



Valore D

più donne, più talento, più impresa

il MANIFESTO per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA

Il Sole **24 ORE**

Governance. Oltre 100 aziende hanno sottoscritto il documento presentato ieri dall'associazione Valore D, manifesto per l'occupazione femminile

Vittorio Nuti

■ Nove impegni concreti e azioni positive per promuovere la diversità, il talento e la leadership femminile tra le imprese: dal raggiungimento della parità di genere nelle competenze Stem alle politiche di welfare aziendale favorevoli alle donne. Di questo si occupa il "Manifesto per l'occupazione femminile", presentato ieri a Roma dall'associazione "Valore D", che dal 2009 raduna le aziende medio grandi impegnate in prima linea nel recupero del gap uomo-donna sui luoghi di lavoro. In Italia, ha spiegato la sottosegretaria alla presidenza del Consiglio Maria Elena Boschi in apertura, l'idea di arrivare ad un'occupazione femminile del 70% entro il 2020, come indicato dalla Ue, rimane un obiettivo «complicato e ambizioso», an-

che se a giugno l'Istat ha certificato il record storico delle donne lavoratrici, il 49,1% nel secondo trimestre 2017. Ben vengano dunque i 110 milioni di euro in due anni annunciati da Boschi per finanziare misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella contrattazione di secondo livello. Meglio ancora, in termini di concretezza, la diffusione del "manifesto", già sottoscritto da oltre 100 delle 160 aziende partner di "Valore D", per scommettere con le loro policies aziendali sul ritorno positivo del bilanciamento di genere. Parliamo della ricerca della parità uomo donna nell'ambito delle competenze tecniche-scientifiche (leggi ricordate materie Stem: scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) per l'innovazione di prodotto e di processo, finora frenate dai pre-

giudizi. O di selezione del personale «rappresentativa di entrambi i generi», per avere un domani una parità di genere anche nelle posizioni apicali. Molti e di peso gli uomini azienda che nel corso del forum ospitato alla Luiss hanno testimoniato la piena adesione al "manifesto", espressione di colossi come Ikea, Lottomatica, Unicredit, Bnl, Hera, Philip Morris e Microsoft, Ferrovie dello Stato e istituzioni di primo piano, dalla Banca d'Italia al Politecnico di Milano. In molti casi, gli impegni del manifesto sono già una realtà operativa, che permetteranno, ha sottolineato il rettore Luiss Paola Severino, una delle 6 rettrici universitarie donna italiane, di confrontarci al prossimo forum «sugli obiettivi non teorici raggiunti» sulla strada della parità uomo-donna nel mondo

del lavoro. Si va dal monitoraggio della presenza femminile in azienda con analisi dei suoi indicatori (pay gap, percentuali di ingresso), alle politiche di supporto della maternità e di valorizzazione del ruolo dei papà. Il documento comprende anche la promozione di politiche di welfare aziendale a supporto dei dipendenti e la sperimentazione del lavoro flessibile che «incontrino le necessità dei dipendenti impostando il lavoro sulla base di obiettivi e risultati». Gli ultimi due punti del "Manifesto" riguardano la promozione di «un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di genere», ovvero lo «sfondamento» del «tetto di vetro» che in molte realtà ha permesso alle donne di «vedere» il top management ma non di raggiungerlo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Valore D

più donne, più talento, più impresa

il **MANIFESTO** per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA

CORRIERE DELLA SERA



Impiego al femminile, un manifesto di 160 aziende

Il progetto di Valore D. Mori: il bilanciamento di genere rende più profittevoli le imprese

29

la percentuale degli incarichi di vertice nelle aziende coperti da donne

19,6

la percentuale di divario tra i salari delle donne e quelli degli uomini

ROMA Un manifesto per l'occupazione femminile. A portare avanti dal 2009 il progetto è Valore D, l'associazione che raccoglie oltre 160 grandi imprese per promuovere la diversità e l'inclusione di genere. A presiederla è Sandra Mori (in Coca Cola riveste il ruolo di general counsel), che ieri illustrando il manifesto ha ricordato le ragioni per dare priorità alla questione «donne e lavoro». Secondo Mori a suggerirlo è il fatto che «il bilanciamento di genere nelle aziende è un valore, non tanto e non solo per ragioni di ordine etico, piuttosto perché è ormai dimostrato che consente

alle imprese di diventare anche più profittevoli». Il documento ha dunque l'obiettivo di costituire uno strumento utile per le aziende, che attraverso l'adozione di nove punti cardine, impegna le imprese stesse a misurare gli obiettivi e le performance correlate all'occupazione femminile.

