

PREMIO VALERIA SOLESIN – 4° EDIZIONE – 2019/2020
Abstract delle tesi premiate

Di seguito lista dei migliori elaborati con link diretto ai relativi abstract:

Ranking	Sostenitore	Importo Premio	Nome	Cognome	Università	Ambito disciplinare	Titolo Tesi – Link diretto (Ctrl+click to follow link)
1	Allianz Partners	6.000€	Chiara	Macchione	Università Bocconi	Economia	The effect of gender dyad composition on performance evidence from a lab experiment
2	MM	4.500€	Francesca	Pesce	Università degli Studi di Milano	Giurisprudenza	Gender, Sustainable Development and Rules for Artificial Intelligence: Is Innovation Innovating?
3	Sanofi	3.600€	Claudia	Colombo	Università degli Studi di Milano	Sociologia	The #MeToo Movement: Promoting Social Change in the Age of Social Media.
4	SAS	3.000€	Roberta	Brancato	Università di Catania	Giurisprudenza	Gender equality and political participation: legal approaches and assessment tools.
5	EY	2.000€	Giulia	Fontana	Università di Bologna	Scienze Politiche e sociali	Donne, mercato del lavoro e classi sociali in Italia.
6	Suzuki	2.000€	Alessia	Da Ros	Università Ca' Foscari Venezia	Scienze Politiche	In case of emergency break the Glass Ceiling. A legal analysis of glass ceiling and sexual harassment in the workplace.
7	A&A Studio Legale	2.000€	Vittoria	Sorrentino	Università degli Studi di Perugia	Scienze Politiche	Il bilancio sociale nelle pubbliche amministrazioni prima e dopo la stagione della trasparenza- La rendicontazione di genere come prospettiva di rilancio.
8	Euler Hermes	2.000€	Marina	Rallo	Università degli Studi di Napoli Federico II	Giurisprudenza	La Parità di Genere nella PA.

9	State Street	1.800€	Alessia	Gesualdi	Università di Bologna	Economia	Diversità di genere nei consigli di amministrazione: cosa cambia quando il leader è donna?
10	Boscolo	1.800€	Ina	Golikja	Università degli Studi di Padova	Economia	Diversity and Monetary Policy: The Gender Factor.
11	AISP	1.500€	Elena	Suriano	Università della Calabria	Economia	Diversità di genere e research Spin-off: Evidenza Empirica.
12 a	TRT	500€	Samanta	Cecala	Università degli Studi di Messina	Economia	Il bilancio di genere nelle università.
12 b	TRT	500€	Maria	Coscia	Università degli Studi della Campania	Economia	Gender Diversity e Corporate Social Responsibility nel settore bancario.

Per contatti e richieste specifiche sul Premio Valerisa Solesin e sugli elaborati scrivete a : segreteria@forumdellameritocrazia.it

The effect of gender dyad composition on performance evidence from a lab experiment.

Chiara Macchione

Using data from a lab experiment, this dissertation aims at establishing a causal link between dyad gender composition and performance. Participants paired in dyads had to perform a problem-solving task which consisted in the construction of a cog using Meccano. Indeed, construction games, such as Meccano or Lego, are instrumental for develop problem-solving skills. Previous research seems to show a superior performance of groups made of males compared to others, providing as explanation differences in biological factors. However, evidence presented in this work suggests that it is not a matter of nature but rather of nurture. Indeed, what plays a role is being exposed to similar games in the past. All-male dyads seem to outperform others in terms of velocity but, when taking into account the heterogeneity of effect of previous experience related to gender, the opposite becomes true. Results allow to draw a clear policy implication: encouraging girls to play more with these games during childhood would be enough to close this gender gap.

Gender, Sustainable Development and Rules for Artificial Intelligence: Is Innovation Innovating?

Francesca Romana Pesce

Artificial intelligence (AI) is increasingly and incisively changing people's lives, even more than might have been expected sixty years ago when this incredible technological progress began. The great AI boom led to the possibility of everyone's having their own digital assistant such as Siri, Cortana, Alexa, or Google Assistant: basically, AI that is able to respond with vocal output to vocal or written input.

However, one can ask is innovation innovating? This work argues that with regard to gender equality AI is not as innovating as it might seem. AI, a modern technology from the years 2000, has actually turned out to be a perpetuator of one of the oldest existing biases, gender inequality. This work proposes three chapters. Each of them is dedicated to a specific topic in order to prove that AI is not innovative in at least one aspect: the promotion of gender equality and consequently of development.

The first theme concerns the connection between gender equality and development, highlighting the importance of this equality in development and how inequality between men and women is able to influence the three main elements that affect development: income, education, and health. As a new technology, AI should actually support and promote development, but the bias that it perpetuates is preventing it from doing so.

On the other hand, the second topic will analyse the relationship between gender equality and AI. Men's "dominance" in AI development, as will be shown, helps perpetuating the gender bias. With the result of female AI assistants and male super-computers that are able to beat a human being at chess or the Chinese game "go". Analyzing the impact of AI on people's lives, second topic will focus on gender bias perpetuated by machine learning systems that are now part of the everyday life of humans. While treating the issue of the perpetuation of gender bias, it is important not only to present the violations of gender equality, but also to mention the reactions and suggestions that have been proposed by international bodies and companies with the intention of eradicating this bias.

The last subject will focus on all guidelines drafted to develop trustworthy AI. By analyzing these guidelines, it is possible to give a more detailed and all-encompassing approach to the issue of gender equality and AI. This is based on the fact that those rules were issued not only at two different level: supra-national and national, but also by AI companies, all with varying points of view and investments in many different areas.

In the light of the issues addressed, the research's results given by international bodies such as the European Commission, the OECD¹ and UNESCO², at a local level in Canada and France, and also by private companies well-known in the AI field, such as Ernst and Young (EY) and Microsoft, show that, in order to eradicate gender bias in AI, it is important to take action on two levels: preventive and successive. Regarding the preventive level, it is necessary to acknowledge that a strong influence on how AI behaves and reacts to input takes place during its development.

With this in mind, it is extremely important to guarantee a developing team characterized by diversity, in particular, augmented by active female participation, which at the moment stands at only twelve percent. In order to do that, it is necessary not only to encourage women to undertake STEM³ studies but also to pursue careers that nowadays are almost exclusively a male prerogative. AI is a technology that has grown and improved in a very short period of time, probably at the expense of some issues such as gender equality, but it is never too late to intervene. Based on actions recently taken, the future seems somewhat reassuring.

¹ OECD: Organization for Economic Co-operation and Development is a unique forum where governments work together to address the economic, social and environmental challenges of globalization.

² UNESCO: United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization.

³ STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics studies

The #MeToo Movement: Promoting Social Change in the Age of Social Media.

