

Più Siamo, Meglio Stiamo. Parità di Genere nei Consigli di Amministrazione

Una disuguaglianza basata sui pregiudizi

Siamo nel 2021 e pensare alla Giornata Internazionale della Donna come una semplice celebrazione non è più sufficiente. Al contrario, l'8 marzo è “*una giornata di azione a sostegno della lotta contro la disuguaglianza di genere nel mondo*” (National Today, 2021). Ciò nonostante, siamo ancora in una fase iniziale del percorso verso la parità di genere e molto lavoro c'è ancora da fare, sia a livello pubblico che nel settore privato.

Il Gender Social Norms Index - che raccoglie dati provenienti da 75 paesi, rappresentando più dell'80% della popolazione mondiale - ha condotto uno studio che esamina come le credenze sociali possono ostacolare la parità di genere in quattro dimensioni: (i) politica, (ii) educazione, (iii) economia/lavoro; e, (iv) integrità fisica (IISD, 2020). Lo studio ha evidenziato che, nonostante decenni di progressi nel tentativo di colmare il divario di genere, quasi il 90% della popolazione mondiale mantiene qualche tipo di pregiudizio nei confronti delle donne (UNDP, 2020). In particolare, circa la metà degli intervistati ritiene che gli uomini siano migliori *leader* politici; oltre il 40% ritiene che gli uomini siano migliori dirigenti d'azienda e che gli uomini abbiano maggior diritto a un posto di lavoro quando questi scarseggiano; mentre un allarmante 28% (più di un quarto delle persone) pensa sia giustificabile che un uomo picchi la moglie (UNDP, 2020).

Il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo esorta i governi e le istituzioni a introdurre una nuova generazione di politiche per sovvertire queste credenze e pratiche discriminatorie, attraverso una maggiore sensibilizzazione o tramite l'introduzione di “*iniziative di cambiamento*” (UNDP, 2020). Conseguentemente, gli stessi stanno intraprendendo azioni tese all'implementazione di normative e programmi di *compliance* interni per favorire la parità di genere. Tuttavia, nonostante lo scorso anno abbia segnato il 25° anniversario della Dichiarazione e della Piattaforma di azione di Pechino sull'*empowerment* delle donne e l'uguaglianza di genere, appare evidente che i *leader* mondiali debbano accelerare la realizzazione degli obiettivi globali di genere.

Norme di legge e parità di genere

Migliorare l'uguaglianza di genere necessita sicuramente di un cambiamento a livello culturale e mentale da parte della popolazione di tutto il mondo - dai politici ai membri delle comunità - ma “*richiede anche l'esistenza di disposizioni legislative e cornici*

normative adeguate per garantire che le ragazze e le donne possano partecipare attivamente ed equamente alla società. E mentre tutele nei confronti delle stesse sono spesso presenti all'interno delle Costituzioni nazionali, le legislazioni spesso limitano i diritti e le libertà delle donne". Hina Jilani, sostenitrice di lunga data dell'uguaglianza di genere in qualità di avvocato della Corte Suprema del Pakistan e membro degli Elders, ha dichiarato in un'intervista che: "il riconoscimento giuridico è il primo passo per garantire effettivamente i diritti e le libertà fondamentali sanciti dalle Costituzioni nazionali e dagli strumenti internazionali a tutela dei diritti umani" (Iversen, 2019).

Le Nazioni Unite e l'Unione Europea sono entrambe strumentali nella promozione di un ordinamento giuridico fondato sullo stato di diritto a livello internazionale ed europeo, richiedendo che i procedimenti giuridici, le istituzioni e le norme sostanziali siano coerenti con i diritti umani e, quindi, con l'uguaglianza di genere.

Mentre l'ONU ha inserito nella sua Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile come obiettivo 5 il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'autodeterminazione per tutte le donne e le ragazze, l'Unione Europea ha recentemente adottato la Strategia per la parità di genere 2020-2025, attraverso la quale verranno intraprese azioni mirate, basate sul principio dell'intersezionalità. Tra i primi obiettivi della strategia, la presidente della Commissione, Ursula von der Leyen, ha individuato l'adozione di misure per introdurre misure vincolanti di trasparenza salariale (Commission, 2021). La Commissione ha quindi presentato il 4 marzo 2021 una Proposta di direttiva per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne attraverso la trasparenza salariale e meccanismi di attuazione¹.

