

Servono 2000 mld di investimenti per ridurre le disuguaglianze di genere

12 marzo 2021

La strategia europea per la parità di genere 2020-2025 e la crescente domanda di prodotti di finanza sostenibile dedicati a questo tema spingono il **potenziamento di programmi per la promozione delle pari opportunità**. Anche perché siamo ancora lontani dalla meta. Secondo i dati della Commissione Europea le donne hanno uno stipendio mediamente inferiore del 16% rispetto agli uomini, distacco che diventa ancora più pesante per le pensioni che sono mediamente più basse del 30%.

Il cammino verso la parità sarà trainato da donne e millennial, più sensibili alle tematiche sociali, come evidenziato nel webinar *“Finanza sostenibile e Goal 5: affinità elettive”* organizzato dal **Forum per la Finanza Sostenibile** in collaborazione con **Global Thinking Foundation** e dedicato all’obiettivo 5 degli SDG delle Nazioni Unite, relativo all’uguaglianza di genere.

“Le donne mostrano una più forte attenzione rispetto agli uomini ai temi della sostenibilità. Ben il 77% delle investitrici è sensibile ai temi ESG, contro il 69% degli uomini” rileva **Claudia Segre**, presidente della **Global Thinking Foundation**.

“La parità di genere è sempre più importante” ribadisce **Francesco Biccato**, segretario generale del **Forum per la Finanza Sostenibile**, “le donne hanno sempre mostrato maggiore vicinanza, e anche maggiore conoscenza dei temi ESG”

Rispetto al passato, quando per finanza sostenibile si intendeva solamente il fattore ambientale “E”, ora l’evoluzione della materia ha portato anche la “S” e la “G” ad essere sempre più rilevanti nei dibattiti e nelle valutazioni. “Il fattore Social”, afferma **Fabio Caiani**, Managing Director, Head of South East Europe, di **Nordea**, “è riconducibile a 11 dei 17 SDGs e questo denota quanto le autorità abbiano voluto dare importanza ad un tema simile”.

Nordea stima che servano circa **2000 miliardi** per **portare avanti questo tipo di politiche sociali e per colmare il gap** derivante dalla scarsa considerazione attribuita alla componente Social all’interno delle dinamiche e strategie di investimento finora. “La situazione attuale purtroppo non aiuta in quanto”, aggiunge il manager, “il COVID-19 ha esacerbato le differenze nella società e lo smartworking impoverisce l’insegnamento. Ma crediamo che la pandemia abbia agito da pungolo per dare una crescente attenzione alla componente sociale e quindi pensiamo che i tempi siano maturi per convogliare una massa di capitali importante sulle attività e businesses legati a questa sfida”

Il ruolo degli asset manager è indubbiamente fondamentale e primario e molto è stato fatto anche dalle autorità europee e da Assogestioni che, nel 2020, ha emanato delle linee guida per recepire le nuove normative sia di BI che a livello europeo dando anche delle Best Practice, indicazioni pratiche su come raggiungere obiettivi social come la gender diversity e gender parity.

“Questi aspetti”, fa notare **Laura Nateri**, Managing Director, Head of Italy, **Lazard Fund Managers**, “possono essere ritrovati anche nell’ambito della governance”, come la rappresentazione delle donne nei board o negli executive committee o la parità nella remunerazione. “Nonostante gli sforzi promossi in questo senso, **le società che hanno un board composto interamente da uomini sono il 25%** contro il 60% degli anni ’90 ma, leggendo da un’altra prospettiva, gli stessi dati restituiscono che ancora **l’80% dei board hanno una rappresentanza prevalentemente maschile**”, sottolinea la responsabile per l’Italia di Lazard Fund Managers.

La presenza delle donne nei board è molto importante perché accelera il processo di cambiamento e favorisce l’innovazione aziendale. La maggiore sensibilità alle tematiche ESG migliora il benessere sociale, l’inclusione, la talent acquisition, la qualità del lavoro e delle persone. “Per individuare le società virtuose da questo punto di vista, Lazard” spiega Nateri, “ha introdotto il **filtro della gender diversity** che seleziona solamente le società che hanno **almeno il 30% del board** e il **15% degli executive committee** composto da donne; tali società hanno anche restituito una performance migliore se rapportate con i competitor”.

Questo dimostra come, facendo semplicemente una maggiore attenzione ad aspetti di governance, si riescano ad ottenere grandi benefici nella conduzione aziendale presente e futura. E per puntare sulle nuove generazioni ha importanza anche l'educazione.

“Per colmare questo gap e anzi favorirlo negli anni avvenire, Invesco ha attuato una vasta gamma di programmi gender parity, empowerment femminile ed iniziative finalizzate all'educazione dei giovani” ha sottolineato **Maria Lombardo**, Head of ESG Client Strategies EMEA, **Invesco**.

“Anzitutto abbiamo costituito un women network globale ma le attività che ci danno più soddisfazione sono quelle volte alla **divulgazione dell'importanza dei ruoli femminili all'interno dell'azienda**. Abbiamo organizzato in UK un programma che parte dalle **scuole superiori** per far vedere come si lavora in Invesco, la diversità dei ruoli e come questi si sviluppano nel corso del tempo. Per quanto riguarda l'Italia, abbiamo previsto dei programmi di educazione finanziaria mirati a cercare di semplificare il messaggio finanziario”.



