

LUISS 

DIPARTIMENTO DI IMPRESA E MANAGEMENT

Corso di Laurea in Economia e Management

Cattedra di Marketing

VALUTAZIONI IMPLICITE ED ESPLICITE

PREGIUDIZI DI GENERE NEL SETTORE FINANZIARIO

Prof. Maria Giovanna Devetag

RELATORE

Luca Borgia - 264491

CANDIDATO

Anno Accademico 2023/2024

VALUTAZIONI IMPLICITE ED ESPLICITE - PREGIUDIZI DI GENERE NEL SETTORE FINANZIARIO

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1	6
MOTIVAZIONI E ORIGINI DEL GENDER GAP DERIVATE DAL GENDER BIAS	6
1.1 MOTIVAZIONI E ORIGINI DEL GENDER GAP NEL SETTORE BANCARIO.	6
1.2 BARRIERE E FALSI MITI	7
1.3 DIFFERENZA TRA PREGIUDIZI DI GENERE IMPLICITI ED ESPLICITI	12
1.4 BIAS COGNITIVI	12
1.5 DIVARIO DI GENERE A PARTIRE DALL'ISTRUZIONE	14
1.6 DA COSA SCATURISCE IL GENDER PAY GAP	26
1.7 ANCHE L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE MOSTRA UN DIVARIO DI GENERE...	27
CAPITOLO 2	30
SCENARIO ITALIANO	30
2.1 SCENARIO ITALIA GENDER GAP	30
2.2 BENCHMARK SETTORE BANCARIO	38
2.3 LEVE PER IL SUPERAMENTO DEL GENDER GAP	45
CAPITOLO 3	51
ANALISI DELLA RICERCA	51
3.1 SOGGETTI	51
3.2 PROCEDURA	52
3.3 RISULTATI	59
CONCLUSIONI	81
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	84
ALLEGATI	89
ALLEGATO 1 – INFORMAZIONI GENERALI	89
ALLEGATO 2 – LISTA PAROLE IAT	90
ALLEGATO 3 – GRSS	95
ALLEGATO 4 – SRQ	96
ALLEGATO 5 – HEXACO	97

INTRODUZIONE

Questa tesi esplora il tema dei pregiudizi di genere, sia impliciti che espliciti, nel settore finanziario, con un focus particolare sul contesto italiano. I pregiudizi di genere rappresentano atteggiamenti e comportamenti discriminatori basati sul sesso, che possono essere sia consapevoli che inconsci. Questi pregiudizi influenzano le dinamiche lavorative e le opportunità di carriera, creando barriere significative per le donne in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come quello bancario e finanziario.

Il tema dei pregiudizi di genere è di fondamentale importanza per diverse ragioni. Innanzitutto, la parità di genere è un principio fondamentale per una società giusta ed equa. La discriminazione di genere non solo limita le opportunità individuali, ma ha anche un impatto negativo sulle performance aziendali e sull'innovazione. Studi hanno dimostrato che la diversità di genere nelle posizioni di leadership può migliorare la governance aziendale e le prestazioni finanziarie. Inoltre, la crescente attenzione verso la diversità e l'inclusione a livello globale rende questo tema particolarmente rilevante per le aziende che mirano a essere competitive e socialmente responsabili.

Nel settore finanziario, i pregiudizi di genere possono manifestarsi in vari modi, dalle pratiche di assunzione e promozione alle decisioni retributive e alla cultura aziendale. Questi pregiudizi non solo ostacolano la carriera delle donne, ma riducono anche la diversità di pensiero e l'efficienza decisionale all'interno delle organizzazioni. Pertanto, comprendere e affrontare i pregiudizi di genere è cruciale per promuovere un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Gli obiettivi principali di questo lavoro sono: misurare i pregiudizi di genere utilizzando test impliciti (Implicit Association Test, IAT) e questionari espliciti (Social Roles Questionnaire, SRQ e Gender Role Stereotype Scale, GRSS), esplorare la relazione tra i bias di genere e le caratteristiche demografiche come età, genere e presenza di figli, indagare come i tratti di personalità influenzano i pregiudizi di genere e valutare l'efficacia delle politiche aziendali di diversità e inclusione con particolare attenzione alla presenza di quote di genere e all'adesione al Bloomberg Gender Equality Index (B-GEI). Infine confrontare i livelli di bias di genere tra diverse banche per identificare eventuali differenze significative.

La ricerca coinvolge un campione di partecipanti provenienti da diverse banche e aziende appartenenti al settore bancario / finanziario. I dati sono stati raccolti tramite questionari e test psicologici, standardizzati in z-score per consentire un'analisi comparativa omogenea. Le analisi statistiche hanno incluso diverse tecniche per comprendere le relazioni tra i vari fattori. È stata calcolata una serie di statistiche descrittive per descrivere meglio i dati raccolti dal campione di partecipanti. Successivamente, gli indici ottenuti dall'analisi dell'IAT, i test espliciti e la misura della personalità sono stati convertiti in z-score prima di condurre l'analisi statistica. Questa procedura ha permesso l'esecuzione di un'analisi comparativa tra l'indice esplicito e implicito, generando un intervallo omogeneo di valori.

Nel primo capitolo saranno analizzate le motivazioni e le origini del gender bias derivate dal gender gap, con un focus mirato a scovare l'origine di queste discriminazioni di genere e tutte le barriere che quotidianamente sono presenti all'interno delle banche o delle aziende.

Nel secondo capitolo sarà presente un benchmark delle maggiori banche italiane in modo tale da mettere a paragone le banche nel settore finanziario italiano e vedere come agiscono in merito alla discriminazione di genere e come intendono affrontarlo.

Il terzo capitolo va a mostrare i risultati dell'obiettivo di questa ricerca andando a analizzare le risposte derivate dallo IAT e dai sondaggi.

L'importanza di questa ricerca risiede nella sua capacità di fornire una comprensione più approfondita delle barriere invisibili che ostacolano l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro. In un settore tradizionalmente dominato dagli uomini come quello finanziario, riconoscere e affrontare i pregiudizi di genere è cruciale per promuovere un ambiente lavorativo più equo e inclusivo. La ricerca combina metodi espliciti e impliciti per misurare i pregiudizi di genere, offrendo una visione più completa e accurata del fenomeno. Questo approccio è innovativo e può fornire nuove intuizioni su come i pregiudizi impliciti influenzano le decisioni e i comportamenti in modo diverso rispetto ai pregiudizi espliciti. Inoltre, l'analisi delle politiche aziendali e delle loro efficacia offre un quadro pratico di come le organizzazioni possono migliorare la diversità di genere e creare ambienti più inclusivi.

Il confronto tra diverse banche e l'analisi delle caratteristiche demografiche e dei tratti di personalità aggiungono ulteriore profondità alla ricerca, permettendo di identificare fattori specifici che contribuiscono ai pregiudizi di genere e di proporre interventi mirati.

CAPITOLO 1

MOTIVAZIONI E ORIGINI DEL GENDER GAP DERIVATE DAL GENDER BIAS

1.1 MOTIVAZIONI E ORIGINI DEL GENDER GAP NEL SETTORE BANCARIO.

Storia della Discriminazione di Genere nel Settore Bancario

La discriminazione di genere nel settore bancario ha radici profonde nella storia e può essere attribuita a diversi fattori storici, culturali ed economici. Storicamente, il settore bancario è stato considerato un ambiente dominato dagli uomini, con ruoli di leadership riservati principalmente a uomini. Questo può essere attribuito a stereotipi di genere radicati che associavano le capacità decisionali e il potere economico alla mascolinità, mentre si relegava il ruolo delle donne a posizioni subalterne o amministrative. Nel passato, alle donne veniva spesso negato l'accesso all'istruzione superiore e alle opportunità di formazione professionale nel settore finanziario, limitando le loro possibilità di avanzare nella gerarchia aziendale e contribuendo a mantenere la disparità di genere nel settore bancario. Alcuni studi hanno dimostrato che, a causa di stereotipi di genere, le donne nel settore bancario possono essere percepite come meno competenti o meno capaci di gestire il rischio rispetto ai loro colleghi maschi, influenzando così le decisioni di assunzione, promozione e assegnazione di incarichi di responsabilità. Inoltre, in alcune istituzioni bancarie, le politiche di assunzione e promozione potrebbero favorire i dipendenti maschi a scapito delle donne, anche quando le donne hanno le stesse qualifiche e capacità. Una cultura aziendale ostile o non inclusiva può inoltre scoraggiare le donne dal perseguire opportunità di carriera nel settore bancario.

Gender gap nel settore bancario

Panoramica sull'importanza della parità di genere nel settore bancario, evidenziando anche il contesto socio-economico più ampio in cui si inserisce.

Nel settore bancario, storicamente dominato dagli uomini, la presenza di pregiudizi di genere ha limitato la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e decisionali. L'obiettivo della parità di genere è garantire pari opportunità di accesso, avanzamento e trattamento equo per uomini e donne, poiché la diversità di genere può favorire l'innovazione e le prestazioni aziendali.

Tuttavia, le donne nel settore bancario affrontano ostacoli nell'accesso alle opportunità di carriera avanzate, spesso a causa di stereotipi di genere nelle decisioni di reclutamento e promozione. Inoltre, possono essere soggette a discriminazione salariale e a una cultura aziendale ostile o non inclusiva che favorisce i dipendenti maschi.

La mancanza di rappresentanza femminile nei ruoli di leadership crea un circolo vizioso, limitando le opportunità di avanzamento e danneggiando la fiducia delle donne nelle loro capacità.

Affrontare queste forme di discriminazione richiede un impegno delle istituzioni bancarie per promuovere una cultura aziendale inclusiva, politiche di assunzione e promozione equilibrate, trasparenza nelle pratiche retributive e supporto professionale mirato alle donne. Solo così si potrà massimizzare il potenziale delle donne nel settore bancario e promuovere una leadership più diversificata e rappresentativa.

1.2 BARRIERE E FALSI MITI

Donne e uomini sono più o meno in parità al primo livello di inquadramento, ma fin dal primo gradino del percorso di leadership la quota femminile si riduce significativamente

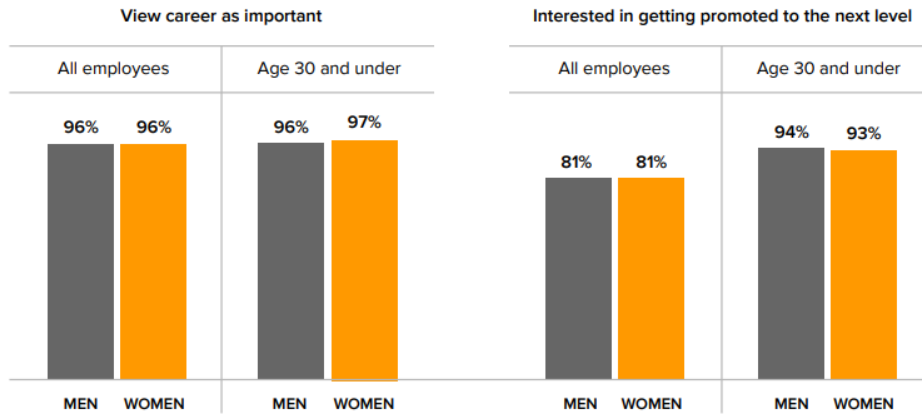
Quattro miti sullo stato delle donne sul lavoro

Mito numero 1: le donne sono meno ambiziose degli uomini

Realtà: Le donne sono più ambiziose di prima della pandemia, e la flessibilità alimenta questa ambizione

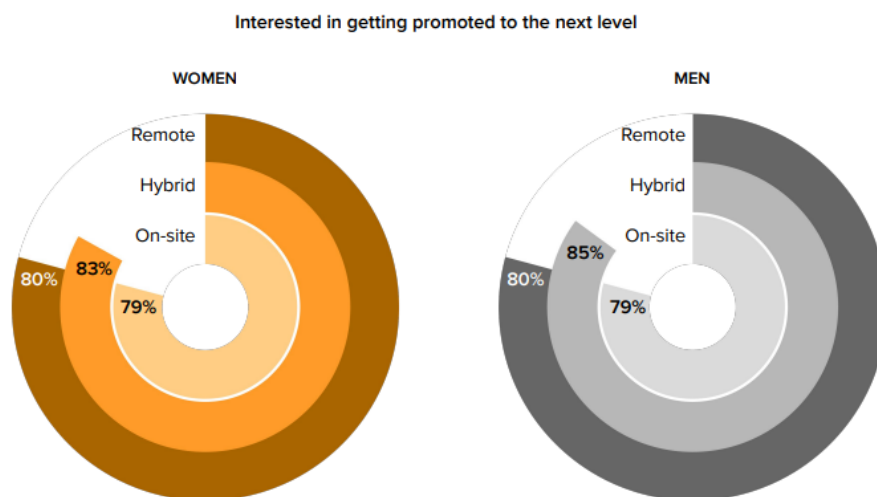
A quanto si evince da questi grafici le donne sono motivate a fare carriera quanto gli uomini

% of women and men and those 30 and under who say their career is important to them and they are interested in being promoted to the next level



Anche le donne e gli uomini a livello dirigenziale sono ugualmente interessati ai ruoli di leadership senior e le giovani donne sono particolarmente ambiziose. Nove donne su dieci di età inferiore ai 30 anni vogliono essere promosse al livello successivo e tre su quattro aspirano a diventare leader senior. La pandemia e l'aumento della flessibilità non hanno diminuito le ambizioni delle donne, infatti circa l'80% vuole essere promosso al livello successivo, rispetto al 70% del 2019. E lo stesso vale per gli uomini.

% of women and men who are interested in being promoted to the next level

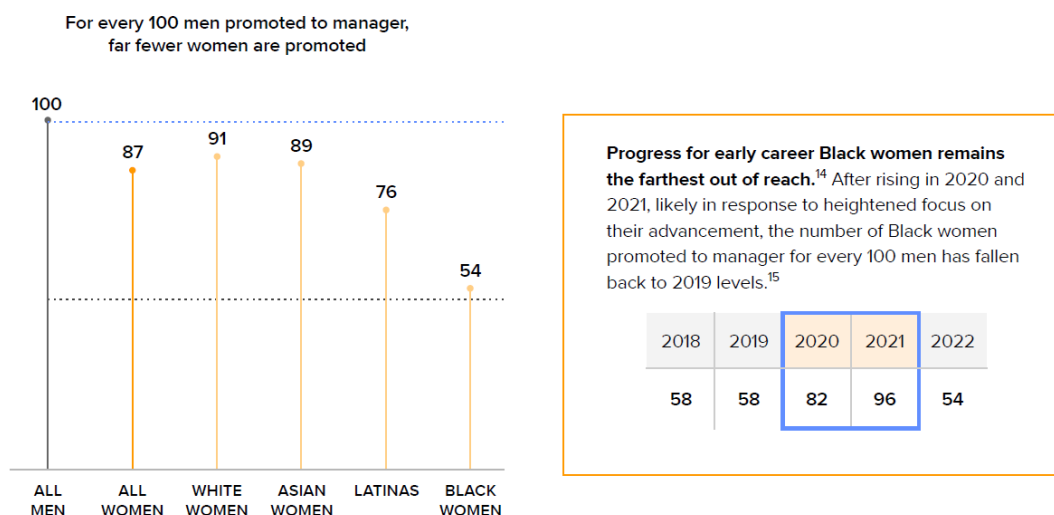


Durante la pandemia, le donne hanno realizzato che era fattibile adottare un nuovo approccio per bilanciare lavoro e vita privata. In fatti ad oggi poche persone vogliono

tornare a come stavano le cose prima del covid. Sempre più donne stanno imparando a dare maggiore importanza alla propria vita privata senza compromettere le proprie ambizioni professionali, rimanendo impegnate nelle loro carriere e interessate ad avanzare. Queste donne stanno sfidando l'idea obsoleta che il lavoro e la vita siano incompatibili e che l'uno vada a scapito dell'altro.

Mito numero 2: Il più grande ostacolo all'avanzamento delle donne è il "soffitto di cristallo"

Realtà: il "gradino rotto" è il più grande ostacolo che le donne devono affrontare nel percorso verso la leadership senior



Per il nono anno consecutivo, le donne affrontano il loro più grande ostacolo al primo critico passaggio a manager. Quest'anno, per ogni 100 uomini promossi dal livello base a quello di manager, sono state promosse 87 donne.

Mentre le aziende stanno aumentando modestamente la rappresentanza femminile ai vertici, farlo senza affrontare il problema del "gradino rotto" offre solo un ripiego temporaneo. A causa della disparità di genere nelle prime promozioni, gli uomini finiscono per occupare il 60% delle posizioni manageriali in un'azienda, mentre le donne occupano il 40%. Poiché gli uomini sono significativamente più numerosi delle donne, ci sono meno donne da promuovere a senior manager e il numero di donne diminuisce a ogni livello successivo.

Mito numero 3: le micro-aggressioni che si manifestano all'interno delle relazioni lavorative suscitano solo "micro-impatti"

Realtà: le micro-aggressioni hanno un impatto ampio e duraturo sulle donne



Le micro-aggressioni non sono insignificanti ma hanno un impatto ampio e duraturo

Le micro-aggressioni rappresentano una forma comune di discriminazione che spesso deriva da pregiudizi radicati. Queste comprendono commenti e comportamenti, talvolta sottili, che non sono direttamente dannosi, ma che minano o respingono qualcuno in base al loro genere, razza o altri elementi della loro identità. Questi segnali di mancanza di rispetto generano stress significativo e possono avere effetti negativi sulla carriera e sulla salute delle donne.

Per tanti anni i dati hanno mostrato che le donne sperimentano microaggressioni a un tasso significativamente più alto rispetto agli uomini. In media hanno il doppio delle probabilità di essere scambiate per qualcuno più giovane e di ascoltare commenti sul loro stato emotivo. Per le donne con identità tradizionalmente emarginate, queste offese si verificano più spesso e sono ancora più umilianti.

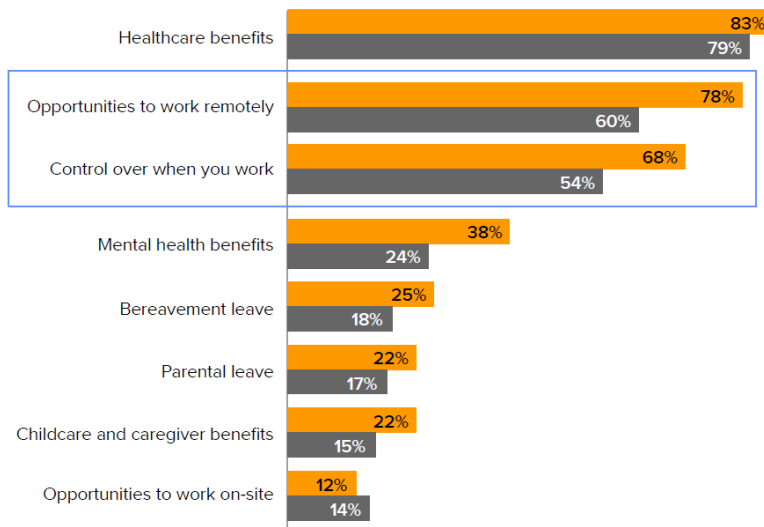
Mito numero 4: sono soprattutto le donne che preferiscono lavorare con forme e modalità flessibili.

Realtà: uomini e donne vedono la flessibilità come uno dei 3 principali benefit per i dipendenti e fondamentale per il successo della loro azienda.

EMPLOYEES HIGHLY VALUE OPPORTUNITIES TO WORK FLEXIBLY

WOMEN MEN

% of women and men saying these benefits are most important to them



Le priorità tra uomini e donne non cambia, la maggior parte dei dipendenti afferma che le opportunità di lavorare da remoto e di avere il controllo sui propri orari sono i principali vantaggi per l'azienda, secondi solo all'assistenza sanitaria. La flessibilità sul posto di lavoro si colloca addirittura al di sopra di benefit collaudati come il congedo parentale e l'assistenza all'infanzia.¹

¹ Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Robinson, N., & Yee, L. (2023b). Women in the Workplace 2023. In McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace?src_

1.3 DIFFERENZA TRA PREGIUDIZI DI GENERE IMPLICITI ED ESPLICITI

La differenza tra pregiudizi di genere impliciti ed espliciti riguarda principalmente la consapevolezza e l'accessibilità di tali pregiudizi nelle persone che li possiedono.

Pregiudizi di genere impliciti: Questi sono pregiudizi che le persone possono non essere consapevoli di avere. Sono radicati nel subconscio e influenzano automaticamente le percezioni, le decisioni e i comportamenti delle persone senza che queste ne siano necessariamente consapevoli. Questi pregiudizi possono manifestarsi attraverso associazioni mentali rapide e automatiche tra il genere e determinati tratti, ruoli o stereotipi. Ad esempio, potrebbe esserci un pregiudizio implicito secondo cui gli uomini sono più adatti a ruoli di leadership rispetto alle donne, anche se una persona non è consapevole di possedere tale convinzione.

Pregiudizi di genere espliciti: Questi sono pregiudizi che sono apertamente dichiarati o consapevolmente avvertiti dalle persone che li possiedono. Sono convinzioni o atteggiamenti riguardanti il genere che vengono espressi direttamente e consciamente. Ad esempio, un individuo potrebbe affermare esplicitamente che le donne sono meno capaci degli uomini in ambito professionale o che gli uomini dovrebbero essere responsabili del sostentamento economico della famiglia.

1.4 BIAS COGNITIVI

Quasi tutti siamo portati ad attribuire specifiche caratteristiche a categorie di persone, anche in assenza di conoscenze o informazioni specifiche su quelle stesse persone, questo spesso porta a dei pregiudizi e a valutazioni errate.

Andiamo ora ad analizzare cosa si intende per pregiudizio o bias e quali tipologie esistono

Alcune tipologie di bias

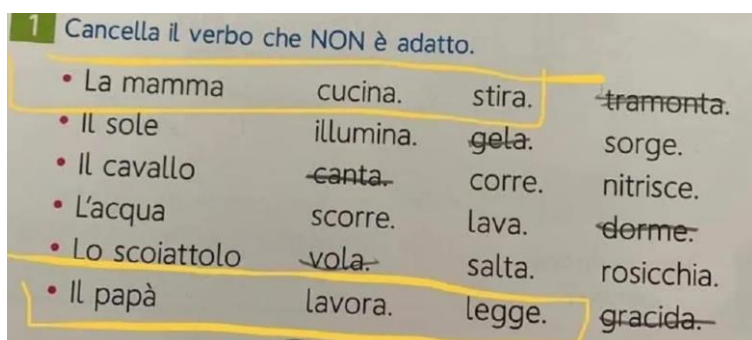
Il bias è una distorsione sistematica del processo decisionale o del giudizio, che può portare a risultati non razionali o non equi. Tra i numerosi tipi di bias cognitivi che influenzano il nostro pensiero e comportamento, vi sono il **bias di affinità**, il **bias di conferma** e il **bias di desiderabilità sociale**.

Il bias di affinità indica la tendenza umana a preferire o scegliere persone che sono simili a noi stessi. Questo può manifestarsi anche nell'effetto omogeneità del gruppo esterno, che è la percezione che gli individui al di fuori del nostro gruppo abbiano caratteristiche simili. Questo può limitare la nostra capacità di apprezzare e comprendere le prospettive diverse.

Il bias di conferma è la tendenza a cercare e dare più peso alle informazioni che confermano le nostre convinzioni preesistenti, ignorando o minimizzando quelle che contraddicono. Questo può portare a una visione distorta della realtà e può essere dannoso nel processo decisionale razionale.

Il bias di desiderabilità sociale si verifica quando tendiamo a fornire risposte che sono socialmente accettabili o desiderabili, piuttosto che rispondere sinceramente. Questo può influenzare le nostre azioni e decisioni in modo non autentico e può portare a comportamenti conformisti o poco sinceri.

Una delle aree in cui questi bias possono manifestarsi è nell'istruzione, dove il pregiudizio di genere può essere evidente fin dalle scuole elementari. Spesso, nei testi scolastici e nelle storie per l'infanzia, la figura femminile è subordinata a quella maschile, che ricopre il ruolo di protagonista nella maggior parte dei casi. Questo perpetua stereotipi di genere dannosi e limita le opportunità di identificazione e aspirazione delle giovani generazioni.



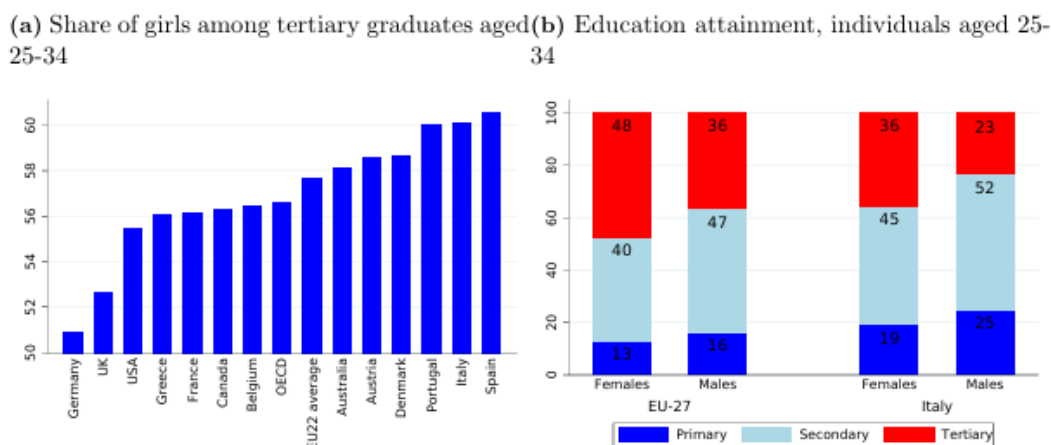
Per affrontare questa questione, nel 2020 l'onorevole Fusacchia presentò la proposta di legge "Disposizioni per la promozione della diversità e dell'inclusione nei libri scolastici nonché istituzione di un osservatorio nazionale". Tuttavia, la proposta non ha nemmeno iniziato l'esame in commissione, evidenziando le sfide nel promuovere cambiamenti significativi in questo settore.

