



women

mean **business** and **economic growth**

Promoting Gender Balance on Company Boards

Evento di chiusura del progetto europeo

# ***Women Mean Business and Economic Growth Promoting Gender Balance on Company Boards***

**Cons. Monica Parrella**

**Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità**

**Dirigente generale**

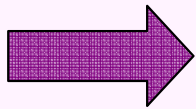
**Coordinatrice Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità**

---

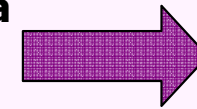
*23 Ottobre 2015, Roma*

## IL CONTESTO ITALIANO

**Legge  
Golfo/Mosca  
120/2011**



**1° azione positiva applicata alle società  
per azioni quotate e non quotate  
controllate da pubbliche  
amministrazioni in Italia**



**Applicazione del  
principio di  
eguaglianza  
sostanziale rispetto  
alla partecipazione di  
donne nei *boards***

✓ **Per le società PUBBLICHE operativa con DPR  
251/2012 dal 13/2/2013**

✓ **Per le società QUOTATE operativa dal  
12/08/2012**

✓ **La quota del genere meno rappresentato  
dovrà essere pari almeno al 20% al primo  
rinnovo fino ad arrivare a costituire almeno  
un terzo (il 33%) dal secondo e terzo  
rinnovo degli organi societari dopo l'entrata  
in vigore della legge.**

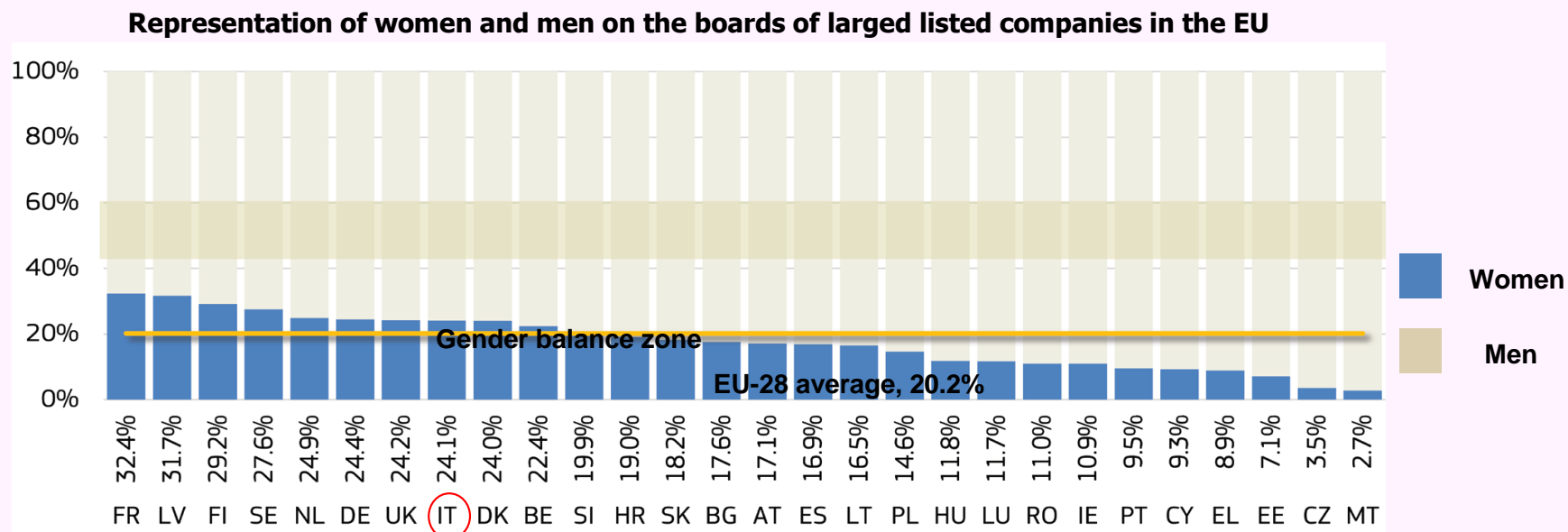


## Evento di chiusura del progetto

### "Women Mean Business and Economic Growth – Promoting Gender Balance on Company Boards"

#### IL CONTESTO EUROPEO

- **Ad ottobre 2014:** registrata nuova percentuale della quota media di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori **società quotate** europee raggiungendo la soglia del **20.2%**. **(L'Italia con il 24,1% supera la media europea)**



Source: European Commission (october2014)

- **Da ottobre 2010 a ottobre 2014:** gli incrementi più significativi sono stati rilevati in Francia (+20.0), Italia (+19.6), Belgio (+11.9), Germania (+11.8), Regno Unito (+ 10.8) e Slovenia (+10.1)

- **A giugno 2015 la Consob ha reso pubblica la nuova performance italiana: 27,4%**

## IL CONTESTO ITALIANO: le società pubbliche

- Nelle società che **hanno rinnovato gli organi** dopo il 12 febbraio 2013 la presenza di donne (considerando CDA + CS) è più alta, attestandosi al **26.4%**
- **Nominate donne nei CDA rinnovati dopo la legge: 22,3%**
- **Nominate donne nei CS rinnovati dopo la legge: 27,5%**
- La presenza di donne negli organi delle società (considerando CDA + CS) che **non hanno ancora rinnovato** è pari al **13,9 %**
  
- La percentuale di uomini nelle società che hanno rinnovato l'organo nominando un amministratore unico è altissima: il **91,5%**
  
- Dove non c'è l'obbligo di rappresentanza di entrambi i generi (amministratore unico) la presenza di donne si riduce sensibilmente: **8,5%**

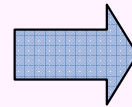


## La lezione norvegese:

Le quote di genere, non sono necessariamente sinonimo di maggiore partecipazione femminile nei processi decisionali aziendali



Cosa si può imparare dall'esperienza norvegese ?



quote di genere nei boards del 40%

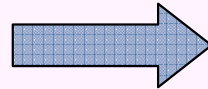
## **Limitati effetti delle quote sulle donne nella pipeline e sui vertici operativi in 10 anni**

- I senior managers sono ancora per la maggior parte uomini
- Solo il 6% delle imprese quotate norvegesi ha un CEO donna (erano il 3% prima del 2003)
- Limitati cambiamenti nella conduzione manageriale e nell'organizzazione del lavoro per effetto della leadership femminile: non è cambiata la cultura organizzativa

## Quali sono le sfide per il futuro?



Le quote di genere (temporanee) daranno risultati permanenti?



Per produrre effetti duraturi nel tempo occorre intervenire con azioni finalizzate ad un **mutamento culturale** e una modifica strutturale dell'**organizzazione del lavoro**

Le donne che siedono al comando e hanno potere decisionali dovrebbero ispirare e incentivare l'inserimento di altre donne nei processi di rinnovamento degli organi sociali, innescando un **effetto traino**

Azioni da promuovere:

- Nuova organizzazione del lavoro (smartworkig e maggiore flessibilità)
- Combinazione del principio dell'empowerment femminile unito ad un cambiamento culturale
- Il coinvolgimento degli uomini (es. Campagna HeforShe promossa da *UN Women*)

**Roma, 23 ottobre 2015**

**Evento di chiusura del progetto europeo**

***Women Mean Business and Economic Growth – Promoting Gender Balance on Company Boards***

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**Cons. Monica Parrella**

**Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità**

**Dirigente generale**

**Coordinatrice Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità**

***<http://www.pariopportunita.gov.it/>***