ITALY 2024

Deloitte.

W7 Position Paper

Gender gap ed empowerment femminile: un confronto internazionale

Executive summary

Attualmente, l'abbattimento del divario di genere rappresenta una sfida significativa per la crescita sociale ed economica globale. Il fenomeno del divario assume molteplici forme a livello globale, con restrizioni sull'accesso all'istruzione e all'assistenza sanitaria, nonché in ambito economico e nel pieno godimento dei diritti civili.

Sebbene la letteratura sul tema evidenzi un impegno in crescita nell'implementazione di misure a sostegno delle pari opportunità, è importante sottolineare la persistenza di significative lacune che richiedono un impegno continuo per il raggiungimento della parità di genere. Le iniziative di investimento in progetti che promuovono la parità di genere (come i Gender Bond) assieme a politiche governative che supportano l'emancipazione femminile, contribuiscono a ridurre il gender gap favorendo l'accesso ai capitali, riducendo la disuguaglianza salariale, promuovendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata e aumentando la rappresentanza femminile in posizioni di potere decisionale. I principali indici globali che analizzano il divario di genere, come il 'Gender Gap Index' e il 'Gender Equality Index', mostrano come i risultati migliori siano raggiunti nella zona del nord Europa con tredici dei Paesi del nostro continente che si posizionano attualmente tra i primi venti al mondo.

Nonostante la buona posizione dell'Europa nel panorama attuale globale, il World Economic Forum ha stimato che, al ritmo attuale, ci vorrebbero ben 67 anni per raggiungere la piena parità di genere in Europa[1, 2]

L'Italia ha avviato recentemente la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, con lo scopo di facilitare una notevole riduzione delle discriminazioni di genere entro il 2026.[3]

La presidenza dell'Italia al G7 2024 rappresenta infine un'occasione unica per accelerare il progresso verso la parità di genere, attraverso la promozione di politiche ambiziose e concrete che possano favorire una crescita economica inclusiva.

Colmare il divario di genere non è solo un dovere morale, ma anche un investimento per il futuro. Infatti, una società più equa e inclusiva consentirebbe alle donne di esprimere pienamente il loro potenziale, dando così un contributo decisivo allo sviluppo sociale ed economico del Paese.

Contribuire al bene comune in modo paritario è la sfida di oggi per il futuro.

Fonti: [1] Nel contesto europeo, il termine «Europa» si riferisce all'Europa geografica | [2] World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023, giugno 2023, Link | [3] Dipartimento per le Pari Opportunità Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, Link | [4] Deloitte è Knowledge Partner e Main Sponsor del Women 7, il forum del G7 per le Pari Opportunità, 2024, Link

"Il contributo delle donne al mondo del lavoro è essenziale e lo sarà sempre di più, se vogliamo favorire una crescita inclusiva e sostenibile delle economie G7. Questo vale in particolare per l'Italia dove, secondo le ultime rilevazioni ISTAT, il tasso di occupazione femminile supera di poco il 50% e l'apporto delle donne all'economia nazionale non è ancora valorizzato appieno.[4]

Fabio Pompei | CEO Deloitte Central Mediterranean

"L'unione delle differenti esperienze e culture degli Advisor W7 ha prodotto una serie di raccomandazioni coese volte a promuovere l'alfabetizzazione finanziaria delle donne in tutta la loro diversità. Supportare l'empowerment finanziario femminile non è solo un diritto fondamentale e prerequisito per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, ma anche un passo cruciale per colmare il divario di genere e costruire un futuro prosperoso per l'intera società."

Claudia Segre | W7 Co-Chair

Gender gap: analisi globale

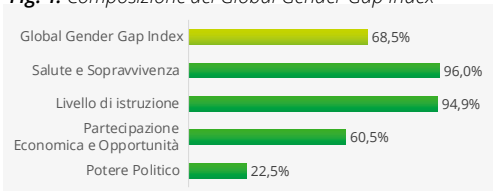
Negli ultimi anni il raggiungimento della parità di genere ha subito una battuta d'arresto. I progressi ottenuti prima del 2019 sono stati ostacolati dal COVID-19 e le crisi geopolitiche hanno aggravato la situazione.[5]
Nonostante ciò, il Global Gender Gap Index e Gender Equality Index hanno registrato moderati progressi.

