

SO 07-1: Mercoledì 19 settembre 13.30-15.30

Sessione organizzata 07

*Effectiveness evaluation of policies
for the society and for local communities*

**GOVERNANCE FEMMINILE
E SVILUPPO DEL TERRITORIO:
UN BINOMIO VINCENTE**

Andriolo Monica



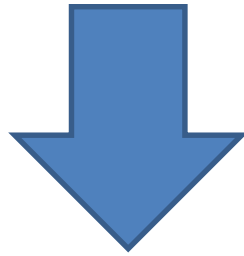
AISRe XXXIX Conferenza scientifica annuale Bolzano, 17-19 Settembre 2018



Una paritaria presenza di donne e uomini nel mercato del lavoro porterebbe:

- una crescita del PIL del 12,4% entro il 2030
- un aumento del 7% dello tasso di occupazione (OCSE)

MAGGIORE PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL LAVORO



- maggiore domanda di servizi
- maggiore contributo alla massa fiscale e previdenziale
- minore rischio di povertà (specie per le famiglie monoparentali)

SU SCALA IMPRENDITORIALE

- migliore *governance* delle società
- gestione meno “rischiosa” delle imprese
- debiti di qualità migliore

RIFERIMENTI CONCETTUALI



QUANTE DONNE SIEDONO NEI CDA



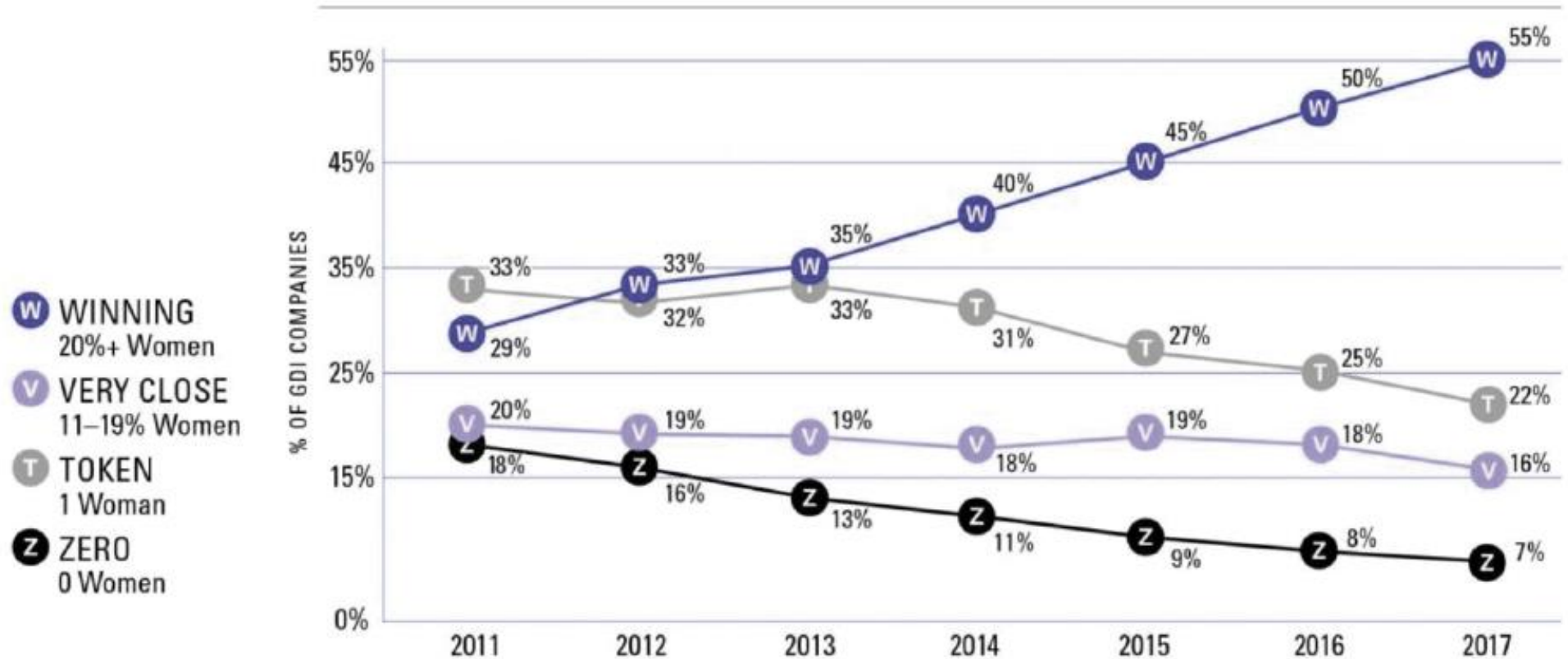
**EFFETTO DELLA LEGGE GOLFO-MOSCA SU SOCIETÀ QUOTATE E CONTROLLATE PUBBLICHE
A CONFRONTO CON PRINCIPALI SOCIETÀ ITALIANE NON SOGGETTE ALLE NORME**
(donne in % al totale dei membri del board)



