



L'uguaglianza di genere non è solo questione di diritti, fa bene anche all'economia e al mondo finanziario

Se non ne fossimo ancora convinti, potrebbero bastare le recenti dichiarazioni del rettore della Scuola Normale di Pisa, che ha denunciato a gran voce l'enorme difficoltà nel mondo universitario a promuovere la presenza femminile ad alti livelli. Le disparità di genere esistono! E costituiscono, come indicato dall'ONU nell'ambito dei Sustainable Development Goals per il periodo 2015-2030, uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica nonché alla lotta contro la povertà. D'altro canto, un maggiore coinvolgimento del mondo femminile a tutti i livelli dell'economia rappresenta, proprio anche per il mondo finanziario, una grande opportunità. Lo scorso ottobre, l'organizzazione Swiss Sustainable Finance ha organizzato un evento sull'uguaglianza di genere come opportunità per l'economia e per la finanza a Villa Negroni,

Vezia. In quell'occasione la professoressa Paola Profeta dell'Università Bocconi ha fornito un quadro della situazione attuale di disparità di genere nel mondo del lavoro, e nel business in generale, illustrando i vantaggi dimostrati e le aree di status quo ai quali porterebbe una sostanziale inclusione delle donne nell'economia.

Innanzitutto occorre osservare che nessun Paese del mondo, neppure quelli più avanzati, ha ancora raggiunto l'uguaglianza di genere. Quelli che si classificano meglio - Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia - hanno colmato oltre l'80% del gender gap, registrato dal Global Gender Gap Index 2017 del World Economic Forum. In questa classifica, che comprende 144 Paesi, la Svizzera si colloca in una buona posizione, al 21° posto.

Gli elementi su cui è basata questa valutazione sono quattro: istruzione, salute e sopravvi-

SOPRA, IL GRUPPO CHE HA ANIMATO L'EVENTO SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE COME OPPORTUNITÀ PER L'ECONOMIA ORGANIZZATO DA SWISS SUSTAINABLE FINANCE (SSF):

DA SINISTRA, VERA PELLANDINI, GIORNALISTA, MARIALUISA PARODI, PRESIDENTE FAFTPLUS; JO ANDREWS DI EQUILEAP; SABINE DÖBELI, CEO DI SSF; PAOLA PROFETA DI UNIBOCCONI E MARA HARVEY DI UBS



Swiss Sustainable finance

L'organizzazione Swiss Sustainable Finance (SSF) rafforza la posizione della Svizzera sul mercato globale della finanza sostenibile fornendo informazioni e formazione e catalizzando la crescita. Fondata nel 2014, l'associazione ha sedi a Zurigo,

Ginevra e Lugano. Attualmente SSF conta 111 soci e partner di rete tra fornitori di servizi finanziari, investitori, università, scuole professionali, enti pubblici e altre organizzazioni d'interesse.

In Ticino l'associazione è rappresentata da Alberto Stival. Il tema della finanza sostenibile è molto vicino al mondo femminile.

Interessante a riguardo un recente articolo di *Le Temps* con l'elenco delle 10 persone più importanti in Svizzera in questo ambito: le prime 4 sono tutte donne. Al primo posto la Ceo di SSF Sabine Döbeli e al secondo la fondatrice di SSG Ginevra, Angela De Wolff, seguite da Antoinette Hunziker-Ebnetter, presidente della Banca Cantonale di Berna, e da Marisa Drew, responsabile della direzione delle attività globali di Credit Suisse nell'investimento durevole per la clientela istituzionale.

Per maggiori informazioni: www.sustainablefinance.ch

SOPRA,
LA CEO DI SSF
SABINE DÖBELI

venza, partecipazione e opportunità economiche, empowerment politico. La grande differenza però è data dagli ultimi due criteri di valutazione, mentre nell'educazione e nella salute il divario è molto ridotto e, addirittura, in molti Paesi si può dire definitivamente appianato, basti pensare che in Svizzera il gap nell'istruzione è ormai sotto l'1%. Le brutte notizie arrivano dal settore dell'eco-

nomia, dove il gap medio mondiale è ancora di oltre il 40%, per non parlare della politica, dove è superiore al 75%.

Certo, le performance degli Stati europei si collocano in generale ben sopra la media e, inoltre, si osserva una tendenza al miglioramento, ma al tasso attuale di progresso ci vorranno ancora più di 60 anni per raggiungere l'uguaglianza in Europa!

Iovotodonna

È ora che la politica riparta dalle donne, che hanno talento, competenze, idee e voglia di fare. La democrazia ha bisogno anche del loro contributo. Non è solo una questione di giustizia. Ci sono molti buoni motivi.