Global Gender Gap Index

Il Global Gender Gap Index è uno strumento che permette di misurare la portata delle disparità di genere a livello mondiale, monitorandone i progressi nel tempo.

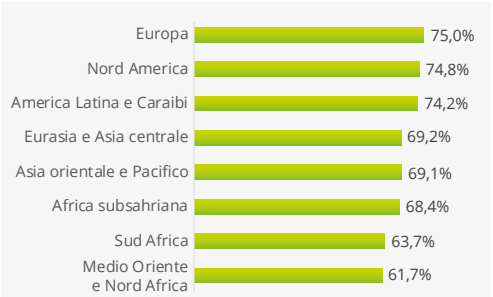
L'indice si concentra sul confronto del divario di genere tra donne e uomini in termini di risultati economici, educativi, sanitari e politici.[6]
Per il 2024 il Global Gender Gap Index è stato stimato a 68,5% attraverso una combinazione di sottoindici. (Fig. 1)

Fig. 1: *Composizione del Global Gender Gap Index*



Fonte: *WEF Global Gender Gap Report 2024*

Fig. 2: *Divario di genere per regione*



Fonte: *WEF Global Gender Gap Report 2024*

L'Europa si conferma come la zona del mondo più vicina alla parità di genere (75,0%) seguita dal Nord America (74,8%) e da America Latina e Caraibi (74,2%). (Fig. 2)

L'Europa è dunque all'avanguardia nella parità di genere, con tredici dei suoi Paesi che si posizionano tra i migliori 20 al mondo.
Le prime posizioni nel ranking sono rispettivamente coperte da Islanda (0,935), Finlandia (0,875) e Norvegia (0,875).

Tuttavia, all'interno dell'Europa si registrano anche notevoli disparità, Italia (0,703), Ungheria (0,686) e Repubblica Ceca (0,684) che occupano le ultime posizioni in classifica.[7]

In generale, il progresso verso la parità di genere è ancora lento (come anticipato, il World Economic Forum stima in 67 anni il raggiungimento della completa parità di genere in Europa al ritmo attuale).

Se ci focalizziamo sui Paesi del G7, notiamo che vi sono stati notevoli progressi nel corso degli ultimi dieci anni, anche se vi è spazio per ulteriori miglioramenti. Interessante notare come la Germania sia l'unico Paese tra quelli economicamente più avanzati a comparire nella Top 10 del Global Gender Gap Index 2024 (Fig. 3)

Fig. 3: *Punteggi e posizioni dei Paesi del G7 2014-2024*

Paese	Punteggio (imparità=0, parità=1)			Posizione (su 142 paesi nel 2014 e 146 paesi nel 2024)		
	2014	2024	Andamento	2014	2024	Variazione
Germania	0,778	0,810	↑	12th	7th	+5
Regno Unito	0,738	0,789	↑	26th	14th	+12
Canada	0,756	0,781	↑	16th	22th	-6
Francia	0,746	0,761	↑	19th	36th	-15
Stati Uniti	0,746	0,747	↑	20th	43th	-23
Italia	0,697	0,703	↑	69st	87th	-18
Giappone	0,658	0,663	↑	104th	118th	-14

Fonte: *WEF Global Gender Report 2024*

Per colmare il divario di genere, il G7 può assumere il ruolo di catalizzatore, unendo impegni concreti, risorse dedicate, collaborazione internazionale e innovazione nella ricerca e nella sensibilizzazione culturale.

Gender Equality Index

Il Gender Equality Index è uno strumento utilizzato per misurare il livello di parità di genere nei Paesi membri dell'Unione Europea.[8]

Viene calcolato annualmente dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere e fornisce un punteggio complessivo per ciascun Paese, compreso tra 1 e 100 dove 1 rappresenta la disparità di genere totale e 100 la parità assoluta. Il risultato finale è calcolato sulla base di sei domini chiave: lavoro (partecipazione al mercato del lavoro, retribuzione, occupazione, condizioni lavorative), denaro (risorse finanziarie, situazione economica), conoscenza (partecipazione scolastica e raggiungimento degli obiettivi formativi), salute (accesso all'assistenza sanitaria, esposizione a fattori di rischio come fumo e alcol), potere (politico, economico e sociale), tempo a disposizione (attività sociali, attività di cura).

Le prime posizioni del ranking sono coperte rispettivamente da Svezia (82,2), Paesi Bassi (77,9) e Danimarca (77,8). Tuttavia si registrano disparità, evidenziate anche dal Gender Gap Index, in Paesi come Repubblica Ceca (57,9), Ungheria (57,3) e Romania (56,1) che occupano le ultime posizioni della classifica.

Fonti: [5] Leadership, rappresentanza ed equità di genere nei servizi finanziari, 2023, Link | [6] Per ognuno di questi ambiti viene calcolato un punteggio rappresentante la vicinanza del Paese alla piena parità di genere attribuendo una valutazione compresa tra 0 (completa disuguaglianza) e 1 (completa parità). | [7] Il Global Gender Gap Index e gli indici regionali sono rappresentati in percentuale mentre l'indice relativo al singolo Paese è indicato con un punteggio da 0 a 1. | [8] EIGE, Gender Equality Index, 2023, Link

Gender gap: la situazione italiana

La riduzione del gender gap rappresenta una sfida che potrebbe contribuire ulteriormente alla crescita dell'Italia. Donne e uomini non hanno ancora le stesse opportunità, con disparità comprovate su temi come lavoro, retribuzione economica e rappresentanza sociale.

L'Italia

Nel 2024 l'Italia si colloca con 0,703 punti al 87° posto del Global Gender Gap Index facendo registrare un punteggio più alto rispetto al 2014 (0,697) ma comunque restando al di sotto della media europea (0,750).
Di seguito sono evidenziati i progressi raggiunti per i singoli sottoindici. (Fig. 4)

Fig. 4: *Confronto Gender Gap Index dell'Italia 2014-2024*

	2014	2024	Diff%
Gender Gap Index	0,697	0,703	1%
Salute e Sopravvivenza	0,974	0,967	-1%
Livello di Istruzione	0,994	0,996	0%
Partecipazione Economica e Opportunità	0,574	0,608	6%
Potere Politico	0,248	0,243	-2%

Fonte: *WEF Global Gender Gap Report 2014-2024*

Risultati simili sono ottenuti nel Gender Equality Index dove l'Italia si colloca al 13° posto su 27 Paesi analizzati, totalizzando un punteggio complessivo di 68,2 punti su 100, anche in questo inferiore alla media europea (70,2). (Fig. 5)

Fig. 5: *Gender Equality Index 2023*

Fonte: *Istituto Europeo per la Parità di Genere 2023*

L'Italia ha registrato in particolare un notevole progresso dal 2013, guadagnando undici posizioni in classifica. In seguito sono evidenziati i progressi raggiunti per le singole voci. (Fig. 6)

L'Italia registra la sua migliore prestazione nel dominio della salute posizionandosi al 9° posto fra tutti gli Stati membri.[9]

Le disuguaglianze di genere sono particolarmente evidenti nell'ambito del lavoro, dove il Paese si colloca all'ultimo posto dal 2013.

Fig. 6: *Confronto del Gender Equality Index dell'Italia 2013-2023*

	2013	2023	Diff%
Gender Equality Index	53,3	68.2	+28%
Lavoro	61,3	65,0	+6%
Soldi	78,9	80,3	+2%
Conoscenza	53,8	60,8	+13%
Tempo	55,1	67,4	+22%
Potere	25,2	62,7	+149%
Salute	86,3	89,2	+3%

Fonte: *Istituto Europeo per la Parità di genere 2013-2023*

Strategia Nazionale 2021-2026

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità, rappresenta un piano d'azione quinquennale che ha l'obiettivo di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE entro il 2026 e rappresenta un punto di riferimento cruciale per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.[10]

L'iniziativa si inserisce nel quadro della Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea e si propone come riferimento chiave per le politiche nazionali volte a promuovere l'equità di genere negli ambiti della vita sociale.

