

ET.INTERVISTA/ 209 – CINZIA TAGLIABUE

Assogestioni: «Gender gap? Dalla maternità»



[1] I legislatori nazionali e il regolatore europeo stanno lavorando molto sul tema della **diversità di genere** nel settore bancario e finanziario. Per promuovere iniziative che consolidino l'importanza del tema nell'industria del risparmio gestito, anche **Assogestioni** ha intensificato i suoi sforzi, istituendo lo scorso aprile un apposito **comitato Diversity** che ha realizzato una «indagine scientifica» sulla diversità nelle Sgr. Lo spiega a *ETicaNews* **Cinzia Tagliabue**, presidente del nuovo comitato di Assogestioni e amministratore delegato per l'Italia di **Amundi**. Un progetto che

ha l'obiettivo di «sensibilizzare le Sgr associate attraverso la definizione di best practice» nella parità di trattamento dei diversi generi.

Come nasce il Comitato Diversity di cui è presidente?

Il tema della sostenibilità, nel senso più ampio del termine, è sempre stato uno dei principi fondamentali per l'associazione come testimoniato, ad esempio, dalla decisione di dedicare la decima edizione del Salone del Risparmio al tema del risparmio sostenibile ed inclusivo. Diversità ed inclusione sono valori da promuovere all'interno delle aziende di qualsiasi settore perché contribuiscono a migliorare le performance delle aziende e la loro sostenibilità nel tempo. Partendo da questa consapevolezza, abbiamo deciso di affrontare il tema con un approccio scientifico.

Quindi siete partiti da un'indagine interna?

Prima di esprimere linee guida o orientamenti da condividere con le associate, abbiamo voluto effettuare un'indagine finalizzata ad analizzare (i) le prassi in tema di politiche di diversità eventualmente (già) adottate dalle Società; (ii) l'attuale composizione degli organi di amministrazione e controllo delle Sgr nonché del management team delle stesse. I criteri di diversità oggetto dell'indagine Assogestioni sono quelli indicati nel documento di consultazione della Banca d'Italia dell'agosto 2018 in tema di *governance* delle Sgr (genere; età; competenze; esperienze). I risultati dell'indagine sono stati quindi presentati in occasione del Salone del Risparmio e ora il comitato lavorerà per sensibilizzare le Sgr associate attraverso la definizione di best practice che riguardano l'adeguata composizione degli organi sociali valutando, anche in un secondo momento, l'opportunità di estendere l'applicazione di tali pratiche ai livelli apicali della dirigenza.

Secondo i risultati, qual è la situazione nelle Sgr italiane?

L'indagine compiuta ha un'elevata significatività perché ha coinvolto 14 società associate che detengono una quota di mercato dell'85 per cento. Con riferimento alla diversità di genere è emerso che: (i) la quota di donne all'interno degli organi sociali delle Sgr si attesta al 18 per cento. Questo valore risulta superiore alla media del settore finanziario italiano; (ii) i *board* a composizione totalmente maschile non sono numerosi: su un totale di 14 Sgr analizzate, solo una non ha donne nel proprio consiglio in nessun ruolo; (iii) nei comitati non esecutivi delle Sgr la rappresentanza femminile arriva al 20% contro una media del 10% del settore bancario. Nei comitati esecutivi delle Sgr, invece, la rappresentanza femminile è pari al 9% contro il 7% del settore italiano bancario.

E per quanto riguarda il management?

Dall'analisi risulta che il 7% del top management è composto da donne. La quota femminile si alza all'interno del management di seconda linea, attestandosi a circa il 30%, e all'interno del livello più basso del management toccando il 40 per cento. Infine, cito un ultimo dato che riguarda il fatto che solo il 28,6% delle Sgr comprese nel campione esaminato adotta almeno una policy in ambito diversity.

Qual è il dato emerso che l'ha colpita di più e perché?

Dai dati che abbiamo raccolto emerge chiaramente che il famoso «soffitto di cristallo» è presente anche nel settore del risparmio gestito, così come in quello finanziario, sia a livello italiano che europeo e che la strada da percorrere

affinché le donne raggiungano determinate posizioni apicali si configuri ancora come un percorso ad ostacoli.

Che strada bisogna intraprendere per migliorare la situazione?

A mio parere l'attenzione maggiore va concentrata negli anni della maternità, perché sono quelli in cui si crea il gender gap e si crea un sostanziale blocco al progresso delle donne verso ruoli apicali. Affinché ci sia un vero cambiamento e una vera spinta per superare questa situazione, le politiche da adottare per evitare pregiudizi nel processo di assunzione e avere pari opportunità di carriera non devono essere soltanto di facciata ma devono essere rispettate, riviste con regolarità per valutarne l'efficacia e, soprattutto, essere condivise dai vertici aziendali che, vale la pena ribadirlo, sono fatti da uomini. Solo così si può davvero creare una cultura inclusiva.

Fabio Fiorucci

Articolo stampato da: www.eticanews.it

Link all'articolo : <https://www.eticanews.it/csr/assogestioni-gender-gap-dalla-maternita/>

URLs in this post:

[1] Image: https://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2015/01/interviste_blu.jpg

STAMPA