



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

2010/2115(INI)

24.2.2011

PROGETTO DI RELAZIONE

sulle donne e la direzione delle imprese
(2010/2115(INI))

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Relatore: Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

PR_INI

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE.....	7

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulle donne e la direzione delle imprese (2010/2115(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti la IV conferenza mondiale sulle donne, svoltasi a Pechino nel settembre 1995, la dichiarazione e la piattaforma d'azione approvate a Pechino e i successivi documenti finali adottati in occasione delle sessioni speciali delle Nazioni Unite Pechino +5, Pechino +10 e Pechino +15 sulle ulteriori azioni e iniziative per attuare la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino, adottate rispettivamente il 9 giugno 2000, l'11 marzo 2005 e il 12 marzo 2010,
- vista la convenzione delle Nazioni Unite del 1979 sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne,
- vista la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948,
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 21 e 23,
- visto l'articolo 2 del trattato sull'Unione europea, che sottolinea i valori comuni degli Stati membri quali il pluralismo, la non discriminazione, la tolleranza, la giustizia, la solidarietà e la parità tra donne e uomini,
- visto l'articolo 19 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che fa riferimento alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso,
- vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2010 dal titolo "Maggiore impegno verso la parità tra uomini e donne – Carta per le donne" (COM(2010)0078),
- vista la comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010 dal titolo "Strategia sulla parità tra le donne e gli uomini 2010-2015" (COM(2010)0491),
- vista la comunicazione della Commissione del 27 ottobre 2010 dal titolo "Verso un Atto per il mercato unico – Per una economia sociale di mercato altamente competitiva – 50 proposte per lavorare, intraprendere e commerciare insieme in modo più adeguato" (COM(2010)0608),
- vista la comunicazione della Commissione del 6 giugno 2010 dal titolo "Il governo societario negli istituti finanziari e le politiche di remunerazione" (COM(2010)0284),
- visto il patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo nel marzo 2006¹,
- vista la riunione annuale del Forum economico mondiale svoltosi dal 26 al 29 gennaio

¹ Bollettino CE 3-2002, punto I. 13.

2011 a Davos e il programma intitolato "Women Leaders and Gender Parity",

- viste le sue risoluzioni del 15 giugno 1995 sulla IV conferenza mondiale sulle donne di Pechino: Lotta per la parità, lo sviluppo e la pace¹, del 10 marzo 2005 sul seguito del programma d'azione della IV conferenza mondiale sulle donne (Pechino + 10)² e del 25 febbraio 2010 su Pechino + 15 – Programma d'azione delle Nazioni Unite a favore della parità tra gli uomini e le donne³,
 - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A7-0000/2011),
- A. considerando che l'uguaglianza di genere è un principio fondamentale dell'Unione sancito nel trattato UE, nonché uno dei suoi compiti e obiettivi, e che integrare il principio della parità tra donne e uomini in tutte le sue attività rappresenta per l'Unione una missione precisa,
- B. considerando che uno degli obiettivi prioritari dell'Unione dovrebbe essere quello di permettere a donne competenti e qualificate di accedere a posti oggi difficilmente accessibili,
- C. considerando che la parità di genere in tema di occupazione deve promuovere senza distinzioni gli uomini e le donne in seno al mercato del lavoro e nei posti dirigenziali, per pervenire a una giustizia sociale equilibrata e a risultati economici efficaci e garantire la realizzazione delle donne nella medesima misura degli uomini,
- D. considerando che gli ostacoli alla rappresentanza femminile possono altresì essere imputati a una combinazione di comportamenti stereotipi che tendono a persistere in seno alle imprese e limitano l'esistenza di tutoraggi per le dirigenti potenziali,
- E. considerando che studi svolti dalla Commissione e dal settore privato hanno dimostrato una correlazione tra i risultati economico-finanziari delle imprese e la presenza di donne in seno ai loro organi decisionali; che ne deriva chiaramente che una rappresentanza significativa di donne nei posti dirigenziali costituisce un vero e proprio strumento di performance e competitività economica,
- F. considerando che è pertanto essenziale continuare a predisporre metodi quali gli studi di fattispecie e lo scambio di buone pratiche in tale settore nonché azioni affermative volte a ottenere un uso ottimale delle risorse umane femminili a tutti i livelli della vita delle imprese,
- G. considerando tuttavia che le donne rappresentano oggi solo il 10% dei componenti dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa nell'Unione europea e solo il 3% dei presidenti di tali consigli, pur tenendo conto delle differenze esistenti tra i paesi e i vari settori professionali interessati,

¹ GU C 166, del 3.7.1995, pag. 92.

² GU C 320E, del 15.12.2005, pag. 247.

³ GU C 348E, del 21.12.2010, pag. 11.

- H. considerando che le camere di commercio e d'industria e le organizzazioni rappresentative dei sindacati e del patronato sono lungi dal raggiungere una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne che rifletta la scarsa rappresentanza femminile negli organi dirigenti delle imprese,
- I. considerando che spetta alle politiche, agli Stati membri e alle imprese rimuovere gli ostacoli all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro in generale e negli organi dirigenti in particolare e offrire pari opportunità alle donne affinché possano accedere ai posti di responsabilità onde garantire l'impiego efficace di tutte le risorse esistenti, ottimizzare il flusso delle competenze e delle qualifiche femminili e sfruttare al meglio il potenziale umano di cui dispone l'Unione europea,
- J. considerando che le iniziative e le misure proattive adottate dal settore privato, che ambiscono a pervenire a una maggiore rappresentatività femminile, come quelle volte a valorizzare le risorse umane in seno alle imprese per avere un migliore sviluppo delle carriere delle donne o a creare reti al di fuori delle imprese che incoraggino la partecipazione e la promozione delle donne e il regolare scambio di buone prassi si sono rivelate insufficienti per invertire la tendenza in seno alle imprese e che le donne continuano ad essere sottorappresentate alla direzione delle stesse,
1. constata un netto progresso della rappresentanza femminile in Norvegia a seguito dell'adozione, nel 2003, di una legislazione che impone una soglia del 40% delle donne in seno ai consigli di amministrazione delle imprese quotate in borsa e che dispongono di un organico superiore a 500 dipendenti;
 2. accoglie favorevolmente le iniziative di Stati membri quali la Francia, la Spagna e i Paesi Bassi che hanno fissato una soglia di rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenti che dovrà essere rispettata dalle imprese e segue i dibattiti relativi alla rappresentatività femminile in altri Stati membri come la Germania e l'Italia; nota che solo l'espressione della volontà politica consente di adottare misure vincolanti intese a contribuire a una netta rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenti delle imprese;
 3. insiste sul fatto che per conseguire le soglie fissate, i posti in seno agli organi dirigenti delle imprese non devono essere assegnati a donne a titolo onorifico, bensì a donne che hanno dato dimostrazione delle loro capacità in seno alle imprese;
 4. invita gli Stati membri e la Commissione a concepire nuove politiche che consentano una maggiore partecipazione delle donne alla direzione delle imprese, in particolare attraverso:
 - a. l'apertura di un dialogo con la direzione delle grandi imprese sui mezzi per aumentare il numero delle donne,
 - b. un sostegno a iniziative volte a valutare la parità di genere in seno ai comitati di selezione e in settori come la differenza salariale o l'evoluzione delle carriere,
 - c. la creazione di strutture che consentano di conciliare la vita familiare con quella professionale dei genitori che operano in seno alle imprese,

- d. lo sviluppo delle capacità individuali delle donne in seno all'impresa onde prepararle efficacemente a esercitare funzioni direttive attraverso formazioni specifiche e continue nonché altre misure di accompagnamento professionale;
5. attende i risultati della consultazione del 1° marzo 2011 della Commissione con le donne dirigenti di grandi imprese;
 6. accoglie favorevolmente ogni misura volontaristica adottata dalle imprese per raggiungere la soglia critica del 30% di donne tra i componenti degli organi direttivi;
 7. invita la Commissione a:
 - a. presentare una panoramica completa sulla rappresentanza femminile in seno alle imprese nell'Unione europea nonché le misure adottate dal settore economico e quelle recentemente introdotte da vari Stati membri per aumentare detta rappresentanza,
 - b. al termine di tale studio, e in caso di insufficienza delle misure volontaristiche adottate dalle imprese degli Stati membri, prevedere provvedimenti concreti volti ad accrescere la rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenti delle imprese tenendo conto delle competenze degli Stati membri nonché delle loro peculiarità economiche, strutturali (dimensione delle imprese), giuridiche e regionali;
 8. invita la Commissione a definire un programma per la fissazione di obiettivi specifici, misurabili, appropriati, realistici e evolutivi da raggiungere per arrivare a una rappresentanza equilibrata;
 9. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione, nonché ai governi degli Stati membri.

MOTIVAZIONE

La tematica delle "Donne e la direzione di imprese" è ricorrente e riflette le minacce e le sfide della società moderna. Da un lato, questa vasta tematica ingloba tutte le problematiche legate tanto alla donna quanto al mondo del lavoro quali l'accesso al mercato del lavoro, la parità e l'equità, la conciliazione della vita professionale con quella familiare, le ambizioni personali e gli stereotipi culturali, dall'altro solleva una problematica più generale, cioè quella del contributo delle risorse umane alla crescita economica e alla competitività. Questa tematica riflette per eccellenza il nuovo stato delle donne contemporanee nel mondo moderno.

L'obiettivo che ci motiva è quello di permettere a donne competenti e qualificate di accedere a posti che oggi sono loro difficilmente accessibili.

L'audizione pubblica incentrata su questo tema, tenutasi il 27 ottobre 2010 al Parlamento europeo, è stata utile sotto molti aspetti poiché ha sollevato e fornito elementi di risposta a diverse problematiche, consentendo, in particolare, un dibattito tra donne provenienti sia dal settore privato che dal mondo politico, o ancora appartenenti a varie reti formate da donne che occupano posti in seno agli organi dirigenziali delle imprese.

Secondo il chiaro messaggio emerso dall'audizione pubblica, e sul quale verterà la relazione, è ormai di primaria necessità liberare il potenziale delle donne e la loro energia creatrice, e trarre vantaggio dalle loro capacità gestionali, spirito imprenditoriale, senso della comunicazione e di mediazione, nonché buona valutazione dei rischi.

I dati attuali sono eloquenti. Sebbene vi siano differenze tra i vari Stati membri dell'UE, il bilancio è il medesimo: le donne sono scarsamente rappresentate nei posti dirigenziali delle imprese, come pure nella direzione delle imprese in senso stretto e nelle varie assemblee dirigenziali. I dati sono purtroppo poco convincenti anche in altri settori del mondo delle imprese, dove le donne sono parimenti sottorappresentate (ad esempio, nelle organizzazioni sindacali e padronali), tuttavia in questa relazione ci si concentrerà sulla rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenziali delle medie e grandi imprese e sembra opportuno notare - pur senza dilungarsi - che questa questione va di pari passo con quella del 'gender pay gap' (divario retributivo di genere).

Una buona gestione delle risorse umane dovrebbe rispettare da un lato la logica economica e dall'altro un'etica sociale, in risposta al contesto sociale e alla crescita personale, raccomandando che non si sprechino risorse. Il numero elevato di donne che ha intrapreso studi superiori dovrebbe riflettersi in un alto tasso di presenza femminile nelle posizioni dirigenziali in seno alle imprese.

Sembrerebbe invece che, risalendo la scala gerarchica dell'impresa, le donne si facciano via via più rare, cosa che a priori è una contraddizione, dato che le donne sono numerose nei posti di inquadramento base o intermedio.

Di conseguenza, è urgente reagire al fine di prevenire una perdita di talenti e di competenze del potenziale umano in seno all'Unione europea.

Alcuni studi¹ hanno dimostrato che la presenza e l'integrazione delle donne in seno e ai vertici di un'impresa ne favorirebbe la performance, contribuendo all'efficacia dell'impresa e conducendo a migliori risultati economici e apportando utili.

Le donne rappresentano oggi il 10% dei componenti dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa nell'Unione europea e solo il 3% dei presidenti di tali consigli². La situazione attuale non migliora o lo fa molto lentamente.

Si sono dunque voluti esaminare i dati attuali, cercando di comprendere, nel limite del possibile, i motivi alla base di tali numeri, tentando di identificare sia gli ostacoli alla promozione delle donne a posti ai vertici delle gerarchie delle imprese, sia le buone pratiche e i modelli da seguire, e proponendo infine idee finalizzate a porre rimedio a questa situazione di sottorappresentanza femminile nei posti di responsabilità. Qualche impresa o rete professionale ha in realtà già lanciato alcune iniziative, molte delle quali, tuttavia, si rivelano oggi obsolete o insufficienti.

Occorre quindi trovare adeguati strumenti di azione.

L'argomento è stato di recente toccato, in margine al Forum 2011 di Davos³, in uno studio condotto sulle più grandi imprese mondiali in 20 paesi e 16 settori diversi, che ha esaminato le pratiche e le politiche messe in atto allo scopo di ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne. A tale scopo, sono stati analizzati diversi fattori chiave: l'identificazione degli ostacoli esistenti, la conciliazione della vita familiare con quella professionale, le misure adottate quali la definizione degli obiettivi da raggiungere o 'target-setting', la formazione dei quadri femminili a livello dirigenziale e infine gli effetti della crisi. Scopo della ricerca è stato quello di valutare gli attuali livelli di partecipazione e adozione, da parte delle imprese, di politiche in materia di parità di genere.

Dallo studio emerge che la maggior parte delle imprese considerate (64%), sia quelle che beneficiano di una buona rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenziali sia quelle che risentono di una sottorappresentanza, non ha lanciato alcuna iniziativa proattiva volta al miglioramento di tale rappresentanza.

Come si spiega questa scarsa rappresentatività femminile ai vertici della gerarchia delle grandi imprese? Gli elementi di risposta sono molteplici.

Vi sono fattori legati alle condizioni generali di impiego che rappresentano degli ostacoli all'evoluzione delle donne in seno alle imprese. Tra questi, si possono menzionare, in particolare, il congedo di maternità, la problematica della conciliazione della vita familiare con quella professionale, le interruzioni di carriera, la questione della flessibilità degli orari di lavoro e la mancanza di agevolazioni messe a disposizione dei genitori (asili nidi, doposcuola, ecc.). A questi fattori si aggiunge il difficile accesso delle donne al tutoraggio e all'accompagnamento professionale, ma anche la crisi economica che, in alcuni paesi, ha colpito in maniera più forte le donne. Parallelamente, si constata il persistere di stereotipi culturali sessisti tradizionali e una mancanza di motivazione delle donne a raccogliere le

¹ Women Matter 2010, McKinsey.

² Commissione europea, DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità- More women in senior positions. Key to economic stability and growth, gennaio 2010.

³ Corporate Gender Gap Report 2010.

diverse sfide che si presentano loro per fare avanzare la propria carriera.

Al fine di superare questi ostacoli, è in particolar modo opportuno potenziare, al di fuori dell'impresa, le reti esistenti di quadri femminili d'impresa, incoraggiandone la partecipazione. Queste reti permettono infatti ai quadri femminili di avviare scambi di opinioni e di esperienze con persone che hanno avuto un percorso professionale simile al loro, cosa che spesso si dimostra proficua, di sollevare problematiche comuni e di proporre soluzioni ai problemi legati alla gestione della loro carriera. Ciò comporta un rafforzamento della fiducia in loro stesse e una spinta a correre qualche rischio nell'ambito dell'impresa al fine di promuovere la propria carriera. Nelle imprese stesse, è ormai importante raddoppiare gli sforzi per quanto riguarda le possibilità di formazione continua e specializzata, di programmi intensivi, tutoraggi o percorsi di sviluppo di carriera offerti alle donne. Parallelamente, sembra opportuno che una politica volta a ottenere una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne in seno alle imprese costituisca una priorità per queste ultime: questa politica potrebbe tradursi in particolare nell'assunzione di donne a posti decisionali o ancora nell'incoraggiamento della candidatura di donne a posti di alta responsabilità.

È inoltre auspicabile considerare le ragioni legate alla designazione dei componenti dei consigli di amministrazione. Tradizionalmente, infatti, nella maggior parte dei paesi ha luogo per cooptazione. Inoltre, occorre notare che in certi settori economici e professionali, le donne sono presenti in numero inferiore agli uomini: diventa per questo molto difficile garantirne la rappresentatività.

Infine, anche in questo caso, a causa della crisi finanziaria non è stata data priorità alla riforma sulla designazione dei componenti dei consigli di amministrazione.

A tutto ciò occorre naturalmente aggiungere le normative, le pratiche generali dei paesi interessati, le diverse culture di impresa che esistono in seno all'Unione europea, le differenze strutturali degli organi dirigenziali in seno alle imprese (consigli di amministrazione e/o di vigilanza), l'assenza di un controllo regolare delle politiche del personale e la mancanza di scambi di buone pratiche tra le imprese europee.

Qualsiasi analisi conduce alla constatazione che la promozione di una maggiore rappresentatività femminile deve ormai costituire un imperativo per le imprese. Le aziende devono infatti attivare dispositivi che incoraggino le donne che aspirano a occupare posti dirigenziali, in particolare mediante uno sviluppo delle opportunità di carriera e di prospettiva nell'ambito dell'impresa.

Infine, sembra essenziale che le imprese attuino il 'target-setting' (definizione degli obiettivi) in vista di una maggiore partecipazione femminile, di pari passo con l'assunzione delle donne ai vertici dirigenziali, allo scopo di promuovere la parità e la diversità e di trarre vantaggio dall'intelligenza umana.

Diversi Stati membri hanno tentato di fornire soluzioni per porre rimedio a questa scarsa partecipazione delle donne ai posti dirigenziali delle imprese.

A seguito della recente legge francese sulle quote rosa nei consigli di amministrazione – che prevede di raggiungere una soglia del 40% entro il 2015 nei consigli di amministrazione delle imprese quotate in borsa con più di 500 dipendenti e con un giro d'affari annuale superiore a 50 milioni di euro – l'Italia ha a sua volta proposto una legge sulle quote rosa nei consigli di amministrazione. In Spagna, la legge sulle quote rosa risale al 2007 e prevede di raggiungere

una soglia di rappresentatività femminile del 40% entro il 2015.

Altri paesi hanno aperto un dibattito su questa spinosa questione: nel Regno Unito il governo ha incaricato un deputato di condurre uno studio inerente alla problematica del 'divario retributivo di genere' e alle possibili risposte per affrontarlo. In tale contesto, è stata sollevata la problematica della scarsa rappresentatività delle donne nei posti dirigenziali, innescando così il dibattito sulla questione. I Paesi Bassi e il Belgio hanno allo stesso modo rivolto la loro attenzione a questa problematica e discussioni sono attualmente in corso. In Germania, Kristina Schröder, ministro federale della famiglia, aveva espresso l'auspicio di ottenere il 20% di presenza femminile nei consigli di amministrazione entro il 2015. Se questa soglia non venisse raggiunta entro tale data, il ministro si è espresso a favore dell'adozione di un testo vincolante che stabilisca una quota. Il ministro della giustizia della Baviera, Beate Merk, si è ugualmente pronunciato a favore dell'istituzione di una quota, da stabilire con un quorum, che varia tra il 15% e il 20%, per raggiungere infine il 40%.

Il modello norvegese

La Norvegia rappresenta un punto di riferimento poiché è stato il primo paese ad adottare una legislazione in merito alla definizione delle quote finalizzata a incrementare in maniera significativa la rappresentatività femminile negli organi dirigenziali delle imprese.

La legislazione, introdotta nel 2003, ha inizialmente incontrato molte resistenze. Per iniziativa del ministro del commercio e dell'industria e non del ministro per le pari opportunità, la legislazione obbliga le imprese ad adeguarsi all'obiettivo di avere almeno il 40% di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, a pena di sanzioni o scioglimento se tale cifra non venisse raggiunta. Questa legislazione ha prodotto risultati concreti.

Una simile normativa è stata adottata anche in Québec.

L'efficacia delle misure esistenti: verso quale direzione concentrare i nostri sforzi?

La Deutsche Telekom rappresenta un esempio unico delle iniziative assunte dalle grandi imprese per aumentare il numero di donne in seno ai consigli di amministrazione in Germania: l'impresa si è infatti volontariamente prefissata l'obiettivo di raggiungere la quota del 30% entro il 2015. Questa iniziativa innovativa ha prodotto validi risultati ed è stata allargata in maniera più ampia al settore economico.

I codici di condotta delle imprese

Recenti studi hanno dimostrato che diversi paesi hanno incrementato la partecipazione delle donne negli organi dirigenziali in maniera significativa, introducendo codici di condotta per le imprese¹ (ad esempio, Portogallo, Italia, Grecia, Belgio, Spagna e Francia).

Quali misure restano da considerare?

Alla luce dei risultati poco convincenti degli sforzi compiuti in passato in questo senso e della lentezza degli sviluppi in questo campo, si rende necessaria una spinta che metta in moto questo processo. Occorre perciò avviare dibattiti più ampi con il settore economico sia a

¹ Europeanpwn Boardwomen monitor 2010

livello nazionale che a livello europeo e sbloccare la situazione attuale.

I governi dovrebbero preoccuparsi di migliorare la partecipazione femminile e creare un contesto favorevole. Occorre quindi sottoporre alle imprese una guida pratica per incoraggiare la partecipazione femminile, preparare una tabella di marcia e definire obiettivi quantitativi da raggiungere entro termini realistici.

Avendo dato prova della loro efficacia, le quote potrebbero essere eventualmente prese in considerazione: infatti l'adozione, in diversi paesi, di legislazioni che prevedono le quote, o ancora, in certi casi, le iniziative politiche a monte dell'adozione di una normativa, hanno contribuito a un netto aumento della rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenziali delle imprese. A titolo esemplificativo, in questa sede si può menzionare la Francia che, nel 2008, contava il 7,6% di donne nei posti direttivi e che, nel 2010, mentre era in corso la preparazione della normativa, ne contava l'11,9%. La legislazione avrebbe esercitato, in questo caso, un effetto persuasivo che avrebbe portato le imprese ad adottare misure volontarie in maniera proattiva in vista di raggiungere gli obiettivi fissati dalla legge. Si può constatare lo stesso fenomeno in Italia, dove si sta attualmente discutendo la legislazione in materia di quote rosa: se nel 2008 il 2,1% delle donne ricopriva posti direttivi, nel 2010 il tasso femminile negli organi dirigenziali è salito al 3,9%. In Spagna, la rappresentatività femminile era del 6,6% nel 2008, per poi passare all'11% nel 2010¹. La questione rimane aperta e il progetto di relazione ha come obiettivo quello di aprire un dibattito sull'opportunità di introdurre questa misura, insieme ad analoghe disposizioni.

Occorre tuttavia sottolineare che una legislazione sulle quote deve imperativamente rispondere a certe condizioni preliminari essenziali quali²:

- una chiara strategia di introduzione della legislazione vincolante;
- una previsione delle risorse di bilancio necessarie a questo scopo;
- politiche di conciliazione della vita familiare con quella professionale;
- una chiara volontà politica;
- la necessità di fissare termini precisi;
- la creazione di una banca dati contenente profili personalizzati di donne che fanno carriera nell'ambito dell'impresa;
- la formazione di donne professioniste in vista della loro promozione a posti dirigenziali unita a ulteriori politiche di sostegno.

Le quote favorirebbero così una migliore rappresentatività femminile nei posti dirigenziali delle grandi imprese. I nostri sforzi si concentrerebbero tuttavia sull'impresa nel suo insieme, dato che la presenza delle donne in seno a quest'ultima, a tutti i livelli, è essenziale al fine di garantire una presenza equilibrata di uomini e donne nei posti dirigenziali.

La proposta della Commissione europea

La Commissione europea si è pronunciata a favore della promozione della presenza femminile in seno ai consigli di amministrazione, con l'obiettivo di raggiungere il 30% di donne nei consigli di amministrazione entro il 2015 e il 40% entro il 2020, grazie a misure

¹ European Boardwomen monitor 2010

² 2010 CWDI Report - Corporate Women Directors International - "Accelerating Board Diversity Globally"

volontariste e all'autoregolamentazione. Se ciò si dimostrasse poco efficace, si prenderà in considerazione il ricorso a iniziative mirate a livello dell'Unione. La Commissione europea ha di recente moltiplicato le iniziative in tal senso: si attende dunque l'incontro del 1° marzo con le donne dirigenti di impresa, insieme al documento di lavoro dei servizi, che sarà pubblicato a marzo, in merito alla situazione attuale negli Stati membri.

Ci si aspetta, pertanto, che la Commissione europea fornisca proposte concrete in materia, rispondendo non solo alle esigenze dei quadri femminili di impresa, onde fornire loro migliori prospettive di carriera, ma anche ai bisogni dell'economia europea. A tal fine, è imprescindibile considerare la diversità esistente in questo ambito in seno all'Unione europea sia a livello delle strutture delle imprese sia a livello della rappresentatività femminile.