La strategia prevede, tra l'altro: (i) l'ampliamento del novero dei reati in cui è possibile introdurre un'armonizzazione in tutta l'Europa, estendendola a forme specifiche di violenza contro le donne, tra cui le molestie sessuali, gli abusi a danno delle donne e le mutilazioni genitali femminili; (ii) una legge sui servizi digitali per contrastare le attività illegali *on line*, compresa la violenza nei confronti delle donne; (iii) il potenziamento della presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il settore tecnologico e quello dell'intelligenza artificiale; (iv) il rafforzamento dell'impegno per l'attuazione delle norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata (Commission, 2021).

Inoltre, il 25 novembre 2020, la Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il Piano d'azione

¹ COM(2021) 93 final. L'iniziativa mira ad affrontare la persistente inadeguata applicazione del diritto fondamentale alla parità di retribuzione e a garantire che questo diritto sia rispettato in tutta l'Unione europea, stabilendo standard di trasparenza salariale per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità di retribuzione.

dell'Unione europea sulla parità di genere (EU Gender Action Plan - GAP III), il quale prevede iniziative, per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno dell'Unione per la parità di genere, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale (Commission, 2020).

Donne e consigli di amministrazione

Avere un consiglio di amministrazione efficiente è fondamentale per un'impresa (Hersh, 2016). Tra le altre cose, gli amministratori *“permettono di avere accesso alle risorse e alle opportunità di networking esterno, consentendo alle aziende di crescere e prosperare”* (Mutter, 2019). Pertanto, *“introdurre una varietà di prospettive, background ed esperienze può essere la chiave per il successo di un'impresa”* (Hersh, 2016) e un modo per ottenerlo è attraverso la diversità di genere. I paesi di tutto il mondo hanno cercato di implementare questa tendenza dando vita ad iniziative come la *“2020 Women on Boards”* negli Stati Uniti, o la *“Women on the Board Pledge for Europe”* nell'Unione europea.

Anche se è stato dimostrato che l'uguaglianza e l'inclusione delle donne in posizioni di *leadership* ha un impatto positivo sulla *performance* finanziaria di un'azienda (Schipani, 2019), c'è un'evidente sottorappresentazione delle donne ai vertici delle aziende. Le cause di questa sotto rappresentanza sono *“molteplici e complesse”*. Secondo la Commissione europea, *“[i] motivi principali sono i tradizionali ruoli e stereotipi di genere, la mancanza di supporto alle donne e agli uomini nel bilanciamento delle responsabilità familiari e lavorative, e le predominanti culture politiche e aziendali”* (European Commission). Di conseguenza, la Commissione europea continua a mantenere la tematica all'ordine del giorno, a cooperare con i gruppi interessati e a sostenerli nella progettazione e nell'implementazione di attività a livello europeo sull'equilibrio di genere nelle posizioni di *leadership*, ad analizzare e diffondere dati, tendenze e informazioni e ad aumentare la consapevolezza (European Commission).

Tuttavia, da novembre 2012, la proposta di direttiva della Commissione europea sull'equilibrio di genere tra gli amministratori non esecutivi delle società quotate in borsa è ancora in sospeso (la *“Proposta”*)². La Proposta è stata ora inclusa nell'elenco delle attività incompiute da riferire all'attuale Commissione (R. Kratsa-Tsagaropoulou, 2021). La neo presidente della Commissione, Ursula von der Leyen, ha dichiarato nelle sue linee guida politiche che cercherà di ottenere una maggioranza per sbloccare la direttiva, che rappresenta una delle priorità della nuova strategia della Commissione

² Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure (COM(2012) 614 final). Per ulteriori informazioni, si rimanda al seguente indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=IT>

europea sulla parità di genere 2020-2025, adottata lo scorso marzo (R. Kratsa-Tsagaropoulou, 2021).

La Proposta mira a contrastare l'attuale mancanza di trasparenza nelle procedure di selezione e nei requisiti di qualificazione necessari per accedere alle cariche di amministratore di società, che in molti paesi rende più difficile per le donne competere, malgrado le loro qualifiche. La mancanza di trasparenza in relazione ai suddetti criteri può negativamente influire sulla fiducia degli investitori in una determinata società, in particolare in situazioni di carattere *cross-border*. La Proposta ha come scopo il raggiungimento della predetta trasparenza e sottolinea come la divulgazione di informazioni rilevanti sulla composizione di genere dei consigli di amministrazione si tradurrebbe in una maggiore responsabilizzazione delle società, in processi decisionali più informati e solidi, in una migliore allocazione del capitale e, in ultima analisi, in una crescita più elevata e sostenibile anche a livello occupazionale nell'UE (Proposta, 2012).