1.5 DIVARIO DI GENERE A PARTIRE DALL'ISTRUZIONE

In media le ragazze tendono a superare i ragazzi sia a scuola che all'università. Tuttavia, le donne tendono a scegliere di laurearsi in campi di studio meno remunerativi, il che implica peggiori prospettive di carriera nel mercato del lavoro, sia nella scuola secondaria che all'università.

In tutte le economie avanzate, le ragazze raggiungono livelli di istruzione più elevati rispetto ai ragazzi. In tutti i Paesi dell'OECD², i ragazzi hanno maggiori probabilità rispetto alle ragazze di non avere una qualifica di istruzione secondaria superiore. In genere, quando si tratta di decidere quale percorso educativo intraprendere, i giovani sono spesso più inclini a optare per percorsi professionali, hanno meno probabilità di accedere e diplomarsi all'istruzione terziaria. (OECD, 2022)³. L'Italia non fa eccezione: mentre la quota di laureati è in generale molto bassa rispetto al resto del mondo, sia per i ragazzi che per le ragazze, la percentuale di ragazze tra i laureati di età compresa tra i 25 e i 34 anni è superiore al 60%, un valore sostanzialmente superiore alla media europea.

Livello di istruzione per genere



Note: Grafico (a) si riferisce al 2021 mentre il grafico (b) si riferisce al 2022.⁴

Nei paesi sviluppati, le ragazze ottengono generalmente risultati migliori a scuola rispetto ai ragazzi. Nei Paesi dell'OCSE, dove sono disponibili dati, i ragazzi hanno maggiori probabilità di dover ripetere un anno scolastico rispetto alle ragazze. Inoltre, i ragazzi

² L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico

³ OECD (2022). Education at a Glance 2022. OECD Publishing, Paris.

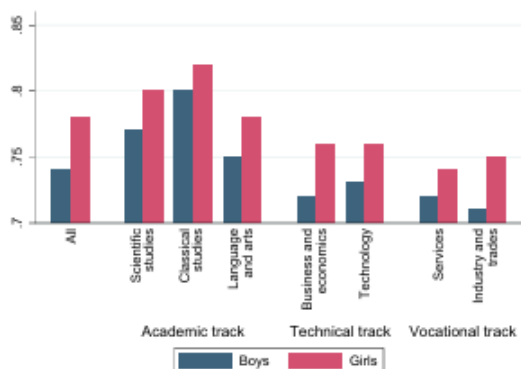
⁴ Grafico A, OECD Education at a Glance, 2022; Grafico 2 Eurostat

⁵costituiscono la maggioranza degli studenti che ripetono l'istruzione secondaria inferiore, essi sono il 61% e superiore di cui il 57%. (OECD, 2022).

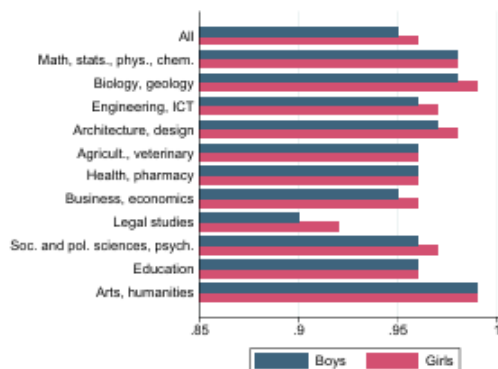
Utilizzando i dati amministrativi relativi ai laureati italiani delle scuole superiori e università tra il 2011 e il 2018, è stata analizzata la disparità di genere nelle performance scolastiche. I risultati indicano che, le ragazze tendono ad ottenere voti finali più elevati rispetto ai ragazzi a tutti i livelli di istruzione, inclusi i diversi percorsi delle scuole superiori e la maggior parte dei corsi universitari.

Voti finali

(a) in secondary school, by high school track



(b) at university, by major



*Note: sfera di laureate alla scuola superiore o all'università (laurea magistrale o laurea a ciclo unico) nel periodo 2011-2018. I voti finali sono stati ridimensionati su una scala da 0.6 (minimo) a 1.01 (massimo, corrispondente a 100 cum Laude).*⁶

Secondo Bovini et al. (2023)⁷, quando si analizza perché le ragazze hanno un vantaggio nell'istruzione, Bovini et al. (2023) concludono che appare più grande nella parte inferiore della distribuzione delle abilità. Il voto universitario finale delle ragazze è superiore a quello dei ragazzi, soprattutto tra gli studenti che hanno ottenuto voti relativamente più bassi alla fine della scuola secondaria. Analogamente, il divario di genere nelle iscrizioni all'università è maggiore tra gli studenti provenienti da contesti socioeconomici meno avvantaggiati.

⁵ Women, labour markets and economic growth. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

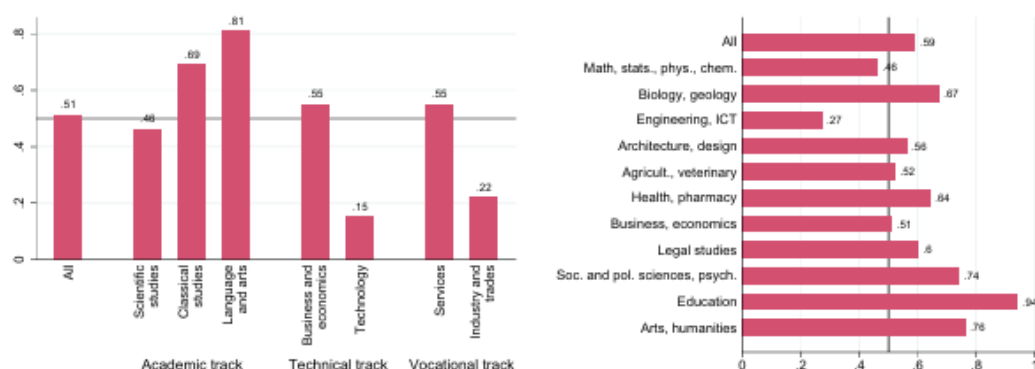
⁶ Bovini et al. (2023)

⁷ Bovini, G., M. De Philippis, and L. Rizzica (2023). The origins of Gender Wage Gaps: the Role of School to Work Transition. Temi di Discussione (Working Papers) forthcoming, Bank of Italy.

Tuttavia, in tutti i paesi avanzati esistono differenze sostanziali negli indirizzi di studio scelti da ragazzi e ragazze, che portano a percorsi di carriera molto diversi (OECD, 2021)⁸.⁹ Bovini et al. (2023) esplorano le differenze di genere nei percorsi della scuola secondaria e nelle scelte delle major universitarie tra gli studenti italiani. Nella scuola secondaria, le ragazze costituiscono una percentuale maggiore di laureati in tutti i settori non STEM¹⁰, come le discipline umanistiche, le lingue, i servizi e le scienze sociali.

Campi di studio delle ragazze:

(a) share of girls across secondary school tracks (b) share of girls across university majors



Note: sfera di diplomate nella scuola secondaria superiore o nell'università (laurea di 2° livello o laurea magistrale a ciclo unico) nel periodo 2011-2018. Il grafico (a) mostra la percentuale di ragazze tra i diplomati della scuola secondaria e all'interno di ciascun sotto percorso; Il grafico (b) riporta la percentuale di ragazze tra i laureati e all'interno di ciascuna specializzazione (escluse le specializzazioni in Difesa e Studi Strategici e in Arti dello Spettacolo).¹¹

Bovini et al. (2023) mostrano che queste differenze nel campo di studio implicano che le ragazze tendono ad auto selezionarsi in percorsi di scuola secondaria e diplomi universitari che garantiranno loro lavori meno retribuiti.

Le ragazze hanno maggiori probabilità di laurearsi in percorsi caratterizzati da minor successo nel mercato del lavoro, sia in termini di retribuzione che di probabilità di occupazione. Anche all'università le donne fanno scelte educative che portano a minori guadagni attesi sul mercato del lavoro.

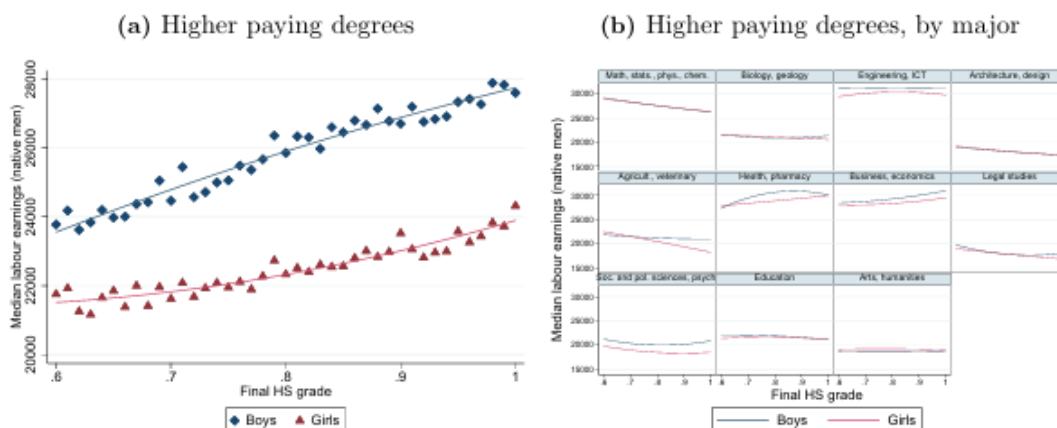
⁸ OECD (2021). The Role of Firms in Wage Inequality. OECD Publishing, Paris.

⁹ Women, labour markets and economic growth. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

¹⁰ Science, Technology, Engineering e Mathematics

¹¹ Bovini et al. (2023)

Qualità dei titoli di studio in base al genere e alle capacità degli studenti



Note: Il campione è costituito da studenti che appartengono alla sfera di laureati 2016-2018 (laurea di 2° livello o laurea magistrale a ciclo unico) e per i quali viene registrato anche il voto finale di scuola superiore. Una laurea è una coppia universitaria × maggiore. La qualità di una laurea è misurata dalla retribuzione mediana del lavoro dei suoi studenti maschi nativi 5 anni dopo la laurea.¹²

Questa figura, mostra i rendimenti medi del mercato del lavoro (misurati come retribuzione annua mediana 5 anni dopo la laurea degli studenti maschi non immigrati) di ciascuna combinazione di università e specializzazioni (indicata come laurea). Indica che le ragazze scelgono titoli di studio meno retribuiti lungo l'intera distribuzione delle capacità (grafico a): le studentesse si laureano in diplomi che implicano in media guadagni annui di circa 3.000 euro inferiore a quelli selezionati dagli studenti di sesso maschile. Questo divario, inoltre, è maggiore per gli studenti con capacità più elevate (è di circa 2.000 euro in fondo e 4.000 euro in cima alla distribuzione delle abilità). Ciò riflette in gran parte la bassa percentuale di ragazze, soprattutto tra le persone di alto livello, che perseguono le major STEM che sono tipicamente associate a carriere ben pagate. In effetti, quando si scompone questo per major (grafico b), sembra che la maggior parte delle differenze derivi dalla scelta della major da parte degli studenti: all'interno¹³ della major (quando la differenza nella qualità del titolo dipende solo dall'istituzione di iscrizione) il divario è quasi nullo (le linee blu e rosse sono molto vicine tra loro).

¹² Bovini et al. (2023)

¹³ Women, labour markets and economic growth. (n.d.).

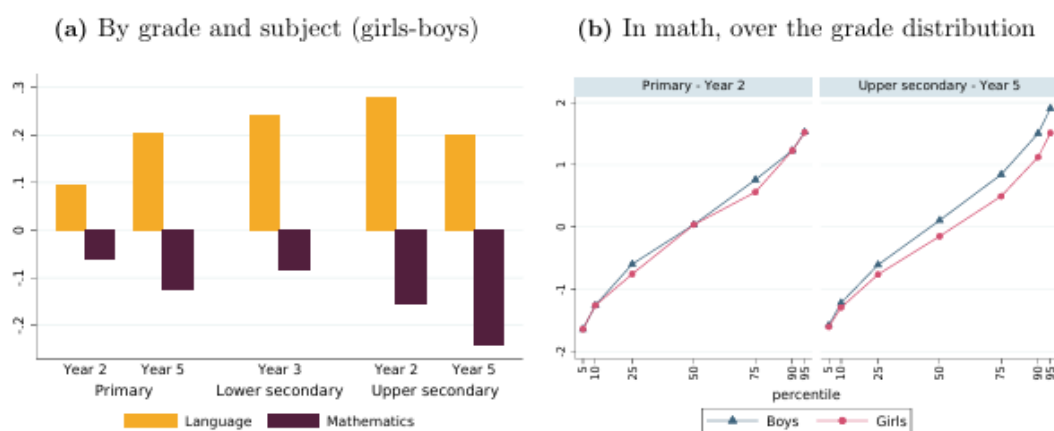
https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

COMPRENDERE I DIVARI DI GENERE NELL'ISTRUZIONE

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente, esistono ampi divari di genere nell'istruzione. Da un lato, i ragazzi sono svantaggiati in termini di livello di istruzione e di risultati scolastici, hanno meno probabilità di finire la scuola secondaria, di laurearsi e tendono a ottenere risultati scolastici peggiori, soprattutto quelli che si trovano in fondo alla distribuzione del reddito e delle capacità. Dall'altro, le donne compiono scelte nell'istruzione che si traducono in lavori con meno rendimento economico.

Queste scelte differenti, potrebbero riflettere delle differenze di abilità nei diversi generi. Ad esempio, le ragazze possono ottenere risultati peggiori rispetto ai ragazzi in matematica e scienze, quindi avere uno svantaggio competitivo in queste materie, che sono necessarie per avere successo in major ben pagate. La rilevanza di questa spiegazione viene esplicitata esaminando i punteggi dei ragazzi e delle ragazze nei test standardizzati somministrati dall'INVALSI.

Divario di genere nei punteggi nei test standardizzati INVALSI



Note: I dati si riferiscono all'anno accademico 2018-19. I punteggi sono standardizzati in modo da avere una media pari a 0 e una deviazione standard uguale a 1 per tutti i partecipanti al test.¹⁴ La figura nel grafico (a) mostra la differenza tra i punteggi medi degli studenti maschi e femmine nei test di Lingua e Matematica sostenuti nelle diverse fasi del ciclo educativo¹⁵. Dall'inizio della scuola primaria alla fine della scuola secondaria superiore, le ragazze superano in media i ragazzi nel test di lingua, ma ottengono punteggi inferiori in

¹⁴ INVALSI

¹⁵ Women, labour markets and economic growth. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

matematica. Inoltre, il divario di genere in matematica è negativo lungo l'intera distribuzione dei voti (grafico b). In particolare, il divario aumenta con l'aumentare dell'età degli studenti ed è maggiore per gli studenti più grandi in cima alla distribuzione dei voti rispetto a quelli in fondo, per cui è particolarmente considerevole per gli studenti con risultati elevati. Questo modello non è specifico dell'Italia. In tutti i paesi che partecipano al test standardizzato delle competenze PISA¹⁶, le ragazze di 15 anni hanno in media capacità di lettura superiori a quelle dei ragazzi, d'altra parte, in 31 paesi su 37 hanno competenze matematiche inferiori (OECD, 2019)¹⁷. In Italia il divario positivo di genere nei punteggi di lettura è leggermente superiore alla media OECD. È preoccupante che il divario negativo di genere in matematica sia molto più ampio della media OECD e sia il più elevato in Europa.

È probabile che il vantaggio comparativo sia un fattore importante per la scelta di uno studente del percorso di scuola superiore e della specializzazione universitaria. Il grafico (a) conferma che la percentuale di ragazze con un vantaggio comparato in Matematica rispetto alla lingua è inferiore a quella dei ragazzi in classe, quando gli studenti italiani decidono a quale percorso di scuola superiore iscriversi. Il 31% degli studenti maschi ha un punteggio in matematica che appartiene a un quarto superiore a quello del loro punteggio linguistico. Questa percentuale scende al 17% per le alunne. Il divario di genere nel vantaggio comparativo persiste all'ultimo livello, quando gli studenti devono decidere se proseguire l'istruzione terziaria e a quale specializzazione iscriversi.

Language quartile	a. Boys				b. Girls			
	Mathematics forth				Mathematics forth			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1	0.17	0.08	0.03	0.01	0.15	0.05	0.01	0.00
2	0.06	0.10	0.08	0.03	0.08	0.10	0.05	0.01
3	0.01	0.05	0.09	0.08	0.03	0.08	0.10	0.05
4	0.00	0.01	0.05	0.15	0.01	0.03	0.09	0.16

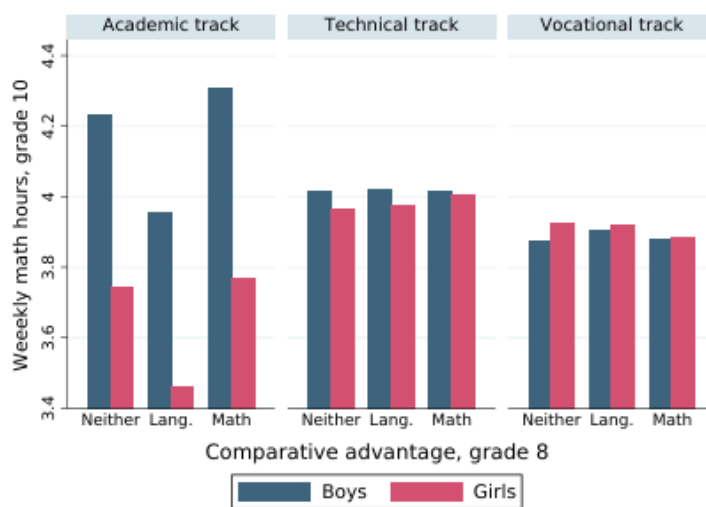
Note: Ogni cella (i,j) della tabella contiene la quota di ragazzi (pannello a) e ragazze (pannello b) con un punteggio di Lingua appartenente all'i-esimo quarto della distribuzione e un punteggio di Matematica appartenente al j-esimo quarto della distribuzione. Nella diagonale principale (celle arancioni) gli studenti

¹⁶ Programme for International Student Assessment

¹⁷ OECD(2019). PISA 2018 Results: What Students Know and Can Do. OECD Publishing, Paris.

sono ugualmente abili in Lingua e in Matematica; nel triangolo inferiore (giallo) hanno un vantaggio comparativo dentro Lingua; nel triangolo superiore (blu) hanno un vantaggio comparato in Matematica.¹⁸

I dati discussi finora dimostrano che le differenze nelle competenze e nei vantaggi comparativi sono pertinenti. Breda et al. (2018)¹⁹ documentano infatti che il vantaggio comparativo delle ragazze nella lettura rispetto alla matematica è un fattore determinante del divario di genere nelle iscrizioni alle discipline STEM nei paesi dell'OECD. Tuttavia, non sembra essere l'unico colpevole delle differenze di genere nei percorsi educativi, almeno in Italia.



Note: Il vantaggio comparativo al grado 8 e le ore settimanali di insegnamento della matematica al grado 10 sono calcolate per la coorte che ha frequentato il grado 8 nell'anno scolastico 2014-15 e il grado 10 nell'anno scolastico 2016-17. Un individuo ha un vantaggio comparativo nella lingua (matematica) se il suo punteggio linguistico (matematica) appartiene a un quarto della distribuzione dei voti che è superiore a quello del punteggio della matematica (lingua); Un individuo non ha alcun vantaggio comparativo se il quarto della distribuzione dei voti del suo punteggio linguistico è lo stesso di quello del punteggio di matematica.²⁰

Questo grafico analizza la scelta del percorso di scuola superiore. Mostra il numero medio di ore settimanali di insegnamento della matematica al grado 10 per percorso di scuola superiore, in particolare per vantaggio comparativo degli individui misurato al grado 8. Concentrandosi sul percorso accademico, per entrambi i sessi avere un vantaggio

¹⁸ INVALSI, anno scolastico 2018-19.

¹⁹ Breda, T., J. Grenet, M. Monnet, and C. van Effenterre (2018). Can Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from Classroom Interventions in French High Schools. PSE Working Papers, HAL.

²⁰ INVALSI

comparativo in matematica alla fine della scuola secondaria inferiore è associato alla scelta di programmi di studio più matematici nelle scuole secondarie superiori liceo. Le ragazze hanno molte meno probabilità di scegliere un percorso ad alta intensità di matematica rispetto ai ragazzi. Queste differenze di genere sono più attenuate nei percorsi tecnici e professionali. Per quanto riguarda la scelta della specializzazione, Bovini et al. (2023) mostrano che, tra i laureati, le femmine hanno meno probabilità dei maschi di laurearsi in una specializzazione STEM ristretta, questo divario di genere è notevole anche tra coloro che hanno frequentato un percorso di scuola secondaria superiore intensiva in matematica, che hanno un vantaggio comparativo in matematica e scienze.

IL RUOLO DELLE PREFERENZE E DEGLI STEREOTIPI

Ragazzi e ragazze possono anche fare scelte diverse a causa delle differenze nelle preferenze. È comune che le ragazze affermino che non gli piacciono le materie STEM. Gli studi odierni concordano sul fatto che le preferenze sono il principale motore delle differenze di genere nei campi di studio. Ad esempio, un sondaggio di Zafar (2013)²¹ documenta che il più grande deterrente delle scelte principali del college per entrambi i sessi è se hanno apprezzato i corsi. Wiswall e Zafar (2017)²² hanno scoperto che le caratteristiche del lavoro, e in particolare il lavoro non pecuniario, come ad esempio la flessibilità del lavoro, hanno un impatto considerevole sulle scelte di specializzazione universitaria per le donne. Anche Ceci et al. (2014)²³ sottolineano l'importanza delle preferenze nei confronti delle caratteristiche del lavoro. Mostrano che le ragazze, a differenza dei ragazzi, preferiscono lavori orientati alle persone piuttosto che orientati alle cose e che questa dicotomia spiega gran parte delle differenze di genere nel percorso della scuola secondaria e nelle scelte principali dell'università. Infine, Wiswall e Zafar (2014)²⁴ forniscono in modo casuale ad alcuni studenti informazioni sui guadagni e sull'occupazione delle persone che hanno scelto una certa specializzazione. Essi continuano a ritenere che le preferenze, piuttosto che i guadagni attesi, siano il fattore

²¹ Zafar, B. (2013). College Major Choice and the Gender Gap. *Journal of Human Resources* 48(3), 545–595

²² Wiswall, M. and B. Zafar (2017). Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender. *The Quarterly Journal of Economics* 133(1), 457–507.

²³ Ceci, S., D. Ginther, S. Kahn, and W. Williams (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Education Economics* 15(3), 75–141.

²⁴ Wiswall, M. and B. Zafar (2014). Determinants of College Major Choice: Identification using an Information Experiment. *The Review of Economic Studies* 82(2), 791–824.

dominante nella scelta della specializzazione universitaria e che spieghino gran parte delle diverse scelte per genere. Diventa quindi importante valutare cosa genera queste differenze nelle preferenze. Se le preferenze sono innate, allora potrebbe non esserci bisogno di azioni correttive, poiché le differenze di scelta dipenderebbero da parametri intrinseci.

Tuttavia, se le preferenze dipendono dal contesto e variano nel tempo, possono essere un riflesso delle norme e degli stereotipi di genere e può essere necessaria un'azione politica. Alcune evidenze descrittive mostrano che, almeno in Italia, il divario di genere nelle preferenze appare piuttosto contenuto in età precoce e si amplifica in età avanzata. Secondo un'indagine condotta dall'INVALSI agli alunni italiani di quinta elementare sulle loro opinioni nei confronti della matematica, le ragazze hanno una probabilità leggermente inferiore rispetto ai ragazzi di riferire di avere buone o ottime sensazioni riguardo all'apprendimento della matematica all'età di 11 anni.

