



Capire la finanza · n.25 · Novembre 2021

# DONNE E FINANZA



# 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.**

## **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 affidando 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 Ostrom (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.