

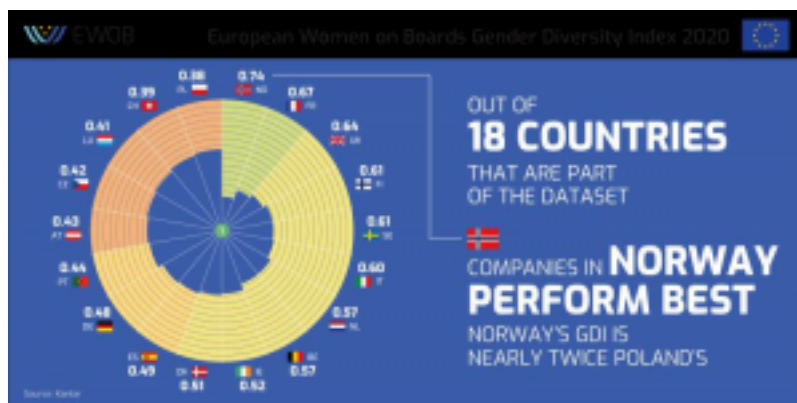


## Società quotate, l'Italia al 6° posto in Europa per gender diversity

scritto da il 21 Gennaio 2021



Sono appena il 6% le società dell'indice di borsa STOXX Europe 600 con a capo una donna e solamente in 130 (19%) è presente una donna che ricopre la funzione di amministratore delegato oppure di chief operating officer. Sono numeri che non stupiscono (purtroppo) quelli che emergono dallo studio europeo presentato da EWOB, l'associazione European Women on Boards di cui Valore D è membro, che ogni anno analizza la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei vertici aziendali delle più grandi realtà europee.



L'Indice sull'uguaglianza di genere 2020 evidenzia un progresso lento, ma costante, in Europa malgrado sussistano notevoli differenze tra i singoli Paesi. In alcuni Paesi va meglio che in altri naturalmente: in Norvegia, Francia, Regno Unito, Finlandia e Svezia le aziende sono ormai prossime al raggiungimento dell'equilibrio di genere ai vertici aziendali, a differenza di quanto accade in Polonia e Repubblica Ceca, tutt'altro che orientati alla leadership femminile.

*“Rispetto al 2019, l'avanzamento della leadership femminile si è tradotto concretamente in un aumento delle donne ceo che oggi sono 42 (+14 rispetto all'anno scorso), delle aziende con una C-suite al femminile (oggi 129, 30 in più rispetto all'anno scorso) e in un 9% di presidenze “rosa” dei CdA aziendali (un aumento del 2%)”* commenta Päivi Jokinen, presidente di European Women on Boards, aggiungendo poi: *“L'indice di Gender Diversity medio è cresciuto da 0,53 a 0,56 e il numero di aziende con un GDI superiore a 0,8 è raddoppiato, passando da 30 a 62 – ecco la vera essenza del progresso dell'uguaglianza di genere nelle aziende europee”*.

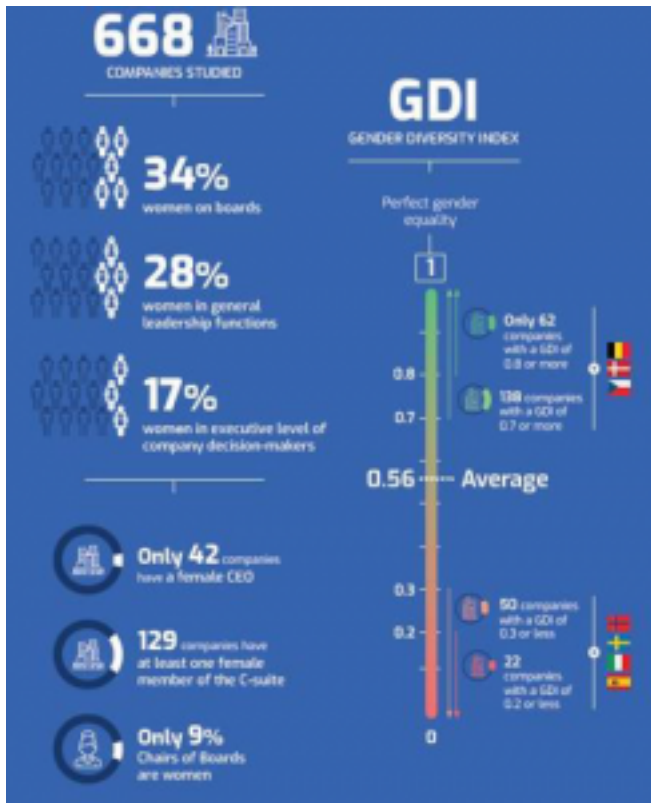
**Quali progressi e dove**

Il GDI 2020 evidenzia quindi un progresso lento, ma costante, in Europa, malgrado sussistano notevoli differenze tra i singoli Paesi. Nel 2012, la Commissione europea ha proposto una legge per aumentare il numero delle donne nei ceo al 40% per le società quotate, ma non tutti i Paesi europei sono dotati di una normativa simile. Tanto che negli ultimi anni è stata nuovamente evidenziata la necessità di intraprendere ulteriori azioni per una maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali aziendali.

