

Inclusione di genere nel mondo economico: status quo e vantaggi

Paola Profeta
Università Bocconi

Lugano, 10 Ottobre 2018

Lo scenario globale: I differenziali di genere

Global Gender Gap. World Economic Forum 2017

- Partecipazione e opportunità economiche
- Istruzione
- Salute e sopravvivenza
- Empowerment politico



Nessun paese del mondo ha raggiunto l'uguaglianza di genere

- I paesi che si classificano meglio —Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia —hanno chiuso oltre l'80% del gender gap
- I paesi più indietro —Yemen—hanno chiuso meno della metà del gender gap
- Svizzera: 75% (posizione 21 su 144 paesi)

Performance globale

Nel mondo *globalmente* si è chiuso:
(in parentesi i valori per la Svizzera)

96% del gap in salute (97.2)

95% del gap in istruzione (99.3)

Solo il 58% del gap in risultati
economici (74.3)

Solo il 23% del gap in risultati politici
(31.4)



sample average (0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Fonte. World Economic Forum, 2016

Performance paesi europei

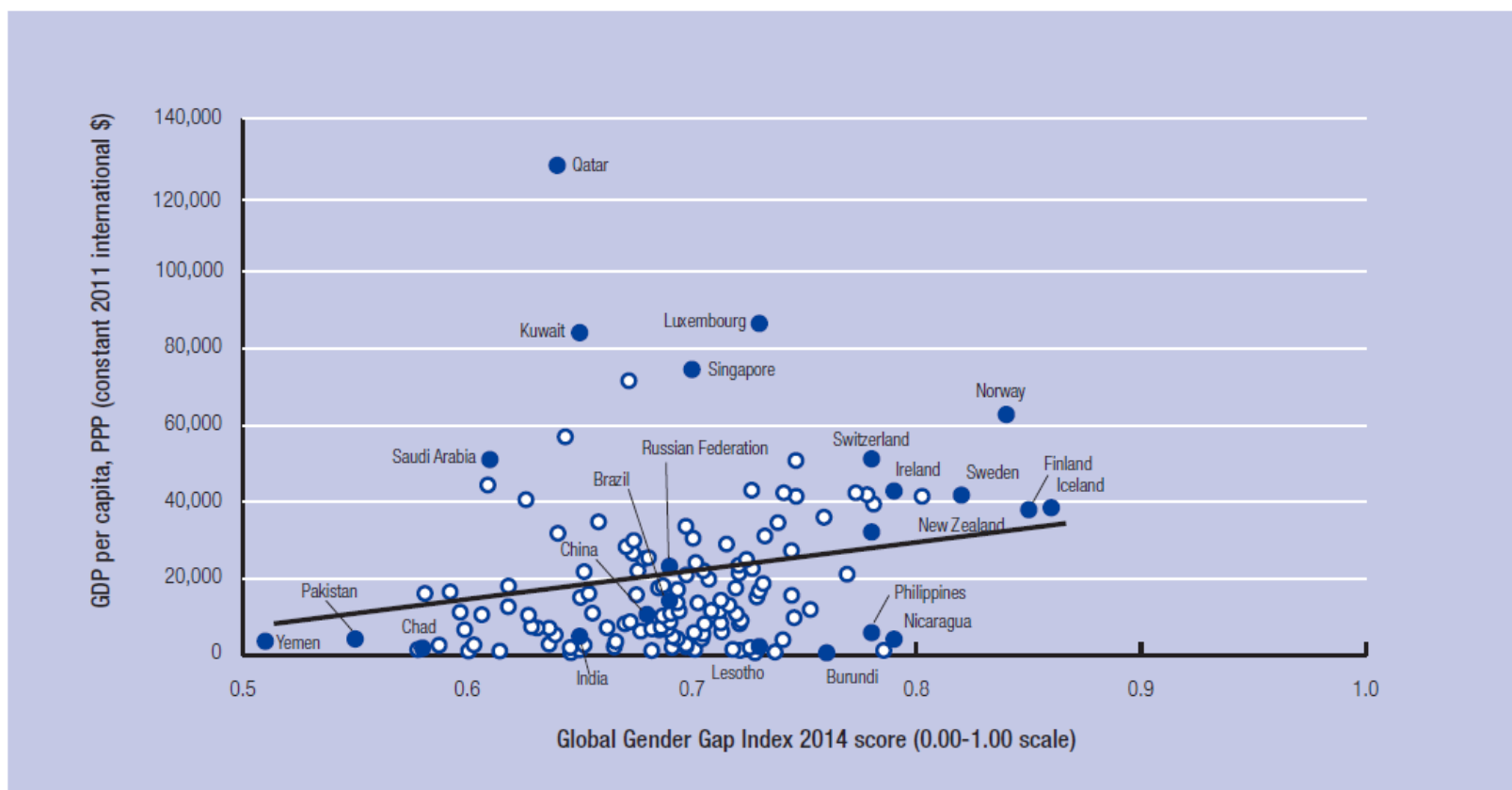
- Tendenza al miglioramento, ma al tasso attuale di progresso ci vorranno ancora più di 60 anni per raggiungere l'uguaglianza nei paesi europei
- *Call of action*