In breve i nove punti adottati e sottoscritti già ieri da oltre cento grandi aziende riconoscono: il valore delle politiche di assunzione, l'importanza delle competenze nella digital industry, il monitoraggio della presenza femminile in azienda, il supporto alla maternità e alla paternità, il modello di la-

voro agile, la presenza delle donne in posizione strategiche e l'aggiornamento degli organi apicali sul tema occupazione rosa. Un manifesto, insomma, che rilancia la sfida delle pari opportunità, ottenendo il plauso della Sottosegretaria Maria Elena Boschi. «La sottoscrizione di questo documento programmatico da parte di alcune delle principali aziende italiane rappresenta un momento di riconoscimento al valore della diversità di genere — sottolinea Boschi — rinunciare a più della metà delle intelligenze credo sia un atteggiamento miope». Medesima lunghezza d'onda



Presidente
Sandra Mori,
alla guida di
Valore D. È
general counsel
di Coca Cola

per la vice ministro del per lo Sviluppo economico, Teresa Bellanova. «Considero interessante questa dinamica che muove dall'interno del sistema economico, affermando senza mezzi termini che la presenza delle donne nelle imprese e ai vertici delle aziende sia una straordinaria leva per l'innovazione, la produttività e le crescite», precisa.

Un paio di dati statistici costituiscono le dimensioni dei divari tra generi. In Italia lavora una donna su due e le posizioni di vertice sono rivestite da donne solo nel 29% dei casi.

Andrea Ducci
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Valore D

più donne, più talento, più impresa

il MANIFESTO per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA



L'iniziativa Il manifesto di «Valore D» per l'occupazione femminile

«Questa è la prima tappa di un percorso che speriamo coinvolga tutte le aziende del Paese: la presenza delle istituzioni testimonia l'avvio di un dialogo, grazie al quale trasformare quello che finora era un progetto in azioni concrete». Lo ha dichiarato Sandra Mori, presidente di «Valore D» e general counsel Europe di Coca-Cola, una delle 100 aziende che ha aderito al Manifesto per l'occupazione femminile. Tra i nove punti su cui si impegnano le imprese che hanno sottoscritto il Manifesto lanciato da Valore D: le quote rosa in fase di selezione del personale; il riconoscimento delle competenze in ambito Stem (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica); il monitoraggio della presenza femminile; la tutela della maternità e della genitorialità; la conciliazione vita familiare-lavoro; la flessibilità; la parità di carriera e retributiva.

«Condivido in modo convinto e puntuale – ha spiegato la viceministra allo Sviluppo economico Teresa Bellanova – i nove punti del Manifesto che aiutano a riconoscere, e dunque ad affrontare e risolvere consapevolmente, tutte le criticità che caratterizzano l'occupazione femminile e il tema del *work-life balance*». Mentre Maria Elena Boschi, sottosegretaria alla Presidenza del Consiglio, ha sottolineato che «bisogna cercare tutti di sostenere l'occupazione femminile in un Paese dove è ancora sotto il 50%, ben al di sotto del 75% che ci siamo posti come obiettivo per il 2020». «Il ministro Padoan – ha aggiunto Boschi – ha firmato il decreto che assegna 55 milioni quest'anno e altri 55 milioni il prossimo, come già stabilito dalla scorsa legge di Bilancio, per la contrattazione di secondo livello: è un modo per sostenere l'iniziativa privata per forme ulteriori e più moderne di conciliazione».

Per il presidente dell'Inps, Tito Boeri, invece, per affrontare il problema di fondo delle donne occorre «evitare scorciatoie» con sconti sui requisiti anagrafici dell'età pensionabile per le madri: meglio risolvere il vero nodo, che è quello del «basso potere contrattuale».

Maurizio Carucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA



più donne, più talento, più impresa

il MANIFESTO per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA

NAVIGA HOME RICERCA

24 ORE
FINANZA & MERCATI

ABBONATI ACCEDI

IN PRIMO PIANO AZIONI OBBLIGAZIONI FONDI & ETF TASSI & VALUTE MATERIE PRIME FINANZA PERSONALE STRUMENTI LETTERA AL RISPARMIO

Taglio dipendenti e chiusura filiali: ecco il piano Carige

Borse caute in attesa inflazione Usa. Bene Mediaset, Carige...

Consob: Vivendi controlla Tim. Agcom: Bolloré scenda sotto...

