



ASSOCIAZIONE
CENTRO
DOCUMENTAZIONE
DONNA
MODENA



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Rassegna stampa del 16/03/2010

Corriere della Sera

Inutile riservare le poltrone se poi mancano gli asili nido(Donne e lavoro)

Quote rosa per i capi La rivoluzione tedesca comincia dai telefoni(Donne e lavoro)

Unità

Deutsche Telekom introduce le quote rosa(Donne e lavoro)

» Il colloquio Elena David, amministratore delegato

«Inutile riservare le poltrone se poi mancano gli asili nido»

MILANO — L'iniziativa di Deutsche Telekom? Promossa con riserva. «Le donne dovrebbero ambire a conquistare posizioni di potere per fattori meritocratici e non per legge». Premesso questo, «se parliamo di accelerazione del processo di riconoscimento della parità nel mondo del lavoro, allora vanno bene provvedimenti come quello tedesco. Ma non illudiamoci: sono necessari, non sufficienti».

Elena David è amministratore delegato di Una Hotels & Resorts. Toscana di Prato, due figli di 17 e 11 anni, Lorenzo e Virginia, nel 2009 è entrata a far parte del «Women Ready for Board», il dossier delle professioniste che hanno i requisiti per accedere ai consigli di amministrazione delle azien-

de quotate in Borsa. Nella sua carriera, in controtendenza con le storie di ordinaria discriminazione femminile, le promozioni hanno coinciso con le maternità. «Ho avuto capi lungimiranti: hanno capito che affidandomi incarichi più importanti non mi avrebbero allontanata dal lavoro. Certo,

non vorrei apparire come wonder woman, c'è un sacrificio di fondo dietro queste scelte», spiega. Il punto, per lei, è che la parità andrebbe costruita nelle condizioni di accesso alle posizioni di comando. «È inutile prevedere poltrone per donne se poi non si creano infrastrutture per assisterle, per esempio, con i figli: penso agli asili. In Italia tre manager su quattro non hanno bambini: deve farci riflettere, vuol dire che famiglia e lavoro sono visti in modo dualistico. Allora va avviato un discorso culturale dal basso. Da questa prospettiva noto che ci troviamo su un livello di grande arretratezza. Non è un caso che sia minima la percentuale delle donne nei cda».

Le imposizioni, secondo Elena David, implicano dei rischi. «Poi si finisce come nei paesi scandinavi, dove a un certo punto nelle università le donne sono state discriminate al contrario perché si era reso necessario tutelare gli uomini, malgrado fossero meno preparati».

Elvira Serra

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pagina 35

rosa per i capi
oluzione tedesca
cia dai telefoni
Sottano e l'ultimo del 2010
tra le scorse dimo



«Inutile riservare le poltrone se poi mancano gli asili nido»

Realizzare servizi
con il servizio
interoperabile

La donna

La donna è il motore
della crescita economica
e sociale. Per questo
è importante che
sia rappresentata
in modo equo nei
posti di comando
delle aziende e
delle istituzioni.

Parità Il ministro della Famiglia: è l'ultima spiaggia

Quote rosa per i capi La rivoluzione tedesca comincia dai telefoni

Deutsche Telekom e l'obiettivo del 2015 Un manager su tre sarà donna

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE

BERLINO — La Germania non si era ancora accorta che il più grande cambiamento sociale dei nostri tempi è l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Ieri, gliel'ha ricordato Deutsche Telekom. Il maggiore gruppo di telecomunicazioni europeo ha annunciato che, dal 2015, il 30% delle posizioni dirigenziali nel gruppo, in tutto il mondo, sarà occupato da donne. Una quota auto-imposta, ha detto l'amministratore delegato Rene Obermann, «non per malinteso egualitarismo: è una questione di giustizia sociale e una necessità categorica per il nostro successo». Pressione verso l'emancipazione e ragioni di business si sommano.

