

Cliente: Aidda

GENDER GAP, DONNE IMPRENDITRICI: “CDA ANCORA A IMPRONTA MASCHILE, RIDURRE CARICO IMPEGNI FAMILIARI”

WEB e AGENZIE DI STAMPA

LA NAZIONE

DONNE IMPRENDITRICI: “MOLTI CDA ANCORA A IMPRONTA MASCHILE” 11/11/2024



GENDER GAP, AIDDA: I CDA ANCORA A IMPRONTA MASCHILE 11/11/2024

La mescoLanza

CDA ITALIANI: SOLO IL 20% SONO DONNE, URGENTE UN CAMBIO DI ROTTA PER L'EQUITÀ DI GENERE 11/11/2024



GENDER GAP: AIDDA, DONNE FUORI DA 2 CDA SU 3, SERVONO MISURE URGENTI 11/11/2024



LAVORO. GENDER GAP, AIDDA: CDA ANCORA A IMPRONTA MASCHILE «RIDURRE CARICO IMPEGNI FAMILIARI» 11/11/2024



IMPRESE: DONNE IMPRENDITRICI, CDA ANCORA A IMPRONTA MASCHILE, RIDURRE CARICO IMPEGNI FAMILIARI 11/11/2024

CARTACEO

• La Sicilia 15/11/2024

LA SICILIA

GENDER GAP

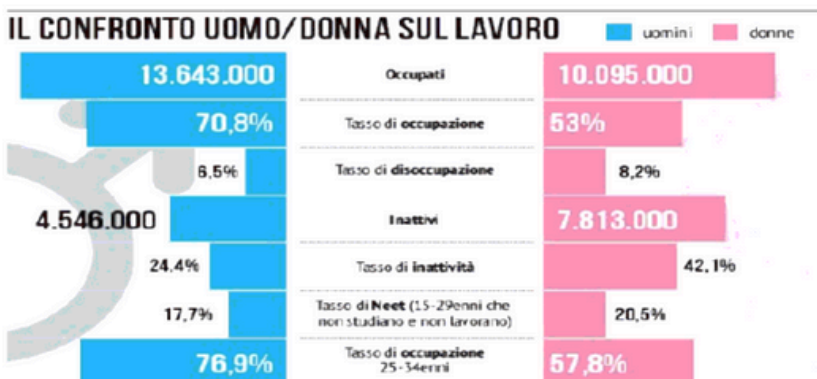
Imprese, ai vertici sempre maschi

Giachetti, presidente **Aidda**: «I Cda ancora a impronta maschile. Il modello economico e sociale lascia ancora la dimensione della cura sulle spalle femminili: servono subito misure urgenti»

«Le donne nei Cda delle aziende italiane sono sempre troppo poche: appena il 20% nelle società di capitali, mentre nel 67% dei Cda non ci sono proprio. Il modello di sistema economico e sociale lascia ancora la dimensione della cura sulle spalle femminili: servono misure urgenti per modificare questo stato di cose». A dirlo è Antonella Giachetti, presidente nazionale di **Aidda**, l'associazione imprenditrici e donne dirigenti d'azienda, a margine degli ultimi dati diffusi da Manageritalia e stilati da Modefinance, società del gruppo Teamsystem. La ricerca è stata condotta su circa 225mila società di capitali italiane con un fatturato di almeno 1 milione di euro l'anno.

Considerando tutti i componenti dei Cda, secondo lo studio le donne pesano a livello nazionale in media il 20,2%, toccando il massimo 22,6% in Sardegna e il minimo 16,4% in Trentino-Alto Adige. In Lombardia sono il 19,9% e in Lazio il 21,9%. Il buon posizionamento di alcune regioni del Mezzogiorno è spiegabile con il limitato numero di aziende e la forte presenza di aziende familiari che privilegiano una governance speculare. Considerando, invece, la percentuale di cda di aziende per genere a livello nazionale il 66,7% di aziende ha un cda composto di soli uomini, il 10,9% di sole donne e il solo il 33,3% ha almeno una donna nel Cda. Di fatto solo il 22,4% dei cda risulta avere una forma mista con all'interno sia uomini che donne.

