

Tavolo di lavoro "Più donne per i C.d.A. e le posizioni apicali"

Una svolta importante nel panorama in divenire delle alte professionalità

Consigliere di Parità Regionali, Commissione Pari e Opportunità Uomo Donna del Piemonte, Città di Torino, Università degli Studi di Torino - CIRSEDE, Federmanager Torino con il Gruppo Minerva Torino, AIDDA, Soroptimist International d'Italia Club di Cuneo, Consiglio Ordine degli Avvocati di Torino, Consiglio Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili Ivrea, Pinerolo, Torino, Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, – impegnate insieme da anni sui temi della leadership al femminile hanno dato vita all'iniziativa "**Più donne per i CDA e le posizioni apicali**" ed hanno:

- Costituito un **Tavolo di Lavoro permanente**
- **Sottoscritto un Protocollo** di Intesa
- Ideato e promosso L'**INIZIATIVA** "Più donne per i C.d.A. e le posizioni apicali", Azione Positiva che **valorizza le candidature femminili, accompagna nelle carriere e nell' ingresso verso le posizioni apicali**

"Più donne per i CDA e le posizioni apicali" mira a **creare un "canale privilegiato di accesso** per le donne a posizioni di responsabilità" capace di valorizzare le loro competenze professionali, renderle **visibili** e a **facilitare** il loro **incontro** con le Aziende soggette all'applicazione della Legge.

A quali problemi vogliamo far fronte?

1. Difficoltà di accesso delle donne nei CDA e nelle posizioni apicali

- ↪ riequilibrare i CDA attraverso l'inserimento di donne
- ↪ monitorare i CDA e raccogliere le indicazioni utili a promuovere le donne nei CDA e nei ruoli apicali attraverso un lavoro di ricerca-attiva

2. Difficoltà per le donne di essere visibili nel mercato del lavoro e per le posizioni apicali

- ↪ rendere visibile la competenza femminile, evitando il rischio che pochissime donne vengano prese in considerazione
- ↪ creare una formula/strumento/luogo che permetta alle donne con alta professionalità ed esperienze professionali qualificate di promuovere la propria candidatura

3. Difficoltà di realizzazione di una RETE forte per le donne

- ↪ creazione di un networking propulsivo per le donne
- ↪ dare continuità al lavoro realizzato dalla Consigliera di Parità Regionale e dalla Commissione Pari Opportunità (premiabilità ad aziende che investono su organici bilanciati in base al genere e nelle dirigenza, promozione delle donne nella politica) e che ha visto coinvolti numerose istituzioni di parità locali, associazioni femminili, parti sociali
- ↪ valorizzare delle donne attraverso la costituzione di una RETE fattiva
- ↪ divulgare l'esperienza ed estenderla al territorio regionale e nazionale

Come?

La nostra azione mira a realizzare un mix di attività che includono la ricerca-azione, la comunicazione, la sensibilizzazione e informazione, la formazione e condivisione delle competenze utili all'ingresso nei C.d.A. e nelle posizioni apicali delle imprese pubbliche e private.

1. **Ricerca-azione** tramite analisi desk ed interviste a stakeholder
 - a. Monitorare i CDA e i collegi sindacali in scadenza e rilevare i criteri di selezione adottati per individuare i profili da inserire nelle posizioni apicali
 - b. "promuovere" la legge e rilevare le posizioni delle aziende (intendiamo dire le aziende inadempienti?)
2. **Raccolta e analisi dei curricula** di donne interessate a investire professionalmente in un'esperienza di direzione di impresa attraverso il contributo delle Associazioni femminili, degli Ordini Professionali, delle Istituzioni di Parità. I CV vengono visionati e inseriti in una **Banca Dati "Più donne per i CDA"** che ne permette una facile consultazione ma ancor più la possibilità di poter aggiornare le iscritte in merito a nuovi bandi, opportunità ed iniziative.
3. **Organizzazione e realizzazione di cicli formativi** finalizzati a rinforzare le competenze, analizzare le criticità e gli aspetti positivi legati al posizionamento apicale nelle organizzazioni.
4. **Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione** .

