

Vacancy e donne – un quadro tutt'altro che rosa

Nel mese di febbraio scorso, sono stati aggiornati [i dati sulle vacancy](#) con i risultati dei processi per 185 posizioni bandite nell'arco di 30 mesi.

Si tratta di dati generali, in cui non viene fornito il dettaglio per Dipartimenti, né un'informativa di ripartizione tra Amministrazione centrale e rete territoriale, né di varianza per singola tipologia, né di composizione per genere delle *short list* per le selezioni dei candidati e dei relativi panel; manca inoltre un'informativa sul numero dei casi in cui il vincitore era già il sostituto.

Il quadro generale che ne emerge non è entusiasmante. Innanzitutto, il 38% delle vacancy non ha avuto candidature femminili e quindi 70 posizioni sono state assegnate senza che una donna concorresse, di queste nel 13,5% dei casi si è registrata una sola candidatura maschile. In secondo luogo, nelle vacancy per Vice Capo di Sede/Filiale il gap si allarga: su 38 vacancy, se ne contano 24 senza candidature femminili (63%). In terzo luogo, circa il 30% delle vacancy per Capo Divisione che non ha avuto candidature femminili è presso Strutture con orientamento tecnico-informatico. Le candidature delle donne sono concentrate nelle posizioni di *middle management* dove il rapporto numerico è meno penalizzante; infatti al bando per Capo Divisione - posizione che rappresenta il 62% delle posizioni totali – le donne hanno partecipato per una quota pari al 37,5% e ottenuto il 32,2% delle posizioni (gli uomini al contrario si sono candidati con una quota del 62,5% ottenendo il 67,8% delle posizioni).

Nel complesso le candidature femminili hanno ottenuto in media il 27,6% delle posizioni totali registrando un differenziale negativo superiore all'11% rispetto alla rappresentanza nella compagine. Da ciò derivano alcune considerazioni: 1) per colmare più rapidamente il divario di genere nelle posizioni funzionali ([21% dei Servizi e 36% circa delle Divisioni a giugno 2018](#)), il tasso di aggiudicazione femminile dovrebbe nel tempo essere significativamente più elevato rispetto alle posizioni vacanti; 2) quanto fatto finora per incoraggiare le candidature femminili è insufficiente.

Ricordiamo infatti che, [su invito di ADBI](#), in ogni vacancy bandita viene indicato che le candidature femminili sono particolarmente incoraggiate. ADBI però ha anche invitato senza successo l'Istituto a modificare il linguaggio delle vacancy utilizzando termini neutri e a ponderare diversamente i singoli aspetti, dando meno importanza alle esperienze pregresse e di più ai titoli e alle qualifiche dei candidati e ai loro *soft skills*. Ad esempio, come si può concorrere a posizioni manageriali se la pregressa responsabilità o sostituzione di strutture pesa per il 30%? O ancora, perché limitare la valutazione dei *soft skills* solo in un secondo momento e quindi solo nella *short list*?

Le statistiche appena pubblicate mostrano dunque la necessità di adottare interventi forti, come quelli proposti da ADBI sulla base di un [confronto](#) con quanto avviato da Banque de France e BCE perché incoraggiare non garantisce il raggiungimento degli obiettivi; in assenza di politiche di sostegno nella costruzione delle carriere professionali non è possibile ridurre il gap di genere ed assicurare il riconoscimento di merito e competenze. Rinnoviamo pertanto la nostra richiesta ai Vertici aziendali di definire dei target di genere per posizioni accompagnandole con apposite politiche di supporto per lo sviluppo delle carriere professionali femminili.