Claudia Colombo

The thesis project focuses on the #MeToo movement, whose relevance can be understood from two interconnected standpoints. On the one hand, the Weinstein case and the subsequent domino effect of public accusations demonstrate that, in spite of the considerable accomplishments achieved so far, there is still a long way to come in terms of gender equality. Women and other underrepresented groups, including LGBTQ+ people, can no longer remain silent in the face of discrimination, harassment, and violence, both in their workplaces and private lives. Thus, a study on the post-Weinstein era and #MeToo is not merely interesting from a sociological perspective, but also an invaluable contribution to assessing women's wellbeing and that of societies at large, as it serves as an indicator of what is crucial to ensure safe and non-discriminating workplaces and educational environments.

On the other, #MeToo's peculiarity can be detected in its exquisitely digital nature. #MeToo is not the first socially responsible hashtag to go viral, but it is one of the most fascinating cases of "hashtag activism." #MeToo was harshly criticized for starting in the ethereal dimension of social media, where words matter more than facts. Nonetheless, the hashtag was born to "give people a sense of the magnitude of the problem"⁴ and to provide any person that had been sexually harassed or assaulted in their life with a chance to release that pain by posting the words "me too."

Defining #MeToo is complex, some refrain from calling it a movement because it lacks a clear-cut structure with a leader at its top, nor does it have specific policy goals. Yet, its intrinsic ambiguity is what makes it all the more compelling from a sociological perspective: "the #MeToo movement is an example of social change in our time but it is also a test of it"⁵.

Based on the fieldwork, it is possible to draw up a list of both benefits and drawbacks of the #MeToo movement. On the "pros" side, there certainly is the impact that #MeToo had on raising people's awareness on sexual harassment and sexual violence at large. Indeed, this reckoning can be understood as an almost worldwide outcome of the movement. Many interviewees have explained this in relation to how distances mean less on social media platforms like Twitter and Facebook, where this so-called "online activism" was prevalent. Another recurring theme that emerged from the interviews is the healing and destigmatizing effects that #MeToo had, as also proved by the research project⁶ conducted by two researchers who agreed to be interviewed.

The "cons" side includes the so-called "call-out culture" whereby anybody feels entitled to publicly denounce other people's wrongdoings. One interviewee noted how problematic it can be to expect sexual violence victims to go public with their stories: people that have endured such traumatic experiences should hardly ever bear the burden of social change. The thesis conclusions rather suggest developing a "call-in culture" that welcomes all people, including men, into the public conversation on sexual violence and how to put an end to it. Furthermore, some scholars now argue that #MeToo and contemporary women's rights discourse have paved the way for a "pop culture feminism", which has increased the popularity of the term "feminist," thus decreasing its negative connotation. Yet, by becoming mainstream, the notion of feminism has been greatly undermined and its political message diluted.

What emerged from the interviews conducted was #MeToo's undeniable impact in terms of raising awareness and breaking the silence on sexual violence and harassment in the workplace. Nonetheless, for online activism to provide a spur to a lasting change, a movement needs to step out of social media and converge into an organized collective of people, with a clear policy agenda and explicit goals. In the case of #MeToo, that has only partially happened when Tarana Burke – a long-time activist and social worker – took ownership of the "Me Too" formula. The thesis argues that not only is policy change needed but perhaps even more pivotal is cultural change. Comprehensive sex education is also recommended, meaning that education should not be limited to sex and sexually transmitted diseases, rather it is imperative that younger generations be taught about sexual and gender-based violence as well. Ultimately, the transformative power of education cannot be ignored as both a solution and a prevention

⁴ Milano, A. (2017, Oct 15). If you've been sexually harassed or assaulted write 'me too' as a reply to this tweet. [Tweet].

⁵ Kantor, J. & Twohey, M. (2019). SHE SAID: Breaking the Sexual Harassment Story That Helped Ignite a Movement, 5.

⁶ Gallagher, R., Stowell, E., Parker, A., & Welles, B. (2019). Reclaiming Stigmatized Narratives: The Networked Disclosure Landscape of #MeToo.

strategy for ending sexual harassment and sex- or gender-based violence at large, so that no one will ever have to say #MeToo.

Gender equality and political participation: legal approaches and assessment tools.

Roberta Brancato

La tesi affronta il tema della rappresentanza di genere in ambito internazionale ed europeo seguendo tre diverse concezioni dell'eguaglianza: formale, sostanziale, trasformativa.

In particolare, il presente lavoro analizza i limiti di un approccio esclusivamente formale, dedicando il cuore della trattazione alla necessità di interventi sostanziali, che tengano conto dei fattori strutturali, sociali, culturali che ancora oggi fungono da ostacolo alla presenza delle donne in politica. Il materiale di riferimento è costituito dalle principali convenzioni in materia, dalla giurisprudenza e dalla prassi internazionale ed europea, nonché dalla ricca letteratura specialistica di origine americana e australiana.

L'elaborato prende le mosse dall'analisi dei più significativi documenti giuridici a livello internazionale basati sul principio dell'equal treatment, in cui eguali diritti politici vengono riconosciuti in capo a ciascun individuo a prescindere dal sesso e ogni discriminazione su tale base proibita. Si tratta della concezione prevalente a livello internazionale almeno fino alla fine degli anni 70, mentre essa rappresenta tutt'ora un principio cardine del sistema giuridico dell'Unione Europea, con alcune eccezioni previste solo in materia di impiego.

La seconda parte del lavoro pone, invece, l'attenzione sulla concezione sostanziale dell'eguaglianza, elaborata in risposta ai limiti dell'approccio formale. Tale nuova prospettiva muove l'attenzione da una dimensione individuale ad una collettiva. Più precisamente, si osserva che se da un lato l'approccio formale risulta idoneo a rimuovere le barriere c.d. de iure, dall'altro si rivela inadatto a contrastare quei meccanismi strutturali, culturali, sociali che di fatto impediscono alle donne, intese qui come una categoria, di partecipare in politica, di essere elette e ricoprire incarichi di vertice. Nella logica sostanziale, per fronteggiare questo tipo di discriminazioni, non è sufficiente un approccio basato sull'eguale trattamento di donne e uomini. Al contrario, un diverso trattamento è talvolta ritenuto necessario al fine di riequilibrare il livello di partenza. È in tal senso che l'uguaglianza sostanziale viene spesso definita anche come equality of opportunities, cioè eguaglianza nelle opportunità.

Questo diverso trattamento è attuato attraverso l'adozione di misure temporanee a favore del sesso sottorappresentato, al giorno d'oggi identificate con il termine di azioni positive, discriminazioni positive o azioni affermative. L'esempio più noto e controverso di azioni positive, a cui è dedicata una parte della tesi, è rappresentato dalle quote di genere, misure il cui obiettivo è quello di incrementare il numero di donne in politica. Le quote sono spesso studiate in relazione a diversi concetti chiave, come quello di merito, rappresentanza e democrazia e chiamate in cause nel dibattito sul fine ultimo dell'eguaglianza sostanziale (uguaglianza di opportunità o uguaglianza di risultati?).

