

In Norvegia il 44% dei manager è donna. Viaggio nel Paese dove l'altra metà del cielo fa bene i bilanci. Anche grazie a una legge

# Gonne d'oro

## Nella fabbrica delle superdonne

**La norma varata nel 2005 dal governo di Oslo all'inizio fu molto criticata**

**Un provvedimento analogo in Spagna ha portato al 6 per cento le "capitane" d'industria**

**Il nostro Paese è ottantaquattresimo nell'indice Ggg che misura la discriminazione**

DAL NOSTRO INVIATO  
**ANAIS GINORI**

“**P** STOCOLMA residente, vorrei fare una domanda”. Quando Grace Reksten Skaugen ha interrotto per la prima volta il cda della Statoil, una delle più grandi compagnie petrolifere norvegesi, gli altri consiglieri pensavano di cavarsela con poche battute e passare al punto successivo. Ma “Calamity Grace”, come qualcuno l’ha ovviamente ribattezzata, non ha più smesso di pretendere risposte e alla fine ha scoperchiato un affare di tangenti che ha portato alle dimissioni dell’amministratore delegato e del presidente della Statoil. «Siamo più anticonformiste degli uomini e non ci vergogniamo di domandare cose apparentemente stupide o di fare la figura delle principianti ingenuie». Skaugen, in realtà, è tutto fuorché sprovvista. E non potrebbe essere altrimenti, data la sua carriera “marziale” — così la definisce lei — come manager di istituti finanziari e ospite fisso del salotto buono dell’economia norvegese.

**N**on è solo merito suo, questo va detto. Grace è una delle “gonne d’oro”, come ha scritto il *Financial Times*, beneficiata dalla legge norvegese che nel 2005 ha reso obbligatoria la presenza delle donne nei board delle società quotate in borsa. «Si celebra il funerale del diritto degli investitori» titolò allora il *Wall Street Journal* davanti a un diktat sulle pari opportunità unico al mondo. Eppure, in meno di cinque anni, il 44% dei cda è diventato “rosa” e nessuno si sognerebbe più di rinunciare all’altra metà del cielo, neppure nel chiuso di una riunione aziendale. In Spagna, dove il governo Zapatero ha fatto una scelta simile, la presenza femminile nei cda è cresciuta fino al 6%, meglio di niente. In Italia, ad esempio, la percentuale iberica ce la sogniamo. Il 57,1% delle società quotate in borsa non ha nessuna donna nella propria *governance* e soltanto lo 0,7% ne ha più di tre. «Da noi esiste un equilibrio di discriminazione in termini di posizione e salari», sintetizza Paola Profeta, professoressa in Scienze delle finanze alla Bocconi e specialista in studi di genere. Siamo all’ottantaquattresimo posto nell’indice del

Global Gender Gap, che misura la discriminazione tra i due sessi. L’occupazione femminile stenta a crescere, e solo il 20% di donne occupa il Parlamento. «La situazione italiana è talmente arretrata — continua Profeta — che l’unico modo di ribaltarla sarebbe adottare un sistema coercitivo come quello delle quote norvegesi».

Anne Breiby, che adesso siede in sette cda e ne presiede tre, ricorda quando a Oslo tutti pronosticavano l’impossibilità di reclutare le centinaia di donne che avrebbero dovuto sostituire i consiglieri uomini, rimossi per legge. «Dicevano che non eravamo abbastanza brave e competenti. Invece, eccoci qui. Bastava cercarci» dice Breiby. L’ex ministro dell’Energia, Thorhild Widvey, è stata chiamata in ben nove collegi mentre l’avvocata Mimi Berdal è già in dodici cda e ha contato fino a 500 richieste di candidatura nell’ultimo anno. È il primo limite della riforma norvegese. «I nomi che circolano sono sempre gli stessi e non c’è reale apertura» obietta Marit Hoel, del Center for Corporate Diversity di Oslo. L’altro problema è la mancanza di potere delle “gonne d’oro”. Casi come quello di Grace Reksten Skau-

gen, che hanno cambiato il corso di una compagnia, sono rari. Più spesso — anche a queste latitudini decisamente alte — si tratta di comparse, con o senza gonna.