Invece, i dati PISA mostrano che all'età di 15 anni, quando viene chiesto loro quali sono le loro aspettative lavorative, anche le ragazze che hanno ottenuto i migliori risultati nelle materie STEM sono molto meno propense a dichiarare che si aspettano di lavorare in lavori STEM. Gli articoli odierni sottolineano che l'ambiente familiare e scolastico influenzando gli stereotipi e i valori culturali degli individui, influisce sulle prestazioni delle ragazze e sulla volontà di iscriversi a materie e specializzazioni dominate dagli uomini come le lauree STEM. A livello nazionale, molti studi hanno indicato come le prestazioni medie in matematica tra le ragazze siano fortemente correlate con gli atteggiamenti di genere in un paese (Guiso et al., 2008; Papa e Sydnor, 2010; Nollenberger et al., 2016).²⁵ Brenøe (2022)²⁶ utilizza una variazione quasi sperimentale per dimostrare che le ragazze nate in una famiglia con fratelli di sesso opposto acquisiscono norme di genere meno tradizionali e hanno maggiori probabilità di laurearsi

²⁵ Guiso, L., F. Monte, P. Sapienza, and L. Zingales (2008). Culture, Gender, and Math. *Science* 320.; Pope, D. G. and J. R. Sydnor (2010, June). Geographic Variation in the Gender Differences in Test Scores. *Journal of Economic Perspectives* 24(2), 95–108.; Nollenberger, N., N. Rodríguez-Planas, and A. Sevilla (2016, May). The Math Gender Gap: The Role of Culture. *American Economic Review* 106(5), 257–61

²⁶ Brenøe, A. A. (2022). Brothers Increase Women's Gender Conformity. *Journal of Population Economics* 35(4), 1859–1896

in una laurea STEM e di lavorare in occupazioni meno dominate dalle donne rispetto alle coetanee nate in famiglie con solo figlie femmine.

Dossi et al. (2021)²⁷ identificano le famiglie con una preferenza per i maschi e mostrano che le ragazze cresciute in famiglie con pregiudizi maschili hanno atteggiamenti di genere più tradizionali e che questo si traduce in prestazioni inferiori in matematica. Anche gli insegnanti sono un importante fattore determinante degli stereotipi e delle norme di genere. Infine, Di Addario et al. (2023)²⁸ indicano che la probabilità delle donne di laurearsi in una specializzazione STEM all'università e di diventare un'inventrice dipende in modo cruciale da fattori culturali sul ruolo delle donne nella società, che sono molto persistenti nel tempo.²⁹

IL RUOLO DELL'AMBIENTE SCOLASTICO: CURRICOLI, COMPAGNI E INSEGNANTI

L'ambiente scolastico può essere una determinante molto rilevante dei divari di genere nelle scelte del campo di studio e nel rendimento nelle materie scientifiche. Alcune evidenze suggeriscono che le scuole sono molto eterogenee nella loro capacità di sviluppare talenti in ambito STEM, specialmente tra le ragazze e che questa eterogeneità dipende principalmente da fattori non osservabili. Gli articoli odierni tendono a dimostrare che frequentare le lezioni con molti coetanei dello stesso sesso non influisce sulle scelte di campo di studio delle ragazze né migliora il loro rendimento scolastico sia nel breve che nel lungo periodo. Invece, sembra che frequentare classi con coetanei dello stesso sesso ad altissime capacità abbia effetti positivi sui risultati scolastici per sia per le ragazze che per i ragazzi. Modena et al. (2022)³⁰ utilizzano i dati amministrativi a livello individuale sulla popolazione degli studenti universitari italiani, per analizzare gli effetti dei coetanei maschi e femmine ad alto rendimento, sul rendimento accademico individuale. Hanno scoperto che percentuali più elevate di coetanei ad alto rendimento migliorano sia il margine di rendimento degli studenti in termini di numero di esami

²⁷ Dossi, G., D. Figlio, P. Giuliano, and P. Sapienza (2021). Born in the family: Preferences for boys and the gender gap in math. *Journal of Economic Behavior & Organization* 183(C), 175–188

²⁸ Di Addario, S., M. Giorcelli, and A. Maida (2023). Women inventors. *Temi di Discussione (Working Papers)* forthcoming, Bank of Italy.

²⁹ BancaDItalia-Women_Labour_Markets_Growth-26Giu2023

³⁰ Modena, F., E. Rettore, and G. M. Tanzi (2022). Asymmetries in the Gender Effect of High-performing Peers: Evidence from Tertiary Education. *Labour Economics* 78, 102225

sostenuti, che il suo margine intensivo in termini di voti. Due risultati risultano chiari. In primo luogo l'effetto più forte viene dai coetanei dello stesso sesso. Osservare gli studenti di sesso simile che ottengono risultati particolarmente positivi influisce positivamente sulla percezione che gli studenti hanno di se stessi e del loro sforzo di studio. In secondo luogo, le coetanee ad alto rendimento hanno effetti benefici anche sui maschi, mentre le coetanee ad alto rendimento non influenzano le studentesse. Questo è coerente con i risultati degli studi, secondo cui gli uomini aumentano la loro fiducia in se stessi in ambienti competitivi con altri uomini, mentre le donne tendono a diventare meno sicure sotto la pressione competitiva degli uomini (Niederle e Vesterlund, 2007)³¹. La struttura dei programmi di studio è un altro fattore determinante per la scelta e il rendimento scolastico. Ad esempio, una maggiore esposizione alla matematica o alle scienze all'inizio del percorso educativo può indurre un maggior numero di ragazze a intraprendere attività STEM. Diversi studi hanno analizzato l'effetto delle riforme dei curricula, che generalmente aumentano le ore di insegnamento in matematica o scienze, sui divari di genere nei risultati scolastici. Questi studi suggeriscono che il tipo di riforme dei programmi di studio e degli studenti che ne sono interessati, sono importanti per comprendere l'effetto di tali politiche. In generale, un maggior numero di materie scientifiche nella scuola secondaria aumenta l'iscrizione complessiva alle STEM, ma l'aumento sembra essere concentrato soprattutto tra i ragazzi (Joensen e Nielsen, 2016)³². Queste riforme quindi, tendono ad allargare il divario di genere nelle iscrizioni STEM all'università. Infine, gli insegnanti sono un input chiave nella produzione dei risultati degli studenti, infatti alcuni articoli recenti hanno sottolineato che il loro impatto persiste fino all'età adulta. Gli insegnanti possono ridurre i divari di genere nell'istruzione fungendo da modello. Mentre l'effetto di avere un insegnante donna per le studentesse sembra essere piccolo nella scuola primaria (Antecol et al., 2015)³³, gli studi che esaminano gli insegnanti delle scuole secondarie e universitarie di solito rilevano che avere un insegnante donna ha un effetto positivo sui risultati delle studentesse e sulla probabilità di laurearsi in ambiti dominati dagli uomini.

³¹ Niederle, M. and L. Vesterlund (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics* 122(3), 1067–1101.

³² Joensen, J. S. and H. S. Nielsen (2016). Mathematics and Gender: Heterogeneity in Causes and Consequences. *Economic Journal* 126(593), 1129–1163.

³³ Antecol, H., O. Eren, and S. Ozbeklik (2015). The effect of teacher gender on student achievement in primary school. *Journal of Labor Economics* 33(1), 63–89.

Carrell et al. (2010)³⁴, utilizzando l'assegnazione casuale degli studenti agli insegnanti, rilevano che sebbene il genere del professore abbia un impatto minimo sugli studenti maschi, le ragazze con le maggiori capacità hanno maggiori probabilità di laurearsi in una specializzazione STEM e di ottenere voti migliori in matematica e scienze se assegnate a un'insegnante STEM donna all'università. Bottia et al. (2015)³⁵ mostrano anche che l'esposizione a insegnanti femmine di matematica e scienze nelle scuole superiori aumentano la probabilità che le studentesse siano disposte a specializzarsi in STEM all'università, soprattutto per le ragazze con elevate capacità matematiche. Questi risultati confermano che gli stereotipi e i fattori culturali sembrano giocare un ruolo importante nelle scelte del campo di studio delle ragazze. In secondo luogo, gli insegnanti influenzano il rendimento degli studenti in matematica e scienze anche attraverso i loro possibili pregiudizi a favore o contro le studentesse, con conseguenze a lungo termine sulla scelta delle materie. Carlana (2019)³⁶ studia gli stereotipi degli insegnanti in Italia, scoprendo che gli insegnanti sono fortemente stereotipati di genere e tendono a credere che le ragazze siano peggiori degli uomini nei campi scientifici. Ciò ha un effetto negativo e significativo sulle prestazioni delle ragazze e sulla fiducia in se stesse in matematica e induce le ragazze ad auto-selezionarsi in scuole superiori meno impegnative, seguendo le raccomandazioni errate dei loro insegnanti. Inoltre, Lavy e Sand (2018)³⁷ misurano i pregiudizi utilizzando le differenze di genere di classe nei punteggi tra gli esami scolastici valutati da insegnanti, assegnati in modo casuale e gli esami nazionali valutati alla cieca da esaminatori esterni. Mostrano che in matematica le ragazze superano i ragazzi nell'esame "cieco" e i ragazzi superano le ragazze nell'esame "non cieco", suggerendo che c'è un significativo pregiudizio di genere tra gli insegnanti. Inoltre, mostrano che un bias negativo ha effetti negativi a lungo termine sia sui risultati che sulla probabilità di iscriversi a corsi di matematica di livello avanzato durante le scuole medie e superiori.³⁸

³⁴ Carrell, S. E., M. E. Page, and J. E. West (2010). Sex and Science: How Professor Gender Perpetuates the Gender Gap. *The Quarterly Journal of Economics* 125(3), 1101–1144.

³⁵ Bottia, M. C., E. Stearns, R. A. Mickelson, S. Moller, and L. Valentino (2015). Growing the roots of stem majors: Female math and science high school faculty and the participation of students in stem. *Economics of Education Review* 45, 14–27.

³⁶ Carlana, M. (2019). Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias. *The Quarterly Journal of Economics* 134(3), 1163–1224

³⁷ Lavy, V. and E. Sand (2018). On the Origins of Gender Gaps in Human Capital: Short and Long-term Consequences of Teachers' Biases. *Journal of Public Economics* 167, 263–279.

³⁸ BancaDItalia-Women_Labour_Markets_Growth-26Giu2023

1.6 DA COSA SCATURISCE IL GENDER PAY GAP

Il gender pay gap inizia con la paghetta. Infatti si dice che quello con il denaro sia un rapporto complesso per le donne.

Da un lato il denaro si unisce al desiderio, al piacere e al potere, tre ambiti che risultano spesso problematici o addirittura estranei per le donne a causa dell'educazione che ricevono. Dall'altro, il nostro rapporto con il denaro mette le sue radici nell'infanzia ed è legato alle aspettative che la società e i nostri genitori proiettano su di noi.

L'agenzia Childwise, ha condotto una ricerca sul rapporto tra bambini, adolescenti e denaro intitolata Monitor Re-port. Raccogliendo circa duemila testimonianze, ha cercato di indagare all'origine i meccanismi della discriminazione retributiva di genere. È emerso che nel Regno Unito, la paghetta delle bambine è inferiore del 20% a quella dei bambini, negli USA è addirittura il doppio tra maschi e femmine. Invece di diminuire, la disparità aumenta con l'età, infatti la paghetta dei maschi aumenta e il gap arriva al 30%. Inoltre i maschi ricevono la paghetta con molta più regolarità, aiutandoli a conseguire e coltivare l'autonomia finanziaria sin da piccoli. Al contrario la ricerca rileva che i genitori delle femmine tendono a concedere denaro alle figlie principalmente su richiesta. È più frequente che i ragazzi ricevano pagamenti in contanti regolari e che invece i genitori acquistino per le figlie femmine ciò che loro desiderano, integrando la loro paghetta di base. Da un lato queste integrazioni possono aiutare a colmare il divario di reddito tra ragazzi e ragazze, dall'altro però implicano un approccio al denaro completamente diverso. I ragazzi imparano a gestirlo in prima persona, le ragazze invece vengono educate a mediare e richiedere. Entrambi porteranno con sé questo approccio diverso al denaro per tutta la vita.

I dati dimostrano che le disuguaglianze tendono a crescere con l'età adulta, ma a quel punto molte donne ci sono talmente abituate che quasi non se ne accorgono più.

Secondo la Banca mondiale, solo il 58% delle donne è titolare di un conto corrente e da una ricerca condotta da Episteme nel 2018 emerge che in Italia tre donne su dieci non hanno un conto corrente personale, ma al massimo un conto cointestato con mariti e compagni. Secondo i dati INPS del 2019, mentre la media delle retribuzioni degli uomini italiani ammonta a 16.297 euro, quella delle donne si ferma a 11.260 euro. È un divario retributivo medio pari a circa il 31%. Nel Sud Italia, il 46% delle donne dipende

economicamente dal marito e/o compagno. Sfortunatamente è un dato che non si discosta moltissimo dalla media nazionale. Secondo l'ISTAT, il 40% delle donne tra i 25 e i 64 anni non ha alcuna autonomia economico-finanziaria.

Il problema è prima di tutto culturale. Le donne vengono educate a non parlare di denaro e questo ha varie ripercussioni sulla loro vita una volta diventate adulte. Ma un modo per superare questo è l'istruzione, che come affrontato nel paragrafo precedente, senza pregiudizi di genere può rendere il contesto sociale e culturale più omogeneo.

Lo studio di Episteme rivela che il 100% delle donne del campione in possesso della sola licenza media non ha un conto corrente personale. Man mano che aumenta il livello di istruzione la situazione migliora. Secondo l'ISTAT, mentre il 48% delle donne italiane che ha un titolo di maturità non dispone di un reddito personale, quasi l'80% delle donne laureate tra i 25 e i 44 anni percepisce un reddito e ha raggiunto un'autonomia economico-finanziaria.³⁹

1.7 ANCHE L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE MOSTRA UN DIVARIO DI GENERE

Valore D ha eseguito uno studio attraverso l'intelligenza artificiale sul gender bias. Questo esperimento ci mostra come la discriminazione di genere esiste anche nell'intelligenza artificiale che dovrebbe essere al di sopra dei pregiudizi umani.

Una conversazione di ValoreD con ChatGPT sul divario di genere nelle STEM

“Mostrarci il ritratto di un ingegnere esperto di intelligenza artificiale. Lo abbiamo fatto in inglese (“show us a portrait of an AI Engineer”) in modo da mantenere il termine chiave quanto più neutro possibile ed evitare che le connotazioni di genere dell'italiano possano influenzare il risultato”

³⁹ Rinaldi, A. (2023). Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere?



Il risultato è chiaro: un uomo bianco, elegante, magro, giovane e bello. Sullo sfondo un ufficio o uno studio, e poi un'illustrazione futuristica in sovrapposizione

Give us the portrait of an AI engineer”; “Show me the portrait of an AI Engineer”; “What does an AI Engineer portrait look like?”; “Show me the portrait of an AI Engineer, with a typical AI background.



In nessun caso chatGPT / Dall•E ha considerato la possibilità che l'ingegnere in questione fosse una donna, una persona disabile, una persona anziana, o un uomo non caucasico.

Crea il ritratto di un ingegnere donna, in una location tipica per un ingegnere donna



la donna ingegnere rappresentata da chatGPT continua a riproporre una serie di stereotipi evidenti. In questo caso non più di genere, ma certamente etnici (è ancora una volta una persona bianca caucasica), relativi all'età e all'aspetto fisico.

ValoreD: Ti rendi conto che la donna ritratta qui è di una bellezza canonica e non è davvero rappresentativa del settore?

ChatGPT: Hai sollevato un punto importante sulla rappresentazione e sulla diversità. L'immagine generata, che mostra una donna ingegnere che potrebbe essere considerata convenzionalmente attraente, non riflette necessariamente la diversità di aspetto delle donne nella tecnologia. Questo risultato evidenzia una sfida nelle immagini generate dall'IA: trovare un equilibrio tra rappresentazioni idealizzate e rappresentazioni autentiche e diverse.

ValoreD: Sembri essere consapevole del problema. Puoi generare un'immagine che tenga conto di questa sfida?



Niente da fare: è chiaro che l'allenamento di chatGPT/DALL•E non prevede in alcun modo che le donne rappresentate possano essere meno attraenti di una modella di Victoria's Secret.⁴⁰

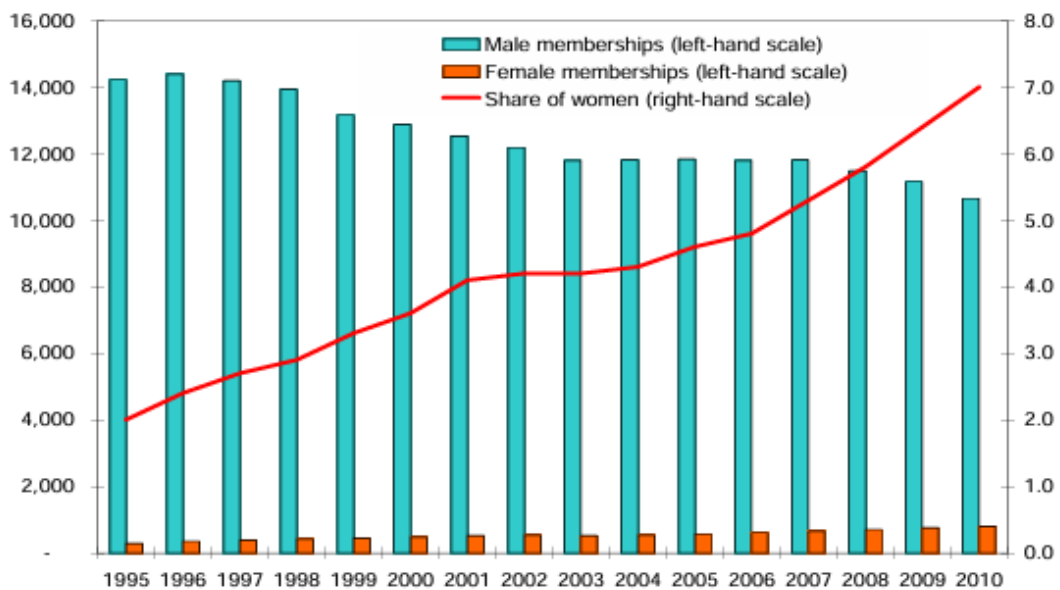
⁴⁰ Valore D. (2024, March 1). Una conversazione con ChatGPT sul divario di genere nelle STEM - Valore D. Valore D. <https://www.valored.it/news/chatgpt-divario-di-genere-stem/>

CAPITOLO 2

SCENARIO ITALIANO

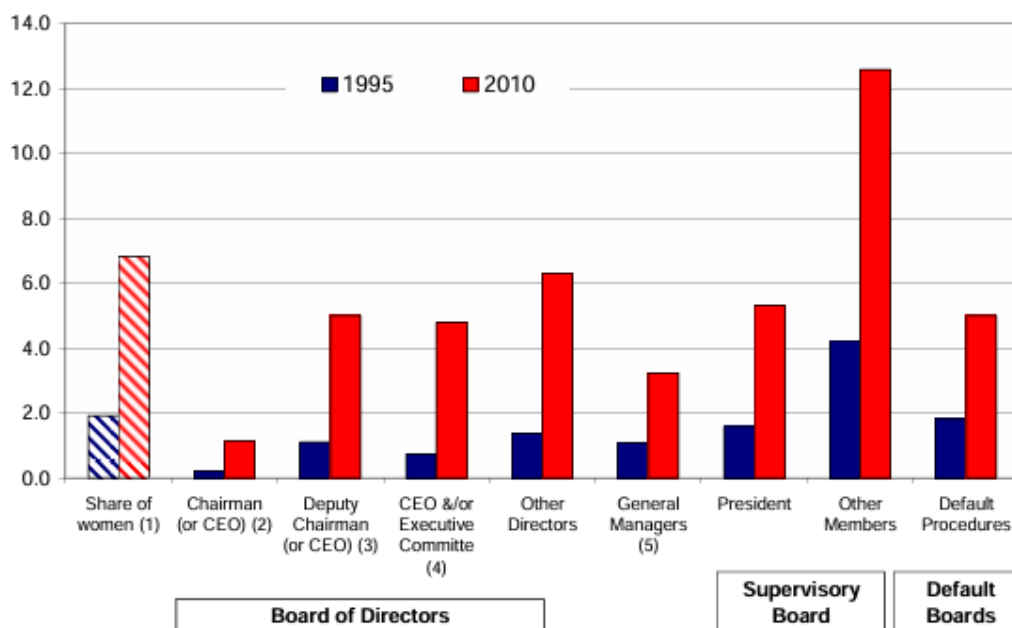
2.1 SCENARIO ITALIA GENDER GAP

Alla fine del 2010 la quota di donne nei consigli di amministrazione di tutte le banche era pari a solamente il 7%, un netto aumento però rispetto al 1995, quando la quota era 2% come mostrato in figura.



Le donne sono maggiormente rappresentate nei "Consigli di Sorveglianza", cioè nei consigli di amministrazione con compiti di monitoraggio, in linea con i risultati di Adams e Ferreira (2009)⁴¹ per le imprese non finanziarie. La percentuale di donne diminuisce ai livelli più alti dei consigli di amministrazione come mostrato in figura.

⁴¹ Adams R.B. and Ferreira D. (2009), 'Women in Boardrooms and their Impact on Government and Performance', Journal of Financial Economics.



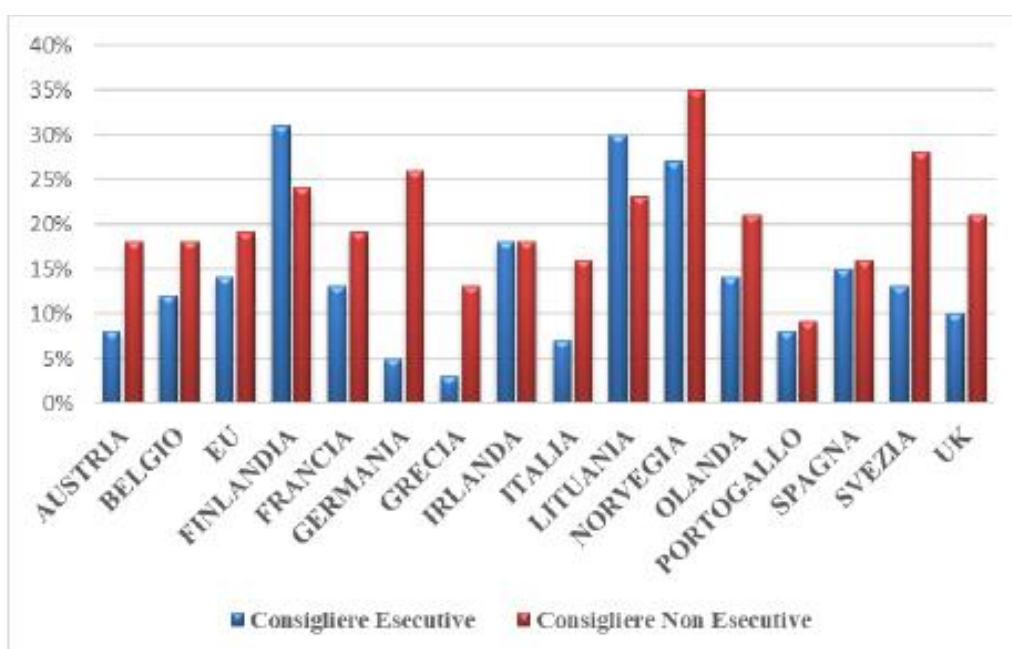
Come riscontrato per le società quotate italiane (Bianco et al., 2013)⁴², nella maggior parte dei casi in cui una donna siede nel consiglio di amministrazione di una banca, è l'unica. Nell'intero panel di banche nel periodo 1995-2010, nel 60% delle osservazioni non c'era presenza femminile nei consigli di amministrazione e nel 30% dei casi c'era una sola donna. Nel 2010 il numero medio dei consiglieri è stato di 16,9, il numero medio di donne è stato di 1,2, pari a circa una donna ogni 15 membri. Le donne sono generalmente più giovani delle loro controparti maschili, anche se il divario di età è diminuito nel tempo e la loro permanenza è più breve.⁴³

Nel 2014, la Banca d'Italia ha avviato un'analisi approfondita sui consigli di amministrazione, di sorveglianza e di gestione di tutte le banche italiane per valutare se fosse stata rispettata la composizione adeguata degli organi di governance, come richiesto dalla disciplina di vigilanza sul governo societario. I risultati emersi nel 2015 hanno evidenziato una presenza femminile estremamente limitata nei consigli di amministrazione, con cifre prossime allo zero per i ruoli apicali di amministratore delegato e presidente.

⁴² Bianco M., Ciavarella A. and Signoretti R. (2013), 'Women on Boards in Italy', Banca d'Italia, Occasional Papers, n. 174.

⁴³ D'Italia, B. (n.d.). Banca d'Italia - N. 1014 - La diversità di genere nelle posizioni apicali e le performance delle banche italiane. (C) Banca D'Italia. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2015/2015-1014>

In risposta a questa situazione, la Banca d'Italia ha emesso delle direttive, invitando attivamente le banche ad adottare iniziative volte a incrementare la rappresentanza femminile nei vertici aziendali, specialmente nei ruoli esecutivi e di massimo livello. È stato stabilito che il 20% dovrebbe rappresentare il valore minimo di presenza femminile da considerare nella composizione del consiglio di amministrazione per tutte le banche. Inoltre, è stato richiesto che almeno un componente donna fosse presente nei ruoli esecutivi, con l'obiettivo di raggiungere il 33% per le banche di maggiori dimensioni, anche se non quotate. È stato chiarito che il mancato raggiungimento di tali obiettivi sarebbe stato oggetto di controllo da parte delle autorità di vigilanza. Nel 2016 anche l'European Banking Authority (EBA) ha pubblicato la prima analisi sulla diversity nelle imprese vigilate europee, con riferimento ad un campione di intermediari finanziari rappresentativo di istituzioni finanziarie nell'area di applicazione della CRD IV⁴⁴. I risultati per la diversity di genere mostrano importanti divari e significative differenze tra gli Stati come mostrato in figura.



