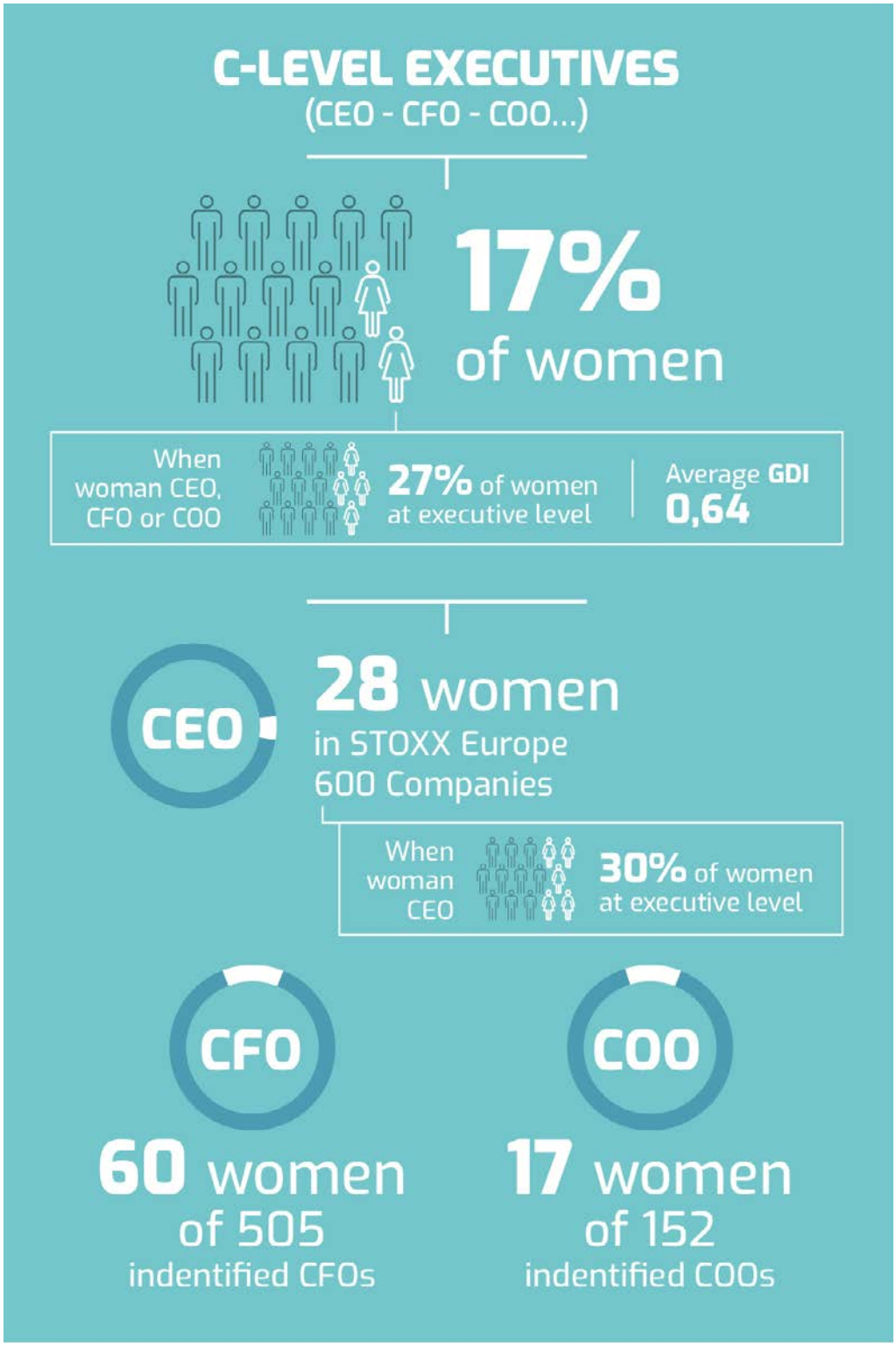
In Europa male Svizzera e Germania. L'Italia arranca

L'**approfondimento** su Italia e Europa è realizzato da Ewob - European Women on Boards, che ogni anno analizza la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei vertici aziendali di 98 società quotate dell'indice STOXX Europe 600[3]. Le percentuali, sostanzialmente, riflettono quelle del GEI di Bloomberg.
Nonostante le dichiarazioni trionfalistiche di alcune grandi imprese quotate in Borsa italiane, che hanno ricevuto punteggi lusinghieri nel GEI di Bloomberg, il panorama generale dell'Italia nel paragone europeo non è altrettanto roseo.
Solo il 5% ha un GDI che è uguale o maggiore di 0,8 (con 1 che rappresenta il punteggio massimo). 23 di queste 30 imprese si concentrano in tre Paesi: Francia, Regno Unito e Svezia. Nel top 30 anche una grande azienda italiana, Exor, in verità la holding finanziaria olandese controllata dalla famiglia Agnelli.
Solo il 16% delle imprese ha un GDI uguale o superiore a 0,7, principalmente sempre provenienti da Francia, Regno Unito e Svezia (il 71%).
Se l'Italia è poco rappresentata ai vertici, non ha tuttavia nessuna impresa tra le 20 peggiori, dove svettano per scarsità di rappresentanza di genere la Svizzera (45%) e con il 20% la Germania.

3 Lo STOXX Europe 600 è un indice borsistico che rappresenta le società a grande, media e piccola capitalizzazione di 17 Paesi della regione europea: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito.



Fonte: European Women on Boards Gender Diversity Index 2020

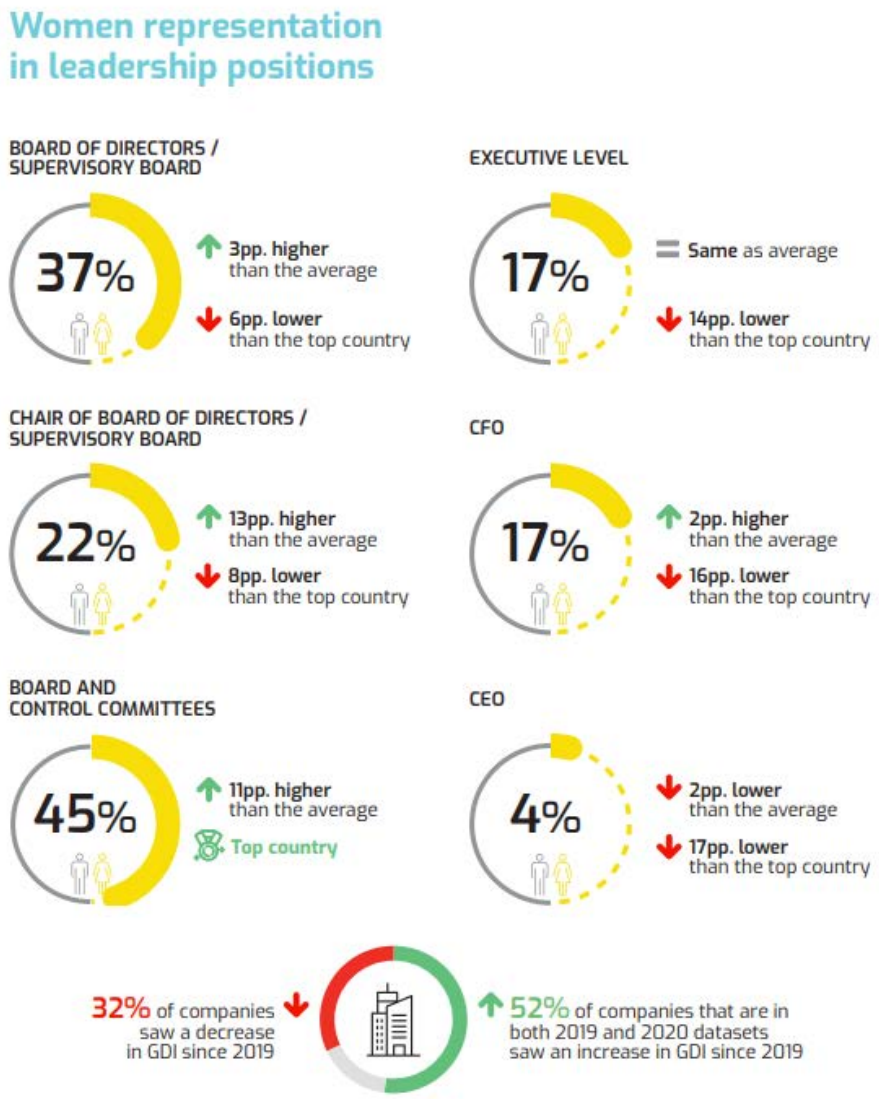


Fonte: European Women on Boards Gender Diversity Index 2020

Anche nell'indice STOXX Europe 600, come in quello GEI di Bloomberg, le donne rappresentano meno del 5% dei CEO. Più precisamente, ci sono solo 28 CEO donne nel dataset (cioè il 4,7%).

I presidenti donna sono solo 41, pari al 7% di tutte le aziende analizzate. In generale, le donne sono più presenti nei comitati del consiglio di amministrazione che in altri livelli della governance aziendale. Rappresentano il 33% dei membri dei comitati del consiglio. La loro quota è un po' più alta nei comitati di controllo (39%).
Le aziende che presentano un GDI in media o superiore alla media sono: il 93% (14) di quelle norvegesi, l'81% (70) di quelle francesi, il 76% (33) di quelle svedesi, il 58% (70) delle aziende britanniche, il 48% (12) delle aziende italiane.
Le aziende sotto la media del GDI sono il 92% (46) delle aziende svizzere, quasi tutte (8 su 9) le aziende polacche, il 64% (48) delle aziende tedesche, il 63% (15) delle olandesi e il 65% (15) delle aziende spagnole.
È interessante notare che non tutti i Paesi con quote vincolanti per i membri del consiglio sono in cima alla classifica. Infatti, questo è il caso solo di Francia e Norvegia. Gli altri Paesi hanno un GDI medio (Belgio, Italia) o inferiore alla media (Germania).

Il Gender Diversity Index classifica l'Italia al settimo posto tra i 12 Paesi europei inclusi nello STOXX Europe 600 con un punteggio di 0,53. C'è una differenza significativa tra la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e a livello esecutivo in Italia. Grazie alle leggi sulle quote di genere e, in particolare, alla **legge Golfo Mosca** del 2011, abbiamo infatti la più alta percentuale di donne presidenti di consiglio di amministrazione e/o consiglio di sorveglianza e la seconda più alta percentuale di donne membri del consiglio e dei comitati di controllo. Il dato crolla per i ruoli di governo di una grande azienda, a riprova che la diversità di genere ai vertici delle società quotate è ancora lontana. Abbiamo, infatti, la seconda più bassa media di donne a livello esecutivo. Inoltre, non ci sono donne CEO in alcuna delle 33 aziende analizzate. A significare che, nei ruoli decisionali (o di "potere"), rispetto a quelli di indirizzo, le donne continuano a essere assenti.



Fonte: European Women on Boards Gender Diversity Index 2020

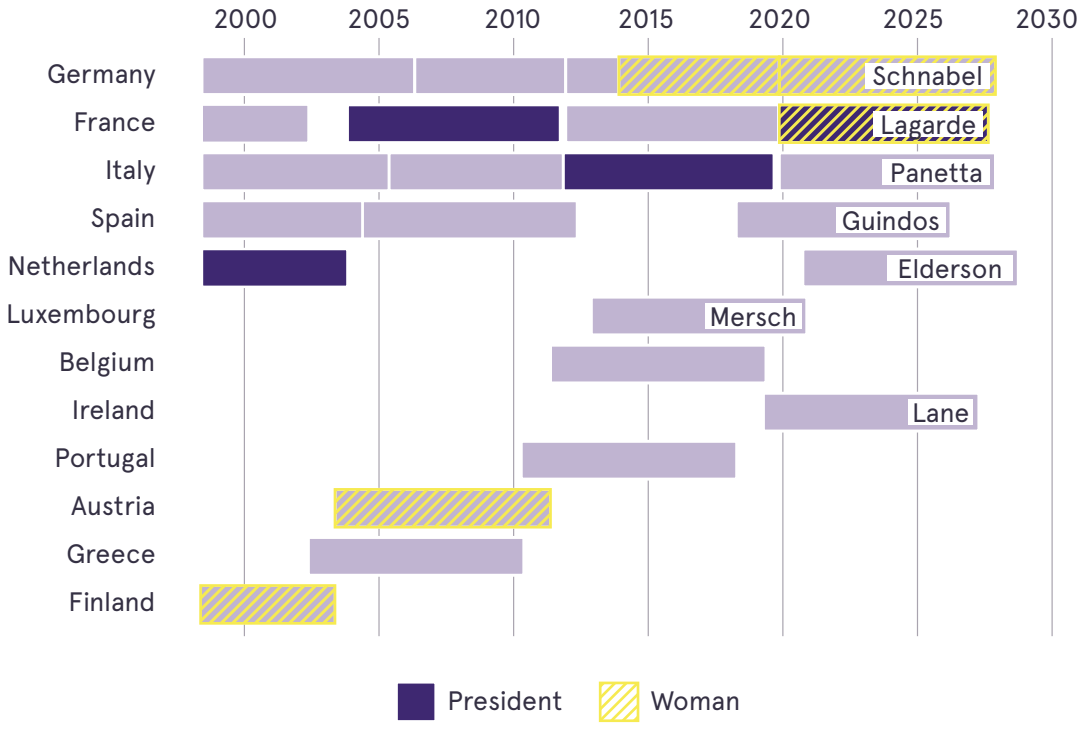
Fortune 500 è la lista annuale che classifica le 500 maggiori imprese societarie statunitensi misurate sulla base del loro fatturato. Le donne dirigenti hanno raggiunto nel 2021 il numero di 41, un "record assoluto" anche per la presenza, per la prima volta, di due donne afroamericane. Tuttavia, anche se il numero di CEO donne è in aumento, rappresenta ancora solo l'8,2% % delle imprese classificate.
Nel 2020 erano 37, nel 2019 33, 24 nel 2018. E per mettere le cose in prospettiva, 20 anni fa c'erano solo due aziende guidate da donne, secondo Fortune.

Due terzi delle banche europee sono guidate da uomini

Le iniquità di genere sono largamente diffuse anche nella composizione dei CdA delle banche: stando ai risultati di uno **studio** dell'Autorità Bancaria Europea, due terzi delle banche europee hanno uomini ai vertici.
In Italia la rappresentanza femminile nei CdA degli istituti di credito è del 21,7%. Bisogna aspettare il 2021 per vedere la prima donna italiana al governo di una grande banca sistemica, Elena Patrizia Goitini, AD di Bnl Bnp Paribas.
Secondo lo studio, che prende in esame i risultati tra il 2007 e il 2018 di 83 banche quotate in 21 Paesi europei, le banche con una forte diversità di genere ai vertici e con un ampio grado di partecipazione femminile nei processi decisionali si sono rivelate più conformi alle regole e con un minore livello di condanne finanziarie rispetto a quelle con consigli di amministrazione a maggioranza maschile.

I PRESIDENTI E LE PRESIDENTI DELLA BANCA CENTRALE EUROPA

Dal 1998 a oggi, 4 presidenti, di cui 1 donna: Christine Lagarde dal 2019.



fonte: **OMFIF**

E nelle banche etiche?

	CEO	PRESIDENTE
ABS (Svizzera)	no, CdA 3 donne, 2 uomini	donna
APS (Malta)	uomo	uomo
Banca Etica (Italia)	uomo	donna
BfG Eigentümer/-innen- und Verwaltungsgenossenschaft eG (Austria)		uomo
Caisse Solidaire Nord Pas de Calais (Francia)	uomo	uomo
Caixa Pollença (Spagna)		uomo
Cassa Centrale Banca (Italia)	uomo	uomo
Cassa Rurale di Bolzano Soc. Cooperativa (Italia)		uomo
Community Finance (Irlanda)	uomo	uomo
Cooperative Bank of Chania (Grecia)		uomo
Cooperative Bank of Karditsa Coop.L.L. (Grecia)	uomo	uomo
Cooperative for Ethical Financing - Ebanka (Croazia)		
Crédal (Belgio)	uomo	
Crédit Coopératif (Francia)	uomo	uomo
Cresaçor (Portogallo)	donna	uomo
Cultura (Norvegia)	uomo	
Erste Social Finance Holding GmBH (Austria)	uomo	
Hefboom (Belgio)	uomo	uomo
La Nef (Francia)	uomo	uomo
Meerkur Bank (Danimarca)	uomo	
Tise (Polonia)	uomo	uomo

Fonte: FEBEA - Federazione delle Banche etiche e alternative europee, che si ringrazia.

Anche nel mondo delle banche etiche e alternative europee[4] c'è ancora molta strada da fare. Solo due donne presidenti su sedici (12,5%), solo una donna CEO, in Portogallo, se si esclude la svizzera ABS, che ha una governance che prevede un consiglio di amministrazione composto da due donne e tre uomini.

Intervista a Anita Wymann

Presidente di Alternative Bank Schweiz (CH). ABS è una banca orientata alla sostenibilità, membro di FEBEA e di GABV – Global Alliance for Banking on Values.
Traduzione a cura di Barbara Setti

Pensa che le banche etiche e alternative non si pongano ancora il problema della rappresentatività di genere nella loro governance?

Guardando ai dati, le banche etiche e alternative non sono diverse dalle banche tradizionali, in questo ambito. Ed è, oltretutto, un errore, perché l'esperienza pratica e numerosi studi dimostrano chiaramente che gruppi di lavoro eterogenei danno ottimi risultati.

Ci può fare qualche esempio?

L'esempio di ABS può mostrare come una singola azienda possa lavorare per intervenire su questo tema. I nostri fondatori hanno avuto la lungimiranza di fissare nello statuto una quota di genere per il consiglio di amministrazione. Un genere non può essere rappresentato nel consiglio di amministrazione per più del 60%. In questo modo, le regole per l'organo di gestione strategica sono state formulate chiaramente; e vale la pena sottolineare la sottile ma importante differenza che si tratta di una quota di genere e non di una quota di donne.

Ha puntato l'attenzione sul fatto che si tratta di quote di genere. Su quali ambiti state lavorando in tal senso?

Presupposti importanti per un maggior numero di donne nel management sono: una promozione precoce delle donne, la compatibilità tra famiglia e carriera, il lavoro part-time a tutti i livelli gerarchici, asili nido con orari di apertura più flessibili, una pia-

4 Facciamo riferimento esclusivamente alle banche associate a FEBEA.

nificazione della carriera che tenga conto dei piani di vita delle madri lavoratrici, ecc. In ABS abbiamo anche avuto difficoltà a individuare figure femminili per il gruppo gestionale. Due anni fa abbiamo deciso di pubblicizzare la posizione di responsabile finanziario come una posizione di job-sharing 60:60 e non una posizione al 100%. Diverse donne altamente qualificate si sono candidate. Le nostre due attuali responsabili, entrambe madri di bambini piccoli, apprezzano l'opportunità di condividere la leadership e di avere tempo per la famiglia. Sì, il lavoro part-time a livello manageriale richiede flessibilità da parte di tutte le persone coinvolte. Ma chi è alla ricerca di donne dovrebbe pensare al lavoro part-time o al job-sharing.