WESTERN EUROPE		
Country	Overall rank	Overall score
Iceland	1	0.878
Norway	2	0.830
Finland	3	0.823
Sweden	5	0.816
Ireland	8	0.794
France	11	0.778
Germany	12	0.778
Denmark	14	0.776
United Kingdom	15	0.770
Switzerland	21	0.755
Spain	24	0.746
Belgium	31	0.739
Netherlands	32	0.737
Portugal	33	0.734
Austria	57	0.709
Luxembourg	59	0.706
Greece	78	0.692
Italy	82	0.692
Cyprus	92	0.684
Malta	93	0.682

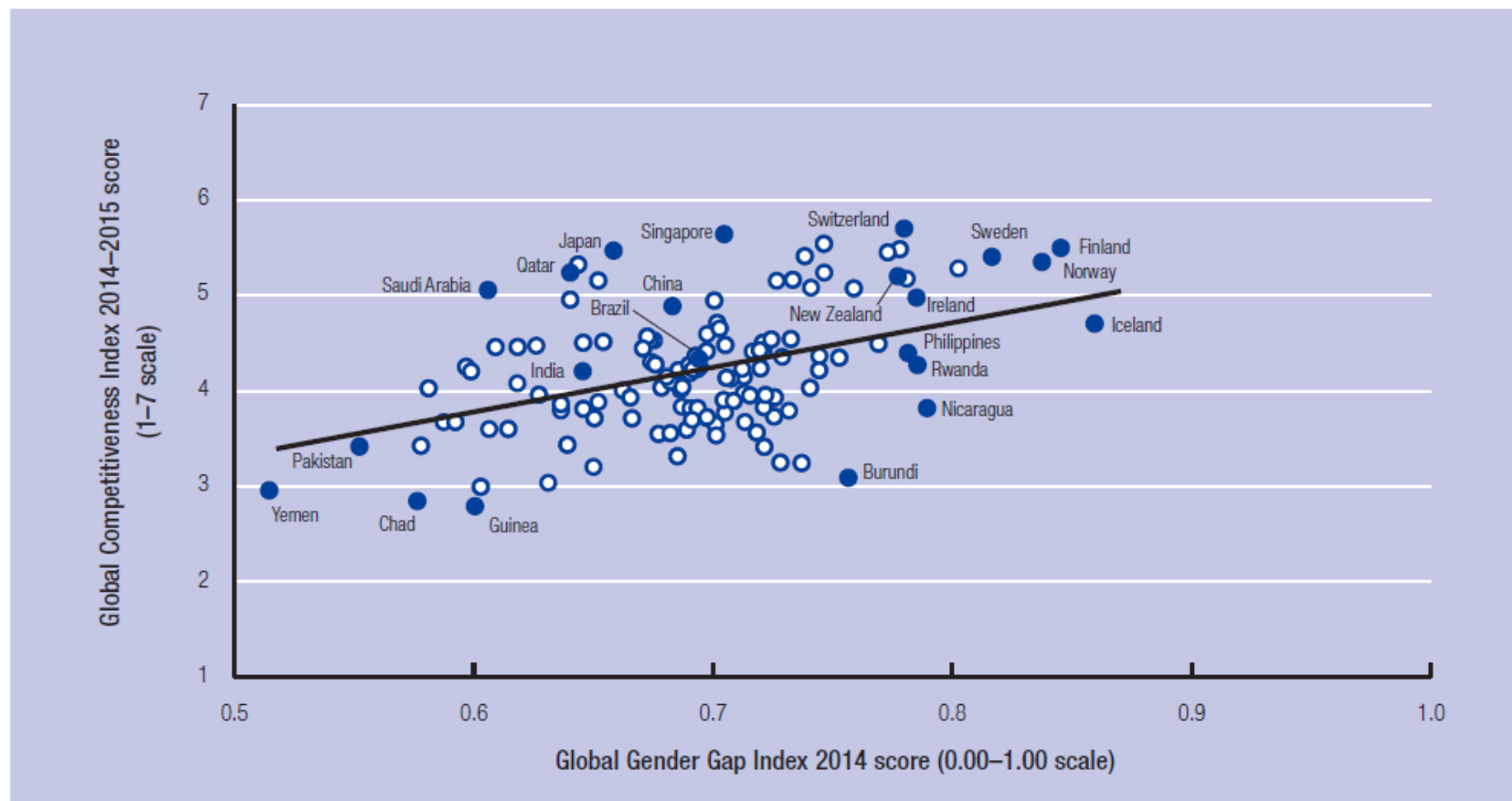
L'uguaglianza di genere: Valore economico