«Se questo è davvero il bilancio delle quote rosa norvegesi allora è tutto molto triste». Marisa Montegiove, responsabile del gruppo Donne Manager Italia, è laconica. «Essere nominata per far numero? No, grazie». Le uniche quote che vorrebbe sono quelle in politica. «Ma non per favorire le veline, dovrebbe essere fatto con un minimo di esperienza». Anche Serena Romano, dirigente Telecom e presidente di Corrente Rosa, pensa che il “ritardo” italiano si possa colmare solo tramite il ricambio politico. «I pregiudizi e gli stereotipi si perpetuano nei media e nel parlamento», dice Romano che nelle aziende non vuole quote ma *best practices* all’americana: buone pratiche aziendali per un’apertura alle donne. «Per



ogni posto vacante dovrebbe essere normale avere almeno una donna nella lista ristretta dei candidati».

Al netto dei difetti del modello norvegese, il paragone con i paesi scandinavi, in effetti, rimane imbarazzante per noi. Gro Harlem Brundtland era primo ministro già nel 1981, e ha governato per così tanto tempo che i bambini norvegesi sono cresciuti pensando che il suo fosse un lavoro per "sole donne". Racconta Massimo Miletto, cacciatore di teste per Eric Salmon: «Rispetto ai maschi, la manager ha una maggiore intelligenza sociale che le permette di capire gli altri e quindi di muoversi meglio». A guardare dal suo osservatorio di "reclutatore", la tendenza italiana non va certo a migliorare. «Anzi, c'è un deciso peggioramento, visto che le multinazionali, più culturalmente avanzate sui temi femminili, stanno investendo meno in Italia. Più ci ripieghiamo sul nazionale, più la carriera delle donne è penalizzata».

Pochi sanno che la legge norvegese sulle pari opportunità nei board è stata firmata da un uomo, il conservatore Ansgar Gabrielsen. «Sarà una bomba atomica» aveva previsto l'allora ministro dell'Industria. E aveva ragione. I suoi argomenti di fronte allo Storting, il parlamento, furono sostanzialmente due. Le donne si

laureano più degli uomini e rappresentano dunque un investimento pubblico in istruzione che è doveroso far fruttare nel mondo del lavoro. Le compagnie con maggiore "diversità" di genere hanno più successo, anche perché all'interno delle famiglie sono le donne a fare le scelte di consumo. A chi gli obietta che la sua è stata una legge liberticida, Ansgar risponde con una fragorosa risata. «Nella maggior parte dei casi i membri sono nominati tra uomini che si sono conosciuti all'università oppure giocando a golf. E questo sarebbe libero mercato?». Guardando i dati delle imprese italiane, anche l'economista del Cerved Guido Romano ha concluso che le quote rosa potrebbero giovare al nostro Pil. «Le aziende guidate dalle donne hanno accresciuto più velocemente i ricavi, generato più margini lordi, chiuso più frequentemente l'esercizio in utile. E inoltre denotano un livello di rischio non certo superiore a quello delle aziende maschili». La conclusione è che le donne d'oro fanno bene non solo alla parità dei sessi, ma anche ai bilanci. Da noi, l'ultimo tentativo di introdurre le quote rosa in politica finì con le lacrime di Stefania Prestigiacomo, allora ministro delle Pari opportunità. Visti i tempi, sarebbe il caso di tornare a parlarne. Con più convinzione.

**Erano rare, oggi sono molte e sempre più richieste perché fanno lievitare i guadagni. Le manager in Norvegia occupano il 44% dei vertici aziendali. Merito di una legge per la parità nei Cda. In Italia non è così: qui più della metà delle società quotate in Borsa ha solo consiglieri maschi**

**Egitto, in parlamento arrivano i seggi rosa**

Il parlamento egiziano ha adottato una legge che fissa a 64 il numero di seggi riservati alle donne nell'assemblea del popolo. La nuova legge assegna alle donne più del 12% dei seggi nel parlamento allargato in vista delle elezioni del 2010. Il numero totale dei seggi passa da 454 a 518. Nel 2005 le donne elette in parlamento sono state nove.

**Al top**



**ANGELA MERKEL**

Il cancelliere tedesco, per *Forbes*, è la donna più potente del mondo. Ricopre l'incarico politico più importante della Germania dal 2005



**SHEILA C. BAIR**

La "regina" mondiale della finanza è il presidente dell'autorità americana Federal Deposit Insurance Corporation (Fdic)



**INDRA NOOYI**

Il presidente della Pepsi Cola, multinazionale di cui è pure amministratore delegato, è un'indiana di 54 anni. È terza nella classifica 2008 di *Forbes*



**EMMA MARCEGAGLIA**

Per il *Wall Street Journal Europe* il presidente di *Confindustria* figura tra le 50 donne del mondo che si distinguono nel settore economico e finanziario