L'UE sta lavorando sulla Social Taxonomy[5]. La bozza di rapporto di luglio 2021 spiega che l'obiettivo di una futura tassonomia sociale qualificherebbe un'entità economica "come abilitante comunità inclusive e sostenibili quando promuove l'uguaglianza e la crescita inclusiva anche: fornendo formazione, sviluppo di capacità e opportunità di lavoro mirate alle comunità interessate, compresi i gruppi in situazioni di vulnerabilità; [...] promuovendo la parità di genere, affrontando un divario di genere riconosciuto o avendo un impatto trasformativo sulla parità di genere e sul risparmio di tempo per le donne; creando posti di lavoro per le donne, sia diretti che indiretti, comprese misure speciali per attirare le donne nella forza lavoro o per abbattere la segregazione professionale (ad esempio, strutture per l'infanzia, politiche di diversità che vanno oltre la semplice conformità alla legislazione esistente)". Cosa pensa dell'approccio della tassonomia sociale in questo campo?

Trovo l'approccio stimolante, ma mi chiedo se non si tratti di una "tigre di carta" (tanta scena e niente sostanza, ndt), che porterà, nella pratica, a scarsi cambiamenti reali e vero sostegno alle donne. Tuttavia, potrebbe essere utile per accrescere la consapevolezza sul tema.

In Svizzera - ricordo che non siamo membri della UE - si lavora per esercitare pressioni attraverso le norme giuridiche. Da un lato, la legge sulle pari opportunità offre la possibilità di combattere la discriminazione e di intraprendere azioni legali. Per esempio,

5 Il processo europeo per la definizione di una tassonomia sociale si inserisce nell'ambito della strategia sulla finanza sostenibile. Il sottogruppo ha redatto un documento di lavoro, attualmente sottoposto alla consultazione dei diversi stakeholder. Entro il 2021 la Commissione dovrà pubblicare una relazione che illustri le disposizioni necessarie per estendere l'ambito di applicazione del regolamento sulla tassonomia ambientale agli «altri obiettivi di sostenibilità, come quelli sociali». Per approfondire si legga l'articolo su Valori.it.

sono state intentate e vinte numerose cause rivoluzionarie sul tema dei salari. Da gennaio 2021, le grandi società quotate in borsa devono avere almeno il 30% di donne nel consiglio d'amministrazione e almeno il 20% nel comitato esecutivo. Ciò significa che la Svizzera è ancora molto indietro rispetto alle quote dei paesi nordici europei. Ma queste quote imposte possono essere un passo nella giusta direzione.
ABS cerca di porsi come precursore anche nell'area della promozione delle donne. È un elemento fondamentale della nostra visione fin dall'inizio. Con circa il 40% di donne nel management, abbiamo un buon posizionamento. Affinché questa percentuale possa aumentare in futuro, le donne devono essere in grado di acquisire esperienza manageriale fin dall'inizio della loro attività. Noi cerchiamo di renderlo possibile a tutti i livelli.

Pensa che le realtà finanziarie etiche e alternative dovrebbero avere una posizione forte e dare l'esempio?
Mi piacerebbe molto che le banche etiche promuovessero sia le donne che gli uomini su un piano di parità e permettessero loro di vivere i loro diversi stili di vita. Invece è ancora troppo poco riconosciuta la responsabilità nei confronti dei dipendenti. Anche le banche etiche, che per il resto sono molto attente alle questioni sociali, hanno un posizionamento "tradizionale" su questo tema. È necessaria una chiara azione in tal senso.

Come vive il suo ruolo di presidente donna di un istituto finanziario?
In qualità di presidente del consiglio di amministrazione, sento di avere pari diritti sotto molti aspetti, ma mi capita di vivere situazioni in cui mi chiedo se un presidente uomo sarebbe trattato allo stesso modo. Troppo spesso le donne vengono ignorate e il loro contributo non viene preso sul serio. Quindi, oltre a guardare i numeri e le percentuali, c'è anche la necessità di aumentare la consapevolezza di fattori apparentemente meno evidenti, come il linguaggio e il comportamento.

I Presidenti e le Presidenti della Banca Mondiale

I DIRETTORI OPERATIVI E LE DIRETTRICI OPERATIVE DEL FONDO MONETARIO INTERNAZIONALE

Dal 1946 a oggi, 12 DO, di cui 2 donne:

Christine Lagarde (2011-2019) e Kristalina Georgieva (2019-) direttrice operativa

I PRESIDENTI E LE PRESIDENTI DELLA BANCA MONDIALE

Dal 1946 a oggi, 14 presidenti, 1 donna ad interim per 3 mesi:

Kristalina Georgieva (presidente ad interim febbraio-aprile 2019)

I PRESIDENTI E LE PRESIDENTI DELLA FEDERAL RESERVE

Dal 1913 a oggi, 17 cariche, 1 presidente

Janet Yellen (2014-2018)

Dal 1913 a oggi, 21 cariche di vicepresidente, di cui 2 donne:

Alice Rivlin (1996-1999) e Janet Yellen (2010-2014)

I Presidenti e le Presidenti delle Banche Centrali mondiali a oggi:

	UOMO	DONNA
ECB EU		Christine Lagarde
FED USA	✓	
BOE UK	✓	
SNB Svizzera	✓	
RBA Australia	✓	
BOC Canada	✓	
RBNZ Nuova Zelanda	✓	
BOJ Giappone	✓	
CBR Russia		Elvira Nabiullina
RBI India	✓	
POBC Cina	✓	
BCB Brasile	✓	

LE DONNE A GUIDA DELLE BANCHE CENTRALI

Cindy Scotland
(Isole Cayman, 2002)

Jeanette Semeleer
(Aruba, 2008)

Maiava Ainuu-Enari
(Samoa, 2011)

Retselisitsoe Matlanyane
(Lesotho, 2012)

Caroline Abel
(Seychelles, 2012)

Jorgovanka Tabaković
(Serbia, 2012)

Elvira Nabiullina
(Russia, 2013)

Joy Grant
(Belize 2016)

Verónica Artola Jarrín
(Ecuador, 2017)

Irma Margarita Martínez Castrillón
(Cuba, 2017)

Anita Angelovska Bezhoska
(Macedonia del Nord, 2018)

Catia Tomasetti
(San Marino, 2018)

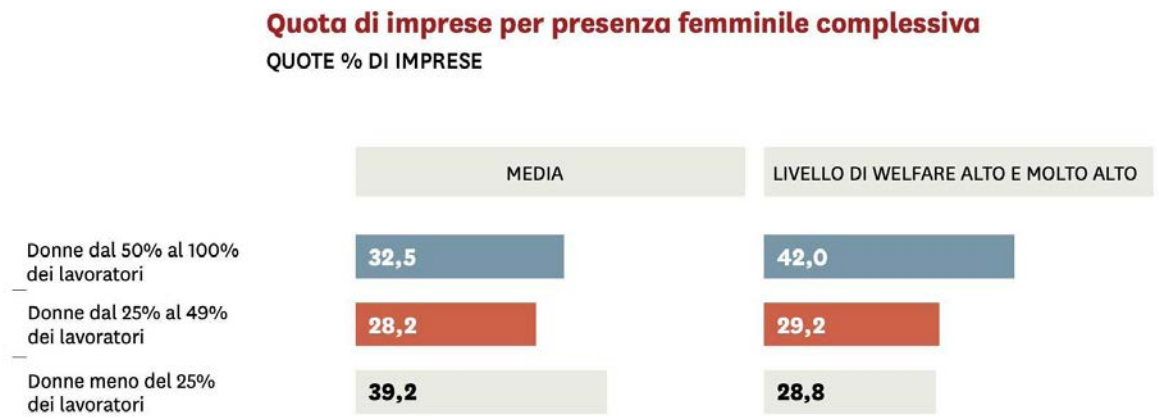
Datuk Nor Shamsiah binti Mohd Yunus
(Malesia, 2018)

Anche nelle PMI le donne sono in minoranza

Definire le piccole e medie imprese italiane è sempre un compito arduo, per l'eterogeneità dei settori produttivi e, soprattutto, delle classi dimensionali di un comparto di 660mila realtà.

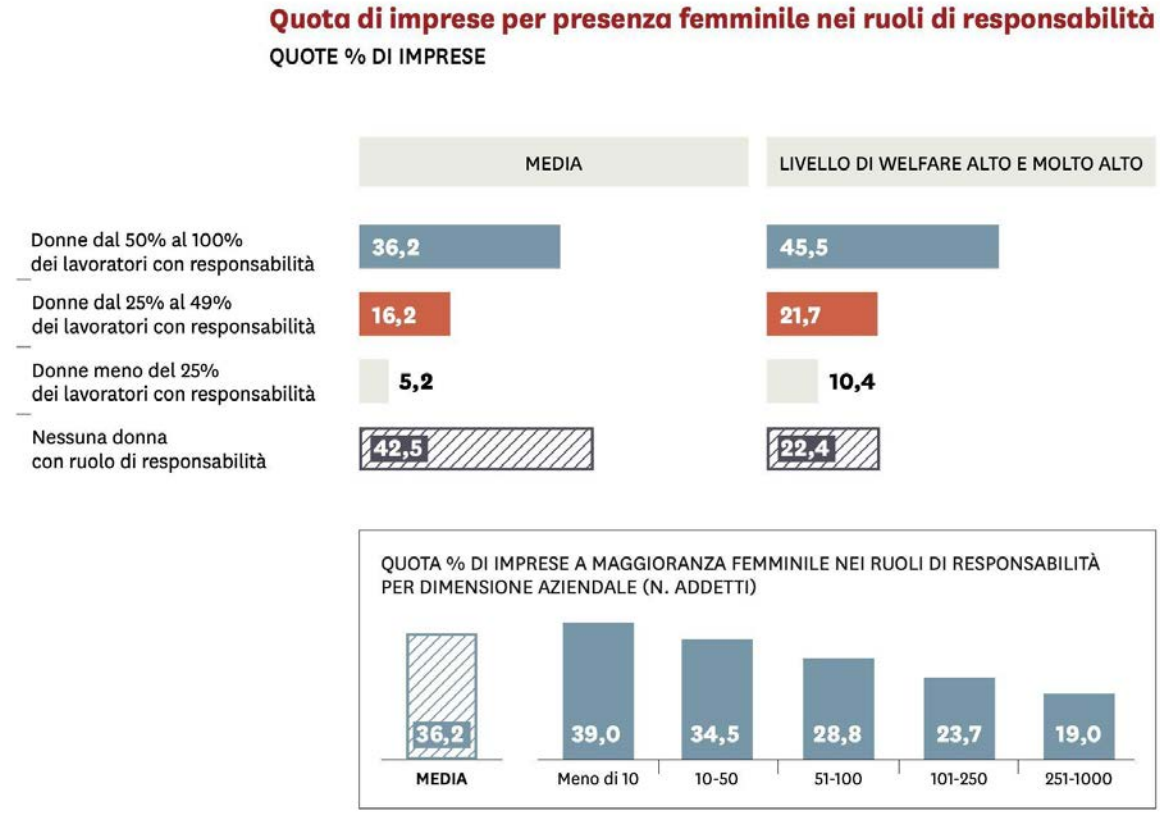
Il **Welfare Index PMI** del 2021 analizza un campione di circa seimila imprese, di tutti i settori, le dimensioni e le aree geografiche del paese. Il taglio dell'analisi, non solo quantitativa ma anche di impatto, fornisce qualche spunto interessante sul tema della presenza femminile nel lavoro e sulle opportunità di carriera delle donne nelle PMI.

Emerge chiara una relazione tra diversity ed elevato livello di welfare. La ricerca ha analizzato le imprese secondo 4 profili di welfare: da un livello molto elevato in cui il welfare è considerato una leva strategica di sviluppo dell'impresa (13,3% del totale) a un livello più numeroso, pari al 31,2%, che mostra una elevata attenzione al tema senza avere sviluppato una consistente iniziativa; seguono le imprese che considerano il welfare sotto un profilo più tecnico-funzionale che strategico (27,1%) e infine, con il 28,5%, le imprese che considerano il welfare come ambito secondario.



Fonte: Welfare Index PMI 2021

Nella ricerca emerge una stretta correlazione tra ruolo delle donne e imprese ad elevato welfare aziendale. La quota di imprese per presenza femminile complessiva ha una media del 32,5%, che sale al 42% per le imprese con livello di welfare e molto alto.
In questo caso, pesa molto l'incidenza del carattere familiare delle imprese: la maggioranza femminile nei ruoli di responsabilità è al 39% nelle aziende con meno di 10 addetti e diminuisce progressivamente, fino al 19% per quelle con più di 250 addetti.



Fonte: Welfare Index PMI 2021

La ricerca è molto attenta a non offrire facili interpretazioni di tipo causa/effetto, ma osserva, piuttosto, come sia il cambiamento in atto nelle PMI a creare una interazione reciproca tra molti fattori. Se infatti il welfare aziendale favorisce la conciliazione vita-lavoro, offrendo soluzioni concrete alle possibilità di carriera delle donne, è chiaro come questo elemento sia una condizione necessaria ma non sufficiente. La ricerca evidenzia anche la presenza di numerose imprenditrici e manager o giovani donne che si sono affiancate ai fondatori nella transizione generazionale nelle realtà più impegnate nell'applicazione del welfare aziendale, segno forse di un diverso stile di management, più attento ai valori, alle sensibilità e alla diversity.

I dati confortanti (ma non eccellenti) del Terzo settore

In Italia i dati della partecipazione femminile al Terzo settore sono molto alti: più di un milione e 800 mila volontari sono donne, 636.171 sono le lavoratrici, a fronte di 313.830 uomini.

Questo perché, secondo Claudia Fiaschi, a lungo portavoce del Forum del Terzo Settore, qui gli ambiti di intervento sono tradizionalmente quelli in cui le donne si spendono maggiormente, con un contesto che permette forme di impegno più concilianti rispetto ai ritmi del lavoro.

Tuttavia, da un'analisi dell'Unione Europea delle Cooperative (UeCoop) alla fine del 2018, in Italia, su 80mila imprese cooperative presenti, 19mila risultavano gestite da donne, pari al 23,75%. Dato inferiore a quello del Global Gender Gap Index dello stesso anno, dove le donne che hanno un ruolo dirigenziale in Italia sono pari al 27,5%.

Emerge anche nel Terzo settore una difficoltà nell'ottenimento della parità di genere nei ruoli apicali. Sempre secondo Claudia Fiaschi se la situazione, in generale, rende evidente che c'è ancora molto lavoro da fare perché le donne ottengano una vera e propria parità di genere nei ruoli dirigenziali, esiste anche di una grande reticenza da parte delle donne rispetto al tema della consapevolezza e dell'assunzione di responsabilità, ossia della loro capacità di occupare spazi `di potere', senza autolimitarsi.

Intervista Claudia Fiaschi

ex-Portavoce del Forum del Terzo Settore

In Italia i dati ci dicono che nel Terzo settore, sia a livello di volontarie che di lavoratrici, le donne partecipano in un grado molto più elevato degli uomini. Ci può fornire qualche dato?

I dati della partecipazione femminile al mondo del Terzo settore sono molto alti. Quasi 2 milioni di volontarie e quasi 700.000 lavoratrici su 850.000 ci raccontano che le donne sono fortemente impegnate in questo ambito. Se andiamo a leggere i dati precedenti al Covid vediamo addirittura come negli ultimi 10 anni il numero delle donne volontarie è cresciuto del 25% e quello delle addette dell'11,7%. Questo perché il Terzo settore è uno di quei mondi nel quale, complici gli ambiti di intervento, che sono tradizionalmente quelli in cui le donne si spendono maggiormente, ma anche un tipo di contesto che permette forme di impegno più concilianti rispetto ai ritmi del lavoro, i dati sono fortemente positivi.

Al contrario però, se andiamo a vedere i dati dei ruoli apicali, soprattutto in alcuni settori, le cose cambiano e ci troviamo davanti a una maggiore presenza maschile a scapito di quella femminile. Unica eccezione è nel mondo della cooperazione internazionale dove il 30,9% degli incarichi di dirigenza e presidenza viene ricoperto da donne (dati Open Cooperazione).

Sembra paradossale che, in un settore a così alta prevalenza femminile, la governance sia ancora fortemente maschile. Come possiamo interpretare questo dato?

La situazione, in generale, rende evidente che c'è ancora molto lavoro da fare per ottenere una vera e propria parità di genere nei ruoli dirigenziali e ci racconta anche di una grande reticenza da parte delle donne rispetto al tema della consapevolezza e dell'assunzione di responsabilità, ossia della loro capacità di occupare spazi 'di potere', senza autolimitarsi.

Il Terzo settore su questo aspetto ha una grande consapevolezza e un grande impegno; il contrasto alle disuguaglianze di genere - e non solo - è un obiettivo fondamentale per le nostre organizzazioni, che dimostrano piena coscienza del valore e del ruolo delle donne nel promuovere cambiamenti sociali e sviluppo economico nelle comunità, soprattutto nei contesti più fragili del nostro Paese e del mondo. Non a caso il 63% dei soci del Forum Nazionale del Terzo Settore, in base a quanto emerso dal secondo rapporto

"Il Terzo settore e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile", è attivo con progetti che promuovono l'uguaglianza di genere.

Avverte che ci sia un cambiamento, negli ultimi anni? Sta aumentano la governance femminile nelle imprese del Terzo settore?

Penso a quello che è accaduto durante i mesi di pandemia, che può rappresentare un esempio interessante. Alcune imprese che stavamo seguendo con il nostro progetto dei **Cantieri ViceVersa** (che avvicina e mette in dialogo il mondo del Terzo settore e gli operatori finanziari per studiare forme di finanza e strumenti che permettano alle organizzazioni di avere un maggiore impatto dalla propria azione), si sono trovate all'improvviso ferme, come è successo a moltissime persone. Alcune di queste cooperative e imprese, costituite prevalentemente, se non esclusivamente, da donne, non hanno lasciato che questa crisi interrompesse le loro attività, e hanno rapidamente e con creatività trovato il modo di riconvertirsi (penso ad esempio a una sartoria sociale che ha cominciato rapidamente a produrre mascherine chirurgiche, in un momento in cui tra l'altro erano introvabili).

C'è una caratterizzazione nello stile della leadership femminile?

