



## Azienda e diversità di genere

La conciliabilità lavoro/famiglia e la presenza di donne ai vertici nelle aziende svizzere.

Quale l'impatto economico?

## Sommario

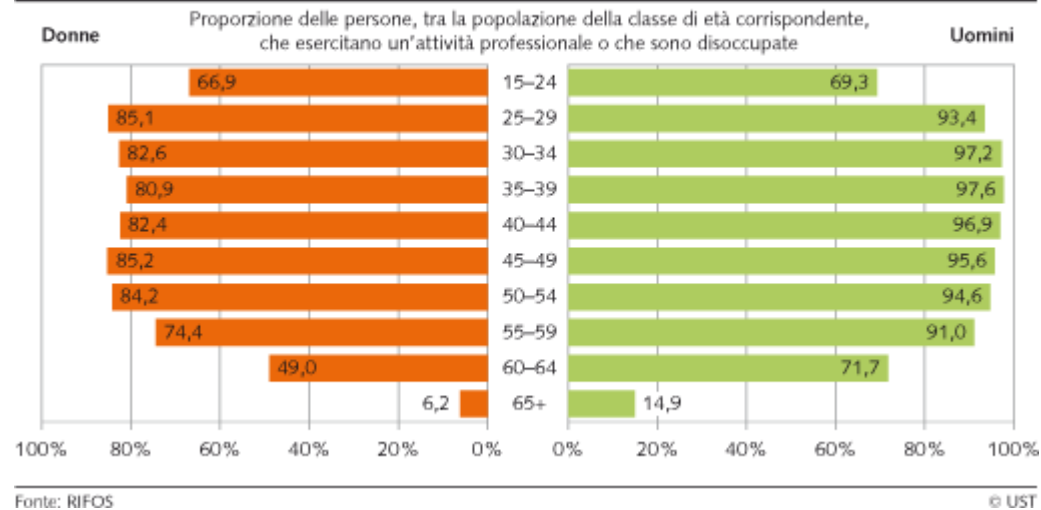
- Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia
  - L'attuale mercato del lavoro
  - Lavoro e famiglia
  - Carichi di lavoro
- Le donne ai vertici delle aziende
- L'impatto economico
- Conclusioni



# Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - L'attuale mercato del lavoro

## ■ Il tasso di attività

**Tasso d'attività professionale per classi di età, 2011**



# Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - L'attuale mercato del lavoro

## ■ Il tasso di attività

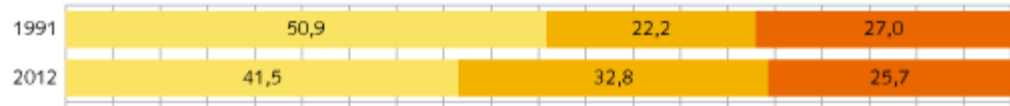
	Ticino	Confederazione
Tasso di attività	60,5%	68.0%
Tasso di attività delle donne	50,9%	61,2%
Tasso di attività degli uomini	70,9%	75,5%

## Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - L'attuale mercato del lavoro

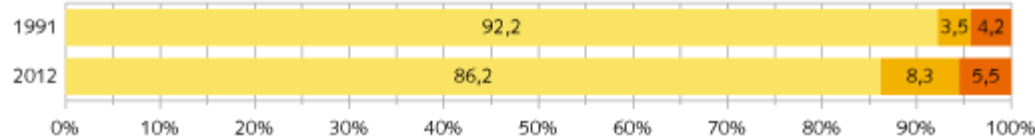
- La quota di persone attive impiegate a tempo parziale

### Grado di occupazione

#### Donne



#### Uomini



Tempo pieno (90-100%)    Tempo parziale 50-89%    Tempo parziale inferiore a 50%

Fonte: RIFOS

© UST

## Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - L'attuale mercato del lavoro

- La quota di persone attive impiegate a tempo parziale

	Ticino	Confederazione
Grado di occupazione a tempo parziale	27,9%	34,2%
Grado di occupazione a tempo parziale delle donne	50%	58,5%
Grado di occupazione a tempo parziale degli uomini	11,5%	13,8%

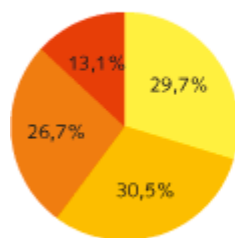
Un gap ancora da colmare!

# Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - Lavoro e famiglia

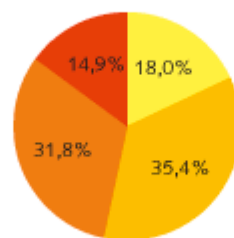
## Situazione professionale delle madri con partner, 2012

Secondo l'età del/la figlio/a minore

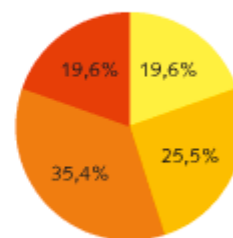
tra 0 e 6 anni



tra 7 e 14 anni



tra 15 e 24 anni



■ Senza attività professionale
 ■ Tempo parziale < 50%
 ■ Tempo parziale 50-89%
 ■ Tempo pieno 90-100%

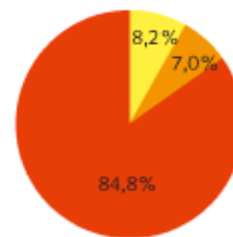
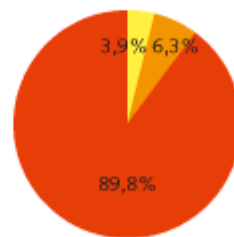
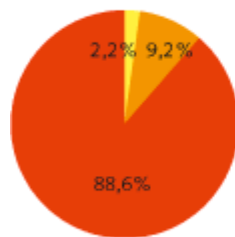
Personae inoccupate secondo la definizione ILO e apprendisti/e escluse

Fonte: RIFOS

© UST

## Situazione professionale dei padri con partner, 2012

Secondo l'età del/la figlio/a minore



■ Senza attività professionale
 ■ Tempo parziale (< 90%)
 ■ Tempo pieno (90-100%)

