



Gender Equality

La *Gender Equality* (uguaglianza di genere) è il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Questo programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità prevede 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG – *Sustainable Development Goals*) da raggiungere, ciascuno suddiviso in traguardi più piccoli e mirati.

L'uguaglianza di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma anche una base necessaria per la pace e il benessere. Infatti, il genere femminile rappresenta la metà della popolazione mondiale e, di conseguenza, detiene la metà delle risorse umane del mondo. Il che significa che, per esempio, l'accesso a un lavoro dignitoso e a un reddito regolare contribuiscono non solo alla riduzione della povertà, ma anche a migliorare l'istruzione, la salute e l'alimentazione delle donne, delle ragazze e di coloro che dipendono da loro.

Le ricerche dimostrano anche che investire in aziende diversificate dal punto di vista del genere ha ripercussioni anche sul lato economico: una maggiore diversità nel capitale umano contribuisce all'innovazione e alla crescita delle stesse, consentendogli di generare rendimenti attesi più elevati rispetto alle organizzazioni che non applicano o promuovono politiche di questa tipologia.

MESSAGGI CHIAVE

Negando alle donne la parità di diritti, si nega a metà della popolazione la possibilità di vivere appieno la propria vita.

L'uguaglianza di genere nel dettaglio

L'uguaglianza di genere, conosciuta anche come parità tra i sessi, parità di genere, uguaglianza sessuale o uguaglianza dei generi, è una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal genere – a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso.

I pregiudizi di genere minano il nostro tessuto sociale. Non si tratta solo di un problema di diritti umani, ma di un enorme spreco del potenziale umano mondiale. Negando alle donne la parità di diritti, neghiamo a metà della popolazione la possibilità di vivere appieno la propria vita. L'uguaglianza politica, economica e sociale delle donne va a beneficio di tutti i cittadini del mondo. Insieme possiamo sradicare i pregiudizi e lavorare per ottenere pari diritti e rispetto per tutti.

Per facilitare il raggiungimento dell'obiettivo e razionalizzare gli interventi da attuare, l'Agenda 2030 ha suddiviso questo *goal* nei seguenti 9 target:

- 5.1 – Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo;
- 5.2 – Eliminare ogni forma di violenza e sfruttamento contro tutte le donne, bambine e ragazze;
- 5.3 – Eliminare tutte le pratiche nocive (matrimonio delle bambine e mutilazioni dei genitali femminili);
- 5.4 – Riconoscere e valorizzare il lavoro di assistenza e il lavoro domestico non retribuiti;
- 5.5 – Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale;
- 5.6 – Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi;
- 5.a – Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche;
- 5.b – Migliorare l'uso della tecnologia per promuovere l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne;
- 5.c – Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per l'eguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli.

MESSAGGI CHIAVE

Le 10 migliori economie nella classifica globale hanno colmato almeno l'80% dei divari di genere.

La situazione attuale*Global Gender Gap Index*

L'Indice globale del divario di genere valuta lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere in quattro dimensioni chiave (partecipazione e opportunità economiche, risultati scolastici, salute e sopravvivenza, emancipazione politica). Dalla sua introduzione nel 2006, è l'indice di più lunga data che traccia i progressi compiuti nel tempo per colmare tali disparità.

A fine 2022, il divario globale tra i sessi sarà stato colmato del 68.1%; al ritmo attuale ci vorranno ben 132 anni per raggiungere la piena parità. Questo rappresenta, da un lato, un miglioramento di quattro anni rispetto alla stima del 2021, che prevedeva invece 136 anni per raggiungere l'equità. Dall'altro lato, tuttavia, non compensa il peggioramento avvenuto tra il 2020 e il 2021. Secondo le tendenze precedenti al 2020, infatti, il divario tra i sessi si sarebbe dovuto chiudere entro 100 anni.

