

Politiche e avanzamento verso la rappresentanza femminile nei CDA (quote rosa) – dati fine 2011

Fonte: Credit Suisse

Paesi	Politiche	Avanzamento
Australia	Le linee guida sulla diversità di genere della Australian Securities Exchange richiede alle società di rendere noto il numero di donne nello staff, nel management e nel CDA	Le donne rappresentano ora il 13.5% dei manager contro l'8.4% alla fine del 2010
Austria	A metà marzo 2011, il governo austriaco decise per l'implementazione delle quote rosa per i consigli di sorveglianza delle società statali. Una quota del 25% deve essere raggiunta entro il 2013 con un aumento al 35% entro il 2018. Non sono poste sanzioni per il non raggiungimento. Si auspica che il settore privato segua l'esempio delle società pubbliche.	Il 7.5% dei membri dei cda sono donne, secondo gli ultimi dati di catalyst
Belgio	Il parlamento belga adottò un piano nel giugno 2011 per forzare le imprese pubbliche e società quotate in borsa, per dare alle donne il 30% dei seggi nei cda. Secondo queste regole ogni volta che un membro del cda lascia il posto viene rimpiazzato da una donna sino a che la quota è raggiunta. Le società grandi hanno 6 anni per raggiungere il target e le PMI hanno 8 anni. I membri dei cda che non raggiungono la quota perdono i benefici derivanti dal loro lavoro.	Il 7.7% dei membri dei cda sono donne, secondo Catalyst
Canada	Nel bilancio 2012 il governo propose la formazione di un consiglio consultivo dei leader dal settore pubblico e privato per promuovere la partecipazione delle donne nei cda	Le donne rappresentano il 14.5% dei direttori nei cda delle 500 maggiori società canadesi, secondo catalyst
Danimarca	Dal 2008 il codice "ottempera o spiega" ha richiesto che la diversità deve essere tenuta in conto in tutte le nomine.	Il 13.9% dei membri dei cda sono donne, secondo Catalyst
EU	La Commissione europea sta monitorando il progresso della rappresentanza femminile nei cda e ha posto un target del 40% entro il 2020, ma senza mandati formali.	Il 14% nei cda delle società europee sono donne, dal 12% nel 2010
Finlandia	All'inizio di gennaio 2010 a tutte le società quotate è richiesto di avere almeno un uomo e una donna nel cda. Non ci sono penalità legate alla non applicazione salvo la necessità di spiegare perché il target non è stato raggiunto.	Nell'aprile 2012 le donne rappresentavano il 22% di membri dei cda della società quotate, contro il 12% nel 2008
Francia	Il parlamento approvò una proposta di legge a metà gennaio 2011 applicando una quota del 40% di rappresentanza femminile tra i direttori delle società quotate entro il 2017. Le sanzioni per la non applicazione sono che le nomine vengono annullate e gli onorari sospesi per tutti i membri del cda.	Il tasso di donne nei cda è aumentato dall'8% nel 2008 al 12% nel 2010 a circa il 14% oggi
Germania	Il Codice di corporate governance tedesco fu emendato nel maggio 2010 per includere una raccomandazione ai cda di considerare la diversità di genere quando nominano nuove persone. Il governo ha discusso di porre un obiettivo del 30% di rappresentanza femminile entro il 2018.	Le donne rappresentate nei cda delle grandi società quotate sono il 15.6%
Islanda	Ha approvato una legge sulle quote rosa nel 2010 (40% entro settembre 2013) applicabile alle società pubbliche e alle società quotate con più di 50 impiegati.	--
India	Il ministero dell'impresa ha proposto di avere al meno una donna direttore in prescritti tipi di aziende. Il parlamento deve ancora discutere tale legislazione.	Il 5.3% dei membri dei cda sono donne, secondo Catalyst
Italia	Un terzo dei cda deve essere rappresentato da donne entro il 2015 o l'impresa riceverà una multa sino a 1 mio euro e l'annullamento dell'elezione del cda.	Solo il 4.5% dei direttori in Italia sono donne, secondo GMI
Malesia	Tutte le società pubbliche e quelle a responsabilità limitata con oltre 250 impiegati dovranno avere almeno il 30% di donne nei loro cda o nelle posizioni manageriali chiave entro il 2016.	Nel novembre 2011 la percentuale di donne nelle posizioni manageriali chiave in 200 società quotate era del 7.6%
Olanda	Le linee guida del governo suggeriscono che un minimo del 30% dei membri dei cda di tutte le società con più di 250 impiegati dovrebbe essere donna. Se quest'obiettivo non viene raggiunto entro gennaio 2016, le società devono preparare un piano di come intendono raggiungerlo.	Il 18.5% dei membri dei cda sono donne, secondo Catalyst
Norvegia	Nel febbraio 2002 il governo diede una deadline per luglio 2005 affinché le società private quotate aumentassero la proporzione di donne nei loro cda al 40%. Entro luglio 2005 la proporzione era solo del 24% e nel gennaio 2006 fu introdotta una legge che dava alle società una deadline finale per gennaio 2008, dopo di che si sarebbero date multe o anche chiusure. Il pieno adempimento venne raggiunto entro il 2009.	Raggiunto il 40% target di donne nei cda entro il 2009
Polonia	Il codice di corporate governance raccomanda una rappresentanza di genere bilanciata nei cda.	Appena 11% dei seggi nei cda sono occupati da donne

