



COMMISSIONE EUROPEA - COMUNICATO STAMPA

Donne ai vertici aziendali: la Commissione valuta come infrangere il soffitto di cristallo

Bruxelles, 5 marzo 2012 – Un anno fa la Commissaria europea per la Giustizia, Viviane Reding, chiedeva misure di autoregolamentazione credibili per portare più donne alla guida delle imprese europee (vedi [MEMO/11/124](#)). Oggi una relazione pubblicata dalla Commissione europea mostra gli scarsi risultati fin qui ottenuti: la presenza delle donne ai vertici delle principali società europee è di appena il 13,7% (un consigliere su sette). Sebbene il risultato sia lievemente migliore rispetto all'11,8% del 2010, di questo passo ci vorranno ancora 40 anni per raggiungere un equilibrio di genere accettabile (entrambi i sessi rappresentati per almeno il 40%).

I dati attualmente disponibili mostrano che l'equilibrio di genere ai vertici aziendali incide positivamente sulle prestazioni delle imprese, sulla competitività e sui profitti. In uno studio della McKinsey si legge ad esempio che le società con rappresentanza paritaria realizzano profitti del 56% superiori rispetto a quelle a conduzione unicamente maschile. Un'analisi condotta da Ernst & Young sulle 290 principali società quotate in borsa mostra che le imprese con almeno una donna nel consiglio di amministrazione realizzano utili decisamente più elevati rispetto a quelle in cui le donne sono del tutto assenti dai vertici aziendali.

Per individuare le misure in grado di ridurre il divario di genere tuttora esistente ai vertici delle società europee, la Commissione ha avviato oggi una [consultazione pubblica](#) sui possibili interventi a livello dell'Unione, tra cui misure legislative, che permettano di riequilibrare la rappresentanza uomo-donna nei consigli di amministrazione. Sulla scorta dei pareri raccolti con la consultazione, che scade il 28 maggio 2012, la Commissione deciderà come intervenire nel corso dell'anno.

La relazione sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione pubblicata oggi fa il punto della situazione ad un anno dall'appello della Commissaria Viviane Reding: invitando a sottoscrivere, su base volontaria, un [impegno formale per più donne alla guida delle imprese europee](#), un anno fa la Commissaria chiedeva infatti alle società europee quotate in borsa di impegnarsi a portare le quote rosa nei consigli di amministrazione al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020. Negli ultimi dodici mesi hanno però aderito all'iniziativa appena 24 società in tutta Europa.

“Un anno fa ho chiesto alle imprese di aumentare volontariamente la presenza delle donne nei consigli di amministrazione. Il mio appello, sostenuto dal Parlamento europeo, è stato trasmesso alle organizzazioni professionali dai ministeri del lavoro, degli affari sociali e delle pari opportunità di molti Stati membri. Costato però con rammarico che l'autoregolamentazione non ha dato finora grandi risultati”, ha affermato Viviane Reding, Vicepresidente della Commissione europea e Commissaria europea per la Giustizia. “La scarsa presenza delle donne ai vertici aziendali impedisce all’Europa di essere competitiva e di crescere economicamente. Per questo motivo diversi Stati membri, tra cui Belgio, Francia, Italia, Paesi Bassi e Spagna, cominciano a porsi il problema introducendo leggi sulle quote rosa nei consigli di amministrazione. In Danimarca, Finlandia, Grecia, Austria e Slovenia sono state adottate norme sulla parità di genere negli organi di governo delle società statali. Le quote rosa non suscitano il mio entusiasmo, ma i risultati mi piacciono. Non dobbiamo però dimenticare che le imprese che operano in più Stati membri nel mercato interno dovranno di volta in volta adeguarsi a diverse normative nazionali sulle quote rosa se vogliono partecipare agli appalti pubblici. È per questo motivo che il programma di lavoro della Commissione per il 2012 prevede un’iniziativa per far fronte al problema. Oggi invito il pubblico – singole aziende, parti sociali, ONG interessate e cittadini – a esprimersi sulle misure che l’Unione dovrebbe adottare per equilibrare la presenza uomo-donna nei consigli di amministrazione. È ora di infrangere quel soffitto di cristallo che in Europa continua ad ostacolare l’ascesa di donne di talento ai vertici delle società quotate in borsa. Il mio impegno per il cambiamento si costruirà a stretto contatto con il Parlamento europeo e con tutti gli Stati membri”.