La terza parte del lavoro è dedicata alla eguaglianza c.d. trasformativa, che si propone di contrastare specificamente quelle strutture sociali gerarchiche basate sul sesso e sul genere che limitano il godimento effettivo dei diritti da parte delle donne in ambito pubblico e privato. Alla base vi è, infatti, il pensiero che un approccio sostanziale volto esclusivamente ad incrementare il numero di donne in politica, non sia da solo in grado di contrastare le cause delle disuguaglianze, ma debba essere accompagnato da un intervento sul piano sociale e culturale, attraverso leggi e politiche mirate. In particolar modo, il lavoro di tesi si è concentrato su tre aree: il contrasto agli stereotipi di genere e alla loro diffusione mediante tradizioni culturali e religiose; la riconciliazione tra sfera lavorativa e sfera familiare; l'impatto dei nuovi media e dei media tradizionali sulle donne in politica, soprattutto in periodo di elezioni.

Le tre concezioni dell'eguaglianza di cui sopra sono state poi recentemente utilizzate come linee guida per lo sviluppo di strumenti di valutazione dei parlamenti nazionali e regionali sotto il profilo della loro "gender-sensitivity", ovvero la capacità di rispondere ai bisogni e agli interessi di donne e uomini con le proprie strutture, attività, metodi di lavoro. Nello specifico, il lavoro di tesi si è concentrato, da ultimo, sull'analisi di due strumenti, elaborati rispettivamente dall'Inter-parliamentary Union e dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere, attraverso i quali è possibile verificare i punti di maggiore criticità connessi all'attività e alla struttura di uno specifico parlamento nonché elaborare adeguate strategie per farvi fronte.

Donne, mercato del lavoro e classi sociali in Italia. Un'analisi della posizione delle donne nelle classi di Daniel Oesch.

Giulia Fontana

Com'è cambiato il modo di lavorare delle donne negli ultimi 50 anni? Quali sono state le cause alla base di questi cambiamenti e come è possibile misurarli?

L'analisi parte da un excursus dei principali cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro dagli anni '70, tra i quali un massiccio aumento dei tassi di istruzione femminile, la diffusione dei contratti di lavoro *part time*, le riforme che hanno interessato la ripartizione dei congedi parentali e del carico di lavoro domestico e lo sviluppo del settore terziario e la conseguente nascita di nuove posizioni lavorative. Sulla base di tali cambiamenti si è valutato se le classi sociali nella loro accezione tradizionale abbiano ancora peso al giorno d'oggi e quale tra i sistemi di stratificazione sociale maggiormente utilizzati sia il più consono per descrivere la condizione lavorativa delle donne nella società contemporanea. Sono state analizzate le teorie conflittualiste di Marx e Weber, i modelli proposti da Bourdieu, Wright, Erikson e Goldthorpe e di Cobalti e Schizzerotto; è stato inoltre proposto un nuovo modello di classificazione, teorizzato da Daniel Oesch nel 2006 il quale affianca a una divisione verticale delle classi sociali, una ripartizione orizzontale basata sul "tipo di lavoro" svolto.

Il modello di Daniel Oesch è stato utilizzato nel terzo capitolo per analizzare empiricamente la situazione delle donne nel mercato del lavoro italiano a partire dai dati provenienti dalla rilevazione continua sulle Forze di Lavoro dell'Istat del primo trimestre del 2014 e del 2018. I risultati emersi hanno evidenziato una persistente segregazione occupazionale di genere sia verticale che orizzontale, ma ci hanno permesso di affermare che lo strumento elaborato da Oesch può essere considerato valido per fotografare la società contemporanea e per continuare futuri studi in merito alla stratificazione sociale e alle disuguaglianze di genere.

In case of emergency break the Glass Ceiling. A legal analysis of glass ceiling and sexual harassment in the workplace.

Alessia Da Ros

The present work starts by analysing the roots and origins of VAW (Violence Against Women) and finds them rooted deep in the past, when the patriarchy began to be a fundamental feature of society, and describes some of the main ideas according to which the patriarchy has emerged, which range from biological, to cultural, as well as societal reasons.

The focus narrows on the VAW perpetrated in the working environment, in specific the sexual harassment and the glass ceiling. While investigating the issues, I was able to find a strict connection between the two issues, namely a cause and effect relationship. As a matter of fact, the glass ceiling is made of the discriminatory behaviours hindering the professional growth of women, among which we find sexual harassment which prevents them from climbing the career ladder.

On the other hand, according to my evaluation, the glass ceiling fuels also the sexual harassment, as the absence of women in the decision-making positions is the tool creating a situation of fellowship among the men which allows the sexual harassment to more easily spread in comparison to an environment where the proportion of men and women is balanced.

I focused on the causes of VAW taking place specifically in the working environment. I deliberately investigated on sexual harassment as it is considered the most evident form of violence taking place at the workplace, while placing much attention and effort investigating on the more latent problems which affect the labour field, namely the horizontal and vertical segregation which, in the former case, confines women into a specific sector of the economic activity, while in the latter case hinders the climb to the high managerial positions.

For what concerns the second type of segregation, the metaphor used concerns the so-called *glass ceiling effect*.

In many cases, the fact that women do not hold decision-making positions is thought to be due to a personal choice, in order to dedicate more time to the private life. However, the glass ceiling demonstrates that women are placed in the position of having difficulties to reach specific kind of jobs for a series of discriminations which concerns different aspects.

Considered the importance of such barrier at international, European and national level, several measures have been introduced by organizations and States in order to marginalize the issue and try to reach gender equality also within the working environment.

Despite the achievements made by women, the gender gap is still notable, also due to the cultural prejudices which are present in our society concerning the role of women, often pictured as responsible for the family life.

The solutions adopted at international level, in particular as far as the United States are concerned, were the foundation of the Glass Ceiling Commission⁷ aimed at identifying the barriers that have blocked the advancement of women, as well as the amending of soft regulations, policies and guidelines to be followed by enterprises to combat the issue.

The solution, which was adopted the most at European and national level, was to introduce the gender-quotas in the corporate boards. It has been noted that the Countries where gender-quotas have been introduced, raised by far the presence of women in the decision-making positions.

Despite the conflicting opinions concerning gender quotas, they have been a powerful tool to allow women to reach decision making positions which were inaccessible until decades ago, providing evidence of the fact that women are on the same level as men, as far as skills, competences and professional qualifications are concerned.

Gender quotas are measures aimed at encouraging a process which would have struggled to naturally take off, even though the final objective aims at favouring a cultural change which would eventually make them unnecessary.