Personae inoccupate secondo la definizione ILO e apprendisti/e escluse

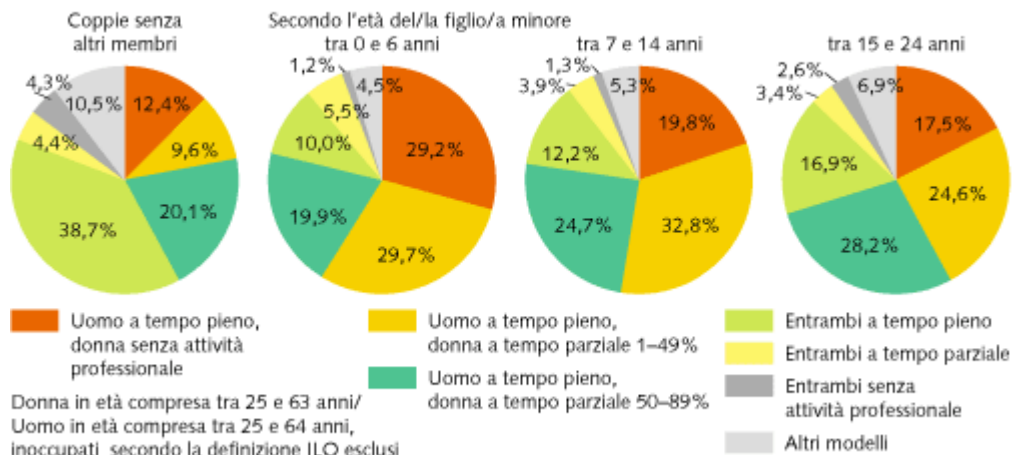
Fonte: RIFOS

© UST



# Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - Carichi di lavoro

## Modelli di attività professionale nelle coppie con o senza figli, 2012

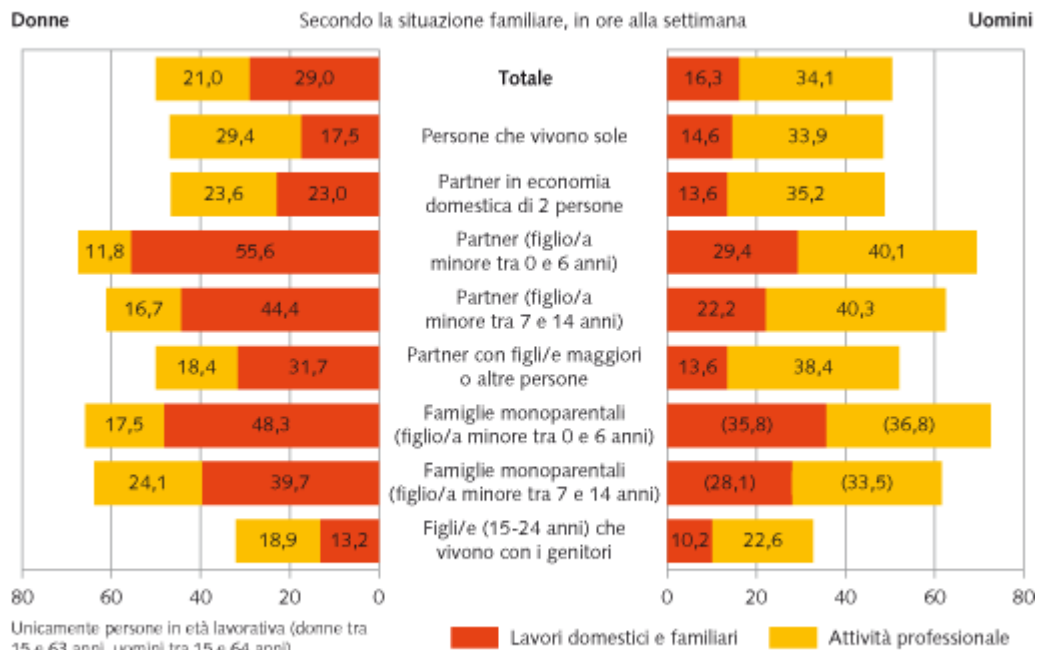


Fonte: RIFOS

© UST

# Lavoro a tempo parziale e conciliabilità tra lavoro e famiglia - Carichi di lavoro

## Tempo medio dedicato all'attività professionale e ai lavori domestici e familiari, 2010



Unicamente persone in età lavorativa (donne tra 15 e 63 anni, uomini tra 15 e 64 anni).

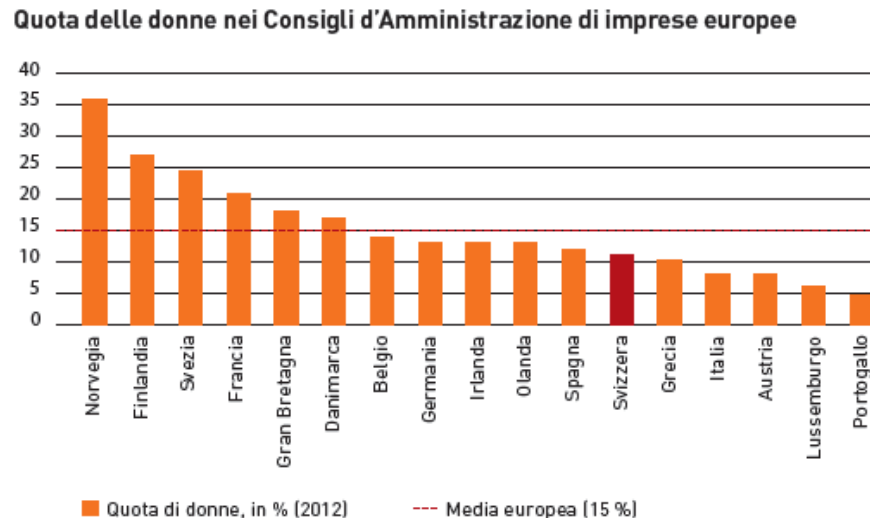
(cifra): generalizzazione in base a meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

Fonte: RIFOS

© UST

## Le donne ai vertici delle aziende

Con un tasso dell'11%, la Svizzera è in coda alla classifica europea, che denota una quota media del 15%!

