

WE | WOMEN

Leadership al femminile più forte contro la crisi

Uno studio di McKinsey & Company rivela che le banche guidate da donne risultano meno vulnerabili in fasi di mercato critiche. Analogamente, secondo molti osservatori, la gestione dell'emergenza ha visto una migliore performance dei governi in rosa. Intanto, dalla pandemia potrebbe arrivare una lezione anche per le imprese

di Rita Annunziata

Le grandi crisi possono portare a grandi cambiamenti. E la storia lo dimostra. Allo scoppio della prima guerra mondiale, il richiamo della popolazione maschile al fronte rappresentò un fondamentale driver di democratizzazione della società, spingendo un gran numero di donne al di fuori delle mura domestiche e al loro conseguente inserimento nel tessuto lavorativo. In un momento come questo, secondo lo studio *Diversity still matters* di McKinsey & Company, “risiede una grande opportunità per forgiare un nuovo impegno verso l'uguaglianza e l'equità, che garantirà maggiore prosperità per tutti”. Durante la crisi del 2008-2009, ad esempio, le banche con una quota maggiore di donne nei Cda hanno dimostrato una maggiore resilienza rispetto alle concorrenti. Un aspetto che potrebbe essere evidenziato anche nel contesto attuale: i paesi guidati da donne stanno affrontando la pandemia con maggior successo rispetto agli altri - per molti il riferimento è al Cancelliere tedesco, Angela Merkel - e al tempo stesso, spiegano gli esperti di McKinsey, gli istituti di credito gestiti da donne risultano essere meno vulnerabili. Ma quali potrebbero essere le motivazioni? “Un approccio maggiormente aperto alle tematiche della sostenibilità e dell'inclusione sociale può aver premiato le banche che hanno trovato un equilibrio tra margini e qualità nei servizi, soprattutto con un occhio di riguardo verso le famiglie monogenitoriali”, spiega **Claudia Segre**, presidente della **Global Thinking Foundation**. La fidelizzazione della clientela e la messa in sicurezza del personale, inoltre, ne avrebbero distinto l'operato manageriale, con l'effetto di contrastare l'emergenza e preservare la salute e il benessere finanziario di tutti. Oltre poi a una maggiore attenzione e lungimiranza nella gestione del rischio. Secondo i dati raccolti da Segre, in dieci anni a livello nazionale, la presenza delle donne nei Cda è quintuplicata, sfiorando il 33,1% e ponendo il Paese al quinto posto nella classifica globale. “Tutte le analisi sono concordi nell'evidenziare forti correlazioni tra diversità e sovraperformance azionaria, unitamente a livelli più alti di redditività a fronte di un riequilibrio dei rischi”, precisa Segre. Se poi si parla di finanza alternativa, il vantaggio competitivo delle donne continua a far sentire il suo eco. “Da anni le startup fondate da donne ottengono maggiore successo nelle piattaforme di equity crowdfunding e nell'accaparrarsi interesse crescente dal settore del private equity - aggiunge Segre (vedi art. a pag. 62) -. C'è da dire, tuttavia, che le startup al

femminile non arrivano al 15% del totale delle nuove imprese innovative, in Italia, motivo per cui ancora molto resta da fare. Dal canto nostro, lavoriamo a stretto contatto con gli hub regionali, ci impegniamo sullo sportello digitale e con corsi anche online di orientamento e pianificazione professionale”. Eppure, secondo lo studio di McKinsey & Company, c'è un rischio particolarmente elevato che l'inclusione e la diversità possano in questo periodo retrocedere tra le priorità strategiche delle imprese, ponendole in una posizione di svantaggio. Una conseguenza che potrebbe non essere intenzionale: le aziende si potrebbero concentrare sulle priorità più urgenti, come la necessità di adattarsi a nuove modalità di lavoro, garantendo la salute fisica e il benessere dei propri dipendenti. Il 27% delle aziende leader nelle tematiche dell'inclusione ascoltate dagli esperti dichiara infatti di aver messo in pausa tutte o la maggior parte delle iniziative sulla diversity a causa della pandemia. Ma è proprio dal recupero di quelle iniziative che potrebbe emergere una spinta verso la ripartenza. Quando le aziende investono nell'inclusione e nella diversità, spiega lo studio, sono in grado di costruire team più adattivi, efficaci e propensi a riconoscere la diversità come un vantaggio competitivo. Inoltre, le donne pongono in essere più frequentemente tre tipologie di comportamenti - stimolazione intellettuale, ispirazione e un **processo decisionale partecipativo - che permetterebbero alle imprese** di affrontare in maniera più efficace le sfide del futuro. Ci sono dunque cinque settori chiave nei quali la diversità e l'inclusione possono fare la differenza nelle prestazioni delle imprese. In primo luogo, spiegano gli esperti di McKinsey, permetterebbero di trattenere i migliori talenti. In secondo luogo, migliorerebbero la qualità del processo decisionale, favorendo le soluzioni creative. In terzo luogo, “team diversi sono più innovativi, più forti nell'anticipare i cambiamenti delle esigenze dei consumatori e dei modelli di consumo, ottenendo potenzialmente un vantaggio competitivo”, continua lo studio. Infine, le aziende che mantengono o addirittura incrementano il proprio impegno nella diversità e nell'inclusione durante i periodi di recessione potrebbero evitare il rischio di essere penalizzate, perdendo non solo i clienti ma anche il sostegno del governo. “Se c'è una cosa che questa crisi sta dimostrando - continuano gli esperti - è che le interdipendenze tra imprese, governo e società non possono più essere ignorate”.



Claudia Segre