Nota: per le società quotate il dato pre-norme si riferisce al 2011, per le controllate PA al 2014 per organi non rinnovati prima dell'introduzione della L120/2011, per le società non soggette alla legge Golfo-Mosca al 2012. Tra le imprese non soggette alla legge Golfo-Mosca, si considerano le società con fatturato oltre i 10 milioni di euro nell'intero periodo e con board collegiale.

Fonte: elaborazioni Cerved su dati interni, dati Consob e dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza Consiglio dei Ministri.

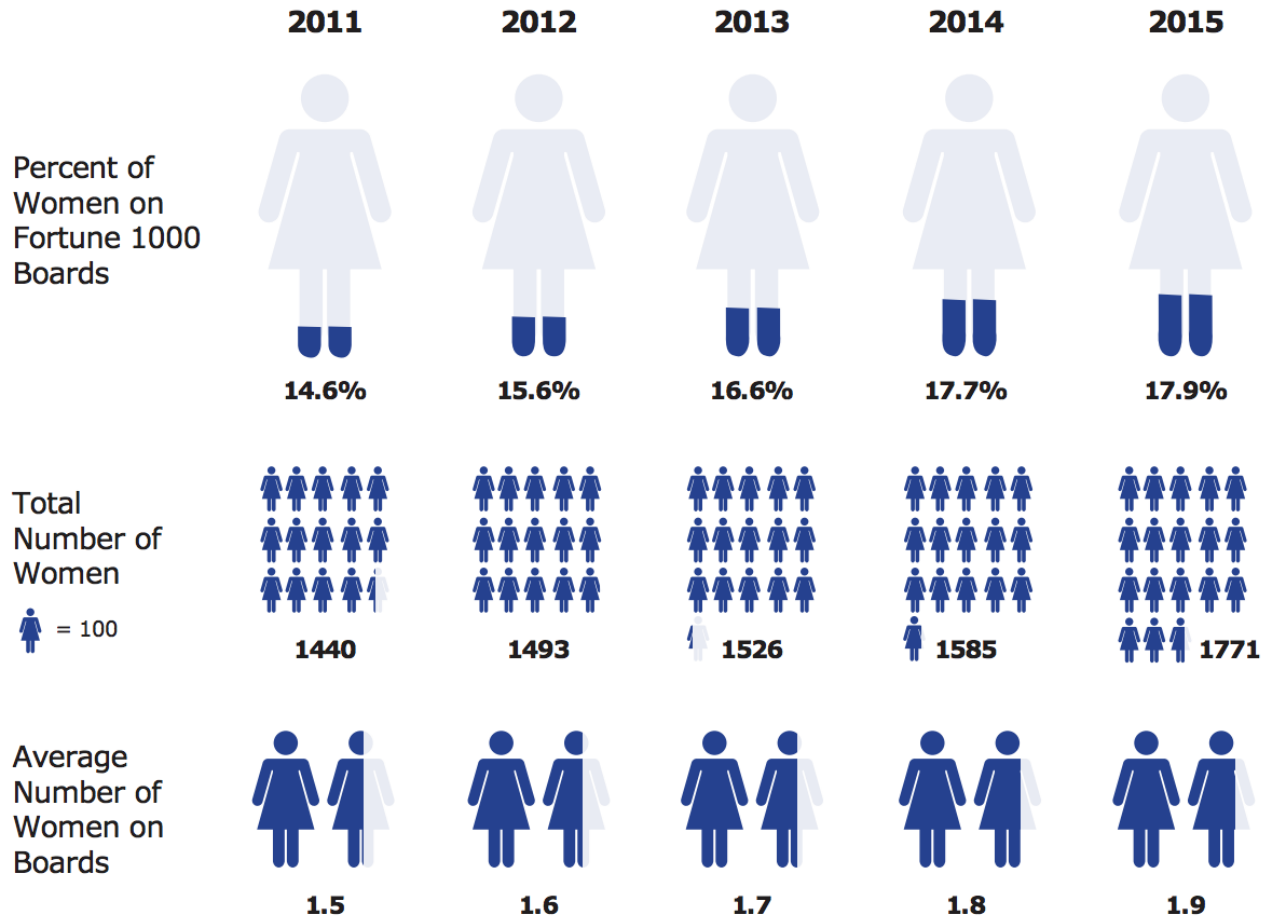
2011–2017 TRENDS GENDER DIVERSITY INDEX



Since 2011, women continue to make progress across the **W**, **V**, **T**, and **Z** categories. In 2017, 55% of GDI companies are **W** companies and **Z** companies have fallen to an all-time low of 7%. Source: Source: 2020 Women on Boards