L'azienda tedesca ha spiegato che d'ora in poi una serie di funzioni aziendali dovranno tenere conto dell'obiettivo: la ricerca di talenti nelle università, i processi di selezione, la partecipazione nei programmi inter-

ni di formazione di dirigenti, la politica delle promozioni. Il passo compiuto, il primo del genere da parte di una grande azienda della Borsa tedesca, è notevole: l'istituto di ricerca Diw ha calcolato che, al momento, solo il 2,5% dei posti dirigenziali nelle 200 maggiori aziende della Germania è affidato a donne; la Siemens è l'unica grande impresa ad avere una donna nel proprio consiglio di amministrazione. Più in generale, la partecipazione femminile al mercato del lavoro tedesco è bassa (il loro tasso di occupazione è dell'11% inferiore a quello degli uomini) e le differenze salariali tra uomo e donna tra le più alte d'Europa (23%), anche a causa di un sistema di Welfare che le disincentiva a lavorare a tempo pieno, della mancanza di servizi per l'infanzia, di una cultura che ancora risente del fascino, magari modernizzato, delle tre K, Kinder, Küche, Kirche — bimbi, cucina, chiesa. Ora, Deutsche Telekom afferma che questa situazione non è giusta e, soprattutto, è uno spreco di talenti. In molte parti del mondo, infatti, è ormai opinione comune che le capacità lavorative delle

donne, ma indispensabili a sviluppare modelli di business innovativi. Con il risultato che, per esempio, proprio in queste settimane negli Stati Uniti il numero di donne che lavorano sta superando il 50%: per la prima volta la forza lavoro americana sarà a maggioranza femminile.

Se la fissazione di quote sia la strada giusta per fare avanzare insieme donne e economia è questione di discussione. La ministra della Famiglia tedesca, Kristina Schröder, ha detto ieri che fissare per legge delle quote femminili per i posti di management è solo l'ultima risorsa dopo che si sono tentate altre vie. Altri Paesi, in particolare quelli scandinavi, hanno però abbracciato con entusiasmo questo sistema, abbinato a servizi sociali diffusi a favore della popolazione femminile. Il caso più famoso è quello norvegese, dove una legge ha imposto che il 40% dei consigli di amministrazione delle impre-



se sia formato da donne, pena la possibile messa in liquidazione dell'azienda. In Svezia, Danimarca e Finlandia, la cosiddetta azione positiva non è stata applicata per legge alle posizioni manageriali, ma più spesso ai livelli d'ingresso nel mondo del lavoro e della scuola, abbinata a una rete di servizi che sostengono la famiglia.

I risultati sono stati misti. Da una parte, i livelli di occupazione delle donne scandinave sono molto elevati, anche se spesso part-time. Dall'altra — Norvegia esclusa — nelle imprese le donne non hanno conquistato molte posizioni: nell'economia privata, solo l'11-18% dei manager scandinavi è donna, rispetto al 38% degli Usa. E anche gli stipendi sono più bassi: mentre in America un terzo delle donne che lavorano guadagna più del marito — e tra le ultra quarantenni single senza fi-

La strada in salita

Oggi solo il 2,5%
dei posti dirigenziali
in Germania è affidato
a donne

gli la maggioranza guadagna più degli uomini — in Scandinavia le differenze di salario sono ancora elevate (la maggioranza della forza lavoro femminile è impiegata nei servizi). L'iniziativa norvegese è invece spesso indicata come un caso di successo delle quote, nel senso che le imprese si sono adeguate. Nima Sonandaji, presidente del think-tank svedese Captus, nota però che le aziende hanno faticato a trovare donne da mettere nei consigli di amministrazione, alcune si sono rivolte all'estero, altre hanno preso parlamentari, spesso le stesse che avevano votato la legge. Resta il dato di fatto che ovunque, in Occidente, l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro è una delle sfide più importanti di oggi e che le quote sono un'opzione politica. Forse, Deutsche Telekom ha preso un vantaggio sui concorrenti.

Danilo Taino

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pagina 35

rosà per i capi
oluzione tedesca
cia dai telefoni
Sottano e l'ultimo del 2010
tra le scottate



Il nuovo sistema di voto è stato
ultimato: riservare le poltrone
se poi mancano gli asili nido



Realizzare servizi
con il cliente
interconnessi



Il nuovo sistema di voto è stato
ultimato: riservare le poltrone
se poi mancano gli asili nido



Realizzare servizi
con il cliente
interconnessi