I benefici dell'avere più donne nei consigli di amministrazione

Molteplici sono i benefici derivanti dall'avere un consiglio di amministrazione più diversificato (in termini di genere). Alcuni di essi sono:

1. Miglioramenti a livello di business. “Le aziende con amministratori donne nel loro CdA ottengono risultati migliori di quelli senza donne in base a parametri specifici” (Hersh, 2016). Le aziende con un maggior numero di amministratori donne nei loro consigli di amministrazione registrano un rendimento delle vendite superiore del 42% e un utile sul capitale netto superiore del 53% rispetto alle altre. Questa altro non è che una logica conseguenza derivante dal fatto che consigli di amministrazione eterogenei, spesso riescono a meglio interpretare le esigenze di clienti e consumatori (Hersh, 2016).
2. Un pool di talenti più ampio a tutti i livelli. Diversificando, aumentano le possibilità di avere un membro del CdA che abbia le competenze, l'esperienza e l'intelligenza necessarie per assumere decisioni più informate. Questo soprattutto se consideriamo che le donne negli Stati Uniti conseguono il 57% dei titoli di laurea, oltre il 62% dei master e il 53% di ulteriori titoli, quali dottorati, lauree in medicina e in giurisprudenza. Ciò significa che esiste un ampio pool di talenti femminili che può dare un valore aggiunto forza lavoro (Hersh, 2016).
3. Voci diverse equivalgono a nuove idee. La diversità non è solo una questione di numeri e i contributi e le opinioni delle donne dovrebbero essere presi in considerazione, in quanto possono offrire una nuova

prospettiva e nuove idee per il raggiungimento del successo di impresa (Hersh, 2016).

Politiche per la diversità e “Quote”

Con la suddetta Proposta di direttiva del 2012, l'UE ha sancito che *“le società europee quotate in Borsa rischiano sanzioni se non riusciranno a garantire che almeno il 40% delle cariche non esecutive nei consigli di amministrazione siano ricoperte da donne”* (Rankin, 2020). Nell'UE, il livello di crescita delle donne come amministratori non esecutivi è rallentato dal 2015, e *“solo il 7,5% dei presidenti di CdA e il 7,7% degli amministratori delegati sono donne”* (Rankin, 2020). Nonostante questo scenario desolante, le donne nell'Unione europea sembrano essere in una posizione migliore che in altre parti del mondo. *“Ciò può essere attribuito alle quote legalmente obbligatorie o raccomandate per le donne nei consigli di sorveglianza e di gestione”* (Schipani, 2019). Nei paesi che hanno adottato quote obbligatorie (Francia, Germania, Italia e Belgio), il numero di donne nei consigli di amministrazione è cresciuto rapidamente. Per contro, dal punto di vista salariale, le donne guadagnano il 16% in meno degli uomini all'ora, con i maggiori divari nella Repubblica Ceca, in Estonia, in Germania e nell'ex Stato membro, il Regno Unito (Rankin, 2020).

Gli svantaggi

La mancanza di armonia tra Paesi nella disciplina normativa in materia di quote *“pone barriere al mercato interno imponendo requisiti di corporate governance discordanti alle [...] società”* (Proposal, 2012), traducendosi in *“obblighi giuridici incoerenti di difficile comparabilità, confusione e maggiori costi per le società, gli investitori e le altre parti interessate”* (Proposal, 2012). In particolare, questo può *“comportare complicazioni pratiche per le società quotate che operano a livello transfrontaliero, in particolare nella costituzione di società controllate o in operazioni di fusione e acquisizione, così come nei confronti dei candidati alle cariche sociali”* (Proposal, 2012).

Conclusioni

“Gli investitori stanno sempre più considerando la diversità di genere dal punto di vista finanziario” (Morgan Stanley, 2016), ed è evidente come la “G” di ESG (*Environmental, Social, and Governance*) sia diventata un fattore critico nell'analisi degli investitori socialmente consapevoli e come le aziende ESG *compliant* stiano diventando le protagoniste del processo di trasformazione in corso.

