



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

**Colmare il divario della parità di genere:
il ruolo delle imprese**

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



Report

Lo scorso 6 luglio si è tenuto in presenza e in modalità online il Business&SDGs High-Level Meeting, promosso dal Global Compact Network Italia e ospitato da Edison. L'incontro, giunto alla quinta edizione, ha l'obiettivo di creare un'occasione di dialogo e confronto a porte chiuse tra i vertici di aziende e organizzazioni italiane aderenti al Global Compact delle Nazioni Unite, sul ruolo del settore privato a supporto del raggiungimento dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Il focus di quest'anno è stato il tema della parità di genere e dell'empowerment femminile e di come le aziende siano attori fondamentali per promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle donne nella vita economica, in linea con il Goal 5 "Parità di Genere".

Hanno partecipato al meeting e condiviso la propria esperienza Amministratori Delegati, Presidenti e top manager di aziende impegnate quotidianamente nell'integrazione dei 10 Principi UNGC e nel raggiungimento degli SDGs, quali: Asia Napoli, BNL BNP Paribas, Borsa Italiana, Brembo, E2i Energie Speciali, Eurotech, Ferrovie dello Stato Italiane, Futureberry, Gruppo Hera, Gruppo Iren, Gruppo Sofidel, Gruppo Unipol, Innovando, Italmobiliare, Intesys, Itelyum, Maire Tecnimont, PIMCO Europe, Pirelli & C., Salvatore Ferragamo, Tper, Tre Erre Impianti, Var Group.

Alcune organizzazioni non business come Fondazione Eni Enrico Mattei, Fondazione Marisa Bellisario, Fondazione Sodalitas, Università Ca' Foscari Venezia, Università della Tuscia, Venice International University hanno ulteriormente arricchito l'incontro con interessanti contributi.

Il meeting è stato avviato dai saluti di **Nicola Monti**, AD di Edison e *host* dell'evento, che ha sottolineato come in generale affrontare il tema della parità di genere sia decisivo per valorizzare competenze fondamentali per lo sviluppo del Paese e, in particolare, come le aziende possano dare in contributo fondamentale non solo in termini di *work-life balance* ma soprattutto promuovendo l'empowerment femminile e sostenendo percorsi di carriera.

Marco Frey, Presidente del Global Compact Network Italia ha poi introdotto il tema: la parità di genere è un diritto umano fondamentale, riconosciuto da importanti convenzioni internazionali e un driver per lo sviluppo sostenibile, contenuto nei Dieci Principi del Global Compact, sia nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. L'uguaglianza di genere rappresenta, inoltre, un'importante opportunità di business, che può portare a un maggiore rendimento e produttività, alla riduzione dell'assenteismo, all'abbattimento dei costi aziendali. Favorire le donne nei ruoli di leadership aziendale aumenta l'efficacia dell'organizzazione e porta maggiore risultato economico. Si stima, infatti, che la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro farebbe aumentare il PIL globale di 28 trilioni di dollari ma al ritmo di impegno attuale, il gap economico tra uomini e donne verrà colmato solamente tra 257 anni. La strada su questo fronte è ancora lunga sia a livello nazionale che europeo ed è stata ulteriormente arrestata dalla pandemia di Covid-19, che ha evidenziato la precarietà e la fragilità della partecipazione delle donne al mondo del lavoro. È dunque necessario che le aziende per prime aumentino il livello di ambizione, fissando dei target strategici in relazione all'uguaglianza di genere, investendo sulla cultura aziendale e su policy e strumenti che tutelino le donne, promuovendo l'emersione dei talenti e modelli di leadership.



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



Cristiana Carletti, Professoressa di Diritto Internazionale all'Università Roma Tre e Rappresentante per l'Italia all'EIGE Expert Forum ha condiviso interessanti spunti per il dibattito con il suo *keynote speech*, offrendo una panoramica dello stato dell'arte della parità di genere a livello europeo e italiano. Analizzando l'Indice di parità di genere (GEI), che misura la percentuale di donne e uomini nei Consigli di amministrazione delle maggiori aziende nazionali quotate in borsa e delle banche centrali nazionali, l'Italia si colloca al 14° posto nell'Unione Europea con 63 punti su 100, grazie all'introduzione per via legislativa di un sistema di quote che dispone in via obbligatoria la presenza del 33% di donne nei Consigli di amministrazione; l'intervento normativo è stato promosso dalla deputata Lella Golfo e ha portato alla Legge 120/2011.