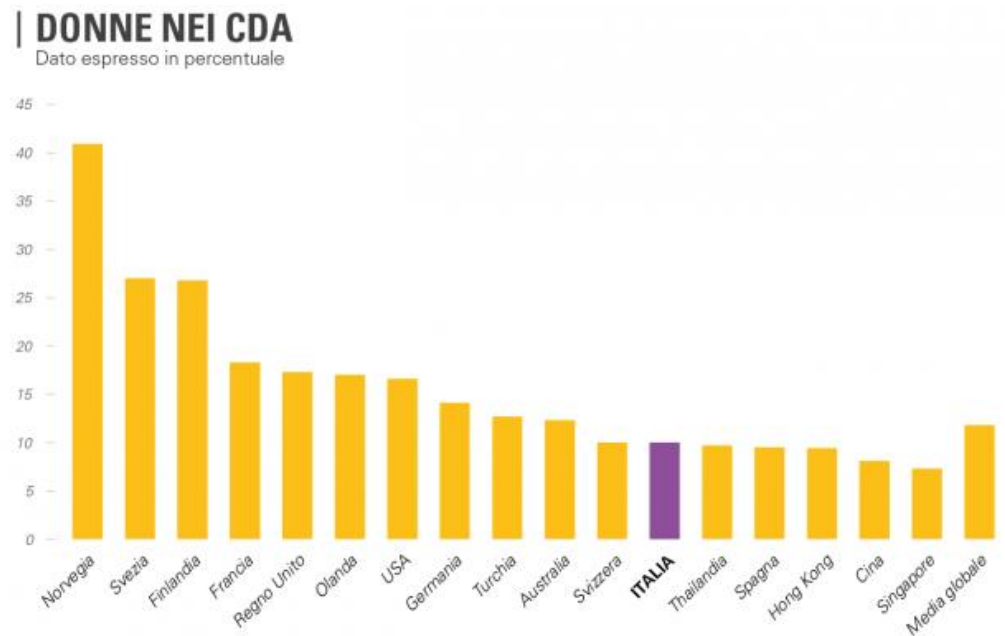


Fonte: Egon Zehnder International [2012], European Board Diversity Analysis 2012, presentazione economieuisse.<sup>9</sup>

Motivi culturali, accesso all'educazione, etc....

## Le donne ai vertici delle aziende

E in Europa e  
nel resto  
del Mondo?



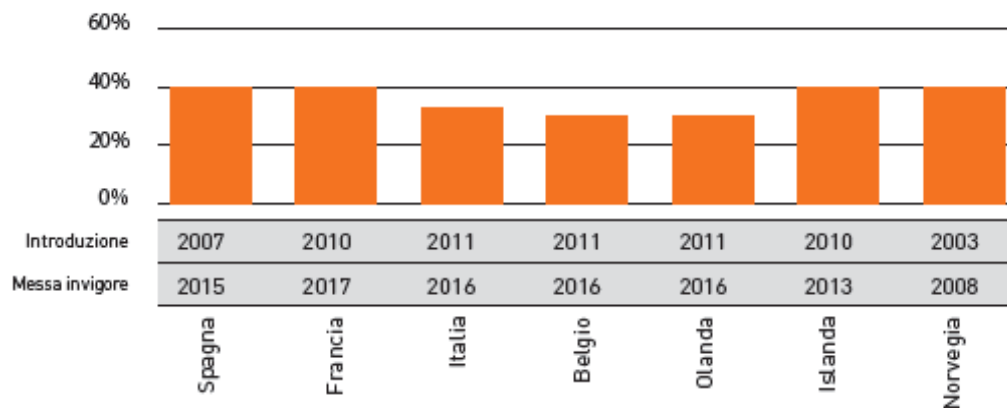
LINKTANK

In gergo economico : interessanti «esperimenti naturali»

USI

## Le donne ai vertici delle aziende

Quote femminili nei paesi europei



Luci e ombre: Norvegia Paese «pilota»;  
anche la vicina Italia sta seguendo questa strada

## L'impatto economico

### Quali sono i risultati effettivi?

[Un recente studio di Ahern e Dittmar](#) mostra che gli investitori norvegesi hanno avuto una reazione negativa alla legge del 2003; i titoli delle imprese maggiormente colpite persero in media il 3,5%; negli anni successivi le imprese hanno subito un declino della performance del 12,4%.

Di tutt'altro tenore invece [i risultati di Adams e Ferreira](#) sulle imprese statunitensi quotate – non soggette a regolamentazione – in cui viceversa la presenza di donne nel Cda migliora sensibilmente la redditività delle aziende.

