

Sotto gli auspici della

Presidenza italiana del G7



Valore D

più donne, più talento, più impresa

Con il patrocinio del

**Dipartimento
Pari Opportunità
della Presidenza del
Consiglio dei Ministri**

- COMUNICATO STAMPA -

Più di 100 aziende firmano il Manifesto per l'occupazione femminile di Valore D e 30 top manager si confrontano con le istituzioni

Roma, 12 settembre 2017

Oggi a Roma, nella sede della LUISS – Business School a Villa Blanc, è stato ufficialmente sottoscritto il Manifesto per l'Occupazione Femminile di Valore D, un documento programmatico in 9 punti che definisce strumenti concreti, in linea con gli standard internazionali del Bilancio Integrato (GRI), per valorizzare il talento femminile in azienda. Sottoscrivendo il Manifesto le aziende si impegnano per esempio, in fase di selezione, ad avere un gruppo di candidati rappresentativo di entrambi i generi (punto 1) e a monitorare la presenza femminile nei vari livelli aziendali (punto 3) contribuendo a colmare il divario retributivo e favorendo la crescita professionale delle collaboratrici anche in ruoli apicali (punto 8). Un'attenzione specifica è dedicata alla gestione della maternità (punto 4) e al supporto genitoriale (punti 5, 6 e 7).

Oltre 100 aziende associate a Valore D hanno già sottoscritto il Manifesto e 30 Amministratori Delegati e Presidenti di queste aziende hanno ribadito il loro impegno in un dialogo costruttivo con le Istituzioni che ha visto oggi presenti: Maria Elena Boschi, Sottosegretaria di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Teresa Bellanova, Vice Ministro allo Sviluppo Economico, il Presidente dell'INPS Tito Boeri e il Rettore dell'Università LUISS Guido Carli la professoressa Paola Severino.

Il Manifesto per l'occupazione femminile ha ottenuto il patrocinio della Presidenza Italiana del G7 e del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

“Sono molto fiera del risultato ottenuto – ha commentato Sandra Mori, Presidente di Valore D – perché le aziende di Valore D hanno riconfermato una volta di più, e in maniera molto

Sotto gli auspici della

Presidenza italiana del G7



Valore D

più donne, più talento, più impresa

Con il patrocinio del

**Dipartimento
Pari Opportunità
della Presidenza del
Consiglio dei Ministri**

concreta ed operativa, quanto la diversità rappresenti un valore per loro e quanto sia importante all'interno della loro organizzazione. Inoltre il Manifesto si è dimostrato anche un'opportunità di dialogo propositivo e costruttivo con le Istituzioni, che è uno dei pilastri dell'attività di Valore D durante il mio triennio di presidenza. La quasi totalità (88%) delle imprese associate ritiene infatti che la nostra associazione debba contribuire a migliorare la condizione socio-economica del Paese”.

La firma del Manifesto è, infatti una tappa di un percorso di lungo termine che Valore D ha intrapreso a beneficio delle aziende associate e del Paese. Il Manifesto costituisce uno strumento di dialogo con le istituzioni e vuole essere una proposta concreta da inserire nelle agende politiche dei candidati premier alla guida del Paese in vista delle prossime elezioni.

“Tutti i punti cardine del Manifesto riguardano temi sui quali il Governo, con il Dipartimento per le Pari Opportunità, è da tempo impegnato – ha spiegato il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Maria Elena Boschi - La sottoscrizione del Manifesto da parte di alcune delle principali aziende italiane rappresenta un momento importantissimo di condivisione di obiettivi. Primo tra tutti il riconoscimento del valore della diversità di genere come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita. La valorizzazione del talento femminile in azienda è da ritenersi un'opportunità per le aziende stesse”.

“Il lavoro di “Valore D” e l'impegno nel sostenere la presenza e lo sviluppo professionale delle donne nelle imprese italiane costituiscono un ottimo punto di partenza e una interessantissima base di discussione per comprendere cosa si muove e come all'interno delle imprese in fatto di pari opportunità di genere e di qualità della presenza delle donne nel mercato del lavoro – ha dichiarato il Vice Ministro per lo Sviluppo Economico, Teresa Bellanova - Considero molto interessante, soprattutto, questa dinamica intelligente che muove direttamente dall'interno del sistema economico che afferma senza mezzi termini come la diversità di genere, cito il primo punto del manifesto, e dunque la presenza della donne nelle imprese e nei livelli di governo delle stesse rappresenti una straordinaria leva per l'innovazione, la produttività, la crescita. Come Governo abbiamo lavorato molto in questa direzione e intendiamo continuare a farlo. Sostenere la presenza competente delle donne - ad ogni livello - nel mercato del lavoro significa per noi sostenere

