



## Diversità e inclusione, l'ora del check sulla realizzazione degli impegni

*Valore D ha chiamato numerose Sgr a compilare l'Inclusion Impact Index che oggi verrà commentato in una tavola rotonda. Si tratta di uno strumento digitale di mappatura sviluppato con il supporto del Politecnico di Milano*

Stefania Aoi



Parità di genere e inclusività sono ingredienti fondamentali per il successo di un'azienda. Una consapevolezza che sta crescendo anno dopo anno tra le imprese. Tanto

che solo lo scorso gennaio, Bloomberg ha annunciato che 418 società, rappresentanti una capitalizzazione di mercato di 16 trilioni di dollari, sono state incluse nel Bloomberg Gender-Equality Index 2022, uno strumento di trasparenza sulle politiche di genere attuate dalle società quotate, utile agli investitori per avere a disposizione più dati Esg. Un altro passo avanti sulla strada in salita verso la parità. Ma il cammino è ancora lungo.

Ben lo sanno Assogestioni e Valore D, che al Salone del risparmio hanno organizzato la presentazione di una nuova ricerca proprio sugli impegni già assunti, in materia di diversità e inclusione, dalle società del risparmio gestito. «Ora è molto importante passare dall'impegno programmatico – afferma Ulrike Sauerwald, responsabile del Centro studi Valore D – alla realizzazione e al monitoraggio, scoprendo le aree di forza e di miglioramento della propria azienda e confrontandosi con le aziende dello stesso settore o della stessa dimensione». Valore D ha chiamato numerose Sgr a compilare l'Inclusion Impact Index. «Si tratta di uno strumento digitale innovativo sviluppato da noi con il supporto del Politecnico di Milano, per tentare di mappare le politiche di inclusione sulla base degli indicatori stabiliti dalla legge».

I risultati verranno commentati durante la tavola rotonda organizzata per oggi, 10 maggio, alle 12,30, nella Sala Green 1 del-

la Fiera di Milano. L'obiettivo è esaminare il livello di inclusione del settore utile a disegnare una roadmap che porterà ad un crescente impegno delle Sgr su questo fronte. Ma anche a far riflettere sugli strumenti più efficaci per accompagnare le Sgr verso una certificazione della parità di genere, tenendo conto delle esperienze già maturate in altri settori industriali.

L'Italia ha predisposto già a luglio dello scorso anno una strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2025 (strettamente correlata al Piano nazionale di ripresa e resilienza) che introduce a questa certificazione. Secondo il legislatore questo sarà uno strumento utile ad incentivare le imprese ad adottare policy adeguate, a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità come le op-

portunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della genitorialità. Un pungolo per chi ancora non ha compreso l'importanza del tema. Ma già il numero record di aziende che hanno divulgato i propri dati per l'index di Bloomberg sono un segnale importante di espansione di tale consapevolezza. Una dimostrazione dell'impegno crescente per l'uguaglianza di genere, che produce anche informazioni utili agli investitori che possono accedere a dati Esg più solidi, prima di impegnare i propri capitali.

«Il Bloomberg Gender-Equality Index comprende le aziende – scrive Peter T. Grauer, presidente di Bloomberg – che mantengono una forte attenzione nel fornire un ambiente di lavoro che supporta le esigenze in evoluzione dei dipendenti e mantiene i punti di forza competitivi acquisiti attraverso la diversità di genere». Nello specifico, le realtà inserite in questo indice raccontano nel dettaglio come si





comportano in merito alla leadership femminile, alla parità di retribuzione, alla cultura inclusiva, alle politiche contro le molestie sessuali. Da questo emerge che in media i cda delle realtà che sono iscritte al Bloomberg Gender-Equality Index sono composte da una donna ogni tre consiglieri (31% di donne).

Sette aziende su dieci (72%) hanno un Chief Diversity Officer o un dirigente con la responsabilità di diversità e inclusione. E hanno, in media, quasi quattro donne su dieci in ruoli apicali (39%). Ancora più della metà di queste realtà (61%) richiede una lista di candidati diversificata per genere da cui selezionare poi le posizioni dirigenziali. Ma non solo: otto su dieci (l'83%) hanno una strategia diretta per il reclutamento delle donne e quasi sette su dieci (66%) conducono revisioni globali della retribuzione basata sul genere.

**Il Bloomberg Gender-Equality Index 2022 è arrivato a raggruppare 418 società con capitalizzazione di 16 trilioni di dollari**



