

Finanza e private equity
ancora poco accessibili
alla carriera delle donne

a pagina 31

Finanza e private equity non sono un mondo per donne

Gender gap. McKinsey: in banche e assicurazioni 24% di chance in meno

ANIA

Con i sindacati istituito il Comitato Pari Opportunità per la parità di genere

Maria Bianca Farina

PERMIRA

Diversità e complementarietà di vedute sono una leva per creare valore

Silvia Oteri

Monica D'Ascenzo

It's an old boys' club. Nella City si parla così del mondo finanziario e la definizione si può estendere a livello globale. Non che manchi una presenza massiccia di donne a livello impiegatizio: negli Stati Uniti, ad esempio, rappresentano circa il 50% della forza lavoro dei servizi finanziari. Eppure, salendo nelle posizioni della C-suite, la presenza si assottiglia al 20%. In Italia la situazione non è molto diversa: secondo uno studio First Cisl sui maggiori cinque istituti italiani (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Monte dei Paschi, Banco Bpm, Ubi), che pesano per due terzi dei 300mila bancari italiani, a inizio 2017 le donne sono 84mila (pari al 47%) su 181mila, ma guadagnano ancora il 10% in meno e solo lo 0,5% diventa dirigente.

Situazione meno rosea se dal retail si passa ai settori wholesale, dall'investment al corporate banking. In Gran Bretagna, ad esempio, solo il 13% del personale delle società di trading è donna. Un dato che migliora leggermente al 16% nell'investment management e

al 19% nelle assicurazioni, secondo la Financial Conduct Authority. Una situazione tale per cui il ministero del Tesoro inglese ha lanciato due anni fa il "Women in Finance Charter", un accordo con le società finanziarie che si impegnano a mettere in progetti di valorizzazione dei talenti femminili e di riduzioni delle discriminazioni, anche salariali. Ad oggi i firmatari sono 272 da Allianz a Citi, da Hsbc a State Street. Non che questo abbia portato dei risultati dal momento che la pubblicazione dei dati sulle retribuzioni ha evidenziato in Uk come il divario di genere sia enorme: Hsbc, ad esempio, ha una differenza salariale del 59%, Goldman Sachs del 55,5%, Barclays del 48%.

Ben più ardua la carriera in altri settori finanziari. Meno di un partner su sette nei fondi di private equity e degli hedge fund è donna, ad esempio. Uno studio di Preqin ha evidenziato come a livello globale l'Asia è quella che offre più chance alle donne con una percentuale dell'11% in posizioni senior (18% sul totale dei dipendenti), contro il 10% del Nord America (17% il dato totale) e il 5% dell'Europa (20% in totale). Tanto

che nel 2015 12 donne dell'industria hanno deciso di fondare la no-profit Level 20 con l'obiettivo di far salire la percentuale di donne in posizione senior nel private equity al 20% entro il 2020. «Nel settore del private equity, non solo in Italia ma a livello globale, la presenza delle donne in posizioni apicali è ancora molto contenuta. Tra le prossime sfide di questa industria rientra proprio la valorizzazione dei talenti femminili e l'introduzione di modelli che ne favoriscano una crescita professionale e manageriale. La diversità e complementarietà di vedute, che devono in ogni caso essere guidate da un criterio di merito e mai prescindere, possono rappresentare un'importante leva di creazione di valore anche nel mondo

della finanza e un punto di forza nello sviluppo del business» ha commentato Silvia Oteri, unica partner donna di Permira a livello globale.