Sebbene nessun paese abbia ancora raggiunto la piena parità, le prime 10 economie hanno colmato almeno l'80% dei divari di genere, con l'Islanda (90.08%) in testa alla classifica globale. Questa nazione rimane l'unica ad aver colmato più del 90% della disparità di genere. La top 5 globale continua a essere dominata dai paesi scandinavi, con Finlandia (86%), Norvegia (84.5%) e Svezia (82.2%) tra le prime posizioni. I paesi europei come Irlanda (80.4%) e Germania (80.1%), invece, si collocano più in basso in classifica, ma sempre prima di Lituania (79.9%) e Svizzera (79.5%) – che quest'anno non rientrano nelle 10 migliori economie in ambito di equità di genere.

The Global Gender Gap Index 2022 rankings

Rank	Country	Score	
		0-1	Score change 2021
1	Iceland	0.908	+0.016
2	Finland	0.860	-0.001
3	Norway	0.845	-0.004
4	New Zealand	0.841	+0.001
5	Sweden	0.822	0.000
6	Rwanda	0.811	+0.006
7	Nicaragua	0.810	+0.015
8	Namibia	0.807	-0.002
9	Ireland	0.804	+0.005
10	Germany	0.801	+0.005
11	Lithuania	0.799	-0.004
12	Costa Rica	0.796	+0.010
13	Switzerland	0.795	-0.003
14	Belgium	0.793	+0.004
15	France	0.791	+0.007

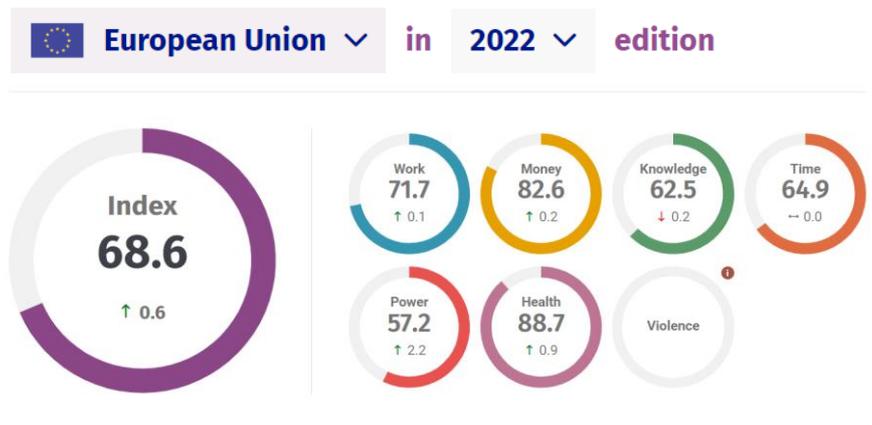
Fonte: Global Gender Gap Report 2022 - Insight report, July 2022

Gender Equality Index

L'indice sull'uguaglianza di genere, sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e che produce un punteggio compreso tra 1 e 100, è uno strumento di misurazione che mostra quanto l'Unione Europea (UE) e i suoi Stati membri siano lontani dal raggiungimento di una società basata sulla parità tra i sessi.

L'UE è più vicina alla parità di genere nel dominio della salute (88.7 punti), in particolare nel sottodominio dell'accesso ai servizi sanitari (97.6 punti) – dal 2019, il punteggio in questo ambito è leggermente aumentato (+ 0.9 punti). Il secondo punteggio più alto è nel dominio del denaro (82.6 punti), con il sottodominio della situazione economica che prevale (88.3 punti).

Sebbene nell'ambito del potere l'UE abbia ottenuto il punteggio più basso, esso rappresenta il ramo il cui punteggio è migliorato maggiormente nel tempo – di 15.3 punti dal 2010 e di 2.2 punti dal 2019. Questi cambiamenti sono stati in gran parte determinati dai miglioramenti nei sottodomini del processo decisionale economico (+ 23.1 punti dal 2010 e + 3.3 punti dal 2019) e del processo decisionale politico (+ 12.7 punti dal 2010 e + 1.7 punti dal 2019).