L'impegno dei ceo che hanno firmato il Manifesto di Valore D

DIVERSITY

L'impegno dei ceo che hanno firmato il Manifesto di Valore D

di Monica D'Ascenzo | 13 settembre 2017



VIDEO



07 settembre 2017
Perché l'euro continua a salire nonostante i timori di Draghi

I PIÙ LETTI DI FINANZA & MERCATI

- L'EREDITÀ NON ANCORA SMALTITA DELLA CRISI** | 14 settembre 2017
Quelle 5 banche europee che hanno in pancia titoli tossici per 549 miliardi
- LA REPLICA: «FAREMO RICORSO»** | 13 settembre 2017
Consob: Vivendi controlla Tim. Agcom: Bolloré scenda sotto il 10% di Mediaset entro aprile
- OGGI LA PRESENTAZIONE** | 14 settembre 2017
Taglio dipendenti e chiusura filiali: ecco il piano Carige
- RISPARMIO GESTITO** | 13 settembre 2017
La Svizzera resta il paradiso dei Paperoni, nonostante la fine del segreto bancario

Occupazione femminile, eque opportunità di carriera, riduzione delle disparità salariali di genere, investimenti sull'innovazione e valorizzazione del merito. Sono solo alcuni dei principi che hanno ispirato il Manifesto presentato da Valore D ieri e siglato da 160 aziende italiane e multinazionali. Nove punti che impegnano le singole società, a partire dai centri per gli studi e la ricerca, con dirigenti e manager, per favorire l'occupazione femminile.



Valore D

più donne, più talento, più impresa

il MANIFESTO per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA



HOME ATTUALITÀ APPUNTAMENTI ED EVENTI / 12 settembre 2017

Nasce il Manifesto per l'occupazione femminile di Valore D

Oltre 100 aziende hanno sottoscritto un documento in cui si pone attenzione specifica alla maternità e al supporto genitoriale, ma ci si impegna anche a colmare il divario retributivo e favorire la crescita professionale delle donne in posizioni apicali

di REDAZIONE



Più di 100 aziende hanno firmato il **Manifesto per l'occupazione femminile di Valore D**, associazione che dal 2009 promuove la diversità, il talento e la leadership femminile con l'obiettivo di contribuire alla crescita delle aziende e del Paese. Il documento programmatico in 9 punti individua strumenti concreti per valorizzare il talento delle donne in azienda. Un impegno importante perché in Italia il quadro è sconcertante: solo la metà delle donne 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%). E le donne che lavorano guadagnano in media un quinto in meno dei colleghi uomini, un dato peraltro falsato al rilasso 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.

A questa situazione preoccupante, si aggiunge il percorso professionale "a imbuto". In Italia, infatti, le donne al vertice sono ancora una minoranza rispetto al totale (in media 29%). 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%). 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 saper capire e conoscere i propri consumatori.



più donne, più talento, più impresa

il MANIFESTO per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA

ECONOMIA  FINANZA
Il Messaggero.it

HOME ECONOMIA E FINANZA FLASH NEWS OBBLIGATI A CRESCERE ECONOMIA 2017 BORSA ITALIANA BORSE ESTERE VALUTE

Lavoro, Valore D lancia manifesto per l'occupazione femminile



Un Manifesto in nove punti per l'occupazione femminile sottoscritto da oltre 100 aziende. È quello presentato oggi da Valore D nel corso del Forum nazionale dell'associazione di imprese che promuove la diversità e la leadership femminile. Il documento 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, spiega una nota, 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).

CONDIVIDI NOTIZIA



L'INFORMAZIONE VIVE CONTE



CERCA

BORSA



I migliori

Fiat Chrysler	+1,31%
Yoox Net-A-Porter	+0,92%
ENI	+0,37%
Mediaset	+0,34%
Saipem	+0,30%

I peggiori

Banca Generali	-0,71%
Ferragamo	-0,71%
Generali	-0,64%
Unipol	-0,62%
Moncler	-0,56%

servizio di **teleborsa**

CALCOLA IBAN

Codice ABI:
Codice CAB:
Conto Corrente:
CIN:
IBAN:

ATTENZIONE: Il servizio di calcolo IBAN è riservato ai clienti di Valore D e non è disponibile per i clienti di altri istituti di credito.



più donne, più talento, più impresa

il MANIFESTO per l'occupazione femminile

RASSEGNA STAMPA

Il Sole 24 ORE

DIVERSITY

Oltre cento imprese per il manifesto di Valore D

Monica D'Ascenzo

«Meritocrazia e diversità siano leve fondamentali per assicurare crescita, performance e innovazione. Per quanto riguarda la diversità di genere, circa la metà dei nostri colleghi sono donne. È un grande vantaggio competitivo, che aumenta la capacità di cogliere, grazie a punti di vista diversi, le opzioni migliori per le nostre scelte strategiche». Philippe Donnet, ceo di Assicurazioni Generali, presenterà così l'impegno del gruppo nella sottoscrizione del Manifesto lanciato da Valore D e già firmato da oltre cento aziende. La presentazione ufficiale dei nove punti su cui si impegnano le imprese a favore della diversity avverrà domani, nell'ambito di un evento con la sottosegretaria alla Presidenza del Consiglio, Maria

Elena Boschi, eunatrentina di ceo. «Le aziende di Valore D hanno riconfermato in maniera molto concreta e 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 costruttivo con le istituzioni», commenta Sandra Mori, presidente di Valore D e general counsel di Europe di Coca-Cola.

