

Nel mondo della finanza va promossa una cultura delle pari opportunità

Aziende e futuro/1

Elena Beccalli

Le difficoltà professionali che le donne incontrano riguardano gli ambiti più svariati. Innanzitutto, occorre tener presente che esiste una disparità nella partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nel 2023, secondo i più recenti dati Istat, l'occupazione femminile è tornata a diminuire mentre quella maschile a crescere, attestandosi rispettivamente al 52,8% per le donne e al 71% per gli uomini. Una situazione questa che penalizza, tra l'altro, la crescita economica del Paese. A ciò si aggiunge la gestione delle persone nelle organizzazioni che presenta divari di genere. Il gender bias, vale a dire il pregiudizio di genere, interessa infatti aspetti molteplici che vanno dai processi di selezione e assunzione ai percorsi di carriera. Secondo il rapporto *Women in the Workplace* 2023 di McKinsey, sebbene negli ultimi anni si sia osservato un apprezzabile miglioramento nelle posizioni di senior leadership femminile, si registrano ritardi negli avanzamenti per quanto riguarda le posizioni intermedie nelle progressioni di carriera, rendendo la parità ancora lontana. Con specifico riferimento all'Italia, stime recenti mostrano una minoranza di donne con incarichi esecutivi: solo il 33% - a fronte del 67% di uomini - nel ruolo di dirigenti, con purtroppo una sostanziale stabilità nel corso dell'ultimo decennio.

Il divario è anche retributivo. Il *gender pay gap* medio (cioè, la differenza di paga oraria a parità di mansione) indica un valore decisamente inferiore per l'Italia rispetto alla media europea, secondo dati Eurostat il 4,3% contro il 12,7% nel 2022. Interessante il breakdown per settori che evidenzia, in analogia al dato medio europeo, un differenziale maggiore per il settore finanziario e assicurativo rispetto alle attività d'impresa in generale: per l'Italia 23,3% contro 13%. Ancora, il *gender pay gap* è maggiore per il settore privato rispetto a quello pubblico, registrando rispettivamente valori del 15,4% e del 4,7%. Si noti però che in termini di divario retributivo di genere complessivo, cioè la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini, il posizionamento dell'Italia peggiora notevolmente assegnandoci uno dei divari più alti in Europa.

L'impatto del genere influenza anche l'inclusione finanziaria che per le donne, come documentato da studi recenti, è penalizzata determinando un ostacolo a esercitare a pieno i diritti di cittadinanza. Ancora, fa sentire i suoi effetti anche nell'accesso al credito. Una recente evidenza riguarda una delle principali piattaforme cinesi di prestito peer-to-peer: alle prenditrici donne è richiesto un tasso di rendimento più elevato per ottenere una probabilità di finanziamento in linea con quella dei prenditori maschi. Analogamente, in Europa l'accesso al credito bancario vede sfavorite imprese guidate da donne.

Un quadro questo ben descritto nelle Prefazione di Papa Francesco al libro *Più leadership femminile per un mondo migliore. Il prendersi cura come motore per la nostra casa comune*, curato da Fondazione Centesimus Annus e Sacru (Allenza Strategica delle Università Cattoliche): «Tante le difficoltà che le donne ancora incontrano a raggiungere ruoli apicali nel mondo del lavoro e, al contempo, i vantaggi connessi a una loro maggiore presenza e piena valorizzazione negli ambiti dell'economia, della politica e della società stessa». Questi temi sono rilevanti non nella prospettiva di occupare spazi, ma di avviare processi con uno stile di leadership, quello appunto al femminile, che porta con sé ricadute sulle stesse scelte aziendali. L'idea di fondo, documentata da varie ricerche, è che la diversità di genere crea valore. Studi recenti confermano



Tra illusione e realtà. Esperimento sulla percezione visiva al museo Wom a Bruxelles

che la presenza femminile ai vertici delle imprese favorisce la sostenibilità, con maggiore attenzione a *welfare* dei dipendenti ed ecosistema ambientale e sociale. Ancora, la presenza di diversità di genere si associa a scelte aziendali che portano a una minore elusione fiscale, frodi meno frequenti e meno gravi oltre che a minori sanzioni ambientali.

Ecco, dunque, l'importanza di iniziative come *Women in finance*, ideato dalla Facoltà di Scienze bancarie finanziarie e assicurative dell'Università Cattolica del Sacro Cuore in stretta collaborazione con il mondo delle imprese, per valorizzare il talento e la *leadership* femminile. Si potrebbe dire un programma per favorire condizioni di parità nelle opportunità rivolto alle studentesse ma aperto anche agli studenti per agevolare una cultura dell'inclusione. Riprendendo nuovamente le parole di Papa Francesco: «La parità va raggiunta nella diversità. Non parità perché le donne assumono i comportamenti maschili», ma parità nelle opportunità.

Va ben tenuto presente che quando si parla di inclusione di genere quello dell'educazione resta un ambito di intervento prioritario nelle politiche pubbliche. L'educazione facilita il cambiamento culturale e consente alle donne di coltivare conoscenze e competenze richieste anche dalle nuove professioni. Per questo è necessario promuovere l'educazione per le donne, tra le categorie più penalizzate, visto che sono circa 130 milioni le ragazze nel mondo che non vanno a scuola. Particolare attenzione, infine, merita l'educazione nelle discipline Stem (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Le donne, nonostante il trend di crescita degli ultimi anni, sono ancora solo il 15% delle laureate in queste discipline (il 33% tra gli uomini).

La situazione non è migliore se si guarda all'educazione finanziaria. Il nostro Paese, in base all'indagine 2023 condotta da Banca d'Italia, si attesta in fondo alle classifiche Ocse sull'alfabetizzazione finanziaria in generale e, se si considera il divario di genere, le donne sono ulteriormente sfavorite. Anche in termini di competenze di finanza digitale vi è un divario di genere. La scuola e l'università costituiscono, pertanto, un contesto in cui è particolarmente auspicabile l'attuazione di politiche a favore delle donne per contrastare i pregiudizi culturali, incoraggiando e sostenendo le studentesse interessate a intraprendere percorsi scolastici nelle discipline quantitative e finanziarie.

Presidente Facoltà di Scienze bancarie finanziarie e assicurative dell'Università Cattolica e professore ordinario di Economia degli intermediari finanziari

QUANDO SI PARLA
DI INCLUSIONE
DI GENERE
L'AMBITO
DI INTERVENTO
PRIORITARIO
È L'EDUCAZIONE