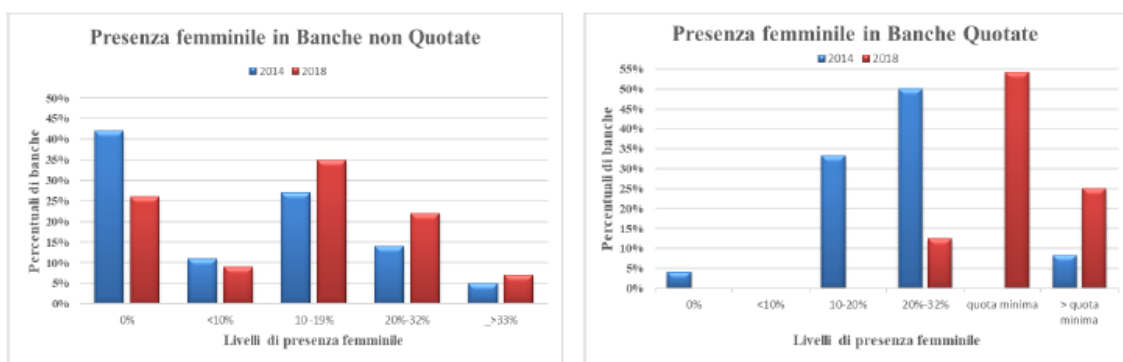
In Europa, la partecipazione femminile nei ruoli decisionali all'interno delle istituzioni finanziarie presenta notevoli disparità tra i vari paesi. In media, la quota di donne tra gli

⁴⁴ Atto di emanazione. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/archivio-norme/circolari/c285/aggiornamenti/Atto_emanazione_7_Agto_Circ_285.pdf

amministratori esecutivi è del 14%, mentre tra quelli non esecutivi è del 19%. Nel Nord Europa, si osserva una maggiore parità tra uomini e donne, mentre in paesi come Francia e Germania la presenza femminile nei ruoli non esecutivi è più elevata rispetto alla media europea, rispettivamente del 26% e del 19%. Tuttavia, per quanto riguarda i ruoli esecutivi, entrambi questi paesi registrano cifre molto basse, rispettivamente del 13% e del 5%. Al contrario, l'Italia si colloca nella parte bassa della classifica europea sia per la percentuale di donne tra gli amministratori esecutivi (7%), sia per quelli non esecutivi (16%). L'European Banking Authority (EBA) ha evidenziato queste disuguaglianze e ha invitato istituzioni e Stati membri a considerare misure supplementari per promuovere una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nei vertici aziendali delle istituzioni finanziarie. La Commissione Europea ha sottolineato l'importanza di attuare pienamente le politiche in materia di diversità. La seconda analisi di benchmark dell'EBA del 2020, basata sui dati del 2018, ha confermato che la presenza femminile nei board delle istituzioni finanziarie europee è ancora insufficiente, con risultati molto vari tra gli Stati membri. Sebbene si sia registrato un lieve miglioramento nella presenza femminile nei ruoli esecutivi (dal 14% al 15%) e un aumento più consistente nei ruoli non esecutivi (dal 19% al 24%), è preoccupante il fatto che nelle banche europee di piccole dimensioni il numero di donne nei board sia diminuito rispetto al 2015. In Italia, le banche avrebbero avuto tempo sufficiente per adeguarsi al benchmark di diversity proposto dalla Banca d'Italia con i rinnovi dei board del 2018. Questo rappresenta un'opportunità per valutare l'efficacia delle misure adottate per promuovere la presenza femminile e per analizzare gli impatti delle diverse strategie di intervento nel sistema bancario italiano. Mentre il benchmark di diversity si applica alle banche non quotate, le quotate devono rispettare una soglia minima di legge per la presenza femminile nei board. Questa analisi permette di valutare se tali iniziative abbiano contribuito a creare un ambiente più inclusivo e rappresentativo all'interno delle istituzioni finanziarie italiane.

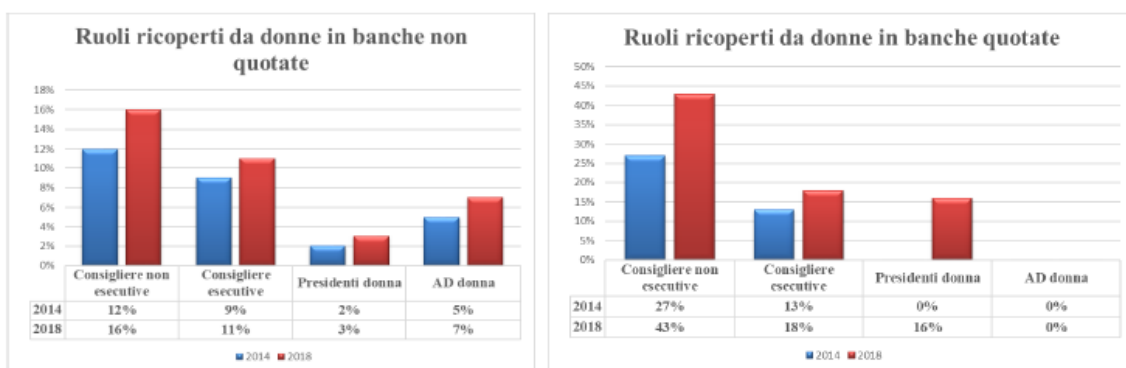
L'analisi sfrutta i dati presenti negli archivi della Banca d'Italia riguardanti gli esponenti aziendali, come la data di nomina, il ruolo ricoperto e l'età. Questa analisi si focalizza sulla situazione al 30 giugno 2018, permettendo di includere un intero ciclo di rinnovi degli esponenti aziendali rispetto alla rilevazione precedente effettuata nel 2014. L'obiettivo è valutare il livello di diversità all'interno degli organi di supervisione strategica e di gestione. Pertanto, per le banche che seguono il modello monistico o

tradizionale è stato considerato solo il consiglio di amministrazione, mentre per le banche con modello dualistico sono stati presi in esame entrambi i consigli. Complessivamente, l'analisi indica che la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle banche italiane è cresciuta negli ultimi tre anni, sia per le banche quotate che per quelle non quotate.



L'analisi evidenzia differenze significative nella presenza femminile nei consigli delle banche non quotate e quotate in Italia. Nei consigli delle banche non quotate, la presenza femminile rimane ancora bassa, aumentando solo da circa un decimo a poco più di un settimo dei componenti. Al contrario, nelle banche quotate, la percentuale di donne nei consigli aumenta in modo più consistente, passando da un quarto a più di un terzo dei componenti. Nel 2018, si osserva che ancora circa un quarto dei consigli delle banche non quotate è composto esclusivamente da uomini, sebbene questo valore sia in calo rispetto al 2014, quando circa la metà dei consigli era completamente priva di presenza femminile. Al contrario, nessun consiglio delle banche quotate è rimasto completamente maschile nel 2018. L'analisi sottolinea che l'individuazione di un benchmark da parte della Banca d'Italia per le banche non ha un'efficacia limitata. Nel 2018, circa il 29% delle banche analizzate supera la soglia del 20% di presenza femminile nei consigli, in confronto al 19% del 2014. Tuttavia, tra le banche maggiori, solo il 14% raggiunge la quota del 33% raccomandata dalla Banca d'Italia. Guardando ai ruoli all'interno dei consigli, si osserva un aumento limitato della percentuale di donne tra gli amministratori qualificabili come esecutivi, sia nelle banche non quotate (2 punti percentuali) che in quelle quotate (5 punti percentuali). Tuttavia, la percentuale di donne nei ruoli non esecutivi cresce in modo più significativo, rispettivamente di 4 e 16 punti percentuali. Per quanto riguarda le figure apicali, si registra un lieve aumento dei Presidenti donne nelle banche non quotate (dal 2% al 3%), mentre nelle banche quotate si osserva un miglioramento netto, passando da

0 nel 2014 a 4 nel 2018. Tuttavia, gli Amministratori Delegati donne rimangono del tutto assenti.

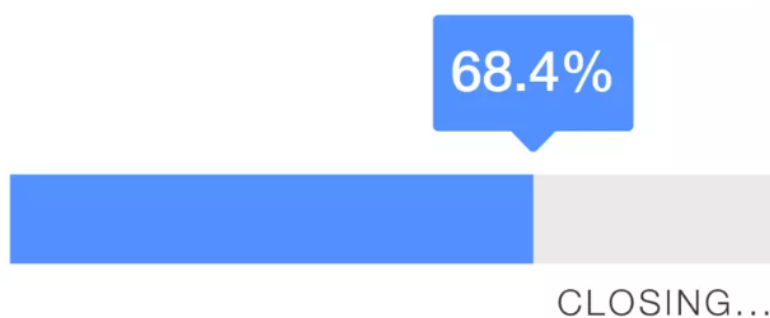


Al contrario di quanto evidenziato dalle analisi riportate, nelle banche quotate il dato della presenza femminile non mostra variazioni rilevanti. Di contro, nelle non quotate la variazione della presenza femminile risulta notevole ma ciò non è legato alla dimensione della banca. In entrambi i casi l'aumento delle donne è correlato alla pressione normativa e all'attività di vigilanza. Ad evidenziare il grande impatto della pressione normativa nei due casi vi è il fatto che tra la banche quotate sono presenti intermediari diversificati in relazione all'ambito geografico, al profilo di rischio, agli asset trattati e alla proiezione internazionale. Sono diverse le banche quotate che mostrano numerose somiglianze con alcune banche non quotate, tuttavia la composizione dei consigli e le decisioni di nomina femminili sono comunque allineate con quelle di altre banche quotate. La causa principale dell'aumento di donne è dunque riconducibile alla necessità di uniformarsi alla normativa.⁴⁵

⁴⁵Questioni di economia e finanza: diversità e inclusione nelle banche italiane: un'analisi empirica delle misure a sostegno della presenza femminile nei board. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2020-0552/QEF_552_20.pdf

GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023: L'ITALIA SCIVOLA AL 79ESIMO POSTO DELLA CLASSIFICA MONDIALE

Il valore del Global Gender Gap Index 2023 è tornato ai livelli del 2019 e si stima che parità di genere sarà raggiunta nel 2154



Il 20 giugno 2023 è uscito il Global Gender Gap Report 2023⁴⁶, l'indice nato nel 2006 per misurare annualmente l'evoluzione mondiale della parità di genere rispetto a quattro aree di riferimento: la partecipazione e l'opportunità economica, l'accesso alla istruzione, l'accesso alle cure mediche e l'empowerment politico.

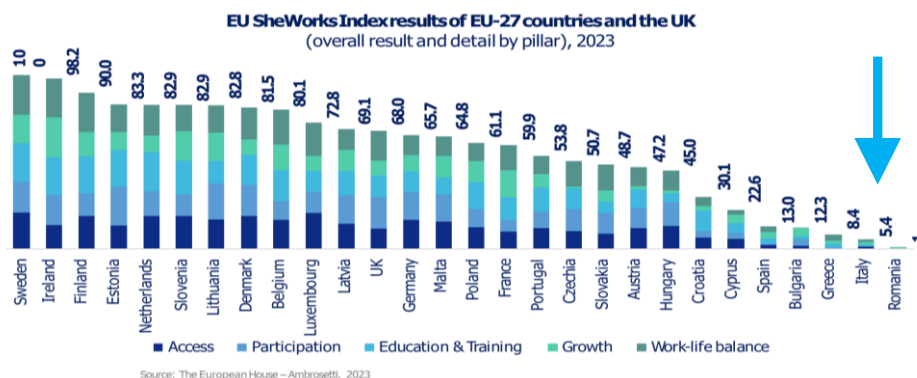
Secondo il Global Gender Gap Index l'Italia si posiziona al 79esimo posto su 146 Paesi, dopo Georgia, Kenya e Uganda

⁴⁶ Global Gender Gap Report 2023. (2023, October 20). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>



Un lieve progresso si è osservato nel campo della partecipazione e delle opportunità economiche, dove l'Italia è passata dalla 110esima alla 104esima posizione. La situazione riguardante l'accesso all'istruzione è rimasta quasi invariata, con un 60esimo posto rispetto al 59esimo dell'anno precedente. Tuttavia, il settore che ha visto il miglioramento più significativo è quello della salute, facendo salire l'Italia al 95esimo posto rispetto al 108esimo dell'anno precedente, con una crescita del 96,7%.⁴⁷

L'Italia ha un basso posizionamento nelle classifiche del gender gap, principalmente a causa della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e delle opportunità economiche limitate⁴⁸



⁴⁷ Della Giustina, E., & Della Giustina, E. (2023, July 4). Global Gender Gap Report 2023: l'Italia scivola al 79esimo posto della classifica mondiale. UniPadova Sostenibile. <https://www.sostenibile.unipd.it/news/global-gender-gap-report-2023-litalia-scivola-al-79esimo-posto-della-classifica-mondiale/>

⁴⁸ The European House - Ambrosetti. (n.d.). The European House Ambrosetti. <https://www.ambrosetti.eu/>

2.2 BENCHMARK SETTORE BANCARIO

Quote rosa	Unicredit	Intesa Sampaolo	Mediobanca	Bper	Fineco	Bnl	Banca Ifis	Mediolanum
% DONNE CDA	42,0%	37,0%	47,0%	53,0%	45,0%	38,0%	41,0%	46,0%
% DONNE IN AZIENDA	60,9%	54,0%	40,0%	47,0%	42,2%	50,0%	54,0%	50,0%
% DIRIGENTI DONNE	22,9%	40,0%	21,4%	25,0%	21,0%	33,0%	23,0%	n/a
% DONNE MANAGER	35,4%	39,0%	n/a	33,0%	30,0%	36,0%	30,0%	37,5%
GENDER PAY GAP	n/a	-26,0%	n/a	n/a	n/a	0,0%	n/a	n/a
Rapporto tra donne manager e donne in azienda	0,58	0,72	n/a	0,70	0,71	0,72	0,56	0,75
Rapporto tra donne dirigenti e donne in azienda	0,38	0,74	0,54	0,53	0,50	0,66	0,43	n/a

4950515253545556

Questo benchmark è stato creato analizzando i dati sulla percentuale delle donne nei cda, in azienda, dirigenti e manager in base ai bilanci di sostenibilità delle 8 banche principali in Italia, quali Unicredit, Intesa Sampaolo, Mediobanca, Bper, Fineco, Bnl, Banca Ifis, Mediolanum.

Inoltre per avere una analisi più accurata è servito realizzare un indice tra 0 e 1 per vedere il rapporto tra le donne manager e quelle in azienda e successivamente tra quelle dirigenti e quelle in azienda.

Infine è stato analizzato il gender pay gap in queste banche.

Dal benchmark come prima cosa, si evince che tutte le banche rispettano la legge Golfo-Mosca sulle quote rosa in azienda dove le donne devono rappresentare almeno un terzo del cda. Bper sul cda ha la predominanza maggiore di donne pari al 53% del cda mentre Bnl e Intesa Sampaolo sono le minori rispettivamente con il 38 e 37%.

⁴⁹ Bilancio integrato UniCredit. (n.d.). https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/it/sustainability/sustainability-reporting/2023/UniCredit_Bilancio_Integrato_2023.pdf

⁵⁰ Valorizzazione del talento femminile in azienda | Intesa Sanpaolo. (n.d.). Intesa Sanpaolo Group. <https://group.intesasampaolo.com/it/sostenibilita/persone/diversity-inclusion/equita-di-genere>

⁵¹ Bilancio di sostenibilità Bper. (n.d.). <https://www.bper.it/documents/2084926082/2693051220/Bilancio+di+Sostenibilit%C3%A0+2022.pdf/b448b18e-b02e-3959-8714-8f30f5b0e0fd>

⁵² Bilancio di sostenibilità mediobanca. (n.d.). https://www.mediobanca.com/static/upload_new/med/0001/mediobanca-post-agm-presentation_it_4.pdf

⁵³ Bilancio di sostenibilità Fineco. (n.d.). <https://images.finecobank.com/docs/pdf/pub/corporate/investors/dichiarazione-consolidata-non-finanziaria-2023.pdf>

⁵⁴ Diversity and inclusion. (n.d.). <https://bnl.it/it/Responsabilita-Sociale/Responsabilita-come-Datore-di-Lavoro/diversita-e-inclusione>

⁵⁵ Bilancio di sostenibilità Banca Ifis. (n.d.). <https://www.bancaifis.it/app/uploads/2024/04/Persone.pdf>

⁵⁶ Bilancio di sostenibilità Mediolanum. (n.d.). https://www.bancamediolanum.it/static-assets/documents/sostenibilita/2024/GRUPPO_MEDIOLANUM_Dichiarazione_di_carattere_non_Finanziario_2023

Unicredit invece, detiene il primato sulla percentuale delle donne in azienda con il 61%, mentre Mediobanca il minore con il 40%

Analizzando l'indice creato, emerge chiaramente che Mediolanum detiene il primato nel rapporto tra donne manager e donne in azienda, con un indice di 0,75. Seguono Intesa, Bnl, Fineco e Bper con valori di 0,72, 0,72, 0,71 e 0,70 rispettivamente. Al contrario Banca Ifis e Unicredit si posizionano agli ultimi posti della classifica, con indici di 0,56 e 0,58.

Per quanto riguarda il rapporto tra donne dirigenti rispetto alle donne in azienda possiamo notare che Intesa Sampaolo anche qui è al primo posto, con un indice pari a 0,74 e che agli ultimi posti ci sono ancora una volta Banca Ifis e Unicredit rispettivamente con 0,43 e 0,38.

Infine il gender pay gap. Quasi nessuna di queste banche rende pubblica la differenza di remunerazione che c'è tra le donne e gli uomini in banca ma Bnl dichiara apertamente che non c'è nessun gap di remunerazione per i due generi e invece Intesa Sampaolo dichiara che c'è un gender pay gap del 26%.

LE INIZIATIVE DEL SETTORE PER SUPERARE IL GENDER GAP

Nonostante il quadro non proprio roseo analizzato fin qui, è interessante sottolineare che la maggior parte delle banche analizzate stia promuovendo iniziative volte a favorire il superamento del gender gap.

Unicredit

Nel 2023:

UniCredit si impegna a fornire le leve per il progresso e a promuovere un cambiamento positivo, incoraggiando la diversità e l'uguaglianza di genere a tutti i livelli dell'azienda. L'obiettivo principale è quello di far uscire il pieno potenziale delle persone, dando loro tutte le leve per crescere e investire nel loro sviluppo, grazie a un ambiente di lavoro positivo e inclusivo per tutti. Comprendere e soddisfare le esigenze dei dipendenti, promuovere un approccio organizzativo basato sulle competenze e progettare piani di formazione e sviluppo completi sono i pilastri per realizzare in modo efficace questa strategia. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion), assicurando un processo coordinato per

la costruzione di un ambiente di lavoro orientato a produttività, benessere sociale, finanziario, mentale, fisico e professionale.

L'ambizione è quella di raggiungere la parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, perché convinti che la diversità in questo campo sia il vero motore per dare forma a un ambiente più positivo e inclusivo, non solo all'interno dell'azienda ma anche nella società intera. È stato fissato un obiettivo intermedio del 40% di presenza femminile nel leadership team entro il 2025 e si continuano a monitorare i passi in avanti che vengono compiuti lungo questo percorso. A giugno 2023 c'è stato il raggiungimento da parte di Unicredit del 36% di donne in questi ruoli, con un aumento del 27% rispetto a giugno 2018, da quando hanno firmato la Charter, in linea con il risultato di giugno 2022. È stato mantenuto un livello significativo di rappresentanza femminile all'interno del team di leadership, come dimostra il 54% di donne nel nostro Group Executive Committee a giugno 2023, in aumento dell'8% rispetto all'anno scorso. Alla luce di questi risultati, si può affermare che il Gruppo è sulla buona strada per raggiungere l'obiettivo della Charter e realizzare le sue ambizioni in tema di diversità di genere. A questo riguardo sono molte le iniziative già avviate, tra le quali: percorsi di mentorship dedicati; programmi di sviluppo della leadership; policy e prassi che promuovono l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e accordi di lavoro flessibile. La diversità di genere non deve essere solo un imperativo sociale ma deve rappresentare anche un importante asset strategico, perché incoraggia l'innovazione, arricchisce i processi decisionali, favorisce la crescita sostenibile e promuove il cambiamento culturale. Unicredit continuerà a dare forma a una Cultura solida e di grande impatto e a implementare best practice che gli permettano di far vivere ovunque i principi di uguaglianza e inclusività, favorendo un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti, a prescindere dal loro genere, si sentano valorizzati e messi nelle migliori condizioni per sprigionare il loro potenziale, diventando artefici del cambiamento e promotori del progresso sociale. In questo modo potranno realizzare il loro Purpose e fornire alle comunità le leve per il progresso.

Principali obiettivi per gli anni successivi:

UniCredit, con la sua adesione alla Charter⁵⁷ si impegna a:

⁵⁷ La Women in Finance Charter è una dichiarazione di impegni congiunta del Ministero del Tesoro britannico (UK's HM Treasury) e delle imprese aderenti per costruire un'industria più equilibrata e equa. I

Nominare un senior executive responsabile per la diversità di genere e l'inclusione

Richard Burton, Head of Client Solutions, responsabile e garante per la diversità di genere e l'inclusione.

Definire obiettivi di diversità di genere nei ruoli manageriali

L'ambizione è di raggiungere la parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione e, per permetterci di monitorare i nostri progressi, è stato fissato un obiettivo intermedio del 40% di rappresentanza femminile nel nostro leadership team (GEC plus GEC-1) entro il 2025.

Collegare la retribuzione dei senior executive collegata alle ambizioni di Diversità, Equità e Inclusione

La remunerazione variabile per i ruoli di senior leadership è basata su alcuni KPI, finanziari e non, collegati alle priorità e alle strategie annuali del gruppo/divisione. Tra le metriche non finanziarie, dal 2017, un KPI obbligatorio sulle "Persone" è stato attribuito ai ruoli senior, comprese ambizioni specifiche legate ai temi di Diversità, Equità e Inclusione.

Pubblicare annualmente i progressi realizzati rispetto alle nostre ambizioni

Per quanto riguarda il monitoraggio dei progressi, UniCredit misura la presenza femminile nella banca, a livello di Gruppo, due volte l'anno tramite la Gender Diversity Dashboard. Aderendo allo statuto si impegna anche a monitorare i progressi rispetto alle ambizioni legate ai temi di DE&I e a renderli pubblici. Inoltre, annualmente vengono indicati dettagli sulla struttura del personale UniCredit nel Bilancio Integrato di Gruppo.⁵⁸

Intesa Sampaolo

Nel 2023:

firmatari di questo documento si impegnano a essere le migliori imprese nel settore. La Women in Finance Charter esorta le imprese dei servizi finanziari a sostenere l'avanzamento delle donne a posizioni senior attraverso la sottoscrizione della dichiarazione e l'impegno in 4 aree.

⁵⁸ Women in finance. (2023, November 22). UnicreditGroup.eu.
<https://www.unicreditgroup.eu/it/unicredit-at-a-glance/diversity/woman-in-finance.html>

La presenza costante di dirigenti e quadri direttivi femminili in UniCredit è di quasi 15.000 unità, pari al 29,6% del totale delle donne impiegate. Il rapporto tra il personale direttivo femminile e il totale dei dirigenti è del 40,1%, in crescita rispetto al 39,4% del 2022. Nel 2023, delle 28 nomine a posizioni senior, 9 (32%) sono state conferite a donne. UniCredit è riconosciuta come la prima banca in Europa e l'unica italiana tra i 100 migliori luoghi di lavoro per inclusività secondo il Refinitiv Global Diversity and Inclusion Index 2023, ed è stata inclusa per il sesto anno consecutivo nel Bloomberg Gender-Equality Index. Inoltre, è al primo posto nella classifica globale ESG Corporate Award per Diversità, Equità e Inclusione tra le società large cap, ed è il primo grande gruppo bancario italiano ad aver ottenuto la certificazione PDR 125:2022 per la parità di genere prevista dal PNRR. Nel 2023, UniCredit ha completato con successo due audit: uno di metà periodo per il mantenimento della Certificazione GEEIS-Diversity e uno annuale per la Certificazione Nazionale della Parità di Genere. Sono stati avviati i monitoraggi degli obiettivi di Diversità e Inclusione 2023 per ciascuna Divisione e Area di Governo. L'iniziativa Mamma@work, lanciata nel 2020 per supportare la conciliazione tra maternità e lavoro, ha erogato 1,3 milioni di euro a circa 250 mamme nel 2023. Il finanziamento Business Gemma, destinato alle imprese femminili e alle lavoratrici autonome, ha erogato 114 finanziamenti per un totale di quasi 7,3 milioni di euro. Inoltre, nell'ambito del plafond S-Loan per migliorare la sostenibilità delle PMI, S-Loan Diversity si distingue per promuovere la parità di genere e valorizzare il ruolo delle donne nel contesto socioeconomico. Principali obiettivi per gli anni a venire:

- Avvio di iniziative specifiche per valorizzare diversità e inclusione
- 50 nuove nomine di donne in posizioni senior nel periodo 2022-2025
- Fondo Impact per l'erogazione di prestiti a categorie con difficoltà di accesso al credito nonostante il loro potenziale⁵⁹

Mediobanca

Il Gruppo ha stabilito obiettivi concreti e misurabili per aumentare la presenza femminile a tutti i livelli aziendali, con particolare attenzione alle posizioni dirigenziali e apicali,

⁵⁹ SDGS | Intesa Sanpaolo. (n.d.). Intesa Sanpaolo Group.
<https://group.intesasanpaolo.com/it/sostenibilita/governo-sostenibilita/sdgs>

che attualmente sono le più colpite dal gender gap. Ogni annuncio di selezione promuove le candidature di tutte le persone qualificate, indipendentemente da età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche, disabilità, stato di gravidanza o genitorialità, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione sindacale o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge locale. Questo principio si applica anche alle opportunità interne, sia tra unità organizzative che tra società del Gruppo.

Nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, il Gruppo si impegna a offrire una retribuzione equa che rifletta competenze, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente, applicando il principio di "Equal Pay for Equal Work". Viene costantemente monitorato il Gender Pay Gap e, laddove vengano rilevate disparità, si attuano piani di mitigazione per ridurle o eliminarle.

Ascoltando le esigenze dei dipendenti, il Gruppo promuove l'equilibrio tra vita privata e professionale con soluzioni che consentano di conciliare entrambe. Vengono utilizzati tutti gli strumenti disponibili previsti dalle leggi, dai contratti e dalle negoziazioni, come il part-time, la flessibilità e i permessi.⁶⁰

Bnl

BNL BNP Paribas ha ottenuto la “certificazione per la parità di genere”. L’attestato in questione riguardante tutti gli indicatori di performance testimonia l’attenzione della Banca ai valori di diversità e inclusione, e si allinea con gli obiettivi di equilibrio di genere fissati per il 2025. La certificazione UNI PdR/125:2022 per la parità di genere, rilasciata da DNV Italia, riconosce l’impegno della Banca nel promuovere l’inclusione, valorizzare le diversità, ridurre il divario di genere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione. La valutazione si è basata su indicatori di performance relativi a sei aree tematiche: cultura e strategia; governance; processi di gestione delle risorse umane; opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità salariale di genere; tutela della genitorialità e conciliazione tra vita e lavoro. BNL BNP Paribas ha superato ampiamente la soglia minima richiesta per ciascun indicatore, senza alcuna valutazione di “non conformità”.

⁶⁰ Il nostro impegno per l’inclusione e la diversità. (n.d.). Gruppo Mediobanca.
<https://www.mediobanca.com/it/sostenibilita/diversita-opportunita-inclusione/il-nostro-impegno-per-l-inclusione-e-la-diversita.html>

«La certificazione per la parità di genere ci riempie di orgoglio e apprezziamo che la qualità del nostro impegno sia riconosciuta esternamente», ha dichiarato Geraldine Conti, Direttrice People & Culture di BNL BNP Paribas. Questo attestato fa parte di un percorso più ampio con obiettivi fissati per il 2025, mirato a raggiungere un pieno equilibrio di genere. Crediamo che il talento e le capacità delle persone possano emergere appieno solo in un ambiente sano, equilibrato e stimolante, dove la professionalità possa esprimersi senza ostacoli. Continuare a migliorare il contesto lavorativo è una delle nostre chiavi per innovare l'azienda.

Questo riconoscimento conferma l'efficacia delle politiche adottate dalla Banca contro la disparità di genere e ogni forma di discriminazione, testimoniando l'importanza dell'uguaglianza come valore fondamentale. BNL BNP Paribas si impegna quotidianamente a garantire pari condizioni di lavoro e opportunità di carriera, oltre a un adeguato equilibrio tra vita professionale e privata, grazie anche ad accordi con le organizzazioni sindacali. In linea con il Gruppo BNP Paribas, BNL sostiene l'empowerment femminile, puntando a raggiungere il 40% di presenza femminile nel management e nel consiglio di amministrazione entro il 2025. Questo obiettivo è già ben avviato, supportato da piani di formazione e crescita specifici: attualmente, oltre il 50% dei giovani talenti in BNL è rappresentato da donne, con una leadership interamente femminile tra Presidente e Amministratore Delegato.⁶¹

Mediolanum

L'equità di genere è posto da Banca Mediolanum come fondamento del suo impegno per la diversità e l'inclusione, considerando il contesto di mercato in cui opera. La banca si pone l'obiettivo di contrastare stereotipi, pregiudizi inconsci e ogni forma di discriminazione legata al genere o all'identità di genere. Inoltre, promuove una cultura volta al riconoscimento del valore e delle peculiarità delle donne tra i dipendenti e i collaboratori. Promuove iniziative per valorizzare i talenti e le competenze, come base per uno sviluppo equo e la valorizzazione di ogni persona. Incentiva azioni mirate a ridurre eventuali disparità nella crescita manageriale delle donne all'interno dell'organizzazione. Inoltre, sostiene politiche che favoriscano la conciliazione tra vita

⁶¹ 11-30 BNL BNP Paribas - Certificazione di Genere.pdf

lavorativa e privata, come presupposto essenziale per il pieno riconoscimento della professionalità femminile.⁶²

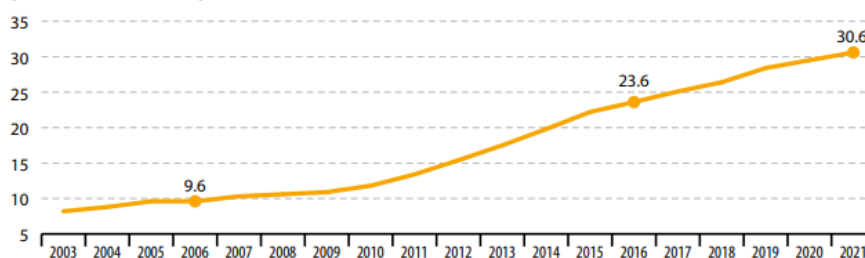
2.3 LEVE PER IL SUPERAMENTO DEL GENDER GAP LE QUOTE DI GENERE

La legge “Golfo-Mosca”: presupposti e ambito di applicazione

Per fronteggiare la questione della marcata sottorappresentazione delle donne, il Legislatore ha emanato la legge n. 120/2011 (nota come legge “Golfo-Mosca”), la quale ha modificato alcune disposizioni del Testo Unico sulla Finanza. Lo scopo è quello di assicurare pari opportunità di accesso agli organi sociali delle società quotate italiane, nonché delle società italiane non quotate a controllo pubblico. La legge Golfo-Mosca, riguardante le quote di genere nelle aziende, è stata introdotta per la prima volta nel 2012, vincolando le società quotate a riservare almeno un terzo dei posti negli organi di governo alle donne.

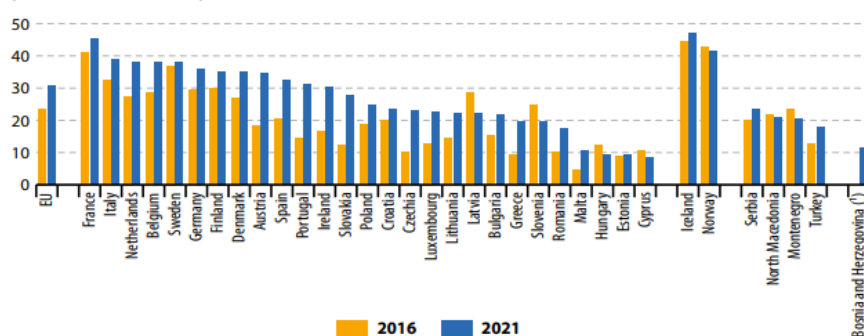
⁶² Policy_in_materia_di_Diversita_ed_Inclusione_v1.pdf (bancamediolanum.it)

Figure 5.11: Positions held by women in senior management, EU, 2003–2021
(% of board members)



Compound annual growth rate (CAGR): 8.0% per year in the period 2006–2021; 5.3% per year in the period 2016–2021.
Source: European Institute for Gender Equality (EIGE) (Eurostat online data code: [sdg_05_60](#))

Figure 5.12: Positions held by women in senior management, by country, 2016 and 2021
(% of board members)



(*) No data for 2016.

Source: European Institute for Gender Equality (EIGE) (Eurostat online data code: [sdg_05_60](#))

Nata da un’iniziativa politica bipartisan e tra le prime regolamentazioni europee sul tema, la legge “Golfo-Mosca”, si propone di garantire l’equilibrio di genere, attraverso il vincolo di un bilanciamento di genere tra i membri degli organi sociali da eleggere. La normativa prevede un’applicazione graduale delle disposizioni e sanzioni in caso di violazione di quest’ultime. Questo provvedimento ha comportato la modifica degli statuti societari per delineare le modalità di formazione delle liste e disciplinare i casi di sostituzione dei membri eletti durante il mandato, permettendo al genere meno rappresentato di ottenere e mantenere una quota rappresentativa anche in caso di avvicendamenti nelle cariche sociali. In seguito agli ultimi aggiornamenti legislativi, la quota riservata al genere meno rappresentato negli organi amministrativi, inizialmente stabilita dalla legge “Golfo-Mosca”, è stata aumentata ad almeno due quinti (40%) e la

sua applicazione è stata estesa per sei mandati consecutivi, a partire dal primo rinnovo delle cariche sociali successivo all'1 gennaio 2020.⁶³.

In definitiva, la legge non prevede una quota riservata esclusivamente alle donne (motivo per cui parlare di "quote rosa" è inesatto, oltre che storicamente e concettualmente fuorviante), ma introduce un meccanismo temporaneo e imparziale per bilanciare la rappresentanza dei generi nella composizione degli organi di governo delle società. Questo approccio riconosce che l'attenzione alla parità di genere merita una protezione speciale.

Legittimità e ragionevolezza delle “quote di genere”

L'approccio "interventista" delle leggi esaminate nei paragrafi precedenti ha suscitato negli anni una riflessione sullo strumento delle “quote di genere” in relazione a possibili effetti negativi o conflitti con alcune libertà costituzionali. La principale critica alle politiche di genere riguarda il rischio che l'imposizione di “quote di risultato” nella composizione degli organi societari e delle assemblee elettive possa incentivare pratiche di selezione coercitive e presunte distorsioni nell'accesso agli incarichi di vertice e alle cariche istituzionali, a causa dell'apparente deviazione dal criterio del merito individuale. Tuttavia, queste obiezioni non trovano riscontro nell'analisi normativa ed empirica. Gli articoli 2 e 3 del Trattato sull'Unione Europea includono la parità tra i valori fondamentali dell'Unione, che deve garantirne l'osservanza in tutte le sue attività, mentre l'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea ne assicura la promozione. Sulla base di tali valori, la Commissione Europea, già nella comunicazione del 2010 relativa alla “Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015”, aveva sollecitato azioni per migliorare la parità di genere nei processi decisionali, attraverso politiche che favorissero la partecipazione femminile nei ruoli direttivi delle aziende quotate dell'Unione e nelle candidature al Parlamento Europeo. In questo contesto, l'adozione di raccomandazioni o di altri atti non vincolanti è stata ritenuta implicitamente insufficiente per superare le disuguaglianze di genere e perseguire i valori dell'Unione.

⁶³ Gazzetta Ufficiale. (2019, December 30).
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

La finalità di riequilibrio della presenza di genere è stata inoltre riconosciuta in linea con i valori costituzionali di parità formale sul lavoro (articolo 37 della Costituzione), utilità sociale (articolo 41, commi 2 e 3, della Costituzione), pari opportunità di genere nella rappresentanza politica e istituzionale (articoli 51, comma 1 e 117, comma 7, della Costituzione) e uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, della Costituzione), un principio fondamentale che giustifica e dà attuazione a questa disciplina. Infatti, la riserva di “quote di genere” rappresenta un intervento pubblico attivo, volto a correggere situazioni di cronico squilibrio riscontrate nella società a causa di bias di genere legati alla divisione sessuale del lavoro e alla storica separazione delle sfere pubbliche e private tra i generi, che ostacolano il pieno sviluppo della persona umana e la partecipazione effettiva del genere meno rappresentato nell'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

In questo contesto, le “quote di genere” non violano le libertà fondamentali, ma orientano l’iniziativa economica privata verso l’utilità sociale e indirizzano l’offerta politica verso una maggiore equità, proponendosi come un modello di azioni positive (cfr. art. 42 del “Codice delle pari opportunità”), ovvero misure mirate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale realizzazione delle pari opportunità nella vita lavorativa e nella carriera. L’intervento pubblico, in questo caso, risulta ragionevole e coerente con l’obiettivo di una rappresentanza di genere più equilibrata, tenendo conto dei criteri di proporzionalità e necessità. Il meccanismo di rappresentanza di genere prevede infatti un bilanciamento del principio di parità con altri diritti o interessi costituzionalmente protetti, cercando di limitare al minimo possibile la compressione di questi ultimi in termini di ambito applicativo, limite rappresentativo e durata (nel caso della legge “Golfo-Mosca”).⁶⁴⁶⁵⁶⁶

⁶⁴ Global Gender Gap Report 2022. (2023, October 9). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

⁶⁵ CONSOB Rapporto sulla corporate governance delle società quotate italiane - AREA PUBBLICA - CONSOB. (n.d.). AREA PUBBLICA. <https://www.consob.it/web/area-pubblica/rapporto-sulla-corporate-governance>

⁶⁶ Oliva, M., & Oliva, M. (2023, January 31). Le “quote di genere” in Italia: la disciplina e i principi - YOUNG WOMEN NETWORK. YOUNG WOMEN NETWORK | Empowerment Delle Giovani Donne. <https://www.youngwomennetwork.com/blog/inclusion/le-quote-di-genere-in-italia-disciplina-e-principi/>

LE NORMATIVE EUROPEE

Politiche Sovranazionali per l'Occupazione Femminile: Direttiva (UE) 2023/970⁶⁷

La norma pone requisiti minimi per assicurare la parità retributiva tra uomini e donne in relazione allo stesso lavoro e proibisce la discriminazione legata al genere in ambito lavorativo. Per raggiungere tali obiettivi, la direttiva vincola ad elevati standard di trasparenza e informazione riguardo le retribuzioni e impone adeguamenti per discriminazioni salariali di genere non giustificati. L'obbligo è disposto per tutti i datori di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato, non che a tutti i lavoratori e ai candidati.

Gli stati membri dell'unione europea devono adottare misure per sistemi retributivi conformi alla parità di retribuzione, sviluppare strumenti per valutare e confrontare il valore del lavoro e assicurare criteri oggettivi e neutri per valutare situazioni comparabili. La scadenza per il recepimento di questa normativa è stabilito entro il 7 giugno 2026.

PNRR e parità di genere

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal dispositivo Next Generation EU, costituisce un'opportunità per avviare una piena transizione ecologica e digitale ed eliminare i ritardi storici del nostro Paese. Affinché sia efficace, strutturale e conforme agli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve implementare le pari opportunità, con particolare attenzione al mercato del lavoro. La mobilitazione delle energie femminili, in accordo con numerosi studi internazionali, deve costituire il fondamento per la ripresa economica del paese. Pertanto, è necessario intervenire su molteplici aspetti della discriminazione contro le donne per sprigionare tutto il loro potenziale inesperto. Nel contesto del PNRR, il Dipartimento per le Pari Opportunità è responsabile dell'investimento volto all'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che mira a supportare le imprese nella

⁶⁷ Direttiva - 2023/970 - EN - EUR-LEX. (n.d.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

riduzione dei divari di genere in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne.⁶⁸



⁶⁸ PNRR e parità di genere. (n.d.). Dipartimento per Le Pari Opportunità.
<https://www.pariopportunita.gov.it/attuazione-misure-pnrr/pnrr-e-parita-di-genere/>

CAPITOLO 3

ANALISI DELLA RICERCA

3.1 SOGGETTI

I partecipanti sono stati reclutati in base al requisito di essere dipendenti di banche e aziende del settore bancario/finanziario.

17 tra banche e aziende che lavorano nel settore finanziario sono state individuate come adatte a questo progetto di ricerca. Per motivi di privacy, saranno indicati come Azienda 1, Azienda 2, Azienda 3, Azienda 4, Azienda 5, Azienda 6, Azienda 7, Azienda 8, Azienda 9, Azienda 10, Azienda 11, Azienda 12, Azienda 13, Azienda 14, Azienda 15, Azienda 16, Azienda 17. Il numero totale di soggetti reclutati è stato di 141 (età: $m = 42.09 \pm 11.52$ s.d. , Scolarità = 17.02 ± 2.52 s.d., Anni di lavoro presso l'azienda = 7.78 ± 7.73) : 27 dall'Azienda 1 (19% del set totale), 26 dall'Azienda 2 (18,4%), 19 dall'Azienda 3 (13,4%), 10 dall'Azienda 4 (7%), 9 dall'Azienda 5 (6,4%) e 9 dall'Azienda 6 (6,4%), 8 dall'Azienda 7 (5,7%), 7 dall'Azienda 8 (4,9%) , 7 dalla azienda 9 (4,9%), 7 dalla azienda 10 (4,9%), 4 dalla azienda 11 (2,8%), 3 dalla azienda 12 (2%), 1 dall'azienda 13 (0,7%), 1 dalla azienda 14 (0,7%), 1 dalla azienda 15 (0,7%), 1 dalla azienda 16 (0,7%), 1 dalla azienda 17 (0,7%). Tutti i partecipanti hanno risposto al test dopo aver dato il consenso all'utilizzo dei propri dati personali per scopi accademici, con la garanzia che la reputazione della propria banca o azienda non sarebbe stata influenzata dal punteggio del test. L'assoluta riservatezza dei partecipanti e la protezione dei dati relativi ai pregiudizi di genere delle banche sono stati enfatizzati fin dall'inizio dell'interazione con ciascun partecipante. Inoltre, i partecipanti sono stati informati del loro diritto di interrompere il test in qualsiasi momento, nel caso in cui si sentissero a disagio. Sono stati reclutati attraverso vari canali, tra cui i social media (ad esempio, LinkedIn e Facebook) e il contatto diretto e indiretto. Ai dipendenti selezionati è stato chiesto di fornire informazioni demografiche come età, istruzione, nazionalità, stato sociale, numero di figli in cura (se presenti) e sesso, e informazioni professionali come l'istituto per cui lavorano, l'anzianità in anni, il titolo di ruolo, il tipo di contratto e il numero medio di giorni

lavorativi settimanali. Tali informazioni sono state richieste per ottenere una comprensione più precisa dei partecipanti, per essere in grado di trovare variabili utili e identificare i bias in base a diversi parametri. L'età dei partecipanti si è così distribuita: il 22,04% dei partecipanti aveva un'età compresa tra i 23 e i 35 anni, il 30,12% tra i 36 e i 45 anni, il 23,59% tra i 46 e i 55 anni e il 9,03% tra i 56 e i 65 anni. Lo stato civile dei soggetti si è così distribuito: il 52% è celibe, il 48% sposato, il 38% aveva una relazione, il 45% era convivente con il proprio partner, il 65% era divorziato o separato, il 24% single e l'11% vedovo. La percentuale di partecipanti senza figli è stata del 49%, contro il 51% con figli. I lavori part-time sono il 3% mentre quelli full time il 97%. Infine, l'aderenza dei generi è risultata abbastanza omogenea, con la percentuale di partecipanti di sesso maschile pari al 52.5% e di sesso femminile pari al 47.5% del dataset.

3.2 PROCEDURA

La procedura sperimentale si è articolata in due parti. In primo luogo, i partecipanti hanno preso parte a un test di associazione implicita (i.e., IAT), volto a misurare il livello implicito di pregiudizi di genere. Nella seconda parte dell'esperimento, ai partecipanti è stato chiesto di fornire una serie di informazioni demografiche e lavorative (vedi Allegato 1), quindi è stato richiesto loro di rispondere a tre questionari; Due questionari miravano a indagare il livello esplicito di pregiudizi di genere (GRSS⁶⁹,SRQ⁷⁰), mentre il terzo mirava a ottenere una valutazione non clinica della personalità dei partecipanti allo studio (HEXACO⁷¹)

L'ordine delle domande è stato attentamente stabilito per evitare effetti di sequenza, ossia per prevenire qualsiasi errore, sia intenzionale che non intenzionale, o tentativo di manipolazione delle risposte. Per questo motivo, il test implicito è stato presentato per primo sullo schermo. L'innovativa combinazione del metodo esplicito con quello implicito per indagare la presenza di un bias di genere tacito potrebbe rivelarsi uno strumento fondamentale per eliminare la discriminazione di genere sul posto di lavoro. Infatti, studi precedenti hanno dimostrato che quando le misure implicite ed esplicite sono integrate in un unico modello, il modello a doppio costruito risulta essere più efficace

⁶⁹ Gender Role Stereotype Scale

⁷⁰ Social Role Questionnaire

⁷¹ Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience

rispetto a un modello a costrutto singolo (Bar-Anan & Vianello, 2019⁷²). Studi empirici hanno inoltre rilevato che gli atteggiamenti impliciti ed espliciti si correlano in modo diverso con determinati comportamenti e che le misure implicite possono predire i comportamenti in modi indipendenti dalle misure esplicite (Fung et al., 2022⁷³). Complessivamente, la ricerca ha suggerito che gli atteggiamenti impliciti ed espliciti dovrebbero essere considerati come costrutti separati ma correlati. Il miglior predittore dei comportamenti umani si ottiene combinando entrambi i tipi di misure, il che spiega la scelta di utilizzare entrambi i test, nonostante l'uso limitato di questo approccio nella letteratura precedente.

TEST DI ASSOCIAZIONE IMPLICITA (IAT)

Al fine di misurare i livelli individuali di pregiudizio di genere, è stato utilizzato un compito di associazione implicita. Questo tipo di compito è stato impiegato e convalidato in studi precedenti, e il ragionamento alla base dell'inclusione di questa misura risiede nell'evidenza sperimentale che suggerisce che una misura implicita del pregiudizio di genere spiega una certa variabilità negli atteggiamenti che le misure self-report non fanno (Crescentini et al., 2014⁷⁴; LaBouff et al., 2010⁷⁵). Infatti, rispetto ai questionari self-report e alle scale utilizzate per misurare direttamente gli atteggiamenti espliciti, i test impliciti come lo IAT sono più difficili da controllare o da falsificare e non richiedono l'autoriflessione o l'intento di autovalutazione da parte dell'intervistato (Greenwald et al., 1998⁷⁶; Greenwald & Farnham, 2000⁷⁷). In effetti, lo IAT è un compito sperimentale che è stato massicciamente utilizzato nella letteratura psicologica per misurare la forza delle

⁷² Axt, J. R., Bar-Anan, Y., & Vianello, M. (2019). The relation between evaluation and racial categorization of emotional faces. *Social Psychological & Personality Science*, 11(2), 196–206. <https://doi.org/10.1177/1948550619848000>

⁷³ Fung HW, Chien WT, Chan C, et al. (2022a) A cross-cultural investigation of the association between betrayal trauma and dissociative features. *Journal of Interpersonal Violence*. Epub ahead of print 25 April.