“La sotto-utilizzazione delle competenze delle donne altamente qualificate costituisce una perdita di potenziale in termini di crescita economica” (Proposal, 2012) e *“la*

pressione per continuare a diversificare la Boardroom probabilmente continuerà ad aumentare". Tuttavia, "non esiste una soluzione univoca per incrementare la diversità di genere" (Institutional Shareholder Services, Inc., et al., 2017) e gli enti pubblici e privati dovrebbero costantemente monitorare i cambiamenti relativi alla normativa a favore della parità di genere.

Bibliografia

- European Commission. *Gender balance in decision-making*. Disponibile presso: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-balance-decision-making-positions_en
- Hersh, Erica (2016). *Why Diversity Matters: Women on Boards of Directors*. Disponibile presso: <https://www.hsph.harvard.edu/ecpe/why-diversity-matters-women-on-boards-of-directors/>
- IISD (2020). *UNDP Gender Social Norms Index Finds Massive Bias Against Women*. Disponibile presso SDG Knowledge Hub: <https://sdg.iisd.org/news/undp-gender-social-norms-index-finds-massive-bias-against-women/>
- Institutional Shareholder Services, Inc., et al. (2017). *Gender Parity on Boards Around the World*. Disponibile presso: <https://corpgov.law.harvard.edu/2017/01/05/gender-parity-on-boards-around-the-world/>
- Kratsa-Tsagaropoulou, E. R. (2021). *Legislative Train Schedule - Area of Justice and Fundamental Rights*. Disponibile presso: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-gender-balance-on-boards>
- Morgan Stanley (2016). *The Gender Advantage: Integrating Gender Diversity Into Investment Decisions*. Disponibile presso: <https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/ideas/gender-diversity-toolkit/Gender-Diversity-Investing-Primer.pdf>
- Mutter, D. (2019). *Crashing the boards: comparative analysis of the boxing out of women on boards in the United States and Canada*. *Journal of Business, Entrepreneurship and the Law*, 12(2), 285-328.
- National Today (2021). *International Women's Day – March 8, 2021*. Disponibile presso: <https://nationaltoday.com/international-womens-day/>

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD). *Disponibile presso:* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1441109473231&uri=CELEX%3A52012PC0614>

Rankin, Jennifer (2020). *EU revives plans for mandatory quotas of women on company boards.* *Disponibile presso:* <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/05/eu-revives-plans-for-mandatory-quotas-of-women-on-company-boards>

Schipani, Cindy (2019). *The Plight of Women in Positions of Corporate Leadership in the United States, the European Union, and Japan: Differing Laws and Cultures, Similar Issues.* *Disponibile presso:* <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/12/31/the-plight-of-women-in-positions-of-corporate-leadership-in-the-united-states-the-european-union-and-japan-differing-laws-and-cultures-similar-issues/>

UNDP (2020). *2020 Human Development Perspectives - Tackling Social Norms: a game changer for gender inequalities.* *Disponibile presso* Human Development Reports: <http://hdr.undp.org/en/GSNI>

World Conferences on Women (2021). *Disponibile presso* UN-Women: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Qualche informazione su Curtis, Mallet-Prevost, Colt & Mosle LLP (“Curtis”)

Curtis è uno studio legale leader a livello internazionale. Con sede principale a New York, Curtis conta 17 uffici tra Stati Uniti, America Latina, Europa, Medio Oriente ed Asia. Lo Studio rappresenta una vasta gamma di clienti, tra cui società multinazionali e istituzioni finanziarie, governi e società statali, gestori delegati, fondi sovrani, aziende a conduzione familiare, individui ed imprenditori.

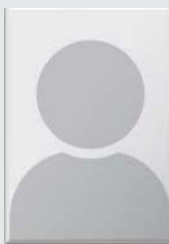
Per ulteriori informazioni, si prega di visitare il sito www.curtis.com.

Avviso alla gentile Clientela: il materiale quivi contenuto rappresenta unicamente una revisione generale degli argomenti trattati e non costituisce parere legale. Pertanto, sul suo contenuto non dovrebbe basarsi alcuna decisione legale o commerciale.

Per qualsivoglia questione inerente al significativo sviluppo normativo oggetto della presente, si prega di contattare gli Avvocati referenti di seguito indicati:



Daniela Della Rosa
Partner
ddellarosa@curtis.com
Milan: +39 02 7623 2057



María H. De La Peña
Associate
mdelapena@curtis.com
Buenos Aires: +54 11 5196 8300