Le donne hanno una grande capacità trasformativa e generativa. Allo stesso tempo questa capacità deve essere sostenuta, accompagnando le donne con percorsi di consapevolezza e adeguata formazione, specialmente in ambito economico e finanziario. Un talento artigianale o produttivo infatti può arrivare molto lontano, ma deve essere guidato dalla capacità di saper padroneggiare gli strumenti dell'economia e della finanza per poterli mettere al servizio dei propri obiettivi. Certamente poi le donne, più degli uomini, svolgono quell'importante funzione transitiva per la loro naturale capacità di saper trasferire all'interno delle comunità gli ingredienti e le competenze acquisite e renderle facilmente fruibili a tutti, e questo permette di accrescere notevolmente le competenze dell'intera comunità.

Quali sono gli ostacoli che rendono, a suo avviso, difficile per le donne affermarsi negli enti del Terzo settore?

Credo che ci siano molti aspetti che possono favorire o meno una maggiore presenza femminile in ruoli dirigenziali nel Terzo settore. Certamente, come dicevo prima, il tema della consapevolezza, propria delle donne, di assumere ruoli apicali senza sentire sulle spalle il peso sociale e culturale di questa scelta. C'è bisogno che siano creati anche

gli spazi adeguati e soprattutto che si affermi sempre di più una cultura che valorizzi il `diversity management', ossia un approccio inclusivo della diversità, perché questa non può che migliorare la visione, il valore e l'efficienza di una organizzazione. Questo vale per tutte le realtà, e ancor più per il Terzo settore. Lo sguardo delle donne inserito nei contesti di leadership migliora la visione complessiva dell'organizzazione perché ne accresce il quadro delle sensibilità. Non ultimo, per arrivare a un approccio realmente inclusivo e di scambio, è necessario investire nell'educazione e nella formazione degli uomini. Solo se abbiamo uomini capaci di riconoscere il talento delle donne, che sanno coinvolgerle e che credono che il mix dei talenti nelle squadre di leadership porti ad avere risultati migliori, percorreremo la vera strada per l'emancipazione.

Disparità, il mondo accademico non fa eccezione

A fine 2020 il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) del Ministero dell'Università e della Ricerca ha redatto un **documento** che mostra i risultati di un'analisi comparativa dei dati statistici per il 2008 e il 2018 relativi alla presenza delle donne nel sistema universitario italiano. In Italia nel percorso universitario il soffitto di cristallo c'è, eccome: le donne e gli uomini partono sostanzialmente con gli stessi numeri (anzi, si laureano più donne che uomini), ma i professori maschi associati e, soprattutto, i professori maschi ordinari, continuano a essere la stragrande maggioranza.
In particolare, nel settore delle Scienze economiche e statistiche si laurea sostanzialmente lo stesso numero di uomini e donne, ma le docenti ordinarie sono solo il 25% del totale.

Tra gli associati le donne rappresentano il 38% del totale (per il 33% nel 2008)**, tra gli ordinari il 24%** (nel 2008 erano il 19%)

Le università sono tenute a redigere i Piani di Azioni Positive per il raggiungimento della parità di genere e devono pubblicare annualmente un Bilancio di Genere, strumenti inseriti tra le indicazioni del CUN. Tuttavia il tema della disparità di genere nelle posizioni apicali del mondo accademico è ancora macroscopico: su **84 atenei**, solo 5 (pari al 6% del totale), hanno una rettrice. Il segnale positivo è che, di queste, tre sono state elette negli ultimi due anni, a Roma La Sapienza, Padova e a Ferrara, segnale importante anche per gli organi di indirizzo strategico delle università Italiane.

Intervista a Monica Pratesi

Ordinaria di Statistica al Dipartimento di Economia e Finanza dell'Università di Pisa, dal 2016 al 2020 presidente della Società Italiana di Statistica; consigliera Istat.

A fine 2020 il Consiglio Universitario Nazionale del Ministero dell'Università e della Ricerca ha redatto un documento che mostra i risultati di un'analisi comparativa dei dati statici per il 2008 e il 2018 relativi alla presenza delle donne nel sistema universitario italiano. Come commenta questi dati, non da osservatrice esterna, ma da strutturata nell'università?

Le percentuali sono aumentate, ma sono ancora troppo basse, è evidente. Forse sono anche frutto di autoselezione, nel senso che forse le donne si limitano anche da sole nei tentativi di carriera e nella partecipazione ai concorsi.
Non voglio pensare a discriminazioni che addirittura misconoscano il loro merito a vantaggio dei maschi, che pure possono essere presenti nelle università. Voglio piuttosto fornire alcune interpretazioni a questa autolimitazione: un aspetto cruciale penso sia la presenza di politiche di pari opportunità coraggiose promosse nei vari Atenei.
Le pari opportunità vanno promosse con maggiore forza. Non c'è dubbio.

In che modo?

Ci sono molti modi per farlo. Uno di questi è consentire alle donne di migliorare l'equilibrio vita privata/vita lavorativa: penso ad esempio alla costruzione di asili universitari, alla ricerca di un benessere organizzativo, al supporto psicologico in caso di discriminazioni. Penso anche al modo in cui vengono allocati i finanziamenti e le premialità sull'attività di ricerca, che oggi ancora non prendono nella dovuta considerazione il fatto che la maternità o la cura dei figli possono ridurre la produttività scientifica; questo è un aspetto scarsamente considerato nei concorsi e nei momenti competitivi della carriera di una donna.

Claudia Fiaschi, a lungo portavoce del Forum del Terzo Settore, racconta anche di una grande reticenza da parte delle donne rispetto al tema della consapevolezza e dell'assunzione di responsabilità, ossia della loro capacità di occupare spazi 'di potere', senza autolimitarsi. Lo riscontra anche in ambito accademico?

C'è un discorso interessante da porre in merito a quanto davvero le donne supportino le altre donne, in ambito universitario. A mio avviso si deve evitare l'effetto "**ape regina**",

ovvero quel fenomeno secondo cui una donna che arriva a occupare posizioni di potere si relaziona con le colleghe dello stesso sesso affindando loro compiti di basso profilo, marginalizzandole, mentre approva e stima i colleghi del sesso opposto. Bisogna stare attenti a questo tipo di profili. Ci deve essere, in sostanza, una maggiore collaborazione e maggiore fiducia reciproca.
Un tema attuale e interessante è l'impatto della pandemia sull'università e una sua lettura di genere: come ha conciliato lavoro a distanza e vita familiare il personale docente e ricercatore? Quali carriere ha rallentato? Al **Festival della Statistica e della Demografia** il 19 settembre 2021 si è parlato di Ri-generazioni anche in riferimento alla parità di genere in Università.

Come valuta le proposte del Consiglio Universitario Nazionale per attenuare queste disparità?

Le indicazioni CUN sono molto ben centrate. Le Università devono redigere il Piano di Azioni Positive (PAP) volto alla definizione e programmazione di azioni per il raggiungimento della parità di genere e devono inserirle nel Piano strategico, nel loro futuro prossimo. Devono altresì redigere un Bilancio di Genere che, a mio avviso, è la diagnosi del problema ed è il documento cardine da cui partire con le politiche di Ateneo in materia di parità di genere, ricordando che il genere non è solo legato alle differenze tra uomo e donna.
Questo passo in avanti ce lo chiede la Commissione Europea in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati nella Strategia europea per l'uguaglianza 2020-2025 e dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Obiettivo 5). Una indicazione forte come questa certamente smuoverà le acque e creerà le condizioni, per gli Atenei che le sapranno cogliere, di sviluppare politiche coraggiose.

Ritiene quindi utile premiare le Università virtuose nel reclutamento e nel monitoraggio delle carriere?

Sì, è una impostazione che mi convince.
L'Università di Pisa, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, ha previsto per l'autunno 2021 cinque aree di intervento per il PAP 2021-2023, che riguardano l'equilibrio vita privata/vita lavorativa a cui facevo riferimento prima; la questione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; l'integrazione della dimensione di genere nella ri-

cerca e nei programmi degli insegnamenti e, infine, il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali. A me questi sembrano punti molto importanti che vanno affrontati con maggiore coraggio e anche abbattendo alcuni tabù. Gli incentivi ci sono. La mancata adozione del PAP, infatti, comporta il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art.48 del D.lgs. n. 198/2006).
In generale, preferisco un'ottica di incentivi, a quella delle quote rosa, che sono sempre piuttosto dibattute e controverse.

Ci può fare qualche esempio?
Uno **studio** pubblicato da colleghi dell'Università di Pisa su American Economic Review mostra come la presenza delle donne nelle commissioni di concorso non favorisca le candidate donne; dobbiamo quindi stare attenti agli automatismi. Quello che ci vuole è una trasformazione culturale, e una nuova sensibilità. È necessario far diventare il gender gap socialmente inaccettato, togliere legittimità sociale alle pratiche che discriminano, anche se perfettamente legali, e mettere nell'angolo certe culture maschiliste che non mancano nel mondo accademico.

Sono solo 7 le rettrici universitarie, a fronte di 77 rettori. Sono però nomine recenti, avvenute negli ultimi anni. È segno che qualcosa sta cambiando?
Sì, è importante dare segnali nuovi e dirompenti. Di recente sono state elette quattro rettrici, a Roma, Firenze, Padova, alla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e a Ferrara. Anche in altre università a breve avremo le elezioni al Consiglio di Amministrazione, mi auguro che ci siano molte candidature di donne competenti per permettere all'elettorato una scelta che darebbe un segnale importante, specialmente negli organi di indirizzo strategico delle università Italiane. Raggiungere una equa rappresentatività di genere sarebbe un ulteriore segnale che qualcosa sta cambiando, che ci stiamo finalmente muovendo.
A che serve fare il Bilancio di Genere se poi, nei momenti cruciali, non si fanno le scelte giuste? I segnali danno fiducia, delegittimano il vecchio modello e facilitano l'empowerment nelle categorie sottorappresentate.

Che prospettive ci sono per le donne che vogliono intraprendere una carriera accademica, in particolare nel settore delle Scienze economiche e statistiche? L'area di

economia e statistica si presenta, in valori assoluti, pressoché uguale per genere, tra le persone laureate, mentre tra gli ordinari il rapporto è, mediamente, di 4:1, pur mostrando una certa riduzione del divario con il passare degli anni.

Non vorrei pensare che ci sia una resistenza culturale nel nostro Paese verso le economiste. I dati mostrano però un chiaro ritardo nel considerare risorsa importante il capitale intellettuale delle donne. Tra i settori scientifico disciplinari dove lo sbilanciamento tra i sessi è evidente c'è l'Economia. Il dato dell'area di economia e statistica nel **Bilancio di genere di Pisa** per il 2019 è in linea con il dato nazionale, che è basso: le Ordinarie sono il circa il 24% del totale. Non si può leggere il dato solo come una autoselezione delle donne verso discipline diverse.

E quindi?

Molte colleghe dell'area sono ferme su posizioni intermedie, non solo perché non riescono a conciliare famiglia e lavoro. Quando si tratta di assegnare e gestire posizioni apicali la resistenza culturale verso le donne può essere ancora forte. Come dicevo prima, l'impegno degli Atenei sia al loro interno sia nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze è fondamentale. Le donne si devono impegnare perché sia trovato un equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. In questi le donne possono aiutare portando il loro punto di vista complementare, utile alla dialettica e alla costruzione di una via comune perché condivisa e più sensibile alle tematiche di genere.

L'economia, quindi, non è più una cosa da uomini?

Donne competenti nelle posizioni di vertice sono un messaggio chiaro da parte delle Università. Proprio con il fine di colmare il divario di genere nelle discipline economiche, la Società Italiana degli Economisti, recentemente rinominata, giustamente, "Società Italiana di Economia" ha avviato, a partire dal 2010, un percorso serio, anche attraverso la costituzione di una commissione di genere, così come attraverso la definizione delle **Linee Guida per la parità di genere** nell'organizzazione dei convegni, che sono un luogo dove le donne, e la loro ricerca, possono ricevere grande visibilità se debitamente considerate.

Infine chiudo ricordando che non va mai dimenticata la missione culturale delle Università: hanno la responsabilità di segnare la strada per un futuro sostenibile e con pari opportunità per l'intera società.

I vincitori e le vincitrici del Premio della Banca di Svezia per l'economia, cosiddetto Premio Nobel all'economia.

I VINCITORI E LE VINCITRICI DEL PREMIO DELLA BANCA DI SVEZIA PER L'ECONOMIA, COSIDDETTO PREMIO NOBEL ALL'ECONOMIA.

Dal 1969 a oggi, 84 persone premiate, di cui 2 donne:

Elinor Ostram (2009) insieme a Oliver Williamson
Esther Duflo (2019) con il marito Abhijit Banerjee

Equity in progress: dall'Ue, agli Usa, all'Italia

La strategia dell'Unione Europea

Il Parlamento europeo ha approvato il 21 gennaio 2021 la nuova strategia UE per la parità di genere 2020-2025.

Il piano traccia le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e il divario di genere, priorità politica della presidente von der Leyen. Gli obiettivi principali della strategia sono: porre fine alla violenza di genere, mettere in discussione gli stereotipi, colmare il divario sul mercato del lavoro, raggiungere la parità di partecipazione in diversi settori dell'economia, affrontare le differenze retributive e relative alle pensioni, ricucire il gap nel lavoro di cura, e conseguire equilibrio e uguaglianza nei processi decisionali e nella politica.

Come primo passo, la Commissione ha proposto nuove misure per assicurare la parità di retribuzione nel marzo 2021. La legislazione presentata al Parlamento europeo si concentra su due elementi considerati fondamentali: trasparenza retributiva e migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione.

La proposta introduce l'obbligo, per le imprese con più di 250 dipendenti, di studiare e rendere pubbliche informazioni riguardo al divario retributivo tra uomini e donne. Nel caso questo fosse superiore al 5%, verrebbe chiesto al datore di lavoro di rivalutare le politiche di remunerazione, insieme a rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La legislazione imporrebbe ai datori di lavoro di rivelare ai propri dipendenti informazio-

ni riguardo alla loro retribuzione, e il rapporto tra essa e i livelli salariali medi (ripartiti per sesso) dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di uguale valore. Sarebbe anche vietato ai datori di lavoro chiedere ai potenziali lavoratori informazioni riguardanti la loro precedente retribuzione.
Von der Leyen ha spiegato che "lo stesso lavoro merita la stessa retribuzione, e per la parità di retribuzione è necessaria la trasparenza. Le donne devono sapere se i loro datori di lavoro le trattano in modo equo. In caso contrario, devono potersi opporre e ottenere ciò che meritano".
La nuova legislazione prevede forme di indennizzo per chi ha subito discriminazione retributiva, e sanzioni per i datori di lavoro che violano le norme sulla parità retributiva.

La gender parity nel PNRR italiano

Il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) italiano presenta, in coerenza con la Strategia europea, una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 che prevede cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere. Il suo obiettivo è la risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del Gender Equality Index, da 63,5 a 68,5 (sopra l'attuale media UE di 67,9).
Il PNRR prevede uno stanziamento totale di 191,5 miliardi di euro, di cui più della metà per due delle sei missioni in cui è distinto, digitalizzazione e transizione ecologica. Gli investimenti, in ottica di genere, nel PNRR sono allocati nella missione "Inclusione e coesione", che riceve 19,81 miliardi.
Nel PNRR è stato introdotto il tema del **gender mainstreaming**, su cui ha dichiarato attenzione la presidente della Commissione Europea Ursula von der Leyen, designando una commissaria per l'uguaglianza, la maltese Helena Dalli. Il gender mainstreaming è la possibilità, da parte dei decisori politici ed economici, di interpretare il genere come elemento trasversale di tutte le politiche pubbliche.
Il PNRR prevede l'investimento di 6,66 miliardi di euro in un sistema di certificazione della parità di genere, ancora tutto da mettere in atto, ma che, se riuscisse a entrare come strumento di valutazione nelle pubbliche amministrazioni, potrebbe consentire l'introduzione di effettive innovazioni dal punto di vista delle premialità e condizionalità nell'applicazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Intervista a Marcella Corsi

Professoressa ordinaria di Economia Politica presso il Dipartimento di Scienze Statistiche di Sapienza Università di Roma, Coordinatrice di **Minerva – Laboratorio di studi su diversità e disuguaglianze di genere***; è tra le fondatrici del web-magazine* **inGenere**.

Il Next Generation UE ha, tra gli altri, l'obiettivo di contrastare anche la diseguaglianza di genere. Ci può chiarire le modalità con cui il piano metterà in campo questo obiettivo?

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, va chiarito subito, è un piano per finanziare investimenti infrastrutturali.

Si parla di sei missioni distinte. La prima, per fondi attesi e discussione mediatica, è quella della digitalizzazione; la seconda, la transizione ecologica. La terza missione riguarda i trasporti e le infrastrutture per una mobilità sostenibile. Infine, istruzione e ricerca, inclusione e coesione, salute. Per un totale di 191,5 miliardi di euro, di cui più della metà per le prime due missioni.

Parliamo, soprattutto, di investimenti in infrastrutture che dovranno produrre servizi digitali per le famiglie e per le imprese, servizi per la transizione ecologica e la tutela ambientale per tutta la comunità.

Quindi?

Il problema, dal mio punto di vista, è come possono essere identificati i beneficiari di questi servizi, se si vuole analizzare l'efficacia dal punto di vista delle singole categorie di cittadini e di cittadine, con particolare attenzione ai soggetti più vulnerabili. Per questo, sarebbe necessaria un'analisi ex ante di cui però si parla troppo poco. Questa analisi faceva parte della metodologia di valutazione, di cui si era molto discusso nella prima fase di stesura del PNRR (governi Conte 1 e 2), ma di cui si è parlato molto meno dal momento in cui il PNRR è arrivato nella sua fase finale con l'arrivo del Primo Ministro Draghi. È chiaro che anche i ministri Giovannini, Colao e Cingolani rappresentano degli interlocutori importanti su questo aspetto.

Trovo sempre un po' amaro che tutti questi soggetti siano di sesso maschile e non ci sia nessuna varietà, nessuna diversità nell'interlocuzione tra Primo Ministro e i soggetti rilevanti dal punto di vista delle scelte da intraprendere. Sebbene sia un rammarico personale, so che è molto comune e condiviso.

Dove sono le donne in questo piano?

Non solo dove sono le donne, ma anche dove sono i soggetti vulnerabili, gli anziani, i giovani. Il genere è un concetto multidimensionale, che va a coprire non soltanto il sesso biologico delle persone, ma ad esempio l'età, la provenienza geografica (rilevante il tema delle migrazioni), l'appartenenza a determinate classi sociali, l'orientamento sessuale e così via. Investimenti di rilevanza in ottica di genere si trovano, nel PNRR, nella missione su inclusione e coesione, che riceve soltanto 19,81 di quei 191,5 miliardi di cui parlavo prima.

Da quanto ci ha descritto sopra le prospettive non sembrano molto ottimistiche.

Il PNRR, con tutte le eventuali carenze evidenziate, ha comunque fatto un passo avanti notevole rispetto al passato, soprattutto rispetto ai dieci anni di austerità che hanno seguito la crisi finanziaria del 2008, perché ha reintrodotto, in una forma del tutto nuova ma comunque rilevante, il tema del gender mainstreaming.

Cosa è il gender mainstreaming?

È la possibilità, da parte dei decisori politici ed economici, di interpretare il genere come un elemento trasversale in tutte le politiche pubbliche. La presidente della Commissione Europea Ursula von der Leyen lo ha esplicitato chiaramente in occasione di numerosi interventi pubblici e ha dimostrato la sua attenzione ai temi di genere anche con azioni importanti, come la designazione di una commissaria per l'uguaglianza - la maltese Helena Dalli.

Questo ci porta, però, a un'ulteriore forma di rammarico. Perché se è vero che il Next Generation EU ha riportato il tema del gender mainstreaming alla ribalta, è anche vero che questa declinazione tende a essere concentrata soltanto su sottogruppi di politiche pubbliche, senza essere invece veramente trasversale. A mio avviso, si stanno confinando ancora una volta le donne (e le tematiche di genere) solamente nei contesti dell'inclusione e della coesione, con particolare attenzione alle politiche del lavoro.

Sembra comunque un obiettivo importante, considerando come l'occupazione femminile sia una priorità in Italia.

Voglio essere chiara. L'occupazione femminile è sicuramente una criticità nel nostro paese, lo è storicamente, lo è ancor di più oggi, tenuto conto dell'impatto che ha avuto la crisi da COVID-19 sul nostro mercato del lavoro: solamente grazie a un'occupazione stabile e

ben retribuita le donne possono acquisire emancipazione economica, autonomia decisionale e maggiore partecipazione attiva alle scelte politiche ed economiche delle comunità. Però, allo stesso tempo, non dobbiamo considerare le donne unicamente come "bestie da soma". Le donne hanno tutto il diritto non solo di avere un'occupazione, ma di averne una dignitosa, come **definito** dall'ILO, cioè retribuita alla pari degli uomini, tutelata dal punto di vista delle forme contrattuali, di qualità e non necessariamente stereotipata. A questo scopo, mi piacerebbe vedere declinate le strategie di genere, ad esempio, dentro la missione digitalizzazione del PNRR, anche per lavorare, finalmente, alla risoluzione dei gender gap cognitivi fra giovani uomini e giovani donne nell'ambito delle discipline scientifiche applicate.

Prima accennava ai concetti di valutazione ex ante e valutazione ex post nella fase di programmazione e monitoraggio delle attività del PNRR.

Il PNRR prevede l'investimento di 6,66 miliardi di euro in un sistema di certificazione della parità di genere ancora tutto da mettere in atto. Se questo strumento di valutazione riuscisse a entrare nelle pubbliche amministrazioni, soprattutto a livello territoriale, potrebbero essere introdotte effettive innovazioni dal punto di vista di quella che chiamiamo premialità e condizionalità, soprattutto nell'applicazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Sta utilizzando dei termini molto tecnici. Ci può spiegare meglio?

Con premialità si intende l'attribuzione di un punteggio specifico in fase di partecipazione a un bando di gara; si pensi per esempio a un'azienda che, nel caso di una gara pubblica d'appalto, si presenti secondo parametri 'virtuosi', come per esempio un gender balance occupazionale.

La condizionalità rappresenta il meccanismo per cui un'impresa non può invece partecipare alla gara se non rispetta la parità di genere nelle retribuzioni, solo per citare uno degli indicatori più semplici che possiamo indicare come esempio. È un meccanismo presente in altri paesi europei, con in testa l'Islanda.

Premialità e condizionalità si sposano con il tema della certificazione di genere. Su questo è ancora presto per esprimere un giudizio, ma sembra che il PNRR abbia aperto un varco per iniziative, a partire da un livello regionale, che potrebbero essere di estremo interesse: il Lazio, per esempio, sta già sviluppando un regolamento di appalti pubblici che contiene questa tematica.

Naturalmente sarà compito dei singoli decisori locali costruire delle vere innovazioni su

questo fronte perché, devo dire, il PNRR non pone vincoli; si tratterà, ancora una volta, di valutare ex post quali innovazioni questa "scintilla" avrà innescato.

In Italia a dicembre 2020 ci sono stati 101mila occupati in meno rispetto al mese precedente, di cui 99mila donne, e l'anno 2020 ha chiuso con una perdita di 444mila posti di lavoro, di cui 312mila di donne e 132mila di uomini. In molte temono che il PNRR, nonostante l'obiettivo di contrastare ogni diseguaglianza, con l'accento posto su settori a prevalente presenza maschile (p.es digitale, grandi opere, edilizia, agricoltura e trasporti), aumenti ancora di più il divario.

Una possibile risposta a questi problemi è lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Questo è un tema di cui si è molto dibattuto e su cui sono stati fatti numerosi interventi negli anni attraverso fondi di garanzia, misure regionali di sostegno o altro. Purtroppo, una cosa da rilevare è che le imprese femminili nel PNRR vengono considerate come soggetti a se stanti e non inseriti nei settori strategici come quelli della digitalizzazione o della transizione ecologica.

Se davvero, invece, questo investimento in imprenditorialità femminile può avere un'opportunità, potrebbe essere quella di scardinare gli stereotipi che si annidano dietro l'imprenditoria femminile: come dimostrano storicamente le statistiche, infatti, l'imprenditoria femminile è concentrata nei settori della cura, del commercio, dell'agroalimentare, spesso con aziende di piccola dimensione e fragili dal punto di vista finanziario, con la caratteristica di essere, nei momenti di ripresa, ad alto tasso di natalità, ma anche, nelle fasi di recessione, ad alto tasso di mortalità.

In quale ottica dovrebbe guardare, dal suo punto di vista, il PNRR?

Se volessimo dare invece a queste imprese un ruolo cardine dovremmo anche dare spazio a imprese femminili innovative creando, per esempio, programmi per start-up (o spin-off universitari) in cui giovani donne ingegnere possano trovare spazio nella robotica.

Aggiungo però un elemento che mi sta molto a cuore: parliamo sempre di donne, in questi casi, ma la segregazione tra uomini e donne nel settore della creazione d'impresa vale negativamente per entrambi i sessi. Nel mondo del lavoro saremo in una situazione di parità di genere solo quando una giovane donna non avrà nessuna remora a iscriversi a ingegneria, ma anche quando un uomo non ne avrà volendosi iscrivere a lettere per fare il maestro d'asilo. La parità significa questo, permettere a entrambi i soggetti di fare una scelta che sia perfettamente calzante con le proprie attitudini. Bisogna però

sempre ricordare che le attitudini `naturali' sono condizionate dal genere come costrutto sociale.
Speriamo quindi che il PNRR, con i suoi investimenti, ci aiuti a liberarci da tanti di questi condizionamenti, a cui le persone giovani sono, ancora, troppo soggette.

Il Nasdaq impone donne e minoranze nei Cda

Ad agosto, la Securities and Exchange Commission (Sec) ha **accolto** la proposta di dare spazio a donne e minoranze nei consigli di amministrazione delle società quotate al Nasdaq. Sull'indice Nasdaq sono quotate circa 3mila società, prevalentemente nell'ambito della tecnologia. In futuro, nel consiglio di amministrazione di ciascuna di esse dovranno sedere almeno due membri che assicurino la diversity. Il primo dovrà essere donna, il secondo Lgbtq+ o appartenente a una minoranza etnica. Tutto ciò dovrà essere rendicontato pubblicamente. E chi non adempirà a questo requisito dovrà fornire le motivazioni.
Così, anche nel settore degli investitori istituzionali aumenta l'inserimento di raccomandazioni sulla diversity nel management. In particolare, il Fondo Pensione Norvegese richiede che le aziende in cui investe inizino a rispettare espliciti obiettivi di diversità di genere. Il fondo, che è il più grande del mondo in termini di ricchezza gestita, pari a 1.100 miliardi di dollari, si è posto l'obiettivo di porre fine alla "persistente sottorappresentazione" delle donne nei consigli di amministrazione, ponendo l'asticella ad almeno il 30% del totale. Le aziende che sono sotto questa quota, infatti, dovrebbero prendere in considerazione la definizione di obiettivi di diversità di genere, secondo un documento pubblicato a febbraio 2021. In media, nei Paesi del G7, il 26% dei membri dei CdA è costituito da donne, mentre in Europa i requisiti normativi variano tra il 30-40%.

Una strategia nazionale per la parità di genere

A luglio 2021 il Dipartimento per le Pari Opportunità ha pubblicato la **Strategia nazionale per la parità di genere**, per la prima volta in Italia. Si tratta di una "misura trasversale", che si inserisce come strategia di riferimento per l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act. Il documento riveste grande importanza perché presenta, per la prima volta, una strategia che definisce una vision e una tempistica (5 anni), delinea le priorità strategiche, definisce l'insieme degli indicatori e dei target e le misure previste per il raggiungimento degli obiettivi.

Cinque sono le priorità o, come definite nel piano, le dimensioni: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere, impatto del COVID-19 sulla condizione familiare e le disparità territoriali. Il benchmark di riferimento è il Gender Equality Index. Obiettivo generale finale è quello, per l'Italia, di guadagnare cinque punti nella classifica generale; il nostro Paese oggi è al 14mo posto sui 28 membri (la classifica è pre Brexit) dell'UE e si pone al di sotto della media europea.

Tra gli obiettivi della priorità strategica dedicata al lavoro si prevedono interventi di defiscalizzazione (o meccanismi incentivanti simili) del costo del lavoro per le aziende che assumono lavoratrici, potenziati soprattutto nelle regioni del Sud. A livello imprenditoriale si intende potenziare il Fondo per l'Imprenditoria femminile con un incremento delle risorse direttamente erogate alle aziende, con un'attenzione particolare alle aree interne e alle periferie e istituire, all'interno dell'attuale Fondo di Garanzia per le PMI, uno specifico stanziamento destinato esclusivamente alle imprese femminili per facilitare l'accesso al credito bancario per l'acquisto di macchinari o realizzazione di stabili a basso o zero impatto energetico tramite garanzie statale.

Naturalmente il documento è molto articolato e contiene altre proposte, da quella sull'incremento del potenziamento dell'insegnamento delle materie STEM[6] e del gender gap in ambito formativo e soprattutto universitario, alle differenze salariali, dal potenziamento della legge Golfo-Mosca alla promozione del gender mainstreaming.

Il documento, a tutt'oggi data di pubblicazione di questo lavoro, non ha ricevuto l'attenzione pubblica che avrebbe meritato. Si segnala il **contributo** della rivista inGenere, che ne evidenzia sicuramente i punti di forza, ma anche alcuni, importanti, elementi di criticità, su cui concordiamo. Per esempio sulla assenza di priorità all'interno della strategia. L'articolo di inGenere ricorda, a ragione, che "l'Italia è campionessa di progressi quanto a uguaglianza di genere in Europa, quasi esclusivamente grazie alle quote di genere previste dalla legge per le società quotate in Borsa" (legge Golfo-Mosca). Così anche per gli strumenti: ben venga la decontribuzione/fiscalizzazione come incentivi per le assunzioni, ma senza un piano coerente di creazione di lavoro (che coinvolga tutta la popolazione lavoratrice, non solo quella femminile), si rischia "un gioco a somma zero, a scapito dell'occupazione maschile".

Ma soprattutto, prendendo il punto di vista a noi proprio della finanza etica, la strategia

6 Science, Technology, Engineering and Mathematics, cioè le discipline scientifico-tecnologiche in cui è inserita anche l'educazione finanziaria

non sembra interconnettere il rapporto tra genere (femminile) e povertà (economica, culturale, sociale), ma relega la strategia di genere all'interno del settore "politiche femminili" attraverso micro-incentivi, separando così la parità dal contesto generale. Ma per questo si rimanda all'intervista con Marcella Corsi.

Educazione finanziaria e gender gap

La situazione fotografata da Ocse, S&P, Bankitalia e Consob

"Educazione finanziaria: un insieme di consapevolezza finanziaria, conoscenza, abilità, approcci e comportamenti necessari per prendere decisioni finanziarie consapevoli e, infine, per raggiungere il benessere finanziario individuale". Questa è la **definizione** che l'OCSE dà della *financial literacy* nelle "Recommendation of the Council on Financial Literacy" adottate nell'ottobre 2020. La Raccomandazione è uno strumento sull'alfabetizzazione finanziaria rivolto ai governi, alle altre autorità pubbliche e le parti interessate che lavorano nel campo dell'attuazione e della valutazione delle politiche di alfabetizzazione finanziaria. Incoraggia all'implementazione di dati e analisi rilevanti per raccogliere dati comparabili e di elevata qualità sui livelli di alfabetizzazione finanziaria, insieme all'adozione di meccanismi di coordinamento e di governance per definire le priorità dell'intervento pubblico all'interno di una strategia nazionale che identifichi le questioni rilevanti in materia di alfabetizzazione finanziaria e le affronti in funzione delle priorità e dei destinatari identificati, ponendo l'accento in particolare sulle attuali e future generazioni, le donne, i micro e piccoli imprenditori, i migranti e i rifugiati, gli anziani e altre categorie vulnerabili. Il sostegno è rivolto ai processi decisionali in materia di risparmio, investimento e pensioni, all'assunzione di decisioni corrette sul di credito, per evitare il sovraindebitamento e per facilitare le decisioni sulle questioni assicurative.
Sappiamo ormai da tempo che l'Italia risulta agli ultimi posti per competenze finanziarie da anni in qualsiasi ricerca comparativa[7], a livello europeo o mondiale, sia stata realizzata. Uno dei più noti è la **ricerca** di Standard&Poor del 2004, nella quale l'Italia raggiungeva il punteggio di 37 (su un massimo di 100), allineandola quindi più con i Paesi emergenti che con le economie avanzate.
Più recentemente un lavoro del 2020 della Banca d'Italia[8] fotografa la situazione italiana, evidenziando le seguenti categorie (la fascia di età va dai 18 ai 79 anni):

7 Per una disamina approfondita, si veda Agasisti T., Cannistrà M., *Financial education in Italy*, in De Witte K., Holz O., De Beckker K. (a cura di) *Financial education: Current practices and future challenges*, Monaco, pp.111-142.

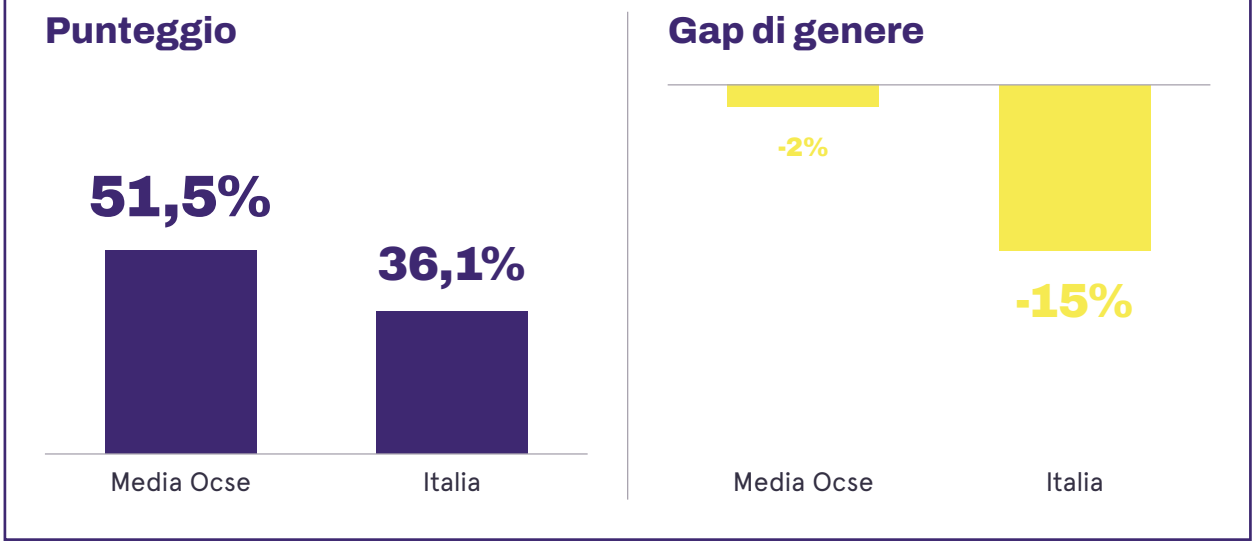
8 D'Alessio G., De Bonis R., Neri A., Rampazzi C., *L'alfabetizzazione finanziaria degli italiani: i risultati dell'indagine della Banca d'Italia del 2020*, in *Questioni di Economia e Finanza*, 2020, pp.5-43.

- le persone *escluse*, pari al 24%, con basse conoscenze finanziarie (punteggio di 1,1 su una scala da 0 a 7). La frequenza è maggiore nel Sud e nelle Isole, fra over 65 e persone non diplomate;
- le persone *incompetenti*, con alcune conoscenze finanziarie anche se insufficienti, pari a oltre il 30% del campione (punteggio 3,2 su 7). Nel 32% dei casi sono le persone responsabili della gestione quotidiana delle risorse familiari. La frequenza cresce nella fascia di età vicino al pensionamento e fra coloro che hanno un basso livello di istruzione;
- le persone *competenti* che rappresentano il 26% del totale (punteggio 4,9). La percentuale aumenta tra i diplomati, i lavoratori autonomi e gli under 45;
- le persone *esperte*, circa il 17%. La loro frequenza aumenta tra i maschi laureati.

In sostanza, quello che emerge è che le differenze sulle conoscenze finanziarie, così come sui comportamenti e le attitudini, dipendono dal livello di reddito, di istruzione, di età e di genere. I laureati, infatti, vanno meglio dei non laureati; gli uomini in generale sono più alfabetizzati delle donne; l'alfabetizzazione è molto bassa tra i giovani e diminuisce anche dopo i 45 anni.
Si tratta quindi di poche persone, se si considera che la popolazione italiana è la più vecchia d'Europa, che la **quota** di laureati è del 19,6% contro il 33,2% della media europea e che l'Italia è il paese dell'Unione con il più basso tasso di occupazione femminile. Questi dati sono ancora più gravi se si mettono in confronto con l'ultima **indagine PISA** (Programme for International Student Assessment) dell'OCSE, pubblicata a maggio 2020 e relativa ai dati raccolti nel 2018[9]. Nell'analisi delle competenze finanziarie degli adolescenti (15 anni), l'Italia si colloca al 13° posto su 20 Paesi (13 Ocse e 7 non-Ocse), con un punteggio medio di 476 contro una media di 505. Se si considera "l'esperienza finanziaria" dei 15nni, l'Italia è all'ultimo posto, con un punteggio del 36,1% a fronte di una media Ocse del 51,5%. Se, in media Ocse, le ragazze hanno un punteggio del 2% più basso rispetto ai ragazzi, in Italia questo gap di genere arriva fino al 15%.

9 Il report è triennale e i prossimi dati saranno raccolti nel 2022.

"ESPERIENZA FINANZIARIA" DEI 15NNI



Esistono iniziative nazionali che cercano di contrastare questo fenomeno, con l'istituzione nel 2017, da parte del governo, del Comitato Edufin, presieduto da Annamaria Lusardi, una delle maggiori **esperte** internazionali di educazione finanziaria, che ha l'obiettivo di pianificare e coordinare le attività di educazione finanziaria in Italia. Il Comitato ha stabilito una strategia nazionale con una specifica sezione rivolta ai giovani e ha definito una serie di linee guida nazionali. È del luglio 2021 una proposta legislativa per l'inserimento dell'educazione finanziaria nel programma scolastico nell'ambito delle ore dedicate all'educazione civica.

Una **ricerca** del 2014 analizza il concetto di "familiarità" con il linguaggio della finanza e come l'utilizzo di una specifica terminologia possa contribuire a una spiegazione del gender gap nelle decisioni finanziarie. La ricerca analizza le metafore utilizzate nei siti web rivolte agli investitori in lingua italiana, inglese e olandese per evidenziare come in tutte e tre le lingue le metafore provengano dai medesimi ambiti concettuali: la guerra, la salute, l'attività fisica, il gioco, l'agricoltura e i cinque sensi, ambiti che sono tradizionalmente, e in maniera stereotipata, attribuiti all'ambito maschile. La ricerca conclude che l'utilizzo di un linguaggio prevalentemente maschile sarebbe maggiormente familiare agli uomini, contribuendo al senso di non appartenenza delle donne a questo ambito e, in particolare, all'assunzione del rischio, alle scelte di spesa e di investimento e alla partecipazione al mercato azionario.

La violenza economica di genere

La violenza economica è citata dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (nota anche come Convenzione di Istanbul) del 2011, all'art.3, tra le varie forme di violenza. L'articolo la descrive dettagliatamente: si realizza attraverso "l'impedimento nell'acquisizione delle risorse, l'impedimento all'accesso alle risorse disponibili, il consumo delle risorse della vittima".
Nell'ambito della violenza sulle donne, in Italia, le rilevazioni sulla prevalenza sono state fatte nel 2006 e nel 2014. Nel **2014** sono il 26,4% le donne che hanno subito violenza psicologica o economica dal partner attuale e il 46,1% da parte di un ex partner.
È una forma di violenza subdola e trasversale, che colpisce donne di ogni età e ceto e riguarda una fascia compresa tra i 40 e i 60 anni.

I DATI SULL'OCCUPAZIONE IN ITALIA NEL 2020

In Italia a dicembre 2020 ci sono stati 101mila occupati in meno rispetto al mese precedente, di cui 99mila donne, e l'anno 2020 ha chiuso con una **perdita di 444mila posti di lavoro, di cui 312 mila donne e 132 uomini**. Le donne guadagnano in media il 20% meno degli uomini e il carico familiare e di assistenza non retribuito è, nel 74% dei casi, sulle spalle delle donne; il 26,5% delle donne è sovra-istruito per il tipo di impiego svolto e per il 40% è concentrato in tre ambiti lavorativi: commercio, sanità e assistenza sociale, istruzione.

Sicuramente la mancanza di un lavoro e di un lavoro qualificato e dignitoso anche da un punto di vista retributivo è un problema. Così come l'atteggiamento culturale delle donne rispetto alla gestione economica del denaro e dei propri beni, come abbiamo visto prima. Ma anche la necessità dei centri antiviolenza di professionalizzarsi maggiormente sui temi specifici della violenza economica di genere.

Intervista a Simona Lanzoni

Vice-presidente di Pangea Onlus e, dal 2012 al 2014, vice-presidente di RITMI, Network Italiano per la Microfinanza.

La violenza economica è citata dalla Convenzione di Istanbul del 2011, all'art.3, tra le varie forme di violenza. In Italia esistono numeri, statistiche in tal senso?

Nell'ambito della violenza sulle donne, in Italia, le rilevazioni rislagono al 2006 e al 2014. Nel **2014** sono il 26,4% le donne che hanno subito violenza psicologica o economica dal partner attuale e il 46,1% da parte di un ex partner. Permangono ostacoli nel misurare quanto incide la specificità della violenza economica, anche perché spesso le donne non la riconoscono! Le forme di violenza sulle donne, inoltre, sono multiformi e agite contemporaneamente, mescolando, per esempio, violenza psicologica/verbale, economica e fisica. La donna che vive tutti questi aspetti tenderà quindi a focalizzarsi solo sulla violenza che riconosce più facilmente dal punto di vista culturale, per esempio calci, schiaffi, ecc.

Quali sono gli strumenti a supporto delle donne?

Sono pochi i servizi specifici offerti per far emergere la violenza sulle donne anche dal punto di vista economico finanziario. In particolare la rete nazionale antiviolenza **REAMA**, promossa da Fondazione Pangea onlus dove lavoro in qualità di vicepresidente, offre uno sportello nazionale online gratuito e in presenza su Roma; qui, le donne che ci **scrivono o chiamano** possono confrontarsi con professioniste formate sul tema della violenza economica che le aiuteranno con un percorso personalizzato in base alla specifica esigenza. Per dare un metro di misura, dall'ottobre 2018-2020 su 94 donne prese in carico 88 sono risultate totalmente dipendenti dal partner violento e solo 6 con reddito autonomo. È importante riflettere sul fatto che le donne stentano a riconoscere la violenza economica come vera e propria forma di coercizione, per ragioni storiche e culturali e perché più subdola e meno evidente di quella fisica. Questo porta a una sottovalutazione anche nelle sue conseguenze quotidiane ed è molto probabile, quindi, che il sommerso abbia numeri più elevati.

Nel dettaglio, quali sono i fenomeni che si rilevano nei casi di violenza economica?

Quando il compagno spinge la donna a divenire economicamente dipendente, è il momento di fare attenzione. I modi sono tanti: per esempio mettere la donna davanti a un

bivio in cui deve scegliere tra famiglia e lavoro, con conseguente abbandono di un reddito autonomo o rinuncia alla ricerca di un lavoro; impedire di avere o gestire un conto corrente proprio o la conseguente impossibilità a utilizzarlo, sino a ignorare le risorse economico-finanziarie personali e familiari. Poi ci sono casi estremi di impedimento e controllo totale sugli acquisti, o l'obbligo a fare investimenti rischiosi indebitando la donna, intestando a lei imprese fittizie oppure dilapidando il patrimonio di famiglia.
Per non parlare dei casi in cui le donne decidono di separarsi ed emanciparsi dal partner. Spesso nelle separazioni è l'uomo violento che mette in atto diverse strategie vendicative, dallo stalking ai ricatti economico-finanziari sulla donna e, nel caso di figli, per continuare a farla dipendere da lui e non lasciarle il controllo della propria vita.
Si deve tenere presente che mediamente un uomo, a prescindere dall'essere o meno violento, ha nella maggioranza dei casi una capacità reddituale ed economica maggiore di quella di una donna a causa delle discriminazioni di genere strutturali su cui da sempre è cresciuta la nostra società anche a livello economico. Ciò non facilita la crescita culturale della nostra società nel comprendere la violenza basata sul genere.

Ascoltando questi esempi, salta all'occhio come siano casi trasversali, che "possono capitare a ciascuna di noi".
Sì, la violenza sulle donne anche nel suo aspetto economico non dipende dalla classe sociale di appartenenza, né dalle fasce di reddito: ne sono vittime le professioniste come le casalinghe, donne laureate come le precarie e le disoccupate.
È ovvio che una società, come quella italiana, in cui le disparità di accesso al mercato del lavoro e il gap salariale (ricordo che le donne, in media, guadagnano il 20% meno degli uomini) sono così elevati e il lavoro di cura famigliare è tutto sulle spalle delle donne (il 74% delle donne si fa carico del lavoro, non retribuito, di cura e assistenza), rappresenta un contesto che non contrasta la violenza sulle donne, tanto meno quella economica.
In una società, peraltro, fortemente patriarcale in cui, ancora, i soldi sono percepiti come "cose da uomini".

Sul tema dell'educazione finanziaria delle donne, di statistiche che parlano di un gap culturale e conoscitivo, in media, tra uomini e donne, abbiamo parlato a lungo in questa scheda e sentito anche l'opinione di altre donne che abbiamo intervistato.
Ci interesserebbe parlare, con te, di un altro aspetto, e cioè le competenze delle per-

sone che operano all'interno dei centri antiviolenza. Pensi che abbiano gli strumenti, tecnici ma forse anche culturali, per affrontare con le donne questo tipo di violenza? In sostanza, i centri sono attrezzati?

I centri fanno un lavoro enorme sull'emersione e l'uscita dalla violenza con le donne, ma non sempre, anzi quasi mai, hanno strumenti specifici e tecnici per lavorare sulla violenza economica, l'indebitamento e quant'altro. Intendiamo, non dico che le operatrici dei centri antiviolenza debbano acquisire specifiche competenze finanziarie, ma sicuramente si può lavorare assieme per approfondire questa problematica prismatica che deve spesso essere accompagnata da persone professioniste esperte dell'ambito finanziario e studiare, insieme, un percorso di uscita da questo tipo di abuso.

Esistono esperienze attive sul territorio?

Esperienze stanno nascendo, in Italia, anche progetti europei, per un fenomeno altrettanto grave di altre forme di violenza. Le donne, durante i colloqui, raccontano di un subdolo, costante e sempre più violento senso di sopraffazione, che crea un totale, soffocante senso di vuoto intorno. La questione dell'autonomia economica e finanziaria delle donne è alla base del percorso di uscita dalla violenza, ecco perché deve essere un punto fondamentale di questo percorso di empowerment. Il lavoro di recupero è molto complesso, ma possibile, ve lo assicuro.

Donne che fanno impresa (e devono accedere al credito)

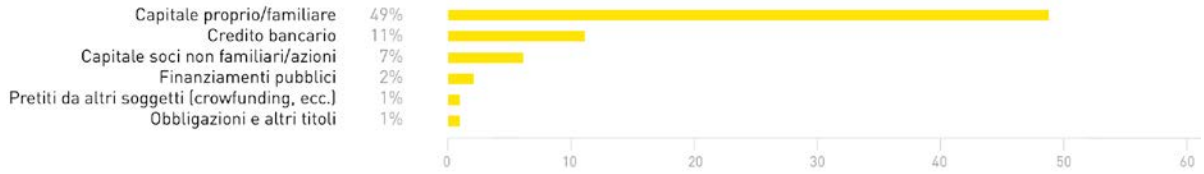
Quando parliamo di "impresa femminile" ci riferiamo ad attività a conduzione femminile o nelle quali la compagine societaria sia a maggioranza composta da donne.
La disciplina e la definizione giuridica dell'impresa femminile è stata affidata alla legge 198 del 2006, che istituendo il Codice delle Pari Opportunità promuove interventi a favore di società cooperative e di persone, costituite almeno al 60% da donne, società di capitali le cui quote di partecipazioni spettino in misura non inferiore ai 2/3 a donne e che abbiano organi di amministrazione costituiti per almeno i 2/3 da donne, imprese individuali attive nel settore dell'industria, artigianato, agricoltura, commercio, turismo e servizi e infine per le imprese, i consorzi, associazioni, enti, società di promozione imprenditoriale, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi o consulenze riservati per due terzi da donne.

Imprese femminili, solo l'11% dei finanziamenti proviene dalle banche

Dietro la competitività di un'impresa non risiedono solo le capacità, le competenze, le persone: serve credito. Invece emerge come il gender gap rispetto al credito bancario sia un elemento macroscopico e frenante per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Lo era nel 2013[10], lo è anche nel 2020.
Il **Rapporto** Unioncamere sull'Imprenditoria femminile 2020 analizza le fonti di finanziamento delle imprese femminili, mettendole a confronto con quelle maschili.
La ricerca ha analizzato nel 2019 un campione statisticamente rappresentativo di 1.000 imprese femminili e 1.000 maschili, appartenenti a tutti i settori di attività economica.

10 Alesina, Lotti, Mistrulli, *Do women pay more for credit? Evidence from Italy*, in *Oxford Journals* 2013.

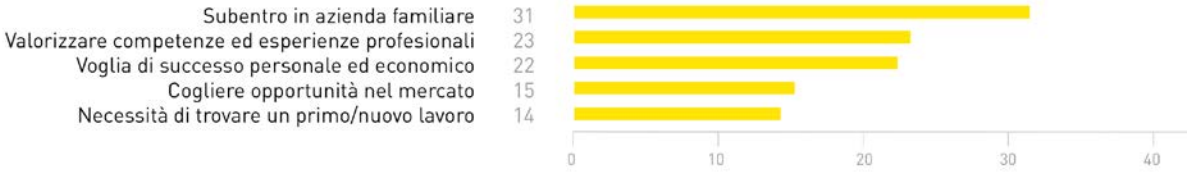
Fonti di finanziamento delle imprese femminili (valori %*)



Fonte: Rapporto Imprenditoria Femminile 2020

Il credito bancario rappresenta solo l'11% delle fonti di finanziamento delle imprese femminili, a fronte di un elevato ricorso al capitale proprio/familiare.
Se si incrociano questi due dati non si può non interpretare la fonte del capitale proprio/familiare come opportunità di fare impresa all'interno di un passaggio intergenerazionale, anche se il subentro in azienda familiare rappresenta, per le imprese femminili, la motivazione più diffusa a fare impresa.

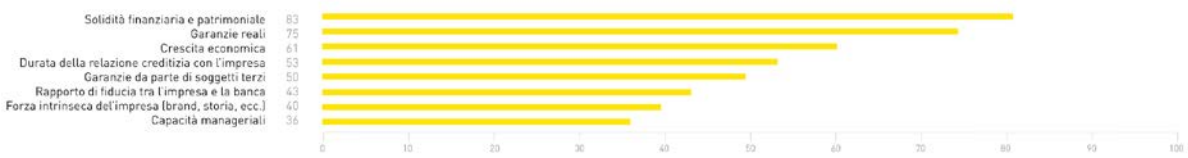
Motivazioni a fare impresa delle imprese femminili (valori %*)



Fonte: Rapporto Imprenditoria Femminile 2020

La quota di imprese che non richiede credito perché sfiduciate rispetto a un riscontro degli istituti credito è superiore del doppio tra le imprese femminili rispetto a quelle maschili (4% contro l'8%). Anche perché, quando le imprese chiedono credito, esiste un effetto di genere a sfavore delle imprese femminili in tema di credit crunch: le imprese che dichiarano una erogazione del credito non adeguata o non accolta è doppia (8% contro 4%) rispetto al caso maschile.

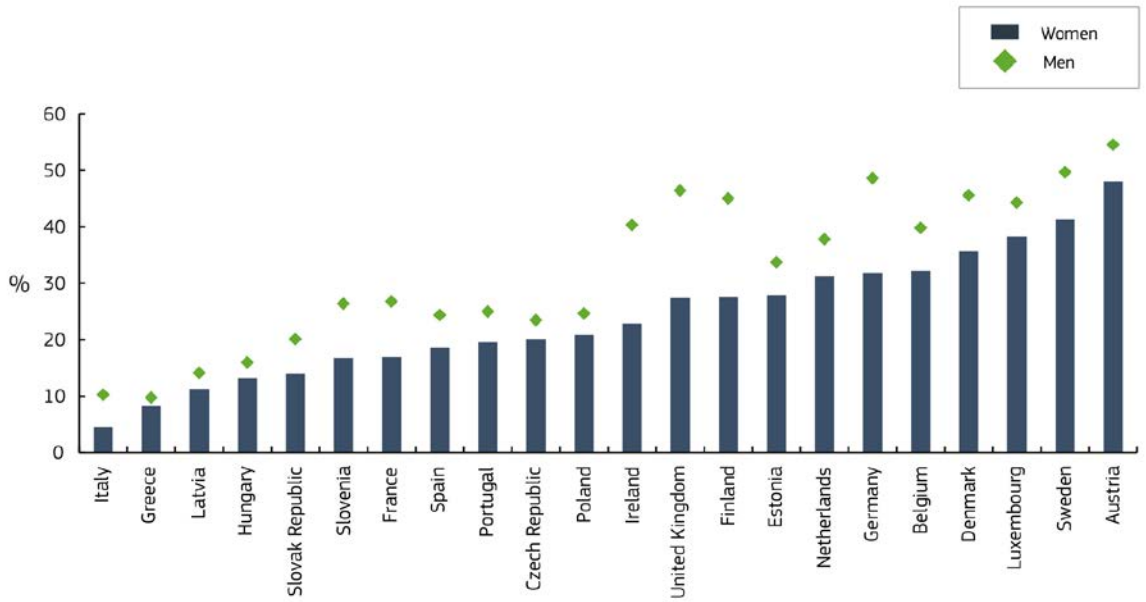
Requisiti richiesti dalle banche alle imprese femminili nella concessione del credito (quote % sul totale delle imprese che fanno ricorso al credito bancario)



Fonte: Rapporto Imprenditoria Femminile 2020

Le richieste che le banche pongono alle imprese femminili per la concessione delle risorse creditizie sono la solidità finanziaria e patrimoniale e le garanzie reali. In caso di imprese femminili il requisito più richiesto (54% rispetto al 39% delle imprese maschili) è proprio quello della garanzia di terzi. Ma considerando il fatto che le donne hanno minori garanzie collaterali sui cui contare rispetto agli uomini, anche questo rappresenta un freno all'accesso al credito. Anche per la durata della relazione creditizia il rapporto evidenzia un effetto genere sfavorevole per l'impresa femminile (60% contro 49% di richieste a imprese maschili).
Gli istituti di credito creano molte più barriere alla partenza per le imprese femminili rispetto a quelle maschili, causando un forte freno alla loro crescita che in parte, secondo il rapporto, potrebbe spiegare la minore propensione delle imprese femminili a investire nell'innovazione.

