

**LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AI CONSIGLI
DI AMMINISTRAZIONE DELLE SOCIETÀ**

Corso Donne, Politica e Istituzioni

Prof. Chiara Leardini

Università degli Studi di Verona
Ferrara, 30 Novembre 2012



DI COSA PARLEREMO OGGI...

- o Quadro Internazionale
- o Quadro Regionale
- o Quadro Provinciale
- o La legge Golfo-Mosca

2

IL WORLD ECONOMIC FORUM

pubblica ogni anno il **Gender Gap Report**, un rapporto che misura le dimensioni del divario tra uomini e donne, ponderando i propri indicatori su 4 criteri di disparità tra i due sessi:

- > Partecipazione economica ed opportunità
- > Formazione
- > Salute e benessere
- > Partecipazione politica

Lo studio fornisce una definizione di quando si ha

EGUALIANZA DI GENERE

"I diritti, le responsabilità e le opportunità degli individui non devono essere determinate dall'essere nati maschi o femmine"

3

GLOBAL GENDER GAP INDEX 2012

Country	2012 rank	2012 score
Iceland	1	0.8640
Finland	2	0.8451
Norway	3	0.8403
Sweden	4	0.8159
Ireland	5	0.7839
New Zealand	6	0.7805
Denmark	7	0.7777
Philippines	8	0.7757
Nicaragua	9	0.7697
Switzerland	10	0.7672
Netherlands	11	0.7659
Belgium	12	0.7652
Germany	13	0.7629
Lesotho	14	0.7608
Latvia	15	0.7572
South Africa	16	0.7496
Luxembourg	17	0.7439
United Kingdom	18	0.7433
Cuba	19	0.7417
Austria	20	0.7391

4

GLOBAL GENDER GAP INDEX 2012

Country	2012 rank	2012 score
China	69	0.6853
Slovak Republic	70	0.6824
Ghana	71	0.6778
Kenya	72	0.6768
Czech Republic	73	0.6767
Honduras	74	0.6763
Brunei Darussalam	75	0.6750
Uruguay	76	0.6745
Botswana	77	0.6744
Peru	78	0.6742
Cyprus	79	0.6732
Italy	80	0.6729
Hungary	81	0.6718
Greece	82	0.6716
Paraguay	83	0.6714
Mexico	84	0.6712
Georgia	85	0.6691
Bangladesh	86	0.6684

5

QUALCHE ALTRO DATO ...

- ❖ Alle donne manager è associata una < probabilità di insolvenza (la Pr di default di un'azienda è infatti al 6% quando almeno una donna fa parte del management Vs 7,1% con solo uomini) (Cerved, 2011)
- ❖ Solo nel 53,3% delle aziende che fatturano più di 10 milioni di € non vi è nessuna donna nel CdA (Cerved, 2012)
- ❖ Il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi d'Europa (OECD, 2011)

6

UNIONE EUROPEA BRUXELLES, 21.9.2010
STRATEGIA PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI
2010-2015

- esaminare iniziative mirate al miglioramento della **parità di genere nei processi decisionali**.
- monitorare l'obiettivo del **25% di donne in posizioni direttive di alto livello nella ricerca**.
- **monitorare i progressi** verso l'obiettivo del 40% di membri di uno stesso sesso nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione²⁰.
- sostenere gli sforzi per promuovere una maggiore partecipazione delle donne alle **elezioni al Parlamento europeo**, anche come candidate.

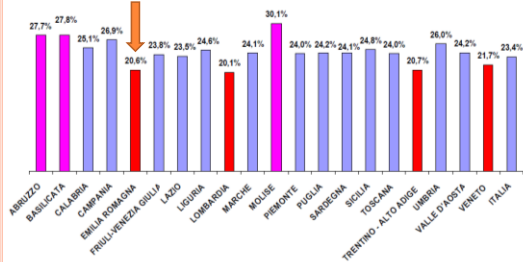
7

IMPRESA AL FEMMINILE – VISIONE REGIONALE

Imprese femminili Italia 2011		tasso di femminilizzazione	
Lombardia	13,5%	Lombardia	20,1%
Campania	10,4%	Campania	26,9%
Piemonte	7,8%	Piemonte	24,0%
Veneto	7,7%	Veneto	21,7%
Sicilia	8%	Sicilia	24,8%
Emilia Romagna	6,9%	Emilia Romagna	20,6%
...
Valle d'Aosta	0,2%	Molise	30,1%

8

TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE REGIONALE



Fonte: Osservatorio Imprenditoria femminile Unioncamere Infocamere. Dati III trimestre 2011.

