



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS
DEMAND GENDER EQUALITY

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA
LEADERSHIP: L' AZIONE
PIONIERISTICA DELLE DONNE
EUROPEE

SINTESI DEI RISULTATI & RACCOMANDAZIONI



www.ewsdge.eu

SINTESI DEI RISULTATI

EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS DEMAND GENDER EQUALITY (EWSGDGE)

Lo scopo del progetto EWSGDGE (www.ewsdge.eu) è di sostenere le aziende al raggiungimento di un maggior equilibrio di genere nelle posizioni di leadership. Il progetto, finanziato principalmente dalla Commissione Europea ma anche dal ministero federale tedesco per la famiglia, gli anziani, le donne e la gioventù (BMFSFJ), dal ministero della giustizia e dell'uguaglianza tedesco per il Land Sassonia-Anhalt, dalla camera di commercio finlandese e dalla German Women Lawyers Association (djB), è iniziato il 16 maggio 2014 e terminerà il 15 maggio 2016.

Il progetto segue il progetto tedesco, *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung*, condotto con grande successo tra il 2009 e il 2014 dalla stessa djB, che ha successivamente deciso di cercare partner per replicare il progetto nell'Unione Europea ("UE"). Nel 2013 la djB, in qualità di ente coordinatore della proposta progettuale EWSGDGE, ha trovato diversi partner: la European Women Lawyers Association (EWLA) e le associazioni nazionali affini: EWLA Bulgaria, la French Women Lawyers Association (A.F.F.J.) e la Hungarian Women (Advocate) Lawyers Association. Grazie all'ampia rete di contatti così sviluppata, la djB ha potuto trovare e riunire i coordinatori nazionali di Belgio, Bulgaria, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Olanda, Spagna e Regno Unito. La camera di commercio finlandese e la University of West England hanno assunto il ruolo di consiglieri, la University of Applied Science Magdeburg-Stendal si è fatta carico della valutazione del progetto EWSGDGE e ha prodotto un cortometraggio, e il ministero della giustizia e dell'uguaglianza tedesco per il Land Sassonia-Anhalt ha ospitato i meeting e la ospiteranno conferenza di chiusura del progetto.

L'implementazione del progetto EWSGDGE ha comportato la partecipazione dei coordinatori nazionali alle assemblee generali annuali delle aziende presenti nell'indice EURO STOXX 50 e di diverse aziende presenti negli indici BUX, SOFIX e FTSE 100 nella prima metà del 2015, i quali hanno consegnato alle suddette aziende un questionario per richiedere agli organi di vigilanza informazioni dettagliate sulla rappresentanza delle e di gestione donne in ruoli di leadership nonché informazioni sulle attività e i risultati ottenuti da ciascuna azienda nell'ambito della promozione della carriera delle donne (ad esempio sui programmi accelerati di crescita professionale delle donne).

Tra gennaio e settembre 2015, le attività EWSGDGE hanno interessato 125 società quotate in borsa in 11 stati membri UE. Sono state visitate le rispettive assemblee generali e/o è stata fatta richiesta scritta e/o orale alle aziende di rispondere al questionario sviluppato nell'ambito del progetto EWSGDGE.

Sono state coinvolte 105 persone che hanno svolto un significativo numero di attività: hanno creato e curato la manutenzione del sito web EWSGDGE, stabilito contatti con membri delle aziende oggetto di analisi, abbozzato i kit relativi alla normative ed alle prassi vigenti nelle singole giurisdizioni, preparato le visite alle assemblee generali, redatto comunicati stampa, organizzato workshop nazionali preliminari e conferenze stampa, implementato conferenze nazionali, sviluppato analisi e diffuso l'idea del progetto EWSGDGE, tenuto meeting con i CEO delle aziende e prodotto il cortometraggio EWSGDGE.

Il progetto EWSGDGE ha inoltre monitorato il processo legislativo della direttiva Women on Board a livello europeo, e i coordinatori nazionali hanno inviato per la trasposizione della direttiva CSR nelle rispettive suggerimenti e raccomandazioni giurisdizioni.

Le attività del progetto EWSGDGE hanno evidenziato la mancanza di equità e omogeneità in Europa in termini di legislazione vigente: non sono presenti legislazioni uniformi che consentano alle donne (o agli uomini) di far rispettare i propri diritti o puntare sulla diversità. D'altra parte tali attività si sono rivelate particolarmente utili a prendere visione di quanto siano presenti le donne nei consigli di amministrazione.

