

L'Italia fa un passo in avanti sulla presenza delle donne in azienda e acquista un segno più anche da parte dell'Europa.

I dati dell'ultimo rapporto CONSOB, infatti, hanno evidenziato che nel 2013 la percentuale delle donne nei consigli di amministrazione ha raggiunto il 17% a fronte del 7,4% registrato a fine 2011. Una conseguenza, questa, frutto della spinta propulsiva della legge n. 120/2011 (conosciuta come legge Golfo-Mosca), che ha reso obbligatorio il rispetto di un'equa rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali.

Se da un lato l'intervento legislativo è incoraggiante e offre una chance di cambiamento, con ricadute positive, dall'altro è anche vero che ancora molto altro c'è da fare per dare un segnale di concretezza perché il tutto non resti solo una "questione di donne" e di numeri. Anche su questo aspetto i dati ci aiutano a fotografare meglio lo stato dell'arte.

Un settore come quello finanziario, ad esempio, dove oggettivamente è maggiore la presenza femminile, con una media di 2,4 donne per consiglio di amministrazione, vanta però solo un 3,2% di donne con funzioni di amministratore delegato, il che implica sì una partecipazione ma un basso potere decisionale. Il 60% delle donne, infatti, sono membri indipendenti del consiglio e non possiedono azioni dell'azienda.

La presenza della componente femminile nelle posizioni apicali non riguarda, quindi, solo una questione di parità quanto di opportunità per il nostro sistema Paese che deve avere il coraggio di fare un vero salto di paradigma che porta con sé una nuova cultura manageriale.

La "diversity" deve essere valorizzata divenendo un fattore di successo e crescita delle organizzazioni. Lo studio *[A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas](#)* ha evidenziato che le aziende dove è maggiore il numero delle donne nei consigli di amministrazione sono quelle che hanno licenziato meno lavoratori (come è stato dimostrato per il caso della Norvegia).

Ne discende che le caratteristiche peculiari delle donne manager come la capacità di affrontare la complessità? e il nuovo, l'etica nel lavoro, la capacità di condividere le responsabilità? valorizzando i propri collaboratori, la capacità di apprendere e semplificare, la cura dei particolari e la concretezza, **sono fattori sui quali puntare anche perché indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi** in ogni campo lavorativo, e non solo.

Se la componente femminile cresce in maniera esponenziale in azienda più difficile è il percorso nel mondo delle istituzioni e della politica. Nelle prime, infatti, la presenza delle donne nelle posizioni di vertice diminuisce al crescere della importanza e del peso politico della istituzione di appartenenza. Il [rapporto BES 2013, Politica e istituzioni](#), infatti, evidenzia come sia esigua (solo il 12%) la presenza femminile presso la Corte costituzionale, il Consiglio superiore della magistratura, nelle Authority e nei corpi diplomatici.

Lo squilibrio di genere è marcato anche in politica; basti pensare che nelle elezioni del 2008 le donne elette in Parlamento e nei consigli regionali sono state il 20,3% con delle differenze evidenti tra le diverse aree geografiche del Nord, Centro e Sud Italia.

Tuttavia la situazione è più rosea rispetto al passato e come evidenzia il [World Gender Gap Report 2013](#), che rileva i dati ufficiali sulla disuguaglianza di genere nel mondo, siamo passati dal posto 55 al 28 del 2012.

La sfida per il futuro, quindi, è formulare e sperimentare ipotesi di soluzioni sia sul piano delle politiche pubbliche sia su quello delle organizzazioni.

Una strada in salita che rende sempre più necessario e strategico il coinvolgimento attivo di tutti gli attori, pubblici e privati, ma anche di enti di ricerca e università, per mettere in campo le risorse e sviluppare percorsi formativi e **modelli di certificazione delle competenze tecniche e manageriali delle donne al fine di favorire il loro accesso a ruoli apicali.**

Roberta Caragnano

ADAPT Senior Research Fellow

Assegnista di ricerca dell'Università di Modena e Reggio Emilia

@Roby_Caragnano

Scarica il pdf 