9

IMPRESA AL FEMMINILE – VISIONE REGIONALE

Tasso di femminilizzazione	
ITALIA	23,4%
Emilia Romagna	20,6%
Bologna	21,1%
Ferrara	21,3%
Forlì – Cesena	21,3%
Modena	20,3
Parma	19,8
Piacenza	22,1%
Ravenna	20,7%
Reggio Emilia	17,9%
Rimini	22,2%

10

FORMA GIURIDICA DELLE IMPRESE FEMMINILI

	Imprese individuali	Società di persone	Società di capitali	Altre forme
Italia	60,5%	22,4%	14,7%	2,5%
Emilia Romagna	60,6%	23,1%	14,7%	1,6%

**TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE
PER FORMA GIURIDICA**

	Imprese individuali	Società di persone	Società di capitali	Altre forme
Italia	25,7%	27,7%	15,2%	16,4%
Emilia Romagna	23,3%	21,5%	14,2%	12,8%

11

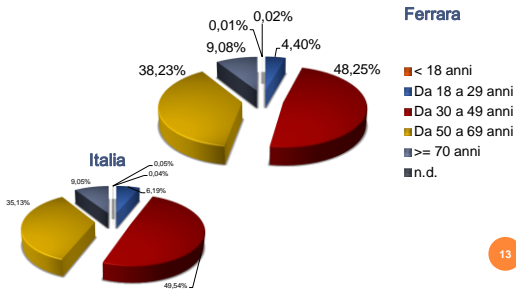
**TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE
PER SETTORI DI ATTIVITÀ**

Settori di attività:	Regione	
	Emilia	Italia
S Altre attività di servizi	50,4	49,0
Q Sanità e assistenza sociale	35,9	42,1
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle im...	31,6	30,8
I Attività dei servizi alloggio e ristorazione	30,6	33,3
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	26,0	27,5
P Istruzione	26,0	32,3
X Imprese non classificate	24,4	23,0
J Servizi di informazione e comunicazione	23,2	23,3
L Attività immobiliari	23,1	24,7
K Attività finanziarie e assicurative	22,4	23,3
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	22,1	22,5
A Agricoltura, silvicoltura pesca	22,0	29,4
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	21,4	27,1
TOTALE	21,0	24,2
C Attività manifatturiere	17,8	19,5
B Estrazione di minerali da cave e miniere	9,6	10,8
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	9,5	13,6
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	8,3	8,6
H Trasporto e magazzinaggio	7,3	10,9
F Costruzioni	5,2	7,0
O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale ...	0,0	14,0
T Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro p...	0,0	40,0

12

Donne imprenditrici nelle Provincia di Ferrara
Per Fasce d'Età

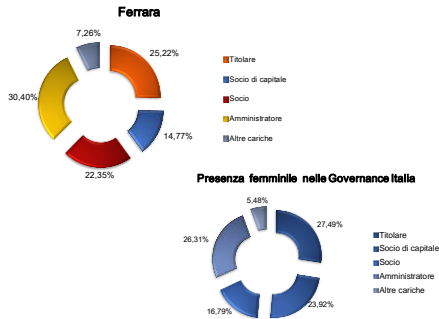
< 18 anni	Da 18 a 29 anni	Da 30 a 49 anni	Da 50 a 69 anni	>= 70 anni	n.d.
5	930	10.192	8.075	1.917	3
Totale Imprenditrici = 21.122					



13

PRESENZA FEMMINILE NELLA GOVERNANCE

Presenza femminile nelle Governance



14

LEGGE 12 LUGLIO 2011 N.120

"LEGGE GOLFO-MOSCA"

OBIETTIVO 20%-33%

PREVEDE CHE...

Un terzo dei posti dei CdA e dei Collegi Sindacali sia riservato al genere meno rappresentato

La legge è applicata a:

- società quotate
- società controllate dalla PA

15

COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE (GENNAIO 2010)



Nello specifico...