- L'uguaglianza di genere non è solo un diritto, ma un buon investimento
 - Si collega a crescita economica e sviluppo
 - Riduce inefficienze
- Le donne sono un valore positivo per l'economia, il business, la crescita
 - Sono più istruite degli uomini
 - *Womenomics*
- Circolo virtuoso
 - Lavoro femminile, crescita e sviluppo sono collegati
 - Il lavoro femminile fa aumentare il PIL
 - La partecipazione delle donne al mercato del lavoro aumenta la fertilità e il benessere

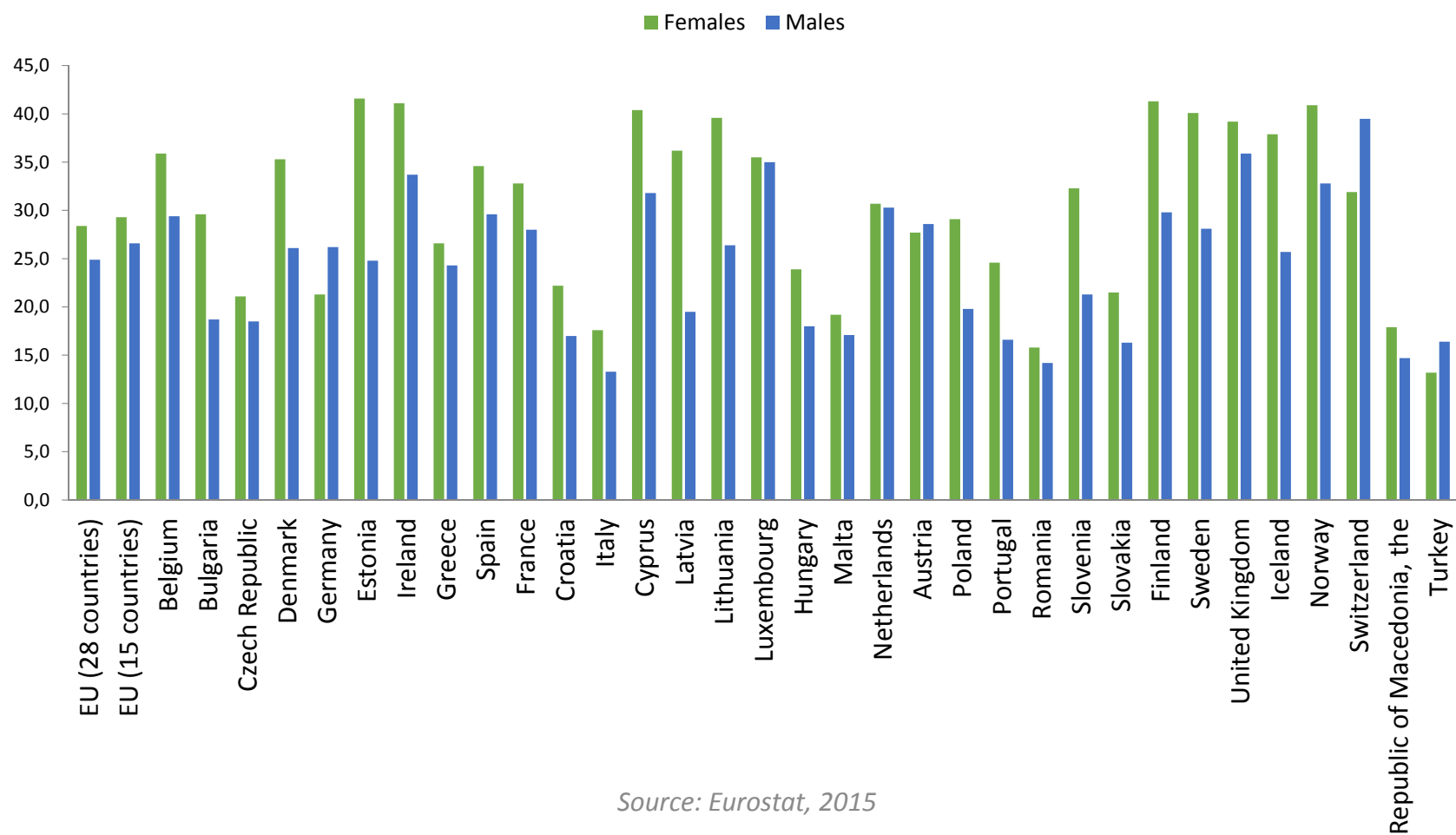
Uguaglianza di genere e PIL pro capite



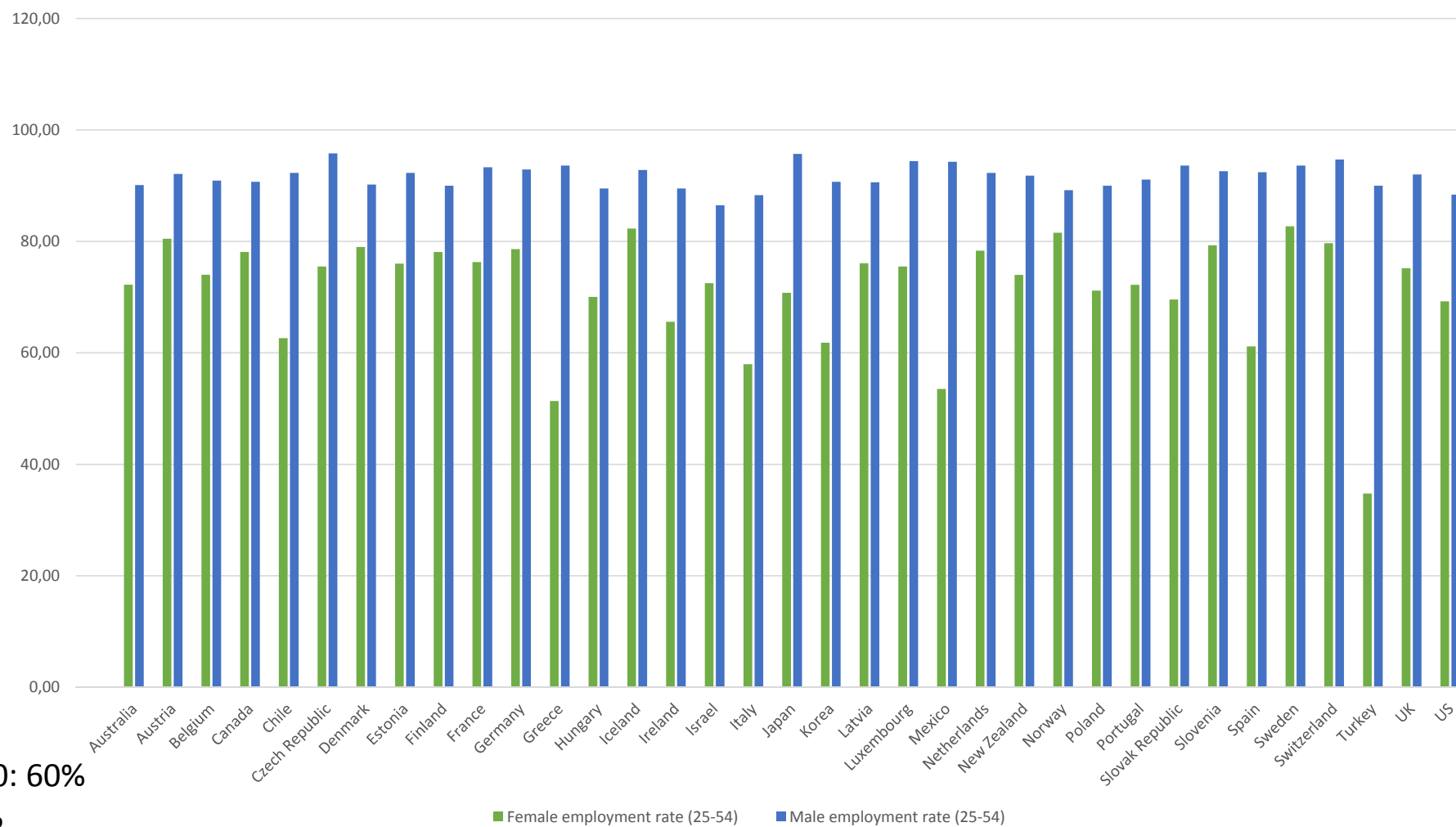
Uguaglianza di genere e competitività



L'istruzione motore di crescita economica



I ritardi nel tasso di occupazione femminile



Lisbon target 2010: 60%

Europe 2020: 75%

I benefici economici della parità di genere

- 1) La qualità delle istituzioni e delle organizzazioni
 - Politica
 - Business
- 2) I benefici della diversità
- 3) Risultati e performance
- 4) Una nuova agenda

1) La qualità

- Le donne sono qualificate almeno quanto gli uomini (istruzione), spesso hanno titoli superiori
- Sono meno corrotte, più responsabili, meno assenti
- Se selezioniamo da un pool allargato di UOMINI + DONNE, anche gli uomini sono meglio selezionati
 - La prima donna è «migliore» dell'ultimo uomo!
- Le donne hanno più incentivi a partecipare se la leadership è bilanciata per genere

2) I benefici della diversità

- La diversità è un valore: avere sia uomini sia donne in posizioni decisionali allarga le prospettive, aumenta la creatività e l'innovazione, diversifica il pool dei talenti e delle competenze, riduce i conflitti, migliora il processo decisionale, rappresenta meglio i diversi punti di vista
- L'immagine aziendale migliora se la leadership è bilanciata
- Stile di leadership maschile e femminile sono diversi
- *What.... if Lehman Brothers had been Lehman sisters?*

3) La performance

- La presenza di donne e uomini insieme nelle posizioni decisionali migliora la performance aziendale e in generale delle istituzioni
 - Numerosi studi in questa direzione anche se l'evidenza è ancora «mista»
 - Difficile identificare la relazione di causa-effetto: sono le donne che migliorano (peggiorano) la performance o sono le aziende migliori (peggiori) che selezionano più donne nelle posizioni di leadership?

