

G20 EMPOWER: COSTRUIRE UNA PIPELINE DI TALENTI È LA CHIAVE PER LA LEADERSHIP FEMMINILE

I Paesi del G20 riuniti nella seconda plenaria per identificare le misure e le politiche da adottare per l'empowerment femminile

Secondo l'analisi delle Nazioni Unite, solo il 42% delle misure COVID a livello globale sono state sensibili alle tematiche di genere

Milano 6 maggio 2021 – Più si sale verso posizioni apicali e meno talenti femminili si trovano. È da questo dato del World Economic Forum 2021* che è partita la discussione della seconda plenaria del G20 EMPOWER, il tavolo di lavoro che riunisce i leader del settore privato e le controparti governative per sostenere e promuovere l'avanzamento femminile nelle posizioni apicali.

Organizzato sotto la Presidenza italiana detenuta da Paola Mascaro, Presidente di Valore D, e col supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'evento online ha riunito oltre 60 rappresentanti dai 20 paesi del G20 che hanno lavorato alla identificazione delle politiche e delle misure da adottare per rafforzare la pipeline e accelerare il processo di *empowerment* femminile nel mondo.

Pur investendo nelle donne al loro ingresso nel mondo del lavoro, infatti, le aziende sembrano poi perdere frequentemente questo “investimento” dimenticando di trattenerlo lungo il percorso. Le donne costituiscono ancora solo il 6% circa degli amministratori delegati (Catalyst)** e solo il 27% di tutte le posizioni manageriali (WEF). Nell'ultimo anno poi, la situazione si è ulteriormente aggravata a causa della pandemia: i dati occupazionali mostrano una perdita di lavoro superiore per le donne che per gli uomini (5% contro il 3.9% degli uomini - dato ILO), una vera “esplosione” del carico di cura e di lavoro domestico non retribuito (UN Women) e una netta riduzione di assunzioni di donne in posizioni di leadership (WEF su dati LinkedIn)*. Secondo l'analisi delle Nazioni Unite, infine, solo il 42% delle misure COVID a livello globale sono state sensibili alle tematiche di genere.

Tra le politiche aziendali più efficaci nello sviluppo di una pipeline di talenti femminili alcune sono già adottate, come emerge dalla ricerca effettuata tra i Paesi del G20 Empower. Quelle che riguardano il lavoro flessibile e il congedo parentale sono anche considerate tra le più importanti all'interno dei piani di ripresa; su altre è necessario impegnarsi affinché vengano adottate su scala più ampia – tra queste, le politiche sul divario retributivo e programmi di assunzione di donne.

“Gli studi a disposizione, così come il dibattito al tavolo, evidenziano che l’impegno dei CEO è un aspetto fondamentale per l’adozione di leadership inclusiva in azienda. Devono essere loro i primi a mettere in campo strategie chiare per il raggiungimento di risultati concreti attraverso una cultura di D&I che si concentri su una visione strategica della pipeline. È la ragione per cui stiamo lavorando per il loro coinvolgimento attivo in tutti i Paesi del G20”, commenta Paola Mascaro Chair G20 Empower.

Il lavoro completo sarà raccolto in una pubblicazione e presentato alla fine dei lavori della Presidenza italiana del G20 Empower.

La Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation (EMPOWER) è stata lanciata al vertice del G20 di Osaka, in Giappone, su suggerimento canadese. Sotto la Presidenza italiana, il G20 EMPOWER è guidato da Paola Mascaro, Presidente di Valore D, con il supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità. L'alleanza ha lo scopo di costruire e mantenere una rete all'interno del settore privato per identificare le sfide, condividere le lezioni apprese e le buone pratiche a supporto di una maggiore equità nell'avanzamento della leadership femminile. Il G20 EMPOWER sta lavorando per portare le proprie proposte al Vertice dei Leaders del G20.

Per informazioni Valore D:

Paola Trotta
Comunicazione e Public Affairs
paola.trotta@valored.it
+39 379 1551887

Ariel Mafai Giorgi
Ufficio Stampa
ariel.mafai@valored.it
+39 335 6489445

* Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021, March 2021)

** Fonte: Catalyst: List of women CEOs; P 500, 2021