Fonte: [European Institute for Gender Equality](https://www.eige.europa.eu/gender-equality)

MESSAGGI CHIAVE

Una forza lavoro più diversificata, rappresentata da donne a tutti i livelli dell'organizzazione, è correlata a rendimenti medi più elevati.

L'importanza dell'uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere sottolinea che un maggiore equilibrio nella rappresentanza di tutti i generi può contribuire ad ampliare le prospettive e a migliorare il processo decisionale nelle organizzazioni di tutte le dimensioni.

Secondo una ricerca del *Morgan Stanley Institute for Sustainable Investing* (2019), una forza lavoro più diversificata e che prevede donne a tutti i livelli gerarchici, è correlata a rendimenti medi più elevati. Quando il team di ricerca quantitativo ha analizzato le società globali in base alla percentuale di dipendenti donne e ad altre metriche di diversità di genere, le aziende che hanno adottato un approccio olistico verso la parità di rappresentanza hanno sovraperformato i loro concorrenti meno diversificati del 3.1% all'anno. Dal 2011 al 2019, le aziende con una diversità di genere più spiccata hanno registrato un rendimento del capitale proprio a un anno superiore del 2% rispetto alle organizzazioni con forza lavoro meno diversificata. Inoltre, le prime hanno riscontrato anche una minore volatilità del rendimento del capitale proprio.

Perché la diversità di genere si è tradotta in una sovraperformance? Alcune possibili ragioni:

Soddisfazione dei dipendenti

È stato dimostrato che la diversità in generale, compresa quella di genere, è correlata a prestazioni superiori in termini di coinvolgimento dei dipendenti. È interessante notare che sembra esistere una relazione statisticamente significativa tra le pratiche di diversità e il coinvolgimento dei collaboratori. Questa relazione è valida per tutti, non solo per le donne. Lavoratori felici creano prodotti più innovativi. In aggiunta, è più conveniente impegnarsi per mantenere i dipendenti di talento piuttosto che cimentarsi nella ricerca di sostituti per i talenti che se ne sono andati. Pertanto, mantenere la forza lavoro motivata e impegnata può contribuire a migliorare i profitti aziendali.

Reclutare talenti diversi

L'equilibrio tra famiglia e vita privata, i programmi di lavoro flessibile e i congedi per motivi familiari possono essere fattori di successo per svariate ragioni, tra cui attrarre i migliori talenti nei mercati competitivi. Questo conferisce alle aziende un vantaggio nell'assumere i lavoratori di cui hanno bisogno, soprattutto nei paesi in cui la forza lavoro sta invecchiando e diminuendo.

Promuovere l'innovazione

Una prospettiva maggiormente diversificata può migliorare il processo decisionale. Ad esempio, un consiglio d'amministrazione i cui membri hanno esperienze e prospettive simili potrebbe essere troppo focalizzato su un solo punto di vista e quindi non considerare aspetti che invece andrebbero a beneficio dell'azienda. Inoltre, i prodotti e i servizi innovativi che nascono da prospettive diverse possono consentire alle organizzazioni di accedere a nuovi mercati e aggiungere nuove fonti di reddito.

Evitare il rischio di reputazione

La reputazione delle società può risentirne quando queste subiscono controversie per questioni legate a grandi divari retributivi, polemiche salariali, controversie per molestie sessuali o per le pari opportunità. Sebbene questi problemi possano verificarsi anche in luoghi di lavoro con una buona uguaglianza di genere, è più probabile che essi si presentino in aziende la cui diversità è minore. Motivo per cui molti investitori tendono ad evitarle.

MESSAGGI CHIAVE

Includere la parità di genere può essere utile per costruire un portafoglio maggiormente diversificato e per cercare di risolvere una problematica radicata e complicata.

Incorporare la diversità di genere nei portafogli d'investimento

Un approccio creativo e olistico alla parità di genere, che include la rappresentanza e altro ancora, può essere utile sia per costruire un portafoglio più diversificato, accedendo alla più ampia gamma di classi di attività, stili e aree geografiche, sia per cercare di risolvere sistematicamente un problema radicato e complicato.