Per molte delle aziende firma-

LE ISTITUZIONI

L'iniziativa dell'associazione ha il patrocinio del dipartimento delle Pari opportunità alla presidenza del Consiglio

tarie del manifesto è l'occasione per rendere pubblico il lavoro fatto negli ultimi anni. «Ynap è impegnata nel rispetto delle pari opportunità, infatti la metà dei nostri 200 top manager e executive sono donne, con una retribuzione superiore di circa il 14%. In Yoxx-Net a Porter ci impegniamo a essere una fucina di futuri talenti femminili in ambito tecnologico», sottolinea Federico Marchetti, ceo di Ynap. Gli fa eco Patrick Cohen, ad di Asx Italia: «Asx Italia si impegna da tempo con iniziative concrete: da un politico di congedo parentale coraggioso per entrambi i genitori a uno smart working innovativo». Azioni necessarie soprattutto in aziende "maschili": «La presenza femminile nel gruppo IFS è al 14,9%, quota che scende al 12% nella manuten-

zione e allo 0,8% fra il personale che guida i treni. Ovviamente, l'intera leadership del gruppo non ritiene accettabile questa situazione. Incrementare la presenza femminile, soprattutto nelle aree tecnico/specialistiche, significa generare innovazione, crescita sostenibile e competitività», osserva la presidente del gruppo PS Italiane, Gioia Ghezzi.

L'impegno è trasversale rispetto alle industrie di riferimento: «Il talento femminile è uno dei motori del processo di rinnovamento che stiamo portando avanti in azienda. Oggi il nostro top management è composto per quattro decimi da donne, 3 delle quali sono entrate nel team negli ultimi 12 mesi, con un'età media di 40 anni. Il 75% dei dirigenti nominati nel 2016 è rappresentato da donne e in

ciascuno dei board di tre nostre partecipate estere è presente una donna, italiana», ricorda Marco Alverà, ceo di Snam, mentre Stefano Venier, numero uno di Hera, mette in evidenza: «Abbiamo dato impulso a politiche orientate a favorire l'integrazione e la crescita dei nostri dipendenti, oltre un quinto dei quali composti da donne, che salgono al 39% nei ruoli direttivi, al di sopra della media di settore. Un risultato che si aggiunge al buon esito delle nostre politiche di welfare».

Conciliazione è la parola d'ordine per Massimo Visentini, numero uno di Pfizer Italia: «Riteniamo sia importante migliorare il work life balance delle nostre persone, mettendo a loro disposizione un ventaglio di servizi e politiche aziendali». Ha già dimostrato attenzio-

GLI IMPEGNI DEL «MANIFESTO»

- 1 ■ In fase di selezione, identificare una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi
- 2 ■ Raggiungere una situazione quanto più paritetica possibile tra i generi a parità di competenze e professionalità nelle Stem
- 3 ■ Monitorare la presenza femminile al proprio interno
- 4 ■ Esplorare modalità innovative utili ed efficaci per supportare le proprie dipendenti nel periodo della maternità
- 5 ■ Accogliere e favorire l'impegno di entrambi i genitori

nella cura dei figli

- 6 ■ Potere in essere politiche di welfare aziendale a supporto dei propri dipendenti
- 7 ■ Valutare, sperimentare e implementare modalità di lavoro flessibile
- 8 ■ Favorire un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica
- 9 ■ Coinvolgere attivamente il management sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale femminile e aggiornare annualmente gli organismi apicali sul tema

ne per i talenti femminili Walter Ruffinoni, ad di Ntt Data Italia: «Le caratteristiche del genere femminile costituiscono i pilastri della leadership del futuro. Vogliamo contribuire alla rivoluzione culturale che riguarda le materie STEM». Stessa cosa per Bip: «Puntiamo a far crescere in maniera importante il numero di donne nel nostro azienda nel nostro settore», commenta il Sd Carlo Capa.

Per Tanya M. Jaeger de Foras, vicepresidente Whirlpool: «Gli investimenti formativi in scienza e tecnologia sono efficaci acceleratori dell'empowerment femminile. Per questo favorisce la formazione giovanile nelle discipline STEM è uno dei pilastri del nostro modello di Corporate Responsibility». «Sappiamo che molto rimane ancora da fare, ma crediamo che il cambiamento sia possibile se tutti gli attori si impegneranno a fare la loro parte», chiosa Belén Frau, ad Iker Italia Retail.

© RIPRODUZIONE RISERVATA