16

TABELLA 1 PRESENZA DI DONNE NEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE AL 1° GENNAIO 2011

Presenza femminile	N. società 2009	N. società oggi	% società 2009	% società oggi
Nessuna donna	106	82	37,7	29,9
< del 10% di donne	89	105	21,7	35,3
10%-20% di donne	61	51	21,7	18,6
20%-30% di donne	20	29	7,1	10,6
30%-40% di donne	4	6	1,4	2,2
> del 40% di donne	1	1	0,4	0,4
TOTALE	281	274	100,0	100,0

FONTE: DATI CONSOB, RIELABORATI DALL'OSSERVATORIO DIVERSITY MANAGEMENT DELLA SDA BOCCONI

17

CDA,
CDG,
CDS

TABELLA 2 PRESENZA DI DONNE NEI CDA, CDG E CDS DELLE SOCIETÀ QUOTATE AL 1° GENNAIO 2011

Presenza femminile	N. società oggi	% società oggi
Nessuna donna	135	49%
1 donna	98	36%
2 donne	35	13%
3 o più donne	6	2%
TOTALE	274	100%

FONTE: DATI CONSOB, RIELABORATI DALL'OSSERVATORIO DIVERSITY MANAGEMENT DELLA SDA BOCCONI

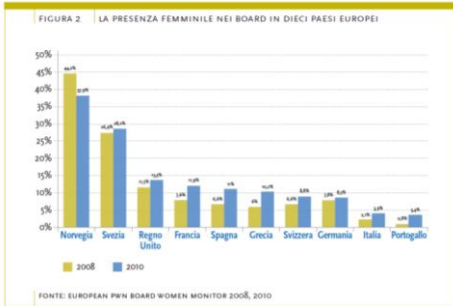
TABELLA 3 PRESENZA DI DONNE NEI COLLEGI SINDACALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE AL 1° GENNAIO 2011

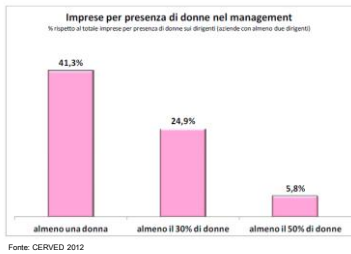
Presenza femminile	N. società oggi	% società oggi
Nessuna donna	154	59%
1 donna	81	31%
2 donne	24	9%
3 o più donne	3	1%
TOTALE	263	100%

FONTE: DATI CONSOB, RIELABORATI DALL'OSSERVATORIO DIVERSITY MANAGEMENT DELLA SDA BOCCONI

Collegi
Sindacali

18





Q13 You said that women should be equally represented in positions of leadership in companies. Why do you think so?

	Because women are as qualified for these positions as men are	Because it is about equal rights for women and men	Because it would encourage other women to lead a professional career	Because it would make a difference in the way companies are run	Because it would ensure a better overall economic performance of companies	Because it would ensure a better risk management of companies
EU27	62%	59%	28%	27%	17%	15%
BE	68%	69%	31%	24%	15%	11%
BG	57%	55%	29%	19%	25%	14%
CZ	54%	52%	30%	18%	19%	17%
DK	62%	42%	23%	56%	16%	15%
DE	68%	53%	28%	36%	14%	12%
EE	43%	52%	35%	37%	17%	20%
IE	52%	49%	35%	32%	37%	22%
EL	58%	55%	32%	29%	27%	18%
ES	57%	59%	21%	19%	13%	8%
FR	75%	77%	30%	33%	12%	15%
IT	49%	49%	25%	17%	25%	21%
CY	71%	64%	45%	19%	29%	16%
LV	62%	49%	22%	16%	15%	9%
LT	58%	48%	28%	10%	17%	15%
LU	75%	62%	35%	32%	12%	13%

Perché un eguale rappresentazione del Board?

Le politiche di genere nel contesto di CSR...



22

Corporate Social Responsibility Secondo la Commissione Europea (COM 2011/681)

«La responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società»

Scopi individuati:

- Massimizzare la creazione di valore condiviso per gli stakeholder
- Identificare, prevedere e mitigare i possibili impatti negativi della propria attività

23

Il perseguimento dei fini di lucro non può porsi in conflitto con il benessere delle persone che operano nell'impresa e con l'impresa

L'impresa è un centro di interessi, non solo economici



24

GLI STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE SOCIALE

- Il Bilancio di Genere
- Il Bilancio Sociale e il Bilancio di Sostenibilità

25

IL BILANCIO DI GENERE PER LE IMPRESE

1. Profilo di genere dell'impresa

Descrizione del contesto generale in cui leggere le politiche di genere adottate dall'impresa

2. Analisi di genere nell'impresa

Modalità con le quali il genere viene vissuto e valorizzato all'interno dell'impresa (personale e ruoli, formazione, retribuzione ...)