Women are gaining board seats, but at a sluggish pace

Women on Fortune 1000 Boards, 2011-2015

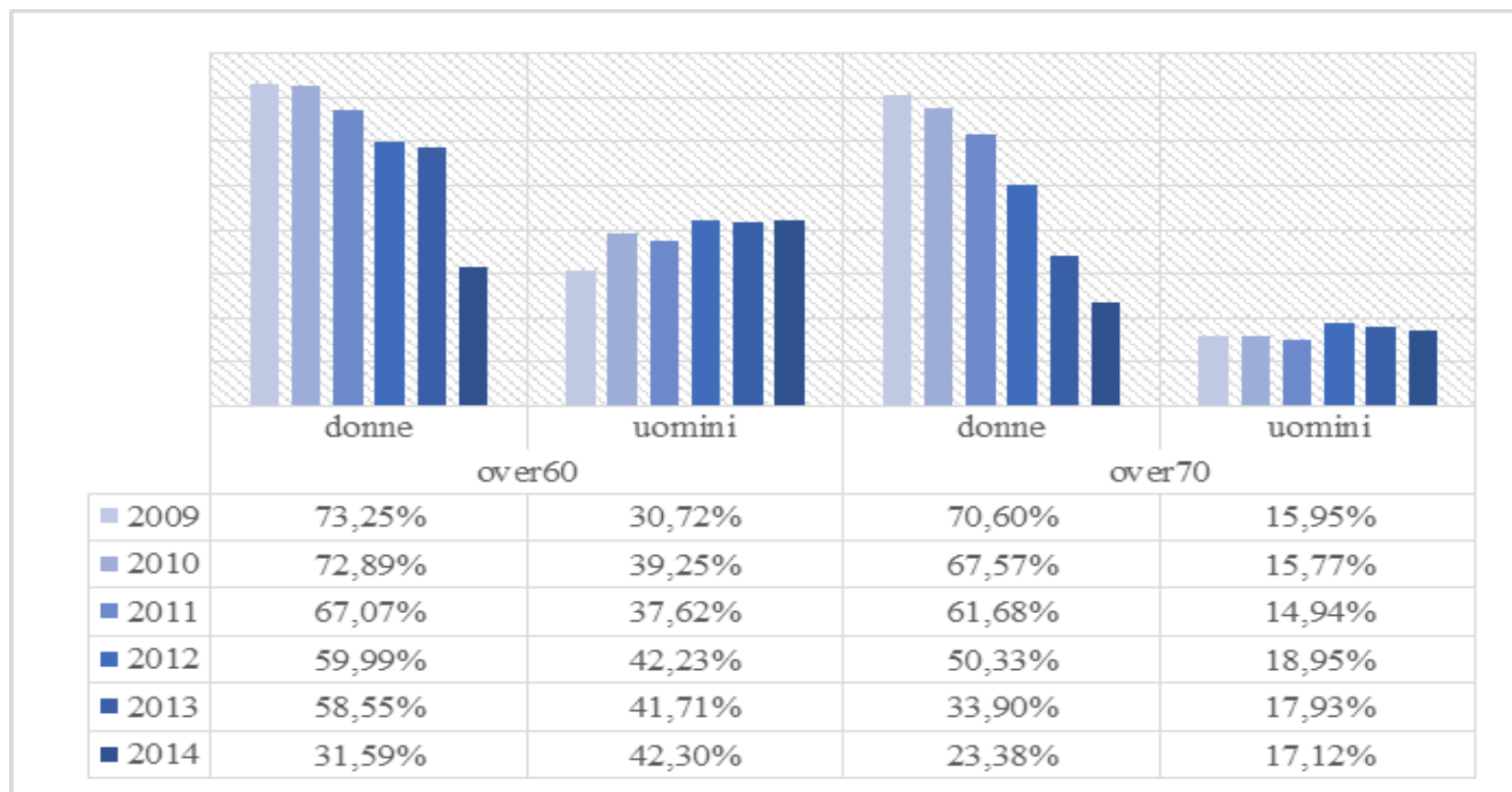


Sources: 2020 Women on Boards Gender Diversity Index: 2011-2015 Progress of Women on Corporate Directors by Company Size, State and Sector (Jamaica Plain, MA: 2020 Women on Boards), www.2020wob.com/sites/default/files/2020GDI-2015Report.pdf. 2020 Women on Boards Gender Diversity Index: 2011-2014 Progress of Women on Corporate Directors by State, Sector and Size of Company (Jamaica Plain, MA: 2020 Women on Boards), www.2020wob.com/sites/default/files/2020GDI-2014Report.pdf.