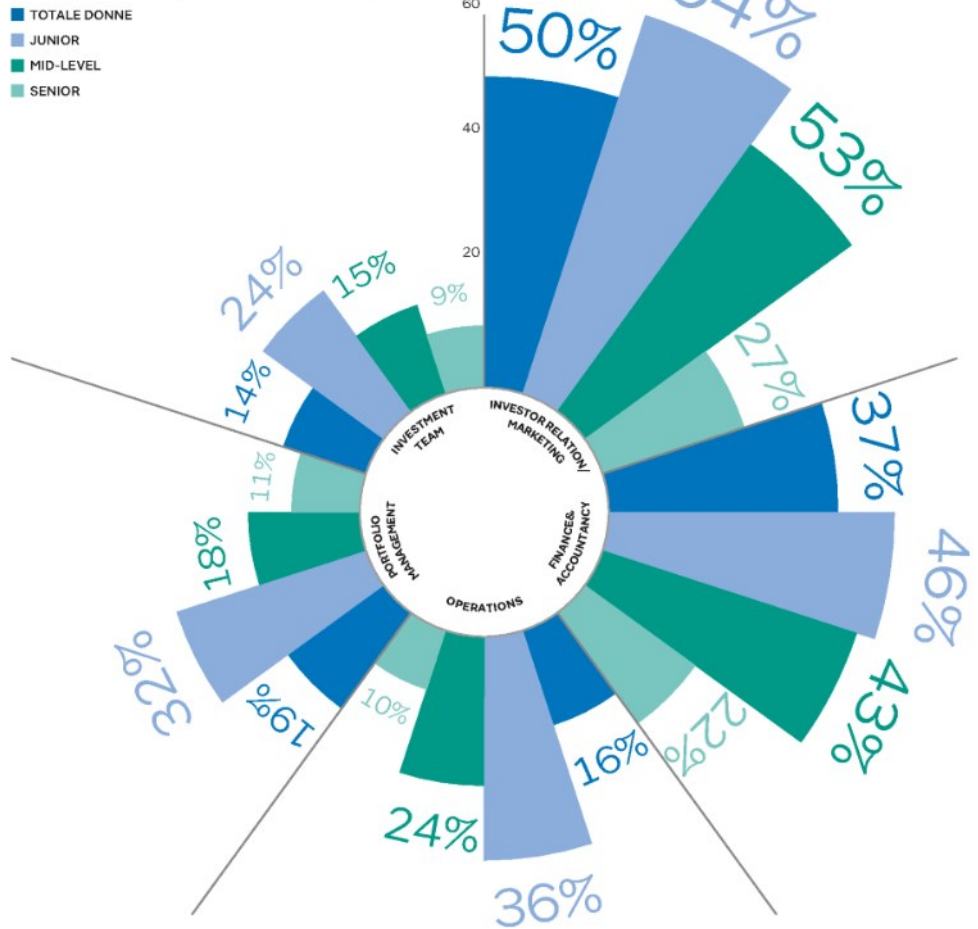
Al mondo finanziario, McKinsey ha dedicato il report appena pubblicato dal titolo "Closing the gap". Dai risultati della survey globale, emerge come le donne hanno il 24% di possibilità in meno di ottenere una promozione rispetto agli uomini. C'è da dire, comunque, che la ricerca evidenzia anche come le donne abbiano minori aspirazioni: fra i giovani l'obiettivo di entrare nel top executive team è del 40% per gli uomini e del 29% per le donne. Fra le cause che frenano i sogni di carriera c'è per il 40% delle intervistate la sfida di conciliare lavoro e famiglia. Le donne, inoltre, più raramente hanno uno sponsor fra i manager. «Le differenze di genere rispecchiano la struttura sociale ed economica di un Paese. In Italia ancora oggi i cosiddetti lavori di cura e di assistenza alla famiglia sono di competenza delle donne che, così, non riescono sempre a sostenere i ritmi lavorativi modellati sugli uomini. Partiamo dalle scuole primarie, dove è possibile iniziare un percorso per rendere le giovani più consapevoli delle proprie capacità anche nell'immaginare un percorso formativo più aperto a studi di carattere scientifico sui quali le donne mostrano ancora qualche insicurezza» osserva Maria Bianca Farina, presidente di Ania e presidente di Poste Italiane, che aggiunge: «L'Ania ha istituito con le organizzazioni sindacali il Comitato Pari Opportunità per promuovere progetti sul tema della parità di genere e sull'equilibrio lavoro/vita privata e, in questi anni, le compagnie assicurative stanno facendo molto per migliorare il welfare aziendale». Nel settore assicurativo nel 2017 le donne rappresentavano il 46,7% dei dipendenti. Tra i dirigenti la quota femminile è al 17%. La strada è ancora lunga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il gender gap nei percorsi di carriera nella finanza