⁷⁴ Crescentini, C., Aglioti, S. M., Fabbro, F., & Urgesi, C. (2014). Virtual lesions of the inferior parietal cortex induce fast changes of implicit religiousness/spirituality. *Cortex*, 54(1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.cortex.2014.01.023>

⁷⁵ LaBouff, J. P., Rowatt, W. C., Johnson Shen, M. K., Thedford, M., & Tsang, J. A. (2010). Development and initial validation of an implicit measure of religiousness-spirituality. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 49(3), 439–455. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5906.2010.01521.x>

⁷⁶ Greenwald, A. G., Mcghee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>

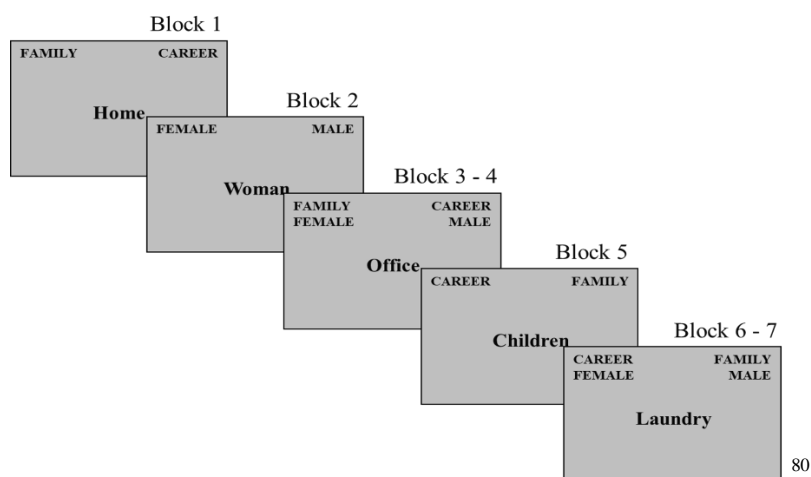
⁷⁷ Greenwald, A. G., & Farnham, S. D. (2000). Using the implicit association test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1022–1038. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.1022>

associazioni automatiche concetto-attributo (Calluso et al., 2020⁷⁸; Greenwald et al., 1998, 2003; Greenwald & Farnham, 2000; LaBouff et al., 2010, 2012; Schnabel et al., 2008⁷⁹). L'assunto principale dello IAT è che le coppie concetto-attributo fortemente associate sono più facili da classificare insieme (ad esempio, premendo lo stesso tasto di risposta) rispetto alle coppie debolmente associate, con conseguenti tempi di reazione più brevi e tassi di precisione più elevati. Inoltre, con specifico riferimento all'indagine sui pregiudizi impliciti di genere, vale la pena notare che questo Implicit Association Task per i pregiudizi di genere è stato impiegato e validato dall'Università di Harvard per misurare il livello di pregiudizio di genere in diversi contesti lavorativi. All'inizio del test, i partecipanti sono stati istruiti a leggere le istruzioni e i loro diritti alla privacy e a confermare facendo clic sulla barra spaziatrice. L'Implicit Association Task (IAT) è costituito da sette blocchi, della durata di circa 10 minuti, in cui una serie di parole di stimolo appaiono al centro dello schermo e devono essere associate alle categorie di stimoli mostrate nell'angolo in alto a sinistra o a destra dello schermo premendo due tasti di risposta corrispondenti (ovvero il tasto "E" e il tasto "I", rispettivamente per il lato sinistro e destro). Ai partecipanti è stato chiesto di classificare una serie di parole (vedi Figura 1). Nel primo blocco, vengono presentate parole appartenenti alla categoria "famiglia" o "carriera". Nel secondo blocco, vengono presentate parole appartenenti alla categoria "femminile" o "maschile". Il terzo e il quarto blocco presentano parole appartenenti a "famiglia" o "carriera" (ad esempio, "casa" e "ufficio"), da abbinare al gruppo "maschio" o "femmina" (ad esempio, "lui" o "donna"). In questi due blocchi, ai soggetti viene chiesto specificamente di rispondere utilizzando lo stesso tasto alle categorie di "famiglia" e "femmina" da un lato, e "carriera" e "maschio" dall'altro, visualizzati rispettivamente in alto a sinistra e in alto a destra dello schermo. Nel quinto blocco, ai soggetti viene presentata di nuovo la categorizzazione delle parole appartenenti a "carriera" o "famiglia", ma in questo blocco l'associazione tra la categoria e la chiave di risposta è invertita rispetto al primo blocco (ad esempio, famiglia destra vs. carriera sinistra). Infine, nel sesto e nel settimo blocco, ai partecipanti del settimo blocco viene

⁷⁸ Calluso, C., Pettorruso, M., Tosoni, A., Carenti, M. L., Cannito, L., Martinotti, G., Di Giannantonio, M., & Committeri, G. (2020). Cognitive dynamics of intertemporal choice in gambling disorder. *Addictive Behaviors*, 109, 106463. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106463>

⁷⁹ Schnabel, K., Asendorpf, J. B., & Greenwald, A. G. (2008). Assessment of individual differences in implicit cognition: A review of IAT measures. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(4), 210–217. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.24.4.210>

chiesto di classificare le parole appartenenti sia ai cluster "famiglia" vs. "carriera" che ai cluster "maschio" vs. "femmina", in base alla nuova associazione tra categorie e chiavi di risposta. Qui ai partecipanti viene chiesto di rispondere utilizzando la stessa chiave di risposta per "carriera" e "femmina" da un lato, e "famiglia" e "maschio" dall'altro, visualizzati rispettivamente in alto a sinistra e in alto a destra dello schermo (vedi Allegato 2 per l'elenco completo delle parole utilizzate). Una seconda versione del compito è stata creata invertendo l'associazione tra la categoria di stimoli e il pulsante di risposta in tutti e sette i blocchi del compito, al fine di garantire che nessuna facilitazione destra/sinistra influisse sui risultati complessivi. Quindi, la prima versione è stata somministrata a metà dei partecipanti, mentre l'altra metà ha preso parte alla seconda versione.



QUESTIONARIO

Nella seconda parte dell'esperimento, ai partecipanti è stato chiesto di compilare due questionari volti a valutare i loro pregiudizi espliciti nei confronti di genere, e un terzo questionario per la valutazione non clinica della personalità. Il primo questionario è stato la Gender Role Stereotype Scale. Questa scala consisteva in un totale di 14 affermazioni volte a valutare le associazioni di genere dell'individuo con le faccende domestiche che sono spesso attribuite come solo femminili o solo maschili (vedi allegato 3). In particolare, il test presentava una serie di frasi in ordine misto, in modo che le domande 1, 2, 4, 5, 6, 10 e 13 fossero scritte per riflettere gli stereotipi del ruolo di genere maschile,

⁸⁰ **Figura 1:** Test di associazione implicita (IAT). Il compito è composto da sette blocchi in cui una serie di parole di stimolo appaiono al centro dello schermo e devono essere associate alle categorie di stimoli mostrate nell'angolo in alto a sinistra o a destra dello schermo premendo due tasti di risposta corrispondenti.

mentre le domande 3, 7, 8, 9, 11, 12 e 14 fossero scritti per riflettere gli stereotipi del ruolo di genere femminile. Ai partecipanti è stato chiesto di valutare la probabilità di eseguire l'azione descritta nelle frasi su una scala a 5 punti, dove 1 significa "estremamente improbabile" e 5 significa "estremamente probabile". Il secondo test è stato il Social Roles Questionnaire (SRQ), e consisteva in un totale di 14 affermazioni (vedi allegato 4). Le affermazioni del questionario sono state disposte in modo strategico per presentare gli stereotipi in un ordine misto. Sono stati calcolati cinque autovalori, la percentuale di varianza spiegata dai fattori e la varianza cumulativa basata sulle risposte dei partecipanti. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare il loro livello di accordo con ciascuna delle 14 affermazioni su una scala a 5 punti, dove 1 rappresentava "estremamente in disaccordo" e 5 rappresentava "estremamente d'accordo". L'ultimo test utilizzato è stato il modello HEXACO di personalità (Ashton e Lee 2009⁸¹), basato sulla versione abbreviata sviluppata da De Vries (2013)⁸², composta da 24 domande (vedi Allegato 5). Questa versione abbreviata è stata scelta principalmente per ragioni di tempo, pur mantenendo le caratteristiche fondamentali per l'analisi dei criteri associati. Secondo De Vries (2013), i vantaggi di un test più breve, ma comunque affidabile e utile, includono un aumento della validità e una rappresentazione ottimale dei costrutti di personalità in un tempo ridotto. L'onestà e l'umiltà, insieme agli atteggiamenti socio-politici, sono descritte come due dimensioni ampiamente indipendenti: una che si riferisce alla conservazione e al rispetto delle convenzioni sociali, e l'altra che si riferisce all'orientamento gerarchico nella sfera sociale (De Vries, 2013). Tra le dimensioni della personalità HEXACO, l'Apertura all'Esperienza e l'Onestà-Umiltà sono considerate particolarmente rilevanti per spiegare queste due dimensioni. È stato riscontrato che l'Apertura all'Esperienza è negativamente correlata con il conformismo sociale, mentre l'Onestà-Umiltà è negativamente correlata con l'orientamento gerarchico, come l'auto-miglioramento (De Vries, 2013).⁸³

⁸¹ Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340–345.

⁸² De Vries, R. E. (2013). The 24-item Brief HEXACO Inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47(6), 871–880. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.09.003>

⁸³ APA PsycNet. (n.d.). <https://psycnet.apa.org/record/2009-24217-005>

ESTRAZIONE DEI PARAMETRI DEL TEST DI ASSOCIAZIONE IMPLICITA (IAT)

La presenza di un pregiudizio implicito nei confronti delle donne viene verificata attraverso il calcolo del tempo di reazione e della percentuale di risposte corrette, stabilendo che esiste una sola risposta corretta, nell'associare lo stimolo riferito alle donne a parole legate al contesto domestico e lo stimolo si riferiva agli uomini con parole relative al posto di lavoro (condizione congruente) rispetto all'associazione inversa (condizione incongruente). Solitamente, l'effetto di associazione implicita viene analizzato utilizzando due analisi separate (cioè una sul tempo di reazione e una sull'accuratezza), ma al fine di ottenere un'unica variabile che consideri sia la velocità che l'accuratezza delle risposte, la procedura stabilita per questa ricerca prevede l'assemblaggio di entrambe le caratteristiche per stimare l'indice D-score in grado di garantire la correttezza dell'accuratezza e la variabilità dei tempi di reazione. Il D-score è stato validato in letteratura (Calluso et al., 2020; Crescentini et al., 2014; Cattaneo et al., 2011⁸⁴; Greenwald et al., 2003⁸⁵) per la sua precisa procedura algoritmica che in questo caso utilizza i dati dei blocchi 3, 4, 6 e 7. Il primo passo è la rimozione delle risposte con tempi lunghi (> 10000 millisecondi) e tempi troppo brevi (< 300 millisecondi). Il secondo step integra gli errori, che sono stati corretti sostituendo la latenza delle risposte sbagliate con la media del blocco più 600 millisecondi come penalità. Pertanto, il tempo medio di reazione è stato calcolato per ciascuno dei 4 blocchi indicati, nonché la deviazione standard aggregata. Infine, il D-score è stato calcolato come media dei due quozienti.

Questo porta ad un indice che varia all'incirca tra -1 e +1, dove +1 corrisponde alla presenza di un pregiudizio nei confronti delle donne sul lavoro, vale a dire una forte associazione tra donne e famiglia; 0 indica l'assenza di qualsiasi associazione implicita; e infine, -1 indica il presenza di un pregiudizio nei confronti degli uomini sul lavoro, vale a dire una forte associazione tra uomini e famiglia.

⁸⁴ Cattaneo, Z., Mattavelli, G., Platania, E., & Papagno, C. (2011). The role of the prefrontal cortex in controlling gender-stereotypical associations: A TMS investigation. *NeuroImage*, 56(3), 1839–1846. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2011.02.037>

⁸⁵ Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 197–216. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.197>

METODO DI CALCOLO E ANALISI DEI RISULTATI

Per ottenere i risultati della ricerca, sono state seguite le regole di scoring specifiche per ogni scala utilizzata nei questionari. Questo processo ha incluso diverse fasi chiave. Innanzitutto, alcune scale utilizzano item codificati al contrario rispetto alla scala di misurazione. Ad esempio, in una scala da 1 a 5, un punteggio di 5 potrebbe essere interpretato come 1, un punteggio di 4 come 2, e così via. Questo processo, noto come reverse scoring, è stato applicato a tutti gli item che necessitavano di essere codificati in questo modo per mantenere la coerenza dei punteggi. Una volta applicato il reverse scoring dove necessario, i punteggi di tutti gli item di una scala o sottoscala sono stati sommati per ottenere il punteggio totale della scala. Questo punteggio rappresenta la misura complessiva della caratteristica valutata dalla scala, come il bias di genere o i tratti di personalità. Dopo aver ottenuto i punteggi totali per ogni scala e sottoscala, questi sono stati trasformati in punteggi z. I punteggi z sono punteggi standardizzati che hanno una media di 0 e una deviazione standard di 1. La trasformazione in punteggi z è stata effettuata sottraendo la media del punteggio dal punteggio individuale e poi dividendo il risultato per la deviazione standard del punteggio. Questa normalizzazione consente di confrontare punteggi provenienti da diverse scale e sotto scale in modo coerente. Le analisi statistiche sono state condotte utilizzando regressioni multiple a distribuzione lineare. Questo metodo statistico permette di esplorare la relazione tra una variabile dipendente, come il bias di genere, e una o più variabili indipendenti, come età, genere e punteggi delle scale di personalità. Le regressioni multiple aiutano a identificare quali variabili indipendenti hanno un effetto significativo sulla variabile dipendente e la forza di questi effetti.

Attraverso questo processo rigoroso di calcolo e analisi, la ricerca ha potuto ottenere risultati affidabili e standardizzati che permettono un confronto coerente tra diverse variabili e scale. Questo approccio metodologico garantisce che i risultati siano rappresentativi e che possano essere utilizzati per trarre conclusioni significative sui pregiudizi di genere e altre variabili analizzate.

3.3 RISULTATI

Questa analisi ha portato a rappresentare analiticamente e graficamente i risultati come vedremo di seguito:

DISSOCIAZIONE TRA BIAS IMPLICITO ED ESPLICITO

	B	SE	t	Sign.
Costante	0.001	0.084	0.009	0.993
GRS-M	0.004	0.085	0.045	0.964
GRS-F	0.021	0.087	0.237	0.813
SRQ	0.238	0.108	2.199	0.030

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il D-score (bias implicito) attraverso diverse variabili esplicative.

I dettagli sono i seguenti:

Costante: Il valore della costante è 0.001 con un errore standard di 0.084. Il valore t è 0.009 con una significatività di 0.993. Questo indica che la costante non è statisticamente significativa.

GRS-M (Gender Role Stereotype - Male): Il coefficiente è 0.004 con un errore standard di 0.085. Il valore t è 0.045 con una significatività di 0.964. Anche questo non è statisticamente significativo.

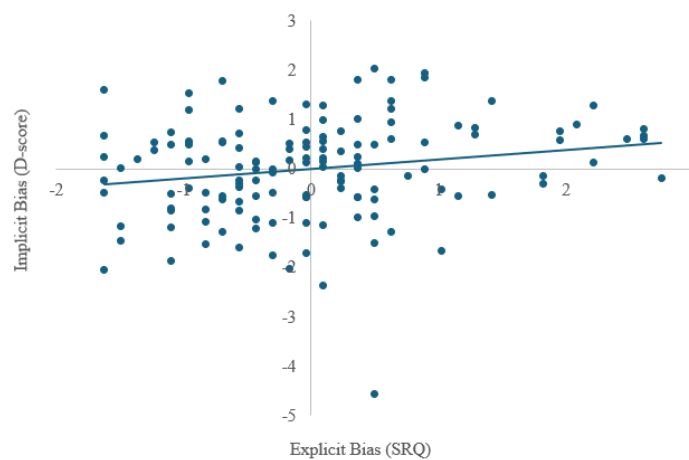
GRS-F (Gender Role Stereotype - Female): Il coefficiente è 0.021 con un errore standard di 0.087. Il valore t è 0.237 con una significatività di 0.813. Anche questo non è statisticamente significativo.

SRQ (Social Role Questionnaire): Il coefficiente è 0.238 con un errore standard di 0.108. Il valore t è 2.199 con una significatività di 0.030. Questo è l'unico coefficiente

statisticamente significativo, indicando che l'SRQ è significativamente associato al D-score.

Interpretazione della Tabella

L'SRQ è significativamente associato al D-score, ma la varianza spiegata è solo del 6%. Questo suggerisce che, sebbene ci sia una relazione significativa, non è molto forte. Possiamo quindi affermare che esiste una dissociazione tra bias implicito ed esplicito.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra il bias esplicito (misurato con l'SRQ) sull'asse delle x e il bias implicito (D-score) sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un individuo. La linea di regressione è leggermente inclinata verso l'alto, indicando una relazione positiva tra i due bias, coerente con il coefficiente positivo trovato per l'SRQ nella tabella.

Conclusione

La scala SRQ è significativamente associata al D-score, ma spiega solo una piccola parte della varianza (6%). Questo indica che ci sono altri fattori non considerati nel modello che influenzano il D-score.

La relazione tra bias esplicito e implicito è presente ma non molto forte, suggerendo una dissociazione tra le due misure di bias.

RELAZIONE CON LE MISURE DI PERSONALITÀ: D-SCORE

	B	SE	t	p
Age	0.001	0.010	0.116	0.91
Gender	-0.073	0.185	-0.391	0.70
Education	-0.006	0.035	-0.160	0.87
Marital	0.057	0.057	0.998	0.32
Children	0.170	0.215	0.790	0.43
H	0.047	0.092	0.511	0.61
E	0.087	0.091	0.954	0.34
X	0.128	0.092	1.391	0.17
A	-0.059	0.086	-0.691	0.49
C	0.085	0.090	0.953	0.34
O	-0.205	0.094	-2.171	0.03

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il D-score (bias implicito) attraverso diverse variabili di personalità. I dettagli sono i seguenti:

Age (Età): Il coefficiente è 0.001 con un errore standard di 0.010. Il valore t è 0.116 con una significatività di 0.91. Questo indica che l'età non è statisticamente significativa.

Gender (Genere): Il coefficiente è -0.073 con un errore standard di 0.185. Il valore t è -0.391 con una significatività di 0.70. Anche questo non è statisticamente significativo.

Education (Scolarità): Il coefficiente è -0.006 con un errore standard di 0.035. Il valore t è -0.160 con una significatività di 0.87. Anche questo non è statisticamente significativo.

Marital (Stato civile): Il coefficiente è 0.057 con un errore standard di 0.057. Il valore t è 0.998 con una significatività di 0.32. Anche questo non è statisticamente significativo.

Children (Figli): Il coefficiente è 0.170 con un errore standard di 0.215. Il valore t è 0.790 con una significatività di 0.43. Anche questo non è statisticamente significativo.

H: Il coefficiente è 0.047 con un errore standard di 0.092. Il valore t è 0.511 con una significatività di 0.61. Anche questo non è statisticamente significativo.

E: Il coefficiente è 0.087 con un errore standard di 0.091. Il valore t è 0.954 con una significatività di 0.34. Anche questo non è statisticamente significativo.

X: Il coefficiente è 0.128 con un errore standard di 0.092. Il valore t è 1.391 con una significatività di 0.17. Anche questo non è statisticamente significativo.

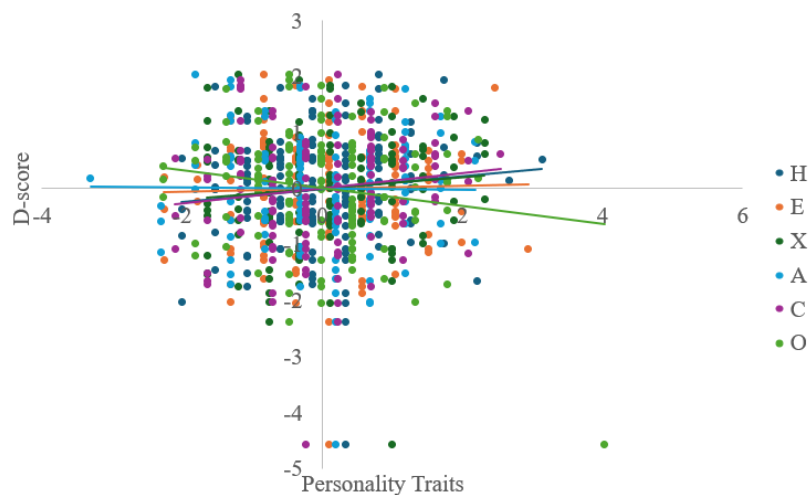
A: Il coefficiente è -0.059 con un errore standard di 0.086. Il valore t è -0.691 con una significatività di 0.49. Anche questo non è statisticamente significativo.

C: Il coefficiente è 0.085 con un errore standard di 0.090. Il valore t è 0.953 con una significatività di 0.34. Anche questo non è statisticamente significativo.

O: Il coefficiente è -0.205 con un errore standard di 0.094. Il valore t è -2.171 con una significatività di 0.03. Questo è l'unico coefficiente statisticamente significativo, indicando che la variabile O è significativamente associata al D-score.

Interpretazione della Tabella

L'unica variabile di personalità che mostra una relazione significativa con il D-score è la variabile O, che ha un valore p di 0.03. Questo suggerisce che la dimensione della personalità associata a "O" ha un impatto significativo sul D-score. Gli altri tratti di personalità e variabili demografiche non mostrano una significatività statistica.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra i tratti di personalità sull'asse delle x e il D-score sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un individuo. Le diverse linee di regressione indicano la relazione tra ciascun tratto di personalità e il D-score.

Conclusione

O (Apertura): L'unico tratto di personalità che mostra una relazione significativa con il D-score. Il coefficiente negativo suggerisce che un aumento nel tratto "O" è associato a una diminuzione del D-score.

Gli altri tratti di personalità (H, E, X, A, C) e le variabili demografiche (età, genere, scolarità, stato civile, figli) non mostrano una relazione significativa con il D-score.

Questa analisi suggerisce che specifici tratti di personalità, in particolare "O", possono influenzare i bias impliciti misurati dal D-score, mentre altri tratti e variabili non hanno un effetto significativo.

RELAZIONE CON LE MISURE DI PERSONALITÀ: GRS

	B	SE	t	p
Age	-0.002	0.006	-0.252	0.80
Gender	-1.511	0.125	-12.041	0.00
Education	-0.058	0.023	-2.537	0.01
Marital	0.035	0.039	0.910	0.36
Children	0.365	0.146	2.508	0.01
H	-0.016	0.062	-0.261	0.79
E	0.004	0.062	0.071	0.94
X	0.040	0.063	0.638	0.52
A	-0.023	0.058	-0.401	0.69
C	-0.066	0.060	-1.102	0.27
O	-0.002	0.064	-0.037	0.97

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il GRS attraverso diverse variabili di personalità e demografiche. I dettagli sono i seguenti:

Age (Età): Il coefficiente è -0.002 con un errore standard di 0.006. Il valore t è -0.252 con una significatività di 0.80. Questo indica che l'età non è statisticamente significativa.

Gender (Genere): Il coefficiente è -1.511 con un errore standard di 0.125. Il valore t è -12.041 con una significatività di 0.00. Questo è altamente significativo, indicando una forte relazione tra il genere e il GRS.

Education (Scolarità): Il coefficiente è -0.058 con un errore standard di 0.023. Il valore t è -2.537 con una significatività di 0.01. Anche questo è statisticamente significativo.

Marital (Stato civile): Il coefficiente è 0.035 con un errore standard di 0.039. Il valore t è 0.910 con una significatività di 0.36. Anche questo non è statisticamente significativo.

Children (Figli): Il coefficiente è 0.365 con un errore standard di 0.146. Il valore t è 2.508 con una significatività di 0.01. Questo è statisticamente significativo.

H: Il coefficiente è -0.016 con un errore standard di 0.062. Il valore t è -0.261 con una significatività di 0.79. Anche questo non è statisticamente significativo.

E: Il coefficiente è 0.004 con un errore standard di 0.062. Il valore t è 0.071 con una significatività di 0.94. Anche questo non è statisticamente significativo.

X: Il coefficiente è 0.040 con un errore standard di 0.063. Il valore t è 0.638 con una significatività di 0.52. Anche questo non è statisticamente significativo.

A: Il coefficiente è -0.023 con un errore standard di 0.058. Il valore t è -0.401 con una significatività di 0.69. Anche questo non è statisticamente significativo.

C: Il coefficiente è -0.066 con un errore standard di 0.060. Il valore t è -1.102 con una significatività di 0.27. Anche questo non è statisticamente significativo.

O: Il coefficiente è -0.002 con un errore standard di 0.064. Il valore t è -0.037 con una significatività di 0.97. Anche questo non è statisticamente significativo.

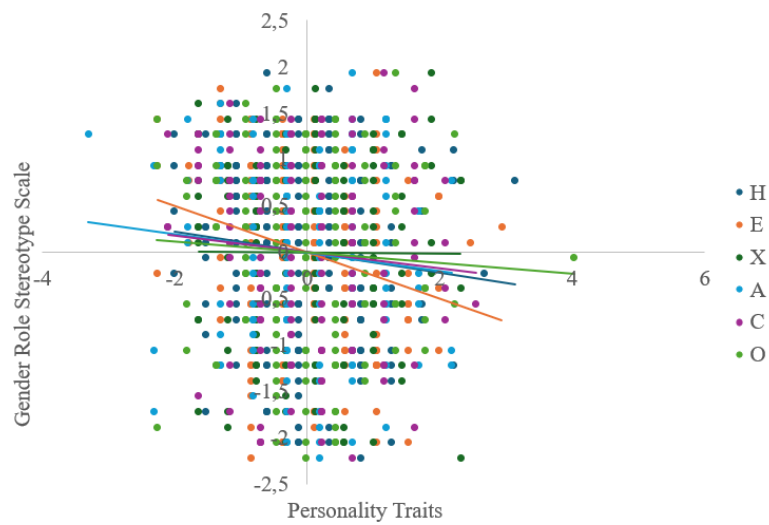
Interpretazione della Tabella

Le variabili che mostrano una relazione significativa con il GRS sono:

Gender (Genere): Il coefficiente negativo suggerisce che il genere ha un impatto significativo sul GRS, con una forte significatività statistica.

Education (Scolarità): Il coefficiente negativo indica che un aumento del livello di scolarità è associato a una diminuzione del GRS, con significatività statistica.

Children (Figli): Il coefficiente positivo indica che avere figli è associato a un aumento del GRS, con significatività statistica.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra i tratti di personalità sull'asse delle x e il GRS sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un individuo. Le diverse linee di regressione indicano la relazione tra ciascun tratto di personalità e il GRS.

Conclusione

Genere: C'è una forte relazione negativa tra il genere e il GRS, suggerendo che il genere influisce significativamente sui bias di ruolo di genere.

Scolarità: La scolarità ha una relazione negativa con il GRS, indicando che un'istruzione superiore è associata a una minore stereotipizzazione di genere.

Figli: Avere figli è associato a un aumento del GRS, suggerendo che la presenza di figli può influenzare le percezioni dei ruoli di genere.

Gli altri tratti di personalità (H, E, X, A, C, O) non mostrano una relazione significativa con il GRS.

Questa analisi suggerisce che specifici fattori demografici come il genere, la scolarità e avere figli influenzano i bias di ruolo di genere misurati dal GRS, mentre i tratti di personalità non hanno un effetto significativo.