4) Una nuova agenda

- L'empowerment femminile è importante per garantire la presenza nell'agenda decisionale di aspetti che hanno un impatto economico positivo ma che sono tipicamente ai margini
- Nelle politiche pubbliche
 - Le donne leaders si preoccupano di welfare, sanità, istruzione, servizi sociali più degli uomini
 - Si preoccupano dei bisogni femminili
 - Le donne in politica possono cambiare l'allocazione della spesa pubblica
- Nelle imprese
 - L'empowerment femminile è associato a maggiori esportazioni e commercio
 - L'empowerment femminile è associato a migliore performance ambientale e ai temi di sostenibilità (orizzonte futuro)

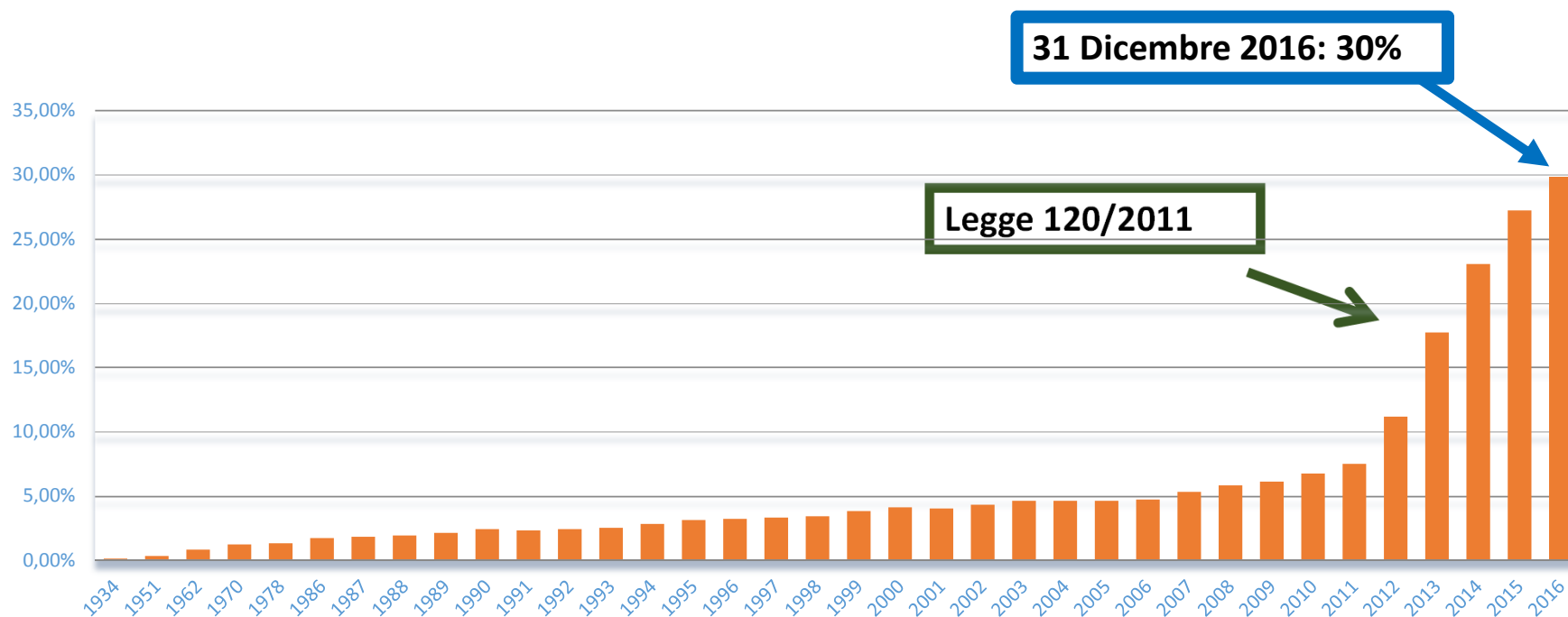
Testare gli effetti

- Non è facile: per individuare rapporti di causa-effetto non basta associare la presenza di donne con il risultato.
 - Il problema della causalità inversa
- E' per questo che:
 - i risultati delle ricerche sono spesso «misti» o contraddittori
 - le analisi non accademiche sono troppo spesso superficiali e non credibili dal punto di vista scientifico. Si limitano a «correlazioni» e non sono in grado di identificare l'«effetto» dell'empowerment femminile sul risultato
 - Attenzione!
- Per identificare il rapporto di causa-effetto abbiamo bisogno di una misura esogena che provochi l'aumento dell'empowerment femminile indipendentemente dall'outcome considerato ➡ per es. Quote di genere

Business. Il caso Italiano: La legge 120/2011

- La legge 120/2011 (Golfo-Mosca) ha introdotto quote di rappresentanza di genere
- Caratteristiche:
 - Approvata a luglio 2011, valida da Agosto 2012
 - Graduale: target di donne da raggiungere: 1/5 al primo mandato, poi 1/3
 - Temporanea: 3 rinnovi (9 anni)
 - Sanzioni fino allo scioglimento
 - Si applica ai CDA e collegi sindacali delle società quotate. Da Febbraio 2013 estesa (con validità immediata) alle società a controllo pubblico