The introduction of accompanying measures, which favour the gender equality such as the smart working and the parental leave work simultaneously to ensure that the professional life does not hinder the

⁷ U.S. Glass Ceiling Commission, *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, Washington DC: US Government Printing Office, 1995.

private life, and that the familiar life does not burden on women, but rather becomes a perfectly balanced compromise between the parents.

A lot has been done, but there is still a lot to do to reach gender equality. The light may be seen through the glass. We have already broken it, but it has not fallen yet.

Il bilancio sociale nelle pubbliche amministrazioni prima e dopo la stagione della trasparenza- La rendicontazione di genere come prospettiva di rilancio.

Vittoria Sorrentino

Oggetto di studio del presente lavoro è stata la rendicontazione sociale nelle pubbliche amministrazioni e l'individuazione di una possibile prospettiva di rilancio del bilancio sociale.

Sulla scia dell'esperienza della responsabilità sociale d'impresa nel settore privato avviata nei primi anni Duemila, le pubbliche amministrazioni di propria iniziativa hanno iniziato a pubblicare i propri report sociali e la sempre più massiccia diffusione di questa nuova forma di rendicontazione ha portato i vertici istituzionali a redigere una serie di formulari e buone prassi per una rendicontazione che potesse penetrare all'interno delle organizzazioni pubbliche e rendere limpide le attività svolte al loro interno.

Tuttavia, con la c.d. "stagione della trasparenza", ovvero l'introduzione dell'obbligo in capo alle P.A. di pubblicare le medesime informazioni che, in precedenza, erano affidate al bilancio sociale, quest'ultimo è diventato desueto, inutilizzato.

La tesi, concentrandosi nell'individuazione di un possibile rilancio di tale strumento, propone il c.d. "Bilancio di genere": esso consiste in una rendicontazione periodica delle donne impegnate nelle pubbliche amministrazioni e dei ruoli che esse ricoprono. Ma perché è tanto utile il numero delle donne impiegate nella politica e negli uffici pubblici?

Quale miglioramento può apportare all'intera società *sapere* se negli uffici di un Comune, di un'Università o di qualsiasi altra amministrazione ci siano X donne e Y uomini? Mutuando un termine già noto negli schemi di rendicontazione sociale, si potrebbe rispondere dicendo che le differenze (di genere e non) portano un *valore aggiunto*. Le risposte provenienti dalle ricerche psicologiche e sociologiche dimostrano che le donne siano portatrici di una cultura diversa; nel dettaglio è stato dimostrato che *generalmente* le donne *rifiutano* di accettare una struttura gerarchica dove la presenza di un gruppo maggioritario *domina* sugli altri⁸, ma sono invece più orientate a "condividere valori democratici come l'uguaglianza, la responsabilità sociale, l'accoglienza, la protezione dell'ambiente."⁹

Alcune ricerche hanno evidenziato che laddove le donne sono ai vertici politici (e quindi riescono a superare la soglia del 30%) diventa maggiore l'attenzione alle politiche sociali: nell'India rurale alla presenza delle donne nelle municipalità locali, ne consegue un aumento delle spesa pubblica per la realizzazione di servizi *primari* (impianti d'acqua) di cui beneficerà tutta la collettività¹⁰.

Una tesi sostenuta anche dalla relazione annuale redatta dalla Banca d'Italia pubblicata nel 2012 dove si legge:

"Evidenze internazionali mostrano i possibili benefici di una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, nelle posizioni di vertice, nelle amministrazioni. A una più elevata presenza di donne tra gli amministratori pubblici corrispondono livelli di corruzione più bassi e un'allocatione delle risorse orientata alla spesa sanitaria e ai servizi di cura e di istruzione."¹¹

Oltre al *valore aggiunto* apportato dalle differenze (in questo caso, di genere), redigere una statistica su quali siano gli effetti delle politiche pubbliche sulle donne permette di osservare le "disparità nella condivisione del lavoro domestico all'interno delle famiglie e (le) possibili barriere alla partecipazione femminile al mercato del lavoro dovute alle responsabilità di cura"¹², e quindi è un indicatore per comprendere se ci stiamo muovendo verso quella *uguaglianza sostanziale* dell'articolo 3.

⁸Si veda in proposito Caricati L. *The relationship between social dominance orientation and gender: The mediating role of social values*. Sex Roles. 2007. 57, 59-171.

⁹Maass A., Mucchi-Faina A., Volpato C. *Gender gap e quote rosa: 50/50, l'antitrust della politica*.

¹⁰Si veda in proposito Beaman L., Duflo E., Pande R., Topalova P. *Women Politicians, Gender Bias and Policy- Making in Rural India*. Background paper for 2007. State of the world's children report. UNICEF.

¹¹Banca d'Italia. *Relazione annuale sul 2011*. Pubblicata 31 Maggio 2012 e disponibile al link:

<http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2011/index.html>

¹²Isat. *I tempi della vita quotidiana- lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*. Istituto nazionale di statistica. Roma. 2019.

La Parità di Genere nella PA.

Marina Rallo

La tesi è incentrata sugli effetti in termini di benessere socioeconomico dello sguardo di genere nella Pubblica Amministrazione: non solo intervenire sulle disparità di genere porta benefici in termini di tutela di diritti fondamentali ma anche in termini economici. Tramite il *gender mainstreaming* è possibile valutare gli effetti socioeconomici che ogni atto, politica o decisione può avere sulle persone in base al genere. Metodo dell'intero progetto è quello dell'intersezionalità: si farà uso di questo taglio metodologico anche per analizzare la condizione delle donne cis e transgender.

Primo tema è il peso socioeconomico del lavoro di cura e dell'economia sommersa. Alcuni dati: 100 nuovi posti di lavoro femminile porterebbero un aumento di posti di lavoro di 115¹³ (tramite l'esternalizzazione del lavoro domestico). Il lavoro di cura a livello mondiale è stimato circa in 10.000 miliardi di dollari annui (13% del PIL mondiale)¹⁴. In Italia invece è stato valutato nel 30% del PIL nazionale¹⁵. Ancora, maggiore occupazione porta ad aumentare il tasso di fecondità e per tanto, investire nell'occupazione femminile significherebbe investire nell'aumento demografico del Paese.¹⁶

Per sopperire al pericoloso aumento del tasso di povertà, si ritiene poi auspicabile una valutazione di genere nelle politiche di sostegno del reddito: le donne sono maggiormente a rischio di povertà rispetto agli uomini. Tra il 2016 e il 2017 il reddito annuo lordo degli uomini è passato da 26.908 € a 27.486 €, per le donne invece è addirittura diminuito da 20.099 € a 20.093€.¹⁷

Anche per la violenza sulle donne è importante porre attenzione all'analisi di genere. I dati dimostrano che il costo per la collettività è di 17 miliardi¹⁸, i costi della prevenzione sono di 6 milioni di euro.