RELAZIONE CON LE MISURE DI PERSONALITÀ: SRQ

	B	SE	t	p
Age	-0.008	0.009	-0.869	0.39
Gender	0.234	0.177	1.320	0.19
Education	-0.070	0.032	-2.187	0.03
Marital	0.051	0.054	0.942	0.35
Children	0.053	0.206	0.258	0.80
H	0.137	0.088	1.556	0.12
E	0.150	0.087	1.727	0.09
X	0.195	0.088	2.201	0.03
A	-0.030	0.083	-0.365	0.72
C	0.160	0.085	1.884	0.06
O	0.079	0.090	0.869	0.39

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il SRQ attraverso diverse variabili di personalità e demografiche. I dettagli sono i seguenti:

Age (Età): Il coefficiente è -0.008 con un errore standard di 0.009. Il valore t è -0.869 con una significatività di 0.39. Questo indica che l'età non è statisticamente significativa.

Gender (Genere): Il coefficiente è 0.234 con un errore standard di 0.177. Il valore t è 1.320 con una significatività di 0.19. Anche questo non è statisticamente significativo.

Education (Scolarità): Il coefficiente è -0.070 con un errore standard di 0.032. Il valore t è -2.187 con una significatività di 0.03. Questo è statisticamente significativo.

Marital (Stato civile): Il coefficiente è 0.051 con un errore standard di 0.054. Il valore t è 0.942 con una significatività di 0.35. Anche questo non è statisticamente significativo.

Children (Figli): Il coefficiente è 0.053 con un errore standard di 0.206. Il valore t è 0.258 con una significatività di 0.80. Anche questo non è statisticamente significativo.

H: Il coefficiente è 0.137 con un errore standard di 0.088. Il valore t è 1.556 con una significatività di 0.12. Anche questo non è statisticamente significativo.

E: Il coefficiente è 0.150 con un errore standard di 0.087. Il valore t è 1.727 con una significatività di 0.09. Questo è marginalmente significativo.

X: Il coefficiente è 0.195 con un errore standard di 0.088. Il valore t è 2.201 con una significatività di 0.03. Questo è statisticamente significativo.

A: Il coefficiente è -0.030 con un errore standard di 0.083. Il valore t è -0.365 con una significatività di 0.72. Anche questo non è statisticamente significativo.

C: Il coefficiente è 0.160 con un errore standard di 0.085. Il valore t è 1.884 con una significatività di 0.06. Questo è marginalmente significativo.

O: Il coefficiente è 0.079 con un errore standard di 0.090. Il valore t è 0.869 con una significatività di 0.39. Anche questo non è statisticamente significativo.

Interpretazione della Tabella

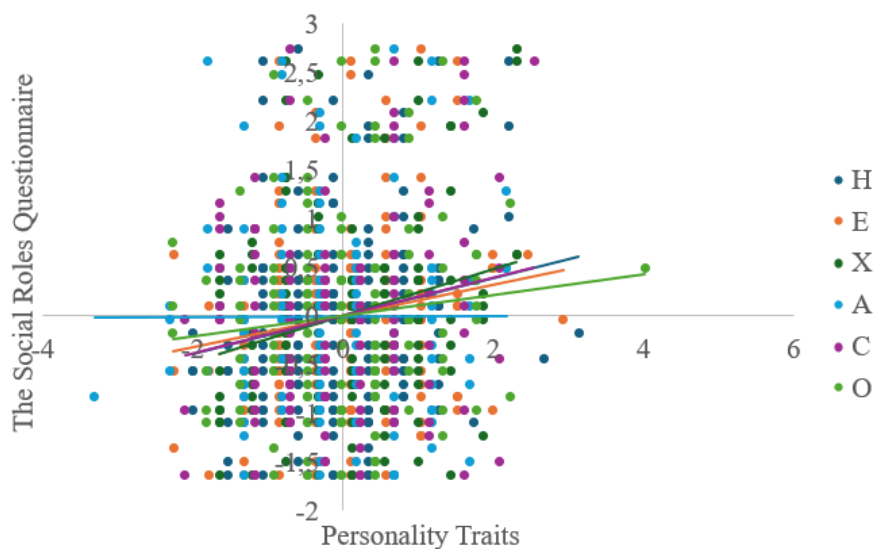
Le variabili che mostrano una relazione significativa con il SRQ sono:

Education (Scolarità): Il coefficiente negativo indica che un aumento del livello di scolarità è associato a una diminuzione del SRQ, con significatività statistica.

E (Estroversione): Questo è marginalmente significativo, suggerendo una possibile relazione tra estroversione e SRQ.

X (Amicalità): Il coefficiente positivo indica una relazione significativa con il SRQ.

C (Coscienziosità): Questo è marginalmente significativo, suggerendo una possibile relazione tra coscienziosità e SRQ.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra i tratti di personalità sull'asse delle x e il SRQ sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un individuo. Le diverse linee di regressione indicano la relazione tra ciascun tratto di personalità e il SRQ.

Conclusione

Scolarità: C'è una relazione negativa e significativa tra la scolarità e il SRQ, suggerendo che un'istruzione superiore è associata a una minore adesione ai ruoli sociali tradizionali.

Estroversione: Mostra una relazione marginalmente significativa con il SRQ.

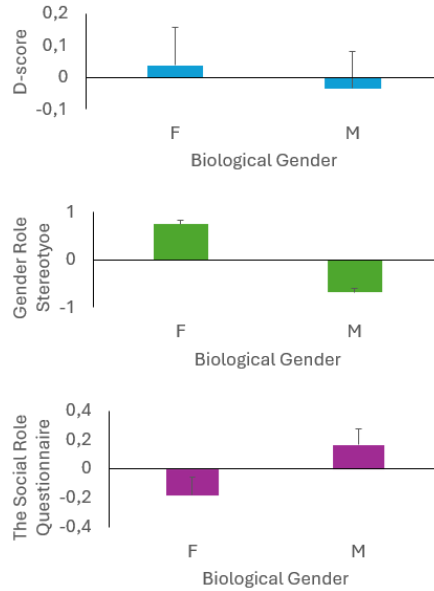
Amicalità: Mostra una relazione positiva e significativa con il SRQ.

Coscienziosità: Mostra una relazione marginalmente significativa con il SRQ.

Altri tratti di personalità (H, A, O) e variabili demografiche (età, genere, stato civile, figli) non mostrano una relazione significativa con il SRQ.

Questa analisi suggerisce che specifici tratti di personalità e fattori educativi influenzano le percezioni dei ruoli sociali misurati dal SRQ, mentre altri tratti e variabili demografiche non hanno un effetto significativo.

GRAFICI ETÀ, SCOLARITÀ E GENERE



Grafici per Genere Biologico

D-score

F (Femmine): Il valore medio del D-score è vicino a 0.

M (Maschi): Il valore medio del D-score è leggermente positivo.

Le barre di errore suggeriscono che non ci sono differenze significative tra femmine e maschi nel D-score.

Gender Role Stereotype

F (Femmine): Il valore medio del Gender Role Stereotype è positivo.

M (Maschi): Il valore medio del Gender Role Stereotype è negativo.

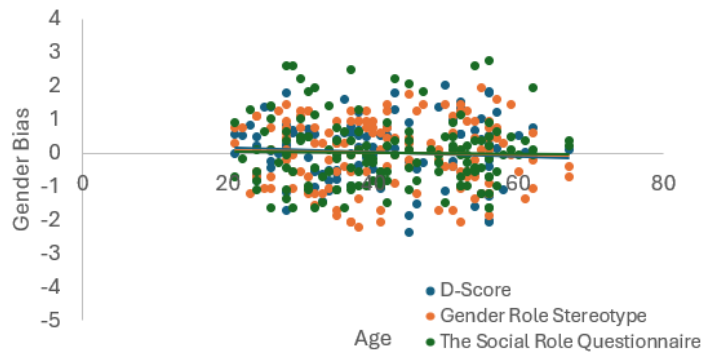
Questo suggerisce che le femmine tendono ad avere una percezione meno stereotipata dei ruoli di genere rispetto ai maschi.

Social Role Questionnaire

F (Femmine): Il valore medio del Social Role Questionnaire è negativo.

M (Maschi): Il valore medio del Social Role Questionnaire è positivo.

Le femmine sembrano avere una visione meno tradizionale dei ruoli sociali rispetto ai maschi.



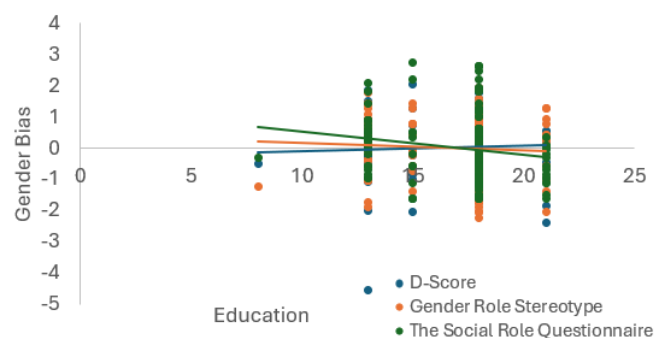
Grafici per Età

I grafici a dispersione mostrano la relazione tra l'età e i tre tipi di bias.

D-score: La dispersione dei dati suggerisce che non c'è una relazione chiara tra età e D-score.

Gender Role Stereotype: Anche qui, non sembra esserci una relazione forte tra età e Gender Role Stereotype.

Social Role Questionnaire: La relazione tra età e SRQ sembra piatta, indicando poca o nessuna relazione.



Grafici per Scolarità

I grafici a dispersione mostrano la relazione tra la scolarità e i tre tipi di bias.

D-score: La dispersione dei dati suggerisce che non c'è una relazione chiara tra scolarità e D-score.

Gender Role Stereotype: Una lieve tendenza negativa, suggerendo che una maggiore scolarità potrebbe essere associata a una minore stereotipizzazione dei ruoli di genere.

Social Role Questionnaire: La tendenza sembra piatta, suggerendo poca o nessuna relazione tra scolarità e SRQ.

Conclusioni

Genere: Ci sono differenze osservabili tra maschi e femmine nei tre bias misurati, con le femmine che tendono ad avere valori di D-score e SRQ più bassi e valori di Gender Role Stereotype più alti rispetto ai maschi.

Età: Non sembra esserci una relazione significativa tra l'età e i tre tipi di bias.

Scolarità: Una maggiore scolarità potrebbe essere associata a una minore stereotipizzazione dei ruoli di genere, ma non sembra influenzare significativamente il D-score o il SRQ.

Questi risultati suggeriscono che il genere e la scolarità possono influenzare le percezioni dei ruoli di genere e i bias impliciti, mentre l'età non sembra avere un impatto significativo.

RELAZIONE CON LE MISURE DI ESG: D-SCORE

	B	SE	t	p.
GEI	1.003	0.406	2.471	0.02
ESG	3.215	1.030	3.121	0.00
ESG-S	-3.642	1.327	-2.745	0.01
ESG-GPG	-0.034	0.125	-0.272	0.79
ESG-WE	0.011	0.448	0.025	0.98
ESG-WM	-0.708	0.241	-2.938	0.00
ESG-PDO	1.187	0.410	2.897	0.01
ESG-TDO	0.685	0.288	2.380	0.02

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il D-score attraverso diverse misure di ESG. I dettagli sono i seguenti:

GEI (Gender Equality Index): Il coefficiente è 1.003 con un errore standard di 0.406. Il valore t è 2.471 con una significatività di 0.02. Questo indica che GEI è significativamente associato al D-score.

ESG: Il coefficiente è 3.215 con un errore standard di 1.030. Il valore t è 3.121 con una significatività di 0.00. Questo è altamente significativo.

ESG-S (Social): Il coefficiente è -3.642 con un errore standard di 1.327. Il valore t è -2.745 con una significatività di 0.01. Anche questo è significativamente associato al D-score.

ESG-GPG (Gender Pay Gap): Il coefficiente è -0.034 con un errore standard di 0.125. Il valore t è -0.272 con una significatività di 0.79. Questo non è statisticamente significativo.

ESG-WE (Woman Employees): Il coefficiente è 0.011 con un errore standard di 0.448. Il valore t è 0.025 con una significatività di 0.98. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-WM (Woman Managers): Il coefficiente è -0.708 con un errore standard di 0.241. Il valore t è -2.938 con una significatività di 0.00. Questo è significativamente associato al D-score.

ESG-PDO (Policy Diversity & Opportunity): Il coefficiente è 1.187 con un errore standard di 0.410. Il valore t è 2.897 con una significatività di 0.01. Questo è altamente significativo.

ESG-TDO (Targets Diversity & Opportunity): Il coefficiente è 0.685 con un errore standard di 0.288. Il valore t è 2.380 con una significatività di 0.02. Anche questo è significativamente associato al D-score.

Interpretazione della Tabella

Le variabili ESG che mostrano una relazione significativa con il D-score sono:

GEI (Gender Equality Index): Una relazione positiva e significativa con il D-score.

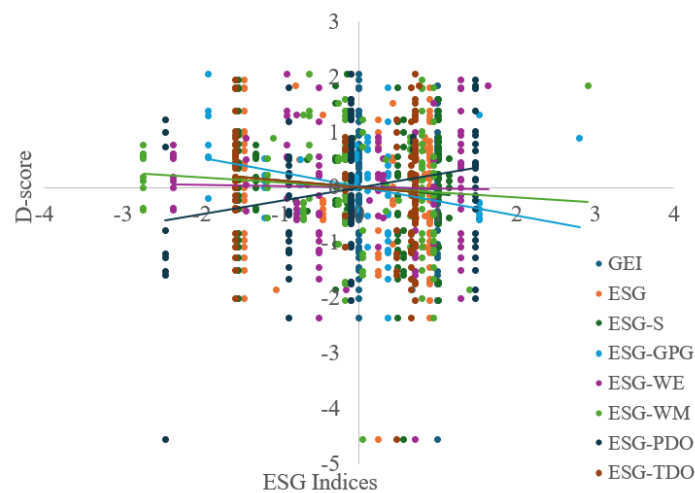
ESG: Una relazione positiva e altamente significativa con il D-score.

ESG-S (Social): Una relazione negativa e significativa con il D-score.

ESG-WM (Woman Managers): Una relazione negativa e significativa con il D-score.

ESG-PDO (Policy Diversity & Opportunity): Una relazione positiva e altamente significativa con il D-score.

ESG-TDO (Targets Diversity & Opportunity): Una relazione positiva e significativa con il D-score.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra vari indici ESG sull'asse delle x e il D-score sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un'azienda. Le diverse linee di regressione indicano la relazione tra ciascun indice ESG e il D-score.

Conclusione

GEI: Relazione positiva e significativa con il D-score, suggerendo che le aziende con un punteggio elevato nel Gender Equality Index tendono ad avere punteggi di D-score più alti.

ESG: Relazione positiva e altamente significativa, indicando che una maggiore performance ESG complessiva è associata a punteggi di D-score più alti.

ESG-S: Relazione negativa e significativa, suggerendo che una maggiore performance nel pillar sociale è associata a punteggi di D-score più bassi.

ESG-WM: Relazione negativa e significativa, indicando che una maggiore percentuale di donne manager è associata a punteggi di D-score più bassi.

ESG-PDO: Relazione positiva e altamente significativa, suggerendo che politiche di diversità e opportunità sono associate a punteggi di D-score più alti.

ESG-TDO: Relazione positiva e significativa, indicando che avere obiettivi di diversità e opportunità è associato a punteggi di D-score più alti.

Questa analisi suggerisce che specifici indici ESG hanno un impatto significativo sui bias impliciti di genere misurati dal D-score.

RELAZIONE CON LE MISURE DI ESG: GRS

	B	SE	t	p.
GEI	-0.712	0.490	-1.451	0.15
ESG	-0.642	1.244	-0.516	0.61
ESG-S	1.364	1.603	0.851	0.40
ESG-GPG	-0.077	0.152	-0.509	0.61
ESG-WE	-0.803	0.541	-1.483	0.14
ESG-WM	0.369	0.291	1.269	0.21
ESG-PDO	0.294	0.495	0.594	0.55
ESG-TDO	-0.307	0.348	-0.883	0.38

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il GRS attraverso diverse misure di ESG. I dettagli sono i seguenti:

GEI (Gender Equality Index): Il coefficiente è -0.712 con un errore standard di 0.490. Il valore t è -1.451 con una significatività di 0.15. Questo indica che GEI non è statisticamente significativo.

ESG: Il coefficiente è -0.642 con un errore standard di 1.244. Il valore t è -0.516 con una significatività di 0.61. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-S (Social): Il coefficiente è 1.364 con un errore standard di 1.603. Il valore t è 0.851 con una significatività di 0.40. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-GPG (Gender Pay Gap): Il coefficiente è -0.077 con un errore standard di 0.152. Il valore t è -0.509 con una significatività di 0.61. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-WE (Woman Employees): Il coefficiente è -0.803 con un errore standard di 0.541. Il valore t è -1.483 con una significatività di 0.14. Anche questo non è statisticamente significativo.

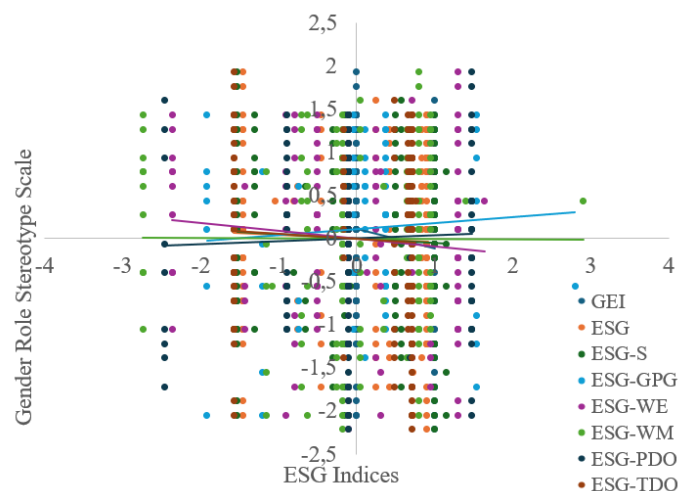
ESG-WM (Woman Managers): Il coefficiente è 0.369 con un errore standard di 0.291. Il valore t è 1.269 con una significatività di 0.21. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-PDO (Policy Diversity & Opportunity): Il coefficiente è 0.294 con un errore standard di 0.495. Il valore t è 0.594 con una significatività di 0.55. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-TDO (Targets Diversity & Opportunity): Il coefficiente è -0.307 con un errore standard di 0.348. Il valore t è -0.883 con una significatività di 0.38. Anche questo non è statisticamente significativo.

Interpretazione della Tabella

Le variabili ESG considerate non mostrano una relazione significativa con il GRS, suggerendo che nessuna delle misure ESG specifiche prese in considerazione ha un impatto significativo sui bias di ruolo di genere misurati dal GRS.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra vari indici ESG sull'asse delle x e il GRS sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un'azienda. Le diverse linee di regressione indicano la relazione tra ciascun indice ESG e il GRS.

Conclusione

GEI: Non è significativamente associato al GRS.

ESG: Non è significativamente associato al GRS.

ESG-S: Non è significativamente associato al GRS.

ESG-GPG: Non è significativamente associato al GRS.

ESG-WE: Non è significativamente associato al GRS.

ESG-WM: Non è significativamente associato al GRS.

ESG-PDO: Non è significativamente associato al GRS.

ESG-TDO: Non è significativamente associato al GRS.

Questa analisi suggerisce che le misure ESG considerate non influenzano significativamente le percezioni dei ruoli di genere misurati dal GRS. I risultati indicano

che altri fattori potrebbero essere più determinanti nel modellare i bias di ruolo di genere rispetto agli indici ESG analizzati.

RELAZIONE CON LE MISURE DI ESG: SRQ

	B	SE	t	p.
GEI	1.326	0.488	2.716	0.01
ESG	3.887	1.240	3.136	0.00
ESG-S	-4.365	1.597	-2.734	0.01
ESG-GPG	0.076	0.151	0.504	0.62
ESG-WE	-0.094	0.539	-0.175	0.86
ESG-WM	-0.743	0.290	-2.565	0.01
ESG-PDO	2.027	0.493	4.111	0.00
ESG-TDO	1.011	0.346	2.919	0.01

Dati della Tabella

La tabella riporta i coefficienti di una regressione lineare che cerca di spiegare il SRQ attraverso diverse misure di ESG. I dettagli sono i seguenti:

GEI (Gender Equality Index): Il coefficiente è 1.326 con un errore standard di 0.488. Il valore t è 2.716 con una significatività di 0.01. Questo indica che GEI è significativamente associato al SRQ.

ESG: Il coefficiente è 3.887 con un errore standard di 1.240. Il valore t è 3.136 con una significatività di 0.00. Questo è altamente significativo.

ESG-S (Social): Il coefficiente è -4.365 con un errore standard di 1.597. Il valore t è -2.734 con una significatività di 0.01. Anche questo è significativamente associato al SRQ.

ESG-GPG (Gender Pay Gap): Il coefficiente è 0.076 con un errore standard di 0.151. Il valore t è 0.504 con una significatività di 0.62. Questo non è statisticamente significativo.

ESG-WE (Woman Employees): Il coefficiente è -0.094 con un errore standard di 0.539. Il valore t è -0.175 con una significatività di 0.86. Anche questo non è statisticamente significativo.

ESG-WM (Woman Managers): Il coefficiente è -0.743 con un errore standard di 0.290. Il valore t è -2.565 con una significatività di 0.01. Questo è significativamente associato al SRQ.

ESG-PDO (Policy Diversity & Opportunity): Il coefficiente è 2.027 con un errore standard di 0.493. Il valore t è 4.111 con una significatività di 0.00. Questo è altamente significativo.

ESG-TDO (Targets Diversity & Opportunity): Il coefficiente è 1.011 con un errore standard di 0.346. Il valore t è 2.919 con una significatività di 0.01. Anche questo è significativamente associato al SRQ.

Interpretazione della Tabella

Le variabili ESG che mostrano una relazione significativa con il SRQ sono:

GEI (Gender Equality Index): Una relazione positiva e significativa con il SRQ.

ESG: Una relazione positiva e altamente significativa con il SRQ.

ESG-S (Social): Una relazione negativa e significativa con il SRQ.

ESG-WM (Woman Managers): Una relazione negativa e significativa con il SRQ.

ESG-PDO (Policy Diversity & Opportunity): Una relazione positiva e altamente significativa con il SRQ.

ESG-TDO (Targets Diversity & Opportunity): Una relazione positiva e significativa con il SRQ.



Analisi del Grafico

Il grafico mostra la relazione tra vari indici ESG sull'asse delle x e il SRQ sull'asse delle y. Ogni punto rappresenta un'azienda. Le diverse linee di regressione indicano la relazione tra ciascun indice ESG e il SRQ.

Conclusione

GEI: Relazione positiva e significativa con il SRQ, suggerendo che le aziende con un punteggio elevato nel Gender Equality Index tendono ad avere punteggi più alti nel Social Roles Questionnaire.

ESG: Relazione positiva e altamente significativa, indicando che una maggiore performance ESG complessiva è associata a punteggi più alti nel SRQ.

ESG-S: Relazione negativa e significativa, suggerendo che una maggiore performance nel pillar sociale è associata a punteggi più bassi nel SRQ.

ESG-WM: Relazione negativa e significativa, indicando che una maggiore percentuale di donne manager è associata a punteggi più bassi nel SRQ.

ESG-PDO: Relazione positiva e altamente significativa, suggerendo che politiche di diversità e opportunità sono associate a punteggi più alti nel SRQ.

ESG-TDO: Relazione positiva e significativa, indicando che avere obiettivi di diversità e opportunità è associato a punteggi più alti nel SRQ.

CONCLUSIONI

La presente tesi ha esplorato in profondità il tema dei pregiudizi di genere, sia impliciti che espliciti, nel settore finanziario italiano, utilizzando una combinazione di test psicologici e analisi dei dati demografici e di personalità. Attraverso l'uso di strumenti come l'Implicit Association Test (IAT) e questionari espliciti (Social Roles Questionnaire, SRQ e Gender Role Stereotype Scale, GRSS), la ricerca ha misurato il grado di bias di genere presente tra i partecipanti e ha indagato le relazioni tra questi pregiudizi e variabili come età, genere, presenza di figli e tratti di personalità. La tesi ha evidenziato come i pregiudizi di genere influenzino le dinamiche lavorative nel settore finanziario, ostacolando le opportunità di carriera per le donne e riducendo la diversità di pensiero all'interno delle organizzazioni. Questi pregiudizi non solo creano barriere significative per le donne, ma hanno anche un impatto negativo sulle performance aziendali e sull'innovazione. La ricerca ha messo in luce l'importanza della parità di genere come principio fondamentale per una società giusta ed equa, e ha sottolineato come la diversità di genere nelle posizioni di leadership possa migliorare la governance aziendale e le prestazioni finanziarie. Dall'analisi dei dati raccolti, emergono alcune conclusioni chiave: I test hanno rivelato la presenza di pregiudizi di genere sia impliciti che espliciti tra i partecipanti. I pregiudizi impliciti, misurati tramite l'IAT, sono risultati spesso inconsci e radicati nel subconscio, influenzando automaticamente le percezioni e i comportamenti. I pregiudizi espliciti, invece, sono stati identificati attraverso i questionari SRQ e GRSS, evidenziando convinzioni e atteggiamenti consapevoli riguardo ai ruoli di genere. Le analisi hanno mostrato che i pregiudizi di genere sono influenzati da variabili demografiche come età, genere e presenza di figli. Ad esempio, è emerso che le donne senza figli presentano livelli di bias di genere diversi rispetto alle donne con figli, indicando come le responsabilità familiari possano influenzare le percezioni di genere. Utilizzando il modello HEXACO, la ricerca ha indagato come i tratti di personalità influenzino i pregiudizi di genere. Tratti come l'Onestà-Umiltà e l'Apertura all'Esperienza sono risultati rilevanti nella spiegazione delle differenze nei pregiudizi di genere, con l'Onestà-Umiltà associata a minori pregiudizi e l'Apertura all'Esperienza correlata negativamente al conformismo sociale.