Così come è importante creare portafogli di *impact investing* per aiutare i clienti a soddisfare le loro esigenze, è altrettanto importante capire come il loro denaro stia lavorando per raggiungere gli obiettivi prefissati e generare risultati migliori per la società e l'ambiente.

Nonostante i progressi compiuti, siamo ancora lontani dal raggiungere la parità di genere. Grazie alla domanda degli investitori, all'aumento dei dati e della trasparenza che guidano le strategie d'investimento e alle più solide capacità di rendicontazione dell'impatto, gli investitori hanno oggi più opportunità per creare risultati maggiormente equi per tutti.

Opportunità

- *Contribuire alla uguaglianza di genere: grazie agli strumenti d'investimento proposti, il denaro viene investito in società che promuovono la parità di genere.*

Rischi

- *Fluttuazione dei mercati: a seconda delle fasi di mercato, le azioni sono soggette a importanti fluttuazioni del proprio valore, sia al rialzo che al ribasso.*

Per ricevere il documento completo contenente gli strumenti da noi selezionati e consigliati o richiedere maggiori informazioni, compilate il modulo sul nostro [sito web](#) (servizio disponibile solo per residenti in Svizzera).

In alternativa, siete pregati di recarvi presso una delle nostre Succursali (ci trovate [qui](#)).



Eric Elvio Mantovani
Responsabile Investment
Advisory & Product Management
 CIIA Certified International
 Investment Analyst
 CESGA Certified Environmental,
 Social and Governance Analyst

Editore

Banca Popolare di Sondrio (Suisse) SA

Investment Advisory
 Via Maggio 1
 CH-6900 Lugano
 Tel. +4158 855 31 00
 Fax +4158 855 31 15

Call Center 00800 800 767 76
 esg@bps-suisse.ch
www.bps-suisse.ch

Disclaimer

La presente pubblicazione è stata realizzata dal Servizio Investment Advisory della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE). Ad essa non si applicano le "Direttive sull'indipendenza della ricerca finanziaria" dell'ASB.

Il documento non costituisce un consiglio di tipo legale, fiscale, un'offerta o un invito alla sottoscrizione di quote. Esso non sostituisce in alcun caso la consulenza qualificata, necessaria prima di ogni decisione di (dis)investimento, e riguardante i rischi collegati agli strumenti finanziari, gli obiettivi dell'investitore, la sua situazione finanziaria o i suoi bisogni. È pertanto dovere dell'investitore consultare il proprio consulente finanziario nonché l'opuscolo dell'ASB "Rischi nel commercio di strumenti finanziari" ottenibile gratuitamente presso ogni banca.

Il Servizio Investment Advisory della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) si adopera per ottenere informazioni da fonti affidabili. Tuttavia esso non può garantire che le informazioni contenute nel documento siano esatte, affidabili e complete. Pertanto la Banca non assume alcuna responsabilità in relazione al grado di aggiornamento, correttezza e completezza dei contenuti. Ogni opinione espressa può essere soggetta a cambiamenti senza comunicazione specifica ai riceventi della stessa.

I corsi ed i valori riportati sono indicativi e non rappresentano il prezzo/corso effettivo. La Banca non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali danni, perdite di guadagno incluse, derivanti dalle informazioni contenute nel documento. La performance realizzata in passato non è da considerarsi una promessa o garanzia di performance futura. Il valore e il reddito degli investimenti possono fluttuare in base alle condizioni di mercato e al cambio; l'investimento può comportare perdite o diminuzioni del capitale.

I servizi ed i prodotti finanziari indicati nella presente pubblicazione non possono in nessun caso essere offerti a persone soggette ad una giurisdizione che ne limiti o vieti l'offerta.

I contenuti del presente documento non possono essere riprodotti e/o distribuiti né in parte né integralmente, senza il preventivo consenso della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE).

Publicato: 22.12.2022