## L'impatto economico

**La ricerca è dunque in pieno sviluppo!**

**In Svizzera?**

**Studio di *Credit Suisse* su 2400 aziende: «Does Gender Diversity Improve Performance?»**

**Risultati:** «In other words, stocks with greater gender diversity on their boards generally look defensive: they tend to perform best when markets are falling, deliver higher average ROEs through the cycle, exhibit less volatility in earnings and typically have lower gearing ratios».

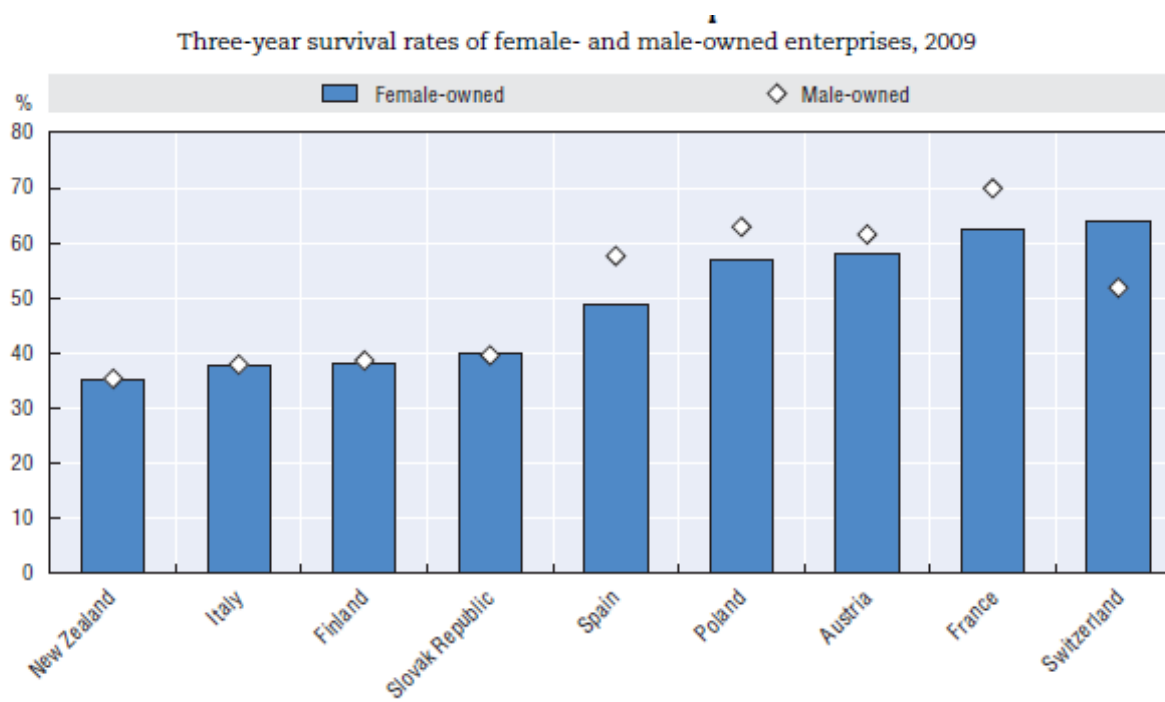
## L'impatto economico

### OCSE Closing the Gender Gap Act Now

Is there a gender gap  
in enterprise performance?