Anche l'inquinamento ha effetti diversi sulle donne. La Banca Mondiale ha pubblicato un report sugli effetti del cambiamento climatico sulle donne evidenziando come per creare un cd. *resilienza climatica* si debba investire sulla parità di genere. Inoltre, esistono statistiche che dimostrano che maggiori sono le componenti femminili nel parlamento e maggiori sono le probabilità di ratifica di trattati internazionali a difesa dell'ambiente¹⁹ e che sono più inclini ad usare approcci che coinvolgano nuove tecnologie.²⁰

Dai dati emerge, inoltre, che le donne in politica portano grandi vantaggi: le priorità femminili infatti vedono nella salute, nell'istruzione e in tutte le politiche di welfare i punti di riferimento²¹. Inoltre, quando le donne ricoprono ruoli di amministrazione vi sono più iniziative per la parità di genere e per le politiche riguardanti la famiglia e la violenza di genere²². Uno studio²³ ha analizzato, inoltre, come le donne siano più propense a trovare soluzioni ai conflitti.

Per quanto riguarda l'equilibrio di genere nei CDA, i dati²⁴ rivelano che le percentuali di donne sono del 36% nei board e del 39% nei collegi sindacali e più del 72% delle donne sono amministratori indipendenti. L'Italia è al quinto posto a livello globale per maggiore rappresentanza di donne. Se teniamo conto che nel 2015 la quota era del 26,8%, risulta evidente quanto sia significativo l'incremento.²⁵

Questi sono solo alcuni dei settori che permettono di cogliere le potenzialità della valutazione dell'impatto di genere: il genere è un fattore determinante delle scelte politiche e per tanto continuare ad ignorarlo precluderebbe soluzioni economiche e sociali efficienti.

¹³ ZIZZA R. (a cura di), *Banca d'Italia: Il contributo del lavoro femminile alla crescita Economica* in Atti del convegno Uguaglianza e merito per la crescita economica e sociale Milano 5 giugno 2008

¹⁴ studio McKinsey "The Power of Parity", del 2015 www.mckinsey.it

¹⁵ Fonte: P. MONTI, *Disuguaglianza di tempo*, Fondazione Rodolfo De Benedetti, 2007, consultabile su www.lavoce.info

¹⁶ Tasso di occupazione femminile (dai 20 ai 64 anni) e numero medio di figli per donna nelle regioni italiane nel 2016 (dati ISTAT)

¹⁷ [IlSole24ore](http://www.ilsol24ore.com), 2018

¹⁸ INTERVITA ONLUS, *Quanto costa il silenzio? Indagine nazionale sui costi sociali della violenza sulle donne* in www.weworld.it

¹⁹ *Women Deliver, Invest in Girls and Women to Tackle Climate Change and Conserve the Environment, Deliver for Good campaign*, consultabile su www.womendeliver.org

²⁰ *Can Improving Women's Representation in Environmental Governance Reduce Greenhouse Gas Emissions?*, paper del Climate Institute consultabile su <http://climate.org/>

²¹ C. MUNTANER, E. NG, *Here's why having more women in government is good for your health*, 16 Jan 2019, in www.weforum.org

²² L. WANGNERUD, *Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation*, in www.annualreviews.org, 2009

²³ K.W. PHILLIPS, N.A. PEARCE, S.E. PERKINS, *Ethnic Diversity, Gender, and National Leaders*, FEB 28, 2014 jia.sipa.columbia.edu

²⁴ *Report on corporate governance of Italian listed companies*, CONSOB, 2019 consultabile su www.consob.it

²⁵ The CS Gender 3000 in 2019 - Credit Suisse www.credit-suisse.com

Diversità di genere nei consigli di amministrazione: cosa cambia quando il leader è donna?

Alessia Gesualdi

Questo studio ha lo scopo di apportare un contributo alla ricerca in merito alla gender diversity nelle società quotate nei consigli di amministrazione tramite un'analisi sulle cariche. In particolare, è stata analizzata l'influenza di un leader donna, quale Amministratore Delegato o Presidente del CdA, sulla consistenza di donne nel consiglio, sull'età media e sulla probabilità che queste ricoprano una carica indipendente. Il database utilizzato per lo studio contiene informazioni relative ad un campione di società quotate alla Borsa di Milano nel periodo 2008-2017. In primo luogo, è stato testato se la presenza di un CEO o Presidente donna aumenti la consistenza delle donne presenti nel board, in termini percentuali. Questa ipotesi è stata verificata. La presenza di un CEO donna aumenta la percentuale delle donne che crea una massa critica, indispensabile per influenzare le decisioni del Cda. Questa massa critica a sua volta legittima la presenza stessa di un CEO donna. È stata testata, sulla base della teoria del tokenismo e della similarità dei gruppi, l'ipotesi in merito all'età delle donne, secondo cui in presenza di un leader donna l'età media delle donne nel consiglio aumenta. Le donne sono solitamente più giovani rispetto agli uomini sia perché hanno avuto accesso ai cda soltanto recentemente, sia perché l'età è un fattore discriminante che consente l'individuazione immediata del gruppo di minoranza e nella maggior parte dei casi si traduce in una minore capacità di influenzare le decisioni. Così facendo, è possibile per gli amministratori mantenere il controllo nei processi decisionali. Quindi, in presenza di una leadership femminile ci si aspetta che l'età delle donne aumenti. L'ipotesi non è stata confermata e l'età delle donne diminuisce ancora di più in presenza di un Presidente donna affiliato alla famiglia, come conseguenza dei legami familiari. L'ultima ipotesi è relativa alle cariche. Per raggiungere la quota di genere molte donne sono state nominate come indipendenti, limitando così la nomina nell'esecutivo. In presenza di un leader donna ci sarà una probabilità maggiore che la percentuale di amministratrici indipendenti diminuisca, aumentando il numero di cariche esecutive. L'ipotesi è stata confermata. Questo risultato è molto importante in quanto le donne non hanno realmente oltrepassato il soffitto di cristallo e restano ancora fortemente sottorappresentate nell'esecutivo. Una leadership femminile può aumentare la presenza nell'esecutivo di altre donne e, di conseguenza, anche la loro capacità di influenzare le scelte del consiglio. Inoltre, un corretto monitoraggio da parte delle cariche indipendenti è possibile solo se la struttura societaria è eterogenea, priva di discriminazioni. Quindi, la diversità di genere potrebbe fungere da sostituto dell'indipendenza del consiglio. La legge Golfo Mosca non ha prodotto il raggiungimento della pari rappresentanza nei processi decisionali, o almeno non nella sua totalità. Al termine della sua efficacia, visti i risultati ottenuti e considerando un rallentamento della crescita della quota di genere tra il 2017 e il 2018, difficilmente la situazione potrebbe migliorare. L'obbligo imposto dalla legge è un deterrente alla sotto rappresentanza e non ne assicura il pieno rispetto, ma senza non vi è ancora una cultura aziendale e sociale in grado di garantire un'eterogeneità del board. La legge ha portato a livello quantitativo un notevole miglioramento della presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate, ma la questione della gender diversity non può essere affrontata solo in termini numerici: il 33,64% della quota di genere in Italia non è rappresentativa di donne che partecipano ai processi di decisionali. La legge sulle quote rosa dovrebbe considerare anche la dimensione qualitativa, tenendo conto delle cariche attribuite. È possibile affermare che la presenza di un leader donna aumenti la consistenza e cambi il ruolo delle donne. Inoltre, il ruolo del leader è ancora stereotipato ad una figura maschile e le donne continuano a trovare difficoltà a far riconoscere le proprie capacità e a comunicare il loro stile di leadership all'interno dei board che risultano, ancora in larga parte, dominati dalla presenza maschile. L'affiliazione a gruppi o associazioni, l'ottenimento di riconoscimenti ma ancor più la creazione di un network e di alleanze strategiche potrebbero portare ad un maggiore riconoscimento e accettazione delle donne.