Considerando il Gender Pay Gap (GPG) dell'UE-8, le retribuzioni femminili sono in media del 16,0% inferiori a quelli degli uomini, con l'Italia fanalino di coda con un GPG pari nel 2017 al 5%.

Con il 36% di donne membri dei Consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, l'Italia nel 2018 si colloca però nella parte alta della graduatoria UE-28 (2ª posizione) con un valore molto al di sopra della media europea, mostrando un forte recupero rispetto al 2008 quando si collocava in 26ª posizione, dovuto alla Legge n. 120/2011.

Questi risultati però non sono sufficienti: per rompere il soffitto di cristallo è necessario che la Commissione Europea:

- sostenga l'adozione della proposta di direttiva, presentata nel 2012, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione, che ha fissato l'obiettivo minimo del 40 % di presenza del sesso sottorappresentato fra i membri senza incarichi esecutivi nei Consigli di amministrazione;
- incoraggi gli Stati membri a ratificare la Convenzione OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ad attuare le norme dell'UE attualmente in vigore in materia di protezione dei lavoratori contro le molestie sessuali e a sensibilizzare i cittadini.

L'incontro ha avuto anche l'obiettivo di incoraggiare le imprese presenti a sottoscrivere i *Women's Empowerment Principles* (WEPs), presentati da **Daniela Bernacchi**, Segretario Generale del Global Compact Network Italia. I 7 Principi sono un'iniziativa congiunta di UN Global Compact e UN Women che offrono alle aziende una *roadmap* per promuovere la parità di genere nel luogo di lavoro, nel mercato e nelle comunità, coprendo aree quali leadership, non discriminazione, salute, sicurezza e non violenza, formazione, imprenditorialità, trasparenza e misurazione. A livello globale più di 3300 Amministratori Delegati hanno sottoscritto i WEPs, di cui 29 italiane. Nel 2017 è stato lanciato uno strumento di misurazione dei WEPs, il *Gender Gap Analysis Tool*, composto da 18 domande a risposta multipla nelle 4 aree leadership, workplace, marketplace, community, con l'obiettivo di supportare le imprese nell'identificare, valutare e affrontare i gap nelle loro performance in materia di parità di genere, definendo obiettivi di miglioramento.

Due aziende italiane già firmatarie dei WEPs hanno introdotto la tavola rotonda, condividendo la propria esperienza aziendale.

Edison aderisce ai WEPs attraverso la casa madre EDF. L'Amministratore Delegato **Nicola Monti** ha sottolineato come quello per la parità di genere sia un percorso iniziato da tempo in azienda con obiettivi specifici, impegni concreti piani d'azione su più fronti. Sono donne un terzo del Cda, il 16% dei manager e il 27% dei dipendenti, dati incoraggianti per un settore come quello energetico ancora molto "maschile". È necessario investire sull'educazione e la ricerca, promuovendo l'avvicinamento delle ragazze alle discipline tecnico scientifiche e stimolando la consapevolezza diffusa dell'importanza della



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



partecipazione di tutti alla vita economica del Paese. Edison ha inserito misure per facilitare la vita delle donne in impresa come lo smart working, il rafforzamento di policy sulla salute e sicurezza l'introduzione di servizi di *work-life balancing* come agevolazioni sul baby sitting, campus estivi, la formazione ed attività di *mentorship* e *coaching* per valorizzare il potenziale delle donne.

Salvatore Ferragamo ha sottoscritto i WEPs a dicembre 2019, come parte del percorso di sostenibilità avviato nel 2015. L'AD **Micaela Le Divelec Lemmi** ha sottolineato come la valorizzazione delle donne faccia parte del DNA del Gruppo Ferragamo, in cui figure femminile di talento e visione hanno da sempre giocato un ruolo di leadership. Le donne rappresentano il 70% della popolazione aziendale, il 65% dei livelli organizzativi più elevati e il 38% del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Le azioni dell'azienda si sono orientate sull'inclusione, adottando policy dedicate e il codice etico; sulla salute e sicurezza con numerose iniziative di welfare aziendale (flessibilità oraria, smart working...); sulla formazione professionale con training di competenze e soft skills, educazione alla diversity & inclusion, partecipazione di junior, senior e middle manager a percorsi interaziendali di empowerment e leadership al femminile.