Sostenibilità: il 77% delle donne ha un cuore “green”

Secondo Claudia Segre della Global Thinking Foundation, il 77% delle donne dà priorità alle tematiche ambientali, sociali e di governance. Ben otto punti percentuali in più rispetto agli uomini. Ecco come, insieme ai millennial, possono rappresentare la chiave del cambiamento. Anche per centrare l’obiettivo 5 dell’Agenda 2030

11 marzo 2021

Rita Annunziata

- La retribuzione oraria delle donne nell’Unione Europea è inferiore a quella degli uomini del 16%. Le pensioni in “rosa”, invece, risultano più basse del 30,1%
- La “E” di environment dell’acronimo ESG ha fatto finora da padrone. Stimato un gap tra i 2mila e i 4mila miliardi di dollari di investimenti necessari per portare avanti la “S”
- Claudia Segre: “Donne e finanza sostenibile sono affinità elettive, ma anche un connubio sempre più forte e un buon esempio per i giovani”

Secondo recenti dati diffusi dalla Commissione Europea, la retribuzione oraria delle donne nell’Unione è inferiore a quella degli uomini mediamente del 16%. Solo il 67% delle cittadine ha un’occupazione, contro il 78% della controparte maschile, e le pensioni in “rosa” risultano più basse del 30,1%. Un contesto che, lo scorso anno, ha reso necessaria la definizione di una strategia per la parità di genere 2020-2025, che stabilisce gli obiettivi politici e le azioni per compiere progressi concreti sul fronte e conseguire, al contempo, gli obiettivi di sviluppo sostenibile. E le donne e i millennial, nelle parole di **Claudia Segre, presidente della Global Thinking Foundation**, si rivelano oggi come i “migliori azionisti di questo cambiamento”. Anche sul fronte degli investimenti “green”.

“Il tema della parità di genere ha acquisito una grande centralità ultimamente, sia dal punto di vista normativo che dal punto di vista delle strategie di finanza sostenibile da parte dei diversi stakeholder che compongono la nostra comunità SRI”, interviene **Francesco Biccato, segretario generale del Forum per la Finanza Sostenibile** in occasione del webinar *Finanza sostenibile e goal 5: affinità elettive*. “Abbiamo ampiamente dimostrato come le tematiche sostenibili siano molto più vicine al modo di agire del mondo femminile e anche la conoscenza degli ESG (Environmental, Social, Governance) risulti più forte. Non si tratta di una gara, ma di un modo per continuare a sottolineare il fatto che, senza uno sforzo deciso per colmare il gender gap e il financial education gap, non possa esserci sostenibilità”, spiega.

Segre: “Il mondo finanziario non è fermo”

Sulla stessa linea d’onda anche [Segre](#), che sottolinea come lo sviluppo economico del nostro Paese nel complesso dipenda da una piena inclusione sociale, lavorativa e finanziaria delle donne. “La finanza sostenibile passa dal Goal 5 (l’obiettivo dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite volto a raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, ndr). Nel 1995, a Pechino, ci siamo impegnati sulla promozione dell’indipendenza economica delle donne per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche, sulla ridefinizione della spesa pubblica, e sul rafforzamento delle opportunità delle donne e del loro accesso alle attività produttive. Ma, da allora, **tali obiettivi sono rimasti abbastanza inattuati**”.

Le donne risparmiatrici, spiega l’esperta, danno alle tematiche ambientali, sociali e di governance **una priorità fino al 77% dei casi, otto punti percentuali in più rispetto agli uomini**, “e credono nell’opportunità di aumentare il profitto dei propri investimenti con i criteri ESG”. È per questo, aggiunge, “che dobbiamo prestare attenzione all’interesse delle risparmiatrici per le scelte d’investimento di corporate social responsibility. Donne e finanza sostenibile sono affinità elettive, ma anche un connubio sempre più forte e un buon esempio per i giovani. È da ciò che passa attraverso le donne in termini di insegnamento ed educazione nei confronti di queste tematiche, non solo come investitrici consapevoli ma anche come cittadine attente al futuro del nostro Paese, che dipende il progetto di sostenibilità nel suo complesso. E i millennial sono i migliori azionisti di questo cambiamento”, spiega Segre.

“Environmental” o “social”? Un gap da 2mila miliardi

Un cambiamento che passa anche da una ridefinizione delle priorità dell’acronimo “ESG”. Fino ad oggi, interviene Fabio Caiani, managing director e head of South East Europe di Nordea, la “E” di Environmental ha fatto da padrone, “un fenomeno nato dal basso in maniera spontanea, legato alle preoccupazioni su ambiente e clima”. Di conseguenza, spiega, si stima **un gap tra i 2mila e i 4mila miliardi di dollari di investimenti necessari** per portare avanti la “S” (di Social). “Crediamo che la pandemia abbia fatto da detonatore per un’attenzione crescente verso la componente sociale, ma ancora molto resta da fare. È il momento di abbattere questo divario”, dichiara Caiani. Senza dimenticare poi anche la “G” di governance.

“La governance è un fattore trainante, perché parlare di governance in termini di diversity vuol dire occuparsi di temi importantissimi come la presenza delle donne nei board o la parità retributiva. Un aspetto fondamentale, anche perché la presenza femminile negli executive committee accelera il cambiamento. Oltretutto, molte statistiche dimostrano che **le società più virtuose dal punto di vista della rappresentanza di genere riportano anche una sostenibilità di risultati nel tempo**”, aggiunge Laura Nateri, managing director e head of Italy di Lazard Fund Managers. “Il mondo finanziario non è fermo, anzi, sta dando un esempio fattivo del cambiamento. Spero che questo sia l’inizio per buttarci alle spalle ciò che abbiamo vissuto in passato. E l’economia circolare e i suoi dettami ne sono la strada”, conclude Segre.