Tra gli obiettivi principali ci sono:

- Riduzione del divario salariale di genere e aumento dell'occupazione femminile
- Incremento delle opportunità di conciliazione vita-lavoro e sostegno all'imprenditorialità femminile
- Lotta alla povertà ed alla violenza economica contro le donne
- Promozione dell'istruzione e della formazione femminile
- Valorizzazione del lavoro di care giving.
- Aumento della rappresentanza nei luoghi di potere
- Contrasto alla violenza di genere[11]

Fonti: [9] Il posizionamento dell'Italia nel dominio della salute è stato calcolato in base ai sottoindici relativi allo stato di salute (aspettativa di vita e anni di vita in buona salute dalla nascita), alle abitudini comportamentali e all'accesso all'assistenza sanitaria | [10] PNRR ed Empowerment femminile: come raggiungere la gender equality, Link | [11] Strategia Nazionale per la Parità di Genere, Link

Gender gap: come favorire la parità di genere

L'analisi della letteratura sul tema mette in luce un impegno crescente nello sviluppo di misure a sostegno della parità di genere la cui efficacia è dimostrata empiricamente, seppur a volte con effetti marginali. Esistono infatti diversi strumenti in grado di promuovere direttamente o indirettamente l'uguaglianza di genere attraverso interventi di spesa pubblica, l'emanazione di leggi ad hoc o l'utilizzo di incentivi fiscali.

Gender Bond

Sono obbligazioni a destinazione vincolata emesse da Stati o aziende per finanziare progetti orientati alla parità di genere, in particolar modo a favore dell'imprenditorialità femminile.

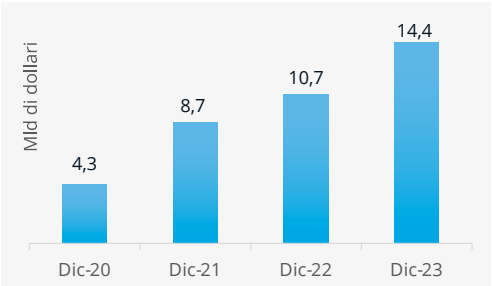
Vari studi hanno evidenziato la forte diffusione di questi strumenti in anni recenti, con una crescita da 4,3 miliardi di dollari di emissione bancaria nel dicembre 2020 a 14,4 miliardi di dollari nel dicembre 2023. (Fig. 7)
Solitamente i Gender Bond vengono emessi principalmente in Paesi in via di sviluppo, ma non solo.[12] Per esempio, il primo Gender Bond dell'Africa sub-sahariana è stato emesso in Tanzania, il ricavato sarà destinato a progetti di empowerment femminile socio-economico.[13]

Se ci focalizziamo sul Sud America invece, la più grande banca di microfinanza in Bolivia, BancoSol, ha emesso nel 2024 il primo Gender Bond del paese per un valore di 30 milioni di dollari i cui proventi saranno destinati al finanziamento di microimprese guidate da donne.[14] Se consideriamo i paesi economicamente avanzati, in Spagna è stato emesso, ad esempio, un bond per fornire assistenza legale alle vittime di violenza di genere.[15] Anche diversi enti islandesi, sia pubblici che privati, hanno emesso recentemente Green Bond, Social Bond o Sustainable Bond con un focus specifico sull'uguaglianza di genere.[16]

Il crescente interesse tra gli investitori per i Gender Bond offre agli emittenti privati di questi strumenti un'allettante opportunità nel:

- Dimostrare il loro impegno nel promuovere l'uguaglianza di genere
- Diversificare la loro base di investitori
- Sfruttare nuove fonti di finanziamento, con il potenziale di essere inclusi negli indici di sostenibilità

Fig. 7: *Emissioni obbligazionarie mondiali di Gender Bond*



Fonte: *Parallele Finance*

Gli emittenti governativi possono invece utilizzare i Gender Bond come mezzo di finanziamento per analizzare le cause strutturali e le conseguenze della discriminazione di genere a livello nazionale e locale intervenendo eventualmente con politiche ad hoc.[17]

Microcredito

Il microcredito è una forma di finanziamento tramite cui Istituzioni Micro-Finanziarie forniscono l'accesso a piccoli prestiti finanziari per avviare o sviluppare attività imprenditoriali o progetti di piccola scala.

Questo tipo di finanziamento è particolarmente diffuso nei Paesi in via di sviluppo e nelle comunità a basso reddito, dove le donne possono avere difficoltà a ottenere credito tramite le istituzioni finanziarie tradizionali. Diversi studi hanno mostrato un aumento dell'emancipazione femminile tramite il microcredito.[18]

Più precisamente, ad esso è collegato un maggior controllo da parte delle donne sulle proprie risorse finanziarie, una maggior capacità decisionale all'interno del nucleo familiare e una maggiore autostima.