Sotto gli auspici della

Presidenza italiana del G7



Valore D

più donne, più talento, più impresa

Con il patrocinio del

**Dipartimento
Pari Opportunità
della Presidenza del
Consiglio dei Ministri**

automaticamente una rigenerazione, una trasformazione e una innovazione del lavoro nel nostro Paese.” continua il Vice Ministro Bellanova “Ora abbiamo davanti a noi una sfida interessante che arriva dalla quarta rivoluzione industriale. Quale sarà l’impatto sul mercato del lavoro: si distruggeranno posti di lavoro? O se ne creeranno altri? Quali saranno le professioni destinate ad emergere? e quali quelle che moriranno? Questi sono gli interrogativi fondamentali ai quali dare delle risposte. Io credo che sia altrettanto importante accostare a queste domande un ragionamento sulle opportunità che il cambiamento in atto può avere, se ben governato, sul tema della riduzione dei gap di genere. Nella nuova rivoluzione industriale, in cui le nuove tecnologie sono il fulcro, due sono le leve: la flessibilità organizzativa e le competenze. E questi due elementi delineano un’interessante prospettiva di sviluppo in cui le donne possono entrare a pieno titolo. Il Manifesto per l’occupazione femminile di Valore D rappresenta un documento di grandissima importanza. Sappiamo bene che la sottoscrizione di un manifesto di fatto non comporta una sua diretta implementazione ma è sicuramente il primo passo per la sua realizzazione. Il fatto che molte imprese condividano i contenuti del Manifesto è un grande successo, un elemento che mette in luce un modo di vedere le cose, una visione strategica in cui si ha la consapevolezza di quanto sia fondamentale la presenza delle donne nel mondo produttivo e di come sia necessario valorizzarne i talenti e le professionalità in modo concreto”.

La professoressa Paola Severino ha chiosato: “Come Rettore della LUISS, sono lieta di ospitare il Manifesto per l’occupazione femminile di Valore D nei nuovi spazi della Business School, a Villa Blanc non solo una bellissima sede di rappresentanza ma anche di contenuti, volti a creare un processo di integrazione tra l’Università e il mondo delle imprese. Con la condivisione di esperienze ed idee si possono ottenere dei risultati positivi e di reale crescita per le donne. Come LUISS Business School infatti abbiamo lanciato GROW, Generating Real Opportunities for Women, un progetto articolato per le donne che offre la possibilità di crescita professionale e di competenze, con l’obiettivo di generare concrete opportunità di lavoro in ambiti considerati prettamente maschili, come il data science”.



Valore D

più donne, più talento, più impresa

**Dipartimento
Pari Opportunità
della Presidenza del
Consiglio dei Ministri**

DATI SULLA PRESENZA FEMMINILE NEL MONDO DEL LAVORO

- La presenza delle donne nel mondo del lavoro è ancora oggi scarsa: solo la metà delle donne in Italia lavora (51,6%, contro il 71,7% degli uomini), uno dei dati più bassi in Europa, molto lontano non solo da Norvegia e Svezia (rispettivamente 76,7% e 79,2%) ma anche da Francia (66,3%) e Germania (74,5%) . Le donne che lavorano guadagnano in media un quinto in meno dei colleghi uomini, un dato peraltro falsato al ribasso dal settore pubblico (dove gli stipendi sono fissi) . Se si considerasse solo il settore privato, il pay gap o divario salariale sarebbe del 19,6% a parità di ore lavorate.⁽¹⁾

- Il percorso professionale è “ad imbuto”: in Italia le donne al vertice sono ancora una minoranza rispetto al totale (in media 29%).⁽²⁾ E la maternità è ancora uno snodo critico: una donna su cinque tra quelle che lavorano ancora oggi abbandona dopo la nascita di un figlio (20%).⁽³⁾ Eppure avere più donne nel mercato del lavoro e in ruoli manageriali è importante, anche a livello economico per le aziende: il 66,5% degli acquisti delle famiglie è deciso dalle donne, ed è quindi strategico sapere capire e conoscere i propri consumatori. Inoltre le ricerche dimostrano una correlazione tra la diversità in azienda e la capacità di innovare. Maggior occupazione femminile significa più crescita economica non solo per le aziende ma anche per il Paese: se il tasso di occupazione femminile fosse allineato a quello maschile il PIL nel nostro Paese crescerebbe del 12%.⁽⁴⁾

- Le aziende di Valore D sono consapevoli dell'importanza cruciale della diversità e dell'inclusione di genere al proprio interno e hanno adottato programmi specifici per incrementarla. In base ai più recenti dati infatti, gli ostacoli principali per la crescita professionale delle donne in azienda sono culturali ed interni all'azienda (48%), ed è quindi molto importante sviluppare programmi di supporto ai talenti femminili, facendo empowerment e networking . Questo supporto è tanto più importante per le donne manager, che fanno figli a metà della carriera: un terzo di loro (32%) lo fa tra i 36 e i 40 anni (contro il 28% del totale delle donne in azienda), e il 5% lo fa tra i 41 e i 45 anni (contro l'1% del totale). Investire in programmi di D&I conviene alle aziende, perché le donne sono più “fedeli” professionalmente, e acquisiscono nel tempo skills interdisciplinari: un terzo delle donne (33%) cambia solo due volte azienda nell'arco di una vita professionale, contro il 17% degli uomini. E quelle che restano cambiano in media 4 o più ruoli professionali.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ Fonte Eurostat, 2016,⁽²⁾ Women at the Top, The Boston Consulting Group, 2017, ⁽³⁾ ISTAT, Avere figli in Italia negli anni 2000, Capitolo 2, 2014, ⁽⁴⁾ The mix that Matter, The Boston Consulting Group, 2017, ⁽⁵⁾ FMI, 2016

