

## Diversità di genere da valorizzare: ce lo chiede l'Europa, ma anche la finanza

Non solo il nuovo quadro normativo europeo, ma anche la crescente domanda di prodotti SRI dedicati incoraggiano il potenziamento di programmi legati al tema delle pari opportunità

29/4/2019

Arianna Lovera

Approvata lo scorso 4 aprile dal Parlamento Europeo, la [nuova direttiva sulla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita](#) (*work-life balance*) prevede alcune importanti novità volte a incoraggiare una più equa partecipazione alla cura dei figli e pari opportunità lavorative. In particolare:

- **minimo dieci giorni lavorativi di congedo di paternità retribuiti come l'indennità di malattia**, a beneficio del padre o di un secondo genitore equivalente, se riconosciuto dalla legislazione nazionale. In Italia, il congedo di paternità obbligatorio è attualmente di 5 giorni, a cui se ne può aggiungere uno facoltativo (in sostituzione al congedo di maternità);
- **due mesi di congedo parentale retribuito e non trasferibile**, che si configura dunque come un diritto individuale. Rimane di competenza degli Stati membri l'identificazione del livello adeguato di retribuzione; elemento determinante, quest'ultimo, per incoraggiare un maggior coinvolgimento del genitore con salario più elevato (di solito il padre);
- **cinque giorni di congedo annuale per chi presta assistenza (caregiver)** a un familiare malato o anziano;
- **lavoro flessibile (a distanza o con orari adattabili)** per genitori con figli fino a 8 anni e per chi presta assistenza a familiari.

Si tratta senza dubbio di provvedimenti che possono contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere e le discriminazioni a svantaggio delle donne, spesso costrette a sacrificare la propria crescita professionale per occuparsi di figli e genitori anziani.

Tuttavia, per garantire una maggior e miglior occupazione femminile, occorrerà intervenire anche sul piano culturale a livello di famiglie e, soprattutto, imprese. Da questo punto di vista, un contributo rilevante può venire dal mondo della finanza sostenibile (SRI), [come emerge da una recente ricerca condotta dal Forum per la Finanza Sostenibile e Doxa](#) su un campione 1.010 persone (604 donne e 406 uomini) che hanno investito nell'ultimo anno risparmi per almeno 1.000 euro. L'indagine rileva che per il 73% degli intervistati i temi ambientali, sociali e di governance (ESG) sono importanti in ambito finanziario. Il dato raggiunge il 77% tra le risparmiatrici (8% più degli uomini): **le donne si mostrano infatti più sensibili ai temi della sostenibilità quando compiono le proprie scelte d'investimento**, soprattutto rispetto alle questioni della sfera sociale che le riguardano direttamente. Il 76% delle intervistate, infatti, dichiara che l'introduzione di programmi contro la disparità salariale e dedicati alla conciliazione lavoro/famiglia influenza le proprie scelte di investimento e una larga maggioranza (oltre il 65%) considera importante la presenza di donne nei Consigli di Amministrazione e tra i vertici aziendali.

Alcuni operatori finanziari hanno già intercettato il crescente interesse su questi temi: tra le strategie SRI che meglio si prestano a declinare l'impegno per le pari opportunità figurano l'[engagement](#), gli [investimenti tematici](#) e l'[impact investing](#), quest'ultimo in forte crescita a livello globale come registrato dal [Global Impact Investing Network](#). Gli investitori che integrano la diversità di genere nelle scelte di investimento possono ottenere anche benefici finanziari: sono ormai consolidati i dati che attestano migliori *performance* per le imprese in cui le donne occupano posizioni strategiche. Inoltre, gli approcci più innovativi suggeriscono alle aziende di valorizzare in termini professionali le

competenze acquisite dai dipendenti (anche uomini) nella cura dei figli: le capacità relazionali e organizzative attivate dai neogenitori possono infatti rappresentare risorse chiave in un mercato in costante evoluzione come quello attuale.

**In conclusione, non solo il nuovo quadro normativo europeo ma anche la crescente domanda di prodotti SRI dedicati incoraggiano il potenziamento di programmi legati al tema delle pari opportunità.** Le organizzazioni che meglio sapranno integrare questi aspetti potrebbero conseguire vantaggi finanziari, oltre che sociali e reputazionali.