In aggiunta, uno studio[19] sul microcredito evidenzia che al diminuire dell'importo medio del prestito erogato dalle MFI (Istituzioni Micro-Finanziarie), si osserva una maggior partecipazione e accesso al microcredito da parte delle donne.

La maggiore partecipazione delle donne in qualità di mutuatarie quando i prestiti sono di piccola entità trova giustificazione nel fatto che i prestiti di minore importo sono più facili da ottenere e da rimborsare.

Tuttavia, nei Paesi con un elevato indice di uguaglianza di genere la partecipazione femminile al microcredito diminuisce significativamente. Infatti, le donne con una migliore posizione sociale ed economica, livelli più elevati di istruzione e un maggiore coinvolgimento nelle decisioni familiari richiedono credito presso altre istituzioni finanziarie, in grado di erogare prestiti per importi più elevati.

Fonti: [12] FSD Africa. 2020. Viability of Gender Bonds in SSA: A Landscape Analysis and Feasibility Assessment. Nairobi, Link; González-Ruiz, J. D.,Marín-Rodríguez, N. J., & Valencia-Arias, A. 2023. Gender social bonds in the Latin American market, Sustainability, 15 (20), 15144, Link | [13] NBM Bank.2023. Social Bond Issued By a Commercial Bank, Link | [14] Investment Fund For Developing Countries. BancoSol Issues First Gender Bond in Bolivia, Link | [15] Junta de Andalucía. 2023. Sustainability Bond Issued by a Regional Government, Link | [16] Government of Iceland. Ministry of Finance and Economic Affairs,Annex to Inceland's Sovereign Sustainable Financing Framework: Financing for Gender Equality, aprile 2023, Link | [17] Lyons, P., Rees, J., Rees, A., Kerslake, K., 2022. The Growing Trend of Gender Bonds in 2022. Dechert LLP: News & Insights | [18] Cheston, S. Kuhn & L. 2002. Empowering Women through Microfinance. UNIFEM, New York, NY.; Kato, M. P., & Kratzer, J. (2013). Empowering women through microfinance: Evidence from Tanzania, ACRN Journal of Entrepreneurship Perspectives, 2 (1), pp. 31-59. | [19] Bezboruah, Karabi & Pillai, Vijay., 2017. Microcredit and development: a multilevel examination of women's participation in microfinance institutions, Development in Practice, 27(3), pp. 328-339.

Gender gap: come favorire la parità di genere

Le sfide senza precedenti derivanti dalla pandemia potrebbero aver rallentato lo slancio pre-2019 verso la parità di genere nei ruoli di leadership. Tuttavia, esse hanno anche portato le aziende a prestare maggiore attenzione a una più ampia responsabilità aziendale, integrando elementi di diversità, equità e inclusione (DEI) nelle loro strategie, politiche e missioni generali.[20]

Governance di genere

Per governance di genere si intende la promozione dell'uguaglianza di genere attraverso politiche, pratiche e strutture decisionali all'interno di una specifica organizzazione.

Queste politiche garantiscono a uomini e donne pari opportunità nel processo di decisione aziendale.
La letteratura economica ha mostrato l'esistenza di una relazione positiva tra la diversità di genere nel consiglio di amministrazione e l'aumento delle performance aziendali. In Spagna, ad esempio, su un campione di 125 società quotate alla borsa di Madrid nel periodo 2005-2009, l'aumento della rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione è correlato positivamente a risultati economici più elevati.[21]

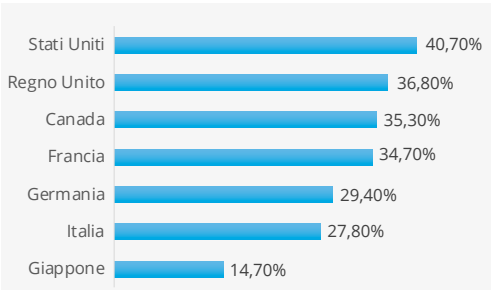
Risultati simili sono stati riscontrati anche nei Paesi in via di sviluppo: in Indonesia, ad esempio, uno studio svolto nel 2018 ha dimostrato come le società quotate con consiglio di amministrazione composto da uomini e donne tendano ad avere minori difficoltà finanziarie rispetto alle aziende dove il consiglio di amministrazione è composto da soli uomini.[22]