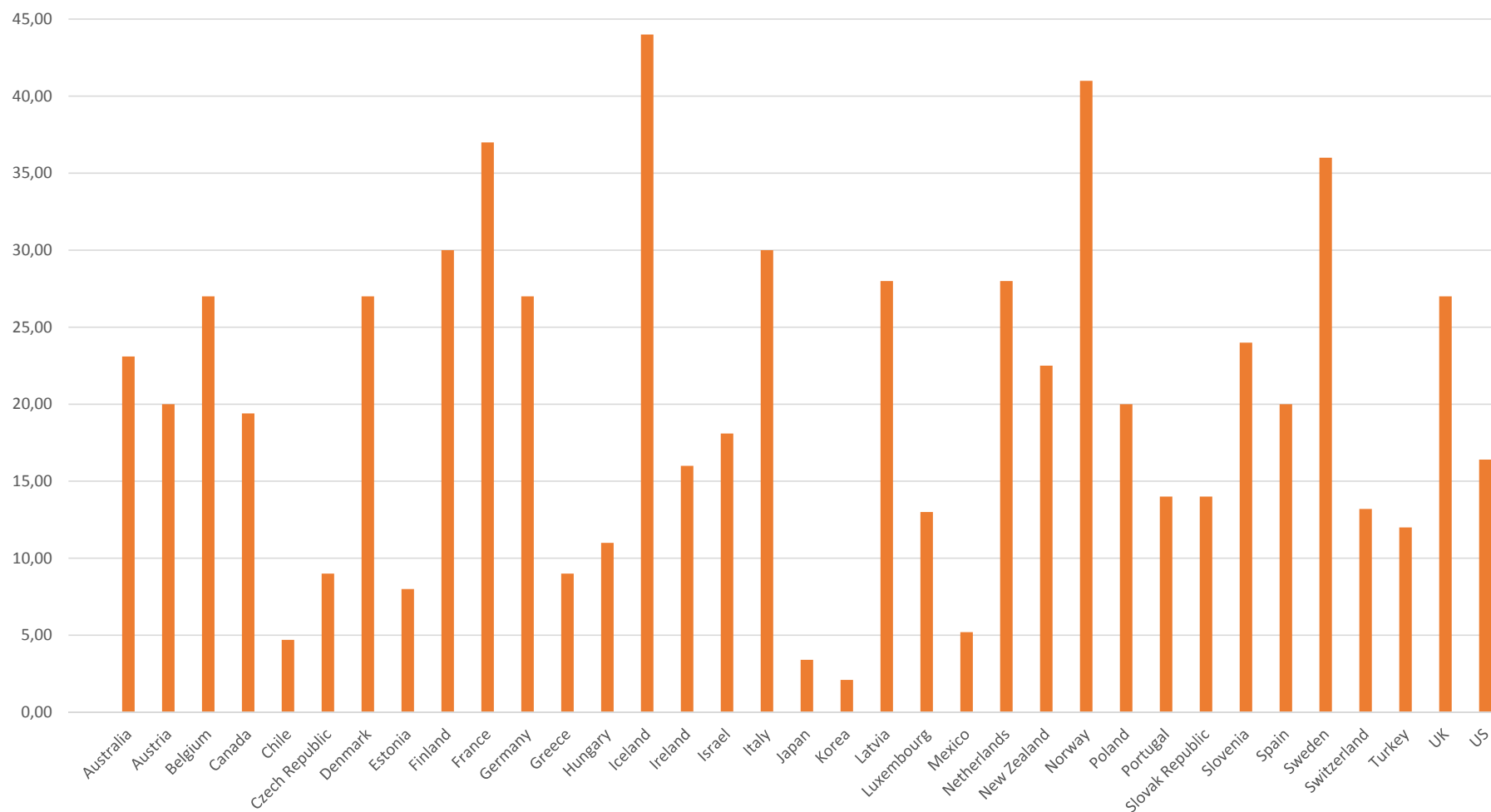
Le donne nei CDA delle società quotate in Italia (1934-oggi)



Fonte

From 1934 to 1998: Gamba, M. & Goldstein, A. (2009). *The gender dimension of business élites: Italian women directors since 1934*, *Journal of Modern Italian Studies*, 14(2), 199-225. From 1998: Authors' elaboration on Consob

Donne nei CDA, Europa (%)