Questi interventi hanno aperto la tavola rotonda, in cui Amministratori Delegati, Presidenti e Top Manager hanno condiviso prospettive, sfide e opportunità sul tema della parità di genere. Alcune aziende, in particolare, hanno dimostrato subito interesse a firmare i WEPs. Di seguito riportiamo i temi trasversali emersi dalla discussione:

- Il commitment dei vertici aziendali è molto forte sul tema della parità di genere e dell'empowerment femminile, soprattutto in relazione alla valorizzazione di una componente di forza lavoro molto significativa nella società in termini di dimensioni e potenziale di eccellenza. Le aziende non sono nella condizione di potersi permettere di non investire su questo potenziale poiché i dati dimostrano che i comparti guidati da donne sono molto più performanti e la sensibilità e lo stile manageriale femminile sono riconosciuti come leve importanti per rendere l'organizzazione più flessibile e aperta a nuovi stimoli.
- I Women's Empowerment Principles definiti da UN Global Compact e UN Women forniscono una linea guida al settore privato per definire obiettivi e impegni sul tema gender, che coprano molte dimensioni su cui l'azienda ha impatto come luogo di lavoro, mercato, comunità. È necessario anche monitorare l'applicazione pratica di questi principi e il Gender Gap Analysis Tool può essere uno strumento utile per verificare il posizionamento dell'azienda sul tema e migliorare le performance.
- Le aziende hanno una forte motivazione sul tema della parità di genere, non solo considerato come un'opportunità per il business, ma anche come un dovere civico, e come rispetto in senso più allargato dei diritti umani, in linea con l'idea secondo cui l'impresa ha una grande responsabilità e impatto sul territorio in cui opera e sulla cultura che può diffondere.
- Nonostante gli impegni messi a punto, il settore privato considera la parità di genere come un percorso, che richiede investimenti e un arco temporale di lungo periodo per poter ottenere risultati concreti e duraturi. Dal momento che per garantire l'uguaglianza di genere è necessario lavorare sulla cultura aziendale, è molto difficile poter pensare di avere risultati immediati.



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



- L'obiettivo principale delle aziende è quello di attrarre nuovi talenti e competenze; con l'inclusione delle donne nella vita economica e la valorizzazione del loro potenziale, le imprese possono creare ambienti lavorativi "women-friendly" diventando attrattive e più competitive.
- È necessario investire in percorsi di formazione, *mentorship* e *coaching*, soprattutto sulle materie STEM anche per vincere delle barriere culturali che permangono in alcuni settori considerati tradizionalmente "maschili" come l'energia, i trasporti, la finanza. Le aziende sono chiamate a impegnarsi in questo tipo di percorsi, anche in partnership con le università per garantire una forza lavoro preparata e assicurare pari accesso alle opportunità lavorative.
- Competenza e flessibilità (conciliazione della vita lavorativa e privata) sono i due cardini di qualsiasi politica di promozione di uguaglianza di genere e pari opportunità nella vita economica; è dunque fondamentale che l'azienda elabori modelli organizzativi che facilitino la partecipazione delle donne, stabilendo anche KPIs interni sulle performance di genere.
- Le aziende hanno un grande ruolo da giocare sulla parità tra uomini e donne, lavorando sul bias di genere, potenziando i servizi di sostegno alla genitorialità per gli uomini, in modo che le donne possano avere piena realizzazione lavorativa e possibilità di avanzamento di carriera e parità retributiva.
- A livello Paese, è innegabile che la legge 120/2011 abbia rappresentato un driver per l'inclusione delle donne nei Consigli di Amministrazione delle società quotate e controllate delle amministrazioni pubbliche. Se da un lato garantire l'inclusione delle donne a questi livelli è fondamentale, dall'altro è importante tenere a mente che il potenziale femminile va valorizzato in quanto contributo di eccellenza e valore in sé.
- La vera inclusione di ogni tipo di *diversity* può essere raggiunta solamente se si punta non solo sulla valorizzazione delle donne, ma di tutte le componenti più emarginate come giovani, anziani, disabili, stranieri e migranti che possono dare un contributo unico all'impresa e alla società.