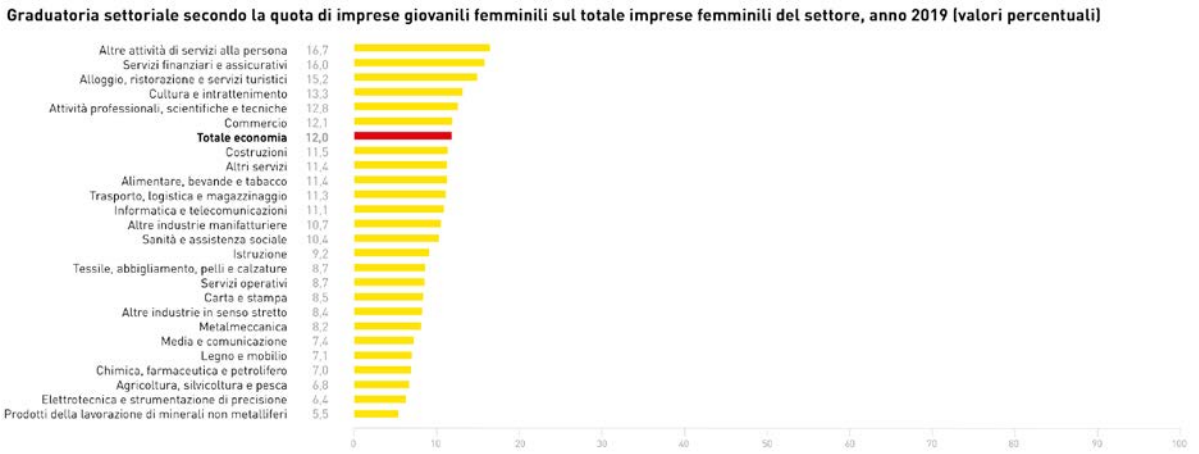
Inseriti in un contesto europeo, i risultati sono sostanzialmente equivalenti: le donne sono sotto-rappresentate all'interno della popolazione imprenditoriale, tendono a gestire imprese più piccole e meno dinamiche degli uomini e hanno maggiori probabilità di operare in settori a non alta intensità di capitale, compresi i servizi alla persona, che spesso hanno un potenziale inferiore di generare un reddito elevato e sostenibile. Tra le sfide che le donne identificano nell'avviare un'impresa c'è proprio la maggiore difficoltà di accesso al finanziamento. Questi sono i dati riportati dal **Policy Brief on Women's Entrepreneurship**, realizzato da OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) con il supporto della Commissione Europea.
Ai fini della nostra ricerca, risulta interessante la domanda: "Hai accesso al denaro di cui avresti bisogno se volessi avviare o far crescere un'attività?". Le donne, come dimostra il grafico sottostante, hanno meno probabilità degli uomini di accedere ai finanziamenti necessari per avviare un'impresa. Questo risultato vale per tutti gli Stati membri dell'UE e il divario è sostanziale in diversi paesi.



Source: OECD Gender Data Portal based on Gallup World Poll.

L'Italia è all'ultimo posto e gli uomini riferiscono comunque di avere in media 2,3 probabilità in più delle donne di potere accedere ai finanziamenti per avviare un'impresa.
Ma se guardiamo alla forbice tra uomini e donne, questo risultato vale per tutti gli Stati membri dell'UE, con un divario sostanziale in diversi Paesi: Irlanda (1,8 volte), Regno Unito (1,7 volte), Finlandia (1,6 volte), Francia (1,6 volte), Germania (1,5 volte). Nonostante la maggiore fiducia al credito rispetto alle colleghe italiane.
Da una **indagine** Swg per CNA nazionale del 2019, il 12% del campione intervistato ritiene che il trattamento riservato dalla banca alle donne sia "molto peggiore" rispetto a quello con la controparte maschile. Le ragioni, secondo gli intervistati, derivano dai pregiudizi culturali secondo cui le donne "potrebbero avere figli" (37% delle risposte), "sono meno affidabili degli uomini" (27%), "mettono il lavoro al secondo posto rispetto alla famiglia" (19%) e in ultimo viene indicata una presunta scarsa attitudine all'imprenditorialità.
Un pregiudizio, quest'ultimo, non corroborato da alcuna evidenza, anzi: nonostante tutte le difficoltà del caso, quello dello start up di impresa da parte di donne, come testimoniano i dati della ricerca UnionCamere, è un fenomeno in aumento; a fine 2018 erano presenti in Italia oltre 1.337.000 imprese femminili, circa 6.000 in più rispetto al 2017. Queste rappresentano il 22% delle realtà iscritte presso il Registro delle CCIAA.

Si tratta di una imprenditoria di dimensioni più piccole, più presente nel Mezzogiorno e più giovane, sia guardando l'età degli imprenditori che dell'impresa. I settori più rappresentati sono quelli legati a benessere, sanità e assistenza sociale, manifattura, moda, istruzione, turismo&cultura. Prima dell'arrivo della pandemia da COVID-19, tra il 2014 e il 2019 le imprese femminili sono cresciute maggiormente rispetto a quelle maschili: +2,9% (+38.080) contro +0,3% (+12.704). Ma l'indagine evidenzia che non esiste solo un effetto genere sui comportamenti delle imprese, ma anche un effetto generazione. Le imprese giovanili (cioè under 35) registrate in Italia al 31/12/2019 rappresentano il 12% del totale delle imprese femminili (nell'imprenditoria maschile sono lo 8,4%).
E dietro le difficoltà delle imprese femminili si nasconde un forte potenziale e una maggiore visione. La ricerca, infatti, mostra migliori performance da tutti i punti di vista: le imprese giovanili femminili innovano di più, investono più nel green e nella responsabilità sociale di impresa (+31% ha investito sulla sostenibilità ambientale consapevole dei rischi legati al cambiamento climatico contro il 26% delle altre imprese), nel 72% praticano il welfare aziendale contro il 67% delle altre imprese.



Fonte: Rapporto Imprenditoria Femminile 2020

Inoltre, la nuova imprenditoria femminile guarda non solo ai settori tradizionali: le imprese giovanili femminili nel settore dei servizi finanziari e assicurativi sono più numerose in percentuale (+7%) di quelle maschili, per esempio. Importante anche le percentuali delle attività professionali, scientifiche e tecniche: un chiaro segnale di come la nuova imprenditoria femminile stia investendo anche in ambiti ad alto contenuto scientifico rispetto ai settori storicamente più tradizionali a basso valore aggiunto.

Se questi dati fanno guardare con un certo ottimismo alle nuove generazioni, ci sono ancora enormi pregiudizi e stereotipi che bloccano il pieno sviluppo delle donne nel campo imprenditoriale e dell'autoaffermazione.
I modelli di ruolo imprenditoriali prevalenti continuano a riflettere pregiudizi maschili. Gli studi indicano che un effetto di questo approccio imprenditoriale "maschile" è che le donne si sentano fuori posto, alimentando quindi la percezione sulle loro capacità imprenditoriali e anche la percezione di altri soggetti che sostengono la creazione e la crescita delle imprese (compresi il sistema bancario e il capitale di rischio, altri imprenditori e le loro reti, potenziali clienti, ecc.).

Intervista a Claudia Segre

Economista, presidente di Global Thinking Foundation

Il Rapporto Unioncamere 2020 evidenzia macroscopicamente le difficoltà di accesso al credito da parte delle donne. Quali sono secondo lei gli strumenti più efficaci che lo Stato e gli enti pubblici potrebbero mettere in campo per colmare il divario?

Indubbiamente uno dei maggiori problemi per uno sviluppo dell'imprenditoria al femminile è quello dell'accesso al credito, oltre a quello della formazione. Ma le cose stanno cambiando rapidamente. Ormai nell'ultimo biennio a livello regionale e nazionale, dal fondo di garanzia sino al PNRR (per il quale si veda l'intervista a Marcella Corsi), sono molteplici le iniziative a favore di un sostegno finanziario dell'imprenditoria femminile, come dimostrato anche da alcune misure straordinarie legate al periodo emergenziale dovuto alla pandemia.

Cosa emerge dall'osservatorio di Global Thinking Foundation?

Proprio quest'anno abbiamo condotto a giugno con FIPE, la Federazione Italiano dei Pubblici Esercizi, un sondaggio tra 200 donne imprenditrici che fanno parte del Direttivo del Gruppo Donne presieduto da Valentina Picca Bianchi e che, perlopiù, gestiscono attività tra le più colpite dalla pandemia: dalla ristorazione al turismo, dai bar allo spettacolo. E se l'84,8% ha fatto richiesta delle misure di sostegno previste dal decreto liquidità con un esito che nell'81,6% dei casi è stato favorevole, ben il 56,2% ha richiesto un prestito per avviare la propria attività ricorrendo alle forme più tradizionali del credito: di queste oltre il 70% lo ha richiesto alle banche. Il restante 43,8%,

invece, si è rivolta all'ambito familiare o ha utilizzato i propri risparmi per supplire le difficoltà a ottenere un finanziamento da parte degli istituti di credito. Nessuna ha preso in considerazione le piattaforme fintech di prestito, che perlopiù lavorano sulle nuove opportunità offerte dall'open banking. Questi risultati confermano il permanere di difficoltà di orientamento e burocratiche per accedere alle forme di finanziamento pubblico, nonostante queste siano tra le priorità della strategia nazionale per la parità di genere sostenuta dal Governo e avviata con convinzione proprio nell'anno della presidenza del G20.
Molti dei corsi che Global Thinking Foundation realizza sul territorio nazionale con il Progetto **Donne al Quadrato** sono rivolti alle neo imprenditrici e incentrati sulla fattibilità del business plan, che diventa fondamentale per ottenere il credito necessario ad avviare una nuova attività o a migliorarne una già esistente.

Per quanto riguarda invece gli istituti finanziari, in che modo, secondo lei, potrebbero fare la propria parte?

Proprio da quanto emerso è evidente che le banche e gli istituti finanziari rappresentino la scelta più comune e occorre anche sottolineare come si stiano adoperando per facilitare l'accesso al credito proattivamente superando i limiti di sistemi di rating, o merito creditizio, che spesso sono più rigidi sui parametri discrezionali, e rafforzando i servizi all'imprenditoria in questo senso.
Abbiamo potuto rilevare che sono le start up e le piccole e medie iniziative aziendali con principale vocazione all'esportazione che soffrono maggiormente di lungaggini o difficoltà tecniche nel facilitare il buon esito delle pratiche creditizie.

Quali sono gli strumenti di credito più efficaci?

Da questo punto di vista il fintech è venuto in aiuto, dando una spinta cruciale ai finanziamenti digitali; la tecnologia ha permesso di rendere più veloce il processo di gestione delle pratiche e di finanziare più velocemente i crediti commerciali, anche e soprattutto quando queste hanno già ricevuto un esito positivo dal fondo di garanzia.
Si è creata una sinergia positiva tra comparto pubblico e privato dei finanziamenti grazie alla rivoluzione digitale che, negli ultimi dieci anni, dall'entrata in vigore della normativa comunitaria - ora meglio conosciuta come **PSD2**, ha permesso una comunione di intenti tra banche e nuovi operatori del mondo Fintech.

Il Parlamento Europeo ha approvato il 21 gennaio 2021 la nuova strategia UE per la parità di genere 2020-2025. Come primo passo, la Commissione ha proposto nuove misure per assicurare la parità di retribuzione nel marzo 2021. Ci farebbe piacere un suo commento e quali saranno, a suo avviso, le ricadute sul comparto italiano.

Bisogna riconoscere che l'Italia aveva guidato il primo **G7 sulle Pari Opportunità** nel 2017 e al centro della Road Map siglata dalle delegazioni c'era proprio una riduzione del 25% del divario per l'accesso al lavoro delle donne. Questo obiettivo è stato ripreso quest'anno a giugno durante i lavori del G20 dal premier Draghi, che l'ha rafforzato con un riferimento a precisi indicatori che consentano di monitorare la parità di genere nel mondo del lavoro, focalizzandosi sulla priorità nell'ottenimento di maggiori informazioni e impegno delle aziende proprio sul divario salariale.

Ci sono esempi di progettualità già in corso?

Si è messo in moto un impegno virtuoso in tal senso da parte delle regioni, partendo dalla Regione Lazio, seguita poi dal Piemonte e dalla Puglia, che si sono dotate di strategie per la parità salariale e l'occupazione femminile.

A questi temi abbiamo dedicato il nostro impegno con le associazioni del territorio, in particolare con un Convegno lo scorso Luglio a Bari con il Consiglio Regionale di Puglia e Matria Puglia, per illustrarne le peculiarità. Una spinta al cambiamento partita dalle associazioni femminili e raccolte dalle istituzioni locali con lungimiranza e voglia di riscatto da una situazione pandemica che ha penalizzato fortemente e soprattutto le donne lavoratrici e imprenditrici. Una bella risposta che vuole portare anche a un cambiamento culturale, che resta per noi necessario per un rilancio sociale ed economico del Paese.

Nel rapporto CONSOB 2020 su "Le scelte di investimento delle famiglie italiane" emerge come solo nel 26% dei casi la donna è "decisore finanziario", nonostante, dice sempre la ricerca, le donne abbiano conoscenze finanziarie simili a quelle del partner. Tuttavia, proprio l'analisi delle attitudini psicologiche dell'indagine mostra come le donne abbiano meno fiducia nelle proprie capacità di gestione delle finanze e mostrino maggiore avversione al rischio.

Sembra un paradosso, perché se si leggono le recenti indagini sulle abitudini all'investimento delle donne realizzate da molte società di gestione del risparmio, proprio quelle caratteristiche che nel rapporto Consob appaiono come freni sembrano i punti di forza per un segmento del mercato dell'investimento. Nel settore della finanza sostenibile

questo tipo di profilo di potenziale cliente sembra rappresentare il connubio perfetto, per una finanza non speculativa e attenta agli impatti.
Nell'attività di educazione finanziaria e di empowerment è preferibile, secondo lei, spingere per il superamento di questo atteggiamento prudenziale verso la finanza, affinché le donne diventino investitori più dinamici, o invece le stesse caratteristiche rappresentano un punto di forza da valorizzare per una finanza alternativa?
L'obiettivo deve essere quello di passare da un atteggiamento prudenziale spesso dettato da preconcetti a un atteggiamento pienamente consapevole, che porti le donne, ma in generale le persone, a investire con una capacità di analisi dei rischi economici e finanziari più solida. Ciò che complica il raggiungimento di questo obiettivo sta nel permanere, e quindi nella necessità di superare, un divario digitale e pensionistico in gran parte causato da una scarsa occupazione femminile e dalla difficoltà conseguente ad avere una propria indipendenza economica. Se il livello di consapevolezza finanziaria negli adulti in Italia è così basso, ciò rappresenta un boomerang non solo sugli investimenti, e quindi occasioni mancate di ottimizzazione nella gestione dei propri risparmi, ma soprattutto espone a frodi, malversazioni e abusi economici che danneggiano le famiglie.
Per questo le donne diventano il volano fondamentale di questo cambiamento culturale e di un passaggio intergenerazionale di competenze che sarà di esempio per le nuove generazioni, soprattutto se l'educazione finanziaria entrerà nelle scuole sin dalle elementari.

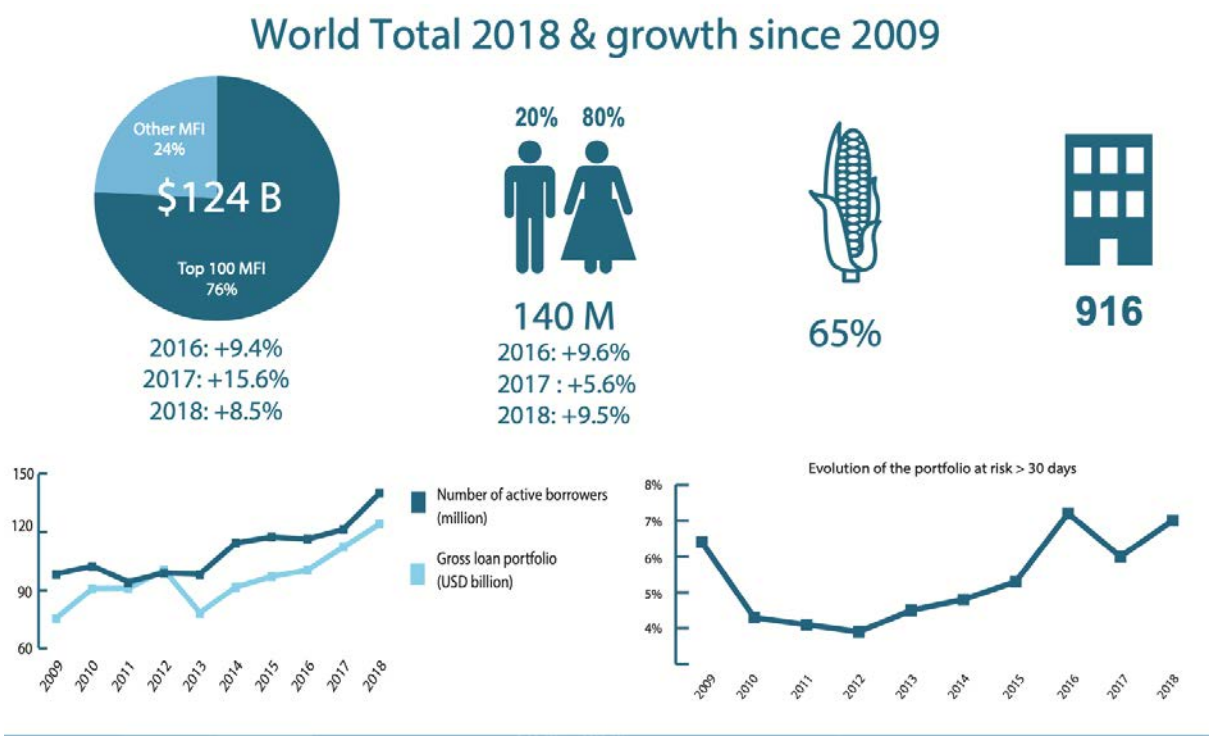
L’impatto della pandemie sulle donne

Il 22 settembre 2021 è uscita la **Relazione annuale** sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri dell’Ispettorato del Lavoro. Riteniamo utile riportare la premessa della relazione, relativamente al mercato del lavoro in ottica di genere nel biennio 2019-2020: “La presente analisi dei provvedimenti di convalida si inserisce in un biennio particolarmente critico per il mercato del lavoro in ottica di genere. Il periodo di emergenza sanitaria, infatti, ha determinato effetti differenziati tra uomini e donne nel mercato del lavoro. In questo scenario risulta significativa la lettura dei dati sui provvedimenti soggetti a convalida all’interno di quelli più generali sul recesso dal mercato del lavoro da cui emerge come proprio la condizione di genitorialità sia rilevante per le dinamiche di genere”.
Se è vero, infatti, che, in termini generali, le cessazioni hanno riguardato in prevalenza gli uomini (che nel 2019-2020 è pari a circa il 55% del personale interessato), per quanto riguarda le dimissioni e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri si inverte la proporzione: le cessazioni coinvolgono le lavoratrici madri nel 72,9% dei casi nel 2019 e nel 77,4% dei casi nel 2020.
Sussiste infatti una relazione tra la diminuzione all’occupazione in coincidenza della maternità e in relazione al numero dei figli: in presenza di figli la partecipazione maschile aumenta e quella femminile si riduce; avviene con l’arrivo del primo figlio e si incrementa con il secondo. La ricerca non osserva particolari differenziazioni a livello territoriale. Quello che rileva chiaramente è che l’inattività per le donne è indotta in primo luogo da motivi familiari, cui seguono studio e formazione professionale; per gli uomini è esattamente l’inverso, con la prima motivazione legata a esigenze personali e di studio. Aumenta l’inattività femminile “indotta” da fattori esterni non riconducibili alla configurazione del mercato del lavoro, ma al contesto familiare e di prossimità.
Delle persone che si sono dimesse o hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro il 61% ha 1 figlio, il 32% ne ha 2 e il 7% più di 2. L’età del figlio che più incide è quella fino ad 1 anno, seguita da quella sino ai 3 anni.

