

Conferenza Womenomics

24 Aprile dalle 9.00 alle 14.00, Sala delle Colonne,
Palazzo Marini, via Poli 19, Roma¹

Quale ruolo per l'occupazione e la valorizzazione del talento femminile nell'attuale crisi finanziaria ed economica?

È ormai opinione condivisa di esperti del lavoro, economisti, imprenditori e istituzioni, in Italia e all'estero, che le donne rappresentino una risorsa fondamentale per la crescita e lo sviluppo economico. **E' da notare peraltro come l'attuale crisi economica e finanziaria stia inducendo nei consumatori un progressivo calo di fiducia, e che questa situazione potrebbe dar luogo a notevoli cambiamenti nelle decisioni di acquisto delle famiglie, ove sempre più sono le donne ad effettuare le scelte. Aumentare l'occupazione femminile e valorizzare i talenti e le competenze delle donne significherebbe maggiore crescita economica,** maggiore sicurezza materiale per le famiglie, maggiore sostenibilità del sistema pensionistico, maggiore domanda di servizi con creazione di ulteriore occupazione. Non solo, significherebbe anche migliori risultati aziendali: negli ultimi 5 anni, sono stati pubblicati diversi studi che evidenziano il legame tra una più marcata presenza femminile ai vertici delle società e i migliori risultati ottenuti. In Europa, le donne ottengono il 59% delle lauree e il 61% dei dottorati e le imprese hanno sempre più bisogno di talento e competenze. Non solo: gruppi dirigenti omogenei (uomini, stessa nazionalità, stesso background) non sembrano più in grado di interpretare al meglio un ambiente ed un mercato sempre più complessi e diversificati. Infine, basti pensare che metà del mercato è pur sempre costituito da donne e che ormai nei paesi occidentali le donne sono responsabili di gran parte delle scelte di consumo (l'80 per cento negli Stati Uniti).

In Italia solo il 46.3% delle donne fra i 15 e i 64 anni ha un' occupazione, percentuale largamente sotto la media europea e inferiore al 60% dell'obiettivo di Lisbona per il 2010. Fra le inattive, il 40% dichiara che *vorrebbe lavorare*. L'Italia è tra i paesi ad alto reddito quello che utilizza al minimo il potenziale di sviluppo legato al lavoro femminile, e quindi avrebbe più da guadagnare innalzando i livelli occupazionali. La questione del lavoro femminile e della scarsa valorizzazione delle donne nel mondo economico non è più da considerare solo un problema di equità sociale. Sostenere l'occupazione e la naturale ascesa professionale delle donne rappresenta oggi la miglior soluzione ad alcune urgenti questioni economiche e sociali: la scarsa occupazione e produttività italiane, la carenza di saperi e figure professionali qualificate, l'invecchiamento della popolazione e la sostenibilità previdenziale. Le statistiche europee e OCSE mostrano infatti che nei paesi dove più consistente è la partecipazione femminile al lavoro (grazie anche a politiche attive di conciliazione) si fanno anche più figli.

E' necessario quindi agire su più fronti: "si impone un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne", pertanto le istituzioni devono porre tra i propri "obiettivi la valorizzazione del ruolo femminile nel mondo del lavoro", in linea con gli impegni presi dall'Italia a livello europeo. Ed è urgente anche un'evoluzione culturale nel nostro paese, a livello familiare, per una più equa condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne, a livello aziendale, per l'abbattimento degli stereotipi e le discriminazioni di genere, incluse le disparità retributive che penalizzano le donne.

¹ Ricordiamo che per gli uomini, è obbligatorio l'uso della giacca.

Nell'attuale fase di crisi economica e finanziaria, le imprese dovrebbero più che mai impegnarsi a concedere più spazio alle donne, per sfruttare risorse e saperi sinora inutilizzati. Nonostante le loro qualifiche accademiche e professionali, la loro particolare sensibilità ai consumi, le loro capacità peculiari di leadership, in Italia le donne continuano a non essere adeguatamente rappresentate nei consigli di amministrazione e nelle posizioni di rilievo delle aziende, e la loro presenza in ambito politico e istituzionale è ancora scarsissima. Qualcosa si sta muovendo, ma è **urgente lanciare segnali forti**, discutere di misure concrete guardando ai modelli più avanzati dei nostri partner europei, dove politiche mirate e strategie di sensibilizzazione a vari livelli hanno profondamente modificato la cultura aziendale e riequilibrato la composizione tra i generi nelle classi dirigenti. Si dovrebbero innescare meccanismi virtuosi di premiazione per quelle aziende e istituzioni che decidono di dare più spazio all'impiego femminile qualificato.