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



Highlight interventi

Maria de Marco, Presidente, Asia Napoli

“Asia Napoli (1.994 dipendenti di cui 100 donne) ha siglato nel novembre 2019 il “Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza”, un programma di principi e impegni concreti per favorire politiche di inclusione nelle attività aziendali. Per dare concretezza a questo programma e per contribuire al raggiungimento del fondamentale obiettivo 5 sulla parità di genere, abbiamo organizzato nel mese di luglio 2020 un corso sulla leadership femminile che ha coinvolto 54 impiegate della direzione e tutto il top e middle management. A seguire ci sarà un webinar con esperte/i sui temi della parità di genere ed entro fine 2020 verrà definita una policy aziendale sulla equità, diversità ed inclusione”

Regina Corradini, BNL BNP Paribas

“Non c'è crescita senza parità. Nei prossimi 10 anni abbiamo l'obiettivo di accelerare le azioni per colmare il divario della parità di genere all'interno delle nostre aziende, visione che viene supportata e alimentata al 100% all'interno del Gruppo BNL BNP Paribas con il Positive Banking”

Raffaele Jerusalmi, AD, Borsa Italiana

“Il tema delle pari opportunità è oggi in cima all'agenda di aziende e investitori. Si tratta di punto imprescindibile del più ampio impegno per la sostenibilità d'impresa. Board diversificati anche per genere, programmi di incoraggiamento della leadership femminile e una seria attività di talent recruiting e talent management, sono fattori determinanti per il successo di un'impresa sia nella conduzione del proprio business che nell'attività di funding sui mercati. Borsa Italiana ha preso un impegno molto forte al proprio interno come organizzazione aziendale e nel nostro ruolo di diffusione di una cultura di mercato allineata alle best practises internazionali”

Cristina Bombassei, Brembo

“Lavorare per raggiungere una sempre maggiore “Parità di Genere” dev'essere percepito da tutti gli ambiti della società come obiettivo strategico, così come ci indicano gli SDGs in generale e in particolare il Goal 5. Far emergere e valorizzare degli esempi positivi di carriere al femminile è una delle strade da percorrere, insieme al misurare non solo il pay gap ma anche le differenze nelle dinamiche di sviluppo professionale e all'investire in formazione a tutti i livelli organizzativi”

Roberto Siagri, AD, Eurotech

“La ripresa economica nel mezzo della crisi Covid in corso rappresenta un'opportunità per le donne di realizzare il loro pieno potenziale e quindi di operare su un piano di parità con le loro controparti maschili. La pandemia deve essere vista come un'opportunità per affrontare meglio le disuguaglianze di genere che continuano da lunga data. La nostra priorità è quella di offrire un'occupazione equa che includa la rappresentanza di genere a tutti i livelli. Attraverso l'impegno della comunità e il sostegno delle scuole, incoraggiamo le ragazze e le giovani donne ad entrare nei settori STEM per garantire una maggiore partecipazione delle donne in aziende innovative come Eurotech. Non è solo una questione morale e sociale; è una questione di incremento della redditività. Sappiamo che le donne offrono capacità uniche di problem solving, di comunicazione e di multitasking. È dimostrato che il loro contributo produce risultati e, poiché aspiriamo a "Imagine.Build.Succeed", ne abbiamo bisogno nel nostro team”



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



Riccardo Pozzi, Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Ferrovie dello Stato Italiane
“Nel Gruppo FS la gender equality è uno degli elementi strategici che permettono di aumentare l’innovazione e la produttività, per attrarre e mantenere i talenti e promuovere il nostro brand come attento all’inclusione di tutte le diversità. Abbiamo, infatti, la piena consapevolezza che valorizzare la presenza delle donne non è solo un tema etico ma è un tema di business: siamo convinti che le donne possano inserire un punto di vista diverso, alternativo, fondamentale per aumentare la competitività dell’Azienda. Siamo orgogliosi di essere entrati a far parte del network di 2.700 aziende che hanno sottoscritto i Women Empowerment Principles (WEPs). Firmare i WEPs è per noi una milestone all’interno di un lungo percorso che ci vede coinvolti da molti anni, con azioni a sostegno del Genere rivolte sia all’interno dell’azienda che all’esterno”