Nel 2011 l'equilibrio di genere negli organi di governo delle imprese europee ha registrato il miglior risultato degli ultimi anni (+ 1,9 punti percentuali da ottobre 2010 a gennaio 2012, contro un aumento di lungo periodo di 0,6 punti percentuali l'anno nell'ultimo decennio), un aumento dovuto alle sollecitazioni della Commissione e del Parlamento europeo ([MEMO/11/487](#)) e alle iniziative legislative degli Stati membri. La Francia, che nel 2011 ha introdotto una legge sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, incide da sola su circa la metà dell'aumento nell'Unione. Nell'insieme però il cambiamento va molto a rilento. Nelle principali società, il numero di donne che presiedono consigli di amministrazione è addirittura diminuito, passando dal 3,4% del 2010 al 3,2% di gennaio 2012.

In Europa l'opinione pubblica è chiaramente a favore di un cambiamento di rotta: secondo un nuovo Eurobarometro pubblicato oggi (vedi allegato) l'88% degli europei ritiene che, a parità di competenze, le donne debbano avere pari rappresentanza ai vertici aziendali. Il 76% degli interpellati è del parere che le donne abbiano le competenze necessarie mentre il 75% è d'accordo ad introdurre leggi sulla parità di genere nei consigli di amministrazione, leggi il cui rispetto, per una maggioranza relativa (49%), andrebbe assicurato con sanzioni pecuniarie (vedi allegato).

Contesto

Studi e ricerche confermano sempre più numerosi i notevoli vantaggi economici dell'equilibrio di genere nel processo decisionale aziendale (vedi la relazione pubblicata oggi dalla Commissione). Una maggiore presenza femminile ai vertici delle imprese può concorrere ad un ambiente di lavoro più produttivo e innovativo, con effetti positivi sull'insieme delle prestazioni aziendali, un processo questo che stimola la competitività. Oggi poche donne riescono a scalare le vette aziendali anche se sono il 60% dei nuovi laureati. Dare loro accesso ai posti di comando delle imprese vorrebbe dire incentivarle ad entrare nel mercato del lavoro e a rimanervi, il che aumenterebbe il tasso di occupazione femminile e ne tradurrebbe le potenzialità in termini di risorse umane. *“Per raggiungere l’obiettivo di portare al 75% l’occupazione di lavoratori e lavoratrici tra i 20 e i 64, come stabilito dalla strategia di crescita dell’Unione [Europa 2020](#), la parità di genere deve diventare la carta vincente della crescita”*, ha affermato la Vicepresidente della Commissione Viviane Reding.

Promuovere una maggiore parità nel processo decisionale è uno degli obiettivi della Carta delle donne europea (vedi [IP/10/237](#)), iniziativa lanciata dal Presidente Barroso e dalla Vicepresidente Reding a marzo 2010. Da allora la Commissione ha tenuto fede agli impegni e ha adottato, a settembre 2010, la Strategia per la parità tra donne e uomini per il prossimo quinquennio (v. [IP/10/1149](#) e [MEMO/10/430](#)) che prevede la possibilità di valutare iniziative mirate affinché più donne occupino posti di comando del processo decisionale economico. Il [Programma di lavoro della Commissione europea per il 2012](#) annuncia una serie di iniziative legislative per migliorare l'equilibrio di genere nelle società quotate in borsa.

