
POSIZIONE

Quota rosa: la strada sbagliata verso un giusto obiettivo

22 maggio 2018

- Le donne contribuiscono ampiamente al successo dell'economia, anche se spesso devono ancora far fronte al doppio onere della vita professionale e familiare.
- La società invecchia, le donne sono ben formate e soprattutto le madri esprimono spesso il desiderio di lavorare di più. Tutto ciò richiede condizioni quadro che consentano alle donne e alle madri di essere maggiormente coinvolte nella vita professionale.
- Soprattutto le imprese dovrebbero contribuire con orari di lavoro flessibili a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e superare così gli stereotipi.
- Già da molto tempo l'economia promuove l'inserimento delle donne nell'ambito degli organi dirigenti delle imprese. Le varie iniziative degli ultimi anni devono essere seguite da altre, a livello settoriale o aziendale.
- L'Unione svizzera degli imprenditori respinge le quote rosa stabilite per legge. L'esempio della Norvegia dimostra che le quote non funzionano come auspicato: non hanno portato a un aumento del numero di potenziali dirigenti di livello intermedio di sesso femminile e solo una piccola cerchia di donne ha ottenuto mandati nei consigli di amministrazione. Questo non permette di giustificare il massiccio intervento dello Stato nel processo di assunzione di posizioni chiave nelle imprese.

SITUAZIONE ATTUALE

Il 23 novembre 2016 il Consiglio federale ha adottato e sottoposto al Parlamento il messaggio concernente la modifica del Codice delle obbligazioni (revisione del diritto sulla società anonima). Nell'ambito di questa revisione è stata proposta una quota rosa nei comitati direttivi: le società quotate in borsa dovrebbero presentare una percentuale minima del 30 per cento di rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle imprese con oltre 250 dipendenti e di almeno il 20 per cento negli organi dirigenti. Se una società non rispetta i valori di riferimento, si applica il principio *Comply-or-Explain*: la società deve spiegare i motivi del mancato rispetto e indicare le misure già attuate e quelle previste.

FATTI E CIFRE

La situazione delle donne nel mercato del lavoro e in materia di formazione

Nel 2017 il mercato del lavoro svizzero contava il 46 per cento (2,2 milioni) di donne e il 54 per cento (2,5 milioni) di uomini. Dal 2012 il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 15 e 64 anni, già molto elevato secondo gli standard internazionali, è aumentato di altri 1,3 punti percentuali, raggiungendo il 79,8 per cento. Tale aumento è dovuto principalmente a una migliore integrazione delle donne nel mercato del lavoro: il loro tasso di occupazione è aumentato di 2,2 punti percentuali, mentre quello degli uomini di 0,4 punti percentuali.

La tendenza all'aumento del lavoro a tempo parziale sul mercato del lavoro svizzero è dovuta, come nella maggior parte degli altri paesi europei, soprattutto all'elevato numero di donne che lavorano a tempo parziale. Alla base di questa scelta vi è soprattutto la custodia dei bambini, motivo che spinge ancora principalmente le madri a candidarsi per tali posti.

Circa il 14 per cento delle madri, il cui figlio più giovane ha meno di 25 anni, afferma di essere sotto-occupata. Si può partire dall'idea che, a seguito dei loro compiti familiari, non hanno la possibilità di lavorare come auspicerebbero. Questo potenziale non sfruttato è tanto più deplorabile in quanto ben l'86 per cento delle donne ha una formazione specialistica (livello II o terziario).

Presenza femminile nelle direzioni e nei consigli d'amministrazione

La percentuale di donne nei consigli di amministrazione e nelle direzioni, ancora oggi considerata troppo bassa, ha diverse cause e deve dunque essere affrontata sotto diversi punti di vista. Un consigliere d'amministrazione¹ ha una funzione fondamentalmente diversa da quella di un membro della direzione generale: influenza l'orientamento strategico della società, stabilisce le linee guida generali per diversi anni e rappresenta gli azionisti o i proprietari. Non tutti i membri del comitato direttivo sono buoni consiglieri d'amministrazione. A tal riguardo, una carriera operativa non comporta automaticamente un mandato nel consiglio di amministrazione.