«La carenza di donne nei Cda delle principali società italiane - prosegue Giachetti - è direttamente collegata ad una svolta culturale che non si è ancora avverata. Sulle donne pesano ancora troppo i compiti legati alla cura della famiglia e questo continua a produrre una di-



Fonte: Istat, Cislavoratori inps (dati aggiornati a 15 gennaio 2024)

sparità inaccettabile con gli uomini. Ma un maggiore coinvolgimento del mondo femminile nelle dinamiche lavorative di alto profilo è auspicabile per la crescita stessa della produttività e della competitività del Paese, ma anche per trasformare l'organizzazione del sistema economico sociale.

«Per ridurre il gender gap nei Cda - conclude Giachetti - abbiamo quindi bisogno di misure urgenti che consentano alle donne di poter sviluppare le loro scelte lavorative senza dover contemporaneamente rinunciare a una vita personale. Mi riferisco alla defiscalizzazione delle spese legate alla maternità e alla cura della famiglia in genere, ma anche al potenziamento di tutti i servizi connessi, a partire dagli asili. Alla radice, tuttavia, c'è un tema dirimente per realizzare questa svolta: bisogna che tutti assumano la consapevolezza che non solo le donne hanno lo stesso diritto degli uomini a sviluppare percorsi lavorativi altrettanto soddisfacenti ed equamente retribuiti, ma che dei valori femminili e quindi del contributo delle donne c'è urgente bisogno per garantire un futuro alla nostra società».

CONGEDI E BONUS PER SOSTENERE LE MADRI LAVORATRICI Alle donne solo il 17% dei posti alla guida delle aziende

«La parità di genere è una priorità nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, che mira ad aumentare la presenza femminile in ruoli dirigenziali sia nel settore pubblico che privato. L'Italia, però, resta indietro sul fronte del divario salariale e dell'autonomia finanziaria, con circa il 30% delle donne prive di un conto corrente personale. Per affrontare queste sfide, è stato presentato un disegno di legge per promuovere l'indipendenza economica femminile. Inoltre, il Governo sta lavorando per sostenere le madri lavoratrici e incentivare i congedi di paternità, i bonus asili nido e strutture con orari flessibili per facilitare la conciliazione tra vita familiare e professionale». Lo ha dichiarato Elena Murelli (Lega), segretario di presidenza del Senato della Repubblica, nel corso del convegno "Gender Gap, alle donne solo il 17% dei posti ai vertici aziendali" promosso dalla cassa di previdenza dei ragionieri e degli esperti contabili, presieduta da Luigi Pagliuca.

Secondo Alessandra Maiorino, vicepresidente vi-

carario del M5s a Palazzo Madama: «In Italia, l'occupazione femminile non è in crescita, posizionando il Paese agli ultimi posti in Europa, con un forte divario tra Nord e Sud. La situazione è particolarmente grave nel Meridione, dove oltre la metà delle donne è disoccupata o non dichiara di lavorare, spesso a causa del lavoro sommerso. Nonostante le donne siano più istruite e qualificate, sono scarsamente rappresentate in ruoli di vertice, segno di una persistente discriminazione di genere. Le quote di genere hanno dimostrato di essere utili senza compromettere il merito, ma il problema resta la cooptazione maschile nei processi di promozione».

Sul buon lavoro dell'esecutivo è intervenuta Chiara Tenerini, esponente di Forza Italia in Commissione Lavoro alla Camera dei Deputati: «Il Governo ha registrato un aumento dell'occupazione, soprattutto tra i giovani e le donne, ma i ruoli dirigenziali restano dominati dagli uomini, sia nel pubblico che nel privato. Non sono una sostenitrice delle quote di genere perché ritengo che queste mi-

sure finiscano per suggerire una necessità di tutela che non dovrebbe esistere. Spesso si è fatto ricorso alle quote rosa senza una vera e propria valutazione meritocratica. Occorre un cambiamento culturale, da avviare fin dalle scuole primarie, per educare le nuove generazioni al rispetto della parità di genere, considerato essenziale per una società più equa e meritocratica». Per Simona Malpezzi, senatrice del Partito democratico in Commissione Politiche dell'Ue: «Le quote di genere aiutano a superare le barriere di una società ancora poco inclusiva per le donne, che spesso faticano a ricoprire ruoli decisionali a causa dei carichi familiari. È essenziale promuovere congedi di maternità e paternità obbligatori e paritari per favorire l'equità. Molte aziende stanno già sperimentando congedi estesi per i padri e un welfare aziendale di qualità. Tali iniziative dovrebbero essere incentivate non solo economicamente, ma anche a livello reputazionale, per stimolare altre imprese a seguirne l'esempio e contribuire a una società più inclusiva».