In vista delle elezioni cantonali di aprile 2019, FAFTPlus, la Federazione delle associazioni femminili Ticino, lancia una campagna per più donne in politica. In Svizzera, quasi il 52% della popolazione è rappresentato da donne, ma la percentuale delle elette nei Parlamenti e Governi cantonali è tra il 24-26%, mentre in Consiglio nazionale è del 32% e solo del 15% nel Consiglio degli Stati (dati 2015). In Ticino, l'elettorato femminile si attesta attorno al 54%, ma oggi in Consiglio di Stato le donne sono del tutto assenti, e in Gran Consiglio solamente il 25,5%.

«Io sono a favore della parità tra uomo e donna, ma...». Sono i "ma" a rendere il terreno ancora paludoso, dopo quasi un secolo di lotte per la parità di fatto.

Siamo tutti d'accordo che discriminare sia sbagliato, oltre che illegale, "ma" le donne sono pagate fino al 30% in meno e rischiano il posto di lavoro al rientro della maternità. Ci sono miriadi di studi sulla superiorità dei gruppi misti o sul vantaggio economico e finanziario di cui godono le aziende con buona rappresentanza di genere nel management, "ma" le percentuali di donne ai vertici restano

irrisorie. Tutti concordiamo sul fatto che lo spreco di talenti e risorse femminili indotto dalle insufficienti misure di conciliazione sia dannoso per l'economia e la società, "ma" ancora aspettiamo il congedo paternità che tutti i Paesi europei hanno già introdotto da un pezzo.

Sono solo alcuni esempi per spiegare il perché di questa campagna: bisogna lavorare ancora molto per correggere questa sorta di strabismo, questa dissonanza cognitiva tra le dichiarazioni d'intenti e i comportamenti concreti. Occorreranno altri 60 anni? No! Donne e uomini insieme possono fare la differenza, evitando di cadere nella trappola della guerra tra i sessi e puntando a vincere, piuttosto, lo scontro fra culture, approfittando di ogni spazio e stimolando l'apertura di nuovi terreni di confronto, con fiducia, onestà intellettuale e determinazione.

Per maggiori informazioni: www.iovotodonna.ch





SOPRA,
LA DOCENTE
DELLA BOCCONI
PAOLA PROFETA
SOTTO,
MARA HARVEY,
MANAGER DI UBS

A questa situazione occorre porre rimedio rapidamente, se non per motivi etici, per lo meno per ragioni economiche. Infatti l'uguaglianza di genere, fa notare Paola Profeta, non è solo un diritto, ma un buon investimento, perché si collega alla crescita economica e allo sviluppo e riduce le inefficienze.

Le donne rappresentano un valore per l'economia, il business, la crescita; sono più istruite

degli uomini e mettono in moto quella che ormai comunemente è definita "womanomics". In generale, consentono di innescare un circolo virtuoso nel quale lavoro femminile, crescita e sviluppo sono collegati. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro fa quindi aumentare il Pil, ma anche la fertilità e il benessere.

Per quanto riguarda la relazione tra uguaglianza di genere e Pil pro capite, così come quella tra uguaglianza e competitività e tra istruzione e crescita economica, non ci sono dubbi: gli indicatori mostrano come i Paesi dove l'uguaglianza è più diffusa e le donne hanno un grado di istruzione più elevato siano quelli più ricchi, competitivi e in crescita economica.

I benefici economici della parità di genere si riflettono poi anche in modo qualitativo sia

nel mondo delle politiche che in quello del business. La qualità infatti migliora sotto molti aspetti: le donne sono qualificate almeno quanto gli uomini (istruzione) e spesso hanno titoli superiori, sono meno corrotte, più responsabili e meno assenti. Inoltre, selezionando da un pool allargato misto, anche gli uomini sono selezionati meglio, mentre le donne hanno più incentivi a partecipare se la leadership è bilanciata per genere.

La diversità porta poi benefici psicologici e apertura mentale: infatti 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 e migliora l'immagine aziendale.

Ancora non dimostrata, ha spiegato Paola Profeta, è l'ipotesi che la presenza di donne e uomini insieme nelle posizioni decisionali migliori la performance aziendale. Numerosi studi sono stati condotti in questa direzione anche se l'evidenza è ancora "mista", giacché



La finanza guarda alle donne

Mara Harvey, responsabile per High net worth individual in UBS per Germania, Austria e Italia, ha mostrato le opportunità che si potrebbero aprire per il settore finanziario qualora esso seguisse con maggior attenzione le esigenze femminili in tutta la sua catena di valore, considerato che una parte crescente della ricchezza mondiale oggi è sotto il controllo femminile. Infatti attualmente le donne controllano il 30% circa dei patrimoni privati nel mondo; il 70-80% delle decisioni di acquisto in America e in Europa sono prese da donne e l'80% di queste ultime a un certo momento della loro vita dovranno prendere autonomamente delle decisioni in ambito finanziario. A tutto ciò occorre aggiungere che, in generale, le donne tendono a essere investitori più disciplinati degli uomini.