Anche senza quote, la proporzione di donne nei consigli d'amministrazione aumenta continuamente. Dal 2010, secondo il rapporto Schilling, che analizza ogni anno la situazione delle 118 maggiori imprese svizzere, la percentuale di donne nei consigli d'amministrazione è aumentata di nove punti percentuali, raggiungendo il 19 per cento. Un altro aspetto positivo è che ogni quattro nuove nomine nel consiglio di amministrazione viene eletta una donna. A lungo termine, la proporzione delle donne aumenta anche nelle direzioni, ma ad un livello più debole. È particolarmente sorprendente che le donne abbandonino queste posizioni dirigenziali molto più rapidamente degli uomini.

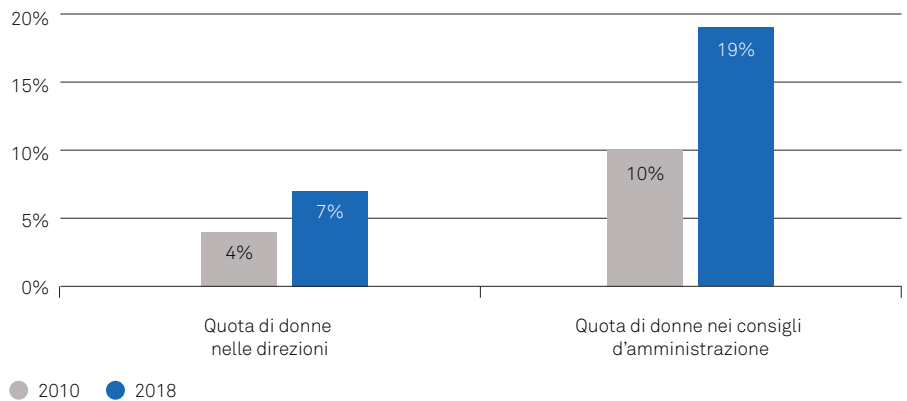
Il tasso di persone attive occupate è aumentato negli ultimi anni grazie principalmente a una migliore integrazione delle donne nel mondo del lavoro.

Anche senza quote, la proporzione di donne nei consigli d'amministrazione aumenta continuamente.

¹ Per motivi di leggibilità, questo testo utilizza il genere maschile per designare sia le donne che gli uomini.

Figura

EVOLUZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE NEI COMITATI DIRETTIVI E NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE



Fonte: Rapporto Schilling 2018

La manodopera a disposizione delle direzioni in ambito di futuri dirigenti non è sufficiente, in particolare nei settori basati sulla ricerca e la tecnica.

Una migliore rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione non si ottiene da un giorno all'altro, considerato che a seguito della sua dimensione strategica, la durata media di presenza in un simile organo è di circa otto anni.

Il problema in seno a un comitato direttivo è un altro; oggi ci sono abbastanza donne ben formate e più della metà dei laureati sono donne. Tuttavia, raramente studiano materie come la matematica, l'informatica, le scienze naturali e la tecnologia (MINT). Di conseguenza, non vi sono possibilità per le future donne manager di far parte di comitati direttivi, soprattutto nelle imprese orientate alla tecnologia e alla ricerca. Infatti sono indispensabili delle conoscenze specialistiche settoriali. Inoltre, in numerose funzioni dirigenti, un fattore determinante per una donna è quello di avere avuto delle responsabilità e ottenuto dei risultati finanziari nelle unità operative. Ma dal momento che molte donne scelgono primariamente una funzione nei servizi e meno una funzione operativa o commerciale. Ciò si rivela spesso svantaggioso per scalare ai vertici aziendali perché questo passaggio al di fuori di determinante aree risulta molto più difficile. Alla luce di questa premessa, però, la percentuale di donne nelle direzioni finora raggiunta dimostra che le imprese stanno realmente cercando di promuovere anche le donne che svolgono funzioni nell'ambito dei servizi.