La relazione pubblicata oggi dalla Commissione sottolinea che, nonostante i progressi degli ultimi anni registrati soprattutto nei paesi che hanno introdotto le quote rosa, le cose vanno molto a rilento. I risultati differiscono inoltre notevolmente tra i paesi: la presenza femminile nei consigli di amministrazione, che raggiunge il 27% nelle maggiori aziende finlandesi e il 26% in quelle lettoni, non va oltre il 3% a Malta e il 4% a Cipro.

Per ulteriori informazioni

Cartella stampa *“Women on boards”*:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/120305_en.htm

Consultazione pubblica *“Equilibrio di genere nei consigli di amministrazione dell’Unione”*:

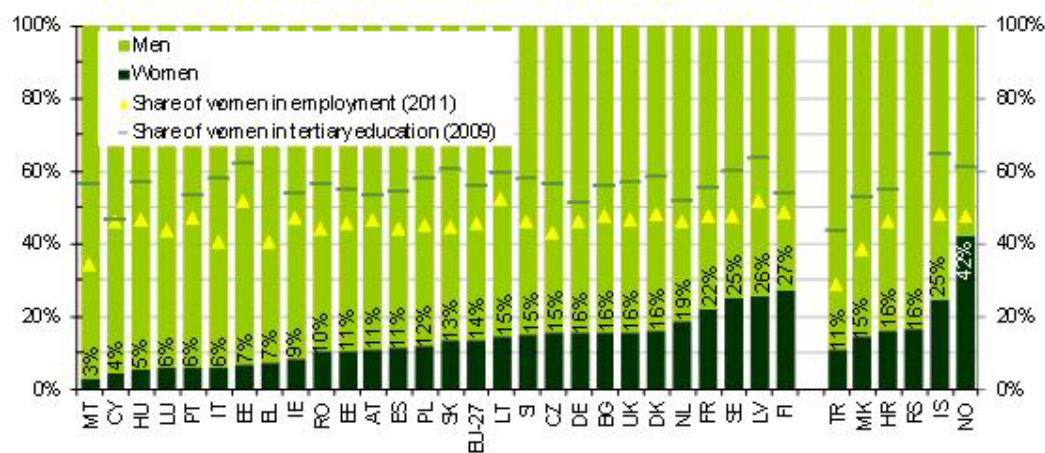
http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm

Homepage della Vicepresidente Viviane Reding, Commissaria europea per la Giustizia: <http://ec.europa.eu/reding>

Banca dati della Commissione europea su uomini e donne nelle posizioni di responsabilità:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Figure 1: Women and men on the boards of the largest listed companies, January 2012



Source: European Commission, [Database on women and men in decision-making](#) and Eurostat, Labour Force Survey. Note: Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Figure 2: Share of women on the boards of the largest publicly listed companies, 2010-2012

	(% total board members)		
	2010 (Oct)	2011 (Oct)	2012 (Jan)
EU-27	11.8	13.6	13.7
BE	10.5	10.9	10.7
BG	11.2	15.2	15.6
CZ	12.2	15.9	15.4
DK	17.7	16.3	16.1
DE	12.6	15.2	15.6
EE	7.0	6.7	6.7
IE	8.4	8.8	8.7
EL	6.2	6.5	7.4
ES	9.5	11.1	11.5
FR	12.3	21.6	22.3
IT	4.5	5.9	6.1
CY	4.0	4.6	4.4
LV	23.5	26.6	25.9
LT	13.1	14.0	14.5
LU	3.5	5.6	5.7
HU	13.6	5.3	5.3
MT	2.4	2.3	3.0
NL	14.9	17.8	18.5
AT	8.7	11.1	11.2
PL	11.6	11.8	11.8
PT	5.4	5.9	6.0
RO	21.3	10.4	10.3
SI	9.8	14.2	15.3
SK	21.6	14.6	13.5
FI	25.9	26.5	27.1
SE	26.4	24.7	25.2
UK	13.3	16.3	15.6

Source: European Commission database on women and men in decision-making:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Figure 3: Men and Women presidents/chairpersons of large companies, EU-27

%	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Men	98,4	97,4	96,9	96,3	97,1	97,2	97,0	96,6	97,3	96,8
Women	1,6	2,6	3,1	3,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,7	3,2

Source: European Commission, Database on women and men in decision-making. 2003 data exclude CZ, LT, MT and PL. Note: Data are normally collected in the final quarter of the year but the data for 2012 was collected in January, just 3 months after the 2011 data, and should therefore not be treated as part of the annual time series.