«Le donne», ha segnalato Mara Harvey, «sono diverse dagli uomini anche nel rapportarsi alla finanza: per loro

sono fondamentali i valori etici e sociali e investono più volentieri in aziende che dimostrano di occuparsene. Non comprendono il linguaggio tecnico finanziario e vorrebbero essere informate con modalità più comprensibili e, anche per questo motivo, molte hanno poca fiducia nelle proprie finanze». UBS si è resa conto di questa problematica e sta lavorando per migliorare il proprio approccio all'universo femminile, anche perché, allo stato attuale, le donne spesso, a causa del loro stile di vita (che comporta stipendi più bassi, periodi di assenza di lavoro, uso del part time e maggiore longevità), arrivano alla pensione in situazioni di povertà o comunque di disponibilità finanziarie ridotte. Occorre colmare anche questo gap con azioni adeguate, che le banche dovrebbero intraprendere da un lato per migliorare il futuro femminile e dall'altro per fidelizzare un'importante fascia di clientela.



Un indice paritario

Anche gli indici finanziari cominciano a strizzare l'occhio alle donne. Lo ha spiegato l'ex giornalista **Jo Andrews**, Co-Founder & Director di Social Impact, che ha creato l'indice Equileap Global Gender Equality, organizzazione impegnata nel promuovere e accelerare la parità di genere nei luoghi di lavoro.

Esso mostra le società leader a livello mondiale con un forte track record nella diversità di genere e nella sosteni-

bilità. Le aziende sono selezionate in base a criteri tra i quali parità retributiva e il bilanciamento tra lavoro e vita privata, trasparenza e responsabilità, equilibrio di genere e politiche di sostenibilità.

Grazie ai suoi ampi criteri, l'indice fornisce una focalizzazione sulla Gender Equality maggiore rispetto ad altri indici globali simili, garantendo al tempo stesso una performance stabile corretta per il rischio.

Scegliere aziende che eccellono in quest'ambito rappresenta una opzione di investimento equa e, nello stesso tempo, finanziariamente interessante.

Per maggiori informazioni: equileap.org



SOPRA, DALL'ALTO,
JO ANDREWS,
DIRETTRICE DI
SOCIAL IMPACT,
LA SOCIETÀ CHE
HA CREATO L'INDICE
EQUILEAP.
LE TRE AZIENDE CHE
NEL MONDO
(PER AREE
GEOGRAFICHE) SI
SONO CLASSIFICATE
AL PRIMO POSTO
PER RISPETTO
DELL'UGUAGLIANZA
DI GENERE,
SECONDO L'INDICE
EQUILEAP

è 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? Ma, attenzione, osserva la docente della Bocconi, per identificare il rapporto di causa-effetto c'è bisogno di una misura esogena che provochi l'aumento dell'empowerment femminile indipendentemente dall'outcome considerato, come ad esempio l'introduzione di quote di genere nei board, una misura che si sta diffondendo in molti paesi d'Europa, ma che è ancora un po' giovane per poter mostrare degli effetti stabili sulle performances aziendali. Ma diverse ricerche mostrano che la diversità nei board per ora ha avuto un effetto positivo sul mercato, facendo crescere i prezzi delle azioni delle aziende implicate, e che riduce i rischi di borsa, perché le donne hanno una maggiore propensione alla sicurezza degli uomini e la loro presenza decisionale influisce in tal senso.

Non bisogna dimenticare che 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, infatti esso è associato a maggiori esportazioni e commercio, a migliori performance ambientali e all'attenzione ai temi di sostenibilità.

Se poi guardiamo alla politica, la situazione è davvero drammatica, visto che nel mondo solo il 23% del gap è stato colmato, mentre in Svizzera arriviamo al 31,4%, benché la realtà dei fatti veda le donne leader in politica preoccuparsi di welfare, sanità, istruzione, servizi sociali più degli uomini, dedicarsi maggiormente ai bisogni femminili e spingere per cambiare l'allocazione della spesa pubblica. Questa situazione necessita di un correttivo impellente. A tale scopo le associazioni femminili del Canton Ticino hanno appena lanciato un'importante campagna per celebrare nel 2019 i 50 anni dell'acquisizione del diritto di voto a livello cantonale e, nello stesso tempo, in un anno di tornate elettorali, spingere l'elettorato a prendere in considerazione e votare più donne con lo slogan "Più donne, più democrazia" (vedi box).

Insomma è evidente che occorre promuovere la parità di genere e l'empowerment femminile per motivi di efficienza economica e politica per diversi buoni motivi: 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, le agende cambiano.

Per permettere di ottenere questi risultati, la cultura deve cambiare profondamente, nella sostanza e a tutti i livelli.

Elisabetta Calegari