Esperienze in materia di quote rosa all'estero

Nel 2003 la Norvegia deteneva una rappresentanza femminile del 40 per cento nei consigli d'amministrazione di imprese quotate in borsa ed ha imposto questo obbligo nel 2008. Delle 563 imprese interessate dalle quote, ne sono rimaste solo 179, poiché molte altre non sono più quotate in borsa, proprio per eludere la regolamentazione sulle quote. Di conseguenza, il sistema delle quote non ha avuto alcun effetto duraturo, in quanto non ha contribuito all'espansione del pool di potenziali dirigenti di quadri intermedi di sesso femminile. È emerso inoltre che solo un numero limitato di donne ottiene mandati aggiuntivi.

POSIZIONE, RIVENDICAZIONI E ARGOMENTI

Grande interesse diretto e impegno volontario dell'economia

Le donne e le madri forniscono un contributo importante ad un'economia di successo. Le squadre miste hanno dimostrato di avere un rendimento migliore e la crescente carenza di manodopera impone di raddoppiare gli sforzi per favorire l'accesso del per-

sonale ben qualificato alle posizioni dirigenziali. Le imprese hanno da tempo riconosciuto i segni dei tempi. Si tratta di un incitamento ideale per iniziative volontarie, poiché sono ricompensate da un vantaggio competitivo.

Da anni l'economia promuove attivamente le donne per un posto nei consigli di amministrazione o ai vertici delle imprese – molto prima che il Consiglio federale decidesse di proporre delle quote rosa nella revisione del diritto sulla società anonima. Alcuni esempi:

- 2013** Studio sull'evoluzione futura della presenza femminile nei consigli di amministrazione² di 150 società svizzere quotate in borsa: tra l'altro, è emerso che la presenza femminile è aumentata dal 2008 e che i tre quarti dei presidenti dei consigli di amministrazione intervistati prevedono di aumentarla ulteriormente.
- 2014** «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance»³ riveduto: Raccomanda esplicitamente un'adeguata diversità dei membri del consiglio di amministrazione.
- 2015** Pubblicazione «Femmes dans les conseils d'administration – 400 propositions pour des sociétés suisses»⁴: I ritratti di 400 donne atte a ricoprire cariche in consigli d'amministrazione o che ne fanno già parte.
- 2016** «Code of Conduct» all'attenzione degli studi di consulenza del personale per l'assunzione di membri di un consiglio d'amministrazione⁵: L'obiettivo è quello di influenzare la diversità del consiglio di amministrazione con proposte adeguate.
- 2017** Linee guida «Plus de femmes dans les conseils d'administration: 10 conseils pratiques qui ont fait leurs preuves»⁶ all'attenzione del Presidente del consiglio di amministrazione e dei presidenti dei comitati per le nomine: l'obiettivo è quello di promuovere la diversità di genere nei consigli d'amministrazione delle imprese svizzere con suggerimenti di linee guida.

Le qualifiche sono fondamentali

I datori di lavoro assumono in base a vari criteri, come le conoscenze specialistiche, l'esperienza nella conduzione o la formazione, e devono essere in grado di decidere caso per caso quale persona si adatta meglio all'organo dirigente ricercato. Imponendo delle quote rosa, si privilegia a scapito di altri criteri quello della diversità uomo-donna. Questo approccio unilaterale crea il pericolo che le imprese lascino sfuggire un candidato con un prezioso know-how. Nell'ambito del reclutamento, la qualifica del candidato, uomo o donna, deve restare, in ultima analisi, il fattore decisivo. Infine non dimentichiamo che le quote – indipendentemente dal criterio in questione – sono un'ingerenza dello Stato nella libertà d'organizzazione delle imprese.