Stefano Venier, AD, Gruppo Hera

“Il nostro percorso in ambito diversity management è iniziato già nel 2009, ma siamo consapevoli del fatto che occorrerà ancora tempo prima che i nuovi paradigmi vengano pienamente assorbiti e declinati: non si può imporre una cultura, poiché l’imposizione non porta risultati sostanziali o duraturi. Uno degli obiettivi delle aziende è attrarre talenti diversificati e le politiche di diversity contribuiscono a costruire un ambiente di lavoro adeguato alle crescenti aspettative dei giovani. E’infine importante ragionare sulla diversità in termini più allargati, considerando non solo il genere, ma anche età, competenza, diversa abilità e cultura personale”

Massimiliano Bianco, AD, Gruppo Iren

“Far crescere e valorizzare le nostre donne e i nostri uomini vuol dire accrescere il valore di Iren. Le nostre persone sono il motore del successo del Gruppo Iren e solo favorendone la crescita e valorizzandone i contributi possiamo attrarre le risorse più valide e alimentare la loro passione e il loro impegno quotidiano. Questo è uno dei nostri valori fondativi e, in questo quadro, la valorizzazione e l’empowerment delle donne è realizzabile solo attraverso un percorso onesto di liberazione dai ruoli culturali e sociali imposti, in cui investiamo le nostre energie. Valorizzare al meglio le capacità, le risorse e le potenzialità femminili è fondamentale per la nostra crescita, per la nostra capacità di innovare e generare, per produrre sviluppo sostenibile”

Luigi Lazzareschi, AD, Gruppo Sofidel

“La soluzione alla disuguaglianza di genere è un tema tanto attuale quanto fondamentale, se vogliamo davvero una società migliore, più equa e più solidale. Siamo pertanto allineati ai valori enunciati nel Women’s Empowerment Principles (WEPs), che ci impegniamo fin da ora a sottoscrivere. Alla luce dell’esperienza appena vissuta con il lockdown, mi chiedo solo se saremo veramente capaci nel cosiddetto ‘new normal’ di valorizzare il genere femminile e promuovere i percorsi di carriera delle donne nel caso di ‘home working’ prolungato. Alla fine, sembra che in questo periodo siano state proprio le donne, una volta di più, a essere penalizzate sui luoghi di lavoro”

Pierluigi Stefanini, Presidente, Gruppo Unipol

“La questione di genere non può e non deve essere considerata meramente un’opportunità di maggiore creazione di valore economico, che sicuramente è da riconoscere, ma è in primo luogo un tema di diritti umani. Rispettare e tutelare la parità di genere è un dovere prima ancora che un’opportunità. Tra l’altro abbiamo potuto sperimentare in Consiglio d’Amministrazione il prezioso contributo che le nostre consigliere hanno saputo portare”



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



Roberto Maddalena, AD, Innovando

“Vorrei ringraziarvi per aver organizzato questo prezioso evento che ci ha permesso di riflettere su azioni che già avevamo avuto modo di prendere in considerazione per la nostra crescita e il nostro sviluppo futuro. Pur operando in un contesto tipicamente maschile quale la gestione dei rifiuti, Innovando SRL ha da sempre introdotto criteri di gender equality e conta il 60% di presenza femminile. Questo ci ha portato benefici significativi e, in un’ottica di miglioramento continuo, ci incoraggia a includere figure femminili in processi decisionali a livello amministrativo”