La Banca Dati "Più donne per i CDA e le posizioni apicali"
Aggiornamento al 10.02.2017

1. FASCIE DI ETA' ANAGRAFICA

| | |
|----------------------|---------------------|
| tra i 30 e i 40 anni | 31 iscritte |
| tra i 41 e i 50 anni | 65 iscritte |
| tra i 51 e i 60 anni | 76 iscritte |
| oltre i 60 anni | 21 iscritte |
| Totale | 193 iscritte |

2. PROVINCIA DI RESIDENZA

| | |
|-------------|-----|
| Torino | 180 |
| Asti | 5 |
| Alessandria | 3 |
| Cuneo | 3 |
| Novara | 1 |
| Milano* | 1 |

(*iscrizione accettata su approvazione del Tavolo di Lavoro)

3. TITOLO DI STUDIO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Laurea in Giurisprudenza | 70 |
| Laurea in Economia e commercio | 51 |
| Laurea in Ingegneria (Chimica, Edile, Elettronica, Gestionale, Informatica, Nucleare) | 12 |
| Laurea in Materie Scientifico Matematiche (Matematica, Fisica, Informatica, Chimica) | 11 |
| Laurea in Materie Letterarie (Filosofia, Lingue Straniere, Storia, Lettere) | 8 |
| Laurea Scienze politiche e Scienza dell'Amministrazione | 8 |
| Laurea in Psicologia – Pedagogia - Sociologia | 5 |
| Laurea in Medicina e Tecnologie Farmaceutiche | 4 |
| Laurea in Scienze Naturali, Geologiche, Biologiche | 3 |
| Laurea in Architettura | 3 |
| Diploma di scuola Media Superiore | 18 |
| Totale | 193 |

4. AREE DI COMPETENZA PROFESSIONALE

(la scheda iscrizione richiede di indicare da un min. di 3 a un max di 5 Aree di Competenza caratterizzanti il proprio profilo prof.le)

| Area Competenza | preferenze |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Contrattualistica | 76 |
| Legale | 70 |
| Project management | 66 |
| Diritto societario | 64 |
| Pianificazione strategica (business planning) | 64 |
| Contabilità e controllo di gestione | 52 |
| Relazioni esterne (nazionali/internazionali) e rapporti istituzionali | 47 |
| Marketing e comunicazione | 44 |
| Risorse umane | 42 |
| Revisione e controllo interno | 35 |
| Fiscale | 33 |
| Diritto pubblico | 29 |
| Servizi al cliente/vendita | 29 |
| Diversity management – pari opportunità – conciliazione dei tempi | 24 |
| Finanza | 24 |
| Ricerca, ricerca e sviluppo | 22 |
| Culturale e artistica | 20 |
| Tecnologie informatiche | 17 |
| Produzione (prodotti/servizi) e controllo di qualità | 17 |
| Scientifica e tecnologica | 17 |
| Approvvigionamento e logistica | 12 |

5. ESPERIENZE NEI CDA E/O NEI COLLEGI SINDACALI

59 iscritte



Le iniziative nell'immediato:

- ✓ **Marzo 2016:** conferenza stampa presentazione secondo ciclo formativo
- ✓ **8 – 15- 22 Marzo:** secondo ciclo di incontri di formazione e aggiornamento
- ✓ **Segnalazione di Aziende Partecipate inadempienti** al Dipartimento Pari Opportunità e segnalazione delle Aziende quotate inadempienti alla CONSOB.

NON È SOLO UNA QUESTIONE DI PARITÀ MA DI OPPORTUNITÀ'

E' ormai noto e evidenziato da numerose ricerche internazionali che le aziende con rappresentanza significativa di donne nei board e nella dirigenza raggiungono e mantengono nel tempo migliori performance. La questione della presenza equilibrata fra le donne e gli uomini nelle posizioni apicali non è "solo una questione di parità" ma di "opportunità" per il nostro paese. L'Europa ne parla in termini di vantaggio competitivo, la lettura economico-manageriale ha da tempo rilevato che le opportunità offerte dalla "diversity" rappresentano un elemento significativo di successo per le organizzazioni. È così che la Legge Golfo-Mosca può offrire un'importante e generale chance di cambiamento per il miglioramento delle aziende, del mercato del lavoro e delle politiche nei confronti delle donne (e degli uomini). Ma la questione di opportunità si estende a tutto il mondo del lavoro, anche al settore privato e a qualsiasi organizzazione che voglia applicare un gender balanced management.

Per informazioni: Ufficio della Consigliera di Parità

segreteriaicp@regione.piemonte.it
donneneicda@regione.piemonte.it