3. Analisi di genere nella conduzione dell'impresa

Analisi della corporate governance in chiave di genere

26

1. Profilo di genere dell'impresa

- ❖ Profilo societario e di gruppo
- ❖ Mission
- ❖ Attività e ambiti di intervento
- ❖ Numero totale dei dipendenti, suddiviso per genere
- ❖ Carta degli impegni di genere (ambiti, obiettivi, azioni...)

27

2. Analisi di genere nell'impresa

a. Occupazione

- ❖ Analisi di genere dei dipendenti per:
 - ruolo e qualifica
 - età
 - tipologia contrattuale
 - distribuzione territoriale
- ❖ Tasso di turnover del personale, suddiviso per genere, età e area geografica
- ❖ Tassi di infortuni sul lavoro, di malattia, assenteismo suddivisi per genere
- ❖ Tasso di mobilità interna ed esterna per genere

28

Box 3.2. Reporting Example of Maternity Leave Statistics

Yuhan Kimberly, a Korean manufacturer, presented its maternity leave statistics in a table as follows within its 2008 Sustainability Report.²⁸

Category		2004	2005	2006	2007	2008
Childbirth/maternity	Maternity leave usage rate (%)					
	Maternity leave users (person)					
	Return-to-work rate post maternity leave (%)					
	Baby care leave users (person)					
	Baby care leave usage rate (%)					

Source: Yuhan Kimberly http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_coop_resources/68CFA066-ABEF-40E6-BDC5-19CD244F19E7/COR.pdf.

GRS-FC, *Embedding Gender in Sustainability Reporting: A Practitioner's Guide*, p. 20

29

b. Retribuzione

- ❖ Distribuzione delle retribuzioni per genere
- ❖ Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di:
 - qualifica
 - anzianità anagrafica
 - grado di istruzione
- ❖ Distribuzione delle promozioni per genere

30

c. Formazione

- ❖ Principali iniziative di educazione, formazione, prevenzione e controllo dei rischi attivati a supporto dei lavoratori e delle lavoratrici
- ❖ Numero di dipendenti che hanno beneficiato di tali iniziative, suddiviso per genere e categoria di lavoratori
- ❖ Ore medie di formazione annue per dipendente, suddiviso per genere e categoria di lavoratori

31

d. Politiche di conciliazione

- ❖ Distribuzione per genere dei permessi sul lavoro (maternità, paternità, malattia dei figli ...)
- ❖ Iniziative di flessibilità del lavoro: part time, tele-lavoro ...
- ❖ Altre iniziative (asili aziendali ...)

e. Altro

- ❖ Episodi di discriminazione e azioni intraprese
- ❖ Azioni preventive contro le discriminazioni di genere
- ❖ Contributi pubblici ricevuti per interventi a favore del genere (incentivi a sostegno del lavoro femminile...)

32

3. Analisi di genere nella conduzione dell'impresa

- ❖ Composizione degli organi di governo in base al genere
 - CdA e comitati interni al CdA
 - Collegio sindacale
 - Assemblea degli azionisti
 - Ruoli di alta direzione
- ❖ Iniziative per promuovere la parità di genere nelle strutture di governo (workshop, ...)
- ❖ Principi e valori "gender-related" presenti nella mission

33

Box 2.3. Reporting Example of Gender Breakdown of Workforce

Woolworths, a South African investment holding company with a chain of retail outlets and financial services products, presented its workforce profile using the following table in its 2008 Sustainability Report.