Alberto Gaiga, AD & Founder, Intesys

“Nella nostra azienda abbiamo sempre avuto criteri di non disparità retributiva tra generi a parità di ruolo, abbiamo sempre tutelato la maternità usando tutte le leve disponibili (congedo, part-time per i primi 3 anni dal rientro) e pari opportunità di crescita attraverso formazione e responsabilità: ora abbiamo l’occasione di migliorare ancora. WEPs e Gender GAP Analysis Tool sono una eccellente opportunità, un forte stimolo ed un ottimo framework entro cui inscrivere le azioni di miglioramento per la nostra azienda. Per noi prevedo due “registri” di intervento: uno per i ruoli apicali ed uno per i ruoli labour. Firmeremo sicuramente i WEPs e, grazie al Gender GAP Analysis Tool definiremo un piano di miglioramento che aggiungeremo al nostro Report di Sostenibilità”

Carlo Pesenti, AD, Italmobiliare

“In Italmobiliare promuoviamo un ambiente inclusivo, fondato su valori, equità e merito. Nella holding beneficiamo di una significativa partecipazione femminile, a tutti i livelli, e pensiamo che per il Gruppo la parità di genere rappresenti un fattore di successo imprescindibile. Da questa convinzione nasce l’adesione di Italmobiliare ai Women’s Empowerment Principles e da queste basi parte una nuova sfida, che richiede ancora sforzi significativi, dalla holding fino alle portfolio companies”

Marco Codognola, AD, Itelyum

“Il settore dei rifiuti è da sempre prettamente “maschile”. La svolta verso l’economia circolare e il recupero di materia in chiave sostenibile sta cambiando questo paradigma perché per fare innovazione e competere su mercati sempre più complessi è necessario poter attrarre talenti “diversi” per genere, provenienza e formazione. Pertanto anche in Itelyum la crescita del business è accompagnata da un processo di innovazione, anche manageriale, con focus su diversità e inclusione, che ha visto, e vedrà anche in futuro, nuovi ingressi di figure femminili, anche in posizioni apicali”

Pierroberto Folgiero, AD, Maire Tecnimont

“Il settore dell’energia è particolarmente sfidante in termini di scenari futuri e transizione giusta. Siamo convinti che un’evoluzione davvero sostenibile nel nostro settore vada di pari passo con un uguale accesso alle opportunità per uomini e donne. Il nostro impegno è di alto livello e il nostro coinvolgimento è ampio per rendere possibile una transizione energetica che dia il giusto spazio all’inclusione e alla diversity”

Alessandro Gandolfi, PIMCO Europe

“La questione della gender inequality non riguarda il solo il numero e il ruolo delle donne ma innanzitutto i modelli di leadership del futuro. Accrescere il numero delle donne in posizioni apicali non solo permette alle aziende di costruire percorsi decisionali più inclusivi, incrementando una genuina adesione agli obiettivi da una comunità più ampia di stakeholders, ma ne rafforza l’efficacia nel cambiamento. Infatti gli stimoli al cambiamento arrivano da fattori che sono prima sociali e culturali



Network Italia

BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



che economici. Perdere l'appuntamento con la storia può comportare costi significativi per chi si farà trovare impreparato culturalmente. Tuttavia è importante che altri players come le università facciano la loro parte trovando modi per aumentare il numero di donne nei corsi di finanza e più ingenerali tecnico – matematici”

Gianluca Rossi, AD, Tre Erre Impianti

“Bene il contributo delle aziende alla parità di genere; Tre Erre Impianti s.r.l. firma gli WEPs e si impegna da oggi per la loro massima divulgazione e integrazione nelle policy aziendali. È necessaria però una spinta da parte delle Istituzioni. Riteniamo si stia allargando un gap “intra-genero”: sono sempre più, ma mai abbastanza, le donne in posizioni apicali; sono innumerevoli però le donne con medio/basso reddito che devono accettare un lavoro sotto-dimensionato rispetto alle proprie capacità e professionalità per motivi legati alla gestione della famiglia. Dobbiamo fare in modo che coloro che non riescono ad avere aiuto nella custodia della famiglia possano averlo, in modo tale da poter vivere la propria vita professionale serenamente. Ancora oggi, ad esempio, molte scuole in Italia “rimbalzano” richieste per la scuola a tempo pieno per carenza di posti e per motivi di budget. Tutto a scapito delle donne, costrette dunque a ridimensionare il proprio orario di lavoro. Dobbiamo fare tutti insieme di più”