È probabile che con il cambio generazionale questo effetto si attenui, vista anche una serie di iniziative nate a supporto delle donne nei processi decisionali. La conquista di un'effettiva diversità di genere è ancora lontana ed emerge la necessità di una maggiore rappresentanza nei processi di decision making e nelle cariche esecutive. Il raggiungimento della diversità di genere non rappresenta un progresso soltanto per le donne, ma per l'intera società.

Diversity and Monetary Policy: The Gender Factor.

Ina Golikja

This master thesis tackles the role of gender in top-level positions on central banks' committees and how it might affect the monetary policy preferences of the central bank. The starting point of the research was the election of Christine Lagarde as the first chairwoman at the European Central Bank. It might be considered as a turning point for central banking and the role of women in a labour market that has been historically dominated by male policymakers, both in the role of chairs and as a percentage in the monetary policy committees.

The first part of the research investigates the role of women in the labour market and their different attitudes in leadership compared to male colleagues, mainly driven by femininity traits such as being altruistic, collaborative and more sensitive to the needs of other co-workers.

The second chapter tackles the monetary policy decision-making process in central banks. The intertemporal loss function is commonly used to detect preferences on the inflation rate and unemployment or economic growth. Using a specific jargon, a central banker would be defined as a hawk or a dove, according to his or her preferences on which monetary policy goals the institution might pursue during a particular period to support the economy. A monetary hawk is more prone to use the central bank's tools to keep the level of inflation rate as close as possible to the target level, without compromising on other variables. On the other hand, a central banker with a more dovish attitude is willing to include in the goals of his or her mandates also the level of unemployment as a major factor in driving the economic welfare. As the main monetary policy used by central banks is the interest rate, a hawk will keep them higher to fight an increase in the inflation rate, while a dove will push on lowering them and so favouring the decline of unemployment too.

In more recent years a branch of empirical studies has tried to identify the role of gender in the composition of big corporations as well as in the decision boards of the banking system. However, when a part of the literature links the higher presence of women in banks' boards to a better performance in terms of fewer risks taken by the organization, other researchers are more prone to describe the behaviour of female central bankers as more conservative, compared to their male counterparts. The results, in general, describe women with a hawkish attitude and more conservative behaviour, due to the need to acquire reputation and credibility in a male-dominated industry. The research approach in the previous literature has been focused on the identification of central bank's chair preferences on monetary policies by using the intertemporal loss function which relates inflation rate to unemployment or by regressing the lagged inflation rate on a set of variables, including the ratio of women over the total number of the monetary policy committee.

This master thesis has taken inspiration from that niche literature to explore a phenomenon that has started developing only in recent years. While it is not unusual having a woman as prime minister or at the top positions in big corporations, the central banking sector is still a men's world. The already low percentage of women in a senior management position is even smaller at the very top, with only 8% of central banks governed by women in 2019. The original contribution of the research is both based on the macroeconomic data collected and processed in a newly created database, and also on the methodology used to estimate the econometric model. In particular, the differences-in-differences estimation method allows capturing the effect on the inflation rate in those countries that have experienced a female mandate as chair of the central bank for more than three years in a row. The database has been processed by the means of STATA and includes a total of 6825 observations on 175 countries in the time gap between 1980 to 2018.

The main findings of the research show a positive and significant effect of the female chair on the inflation rate, being more in line with a dovish rather than hawkish attitude in monetary policy. The result can be explained taking into consideration the femininity traits such as paying more attention to the social environment and being more collaborative. A female central banker will not use the monetary policy tools for the sole purpose to fight and control a rise in the inflation rate but will also be considerate of other important variables such as decreasing unemployment and supporting the economic growth as a whole.

Diversità di genere e research Spin-off: Evidenza Empirica.

Elena Suriano

Lo studio empirico *"Diversità di genere e research Spin-off: Evidenza Empirica"* nasce con l'esigenza di capire quali siano gli effetti sulla performance e sulla struttura finanziaria quando il team management aziendale degli spin-off nati all'interno delle Università, è composto da una percentuale di donne, con le stesse competenze e risorse del genere maschile. La ricerca, si sofferma su una variabile in particolare, definita come grandezza delle differenze di genere derivanti dalla cultura di un paese da Hofstede nel 1980, che è l'Indice di "Masculinity",

Ogni ipotesi del modello viene testata su tre variabili indipendenti, per quanto concerne lo studio sugli effetti sulla performance tali variabili sono: Margine Operativo Lordo/Totale attivo, Margine operativo netto/Totale attivo e Utile Netto/Totale Attivo. Mentre, per lo studio connesso alla struttura finanziaria delle RSO, sono prese in considerazione: il livello del debito di uno RSO, una dummy che verifica se gli RSO utilizzano debiti finanziari, e una dummy che verifica l'utilizzo dei debiti a medio lungo termine, quando nel team management sono presenti donne. In definitiva lo studio si basa su modelli OLS e su due modelli PROBIT.

Il campione, su cui è basato lo studio, è formato da 6557 spin-off, di cui 3385 dell'Italia, 849 della Spagna, 1296 del Belgio, 239 della Finlandia, 821 del Regno Unito e 17 della Svizzera.

Dalla ricerca è emerso che:

- la percentuale di donne nel team management ha un effetto significativamente positivo sulla performance degli RSO.

- Includendo la variabile masculinty all'interno del modello è emerso che l'effetto positivo sulle performance, della maggior presenza di donne nel top management degli RSO, viene amplificata nei paesi ad alta "masculinity". Dunque, la presenza di donne in ambienti ostili, non solo migliorerà le performance aziendali, ma sarà anche incentivo per le altre donne in livelli inferiori.

