

Parità di genere: i CdA non sono ancora “un posto per donne”

Dal 25 maggio a presiedere la Borsa di New York è Stacey Cunningham: per la prima volta nei suoi 226 anni di storia la più grande Borsa valori è guidata da una donna. Specchio di un cambiamento sul fronte della parità di genere? Non proprio: in tutto il mondo la partecipazione femminile nei Consigli di Amministrazione rimane limitata

13/06/2018

Federica Casarsa

A suonare il campanello d'allarme è la società di *rating* Vigeo Eiris, che a marzo ha pubblicato uno studio condotto su oltre 3.800 società quotate in 60 Paesi. Secondo la ricerca, nel 2016 meno di un quinto delle posizioni di vertice erano occupate da donne (in particolare, 18% dei CdA e 16% dei quadri dirigenti). L'Europa è il continente con la percentuale più elevata di consigliere nei *board*, pari al 24%, seguito dal Nord America con il 19%; a distanza di oltre dieci punti percentuali Asia e mercati emergenti. Eppure, numerosi studi dimostrano che le società guidate da CdA diversificati sono più performanti.

Una ricerca pubblicata a marzo da MSCI ha riscontrato che nel triennio 2014-2016 le aziende dell'indice MSCI ACWI con almeno tre donne nel *board* e con le migliori pratiche di gestione delle risorse umane (es: sistemi per assicurare l'eterogeneità della forza lavoro, programmi di training per lo sviluppo delle competenze di leadership ecc.) hanno registrato un tasso di crescita della produttività dell'1,2% a fronte di una media dello 0,1%; queste società presentano anche livelli più elevati di redditività e maggiori dividendi per gli azionisti.

Anche alla luce di queste evidenze, gli operatori finanziari appaiono sempre più propensi a tenere in considerazione il fattore “gender” nelle strategie d'investimento. A marzo UBS ha quotato in Italia il primo ETF focalizzato sull'uguaglianza di genere: lo strumento replica l'indice *Solactive Equileap Global Gender Equality 100 Leaders* che include le 100 società leader a livello mondiale per politiche di genere.

Altri operatori ricorrono alla strategia dell'engagement. Proprio in occasione dell'8 marzo State Street ha dichiarato che nell'ultimo anno, grazie al dialogo e all'esercizio dei diritti di voto, 152 società investite hanno incluso almeno un consigliere donna nei propri CdA e 34 si sono impegnate a fare lo stesso nel breve termine. Blackrock ha inviato una comunicazione a tutte le società dell'indice FTSE Russell 1000 con meno di due consiglieri donna per chiedere spiegazioni. Inoltre, dal 2010 è attivo il 30% Club, una coalizione di investitori impegnata a promuovere una maggior presenza di donne nelle posizioni di leadership delle principali società quotate in UK. Oggi gli aderenti sono 32, per un totale di £11 mila miliardi di masse in gestione; la percentuale di consigliere nel FTSE 100 è passata dal 12,5 al 29,8%.

L'intervento delle istituzioni è in ogni caso imprescindibile. Un fattore in grado di influenzare positivamente la diversità di genere può essere l'introduzione di misure come le “quote rosa”, soprattutto se associate a meccanismi sanzionatori o di rendicontazione: è il caso, per esempio, di Norvegia, Francia e Italia, dove la percentuale di donne nei CdA è rispettivamente del 41%, del 39% e del 32%. Tuttavia, la ricerca di Vigeo Eiris illustra anche casi come la Germania, dove la percentuale di donne nei CdA si ferma a un modesto 18% nonostante la quota del 30% fissata per legge; o come la Finlandia e la Danimarca, dove la diversità di genere è discreta (rispettivamente al 29 e 22%) anche in assenza di norme ad hoc.

Il problema delle disuguaglianze di genere è senz'altro legato anche alle difficoltà di avanzamento di carriera dovute a condizioni lavorative non adatte alle esigenze familiari e al persistere di convenzioni sociali a svantaggio delle donne lavoratrici. Per l'area OCSE le ha analizzate un report del 2017: la tendenza generale di aziende e governi è quella di cercare soluzioni per consentire una miglior conciliazione tra vita lavorativa e privata, attraverso servizi di assistenza per l'infanzia e per i familiari non autosufficienti o l'introduzione di flessibilità di orario e sede di lavoro. Tuttavia, quanto fatto finora evidentemente non basta: occorre superare le convenzioni sociali che attribuiscono alla donna maggiori responsabilità nella cura della famiglia.

Il conseguimento dell'effettiva parità sociale e lavorativa, insomma, rimane lontano e i progressi registrati sono ancora troppo timidi e lenti: solo l'impegno congiunto di istituzioni, imprese, operatori finanziari e cittadinanza potrà fare la differenza.