

G20 EMPOWER: IL SETTORE PRIVATO DETTA LA LINEA PER PROMUOVERE LA LEADERSHIP FEMMINILE

La Chair G20 Empower Paola Mascaro: “Chiediamo al World Economic Forum e all’FMI di inserire la leadership femminile quale criterio chiave per valutare il livello di competitività dei Paesi”

Milano, 5 agosto 2021 – In vista della Conferenza Ministeriale G20 sull’empowerment femminile del 26 agosto G20 Empower presenta il risultato del lavoro fatto in questo anno di attività consegnando il Communiqué alla Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti e, tramite lo Sherpa G20, al Primo Ministro Mario Draghi. L’alleanza che riunisce i rappresentanti internazionali del settore privato e le controparti governative per promuovere l’obiettivo comune di accelerare la leadership e l’empowerment delle donne nel settore privato, ha individuato le azioni concrete da intraprendere sui tre assi di intervento: KPI e misurazione, pipeline dei talenti femminili per ruoli di leadership, competenze necessarie per essere protagoniste delle sfide future.

Il documento marca l’impegno delle aziende a diventare promotrici del cambiamento e a modificare una situazione di divario che i numeri fotografano in maniera netta. Nei paesi del G20 meno del 39%¹ delle donne partecipa alla forza lavoro, solo il 27% ricopre posizioni manageriali² e poco più del 26%³ occupa un posto nei CdA delle società quotate. Una situazione di disparità che si è ulteriormente aggravata con l’arrivo della pandemia. Solamente in Italia, a dicembre 2020, il 98%⁴ di chi ha perso il lavoro è donna.

Cosa fare nello specifico lo spiega la Chair del tavolo G20 Empower, nonché Presidente di Valore D, **Paola Mascaro**: “Il documento che abbiamo condiviso è il frutto della collaborazione tra i referenti delle aziende e delle istituzioni dei paesi del G20, si caratterizza per l’approccio pragmatico tipico del mondo delle imprese, indicando in maniera dettagliata le modalità e i passi da intraprendere per raggiungere i risultati. Il lavoro svolto in questi mesi mette in condizione le aziende di poter iniziare da subito a realizzare quanto deciso. I KPIs che abbiamo individuato permettono di fornire una roadmap per promuovere la leadership femminile con azioni concrete. La presenza di donne nelle posizioni di leadership è fondamentale per la crescita economica di qualsiasi paese, per questo – conclude Mascaro – abbiamo chiesto al World Economic Forum e all’FMI di inserire la leadership femminile quale criterio chiave per valutare il livello di competitività dei Paesi”.

I KPIs indicati nel communiqué possono essere adottati da ogni azienda per verificare l’efficacia delle sue politiche interne. Nello specifico i KPI proposti monitorano:

- la percentuale di donne sul totale dei dipendenti suddiviso per inquadramento
- la quota di donne promosse nell'ultimo esercizio sul totale dei dipendenti suddiviso per inquadramento;
- il divario retributivo di genere (inclusivo di benefit);
- il numero di donne nei consigli di amministrazione, con attenzione alla presenza nei ruoli esecutivi;
- la presenza di donne in ruoli tecnico-scientifici (STEM).

¹ World Bank

² GGGR 2021

³ OECD

⁴ ISTAT



Inoltre vengono date indicazioni che privato e governi possono fare proprie per **garantire una pipeline di talenti femminili**, già duramente colpita dalla pandemia. La partecipazione delle donne alla forza lavoro varia in base ai livelli di anzianità ed emerge che c'è una maggiore presenza di donne nelle posizioni entry-

level e junior in tutti i settori, ma che più ci si orienta verso il senior management, più la presenza delle donne diminuisce e la pipeline femminile si assottiglia. Importante quindi operare insieme per proteggere e rinforzare la crescita dei talenti femminili anche attraverso politiche statali con strutture dedicate all'infanzia e un eco-sistema orientato all'inclusione di genere - servizi, infrastrutture e contributi per la scuola dell'infanzia - parità di congedo parentale, occupazione e protezione del lavoro per i genitori in termini di lavoro e di livello di anzianità.

Infine, è stato trattato il tema delle **competenze che i leader devono possedere per affrontare le sfide presenti e future** ("Top 10 Skills of 2025"⁵). L'indicazione che viene dal tavolo di lavoro è di ripensare il modello di leadership, mettendo al centro soft skills quali il pensiero a lungo termine, saper gestire la crescente complessità che necessita di un approccio agile e multi-tasking e saper costruire organizzazioni inclusive e collaborative in cui innovazione e performance coesistono con un equilibrio vita-lavoro. È fondamentale attivare programmi pubblici e privati per aumentare e aggiornare continuamente le competenze cosiddette STEM, cambiare la narrazione, i modelli e la cultura correnti, liberandoli da pregiudizi e stereotipi, capitalizzando su impatto e influenza che la scuola e le imprese possono avere.

Per scaricare il Communiqué

https://valored.it/wp-content/uploads/2021/08/Final_Communique%CC%81_Final_version_3rd_August_2021.pdf

La Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation (G20 EMPOWER) è stata lanciata al vertice del G20 di Osaka, in Giappone, su proposta del Canada. Durante 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 per l'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

UTOPIA – Media relations G20 Empower
Gaia De Scalzi – Alessandro Cozza
Mob. +39 331 6781443 - +39 345 684 6536
Mailto:media@utopialab.it

⁵ World Economic Forum, The Futures of Jobs Report 2020