Ursula von der Leyen, presidente della Commissione europea, ha inserito il tema dell'uguaglianza tra le massime priorità del suo mandato e del suo team di commissari, con un chiaro accento sulla parità di genere. Al contempo, il Parlamento europeo ha riaperto il dibattito sull'adozione di provvedimenti normativi necessari all'aumento delle quote rosa ai vertici delle imprese, dal momento che numerosi membri del Parlamento europeo hanno criticato l'efficacia delle misure volontarie, ritenute insufficienti.

Country	GDI Score
Norway	0.81
France	0.74
UK	0.67
Finland	0.64
Sweden	0.61
Denmark	0.61
Germany	0.60
Poland	0.57
Spain	0.57
Italy	0.49
Czechia	0.42
Belgium	0.41
Austria	0.40
Portugal	0.38
Other countries	0.38, 0.36, 0.34, 0.32, 0.31, 0.29, 0.28, 0.27, 0.26, 0.25, 0.24, 0.23, 0.22, 0.21, 0.20, 0.19, 0.18, 0.17, 0.16, 0.15, 0.14, 0.13, 0.12, 0.11, 0.10, 0.09, 0.08, 0.07, 0.06, 0.05, 0.04, 0.03, 0.02, 0.01

Per quanto riguarda i singoli Paesi, invece, alcuni governi hanno già implementato misure per la promozione dell'equilibrio di genere nei board aziendali: si va da provvedimenti di carattere normativo – ad esempio le quote vincolanti (in Norvegia, Belgio, Germania, Francia e Italia) – a misure come le cosiddette “soft quotas”, che non prevedono sanzioni o che sono applicabili esclusivamente alle aziende pubbliche (in Danimarca, Irlanda, Grecia, Spagna, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo, Finlandia, Svezia e Regno Unito).



Se si guarda al panorama europeo, il report evidenzia alcuni trend:

- Solo il 28% dei ruoli dirigenziali e non dirigenziali nelle 668 aziende analizzate è ricoperto da donne;
- Nell'ensemble di aziende esaminate, la presenza femminile all'interno dei cda si limita al 34%. Attualmente, il livello di governance che conta la maggiore partecipazione delle donne è proprio quello dei consigli d'amministrazione;
- Sul piano esecutivo si registra la situazione peggiore, poiché la leadership femminile è ferma al 17%;
- Delle 668 società analizzate, solo 42 (6%) hanno un amministratore delegato donna, e solamente in 130 (19%) è presente una donna che ricopre almeno una di queste funzioni: ceo, coo oppure cfo.

### 2020: passi indietro e passi avanti

La pandemia di COVID-19 non ha solo avuto gravi ripercussioni sulla salute, ma ha anche influito sul benessere e sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata di molti dipendenti, in seguito a licenziamenti o misure di disoccupazione temporanea. E a pagare lo scotto maggiore sono state le donne: molte hanno perso il lavoro, altrettante si sono ritrovate alle prese con il difficile compito di conciliare telelavoro, didattica a distanza e cure domestiche. Di conseguenza, si sono

accentuate le disuguaglianze di genere all'interno delle società.

Tuttavia, il 2020 è stato anche un anno segnato da proteste sociali contro le disuguaglianze, che hanno contribuito a porre l'accento sulla necessità di maggiore inclusione e uguaglianza di genere in ambito lavorativo. I giusti presupposti, dunque, non mancano:

– In un anno, è **raddoppiato il numero di aziende con un'elevata rappresentanza femminile nel processo decisionale** (dato misurato mediante il GDI).

– E' raddoppiato il numero di imprese con un indice maggiore o uguale 0,8, passando da 30 a 62 – il valore ideale dell'indice è pari a 1. Il miglioramento è riconducibile soprattutto al fatto che, nell'ambito della ricerca, sono ben 87 le aziende a vantare una quota femminile pari o superiore al 40% in tutti i ruoli dirigenziali: un notevole passo in avanti rispetto alle 47 imprese del 2019.

– Sono **umentate considerevolmente le donne che hanno assunto ruoli dirigenziali**, rispetto a quelle che hanno deciso di lasciare la propria azienda. Mentre le donne rappresentano il 35% di tutte le nuove nomine a ruoli dirigenziali, costituiscono solo il 24% dei dimissionari.

### Il top delle aziende

RANK	COMPANY	COUNTRY	GDI
1	Assura	 UK	1
1	Wihlborgs Fastigheter AB	 SE	1
1	Grainger	 UK	1
4	Kinnevik B	 SE	0,99
5	Sweco B	 SE	0,98

In testa all'indice per Paesi, neanche a dirlo, troviamo la Norvegia, il primo Paese europeo ad aver introdotto una legge sulle quote di genere nel 2006. Certo non bastano le quote nei consigli di amministrazione per aumentare la diversity ai vertici esecutivi aziendali, ma il cambiamento culturale va forzato e comincia da lì. L'Italia appare al sesto posto della classifica e certo su questo posizionamento ha avuto un ruolo la legge Golfo-Mosca del 2011, che è stata prolungata per altri tre rinnovi di mandato e prevede ora una quota del genere meno rappresentato al 40 per cento.

Se si guarda, invece, alle singole aziende, le prime 5 in classifica sono inglesi e svedesi, e le prime 3 sono accomunate da una leadership perfettamente equilibrata.

Post precedente