

Quote rosa, la svolta tedesca sul fronte globale della diversity

LINK: <https://www.we-wealth.com/it/news/aziende-e-protagonisti/aziende-e-protagonisti/quote-rosa-svolta-tedesca-fronte-globale-diversity/>



Quote rosa, la svolta tedesca sul fronte globale della diversity Rita Annunziata 25 Novembre 2020 Le imprese quotate in Borsa con più di tre componenti dovranno contare almeno una donna nel Consiglio di amministrazione In tutte le organizzazioni e le aziende a partecipazione pubblica, almeno il 30% degli organismi di controllo dovrà essere al femminile **Claudia Segre**: "ogni impresa che discrimina le donne si impoverisce in termini di valori sociali, genio, creatività e resilienza, che nella condivisione di genere portano a risultati eccellenti, sia nella stabilità economica aziendale che in quella familiare" La Grosse Koalition ha raggiunto un accordo sulle quote rosa obbligatorie nei Cda delle aziende quotate. "Una svolta storica", secondo il ministro Franziska Giffey, che si innesta in un contesto globale in continuo fermento. **Claudia Segre** della **Global Thinking**

Foundation spiega a che punto siamo. Anche in Italia Dopo mesi di negoziati, intavolati a partire dal mese di gennaio, i partiti che sostengono la maggioranza di governo tedesca hanno raggiunto un accordo sul fronte della diversity: stando al nuovo disegno di legge, i cui dettagli sono ancora da precisare, in futuro le imprese quotate in Borsa con più di tre componenti dovranno contare almeno una donna nel Consiglio di amministrazione. Ma non solo. In tutte le organizzazioni e le aziende a partecipazione pubblica, almeno il 30% degli organismi di controllo dovrà essere al femminile. "Una svolta storica", secondo il ministro federale della famiglia, degli anziani, delle donne e della gioventù Franziska Giffey, che pone le basi per una società più "moderna e sostenibile". La mossa, scrive il Guardian, arriva dopo che una ricerca della fondazione svedese-tedesca AllBright ha rivelato

nel mese di settembre che le donne rappresentano oggi solo il 12,8% dei Consigli di amministrazione delle 30 maggiori società quotate sul Dax, una percentuale ben lontana dal 28,6% degli Stati Uniti, dal 24,5% del Regno Unito e dal 22,2% della Francia. Ancora più distante l'Italia dove, secondo gli ultimi dati presentati in occasione dell'evento La donna in azienda - A 10 anni dalle quote rosa come è cambiata la governance delle imprese in Italia, come cambierà nei prossimi anni organizzato dall'Ansa lo scorso settembre, la presenza femminile negli incarichi di amministrazione ha toccato il 36% e il 39% in quelli di controllo. La legge Golfo Mosca, approvata per la prima volta nel 2011 e rinnovata lo scorso dicembre nell'ambito della Legge di bilancio 2020 (che ha fissato la quota di genere minima nel Cda delle società quotate al 40%), mostra infatti oggi i suoi

effetti, anche se ancora molto resta da fare. "La battaglia a livello europeo per una piena parità di genere necessaria a raggiungere nuovi obiettivi di crescita economica passa dalle quote rosa elettive, che riguardano la rappresentanza politica, a quelle societarie, per un accesso ai Cda delle società", spiega **Claudia Segre**, presidente della **Global Thinking Foundation**, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne. A livello globale, precisa, si contano "oltre una dozzina di paesi sviluppati nei quali sono stati fatti progressi su questo tipo di interventi": tra questi, la Gran Bretagna e la Francia, "che si sono mossi per primi nel contesto europeo" ma anche Australia, Belgio, Canada, Germania, Italia, Norvegia, Nuova Zelanda, Olanda, Spagna e Stati Uniti. L'Italia, dunque, "si inserisce in un contesto internazionale in cui altri paesi hanno già favorito, tramite leggi o codici di **autodisciplina**, l'introduzione di quote riservate. I codici di autodisciplina hanno rappresentato per molti un punto di partenza sui quali poi proficuamente legiferare, ma la strada è tracciata anche per diversi paesi in via di sviluppo". "È indubbio che la Golfo Mosca

abbia visto un miglioramento degli utili societari e abbia anche permesso, con la presenza delle donne, una maggiore diffusione dei temi della sostenibilità, dei temi sociali e dei criteri esg, cari maggiormente a millennial e donne - continua l'esperta - Una legge che si è dimostrata necessaria e che ha colmato un grave ritardo del Paese in tempi rapidi". Eppure, aggiunge, "ora bisogna preoccuparsi non solo dell'accesso alle cariche apicali ma anche di rafforzare la presenza nel middle management", oltre a battersi per la parità salariale in tutti i settori. Dai risultati raccolti in due anni dal Think tank "**Empower your life**" dedicato al tema della diversità e dell'inclusione e che ha riunito dieci tra le principali società di gestione del risparmio attive sul tema, spiega inoltre Segre, "emerge la correlazione tra il rispetto dei criteri di uguaglianza di genere e la diversity più in generale e i risultati aziendali. Perché non c'è dubbio che, se in azienda ci sono le donne, il business è vincente e l'azienda stessa ne trae giovamento". In sostanza, conclude, "ogni impresa che discrimina le donne si impoverisce in termini di valori sociali, genio, creatività e resilienza, che nella condivisione di genere

portano a risultati eccellenti, sia nella stabilità economica aziendale che in quella familiare". Rita Annunziata