L'analisi delle politiche di diversità e inclusione ha rivelato che le aziende che aderiscono al Bloomberg Gender Equality Index (B-GEI) presentano livelli inferiori di pregiudizi di genere rispetto a quelle che non vi aderiscono. Questo suggerisce che le politiche di inclusione e le quote di genere possono avere un impatto positivo nella riduzione dei bias di genere. Il confronto tra diverse banche ha evidenziato differenze significative nei livelli di pregiudizi di genere. Alcune banche, particolarmente quelle più grandi e internazionali, tendono ad avere politiche di diversità più efficaci e quindi livelli inferiori di bias di genere rispetto alle banche più piccole e locali.

Le conclusioni di questa ricerca sottolineano l'importanza di riconoscere e affrontare i pregiudizi di genere nel settore finanziario. La presenza di bias di genere, sia impliciti che espliciti, rappresenta una barriera significativa per le donne, limitando le loro opportunità di carriera e riducendo la diversità di pensiero all'interno delle organizzazioni. Per promuovere un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, è cruciale che le aziende adottino politiche di diversità efficaci e misurino regolarmente i loro progressi.

La ricerca ha dimostrato che combinare metodi espliciti e impliciti per misurare i pregiudizi di genere offre una visione più completa e accurata del fenomeno. Questo approccio innovativo può fornire nuove intuizioni su come i pregiudizi influenzano le decisioni e i comportamenti in modo diverso, aiutando le organizzazioni a sviluppare interventi più mirati ed efficaci. Inoltre, l'analisi delle caratteristiche demografiche e dei tratti di personalità ha permesso di identificare fattori specifici che contribuiscono ai pregiudizi di genere, offrendo un quadro dettagliato delle dinamiche che perpetuano queste discriminazioni. Queste informazioni possono essere utilizzate per progettare programmi di formazione e sviluppo professionale che mirino a ridurre i bias di genere e promuovere la parità di opportunità.

Infine, la valutazione delle politiche aziendali di diversità e l'adesione agli standard internazionali come il Bloomberg Gender Equality Index hanno dimostrato che le iniziative di inclusione possono avere un impatto significativo sulla riduzione dei pregiudizi di genere. Le aziende che adottano tali politiche non solo migliorano la loro reputazione e attrattività per i talenti, ma beneficiano anche di una maggiore innovazione e performance finanziarie. In conclusione, questa tesi contribuisce a una comprensione più approfondita delle barriere invisibili che ostacolano l'uguaglianza di genere nel settore

finanziario. Promuovere la parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un imperativo economico e strategico per le organizzazioni che mirano a essere competitive e sostenibili nel lungo termine. La combinazione di metodi espliciti e impliciti, l'analisi delle politiche aziendali e l'attenzione alle caratteristiche demografiche e di personalità offrono un approccio olistico per affrontare i pregiudizi di genere e promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Adams R.B. and Ferreira D. (2009). 'Women in Boardrooms and their Impact on Government and Performance' *Journal of Financial Economics*.
- Antecol H., O. Eren and S. Ozbeklik (2015). The effect of teacher gender on student achievement in primary school. *Journal of Labor Economics* 33(1) 63–89.
- APA PsycNet. (n.d.). <https://psycnet.apa.org/record/2009-24217-005>
- Ashton M. C. & Lee K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment* 91(4) 340–345.
- Atto di emanazione. (n.d.).
https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/archivio-norme/circolari/c285/aggiornamenti/Atto_emanazione_7_Aggtto_Circ_285.pdf
- Axt J. R., Bar-Anan Y., & Vianello M. (2019). The relation between evaluation and racial categorization of emotional faces. *Social Psychological & Personality Science* 11(2) 196–206. <https://doi.org/10.1177/1948550619848000>
- Bianco M., Ciavarella A., and Signoretti R. (2013). 'Women on Boards in Italy' *Banca d'Italia Occasional Papers* n. 174.
- Bilancio di sostenibilità Banca Ifis. (n.d.).
<https://www.bancaifis.it/app/uploads/2024/04/Persone.pdf>
- Bilancio di sostenibilità Bper. (n.d.).
<https://www.bper.it/documents/2084926082/2693051220/Bilancio+di+Sostenibilit%C3%A0+2022.pdf/b448b18e-b02e-3959-8714-8f30f5b0e0fd>
- Bilancio di sostenibilità Fineco. (n.d.).
<https://images.finecobank.com/docs/pdf/pub/corporate/investors/dichiarazione-consolidata-non-finanziaria-2023.pdf>
- Bilancio di sostenibilità Mediolanum. (n.d.). https://www.bancamediolanum.it/static-assets/documents/sostenibilita/2024/GRUPPO_MEDIOLANUM_Dichiarazione_di_carattere_non_Finanziario_2023
- Bilancio di sostenibilità mediobanca. (n.d.).
https://www.mediobanca.com/static/upload_new/med/0001/mediobanca-post-agm-presentation_it_4.pdf
- Bilancio integrato UniCredit. (n.d.).
https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/it/sustainability/sustainability-reporting/2023/UniCredit_Bilancio_Integrato_2023.pdf

- Bottia M. C., E. Stearns, R. A. Mickelson, S. Moller, and L. Valentino (2015). Growing the roots of stem majors: Female math and science high school faculty and the participation of students in stem. *Economics of Education Review* 45 14–27.
- Bovini G., M. De Philippis, and L. Rizzica (2023). The origins of Gender Wage Gaps: the Role of School to Work Transition. *Temi di Discussione (Working Papers)* forthcoming Bank of Italy.
- Breda T., J. Grenet, M. Monnet, and C. van Effenterre (2018). Can Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from Classroom Interventions in French High Schools. *PSE Working Papers HAL*.
- Brenøe A. A. (2022). Brothers Increase Women’s Gender Conformity. *Journal of Population Economics* 35(4) 1859–1896.
- Calluso C., Pettorruso M., Tosoni A., Carenti M. L., Cannito L., Martinotti G., Di Giannantonio M., & Committeri G. (2020). Cognitive dynamics of intertemporal choice in gambling disorder. *Addictive Behaviors* 109 106463.
<https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106463>
- Carlana M. (2019). Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers’ Gender Bias. *The Quarterly Journal of Economics* 134(3) 1163–1224.
- Carrell S. E., M. E. Page, and J. E. West (2010). Sex and Science: How Professor Gender Perpetuates the Gender Gap. *The Quarterly Journal of Economics* 125(3) 1101–1144.
- Cattaneo Z., Mattavelli G., Platania E., & Papagno C. (2011). The role of the prefrontal cortex in controlling gender-stereotypical associations: A TMS investigation. *NeuroImage* 56(3) 1839–1846. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2011.02.037>
- Ceci S., D. Ginther, S. Kahn, and W. Williams (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Education Economics* 15(3) 75–141.
- Certificazione per la parità di genere. (n.d.). <https://bnl.it/rsc/contrib/document/bnl-public/scopri-bnl/PressRoom/ComunicatiStampa/11-30%20BNL%20BNP%20Paribas%20-%20Certificazione%20di%20Genere.pdf>
- CONSOB Rapporto sulla corporate governance delle società quotate italiane - AREA PUBBLICA - CONSOB. (n.d.). AREA PUBBLICA. <https://www.consob.it/web/area-pubblica/rapporto-sulla-corporate-governance>
- Crescentini C., Aglioti S. M., Fabbro F., & Urgesi C. (2014). Virtual lesions of the inferior parietal cortex induce fast changes of implicit religiousness/spirituality. *Cortex* 54(1) 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.cortex.2014.01.023>
- De Vries R. E. (2013). The 24-item Brief HEXACO Inventory (BHI). *Journal of Research in Personality* 47(6) 871–880. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.09.003>
- Della Giustina, E., & Della Giustina, E. (2023, July 4). Global Gender Gap Report 2023: l’Italia scivola al 79esimo posto della classifica mondiale. *UniPadova Sostenibile*.

<https://www.sostenibile.unipd.it/news/global-gender-gap-report-2023-litalia-scivola-al-79esimo-posto-della-classifica-mondiale/>

Di Addario S., M. Giorcelli, and A. Maida (2023). Women inventors. Temi di Discussione (Working Papers) forthcoming Bank of Italy.

Direttiva - 2023/970 - EN - EUR-LEX. (n.d.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

Diversity and inclusion. (n.d.). <https://bnl.it/it/Responsabilita-Sociale/Responsabilita-come-Datore-di-Lavoro/diversita-e-inclusione>

Dossi G., D. Figlio, P. Giuliano, and P. Sapienza (2021). Born in the family: Preferences for boys and the gender gap in math. *Journal of Economic Behavior & Organization* 183(C) 175–188.

D'Italia B. (n.d.). Banca d'Italia - N. 1014 - La diversità di genere nelle posizioni apicali e le performance delle banche italiane. (C) Banca D'Italia. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2015/2015-1014>

Field E., Krivkovich A., Kügele S., Robinson N., & Yee L. (2023b). Women in the Workplace 2023. In McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace?src_

Fung HW, Chien WT, Chan C., et al. (2022). A cross-cultural investigation of the association between betrayal trauma and dissociative features. *Journal of Interpersonal Violence*. Epub ahead of print 25 April.

Gazzetta Ufficiale. (2011 July 28). <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/07/28/011G0161/sg>

Gazzetta Ufficiale. (2019 December 30). <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

Gazzetta Ufficiale. (2021b November 18). <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>

Global Gender Gap Report 2022. (2023 October 9). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

Global Gender Gap Report 2023. (2023 October 20). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Greenwald A. G., McGhee D. E., & Schwartz J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6) 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>

Greenwald, A. G., & Farnham, S. D. (2000). Using the implicit association test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1022–1038. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.1022>

Greenwald A. G., Nosek B. A., & Banaji M. R. (2003). Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology* 85(2) 197–216. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.197>

Guiso, L., F. Monte, P. Sapienza, and L. Zingales (2008). Culture, Gender, and Math. *Science* 320.; Pope, D. G. and J. R. Sydnor (2010, June). Geographic Variation in the Gender Differences in Test Scores. *Journal of Economic Perspectives* 24(2), 95–108.;

Il nostro impegno per l'inclusione e la diversità. (n.d.). Gruppo Mediobanca. <https://www.mediobanca.com/it/sostenibilita/diversita-opportunita-inclusione/il-nostro-impegno-per-l-inclusione-e-la-diversita.html>

Joensen J. S. and H. S. Nielsen (2016). Mathematics and Gender: Heterogeneity in Causes and Consequences. *Economic Journal* 126(593) 1129–1163.

LaBouff J. P., Rowatt W. C., Johnson Shen M. K., Thedford M., & Tsang J. A. (2010). Development and initial validation of an implicit measure of religiousness-spirituality.

Lavy V. and E. Sand (2018). On the Origins of Gender Gaps in Human Capital: Short and Long-term Consequences of Teachers' Biases. *Journal of Public Economics* 167 263–279.

Modena F., E. Rettore and G. M. Tanzi (2022). Asymmetries in the Gender Effect of High-performing Peers: Evidence from Tertiary Education. *Labour Economics* 78 102225

Niederle M. and L. Vesterlund (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics* 122(3) 1067–1101.

Nollenberger N., N. Rodríguez-Planas and A. Sevilla (2016 May). The Math Gender Gap: The Role of Culture. *American Economic Review* 106(5) 257–61.

Oliva M. & Oliva M. (2023 January 31). Le “quote di genere” in Italia: la disciplina e i principi - YOUNG WOMEN NETWORK. YOUNG WOMEN NETWORK | Empowerment Delle Giovani Donne. <https://www.youngwomennetwork.com/blog/inclusion/le-quote-di-genere-in-italia-disciplina-e-principi/>

PNRR e parità di genere. (n.d.). Dipartimento per Le Pari Opportunità. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/attuazione-misure-pnrr/pnrr-e-parita-di-genere/>

Policy in materia di Diversità ed Inclusione. (n.d.). https://www.bancamediolanum.it/static-assets/documents/sostenibilita/Policy_in_materia_di_Diversita_ed_Inclusione_v1.pdf

Questioni di economia e finanza: diversità e inclusione nelle banche italiane: un'analisi empirica delle misure a sostegno della presenza femminile nei board. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2020-0552/QEF_552_20.pdf

Rinaldi A. (2023). Le signore non parlano di soldi. Quanto ci costa la disparità di genere?

Schnabel K., Asendorpf J. B., & Greenwald A. G. (2008). Assessment of individual differences in implicit cognition: A review of IAT measures. *European Journal of Psychological Assessment* 24(4) 210–217. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.24.4.210>

SDGS | Intesa Sanpaolo. (n.d.). Intesa Sanpaolo Group. <https://group.intesasanpaolo.com/it/sostenibilita/governo-sostenibilita/sdgs>

The European House - Ambrosetti. (n.d.). The European House Ambrosetti. <https://www.ambrosetti.eu/>

Valore D. (2024 March 1). Una conversazione con ChatGPT sul divario di genere nelle STEM - Valore D. Valore D. <https://www.valored.it/news/chatgpt-divario-di-genere-stem/>

Valorizzazione del talento femminile in azienda | Intesa Sanpaolo. (n.d.). Intesa Sanpaolo Group. <https://group.intesasanpaolo.com/it/sostenibilita/persone/diversity-inclusion/equita-di-genere>

Wiswall M. and B. Zafar (2014). Determinants of College Major Choice: Identification using an Information Experiment. *The Review of Economic Studies* 82(2) 791–824.

Wiswall M. and B. Zafar (2017). Preference for the Workplace Investment in Human Capital and Gender. *The Quarterly Journal of Economics* 133(1) 457–507.

Women in finance. (2023 November 22). UnicreditGroup.eu. <https://www.unicreditgroup.eu/it/unicredit-at-a-glance/diversity/woman-in-finance.html>

Women labour markets and economic growth. (n.d.). https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

Zafar B. (2013). College Major Choice and the Gender Gap. *Journal of Human Resources* 48(3) 545–595

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – INFORMAZIONI GENERALI

Informazioni Demografiche

1. Quanti anni ha?
2. In quale genere si identifica?
 - Opzioni: Maschio, Femmina, Genere non-binario / Terzo Genere
3. Qual è il titolo di studio più alto che ha conseguito?
 - Opzioni: Licenza elementare, Licenza media, Diploma, Laurea triennale, Laurea magistrale o a ciclo unico, Dottorato/altri titoli post-laurea
4. Qual è la sua eredità culturale?
 - Opzioni: Italiana, Europea (non-italiana), Africana, Asiatica, Americana, Altro (specificare)
5. Qual è il suo stato civile?
 - Opzioni: Sposato/a, Single, Convivente, Separato/a, Divorziato/a, Vedovo/a, In una relazione
6. Ha figli?
 - Opzioni: Sì, No

Informazioni Lavorative

1. Per quale azienda lavora?
2. In quale divisione della sua azienda lavora?
3. Qual è la sua attuale posizione lavorativa?
4. Da quanto tempo occupa questa posizione?
5. Lavora part-time o full-time?
 - Opzioni: Part-time (<30 ore settimana), Full-time (>30 ore settimana)
6. Quanti giorni a settimana lavora in media?

ALLEGATO 2 – LISTA PAROLE IAT

Blocco	Parole	Categoria
1	Casa	Famiglia
1	Bucato	Famiglia
1	Cucina	Famiglia
1	Figli	Famiglia
1	Parenti	Famiglia
1	Matrimonio	Famiglia
1	Giardino	Famiglia
1	Casa	Famiglia
1	Bucato	Famiglia
1	Cucina	Famiglia
1	Figli	Famiglia
1	Parenti	Famiglia
1	Matrimonio	Famiglia
1	Giardino	Famiglia
1	Bambini	Famiglia
1	Valigetta	Carriera
1	Ufficio	Carriera
1	Professione	Carriera
1	Lavoro	Carriera
1	Dipendente	Carriera
1	Salario	Carriera
1	Manager	Carriera
1	Valigetta	Carriera
1	Ufficio	Carriera
1	Professione	Carriera
1	Lavoro	Carriera
1	Dipendente	Carriera
1	Salario	Carriera
1	Manager	Carriera
1	Impiego	Carriera
2	Ragazza	Femmina
2	Signora	Femmina
2	Donna	Femmina
2	Lei	Femmina
2	Ragazza	Femmina
2	Signora	Femmina
2	Donna	Femmina
2	Lei	Femmina
2	Ragazza	Femmina
2	Signora	Femmina
2	Donna	Femmina
2	Lei	Femmina
2	Ragazza	Femmina

2	Signora	Femmina
2	Donna	Femmina
2	Signore	Maschio
2	Uomo	Maschio
2	Ragazzo	Maschio
2	Lui	Maschio
2	Signore	Maschio
2	Uomo	Maschio
2	Ragazzo	Maschio
2	Lui	Maschio
2	Signore	Maschio
2	Uomo	Maschio
2	Ragazzo	Maschio
2	Lui	Maschio
2	Signore	Maschio
2	Uomo	Maschio
2	Ragazzo	Maschio
3	Casa	Famiglia
3	Bucato	Famiglia
3	Cucina	Famiglia
3	Figli	Famiglia
3	Matrimonio	Famiglia
3	Ufficio	Carriera
3	Professione	Carriera
3	Lavoro	Carriera
3	Salario	Carriera
3	Manager	Carriera
3	Ragazza	Femmina
3	Signora	Femmina
3	Donna	Femmina
3	Lei	Femmina
3	Donna	Femmina
3	Signore	Maschio
3	Uomo	Maschio
3	Ragazzo	Maschio
3	Lui	Maschio
3	Uomo	Maschio
4	Casa	Famiglia
4	Bucato	Famiglia
4	Cucina	Famiglia
4	Figli	Famiglia
4	Parenti	Famiglia
4	Matrimonio	Famiglia
4	Giardino	Famiglia

4	Casa	Famiglia
4	Bucato	Famiglia
4	Cucina	Famiglia
4	Valigetta	Carriera
4	Ufficio	Carriera
4	Professione	Carriera
4	Lavoro	Carriera
4	Dipendente	Carriera
4	Salario	Carriera
4	Manager	Carriera
4	Valigetta	Carriera
4	Ufficio	Carriera
4	Professione	Carriera
4	Ragazza	Femmina
4	Signora	Femmina
4	Donna	Femmina
4	Lei	Femmina
4	Ragazza	Femmina
4	Signora	Femmina
4	Donna	Femmina
4	Lei	Femmina
4	Ragazza	Femmina
4	Donna	Femmina
4	Signore	Maschio
4	Uomo	Maschio
4	Ragazzo	Maschio
4	Lui	Maschio
4	Signore	Maschio
4	Uomo	Maschio
4	Ragazzo	Maschio
4	Lui	Maschio
4	Signore	Maschio
4	Uomo	Maschio
5	Casa	Famiglia
5	Bucato	Famiglia
5	Cucina	Famiglia
5	Figli	Famiglia
5	Parenti	Famiglia
5	Matrimonio	Famiglia
5	Giardino	Famiglia
5	Casa	Famiglia
5	Bucato	Famiglia
5	Cucina	Famiglia
5	Figli	Famiglia

5	Parenti	Famiglia
5	Matrimonio	Famiglia
5	Giardino	Famiglia
5	Bambini	Famiglia
5	Valigetta	Carriera
5	Ufficio	Carriera
5	Professione	Carriera
5	Lavoro	Carriera
5	Dipendente	Carriera
5	Salario	Carriera
5	Manager	Carriera
5	Valigetta	Carriera
5	Ufficio	Carriera
5	Professione	Carriera
5	Lavoro	Carriera
5	Dipendente	Carriera
5	Salario	Carriera
5	Manager	Carriera
5	Impiego	Carriera
6	Casa	Famiglia
6	Bucato	Famiglia
6	Cucina	Famiglia
6	Figli	Famiglia
6	Matrimonio	Famiglia
6	Ufficio	Carriera
6	Professione	Carriera
6	Lavoro	Carriera
6	Salario	Carriera
6	Manager	Carriera
6	Ragazza	Femmina
6	Signora	Femmina
6	Donna	Femmina
6	Lei	Femmina
6	Donna	Femmina
6	Signore	Maschio
6	Uomo	Maschio
6	Ragazzo	Maschio
6	Lui	Maschio
6	Uomo	Maschio
7	Casa	Famiglia
7	Bucato	Famiglia
7	Cucina	Famiglia
7	Figli	Famiglia
7	Parenti	Famiglia

7	Matrimonio	Famiglia
7	Giardino	Famiglia
7	Casa	Famiglia
7	Bucato	Famiglia
7	Cucina	Famiglia
7	Valigetta	Carriera
7	Ufficio	Carriera
7	Professione	Carriera
7	Lavoro	Carriera
7	Dipendente	Carriera
7	Salario	Carriera
7	Manager	Carriera
7	Valigetta	Carriera
7	Ufficio	Carriera
7	Professione	Carriera
7	Ragazza	Femmina
7	Signora	Femmina
7	Donna	Femmina
7	Lei	Femmina
7	Ragazza	Femmina
7	Signora	Femmina
7	Donna	Femmina
7	Lei	Femmina
7	Ragazza	Femmina
7	Donna	Femmina
7	Signore	Maschio
7	Uomo	Maschio
7	Ragazzo	Maschio
7	Lui	Maschio
7	Signore	Maschio
7	Uomo	Maschio
7	Ragazzo	Maschio
7	Lui	Maschio
7	Signore	Maschio
7	Uomo	Maschio

ALLEGATO 3 – GRSS

The Gender Role Stereotype Scale

Scala Likert (1-5): Quanto è probabile che esegua le seguenti azioni?

1. Falciare il prato
2. Guidare l'auto
3. Preparare i pasti
4. Fare una proposta di matrimonio
5. Eseguire la manutenzione di base dei veicoli (es. cambio dell'olio)
6. Gestire questioni finanziarie (es. pagare le bollette)
7. Fare le faccende domestiche
8. Lavare, piegare e riporre il bucato
9. Acquistare generi alimentari
10. Guadagnare la maggior parte dei soldi per sostenere la famiglia
11. Incartare i regali
12. Decorare la casa
13. Spalare la neve per pulire vialetti e marciapiedi
14. Restare a casa con un figlio ammalato

ALLEGATO 4 – SRQ

Social Roles Questionnaire

Scala Likert (1-5): Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?

1. Le persone possono essere sia aggressive che accoglienti indipendentemente dal sesso
2. Le persone dovrebbero essere trattate allo stesso modo indipendentemente dal sesso
3. La libertà che viene data ai bambini dovrebbe essere determinata dall'età e dal livello di maturità e non dal sesso
4. I compiti in casa non dovrebbero essere assegnati in base al sesso
5. Dovremmo smettere di pensare che le persone sono maschi o femmine e concentrarci su altre caratteristiche
6. Per questa domanda selezionare il numero 3 (Né in accordo, né in disaccordo)
7. La principale responsabilità di un padre è provvedere finanziariamente ai figli
8. Gli uomini sono più sessuali delle donne
9. Alcuni tipi di lavoro non sono appropriati per le donne
10. Le madri dovrebbero prendere la maggior parte delle decisioni su come crescere i figli
11. Le madri dovrebbero lavorare solo se necessario
12. Le ragazze dovrebbero essere protette e sorvegliate più dei ragazzi
13. Solo alcuni tipi di lavoro sono appropriati sia per gli uomini che per le donne
14. Per molti lavori importanti è meglio scegliere uomini anziché donne

ALLEGATO 5 – HEXACO

HEXACO

Scala Likert (1-5): Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?

1. Posso osservare un quadro a lungo
2. Mi assicuro che le cose siano al posto giusto
3. Rimango ostile a qualcuno che si è comportato male con me
4. A nessuno piace parlare con me
5. Ho paura di provare dolore
6. Trovo difficile mentire
7. Penso che la scienza sia noiosa
8. Rimando compiti complicati il più a lungo possibile
9. Mi esprimo spesso in modo critico
10. Mi relaziono facilmente agli sconosciuti
11. Mi preoccupa meno rispetto agli altri
12. Vorrei capire come fare un sacco di soldi in modo disonesto
13. Ho una vivida immaginazione
14. Lavoro in modo molto preciso
15. Tendo ad essere facilmente d'accordo con gli altri
16. Mi piace interagire con gli altri
17. Riesco a superare facilmente le difficoltà da solo
18. Vorrei essere famoso
19. Mi piacciono le persone con idee strane
20. Spesso faccio le cose senza pensarci davvero
21. Anche quando vengo trattato male, rimango calma
22. Raramente sono allegro
23. Mi viene da piangere durante i film tristi o romantici
24. Ho diritto a un trattamento speciale