Si è pianificato di intraprendere ulteriori iniziative in futuro. Siamo convinti di riuscire a spianare la strada per una leadership equilibrata a livello di genere tramite i progetti portati avanti e desideriamo proseguire le attività del progetto EWSGDGE a livello nazionale, quantomeno in Francia, Regno Unito, Spagna e Germania. Tale iniziativa ha la massima priorità, in particolar modo se si pensa che la direttiva Women on Board è al momento bloccata a livello dei consigli dei ministri delle singole giurisdizioni. È auspicabile, nonché imperativo (come dimostrato dalle prove raccolte), che l'attività EWSGDGE possa svilupparsi tramite l'incremento del numero di aziende coinvolte e l'instaurazione di un contatto personale tra gli incaricati del progetto e le dipendenti donne delle

aziende selezionate. È importante che le aziende riconoscano diritti di informativa agli azionisti, forniscano tempestivamente e garantiscano facile accesso ai dati sulle date ed ore delle proprie assemblee generali, e facilitino il processo di rilascio delle deleghe transnazionali. È fondamentale che chi sostiene l'uguaglianza tra i generi sia trattato con rispetto. Le aziende vanno obbligate a fornire risposte scritte tempestive, complete e disponibili pubblicamente alle domande loro inviate per forma scritta relativamente ai problemi di genere e alla responsabilità sociale delle imprese.

Il progetto EWSDGE ha inoltre avanzato una serie di raccomandazioni basate sui risultati delle indagini condotte. Tali risultati tengono anche conto delle ricerche ed indagini condotte negli anni precedenti in Germania, Spagna e Francia, nonché dell'esito

di tutte le attività svolte nel corso del progetto EWSDGE durante gli ultimi due anni, dell'esperienza finlandese, della letteratura indipendente nazionale e internazionale e delle buone prassi diffuse in tutto il mondo.

L'UE è considerata uno dei leader mondiali non solo per quanto riguarda l'emanazione di leggi, ma anche la formulazione di politiche in tema di uguaglianza di genere, e gioca un ruolo importante a livello internazionale (ad esempio nel contesto delle Nazioni Unite) quando devono essere prese decisioni di respiro internazionale su tali tematiche. Si tratta di una grande responsabilità per l'UE che può con orgoglio dichiarare di occuparsi di tali questioni. Le raccomandazioni avanzate contribuiranno a far sì che l'UE possa mantenere il proprio ruolo di leader a livello mondiale su tali tematiche.

RACCOMANDAZIONI



Sono necessarie politiche e legislazioni ambiziose sia a livello europeo che nazionale

1. Adozione di norme vincolanti in tema di quote di genere.
2. Rappresentanza minima del 40% per entrambi i generi nei consigli di amministrazione delle aziende statali.
3. Maggiore trasparenza in tema di rappresentanza femminile nelle strutture aziendali.
4. Predisposizione di analisi e ricerche statistiche sulle donne che rivestono ruoli di leadership.
5. Emanazione di disposizioni normative in tema di uguaglianza salariale, in linea con le politiche di uguaglianza di genere.
6. Previsione di un collegamento tra le politiche di uguaglianza di genere adottate dalle aziende e le procedure di partecipazione delle medesime aziende ad appalti pubblici.
7. Previsioni di benefici per le aziende che adottano politiche di uguaglianza di genere efficaci ed evidenti.
8. Previsione di sanzioni severe ed efficaci per le aziende che non si adeguano alle suddette politiche.
9. Completamento della strategia Europea 2020 con la previsione di misure innovative in tema di uguaglianza di genere.



Le aziende devono agire e modificare la loro cultura aziendale

10. Sviluppo e implementazione di un "percorso" di leadership e creazione di un pool di talenti esclusivamente femminili.
11. Consapevolezza della rilevanza della presenza di donne in posizioni decisorie per il buon andamento del business.
12. Sviluppo, comunicazione, implementazione e monitoraggio di strategie aziendali per garantire uguaglianza a livello di genere.



È necessario cambiare la percezione sociale delle questioni in tema di uguaglianza di genere

13. Riconoscimento dell'uguaglianza tra uomo e donna come diritto fondamentale ed implementazione di misure atte a garantire tale diritto.
14. Incoraggiamento e implementazione di programmi di studio attenti alle tematiche di genere.
15. Lancio di campagne per sensibilizzare il pubblico sul tema dell'equilibrio di genere a livello di leadership.

STAMPATO:

Associazione Avvocatesse Tedesche

(Deutscher Juristinnenbund e.V. – djb)
Coordinatrice del Progetto
Ramona PISAL (Presidente)
Anklamer Str. 38, 10115 Berlino
geschaeftsstelle@djb.de
www.djb.de

Ufficio responsabile del progetto EWSdGE:

Sabine OVERKÄMPING, Responsabile ricerca
Anke GIMBAL, Direttrice generale
Miruna WERKMEISTER, Responsabile del progetto
Linda WALCZAK, Responsabile della comunicazione
Rabea AICHELIN, Assistente di progetto
www.ewsdge.eu

COORDINATORE DEL PROGETTO:



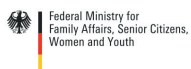
PARTNER DEL PROGETTO:



FONDATORE:



CO-FONDATORE:



Questa pubblicazione è stata effettuata grazie al sostegno finanziario del programma PROGRESS dell'Unione Europea. L'Associazione Avvocatesse Tedesche (djB) è la sola responsabile per i contenuti di questa pubblicazione, la quale non riflette in nessuna maniera gli orientamenti della Commissione Europea.

© 2016

Associazione Avvocatesse Tedesche (Deutscher Juristinnenbund e.V. – djB). Tutti i diritti riservati.