Giuseppina Gualtieri, AD e Presidente, Tper

“Nell’ottica di garantire la parità di genere, le aziende sono senz’altro un veicolo importante per assicurare gli stessi diritti e opportunità lavorative. In Tper dagli anni ’90 il percorso di crescita del ruolo femminile è stato favorito dall’Azienda, anche riservando per alcuni anni alle donne una quota di accesso. Inoltre Tper consente l’utilizzo del part-time e dello smart working nell’ottica di conciliare i tempi di vita e di lavoro (“work-life balance”). Nel 2019 Tper ha sottoscritto con il Comune di Bologna e altre realtà del territorio il Patto “Capo D”, a sostegno delle pari opportunità uomo-donna nel mondo del lavoro. Siamo convinti che il coinvolgimento attivo delle donne contribuisca alla crescita economica e allo sviluppo sociale”

Francesca Moriani, AD, Var Group

“Questo è il nostro primo anno di lavoro all’interno del Global Compact, un impegno al quale la nostra azienda tiene molto perché, già a partire dai primi anni 2000, ha realizzato importanti iniziative di welfare per il benessere dei dipendenti: dal nido aziendale, fino ai contributi e orari flessibili per percorsi di formazioni dei dipendenti di qualsiasi età, contributi per la didattica a distanza e smart working. Quando, l’anno scorso, abbiamo valutato le richieste del Global Compact, abbiamo scelto i principi che rispondevano maggiormente ai nostri valori, scoprendo che in parallelo stavamo già realizzando numerose iniziative ispirate all’istruzione di qualità e all’uguaglianza di genere”

Paolo Carnevale, Direttore Esecutivo, Fondazione Eni Enrico Mattei

“Si sta cominciando ad agire per non lasciare che l’SDG 5 resti solo un numero, ma non bisogna pensare di aver raggiunto l’obiettivo. Rafforzare la presenza delle donne in ambienti di lavoro tecnico-scientifici ad esempio, richiede non solo un datore di lavoro consapevole, ma anche una nuova attitudine, che veda responsabili del processo tutti i principali attori: scuola, università, mercato del lavoro e decisori politici”

Stefano Ubertini, Magnifico Rettore, Università della Tuscia

“L’evento, che ha rappresentato sicuramente un’occasione di riflessione e di stimolo per tutti i presenti, ha suggellato l’inizio di un percorso congiunto in cui noi tutti ci impegniamo a portare



BUSINESS & SDGs HIGH LEVEL MEETING

Quinta edizione

Colmare il divario della parità di genere: il ruolo delle imprese

Milano/Web, 6 luglio 2020



#CEOMeeting #UnendolImprese

Evento ospitato da:



avanti ed incoraggiare, attraverso azioni concrete, la parità di genere per avere un mondo più equo ed inclusivo e per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile disegnati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite”

Lella Golfo, Presidente, Fondazione Marisa Bellisario

«Sappiamo tutti, e ce lo ricorda il Goal 5 dell'Agenda 2030 dell'Onu, che l'uguaglianza di genere non è solo un diritto umano fondamentale ma una pietra angolare di un'economia prospera e moderna, che punta a una crescita sostenibile e inclusiva. Eppure, l'obiettivo di un'equa presenza di donne in tutti i gangli vitali della politica e dell'economia è tutt'altro che raggiunto, e non solo in Italia che certamente sconta gravi ritardi sul fronte dell'occupazione femminile, della conciliazione e della presenza femminile ai vertici. Con la task force “Donne per un Nuovo Rinascimento”, voluta dalla Ministra Bonetti e di cui faccio parte, abbiamo lavorato per eliminare i gap esistenti e far sì che la pandemia non ne crei di nuovi. E sono orgogliosa che anche il documento prodotto dalla task force di Colao abbia insistito molto sull'importanza di misure come le quote di genere per cambiare passo. La legge sulle quote, che mi onoro di aver portato all'approvazione, ha certamente introdotto un cambiamento epocale – nei numeri e nella cultura – ed è stato un bene che il Parlamento abbia deciso di reiterarla per altri tre mandati, alzando l'asticella al 40%. Ora dobbiamo proseguire sulla strada intrapresa e andare oltre. Non tanto e non solo per le donne ma per l'economia e per il Paese tutto».