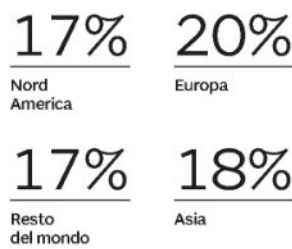
LE DONNE NEL PRIVATE EQUITY

Dati in percentuale per funzione e seniority



LA MAPPA DELLE QUOTE ROSA NEI FONDI

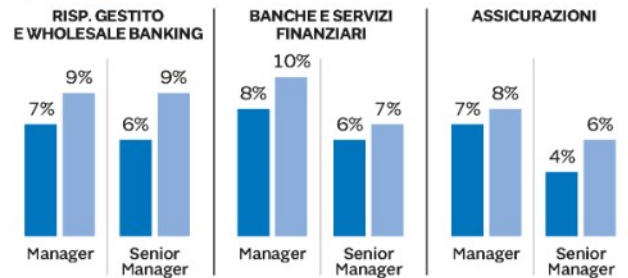
Dati in percentuale



LE PROMOZIONI

L'analisi dei settori. Dati in percentuale

■ DONNE ■ UOMINI



Fonte: Mbs Intelligence, "Woman in the workplace" di McKinsey

IL GRANDE GRUPPO BANCARIO

In Intesa la gestione hr concilia vita e lavoro

«In Intesa Sanpaolo, l'approccio alle diversità è prima di tutto gestionale e organizzativo e punta ad agevolare l'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, sostenere il rientro delle persone dopo maternità/paternità e lunghe assenze, favorire l'inclusione. Il trattamento secondo equità è addirittura uno dei valori enunciati nel nostro Codice etico» spiega Rosario Strano, coo del gruppo bancario, aggiungendo: «Abbiamo introdotto misure a favore dei padri



IL MANAGER DEL GRUPPO BANCARIO
Rosario Strano
chief operating officer
di Intesa Sanpaolo

in occasione della nascita dei figli e incentivi economici alla fruizione dei congedi parentali con l'obiettivo di favorire la madre, e sono oltre 10.000 i colleghi che utilizzano lo smart working, progetto in forte

crescita». In Intesa Sanpaolo su 87.622, il 54% sono donne. Fra il personale direttivo si scende al 39,6% e le direttrici di filiale sono circa il 35%. Riguardo alla clientela Strano specifica: «Abbiamo sviluppato strumenti specifici a favore delle imprese femminili e delle lavoratrici autonome, per favorire la diffusione di queste buone pratiche e renderci promotori dello sviluppo».

—Mo.D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA STARTUP

In Satispay più donne nei team: generano valore

«Come azienda fintech, Satispay racchiude in un'unica realtà due dei settori storicamente meno attrattivi per le donne. Nella campagna di recruiting (da 3 a 76 persone in 3 anni) devo dire che in un primo momento candidature e ingressi erano sostanzialmente maschili, mentre nell'ultimo anno e mezzo il rapporto inizia a riequilibrarsi. Abbiamo 60 uomini e 16 donne. Anica Caccia è la nostra responsabile finanziaria e anche sul fronte dei commerciali e del Customer Care le responsabili sono

**FONDATORE
E CTO**

Dario Brignone
si occupa anche
del personale
della startup fintech

donne, Luisa Degiovanni e Claudia Pusceddu» spiega Dario Brignone, founder, cto e hr di Satispay.

«Non abbiamo delle policy particolari per attrarre le donne, ma abbiamo delle policy, a partire dalla flessibilità degli orari o luogo

di lavoro, per attrarre le risorse di qualità, donne o uomini che siano» sottolinea Brignone, aggiungendo: «Tengo a sottolineare che l'incremento delle donne nel nostro team ha generato valore nel confronto che ha luogo nel corso dei processi decisionali e prevedo che nel nostro percorso di crescita e di sviluppo dei servizi sarà sempre più importante poter contare sul contributo di figure femminili all'interno del team».

—Mo.D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA