

Convegno NOI RETE DONNE gennaio 2020
INTERVENTO DI LAURA ONOFRI

Ancora una volta in Piemonte si è andati a votare con una legge elettorale che non contiene norme di garanzia che favoriscano la elezione delle donne, nonostante quanto previsto dalla legge 20 del 2016, mentre altre Regioni si sono adeguate già da tempo a queste previsioni legislative.

Non è più accettabile questa distanza della politica dalla società e la piena cittadinanza femminile in tutte le Istituzioni è una condizione irrinunciabile per affermare una piena democrazia.

Il Piemonte fa parte insieme a Calabria, Liguria, Puglia Friuli Venezia Giulia, Sicilia, Valle d'Aosta e la Provincia autonoma di Bolzano di quelle regioni che non hanno sentito il dovere di adeguare le loro leggi regionali alla norma nazionale e sono quindi la maglia nera della democrazia paritaria.

E' ingiusto ed assurdo che gli elettori e le elettrici di questi territori debbano sottostare a modalità diverse di votazione rispetto a concittadini di altre regioni.

E constatiamo, ancora una volta, che la politica deve essere continuamente sollecitata quando si devono attuare misure di democrazia paritaria, di equità sociale fra uomini e donne, di parità sostanziale. E' paradossale che dal 2016, anno in cui è stata approvata la legge nazionale, ci siano ancora Regioni che non hanno ritenuto primario e prioritario inserire un qualche meccanismo per affermare la democrazia paritaria.

E' sempre il solito problema che si riproduce in tanti ambiti e settori della politica, dell'economia, delle istituzioni: il potere è ben saldo in mano agli uomini e difficilmente lo cederanno, anzi faranno di tutto per mettere ostacoli e paletti perché se anche noi non abbiamo rotto il soffitto di cristallo, loro sentono il pavimento sgretolarsi sotto i piedi.

E' ancor più paradossale che questa esigenza non si sentita in Piemonte, dove abbiamo molti esempi di azioni positive per la democrazia paritaria.

Una di queste è il Tavolo **“Più donne per i CDA e le posizioni apicali”** che mira a creare un “canale privilegiato di accesso per le donne” capace di valorizzare le loro competenze professionali, renderle visibili e a facilitare il loro incontro con le Aziende soggette all'applicazione della Legge 120/2011 - Golfo Mosca (in vigore

dall' agosto del 2012) che rende obbligatorio il rispetto di un'equa rappresentanza di genere nei C.d.A. e nei Collegi Sindacali.

Le Consigliere di Parità Regionali e la Commissione Pari e Opportunità Uomo Donna del Piemonte, unitamente a Città di Torino, l'Università degli Studi di Torino - CIRSDE, Federmanager Torino con il Gruppo Minerva Torino, AIDDA, Soroptimist International d'Italia Club di Cuneo, Consiglio Ordine degli Avvocati di Torino, Consiglio Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili Ivrea, Pinerolo, Torino, Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, si sono impegnate a lavorare insieme sui temi della leadership al femminile e hanno costituito un Tavolo di Lavoro, sottoscritto un Protocollo di Intesa, ideato e promosso il progetto "Più donne per i C.d.A. e le posizioni apicali", azione Positiva che valorizza le candidature femminili ed accompagna il loro ingresso nelle stanze del comando.

Il progetto mira a realizzare un mix di attività che vanno dalla ricerca-azione alla comunicazione, dalla sensibilizzazione all'informazione e alla condivisione delle competenze utili all'ingresso nei C.d.A. e nelle posizioni apicali delle imprese pubbliche e private.

1. Ricerca-azione tramite analisi desk ed interviste a stakeholder:
 - a. Monitorare i CDA e i collegi sindacali in scadenza e rilevare i criteri di selezione adottati per individuare i profili da inserire nelle posizioni apicali
 - b. "promuovere" la legge e rilevare le posizioni delle aziende
2. Raccolta e analisi dei curricula di donne interessate a investire professionalmente in un'esperienza di direzione di impresa attraverso il contributo delle Associazioni femminili, degli Ordini Professionali, delle Istituzioni di Parità. I CV saranno visionati e inseriti in un DB che ne permetta una facile consultazione e preselezione.
3. Organizzazione e realizzazione di cicli formativi finalizzati a rinforzare le competenze, analizzare le criticità e gli aspetti positivi legati al ricoprire ruoli apicali.
4. Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione .

NON È SOLO UNA QUESTIONE DI PARITÀ MA DI OPPORTUNITÀ'

E' ormai noto e evidenziato da numerose ricerche che le aziende che hanno una rappresentanza significativa di donne nei board e nella dirigenza hanno migliori

performance. La questione della presenza equilibrata fra le donne e gli uomini nelle posizioni apicali non è “solo una questione di parità” ma di “opportunità” per il nostro paese. L’Europa ne parla in termini di vantaggio competitivo, la lettura economico-manageriale ha da tempo rilevato che le opportunità offerte dalla “diversity” rappresentano un elemento significativo di successo per le organizzazioni. È così che la Legge Golfo-Mosca può offrire un’importante e generale chance di cambiamento per il miglioramento delle aziende, del mercato del lavoro e delle politiche nei confronti delle donne (e degli uomini).

Le donne in Piemonte quindi continueranno a lavorare e a battersi perché finalmente anche la nostra Regione si adegui alla normativa nazionale che prevede il riequilibrio di genere nella legge elettorale regionale.

La forza delle donne, quando le donne riusciranno ad esserne consapevoli, frantumerà pezzo dopo pezzo, millenni di strapotere maschile, speriamo che questo momento arrivi presto.