



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

Uno sguardo comparato sulle quote di genere



Paola Monaco, Ph.D.
Università degli Studi di Trieste

Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione

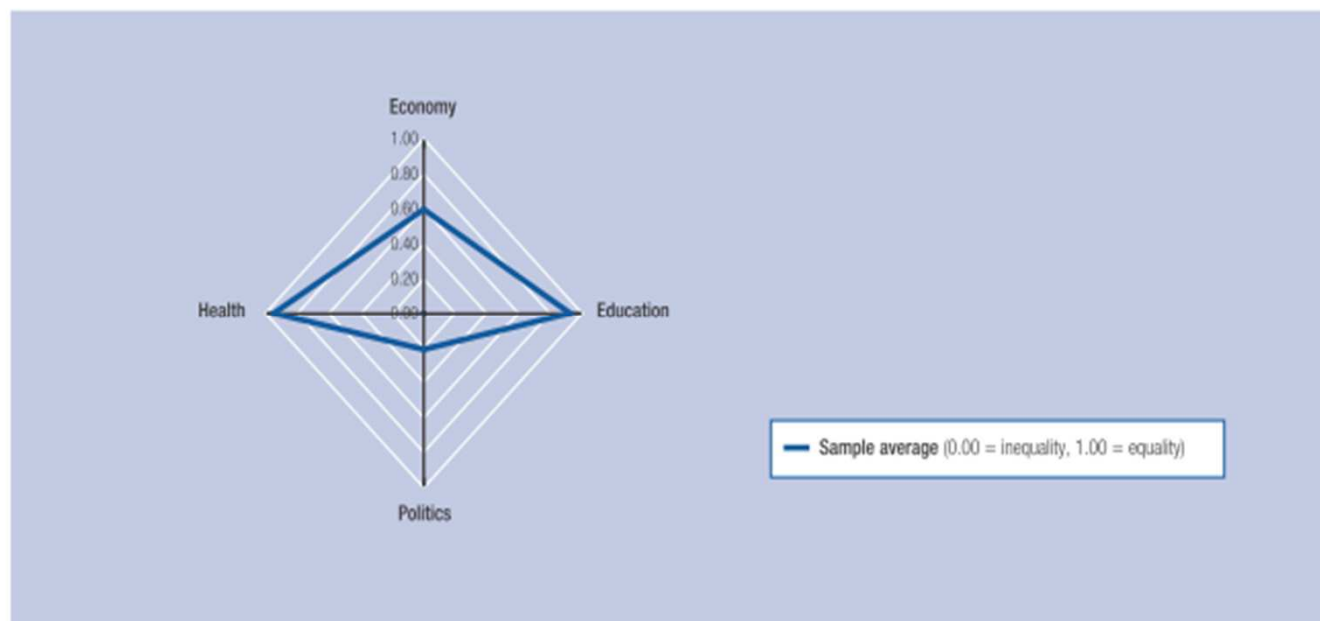


UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

GLOBAL GENDER GAP 2013

Source: World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2013

Figure 1: Global patterns, 2013



Source: Global Gender Gap Index 2013; scores are weighted by population.





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

PERCENTUALE DI DONNE NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

Source: Credit Suisse Research – sample size 27,000 directors

	2010	2011	2012	2013
Global average	9.6%	10.3%	11.3%	12.7%



Source: McKinsey's *Women Matter* 2013





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

EUROPA



- istituzioni UE: proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Bruxelles, 14 novembre 2012, COM(2012) 614 final, volta a richiedere l'adozione di misure che consentano il raggiungimento del 40% di donne tra le schiere degli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate entro il 2020, anticipato al 2018 per le società quotate soggette a controllo pubblico
- Stati Membri (eccezione di alcuni Stati dell'Est Europa: Bulgaria, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Ungheria)





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

I PERCORSI

- 1) normative ad hoc per imporre la riserva di quote di genere;
- 2) mere raccomandazioni volte a favorire la presenza femminile all'interno delle società.