Sud Africa	Politiche post apartheid con obiettivo di rafforzare la presenza multirazziale nei cda hanno indirettamente migliorato il profilo femminile all'interno dei cda. È stato finalizzato un Gender Equality Bill che dovrebbe dare al governo il potere di forzare le società a nominare donne per una metà di tutte le posizioni di top management.	Il 15.8% dei membri dei cda sono donne, secondo Catalyst
Spagna	È stata approvata una legge per l'uguaglianza di genere nel 2007, che obbliga le società pubbliche e quelle quotate con più di 250 impiegati di raggiungere un minimo del 40% di donne nei loro cda entro il 2015. Le società che raggiungono tale quota avranno uno status prioritario nell'allocazione dei contratti governativi ma non ci sono sanzioni formali.	Le donne rappresentavano il 6.5% dei cda nel 2006 e l'11.2% nel 2011
Svezia	Il codice "ottempera o spiega" richiede alle società di sforzarsi verso la parità di genere nei cda. Le quote rosa sono state discusse ma non poste.	Attualmente il 27% dei seggi nei cda sono occupati da donne, dal 6% nel 2002
UK	Il governo ha chiesto alle società del FTSE 100 di porsi un obiettivo di almeno il 25% di rappresentanza femminile nei cda entro il 2015 e raccomandò che tutte le società del FTSE 350 esplicitino i loro target di percentuali entro il 2013 e 2015. I target non sono obbligatori ma sono designati a incoraggiare piuttosto che obbligare l'avanzamento nella rappresentanza femminile nel top management.	Entro la fine del 2011 le donne rappresentavano il 16% nei cda delle società del FTSE 100, dal 7.2% nel 2001
USA	Con il Dodd-Frank Act, gli uffici per la diversità implementeranno regole per assicurare l'inclusione giusta e l'utilizzo di minoranze e donne in tutte le società che fanno affari con le agenzie governative. La SEC introdusse un nuovo codice nel dicembre 2009, che richiedeva la trasparenza su come il comitato di nomina dei cda considerava la diversità nel selezionare candidati per posizioni in cda.	Il 16.1% dei membri dei cda sono donne, secondo Catalyst

Nessuna politica o proposta: Giappone, Corea, Singapore, Hong Kong, Cina, Brasile, Russia

La Svizzera – situazione attuale mercato del lavoro (UFS, dati fine 2011)

A partire da una formazione simile (il 43,8% della popolazione con diploma di scuola universitaria è costituito da donne e queste rappresentano il 60% della popolazione con scuola dell'obbligo), esistono differenze notevoli a livello occupazionale e salariale.

Le donne rappresentano ancora solo il 29% della popolazione attiva occupata a tempo pieno e ben il 78% della popolazione attiva occupata a tempo parziale.

A livello salariale le donne rappresentano il 64.4% della popolazione attiva con salari netti mensili inferiori ai 3'000 chf e il 15.4% della popolazione attiva con salario netto mensile superiore agli 8'000 chf.

Politiche in Svizzera	La Svizzera – situazione attuale della rappresentanza femminile all'interno dei consigli direttivi
<p>Attualmente solo un postulato depositato presso il Consiglio federale della consigliera nazionale Yvonne Feri:</p> <p>Conformemente alla Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), il Consiglio federale è invitato a presentare un rapporto riguardante le misure a sostegno delle pari opportunità nel settore economico e un piano d'azione per realizzarle. L'obiettivo è quello di raggiungere il 40 per cento di quota di genere in tutte le aziende parastatali e quotate in borsa.</p> <p>In questo contesto devono essere introdotti in particolare i seguenti provvedimenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. attuazione della parità di trattamento salariale quale mandato della Costituzione federale; 2. accesso alla custodia dei figli; 3. promozione, per le giovani donne, di opportunità di carriera e di strategie che facilitino la loro integrazione nel passaggio dall'università al lavoro; 4. promozione di orari di lavoro flessibili e non discriminatori per entrambi i generi (tempo di lavoro annualizzato, lavoro a tempo parziale, ecc.); 5. promozione del job-sharing per entrambi i sessi; 6. incentivazione del lavoro di cura e dunque della riduzione temporanea del lavoro retribuito per entrambi i sessi (congedi parentali, congedi per cure, ecc.); <p>Motivazione</p> <p>Le quote prefissate sono un efficace strumento per innalzare la presenza femminile nei consigli d'amministrazione delle aziende. Lo dimostrano gli esempi dei nostri vicini, ma anche della Norvegia. Tuttavia una quota di genere da sola non è sufficiente perché necessita di misure di accompagnamento per raggiungere la percentuale prefissata. L'obiettivo delle quote serve a modificare la situazione esistente, motivo per cui è limitato nel tempo.</p>	<p>Seconda i dati UFS 2011 le donne rappresentano il 33.6% sulla popolazione attiva dei dipendenti membri di direzione o con funzioni direttive (generiche). Sulla popolazione femminile attiva i membri di direzione sono il 3.9% e i dipendenti con funzioni direttive il 15.7%.</p> <p>Per quanto riguarda la presenza femminile nei cda dei singoli cantoni, secondo un studio recente di infocube.ch, al primo posto della classifica si trova Basilea città, con il 27,66%, seguono i cantoni rurali di Appenzello esterno (24,58%) e Glarona (24,11%). Il Ticino è al quinto posto con il 23,90%. In realtà qui si tratta di piccole imprese spesso a conduzione familiare e questo spiega l'elevata percentuale di cantoni dove normalmente la rappresentanza femminile a livello economico e politico è piuttosto bassa.</p> <p>In realtà, se si guardano le grandi società quotate, secondo il "Schilling-Report", la percentuale di donne nei cda delle più grosse imprese elvetiche l'anno scorso è passato dal 10% all'11%. Nelle direzioni aziendali il tasso è stabile da anni al 5%. A livello europeo, la proporzione si attesta al 15,6%.</p>