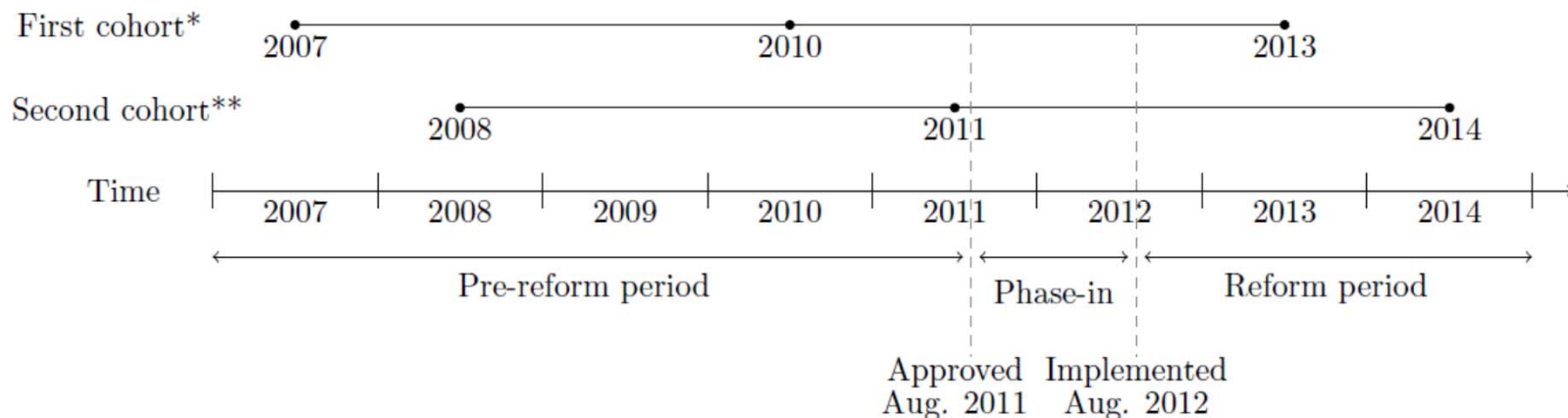
Quote di genere e risultati economici

Giulia Ferrari, Valeria Ferraro, Paola Profeta and Chiara Pronzato. Do board gender quotas matter? Selection, performance and stock market effects. IZA wp 2018

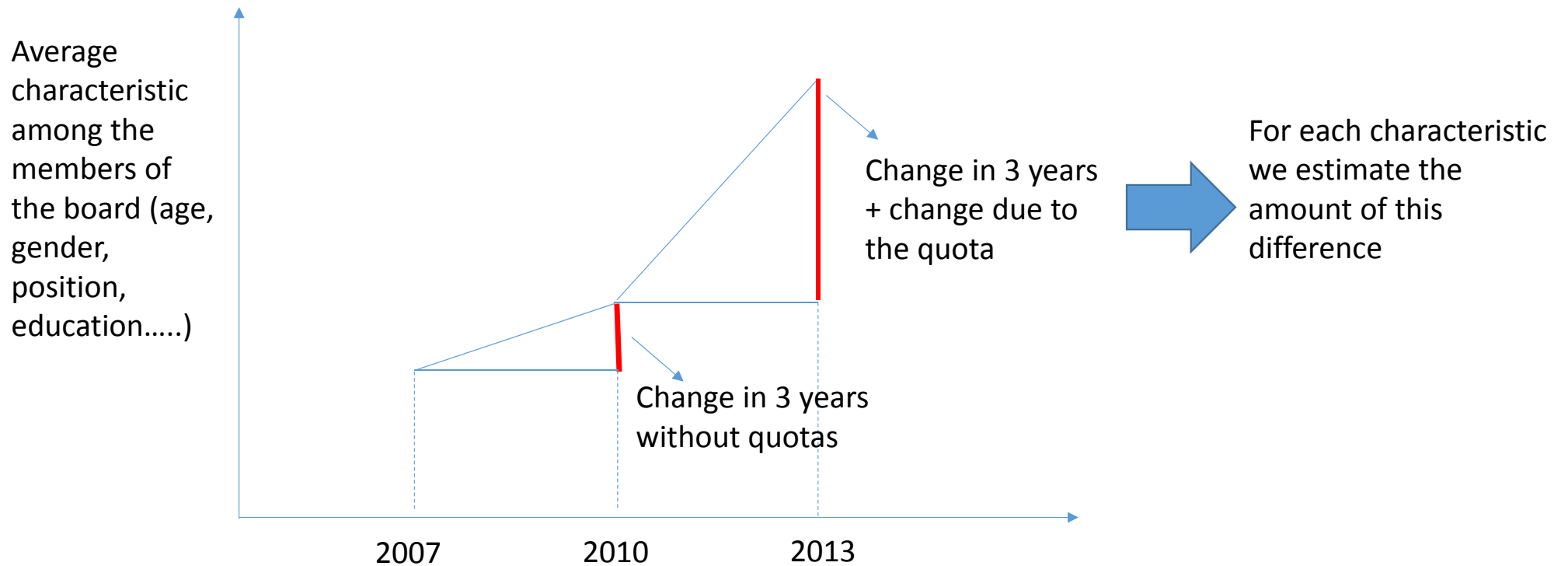
- Dati individuali: caratteristiche dei membri (uomini e donne) dei CDA e collegi sindacali delle società quotate in Italia dal 2007 al 2014
 - 4627 CV
 - Età, genere, posizione nel board, livello di istruzione e *field*, legami familiari
 - Fonte: a mano dai cv on-line
- Dati aziendali per il periodo 2010-2014
 - Numero di dipendenti, produzione, profitti, debiti a lungo e breve termine, ROA, Tobin's Q, fatturato
 - Diverse fonti: Orbis-Aida, Bankscope, Datastream
- Dati finanziari:
 - Prezzi delle azioni per il periodo 2011-2014
 - Fonte: Bloomberg