Se, in generale, le dimissioni volontarie rappresentano la tipologia di recesso decisamente più frequente (il 94% delle convalide, pari a 40.021; quelle per giusta causa sono il 4% e le risoluzioni consensuali uno scarso 2% del totale), in ottica di genere, delle 42.377 convalide totali il 77,4% (pari a 32.812) si riferiscono a donne.
Nel 2020 le convalide totali sono calate di oltre 9.000 unità rispetto al 2019 (- 17,8%), ma con una diminuzione non uniforme per uomini e donne: nel 2019 quasi il 73% delle convalide (su 51.558) hanno riguardato lavoratrici madri; nel 2020 hanno costituito oltre il 77% del totale (su 42.377 provvedimenti), evidenziando, se ce ne fosse ancora bisogno, come questo dato, di per sé macroscopicamente sbilanciato sul genere femminile, continui ad aumentare.
Le impiegate (52%) e le operaie (40%) si spartiscono la quasi totale maggioranza delle convalide, a fronte di un 57% per il profilo operaio per gli uomini e il 33% per quello impiegatizio.
Se si guardano le condizioni apicali, si assiste a un dato interessante: le donne si attestano al 2% per il profilo di quadro e all'1% per il ruolo di dirigente; per gli uomini l'incidenza sul totale è del 6% come quadro e del 2% come dirigente. Questo dato va letto con attenzione: per le donne dirigenti e per le donne quadro, posizioni apicali che sono estremamente sottorappresentate nel mercato del lavoro italiano, le convalide sono aumentate rispettivamente del 23,9% e del 10,8%: quindi, anche in un ambito di sottorappresentazione, le lavoratrici sono state maggiormente esposte al rischio di uscita dal mercato del lavoro per dimissioni o risoluzioni consensuali.
Riguardo all'analisi settoriale, la netta prevalenza è per il terziario, in cui le donne rappresentano l'82% del totale del settore, quindi l'industria (61%), edilizia (40%); in agricoltura il numero di convalide è quasi equamente distribuito (54%). Questi dati sembrerebbero dimostrare le caratteristiche di una distribuzione del mercato del lavoro, come descritto ampiamente in altre parti di questa scheda, con settori a prevalenza di un genere rispetto all'altro. Tuttavia, il rapporto sottolinea come non vi sia diretta corrispondenza e proporzione tra presenza nel mercato del lavoro e andamento delle convalide: nell'industria, per esempio, le donne sono presenti in quota inferiore agli uomini, ma in proporzione presentano un numero di convalide più elevato, così come, in casi in cui la quota di occupazione di uomini e donne è molto vicina, le convalide riferite a donne sono maggioritarie.

Il microcredito, un alleato dell'imprenditoria femminile

L'orizzonte, per quanto riguarda l'accesso al credito per le donne, cambia se invece di osservare il sistema bancario e di prestito tradizionale si osservano il microcredito e gli istituti di microfinanza (MFI). Attraverso questo strumento, nato per i Paesi in via di sviluppo, è possibile fornire prestiti con tetti massimi di gran lunga inferiori a quelli tradizionali e richiedendo garanzie diverse rispetto ai normali istituti bancari. I vari istituti possono scegliere tipologie diverse di garanzie, che vanno dal pegno a garanzie relazionali, a fondi di garanzia. Chi è rimasto escluso dal credito tradizionale riesce così ad avere accesso al credito, con limiti d'ingresso diversi. Diventa quindi possibile finanziare fasce solitamente escluse della popolazione, fornendo un'opportunità imprenditoriale a chi non ha le risorse per permettersi un investimento iniziale.
Se parliamo di Microcredito, tradizionalmente ci si riferisce ai progetti legati alla figura del premio Nobel **Mohammed Yunus**, localizzati in Paesi in via di sviluppo. In anni recenti questa pratica si è evoluta anche all'interno delle "economie sviluppate", potendo contare ormai su numerosi esempi anche in Europa. Facciamo riferimento al programma EaSI dell'Unione Europea, che al suo interno prevede microcredito e imprenditoria sociale, l'**European Microfinance Network**, legato a reti nazionali, all'**ADIE** in Francia, una delle IMF più antiche in Europa e uno dei rari esempi europei di programma di microfinanza a dimensione nazionale.
La posizione creditizia verso le donne da parte di questi istituti di microfinanza è invertita rispetto agli omologhi tradizionali. I **report** sul microcredito ci mostrano come, sui dati aggregati a livello mondiale, le donne siano le beneficiarie prevalenti per l'80% dei microprestiti.



Fonte: Microfinance Barometer 2019

Disaggregando questo dato, si nota come ci siano grandi differenze geografiche nella distribuzione della percentuale di attribuzione dei prestiti. Nei Paesi in via di sviluppo la prevalenza femminile è molto forte: in **Africa** il 64% dei microprestiti è affidato a donne, nel sud Asia la quota è di 89% di pubblico femminile a fronte dell'11% maschile. In Europa, nonostante 100 su 155 MFI **esaminate** abbiano inserito l'empowerment femminile nei criteri di preferenza, il dato è sostanzialmente invertito: la prevalenza nell'assegnazione dei microprestiti è per il 53% maschile.

La teoria accademica corrente[11] sul microcredito spiega come le donne rappresentino un soggetto "privilegiato" a cui dare credito: gli elementi che, nelle economie più avanzate, sembrano creare più difficoltà proprio all'accesso al credito - la scarsità di garanzie, un ambito famigliare più che lavorativo e una maggiore stanzialità - rappresentano punti di forza per il microcredito: le donne lottano con più forza per uscire da fame e povertà, anche perché si preoccupano maggiormente della costruzione di un futuro per la famiglia, sono più propense a garanzie relazionali e, soprattutto, partendo da una condizione più svantaggiata rispetto a quella maschile, sono più motivate alla costruzione di una sicurezza, soprattutto economica.

11 L.Becchetti, *Il microcredito*, Bologna 2008.

Tendenzialmente le donne hanno un'avversione al rischio minore rispetto agli uomini per quanto riguarda la spesa di un microprestito; ciò comporta che, generalmente, richiedano, specialmente per i primi due prestiti della loro storia creditizia, importi più bassi rispetto alla componente maschile. Proprio in favore di una più attenta valutazione del rischio, la MFI generalmente concede prestiti molto più vicini a quanto richiesto rispetto a un uomo, anche se spesso questo comporta che le cifre mediamente prestate agli uomini siano più alte.

Gli studi sui risultati del microcredito tradizionale sull'empowerment feminile sono molteplici, e legati a specifici casi. Uno dei maggiori ostacoli all'accesso al credito per le donne è rappresentato dalle norme sociali di origine laica e religiosa[12]. Tuttavia molti esempi in letteratura forniscono un quadro rassicurante che permette, analizzando i casi specifici, di osservare come, nonostante la presenza di notevoli ostacoli, la pratica del microcredito sia in grado di fornire strumenti alla donna per il proprio empowerment sia a livello domestico che fuori dalle mura di casa.

In Europa e soprattutto negli USA gli orizzonti del microcredito cambiano radicalmente rispetto al modello tradizionale studiato per Paesi in via di sviluppo, e così riflettono anche le statistiche sui crediti. Nel **2020** negli USA la componente maschile torna prevalente anche nell'accesso al microcredito, avendo accesso al 54% dei microprestiti, e parallelamente scende anche il vantaggio nel tasso di restituzione del prestito da parte della componente femmininile, eguagliando la controparte.

Storicamente l'opinione accademica a proposito del tasso di rimborso dei microprestiti ha sempre sottolineato come i prestiti concessi alle donne siano più facilmente rimborsati. La letteratura più recente tende a sfumare questo dato e a collegarlo alle specifiche dei diversi Paesi: la predominanza della restituzione dei prestiti da parte delle donne sembra rimanere prevalentemente ancora una costante solo nei Paesi in via di sviluppo[13].

---

12 In Bangladesh, per esempio, uno dei Paesi in cui il microcredito è più diffuso, il credito viene generalmente affidato alle donne, ma nel 90% dei casi l'uomo o si appropria delle rendite della nuova attività della donna, o dell'intero ammontare del prestito. Fonte: Microfinance Barometer 2019.
Normative Constraints to Women's Financial Inclusion: What We Know and What We Need to Know

13 Articoli specifici sulla differenza di genere nella restituzione dei microprestiti:
Gender differences in the repayment of microcredit: The mediating role of trustworthiness
Women and Repayment in Microfinance: A Global Analysis

Intervista a Benigno Imbriano

Amministratore Delegato di **PerMicro**, *società di microcredito in Italia.*

Tradizionalmente il microcredito nei paesi in via di sviluppo finanzia, in misura percentuale, più le donne degli uomini. Negli USA e in Europa, le ricerche indicano una sostanziale parità di finanziamento. Se ci riferiamo all'Italia, sono presenti dati che descrivono la partecipazione delle donne nel microcredito?

In generale, se guardiamo allo scenario europeo, il microcredito nei paesi in via di sviluppo e in particolare dell'Est ha una maggiore diffusione. In quell'ambito per l'imprenditoria femminile si riscontrano buoni dati, che possiamo rapportare anche ai nostri. Per esempio, nella nostra esperienza, molte delle donne che riusciamo a sostenere sono originarie dell'Est Europa e, statisticamente, presentano un grado di affidabilità migliore rispetto agli uomini. Spesso preferiamo finanziare una donna rispetto al suo connazionale uomo. Questo perché i dati sul rischio ci dimostrano che le donne hanno un approccio al credito più serio e responsabile.

Come PerMicro, avete analisi interne sulle erogazioni di microcredito distinte per genere?

Per quanto riguarda PerMicro, i nostri dati sono in controtendenza. I finanziamenti che eroghiamo, infatti, sono destinati in ugual misura a uomini e donne; le percentuali variano leggermente tra i due settori, "impresa" e "famiglia", ma sostanzialmente registriamo un pareggio di genere. Anzi, per il settore "famiglie", ovvero per le persone fisiche, abbiamo più affidamenti a donne rispetto agli uomini. Nel settore "imprenditoriale", invece, c'è una leggera prevalenza maschile, con un rapporto del 60-40%.

Cosa intendete per "settore famiglie"?

Per "famiglia" ci riferiamo ai bisogni di base come casa, istruzione, salute o altre necessità di base, come spese di ristrutturazione, acquisto di mobili o elettrodomestici, il finanziamento per gli studi o per l'acquisto di un mezzo di trasporto. Queste, in genere, sono le motivazioni per le quali le persone fisiche richiedono un prestito "famiglia". In questi casi, molto spesso è la donna a richiederlo e a farsi carico di queste responsabilità familiari, anche se accompagnata dal marito. Mentre a livello imprenditoriale è ancora prevalente la figura maschile. È importante considerare il fatto che, con la pandemia da COVID-19, solo nel 2020 quasi il 70% dei posti di lavoro persi sono riferibili a donne; ed è stata più sensibile anche la diminuzione delle donne nelle assunzioni.

Molto spesso mi piace definire il microcredito come "l'anti fintech", nel senso che è una attività che ha, alla base, la relazione, la fiducia, la persona e non la disintermediazione tipica di chi usa gli algoritmi. Nella nostra esperienza la parola d'ordine è la persona, la sua esperienza, le sue motivazioni e, molto spesso, il merito creditizio è in mano alle donne. Vediamo che c'è un livello di responsabilità verso chi eroga il finanziamento molto più solido e questo fa sì che possano essere da noi considerate ancora più meritevoli.

Avete a disposizione prodotti specifici pensati per le donne?

Prodotti dedicati alle donne specifici no, ma abbiamo una serie di iniziative volte a favorire l'accesso, soprattutto all'imprenditoria femminile, attraverso alcuni progetti. Per esempio siamo entrati nel progetto "**Women to be free**", dedicato alle donne vittime di violenza, fornendo loro un percorso di assistenza, supporto e formazione anche finanziaria e di affiancamento alla creazione di un'attività imprenditoriale femminile.
Il numero minore di richieste che riceviamo da parte delle donne, relativamente ai finanziamenti di impresa è, a nostro avviso, dettato da forse poca fiducia e da una bassa attitudine al rischio. Quello che noi proviamo a fare con questi percorsi di educazione e di affiancamento è proprio cercare di stimolare, nelle donne che potrebbero richiedere un microcredito, la cultura dell'imprenditorialità.

Il ruolo del Gruppo Banca Etica

Cosa può fare (e cosa fa) la finanza etica

Anna Fasano, eletta dai soci e dalle socie nel maggio 2019, è la prima presidente donna di Banca Etica e tra le prime nel settore bancario italiano. La sua elezione si inserisce in un percorso voluto da Banca Etica per colmare il gender gap a partire dagli organi direttivi.
Banca Etica - pur non essendo quotata - ha deciso già dal 2012 di adottare per statuto la regola fissata dalla legge Golfo-Mosca del 2011 che obbliga le società quotate ad avere almeno un terzo di donne in CdA. Nel triennio 2013-2016 Banca Etica ha avuto un CdA a maggioranza femminile con 7 componenti donna su 13.

Dare credito

In una Paese come l'Italia - afflitto da un importante divario di genere anche per quanto riguarda l'accesso delle donne ai servizi finanziari - Banca Etica è riuscita a raggiungere risultati significativi: sono donne il 47% delle persone che hanno ottenuto un prestito personale e il 37% delle persone che hanno ricevuto un microcredito.
Nel 2020 Banca Etica ha finanziato 445 imprese femminili, pari al 28,6% del totale delle imprese finanziate (secondo Unioncamere in Italia le imprese femminili sono il 22% del totale, dunque Banca Etica mostra una propensione maggiore a dare credito a queste realtà). Le imprese femminili finanziate da Banca Etica nel 2020 hanno creato 1000 posti di lavoro.
Per quanto riguarda i conti correnti aperti presso Banca Etica, il 49,1% sono intestati a donne; sui conti cointestati, nel 37% dei conti il 1° intestatario è una donna[14].
Il 40,2% delle imprese finanziate da Banca Etica ha più del 50% di componenti degli organi direttivi (CdA) donne e in particolare nel 25,2% dei casi le donne sono più dell'80% dei membri degli organi direttivi.

14 Ufficio Marketing Banca Etica, novembre 2020.

BANCA ETICA PER LE DONNE

PRESTITI PERSONALI

47%

erogati a donne

POSTI DI LAVORO CREATI

1.000

da imprese femminili finanziate

MICROCREDITO

37%

erogato a donne

CONTI CORRENTI

49,1%

intestati a donne

Banca Etica eroga credito e offre altre forme di sostegno finanziario (ad esempio tramite il reward crowdfunding) a molte associazioni e ONG che si occupano di contrastare la violenza sulle donne, di empowerment femminile, di promozione culturale al femminile. Almeno 30 organizzazioni e associazioni che gestiscono centri antiviolenza e case rifugio in tutta Italia sono socie e clienti di Banca Etica

Banca Etica è attiva in diversi progetti di microcredito per l'auto-imprenditorialità delle donne nei Paesi in Via di Sviluppo: collabora con istituti di microfinanza che lavorano nei Paesi dell'Est Europa; in Palestina e in Nord Africa, con un focus specifico sull'erogazione di microcredito a favore delle donne, in ambito rurale e non solo.

Sul versante interno, Banca Etica offre strumenti di conciliazione vita-lavoro per tutte e tutti i dipendenti di Banca Etica, molto utilizzati e apprezzati non solo dalle donne, ma in parte, con una quota in crescita, anche dagli uomini.

Nel piano strategico del Gruppo Banca Etica per il triennio 2021-2024 un ampio capitolo è dedicato all'empowerment di genere, con l'obiettivo di migliorare ancora i già importanti risultati raggiunti fin qui e di approfondire la dimensione di genere anche in tutte le ricerche curate dalla banca sull'inclusione finanziaria.

Investire

Il tema della parità di genere e dell'emancipazione della donna – intesa come rafforzamento in termini di percezione di competenza, consapevolezza e autostima – assume

un ruolo cruciale nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU, il programma d'azione composto da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile. Ed è un obiettivo particolarmente caro a Etica Sgr, società di gestione del risparmio del Gruppo Banca Etica che, tra l'altro, ha una clientela composta al 52% da donne.
Ogni anno Etica Sgr pubblica il Report di Impatto per misurare l'impatto ambientale, sociale e di buon governo generato dalle imprese in cui investono i fondi di investimento che propone. Nel report di impatto si legge che le società in cui investono i fondi di Etica Sgr che hanno una presenza femminile in Consiglio di Amministrazione (CdA) di almeno un quinto è maggiore del 4% rispetto al mercato di riferimento (MSCI World in euro) e che le società con presenza femminile in ruoli dirigenziali di almeno un quinto sono il +18%[15].
Attraverso l'attività di engagement Etica Sgr sollecita costantemente le imprese in cui investono i fondi etici sul tema della parità di genere per il rafforzamento in termini di percezione di competenza, consapevolezza e autostima del genere femminile. Il dialogo si è concentrato in particolare sui seguenti temi: attenzione alla sostenibilità da parte del CdA, diversità di genere e composizione del CdA. Il tasso di risposta alle domande poste da Etica Sgr al management delle aziende nell'attività di dialogo è stato del 96,9%.