Cinque dei primi sei Paesi con la percentuale più alta di donne nei consigli di amministrazione hanno leggi che impongono quote di rappresentanza obbligatorie.
La Norvegia, ad esempio, nel 2006 ha introdotto una legge che dispone l'obbligo per tutte le società quotate di avere nel consiglio di amministrazione almeno il 40% di donne.[23]

In Italia, nonostante la legge Golfo-Mosca del 2011 abbia contribuito ad aumentare la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, le donne non ricoprono altrettanto frequentemente ruoli apicali.[24]

L'Italia è infatti il Paese con la percentuale più bassa di manager donne fra i membri europei del G7 (poco più di una su quattro). (Fig. 8)

Fig. 8: *Percentuale di manager donne*



Fonte: *OECD.Stat 2019*

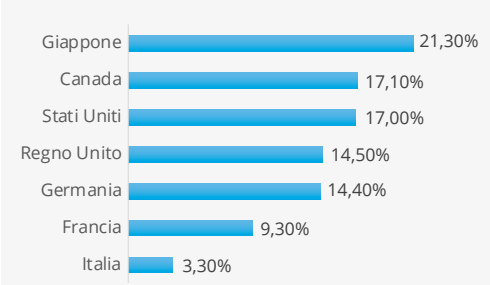
Pari opportunità

Le politiche per le pari opportunità hanno come scopo la promozione della parità salariale e la presenza di piani pensionistici che tengano conto delle specifiche esigenze femminili.

Deloitte Global dal 2020 con il Report Women@ Work analizza alcuni dei fattori critici che hanno un profondo impatto sulle carriere femminili. Nel 2024 sono state intervistate 5.000 donne provenienti da 10 Paesi (Australia, Brasile, Germania, Canada, Cina, India, Giappone, Sud Africa, Regno Unito e Stati Uniti) operanti in 7 settori diversi. Il 14% delle donne intervistate ritiene che i diritti nel proprio Paese siano peggiorati; di queste circa un terzo considera che il diritto a un salario equo sia peggiorato e il 15% afferma che ciò le ha condizionate personalmente.[25]

A favore delle pari opportunità sono necessarie misure urgenti. Se consideriamo l'utilizzo di incentivi fiscali, la letteratura di riferimento ha mostrato, ad esempio, come un taglio delle tasse sulle retribuzioni possa generare una crescita duratura dell'occupazione femminile, riducendo sia l'ammontare che la durata dei sussidi di disoccupazione e stimolando la crescita delle imprese, senza peraltro penalizzare l'occupazione maschile.[26]
Per quanto riguarda l'utilizzo di politiche ad hoc, nel 2006 la Svizzera, ha lanciato il Lohngleichheitsinstrument Bund (LOGIB), un'iniziativa avente lo scopo di ridurre la discriminazione salariale tra imprese.[27]
Nonostante i forti miglioramenti ottenuti negli anni, è ancora richiesto un impegno continuo per ridurre ulteriormente la disparità di genere nella retribuzione salariale. (Fig. 9)
Nella figura in basso si evidenzia un divario retributivo di genere contenuto per l'Italia rispetto agli altri paesi G7.

Fig. 9: *Divario retributivo salariale*



Fonte: *OECD 2022*

Fonti: [20] PNRR ed Empowerment femminile: come raggiungere la gender equality, Link | [21] Alvarado N., de Fuentes P., Laffarga J.,2015. Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain, Journal of Business Ethics, Volume 141, pp 337–350. | [22] Abbas. A., Frihatni, A. A., 2023. Gender diversity and firm performances suffering from financial distress: evidence from Indonesia, Journal of Capital Markets Studies, 7(1), pp. 91-107. | [23] Adams, R.B. & Ferreira, D. 2009. Women in the boardroom and their impact on governance and performance, Journal of Financial Economics, 94, pp. 291-309. | [24] The Board of the Future 2023, Link | [25] Women @ Work 2024: A Global Outlook, Deloitte, Link | [26] Rubolino, E. 2022. Taxing the Gender Gap: Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy. Working paper 9671, CESifo | [27] Vaccaro, G. 2018. Using Econometrics to Reduce Gender Discrimination: Evidence from Difference in-Discontinuity Design. Working Paper. Presented at IZA New York 2018