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



NORVEGIA

2003: modifica al § 6-11a del Public Limited Liability Companies Act (Lov om allmennaksjeselskaper)

- entro 5 anni dall'entrata in vigore della norma, rappresentanza di ciascuno dei due sessi per una quota di almeno il 40%
- sanzione: scioglimento della società





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



SPAGNA

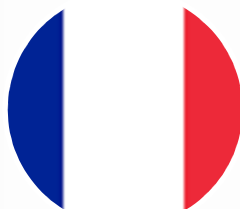
Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo, para la
Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- entro il 2015 la quota del **40%** (Ibex-35 della Borsa di Madrid, numero di dipendenti superiore a 250 unità)
- nessuna sanzione





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



FRANCIA

Loi n. 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

- quota non inferiore al 40% nel 2016 (società quotate in borsa, dipendenti superano le 500 unità, con un bilancio uguale o maggiore di 50 milioni di Euro)
- sanzione: invalidità della nomina








UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Altre esperienze

- Italia: legge n. 120/2011 
- Belgio: la legge 28 luglio 2011, che ha introdotto l'art. 518-bis nel Code des sociétés belga 
- Paesi Bassi: 2011, modifica al secondo libro del codice civile olandese, attuata con la legge 31 maggio 2011 





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

DIFFERENZE

- il tipo di strumento prescelto
- le caratteristiche delle società coinvolte
- le posizioni riservate alle donne all'interno della struttura organizzativa
- l'arco temporale entro il quale raggiungere gli obiettivi
- gli incentivi destinati a favorire l'implementazione delle indicazioni normative
- la severità delle sanzioni (Norvegia: scioglimento della società, Paesi Bassi: esposizione di motivazioni)





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

RACCOMANDAZIONI

- 'codici' di corporate governance
- iniziative volte a promuovere la trasparenza nelle procedure di reclutamento dei dipendenti
- attuazione di percorsi di istruzione specifica destinati a sole donne





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

RACCOMANDAZIONI

- Misure adottate in congiunzione con le normative che impongono quote di genere (Italia, Belgio, Francia e Paesi Bassi)
- Unica modalità prescelta: Regno Unito, Germania (per poco?) e Svezia





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Regno Unito

- 2011, Lord Davies del Department for Business, Innovation & Skills : raccomandazione di fissare la percentuale di donne che le società si prefiggono di avere nei boards entro il 2013 e il 2015.
- principi (B.2.4 e B.6) UK Corporate Governance Code: dar conto nell'annual report della diversità di genere nella descrizione delle diversity policies utilizzate nella nomina dei componenti del board e nella valutazione complessiva delle performance del board stesso





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Germania e altre esperienze

- Germania: discussione nel Bundestag per anni. Ieri si è deciso che l'11 dicembre verrà presentata la proposta di legge (a partire dal 2016 nei consigli di sorveglianza delle società quotate in borsa il 30% dei posti dovrà essere riservato a donne)
- Svezia  e Finlandia  vantano già significative rappresentanze femminili nei boards





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Stati Uniti

nessuno specifico provvedimento del governo federale

- Proxy Rule Disclosure and Solicitation Enhancements (Securities and Exchange Commission - SEC):

(i) se la diversità è un fattore tenuto in considerazione nella scelta di candidati per il board of directors

(ii) come la diversità viene in gioco nella selezione dei candidati al board

(iii) come la società assicura l'effettività delle procedure





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Australia

Le percentuali di donne nei consigli di amministrazione: sono però passate
8.5% nel 2010 - 18,50% 31 ottobre 2014

- Programmi per formare donne in grado a divenire corporate members e aiutarle a inserirsi nei boards di public companies (Australian Institute of Company Directors)
- Corporate Governance Council Principles and Recommendations: invito a stabilire una policy in merito alle misure sulla diversità e comunicare quale essa sia

Recommendation 3.2: The policy should include requirements for the board to establish measurable objectives for achieving gender diversity for the board to assess annually both the objectives and progress in achieving them





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Giappone

- le donne presenti nei boards delle società nipponiche superano di poco l'1% (però siedono in committees chiave delle società, come gli audit o i remuneration committees)





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

RISULTATI

- interventi normativi: efficaci (meglio se con sanzioni rilevanti in caso di inadempimento)
- soft law: effetti positivi non trascurabili (risultati molto variabili)
- nessun intervento: effetti solo dove la parità fra i sessi costituisce un dato acquisito alla cultura locale





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Unione Europea

Donne presenti nei consigli d'amministrazione:

aprile 2014: 18,7 %

ottobre 2010: 11,8%





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

RIMANDIAMO LE CONCLUSIONI