Testare gli effetti: qualità. Metodologia

- Consideriamo 2 coorti di imprese e confrontiamo per ogni impresa i risultati PRIMA e DOPO l'introduzione della legge sulle quote



Semplice rappresentazione grafica



Risultati. Empowerment femminile

	Boards changed in 2007-2010-2013 (1)	Boards changed in 2008-2011-2014 (2)	All boards 2007-2014 (3)
Women's empowerment			
Share of women	17.997*** (1.286)	15.896*** (1.516)	16.991*** (0.988)
More than 20% of women	0.152*** (0.285)	0.132*** (0.035)	0.142*** (0.022)
Female president	0.051*** (0.018)	0.242*** (0.042)	0.142*** (0.022)
Female CEO	0.018 (0.031)	0.132*** (0.043)	0.074*** (0.027)

Aumenta la presenza femminile oltre la quota del 20%

Risultati. Istruzione

		Boards changed in 2007-2010-2013 (1)	Boards changed in 2008-2011-2014 (2)	All boards 2007-2014 (3)
Education				
% university degree	All	2.928 (1.948)	4.239** (1.716)	3.556*** (1.304)
	Women	40.135*** (4.516)	39.652*** (4.838)	39.903*** (3.297)
	Men	3.136 (1.977)	1.209 (1.864)	2.213 (1.363)
	All	1.400 (0.896)	7.149*** (1.235)	4.154*** (9.767)
	Women	5.404*** (1.600)	12.692*** (2.757)	8.895*** (1.577)
	Men	1.333 (1.095)	3.684*** (0.919)	2.459*** (0.721)

Membri più istruiti, non solo donne, ma anche uomini

Risultati. Età

		Boards changed in 2007-2010-2013 (1)	Boards changed in 2008-2011-2014 (2)	All boards 2007-2014 (3)
% older than 60	All	-7.944*** (2.390)	-2.686 (2.646)	-5.426*** (1.778)
	Women	-45.455*** (4.433)	-31.245*** (5.349)	-38.649*** (3.457)
	Men	-1.458 (2.616)	3.427 (2.883)	-0.882 (1.939)
% older than 70	All	-4.817** (2.141)	-0.495 (2.207)	-2.747* (1.537)
	Women	-49.040*** (4.588)	-36.044*** (4.922)	-42.816*** (3.363)
	Men	-3.052* (2.330)	2.260 (2.445)	-0.507 (1.688)
Standard deviation of age	All	0.512 (0.498)	-0.284 (0.365)	0.129 (0.299)

Membri più giovani

Risultati. Legami familiari e posizioni multiple

		Boards changed in 2007-2010-2013 (1)	Boards changed in 2008-2011-2014 (2)	All boards 2007-2014 (3)
Family ties				
% family ties within the board	All	-0.001 (0.957)	0.223 (0.654)	0.106 (0.582)
	Women	0.000 (1.741)	-2.015 (1.763)	-0.965 (1.238)
	Men	0.873 (1.095)	0.763 (0.532)	0.821 (0.624)
Multiple positions				
Average number of positions	All	0.089** (0.038)	-0.018 (0.055)	0.383 (0.335)
	Women	0.055 (0.099)	0.214** (0.100)	0.141** (0.070)
	Men	0.101** (0.042)	-0.084 (0.057)	0.013 (0.035)

Non aumentano i familiari. Effetto non chiaro sui multipli

Testare gli effetti: Risultati economici e finanziari

- Utilizziamo una strategia a variabili strumentali: la riforma è uno strumento esogeno per la quota di donne nei boards.
- Risultati:
 - Effetto significativo: più donne, minore rischiosità del titolo
 - Effetto positivo sul mercato: un aumento dei prezzi delle azioni al momento delle elezioni con le quote di genere

Ostacoli alla parità di genere

- Istruzione: le materie STEM
- La maternità?
- La discriminazione statistica
- La discriminazione nella selezione
- Le politiche pubbliche
- Ostacolo principale: la **cultura** di individui e imprese

Conclusioni

- Promuovere la parità di genere e l'empowerment femminile per motivi di efficienza economica (per tutti)
 - Le donne sono qualificate
 - La qualità aumenta in una competizione allargata
 - La diversità è benefica
 - La performance migliora (o non peggiora) e i rischi diminuiscono
 - L'agenda cambia
- Non è facile identificare effetti causali, ma la direzione è chiara. Ancora più ricerca!
- Per permettere di ottenere questi risultati, la cultura deve cambiare profondamente, nella sostanza e a tutti i livelli