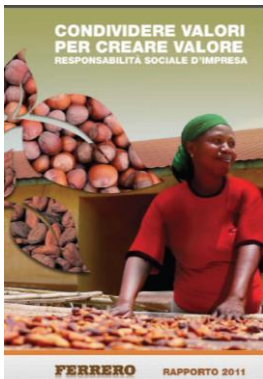
Occupational levels	Male			Female			White		Foreign Nationals		Total
	A	C	I	A	C	I	Male	Female	Male	Female	
Top management											
Professionally qualified and experienced specialists and mid-management											
Skilled technical and academically qualified workers, junior management and supervisors, foremen and superintendents											
Semi-skilled and discretionary decision-making											
Unskilled and defined decision-making											
Total permanent											
Non-permanent employees											
Grand total											
Employees with disabilities											

Note: A = African, C = Coloured, I = Indian
 Source: Woolworths Holdings Limited, South Africa, 2008 http://www.woolworthsholdings.co.za/investor/annual_reports/ar2008/gbj/transformation.asp
 Note: The disaggregation on the basis of gender and race relate to South Africa's black economic empowerment legislation.

GRI-IFC, Embedding Gender in Sustainability Reporting: A Practitioner's Guide, p. 25

E nel bilancio sociale??

35



Alcune sezioni del Bilancio di Sostenibilità Ferrero 2011, redatto secondi i principi del GRI

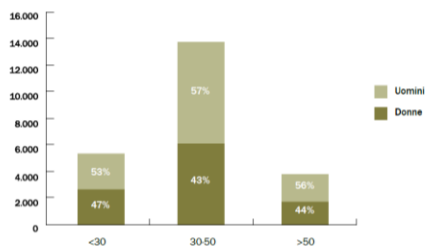
36

FASCE DI ETÀ

Di seguito è riportata la ripartizione per fasce di età dell'organico di Gruppo

Sezione
Risorse Umane
Organico

Organico di Gruppo per fasce di età e genere al 31.08.2011*



* Il dettaglio per genere non comprende: India, Camerun e Sud Africa Incaufer (Imprese Sociali Ferrero) per motivi legati all'implementazione del sistema informatico.

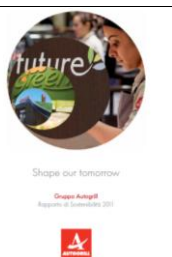
37

Rapporto retribuzione media per genere e inquadramento al 31.08.2011

Sezione
Risorse Umane
Retribuzione

LIVELLO	Rapporto retribuzione donne vs uomini
Francia	
Operai	93,5
Impiegati	101,6
Middle manager	84,7
Senior manager	83,5
Germania	
Operai	76,7
Impiegati	82,2
Middle manager	90,5
Senior manager	85,9
Italia	
Operai	91,5
Impiegati	93,6
Middle manager	94,7
Senior manager	72,1
Polonia	
Operai	68,8
Impiegati	90,5
Middle manager	113,8
Senior manager	55,4

38



Alcune
sezioni del
Bilancio di
Sostenibilità
Autogrill 2011

62% dell'organico del Gruppo
è composto da donne
36% dei collaboratori del Gruppo
ha un contratto part-time

39

Nei dati sociali...

Tutti i dati sul personale sono espressi con specificità di genere

Organico del Gruppo Autogrill suddiviso nei due settori di business

	2011		2010		2009	
Food & Beverage	56.038	56.038	56.153	56.153	55.240	55.240
Total Retail & Duty-Free	6.784	6.784	6.330	6.330	6.557	6.557
Totale	62.822	62.822	62.483	62.483	61.797	61.797

Presenza femminile nel Gruppo

	2011		2010		2009	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Food & Beverage	34.508	21.530	34.795	21.358	34.380	20.860
Total Retail	4.301	2.483	4.048	2.291	4.247	2.310
Gruppo	38.809	24.013	38.843	23.649	38.627	23.170

40

Livelli organizzativi - Travel Retail & Duty-Free

2011	Donne		Uomini	
	N.	%	N.	%
Sede				
Top Manager	8	26%	23	74%
Senior Manager	86	44%	85	56%
Manager	139	52%	128	48%
Insegnati	251	50%	173	41%
Subtotale sede	464	53%	409	47%
Totale sede			873	
Rede				
Area Manager	16	43%	21	57%
Direttori di punti vendita	93	48%	102	52%
Manager	52	53%	47	47%
Responsabili di Servizio	441	62%	264	38%
Collaboratori pluriservizio	3.235	66%	1.638	34%
Subtotale rete	3.837	65%	2.674	35%
Totale rete			5.911	
Totale			6.784	

41