- Le CEO donne tendono a non avere elevati livelli di debito, infatti è dimostrato che preferiscono non indebitarsi e ad evitare l'utilizzo del debito, non sono propense ad accettare rischi. Inoltre, le donne tendono ad essere meno overconfidence rispetto agli uomini, tendono ad essere più avverse al rischio rispetto agli uomini, in quanto percepiscono il rischio come minaccia e non come un'opportunità, di conseguenze tenderanno a fare scelte più conservative, ed eviteranno situazione che potrebbero portare a difficoltà finanziarie, prediligendo scelte con un maggior grado di sicurezza.

- Anche in questo caso, includendo la variabile "masculinity", l'evidenza empirica dimostra che nei Paesi prevalentemente "maschili", il gender gap aumenta, e per le donne diventa ancora più difficile ottenere finanziamenti perché discriminate maggiormente in quanto si aggiunge la discriminazione da parte dei funzionari bancari e degli investitori, che è più accentuata nei paesi con un contesto sociale prettamente mascolino.

Infine, lo studio considera anche l'orientamento giuridico dello Stato in cui si trovano gli RSO, se infatti, il Paese in cui opera l'RSO adotta come ordinamento giuridico il civil-law, la percentuale di donne aumenta di circa 4 punti percentuali. In questi contesti è necessario che i manager siano etici e onesti proprio per questo premiando l'eticità e l'onesta le imprese tendono a assumere donne nel top manager, per cercare di limitare danni e scandali finanziari.

Da questa evidenza empirica emerge che le donne hanno un effetto positivo sulle performance, questo perché le donne tendono a concentrarsi sulle relazioni interpersonali, ad enfatizzare gli stakeholder. In altre parole, tendono a dedicarsi alla social responsibility, che negli ultimi anni è diventata di grande importanza, ed infatti molte imprese nel bilancio allegano anche una sezione dedicato solo a questo. L'eticità e l'onesta delle donne oltre ad essere necessarie per le imprese perché si dedicano anche alla social responsibility, potrebbe essere importante per la corporate governance. In questi contesti è necessario che i manager siano, appunto, etici e corretti e proprio per questa motivazione le imprese dovrebbero assumere donne nel top manager, per cercare di limitare danni e scandali finanziari. A tal riguardo Christine Lagarde, Direttore Operativo del Fondo Monetario Internazionale, ha ribadito che: "se ci fossero state Lehman Sisters invece che Lehman Brothers, il mondo potrebbe essere molto diverso ora" (theguardian.com).

Il bilancio di genere nelle università.

Samanta Cecala

La comprensione e la valorizzazione della diversità di genere, imprescindibili ai fini della realizzazione di obiettivi fondamentali quali il benessere generale e lo sviluppo sostenibile costituiscono i cardini attorno ai quali far ruotare il concetto di Bilancio di genere.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne rappresentano traguardi ancora da raggiungere nonostante il costante impegno assunto da molte organizzazioni internazionali a partire dalla IV Conferenza Mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, tenutasi a Pechino nel 1995; ed è proprio in quella sede che il concetto e il metodo del Bilancio di genere s'impongono tra le tante iniziative adottabili per la realizzazione del *gender mainstreaming* vale a dire quel processo di valutazione delle implicazioni, per donne e uomini, di ogni azione, politica e programma intrapresi in tutti i settori, pubblici o privati, e a tutti i livelli.

Si parla di Bilancio di genere, dunque, riferendosi ad una tematica per molti aspetti attuale e trasversale, che chiama in causa il principio delle pari opportunità, ponendo al centro del dibattito problematiche afferenti non esclusivamente il genere femminile ma, più in generale, problematiche di uniformità dei diritti e delle opportunità per tutti, donne e uomini.

Sotto l'aspetto pratico, il Bilancio di genere, si traduce in un processo comunicativo circolare che introduce la prospettiva di genere a tutti i livelli delle procedure di bilancio e si riflette sui processi di programmazione e di rendicontazione di qualsiasi ente, sia pubblico che privato.

L'attività di ricerca, racchiusa nell'elaborato, approfondisce nello specifico le implicazioni derivanti dall'adozione di tale strumento di rendicontazione in ambito universitario; lo studio prende avvio dall'analisi di un campione di 14 Atenei italiani che hanno inserito il Bilancio di genere tra i documenti rendicontativi previsti dalla legge, seguendo, per la stesura del documento, le istruzioni e la metodologia elaborati dalla Conferenza Nazionale degli Organi di Parità delle Università italiane e dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

I risultati dello studio hanno evidenziato come per gli istituti di formazione e ricerca il Bilancio di genere rappresenti un importante strumento sotto il profilo dell'*accountability sociale*; esso, infatti, consente non soltanto di "rendere conto" sull'operato svolto e su come siano state utilizzate le risorse economiche ma anche, soprattutto, di "rendersi conto" in maniera approfondita delle responsabilità connesse alle proprie funzioni e all'utilizzo delle disponibilità monetarie destinate al raggiungimento degli obiettivi strategici definiti in fase di programmazione.

Dall'analisi che ha indagato le esperienze più recenti di ciascuno dei 14 Atenei presi a riferimento è emerso come l'applicazione pratica del processo di elaborazione del Bilancio di genere in ambito universitario non segua una metodologia comune a tutti gli istituti bensì diversificati approcci: esso viene adottato in modo ora estemporaneo, ora continuativo ovvero come parte integrante di ulteriori strumenti di rendicontazione, quali ad esempio il Bilancio sociale e il Bilancio di sostenibilità, o strategici come il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Gender Equality Plan (GEP).

Anche l'impostazione data alla rendicontazione di genere segue differenti metodologie: l'approccio prevalente sembra essere quello dell'integrazione della prospettiva di genere nel processo di gestione delle finanze pubbliche²⁶; tale impostazione rendicontativa viene talvolta integrata da ulteriori approcci quali quello "al benessere", che estende l'analisi del Bilancio di genere all'impatto delle politiche sul benessere degli individui e "l'approccio basato sul rendimento", che mira a far coincidere gli obiettivi posti per il raggiungimento dell'equità di genere con gli obiettivi di gestione finanziaria. Di scarsa rilevanza risulta, invece, il ricorso "all'approccio basato sui conti" che prevede la riclassificazione delle spese in ottica di genere al fine di valutare la congruenza tra gli obiettivi di genere e le dotazioni di bilancio.

A prescindere dal paradigma di riferimento, elemento comune a tutti i bilanci esaminati è costituito dall'*analisi di contesto* che rappresenta la base della programmazione degli interventi da realizzare in ottica di pari opportunità in quanto consente di identificare i bisogni della popolazione accademica, spiega le modalità con cui l'ente risponde ai bisogni con l'offerta di servizi ed inoltre indica il livello di parità di genere

²⁶ Esso si traduce in un approccio globale che integra la prospettiva di genere dalla pianificazione strategica all'elaborazione del bilancio fino alla revisione contabile e alla valutazione.

raggiunto, evidenziando, in particolare, la sussistenza di fenomeni di segregazione verticale e/o orizzontale.