Promuovere invece di imporre la presenza femminile

L'Unione svizzera degli imprenditori è generalmente contraria alle quote. La richiesta di quote proviene solitamente dagli ambienti politici e rappresenta spesso un segnale e non una misura ben ponderata e mirata. Inoltre, le quote della Svizzera non rendono giustizia alla sua democrazia e all'economia dinamica e diversificata. Un buon esempio

I datori di lavoro devono poter determinare di caso in caso quale persona sia più idonea per l'organo che occorre completare.

2 cf. Unione svizzera degli imprenditori: www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/une-nouvelle-etude-l-atteste-les-entreprises-s-engagent-en-faveur-de-la-progression-du-nombre-de-femmes-dans-les-conseils-d-administration/ (maggio 2018).

3 cf. Economiesuisse: www.economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/economiesuisse_swisscode_f_web.pdf (maggio 2018).

4 cf. Unione svizzera degli imprenditori: www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/les-femmes-dans-les-conseils-d-administration-400-propositions-pour-des-societes-suisses/ (maggio 2018).

5 cf. Unione svizzera degli imprenditori: www.arbeitgeber.ch/it/tag/code-of-conduct-it/ (maggio 2018).

6 cf. Unione svizzera degli imprenditori: www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/un-pas-supplementaire-vers-la-presence-de-femmes-dans-les-conseils-d-administration/ (maggio 2018).

Le quote in quanto tali non aumentano automaticamente il numero di talenti femminili.

è la domanda di quote per apprendisti, che è stata sollevata dieci anni fa a causa della mancanza di posti di apprendistato. Oggi si constata che ogni anno restano vacanti migliaia di posti di apprendistato.

L'esperienza norvegese delle quote è deludente anche dal punto di vista dell'aumento delle donne nei consigli d'amministrazione, poiché è evidente che le quote che non producono un effetto a lungo termine. Una percentuale più elevata di donne negli organi direttivi significa anche più donne nei quadri intermedi. Tuttavia, le quote in quanto tali non aumentano automaticamente il numero di talenti femminili.

Promuovere le donne significa creare le giuste condizioni quadro affinché le donne con figli possano continuare a lavorare sempre di più, assumendo compiti più complessi e interessanti. Questo può facilitare l'accesso a posizioni più elevate. Queste condizioni quadro comprendono orari di lavoro flessibili e maggiori deduzioni fiscali per le spese di custodia dei bambini, in modo che l'avvio di un'attività lavorativa retribuita o l'aumento del carico di lavoro per i genitori sia finanziariamente vantaggioso. Inoltre, i servizi di assistenza all'infanzia al di fuori della famiglia devono essere meglio adeguati alle necessità dei genitori attivi.

Inoltre, bisogna fare in modo che le donne siano sempre più motivate ad intraprendere una formazione nelle professioni in cui sono attualmente sottorappresentate (professioni MINT). Se si rafforza la partecipazione delle donne in tutti i settori del mercato del lavoro e se queste riescono ad inserirsi sempre più in settori occupazionali particolarmente ricercati, anche la loro quota nei consigli di amministrazione continuerà ad aumentare, senza la necessità di quote imposte dallo Stato.

Modelli di ruolo e stereotipi

Le quote rosa non possono cambiare i modelli e i ruoli sociali che ostacolano l'avanzamento professionale delle donne. Bisogna contare su un cambiamento di mentalità della società, che può essere raggiunto solo attraverso il convincimento. Non da ultimo anche le imprese stesse devono superare eventuali stereotipi.

INFORMAZIONI

Daniella Lützeltschwab

Membro della Direzione e Responsabile Mercato del lavoro e diritto del lavoro
Telefono: 044 421 17 17
luetzeltschwab@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Con «Posizione», l'Unione svizzera degli imprenditori esprime i suoi punti di vista su temi politici. Le posizioni servono da filo conduttore per rappresentare gli interessi dei datori di lavoro nell'ambito dell'economia, presso il mondo politico e il pubblico.

Impressum

Editore: Unione svizzera degli imprenditori,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurigo
Redazione: Daniela Baumann
Design: dast visual, Daniel Stähli