Figure 4: Nearly nine Europeans out of ten agree that, given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.

QE2. Do you agree or disagree with the following statement: Given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.

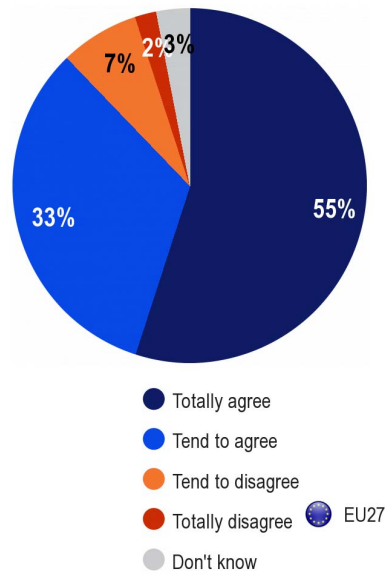


Figure 5: Three-quarters of Europeans are in favour of legislation on gender balance on company boards

QE5. Some European countries (e.g. France, Spain, the Netherlands, Italy, Belgium and Norway) have already taken legal measures to ensure a more balanced representation of men and women on company boards. Are you in favour or opposed to a legislation on this matter under the condition that qualification is taken into account without automatically favouring one of either gender?

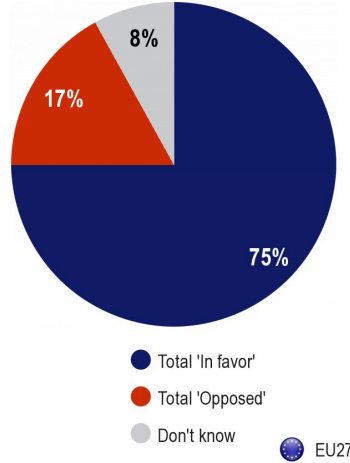
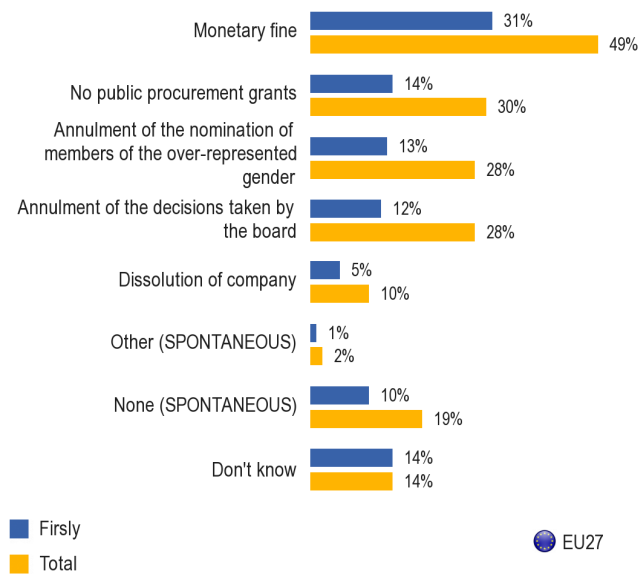


Figure 6: Almost half of the Europeans mention monetary sanctions as the most effective sanction in case of non-compliance

QE8. And in your opinion, what would be the most effective sanction in case publicly listed companies do not comply with such legislation?



Contatti:
[Matthew Newman](#) (+32 2 296 24 06)
[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)