Informare ed educare

Livello di reddito, istruzione, età, genere sono tra i principali fattori del divario progressivo tra uomini e donne in termini di alfabetizzazione finanziaria. Tuttavia esiste un altro fattore, trasversale e potente, che agisce nella società italiana e fa sì che certe numeriche risultino anno dopo anno non risolte e semmai accresciute: parliamo del fattore culturale. Un filo rosso che lega e costringe le donne, in qualsiasi fascia di età o ceto esse si trovino, a mantenere un passo indietro. Prendiamo ad esempio i dati italiani dell'ultima **indagine** (2018) Pisa *Are Students Smart about Money?*[16] che ha esaminato il livello di competenze finanziarie tra gli gli studenti quindicenni dei Paesi OCSE. Tra gli elementi

15 Report di Impatto 2021 Etica Sgr
16 PISA (Programme for International Student Assessment) è un'indagine internazionale promossa dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) con periodicità triennale per accertare le competenze dei quindicenni scolarizzati. L'attenzione non si focalizza tanto sulla padronanza di determinati contenuti curricolari, quanto piuttosto sulla misura in cui gli studenti sono in grado di utilizzare competenze acquisite durante gli anni di scuola per affrontare e risolvere problemi e compiti che si incontrano nella vita quotidiana e per continuare ad apprendere in futuro. tra le competenze oggetto dell'indagine è presente la Financial Literacy; PISA 2018 Results (Volume IV) Are Students Smart about Money?, Country Report Italy.

esaminati vi è il livello di equità nelle prestazioni dei ragazzi e il fattore gender gap. Nella media OCSE i ragazzi hanno superato le ragazze di soli 2 punti. In Italia, invece, il divario di genere sulle prestazioni e competenze finanziarie è stato significativo a favore dei ragazzi, che hanno ottenuto in media 15 punti in più rispetto alle ragazze (in PISA 2012 era di 8 punti a favore dei ragazzi; in PISA 2015 era di 11 punti a favore dei ragazzi).
Su questo aspetto il **Working paper** *Stereotypes in financial literacy: evidence from Pisa* (su dati Pisa 2012) fornisce un'analisi approfondita delle potenziali determinanti del divario di genere nell'alfabetizzazione finanziaria nel nostro paese in particolare: oltre al contesto sociale e territoriale, viene analizzato il ruolo e il background dei genitori, in particolare il ruolo che giocherebbero le madri nel favorire l'accesso a informazioni in materia finanziaria e il livello di conoscenza finanziaria delle ragazze. Dall'analisi dei dati divisi tra campione "ragazze" e "ragazzi" i risultati indicano che il "modello di ruolo" dei genitori influisce principalmente sulle ragazze. In particolare, il modello di ruolo di genere delle madri aumenta il punteggio di conoscenza finanziaria delle figlie di oltre il 5%. È dunque il capitale umano delle madri (piuttosto che il fatto che lavorino o meno) che potrebbe guidare le norme di genere e l'acquisizione di alfabetizzazione finanziaria. Una bella responsabilità che grava sulle donne, sulle famiglie e sulla società tutta.
Questi dati dovrebbero ancora di più far riflettere sulla situazione culturale italiana rispetto alla parità di genere quando li accostiamo alle evidenze delle indagini sul livello di alfabetizzazione finanziaria di adulti e famiglie italiane. Infatti, oltre ai dati deludenti sul livello di competenze finanziarie, l'**indagine** CONSOB 2020 evidenzia come, nel 73% del campione esaminato, è ancora l'uomo che si attribuisce il ruolo di decisore finanziario per la famiglia escludendo di fatto le competenze delle donne che, dal canto loro, continuano a sottostimare le proprie conoscenze rispetto agli uomini[17].

Rispetto a questo scenario Fondazione Finanza Etica ritiene sia fondamentale agire sugli aspetti culturali che passano attraverso la gestione del denaro e si rivolge a giovani persone studenti e adulte con una proposta culturale che amplifica il significato civico dell'educazione alla cittadinanza economica, il tema della conoscenza, della responsabilità nella gestione del denaro. Che il target sia giovane o adulto, uomo o donna, al di

17 Secondo l'Indagine IACOFI del 2020 della Banca d'Italia, un terzo delle donne intervistate ritiene di possedere un livello di conoscenza più basso della media nonostante il loro punteggio risulti nella realtà superiore, mentre in realtà realizzano un punteggio sopra la media. Fra il 2017 e il 2020 la percezione di possedere scarse capacità sui temi finanziari si è rafforzata.

là del dato di genere o di età, le scelte in ambito finanziario hanno un impatto sul benessere individuale. L'interesse dell'attività formativa della Fondazione non è solo sulle competenze specifiche ma, in particolare, sulle conseguenze non economiche delle scelte economiche, a partire dall'utilizzo che gli istituti di credito fanno del denaro una volta depositato. Con l'obiettivo di far riflettere sul rapporto e l'interazione tra benessere economico individuale e benessere economico sociale e ambientale e di una crescita di consapevolezza nella persona risparmiatrice come protagonista del cambiamento economico, sociale e ambientale che interrompa il perpetuarsi, spesso inconsapevole, di forme sociali ed economiche che reiterano diversità e disuguaglianze.
Così, l'educazione finanziaria di Fondazione Finanza Etica opera una sorta di capovolgimento delle priorità educativo/informative, ponendo l'accento sulla corresponsabilità verso la comunità, verso l'ambiente e la possibilità di contribuire, con la leva economica, a disinnescare meccanismi finanziari che generano disuguaglianze e discriminazioni.
La finanza, infatti, riguarda tutti, ha effetti sulla società, sulla politica e sulle vite delle singole persone. I risparmiatori possono subirla, pensando che non li riguardi e agendo un ruolo di mero consumatore (poco informato) di prodotti e servizi finanziari ignaro della strada che prende il proprio denaro, o possono giocare un ruolo attivo, di cittadini, appunto, che esercitano diritti e doveri e che scelgono con consapevolezza non solo come gestire il denaro per il benessere familiare ma anche come far ricadere quel benessere su una cerchia più ampia, scegliendo come indirizzare il proprio investimento.
La proposta di Fondazione Finanza Etica non invita all'identificazione di ruoli, non fa educazione finanziaria solo per le donne o per target specifici, ma propone un modello partecipativo, collaborativo, egualitario. Al contempo sostiene le iniziative educative e di empowerment di centri antiviolenza con cui è in rete, contribuendo anche a dare impulso a percorsi formativi finalizzati all'imprenditorialità; sul versante dell'informazione ha inaugurato da circa un anno una rubrica sull'hub editoriale Valori.it dal titolo **Soffitti di Cristallo** che racconta gli ostacoli che il sistema frappone alle donne nel mondo dell'economia e della finanza, ma anche gli obiettivi e i risultati raggiunti.

Postfazione

Vera Gheno. La declinazione delle professioni al femminile

Non si tratta solo di grammatica

Vera Gheno è una sociolinguista. Accademica, saggista e traduttrice italiana, ha lavorato per oltre vent'anni all'Accademia della Crusca. Si occupa prevalentemente di comunicazione digitale, con particolare attenzione al sessismo e all'inclusività nella lingua italiana. Autrice di numerose pubblicazioni, tra cui Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole, Effequ, 2019.

Da anni ormai cerchi, con lo stile che ti contraddistingue, di spiegare, articolare, interloquire (ma chiudendo anche con nettezza quando i toni non sono quelli civili), il tema delle declinazioni al femminile delle professioni. Vorremmo spingerci un po' più in là e parlare di linguaggio inclusivo, che non significa solo "mettere una -a" in fondo alle frasi o, per le persone più ardite, uno "schwa". Ma poi, ci basta il linguaggio inclusivo?

La necessità di parlare di linguaggio inclusivo - e poi spiegherò anche perché non basta questa definizione - nasce dal fatto che negli ultimi decenni la nostra società ha iniziato a cambiare forma, a diventare più complessa. Molte cose che prima erano date per scontate, ad esempio la superiorità bianca, sono state - grazie al cielo - messe in crisi. La nostra società, per motivi storici, nasce androcentrica, ma è, soprattutto, normocentrica: c'è il "normale" e poi c'è il "diverso". È vero che la "diversità" più grande, che coinvolge più della metà delle persone, è quella femminile, ma non è l'unica. Normalità è essere eterosessuale rispetto a essere omosessuali, è essere cisgender, del peso giusto, non essere disabili, essere neurotipici e così via. Una volta il normocentrismo era dato per scontato: per esempio, era dato per assodato che una persona con disabilità vivesse peggio di una persona senza disabilità, o che una donna vivesse peggio di un uomo. Piano piano questa visione normocentrica si sta smontando e quindi nasce la necessità di lavorare su un linguaggio inclusivo che, però, forse non basta. Perché l'idea di inclusività presuppone qualcuno che include e qualcuno che viene incluso: i normali includono, i "devianti" vengono inclusi. Quindi "sopportiamo" gli omosessuali, le persone transgender, "tolleriamo" i disabili, e così via.

Invece?

Invece, è proprio l'idea del normocentrismo che va smontata: non c'è qualcuno che include e qualcuno che viene incluso, ma si dovrebbe lavorare, come dice il mio collega, studioso e autistico **Fabrizio Acanfora**, per andare nella direzione di una convivenza delle differenze. La convivenza delle differenze si porta dietro anche il nominare correttamente la differenza: non solo di nominare le donne al femminile, che pure è un passo necessario per la visibilità sociale della donna, ma l'omosessualità, la transgenderità, la disabilità eccetera.

Quando ti dicono, ti scrivono: ma così tradisci la lingua italiana, la sua gloriosa tradizione, tu dici sempre che si tratta di una sorta di pigrizia mentale delle persone, di una abitudine, di forme di inerzia. E che quello che è nuovo, e quindi non risuona nelle orecchie, sembra "brutto", finché non entra nell'uso. È così?

C'è un problema di fondo. A scuola raramente si insegna la **variazione linguistica** e quindi, se non si fanno studi specifici, le persone rimangono convinte che ci sia una lingua sacra immutabile. Ma la lingua non funziona così.

Fondamentalmente la lingua è lo strumento che noi usiamo per fare tre cose:

- atto identitario individuale, quindi raccontare agli altri ciò che siamo;
- atto identitario collettivo, quindi individuare la "tribù" alla quale si appartiene; in questo ambito, quello che è cambiato rispetto al passato è che oggi si appartiene a molte tribù in contemporanea;
- dare i nomi alle cose, quindi rendere le cose raccontabili e perpetuare, in questo modo, il sapere.

Dal momento che la società evolve in una realtà in continuo movimento, è normale che la lingua cambi. Solo che, essendo la lingua un atto identitario - io sono le parole che possiedo - il fatto che da adulti qualcuno dica che non si dovrebbe più dire una determinata cosa (p.es. non dovresti più dire n****o, ma nero, di colore, afrodiscendente, ecc.), la risposta è: a scuola quarant'anni fa si diceva così. Nonostante sia chiaro che è cambiata la sensibilità della società e, come detto prima, "io sono le mie parole", accettare il fatto che le parole cambino e che quindi le persone debbano cambiare, fare questo sforzo, è un passo volontario. Ecco perché l'attaccamento, di molte persone, alle loro parole.

Troverai forti resistenze, in tal senso.

Quando lavoravo all'Accademia della Crusca era molto comune ricevere commenti, rispetto a schede su fenomeni linguistici, che dicevano: "no, voi state sbagliando, perché la mia maestra mi ha insegnato un'altra cosa". È la conoscenza della lingua che ci fa diventare reazionari piuttosto presto nelle nostre vite (**Douglas Adams**, rispetto alla tecnologia, diceva dopo i trentacinque anni). Quello che c'è già nel mondo linguistico quando noi nasciamo è normale, quello che nasce quando siamo giovani è all'avanguardia, dopo i trentacinque anni i problemi non si vedono più, perché sono considerati non più appartenenti (strane idee dei "giovani d'oggi").

E se sono le donne a rifiutare la denominazione femminile?

Sicuramente per lungo tempo il femminismo è stato un femminismo dell'uguaglianza: togliamo la differenza, siamo uguali agli uomini. Le ondate successive hanno invece rivendicato la diversità del femminile, la parità nella diversità. Usare notaia, o architetta, per fare un esempio, è sottolineare proprio questo: non importa se sei uomo o donna, vali ugualmente, senza annullare l'essere donna per essere uguale all'uomo.

Aggiungo una cosa. Non è strano che molte donne si facciano nominare al maschile, perché il patriarcato non è una questione maschile. Il patriarcato è un sistema sociale in cui molte donne si adattano. E non è un caso che molte donne che hanno fatto la scalata al vertice diventano come o peggio degli uomini, perché pensano di dovere fare gli uomini: si dice, infatti, "donna con le palle". Non bisogna stupirsi che ci siano donne non femministe, così come non bisogna pensare che i maschi non possano essere femministi. Il femminismo non è altro che la ricerca di una società più paritaria e non in cui siamo tutti uguali.

C'è anche da considerare una questione di pratica. Quando una donna è nominata al femminile c'è spesso l'alzatina di sopracciglio, la risatina, la battuta (ministra/minestra); non stupisce quindi che molte donne, per quieto vivere, si facciano nominare al maschile. Quello a cui non pensano sono gli effetti lunghi di questi loro comportamenti. Per esempio, come mai word segna come errori moltissimi femminili? Perché non occorrono nei database retrostanti. Se in massa iniziassimo a usare i femminili, anche word si aggiornerebbe. Invece c'è ancora qualcuno che giustifica il proprio uso del maschile dicendo che word lo segna errore, invertendo la causa e l'effetto.

Alla fine del XIX secolo ci fu la prima donna, in Italia, a finire gli studi di avvocatura, **Lidia Poët**. Al momento dell'iscrizione all'ordine degli avvocati, questa le fu negata con la mo-

tivazione che la parola non esisteva: non ci può essere un'avvocata, perché avvocata si usa solo per la Madonna[18], invertendo, anche in questo caso, causa e conseguenza.

Può succedere, tra colleghə, di casi di disattenzione, pigrizia lessicale. Così come c'è il tema del bilanciamento di genere negli incontri pubblici, soprattutto in un ambito come quello finanziario, dove le donne sono molto sottorappresentate. Come correggere "fraternamente", come si fa a lavorare insieme per cambiare?

Penso che bisogna cercare di stimolare una risposta da chi abbiamo intorno, ma questo tipo di uso linguistico richiede un cambiamento di mentalità. Cosa assolutamente non semplice da ottenere e, soprattutto, non si ottiene con le imposizioni e svergognando le altre persone.

Per me uno dei modi principali è quello di iniziare a dare l'esempio. Spesso succede che essere molto rigorosə sui propri usi, stando attentə, dimostrando in prima persona un impegno, crei una onda lunga di consapevolezza.

E come fai?

Io faccio così. Se incontro una donna che fa un qualsiasi tipo di mestiere, la chiamo al femminile. Se l'altra persona mi chiede di essere nominata al maschile, rispetto la scelta e la chiamo al maschile. Se c'è modo di avere un incontro confidenziale, davanti a un caffè, le chiedo perché. E di solito vengono fuori risposte interessanti: "le posizioni lavorative sono neutre". Non è vero, il neutro in italiano non esiste: il **maschile sovraesteso** si usa per comodità e si usa in tutti quei mestieri, in tutte quelle posizioni in cui prima la donna non c'era.

Il mansplaining, spiegato. Detto anche minchiarimento. Credo che la prima a parlarne sia stata Rebecca Solnit, con il suo libro "Men explain things to me"[19]. Minchiarimento è stato popolarizzato da Giulia Blasi e Michela Murgia. Il libro di Solnit esordisce proprio così: a un party, ad Aspen, con un sacco di persone molto colte e molto cool, un uomo ha cercato di spiegare a Rebecca Solnit di cosa parlasse il libro che Solnit aveva appena scritto. E che lui non aveva letto. Lei aveva risolto alzando i tacchi e lasciando a metà il soliloquio. Ma, più in generale, come si affronta questo atteggiamento? Antidoti?

---

18 Avvocata è appellativo della Madonna in quanto intercede per i peccatori.

19 Tradotto in Italia nel 2017 per i tipi di Ponte alle Grazie con il titolo "Gli uomini uomini mi spiegano cose".

Ho la sensazione che antidoti non ce ne siano, ma che sia importante sollevare il problema. Lavoro molto su facebook. In uno dei miei ultimi post racconto di come mi arrivino moltissimi messaggi, solo da uomini, sconosciuti, che mi consigliano come vestirmi, come pettinarmi, come muovere le mani. Questo post ha avuto un gran numero di reaction da tantissime donne che scrivono che cose simili sono successe anche a loro. Altre invece mi scrivono che questi miei post sono fastidiosi, che non servono, che li faccio solo per accrescere l'audience.
Io invece credo che servano, perché inducono le donne a reagire, a capire che "allora è un problema, se mi dà fastidio non è solo un problema mio". Parlarne sembra inutile, invece io credo che serva, perché contribuisce a innescare un piccolo cambio di mentalità che comunque parte dalle donne.

Però questa ce la spieghi. La presidente o la presidentessa? O la presidenta?
Meglio la presidente.
Presidente è come docente, come gerente: sono sostantivi che derivano dal participio presente, dal latino o dall'italiano, e che sono ambigeneri. Quindi come diciamo il/la docente, diciamo il/la presidente.
Presidentessa nasce per indicare la moglie del presidente, o la presidentessa del circolo di bridge. Il suffisso -essa è stato introdotto per evidenziare in modo forte una differenza, anche di status, tra chi fa il presidente e chi fa, appunto, la presidentessa.
Presidenta è normale in spagnolo, ma in italiano non esiste; è una sciocchezza inventata per prendere in giro Laura Boldrini (la presidenta Boldrina)[20].
La "regola" è: se una forma femminile è ormai entrata molto nell'uso - per esempio dottoressa - è inutile cercare di cambiarla, secondo la logica del minor sforzo linguistico. Laddove, per esempio, la carica è nuova per le donne, come la presidente, si può fare lo sforzo di cercare di usare il suffisso zero o il termine ambigenere.
Il tema fu affrontato dall'Accademia della crusca, come **risposta di consulenza linguistica** quando Nicoletta Maraschio diventò la prima e unica presidente dell'Accademia.

20 Fu Vittorio Sgarbi, nel 2017.

I testi sono a cura di Barbara Setti e Sofia Tonarelli.
Le interviste sono a cura di Barbara Setti.
La sezione sul microcredito è a cura di Francesco Mastrodicasa,
studente dell'Università degli Studi di Firenze, che ha realizzato
un tirocinio curriculare presso Fondazione Finanza Etica.
Il capitolo "Informare ed educare" è a cura di Irene Palmisano.
I dati per la realizzazione delle infografiche sono a cura di Pietro Pizzinato,
che si ringrazia per la collaborazione e la revisione. Pietro Pizzinato, studente
di Philosophy, Politics and Economics presso la University of Warwickv (UK),
ha lavorato come volontario in Fondazione Finanza Etica nell'estate 2021.
Si ringraziano Andrea Barolini, giornalista di Valori.it, Simone Grillo, Chiara Bannella
di Banca Etica e Giuseppe Leozappa di Etica Sgr per i dati, i consigli e le revisioni.
Un grazie a tutte le persone che ci hanno dato consigli e concesso interviste. In
particolare grazie a Marcella Corsi, Anna Fasano, Claudia Fiaschi, Vera Gheno,
Benigno Imbriano, Simona Lanzoni, Monica Pratesi, Claudia Segre, Anita Wymann.

Licenza Creative Commons.
Caratteristiche CC: Attribuzione – Non commerciale –
Condividi allo stesso modo | CC BY-NC-SA