Con riferimento alla strategia utilizzata nella definizione del contenuto del Bilancio di genere, circa il 75% dei casi analizzati prevede la valutazione, in ottica di genere, dei budget precedentemente adottati, seguendo una logica ex-post e attuando una prima fase di riclassificazione secondo criteri che permettono di riaggregare le voci di bilanci in tematiche di rilevanza di genere ed una seconda fase di valutazione dell'allocazione delle risorse in ottica di genere tesa a verificare che le politiche e i servizi-attività posti in essere siano congrui rispetto alle esigenze di bilancio generali.

Meno significativo è, invece, il ricorso alla valutazione preventiva, in chiave di genere, delle politiche e delle azioni da pianificare, seguendo una logica ex-ante; ciò, tuttavia, denota un'importante debolezza dei documenti analizzati poiché è proprio nella fase di pianificazione che l'analisi di genere aggiunge il suo maggior supporto valoriale. A tal riguardo, soltanto l'Università di Ferrara, che nel 2019 è giunta alla nona edizione del Bilancio di genere, ha realizzato l'interiorizzazione del profilo di genere sia in fase di programmazione economica, che determina le scelte e le politiche di Ateneo, sia in fase di controllo dell'azione, attuando in tal modo un processo ciclico del Bilancio di genere.

La definizione dello stato di (in)uguaglianza di genere all'interno degli Atenei esaminati passa anche attraverso l'impiego di indici utilizzati al fine di misurare i cambiamenti legati al genere nel tempo; l'*indice di glass ceiling* e l'*indice di rappresentanza singolo* sono gli indicatori maggiormente utilizzati insieme a indicatori specifici che forniscono le proporzioni di donne e uomini in una carriera universitaria tipica, suddivisa per aree o generica e la cui rappresentazione grafica mostra un modello a forbice. In maniera marginale vengono, invece, utilizzati il *Gender Pay Gap*, che valuta le differenze nelle retribuzioni di donne e uomini che ricoprono le medesime funzioni e gli *indici comparativi* che forniscono un confronto della rappresentanza delle donne a livello nazionale.

I vari elementi analizzati dallo studio sui Bilanci di genere consentono di valutare ed esprimere il grado di impegno assunto dagli Atenei nell'implementazione di una "cultura del genere" capace di apportare un profondo cambiamento non soltanto strutturale ma anche organizzativo; tale impegno lo si è osservato solo nella metà circa dei casi presi a riferimento mentre per la restante parte delle esperienze analizzate è possibile affermare che l'impegno assunto sia finalizzato ad un adempimento solo formale necessario al raggiungimento di scopi di mera legittimazione.

Lo studio sui Bilanci di genere in ambito universitario, in conclusione, ha restituito un'immagine delle Università italiane accogliente nei confronti della questione di genere ma ancora in corsa per il raggiungimento della piena parità. In questa corsa, verso la realizzazione degli obiettivi di pari opportunità, il Bilancio di genere si conferma uno strumento chiave per la tutela, la promozione e la valorizzazione delle diversità di genere.

Gender Diversity e Corporate Social Responsibility nel settore bancario.

Maria Coscia

Il presente lavoro di tesi tratta dei temi della Gender Diversity (GD) e della Corporate Social Responsibility (CSR), dove la GD è intesa, in questa sede, come presenza femminile all'interno del board of directors, quindi potremmo anche definirla come board gender diversity. L'obiettivo dello studio in essere è quello di investigare l'impatto della presenza delle donne sulle iniziative di CSR nel settore delle banche. Inoltre, data la rilevanza dei temi di sostenibilità ambientale e che l'ambiente (environment) è uno dei pillar della CSR, è stato interessante analizzare l'influenza femminile sull'impegno ambientale da parte delle banche. Tale relazione è stata esaminata attraverso l'analisi di regressione multipla (OLS) su un campione di 147 banche internazionali in un orizzonte temporale di cinque anni 2015-2018. Ai fini dell'analisi, come indicatore dell'impegno in CSR e dell'impegno sul fronte ambientale da parte delle banche è stato individuato lo score ESG e l'environmental pillar score per ogni banca che popola il campione²⁷. Per quanto riguarda i dati riguardo la quota di donne presenti all'interno dei consigli di amministrazione bancari, essi sono stati estratti dalla stessa piattaforma dei precedenti, ma considerando il pillar corporate governance della CSR. Tuttavia, attraverso le analisi empiriche, siamo arrivati a delle considerazioni interessanti, in quanto le relazioni tra gender diversity e CSR, da un lato, e GD ed impegno ambientale, dall'altro lato, sono positive. Tali risultati inducono a considerare che la donna è un driver di scelte socialmente responsabili e di scelte finalizzate alla tutela dell'ambiente. Infatti, alcuni studiosi in letteratura confermano che quando il numero di donne ai board aumenta, le imprese agiscono con grande responsabilità sociale per diverse ragioni, forse a causa del fatto che la presenza di donne migliora il rapporto con gli stakeholder, aumenta la responsabilità, richiede comportamenti strettamente etici e mostra maggior preoccupazione per l'ambiente.²⁸ Alla luce di quanto detto, si può affermare che esiste un legame positivo tra la presenza di donne nei board e la Corporate Social Responsibility anche secondo Boulouta (2013), le donne contribuiscono positivamente in termini di CSR rispetto agli uomini, in quanto quest'ultime sono eticamente più sensibili ed empatiche rispetto al genere maschile.²⁹ Eagly (1987) dice che le donne sono dotate di gentilezza e comprensione, nonché di uno spiccato senso di problem solving; queste sono tutte caratteristiche fondamentali per ricoprire ruoli preminenti all'interno di un contesto di lavoro.³⁰ In conclusione, secondo lo studio effettuato, la presenza delle donne è uno dei driver strategici per le imprese che vogliono migliorare in termini di responsabilità sociale. Pertanto, la sensibilità verso temi di sostenibilità sociale ed ambientale nelle donne risulta una qualità innata che potrebbe apportare dei benefici alle aziende anche in termini di corporate reputation, in quanto un'azienda che opera un bilanciamento tra generi all'interno del proprio consiglio di amministrazione ed ingloba valori etici e morali, costruisce un'immagine positiva di sé tale da migliorare la percezione dei soggetti che lavorano all'interno dell'impresa e di coloro che popolano la comunità con cui l'organizzazione è dovuta ad interagire e a conformarsi.

²⁷ I dati sono stati estratti dalla piattaforma Asset4 di Thomson Reuters.

²⁸ Setó-Pamies, D. (2013) *The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management.

²⁹ Boulouta, I. (2013) *Hidden Connections: The Link Between Board Gender Diversity and Corporate Social Performance*, Journal of Business Ethics.

³⁰ Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behaviour: A social role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.