QUANTO IL DIFFERENZIALE DI GENERE NEI CDA INCIDE (POSITIVAMENTE) SULLA GOVERNANCE AZIENDALE

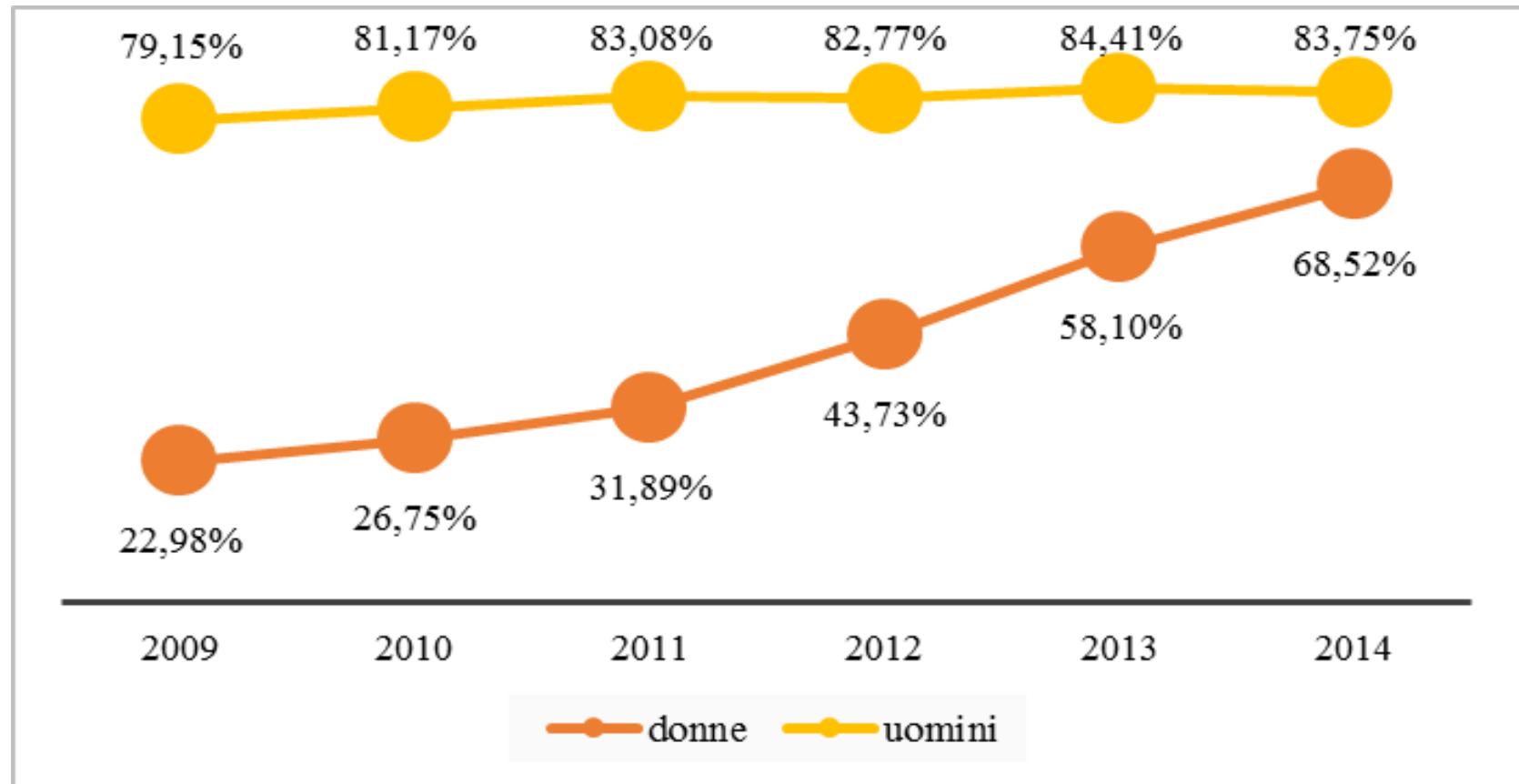


Diminuisce la fascia più anziana



Fonte: Centro Dondena Università Bocconi, 2016

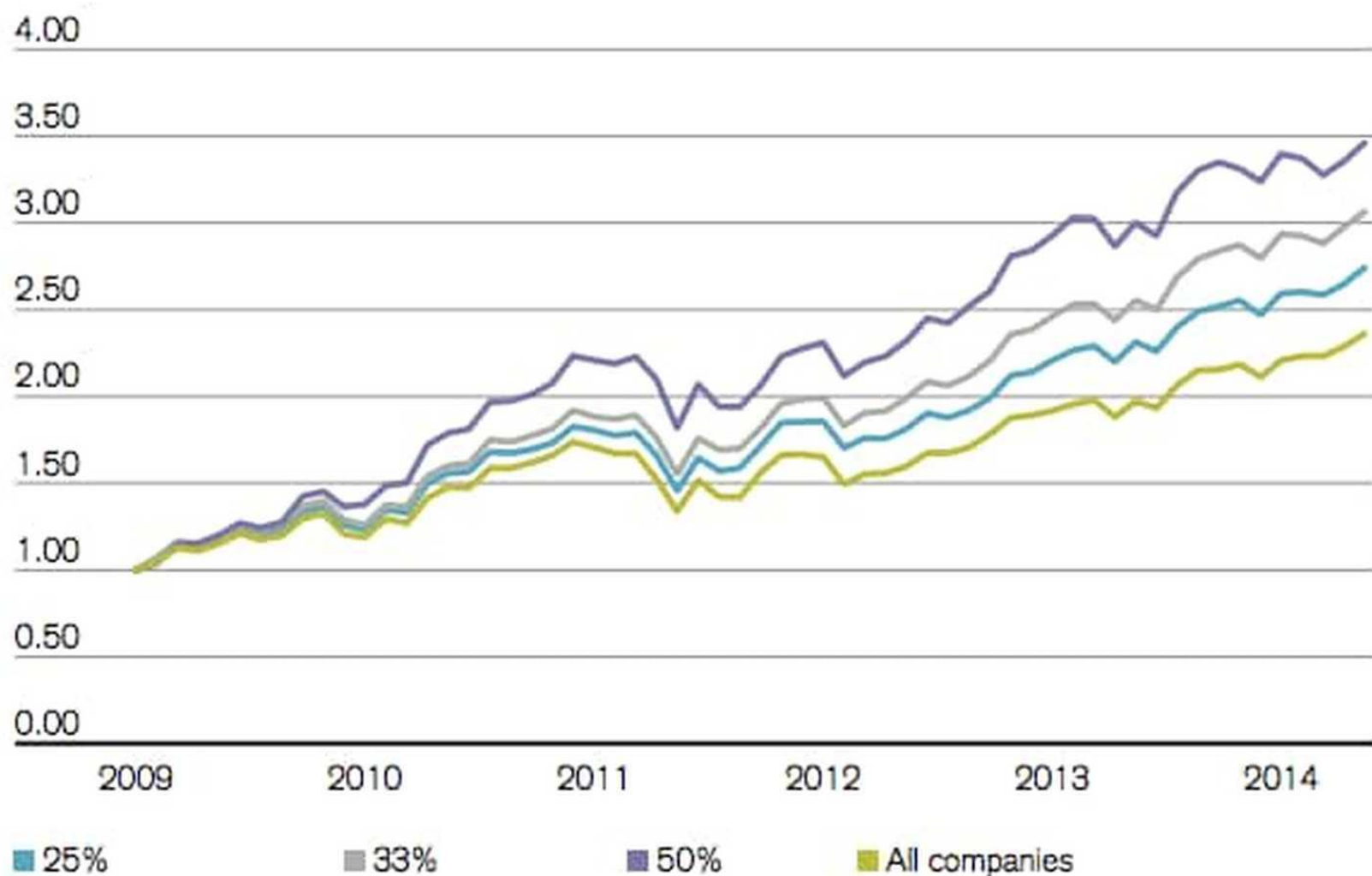
Aumenta la formazione di alto livello



Fonte: Centro Dondena Università Bocconi, 2016

Performance of companies tiered by female management participation

Source: CSG 3000



OSTACOLI CHE LE DONNE INCONTRANO

- Dominanza di modelli maschili
- Assenza di modelli femminili
- Pregiudizi
- Difficoltà di conciliazione
- Richiesta di presenzialismo
- Difficile accesso a reti
- Richiesta di maggiore performance
- Affidamento di responsabilità a maggiore rischio di fallimento
