



**Le donne con la D,
un metallo prezioso
che le organizzazioni
devono imparare a
riconoscere e valorizzare**

di Valentino Salvatore De Pietro

Marcella Corsi, economista ed esperta di gender economics fa il punto sulla situazione in Italia ed Europa.

Quando si parla di quote "rosa", Marcella Corsi scuote la testa, per lei il colore che rappresenta al meglio le donne è il fucsia, simbolo di vivacità e voglia di fare. Invitata a parlare di temi a lei cari quali le donne e la classe dirigente. Mette subito sul piatto due dati: «noi abbiamo in Italia il 51% di popolazione di sesso femminile e non si capisce perché dobbiamo avere solo l'11% di rappresentanti della classe dirigente del gentil sesso». Per parlare di democrazia paritaria e quindi di uguaglianza nella rappresentanza dovremmo infatti raggiungere il target 50-50, ma questo è un processo che, una volta intrapreso, richiede del tempo per una piena attuazione e presa di coscienza. In tale direzione, i dati dell'Eurostat non sono confortanti: in Italia il numero di donne laureate è più alto rispetto a quello degli uomini (2,8 milioni contro i 2,3 milioni di laureati maschi) e contestualmente le donne dirigenti nel settore privato sono in Italia solo l'11,9% del totale, a fronte di una media dell'Ue27 del 33%. Siamo dunque ultimi in classifica per la presenza di donne nella classe dirigente. Per quanto riguarda le 272 società quotate in Borsa, oggi ben il 53% non ha donne nei propri Cda. Le società nel complesso hanno 2.815 consiglieri (fonte Assonime): ben 2.646 sono uomini e solo 169 sono donne. Solo 15 società hanno poi, una rappresentanza femminile pari ad almeno il 25% del consiglio. E solo una ha un Cda a maggioranza femminile. Anche sul fronte sindaci, il quadro è simile: su 817 sindaci delle società, sono donne solo 55, pari ad appena il 7%. Anche considerando le società quotate in Borsa, dunque, rimaniamo sempre agli ultimi posti in Europa per rispetto delle pari opportunità nelle "alte

sfere". Secondo la Corsi, però, qualcosa sta cambiando: «un primo e significativo passo è stato fatto attraverso le quote per assicurare l'ingresso delle donne in posizioni apicali dove le donne non riescono ad arrivare, non perché non abbiano le competenze ma per un problema sostanziale di discriminazione, che può prendere varie forme». Nella politica, infatti «sono state introdotte delle quote informali da alcuni partiti; molti dei sindaci vincitori della recente tenzone hanno annunciato l'intenzione di proclamare dei vicesindaco donna». La classe dirigente, insomma, sembra aver preso coscienza di quanto prezioso sia l'apporto delle donne con la D maiuscola nei board dei Cda come nelle alte sfere della politica. Per quanto riguarda le imprese, che da diversi anni indossano la maglia nera dal punto di vista della democrazia paritaria, forse in seguito al diffondersi di dati positivi (es. secondo il Rapporto Cerved 2010 le imprese con una più alta percentuale di donne nei comitati direttivi di fatto hanno resistito meglio alla crisi), si inizia a vedere dei risultati incoraggianti per l'introduzione delle quote di donne ai vertici delle imprese. Questi cambiamenti sono anche frutto della legge Golfo - Mosca,



Marcella Corsi
Full Professor of Economics
Sapienza
Università
di Roma

di recente approvata dal Parlamento, che con gradualità impone alle società quotate in borsa di avere all'interno del proprio board almeno il 30% di donne. Rimaniamo comunque ancora lontani da quella rilevante massa critica necessaria perché questa rappresentanza non sia solo di facciata e pesi nelle decisioni. Un ulteriore punto su cui le donne dovrebbero lavorare, a parere della Corsi, è la solidarietà "di genere", un valore non sempre automatico, che diventa necessario per migliorare la crescita professionale. Da ultimo il più scontato ma meno attuato "invito a parlarsi" per favorire il meccanismo del mentoring, utile a colmare quel gap di competenze tra generazioni.



di recente approvata dal Parlamento, che con gradualità impone alle società quotate in borsa di avere all'interno del proprio board almeno il 30% di donne. Rimaniamo comunque ancora lontani da quella rilevante massa critica necessaria perché questa rappresentanza non sia solo di facciata e pesi nelle decisioni. Un ulteriore punto su cui le donne dovrebbero lavorare, a parere della Corsi, è la solidarietà "di genere", un valore non sempre automatico, che diventa necessario per migliorare la crescita professionale. Da ultimo il più scontato ma meno attuato "invito a parlarsi" per favorire il meccanismo del mentoring, utile a colmare quel gap di competenze tra generazioni.

ITALIA - Ripartizione delle posizioni di responsabilità (valori percentuali; fra parentesi i rispettivi valori UE27)

	Donne	Uomini
Membri Parlamento Europeo	22 (35)	78 (65)
Membri Parlamento Nazionale (entrambe le camere)	20 (24)	80 (76)
Governo Nazionale (ministri e sottoministri)	19 (24)	81 (76)
Presidenti assemblee regionali (22 regioni)	9 (14)	91 (86)
Membri assemblee regionali (22 regioni)	12 (30)	88 (70)
Membri esecutivi regionali (22 regioni)	24 (31)	76 (69)
Pubblica amministrazione (Ministeri e dipartimenti governativi)		
- amministratori I livello	14 (26)	86 (74)
- amministratori II livello	29 (36)	71 (64)
Corti supreme	15 (32)	85 (68)
Banca centrale (membri direttorio)	6 (18)	94 (82)
Consigli di amministrazione (principali imprese quotate in Borsa)		
- presidenti	3 (3)	97 (97)
- membri	5 (12)	95 (88)

Fonte: Commissione europea, database "Women in decision making", aggiornamento dicembre 2010 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>