



News

DONNE & FINANZA



Un approccio femminile aiuta a correre meno rischi

2 aprile 2019

DI JEAN-LUC GATTI

⌚ 2 min

La diversity è una chiave di successo per le imprese. Cinzia Tagliabue, a.d. per l'Italia di **Amundi**, analizza l'attuale situazione occupazionale delle donne e avanza proposte concrete per cambiarla



Cinzia Tagliabue, amministratore delegato per l'Italia di **Amundi** e responsabile del gruppo di lavoro sulla diversity istituito da Assogestioni

Le donne occupano il 42% delle posizioni nelle aziende italiane, una percentuale che sale al 48% nel settore finanziario. Potrebbero sembrare numeri confortanti ma la realtà è che il "gentil sesso" fatica ancora a raggiungere ruoli di responsabilità: tra i quadri dirigenziali la percentuale è del 32% e crolla al 17% per quanto riguarda i dirigenti.

Va ancora peggio quando si osservano i ruoli apicali, dove la presenza delle donne è ferma all'11% ed è quasi nulla nel settore

Stampa

[Torna alle news](#)

I più letti



Registrati al portale

✓ FOCUS RISPARMIO Magazine - Abbonamento gratuito alla versione cartacea e allo sfogliabile online

✓ FOCUS RISPARMIO Newsletter - News ed eventi dal Risparmio Gestito

✓ FOCUS RISPARMIO Web - Contenuti in anteprima sul mondo delle istituzioni finanziarie

[Iscriviti Gratis](#)

finanziario. Questi i dati che emergono da una ricerca del 2018 intitolata "Diversità di genere nel mondo aziendale. Tra gender pay gap e valorizzazione del talento femminile" condotta da EY e AICAS (Associazione Italiana Consiglieri di amministrazione e Sindaci) su un campione di 34 realtà industriali e istituzioni finanziarie e presentata alla Camera lo scorso 25 febbraio.

Per parlare di questo tema *FocusRisparmio* ha raggiunto Cinzia Tagliabue, amministratore delegato per l'Italia di Amundi e responsabile del gruppo di lavoro sulla *diversity* istituito da Assogestioni.

Dottoressa Tagliabue, la parità di genere è ancora una chimera in Italia?

Comincia a esserci un riconoscimento del merito dell'inclusione e la consapevolezza del valore aggiunto che le donne possono portare quando sono ai vertici delle organizzazioni. Dopo la crisi del 2008 diversi studi hanno mostrato come, un approccio femminile, complementare a quello maschile, avrebbe permesso di correre meno rischi. Tuttavia, c'è ancora tanto da fare ed è per questo che in Assogestioni abbiamo deciso di creare un comitato sulla *gender diversity*.

Qual è il compito di questo comitato?

Partiremo fornendo una fotografia oggettiva e trasparente della situazione. I risultati saranno presentati il 3 aprile al Salone del Risparmio. Poi identificheremo le *best practice* esistenti e in secondo luogo lavoreremo insieme per condividere un percorso virtuoso che porti all'adozione di politiche capaci di garantire parità di trattamento anche nello sviluppo di carriera. Auspicherei che il comitato giungesse alla definizione di una percentuale di donne ai vertici del settore da raggiungere entro una certa data.

Una specie di sistema basato sulle quote rosa?

Più o meno. Ma attenzione, lo sviluppo di carriera dovrà tenere conto delle reali capacità, non è un'operazione di make-up, vogliamo un sistema basato sulla meritocrazia. Una donna in posizione di responsabilità dimostra spesso di essere più organizzata e concreta. Deve sempre portare risultati oggettivi per dimostrare di valere e questo la porta a ricercare un ritorno per l'azienda prima che per posizionare sé stessa.

Che cosa si può fare per migliorare la situazione?

L'attenzione maggiore va concentrata negli anni della maternità, perché sono quelli in cui si crea il *gender gap*. Affinché ci sia un vero cambiamento, le politiche da adottare per evitare preconcetti nel processo di assunzione e avere pari opportunità di carriera non

Download

↓ FR Speciale
Megatrend

↓ Investimenti a prova
di indice | FR Speciale
Gestione Passiva

↓ Occhi puntati
sull'ESG. Lo speciale
di FR

↓ I PIR che cosa sono e
a chi servono?

devono essere soltanto di facciata ma devono essere rispettate, riviste con regolarità per valutarne l'efficacia e, soprattutto, essere condivise dai vertici aziendali. Solo così si può davvero creare una cultura inclusiva.

Anche lo Stato può avere un ruolo in questa sfida?

Certamente, una normativa forza chi deve prendere le decisioni ad andare nella giusta direzione. Lo abbiamo visto con le quote rosa nei board, con la diversity nella corporate governance e nelle normative di inclusione previste anche nella MiFID II.

Potrebbe interessarti anche ...

7 MARZO 2019



IN BREVE

“La donna si conferma il principale ‘gestore’ della casa”

di LA REDAZIONE

È quanto emerge da una ricerca di Hype, società di light banking, secondo cui “la donna dimostra più concretezza: un atteggiamento più da formica”

acquisti

Donne



e-commerce

hype

15 NOVEMBRE 2018



DONNE & FINANZA

Gender gap, è ancora emergenza

di LAURA MAGNA

La piena occupazione femminile porterebbe 12 trilioni di dollari al Pil globale (e 268 miliardi in Italia). Ma anche a un beneficio più qualitativo: lo sviluppo degli investimenti Esg, a cui le donne sono più sensibili

Claudia Segre

Doxa



finanza sostenibile

Fondazione Moressa

Gender gap