

# L'insostenibilità economica e sociale delle disparità

Autor(en): **Parodi, Marialuisa**

Objekttyp: **Preface**

Zeitschrift: **Iride : rivista di economia, sanità e sociale**

Band (Jahr): - **(2019)**

Heft 6

PDF erstellt am: **12.07.2024**

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# L'insostenibilità economica e sociale delle disparità

È un piacere e un onore introdurre questo numero di Iride interamente dedicato alla sostenibilità di genere. Argomento affascinante, che racchiude in sé, contemporaneamente, un sacrosanto anelito di giustizia sociale e la formula per una crescita economico-finanziaria più sana, equilibrata, diffusa. Il tema è vastissimo, così come molto vivace e variegato è il dibattito globale in corso. Gli autorevoli contributi e testimonianze delle pagine che seguono danno conto della varietà di sfaccettature e di riflessioni possibili.

Dal mio osservatorio di professionista della finanza e attivista della parità di genere, osservo e colgo, nell'enorme spinta verso gli investimenti sostenibili che ha contraddistinto gli ultimi anni, una precisa e costante evoluzione dell'analisi della qualità degli utili aziendali anche in relazione alla capacità di dispiegare il potenziale della diversità di genere.

Studi recenti hanno rilevato come, tra i capisaldi ESG (Environment, Social e Governance) della sostenibilità, la componente S-sociale sia quella più strettamente correlata alla buona performance economico-finanziaria dell'impresa.

A questa componente appartiene tutto il capitolo delle buone pratiche in materia di diversità e inclusione, certo; ma anche quello relativo alla qualità dei rapporti che l'azienda riesce a costruire con l'ambiente di riferimento: dipendenti, fornitori, clienti, la comunità in senso lato.

Ciò che deve far riflettere è che, tra le caratteristiche tipiche della leadership femminile, viene riconosciuta proprio l'innata sensibilità e attenzione verso questo genere di relazioni, forse per via dall'abitudine atavica delle donne a prendersi cura di un "gruppo di riferimento" e a misurare il proprio successo anche in funzione di esso.

Informazioni che si aggiungono a quanto già sappiamo sull'efficienza dei team misti, che, facendo a meno del confort del pensiero omologato, producono più innovazione e migliori risultati; o che ci permettono di leggere con nuovi occhi le stime sull'incremento di crescita ottenibile dalla chiusura dei gender gap: non solo i trilioni di dollari<sup>[1]</sup> che fruirebbero dallo sblocco del potenziale femminile inespresso, ma il miglioramento della qualità di vita per milioni di persone.

Tuttavia, le resistenze culturali sono impressionanti. Il World Economic Forum ci informa che, senza interventi, serviranno almeno altri 100 anni per eliminare le disparità, che non sono più soltanto un problema morale, ma anche un'urgenza economica e sociale; possiamo permettercelo?

Un primo passo concreto sarebbe quello di rendere eque le opportunità di accesso alle posizioni di leadership per le donne. Il Rapporto Shilling 2019<sup>[2]</sup> dà finalmente conto di un momentum positivo nelle grandi aziende svizzere, ma ancora meno del 50% ha almeno una donna nell'Executive Board. Un dato inspiegabile, se rapportato agli enormi progressi dell'istruzione femminile; del tutto comprensibile, se parametrato alla scarsa disponibilità, nel nostro Paese, di misure di conciliabilità lavoro-famiglia coerenti con i nuovi modelli sociali e professionali.

Al Canton Ticino va riconosciuto il merito di aver intercettato questo bisogno e di aver avviato un dialogo costruttivo con le associazioni imprenditoriali e sociali del territorio.

Con questo numero di Iride, il DEASS offre un approfondimento di qualità su un tema attualissimo, adempiendo ancora una volta al suo ruolo fondamentale di collegamento tra formazione, impresa e territorio.

Buona lettura!

**Marialuisa Parodi**

CIO Soave Asset Management Ltd, Presidente FAFT Plus (Federazione delle associazioni femminili del Canton Ticino), membro della Commissione consultiva DEASS

[1] La Banca Mondiale, ad esempio, stima in 160 trilioni di dollari il costo globale delle differenze di genere. Si veda Wodon, Q. & De La Briere, B. (2018). *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. Disponibile da: [www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings](http://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings)

[2] Il Rapporto Shilling analizza annualmente la presenza femminile negli Executive e Supervisory Boards delle principali aziende e amministrazioni federali e cantonali svizzere.