- Minore accesso a posizioni di visibilità e sviluppo del potenziale
- Differenziale retributivo
- Scarso supporto maschile
- Scarsa conoscenza dei decisori degli ostacoli alle carriere femminili
- Insufficiente capacità delle società di gestire la diversità e l'inclusione



POSSIBILI INTERVENTI

- Monitorare e studiare le carriere
- Far emergere i talenti femminili
- Stabilire obiettivi di presenza nei CdA
- Attivare misure di leadership inclusiva
- Definire oggettivamente il talento
- Assicurare processi HR senza pregiudizi
- Formalizzare i meccanismi di carriera
- Pretendere candidature bilanciate per le posizioni executive
- Combattere la segregazione funzionale
- Comunicare in modo trasparente lo stato delle carriere
- Depolarizzare il dibattito sul bilanciamento di genere
- Far conoscere i modelli femminili
- Comunicare la discontinuità col passato
- Formare alla gestione della diversità e dell'inclusione
- Formare al superamento del pregiudizio



il rosa e il grigio

Donne, invecchiamento attivo e presenza nei luoghi di decisione.

*Iniziativa di promozione dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni anno 2012
finanziata della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia*

www.ilrosaeilgrigio.it

facebook: [ilrosaeilgrigio](#) – twitter [@rosaegrigio](#)



soggetto attuatore

**Dal progetto, nel 2017 è nata
l'Associazione di promozione sociale Il rosa e il grigio**

individuati dalle esperienze di donne in CdA e posizioni apicali