Sotto gli auspici della

Presidenza italiana del G7



Valore D

più donne, più talento, più impresa

Con il patrocinio del

**Dipartimento
Pari Opportunità
della Presidenza del
Consiglio dei Ministri**

AZIENDE ADERENTI AL MANIFESTO

a2a, ABB, Accenture, Allergan, Allianz, Alstom Italia, Amazon, American Express, Autogrill, Avanade, Aviva Italia, AXA Italia, Banca d'Italia, Banco BPM, Barilla, Beiersdorf, BIP – Business Integrations Partners, BNL, Borsa Italiana, Camst, Carrefour, Cassa di Risparmio di Cesena, Citi, Cleary Gottlieb, CNP UniCredit Vita, Coca-Cola HBC Italia, Coca-Cola Italia, Coface, Coopservice, Costa Crociere, Dassault Systèmes Italia, Datacontact, DAY, Deutsche Bank, Discovery Italia, DLA Piper, Egon Zehnder, Enel, ENI, ePrice, EY, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, General Electric, Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, Gruppo Cimbali, Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, Gruppo Generali, Gruppo Zurich Italia, GSO Company, Gucci, HarperCollins Italia, Hera, Hewlett Packard Enterprise, IBM Italia, ICBPI, IKEA Italia Retail, Intesa Sanpaolo, Key2People, L'Oréal, Linklaters, Lottomatica, LUISS Guido Carli, Luxottica Group, MasterCard Worldwide, McKinsey&Company, Mercer Italia, METRO ITALIA Cash and Carry, Microsoft, Monte dei Paschi di Siena, Nestlé, NTT Data, Paul Hastings, Pfizer Italia, Poste Vita, Philip Morris Italia, Philips, Politecnico di Milano, Prysmian, PwC, RCS MediaGroup, SACE, Safilo, Sanofi, SEA, SEC, Sisal, Snam, State Street Bank, Subito, The Boston Consulting Group, TIM, Trasporti Internazionali Transmec, Triumph, UBI Banca, UniCredit, Unilever Italia, Viacom International Media Networks Italia, Vodafone, Whirlpool, WPP Marketing Communications, YAM112003, YOOX NET-A-PORTER GROUP

Sotto gli auspici della

Presidenza italiana del G7



Valore D

più donne, più talento, più impresa

Con il patrocinio del

**Dipartimento
Pari Opportunità
della Presidenza del
Consiglio dei Ministri**

TEMI e SPEAKER

PUNTO 1 – La diversità di genere come priorità nella selezione

Fabio Benasso, Amministratore Delegato di Accenture Italia
Gioia Ghezzi, Presidente del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane
Philippe Roger Donnet, Amministratore Delegato del Gruppo Generali
Marco Alverà, Amministratore Delegato di Snam
Giuseppe Falco, Managing Director di The Boston Consulting Group
Angelo Trocchia, Presidente di Unilever Italia

PUNTO 2 – STEM: impegno a raggiungere parità di competenze nelle hard science

Mauro Meanti, Amministratore Delegato di Avanade
Donato Iacovone, Managing Partner di EY Italia, Spagna e Portogallo
Sandro De Poli, Presidente e Amministratore Delegato di General Electric Italia e Israele
Walter Ruffinoni, Amministratore Delegato di NTT Data Italia
Melany Libraro, Amministratore Delegato di Subito
Ferruccio Resta, Rettore del Politecnico di Milano
Tanya Jaeger de Foras, Vice Presidente di Whirlpool Corporations

PUNTO 3 – Pay gap

Laura Tosto, Presidente di Datacontact
Belen Frau, Amministratore Delegato di IKEA Italia Retail

PUNTO 5 - Genitorialità condivisa

Fiorenzo Tagliabue, Amministratore Delegato di SEC

PUNTO 6 – Politiche di Welfare

Stefano Venier, Amministratore Delegato del Gruppo Hera

PUNTO 7 – Smart Working

Carlo Capè, Amministratore Delegato di BIP - Business Integration Partners
Giampiero Falasca, Partner DLA Piper
Silvia Candiani, Amministratore Delegato di Microsoft Italia
Massimo Visentin, Presidente e Amministratore Delegato di Pfizer Italia
Massimo Costa, Country Manager di WPP

PUNTO 8 – Incremento della presenza femminile nelle posizioni top

Eugenio Sidoli, Amministratore Delegato Philip Morris Italia

PUNTO 9 – Gender Diversity

Valeria Sannucci, Vice Direttore Generale della Banca d'Italia
Tanguy Carré, Amministratore Delegato di CNP UniCredit Vita
Fabio Caioli, Amministratore Delegato di Lottomatica.