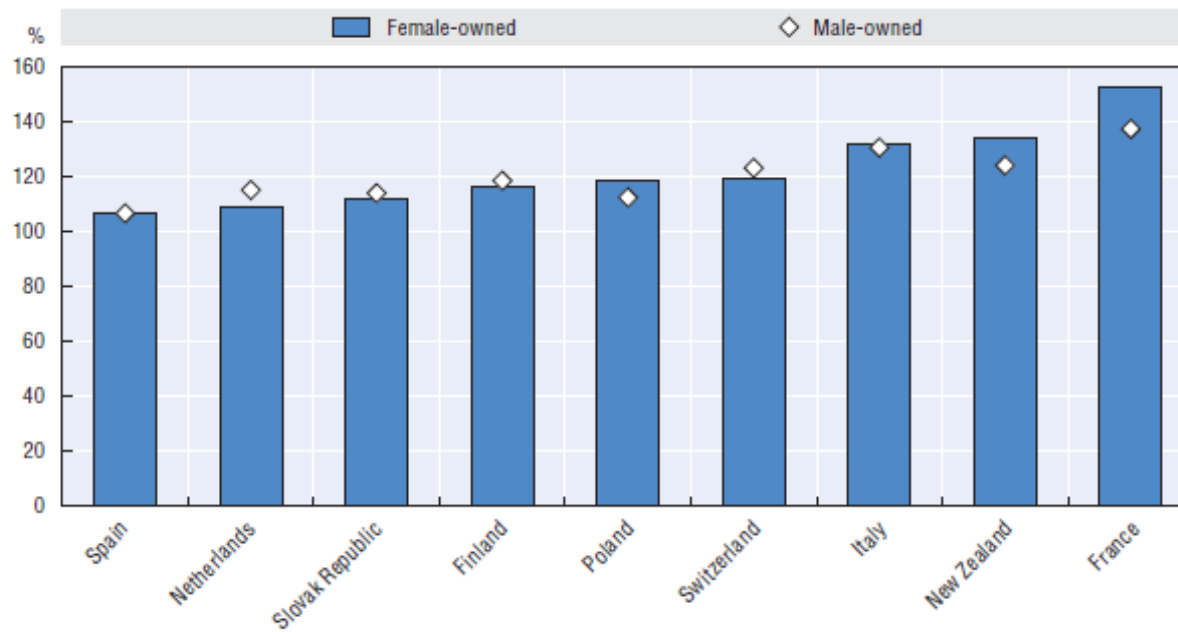


## L'impatto economico



## L'impatto economico

Three-year employment growth rates of sole-proprietor employer enterprises by gender of the owner, 2009



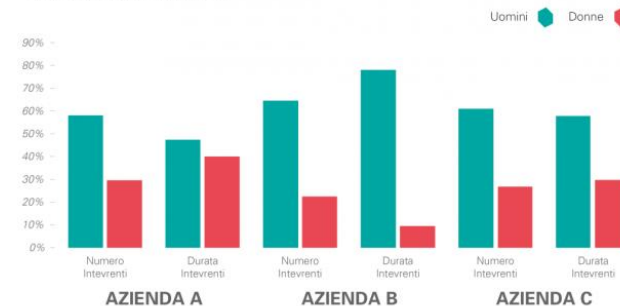
## Conclusioni

La maggior parte delle imprese ha una sola donna nel Cda, di conseguenza le consigliere sono spesso isolate. Questi approcci più simbolici che sostanziali non facilitano il raggiungimento di una **massa critica (almeno 3 consiglieri)** in grado di pesare in consiglio. Fra l'altro, si sa ancora pochissimo di come le donne contribuiscano al dibattito nei Cda a causa della difficoltà per i ricercatori ad accedere nella stanza dei bottoni.

**Studio di Martha Schwartz-Ziv:** le aziende (402 aziende analizzate) con una massa critica di almeno tre persone dello stesso genere nel consiglio di amministrazione, in particolare tre donne, hanno un andamento migliore delle altre

### IL CONTRIBUTO DELLE DONNE AL DIBATTITO NEI CDA

Le video-osservazioni su tre aziende simili confermano una forte tendenza delle donne a partecipare al dibattito



FONTE: OUT Behavioral Governance Group (2013), analisi preliminari.

LINKTANK

## Conclusioni

**Perché auspicare una maggiore rappresentanza femminile?** Fintanto che non si dimostri che c'è un motivo in termini di dinamiche e efficacia dell'azienda per prediligere gli uomini alle donne, almeno due ragioni giustificano un intervento normativo: **umentare la dinamicità dei consigli e delle aziende e ovviare a una chiara stortura nella società!**

### **7 evidenze empiriche:**

1. Segnale di «buona» azienda
2. Più sforzi per capirsi e dunque maggior performance creativa
3. Un miglior mix di leadership skills
4. Accesso a un più ampio bacino di conoscenze
5. Un miglior riflesso della composizione dei clienti
6. Una miglior corporate governance
7. Miglior performance economica