1. Per quale ragione il ruolo femminile nel mondo del lavoro dovrebbe crescere?

- **Impulso all'economia.** La Presidente di Confindustria *Emma Marcegaglia* ritiene che una occupazione femminile allineata ai tassi medi europei, **farebbe crescere il nostro PIL di quasi il 7%. Altre stime (a seconda delle ipotesi) indicano incrementi ancora più rilevanti.** Nell'UE, di circa 8 milioni di nuovi posti di lavoro creati dal 2000 a oggi, 6 milioni sono stati occupati dalle donne. Per il futuro, l'Unione Europea prevede che da qui al 2030 mancheranno 20 milioni di lavoratori qualificati.
- **Risposta alla crisi economica e finanziaria:** La valorizzazione professionale delle donne e una maggiore trasparenza nel riconoscimento del merito in generale potrebbero rappresentare valide risposte alla crisi attuale. Se consideriamo la percentuale di donne nei Consigli di Amministrazione delle società quotate in Europa, l'Italia è in coda con il 4% rispetto all'11% della media UE (nelle prime 300 società europee solo il 2,1% per le italiane a fronte di una media del 9,7%, nel 2008). Tra le prime 10 società italiane non vi è una sola donna nei Consigli di Amministrazione. Eppure, una ricerca appena pubblicata dal Cerved mostra come "le aziende guidate dalle donne hanno accresciuto più velocemente i ricavi, generato più margini lordi, chiuso più frequentemente l'esercizio in utile e non denotano un livello di rischiosità superiore rispetto a quello delle aziende 'maschili'. Un'analisi econometrica più approfondita indica anche l'esistenza di un vero e proprio "fattore D": quando le donne sono in maggioranza nel Consiglio di Amministrazione si riduce il rischio di default". Appare sempre più evidente che una differenziazione di genere nei vertici delle aziende e la valorizzazione di quelle doti manageriali più tipicamente femminili (ad es. la capacità di delegare e di fare squadra) garantiscono migliori risultati. come dimostra lo studio della McKinsey (*Women Matter*, 2008).
- **La diversità come valore.** Le donne hanno grande potere decisionale negli acquisti: secondo uno studio recente le donne sono decisive nel 70% degli acquisti relativi alla casa e alla vita familiare. Anche nei settori più tradizionalmente "maschili" le aziende fanno bene a considerare il punto di vista femminile: in Europa le donne costituiscono il 47% degli utenti di PC. In Giappone il 60 % delle autovetture sono acquistate da donne o le donne hanno più peso nella decisione di acquisto. Le aziende che saranno in grado di gestire il cambiamento, adattarsi ad un mercato globale e differenziato e sfruttare al meglio l'innovazione, otterranno un vantaggio competitivo. **Una maggiore presenza femminile nelle posizioni decisionali aiuta ad individuare i trend di mercato e ad indirizzare le scelte produttive, per cui le politiche di genere possono catalizzare un'evoluzione aziendale premiante sul mercato.**

3. Quali sono le misure che governi e industria possono prendere per migliorare la situazione?

Corrente Rosa ritiene che sia necessario sostenere le politiche aziendali che puntano ad una maggiore e più qualificata presenza femminile con **interventi pubblici** che si traducano in un investimento nella produttività generale del paese. Occorre aiutare le aziende nel loro percorso di consapevolezza e evoluzione della cultura di impresa con l'obiettivo di un riequilibrio di genere e maggiore efficienza.

Come intervenire? *Corrente Rosa* ha individuato alcuni filoni di attività che vuole discutere e sviluppare con tutti i possibili attori del cambiamento:

- L'impatto di genere nelle statistiche: attenzione e trasparenza nella **raccolta e diffusione dei dati** (gender sensitive) nei luoghi di lavoro (numero di donne ai vertici, turnover femminile, trattamento,) e nelle statistiche nazionali/locali;
- Lancio di **programmi di formazione** adeguati e rispondenti alle esigenze delle donne nei percorsi di carriera. Valorizzazione delle abilità e dei saperi complementari delle donne e della loro diversità;
- Introduzione di politiche di **flessibilità** dei tempi di lavoro, **condivisione** familiare e sociale delle attività di cura, e **conciliazione** lavoro-famiglia;
- Agevolazione della **crescita del numero di donne nei ruoli decisionali** con obiettivi per il riequilibrio di genere nei livelli più elevati dell'organizzazione;
- Utilizzazione di programmi di **mentoring** – che consentano alle donne di uscire dal loro isolamento, essere più visibili, migliorare le loro performance;
- Maggiore sostegno all'imprenditoria femminile favorendo l'accesso al credito;
- Attivazione di programmi per **facilitare il rientro** nelle professioni con piani di sviluppo della carriera;
- Politiche fiscali per incentivare l'occupazione femminile.

4. Perché una conferenza su Womenomics?

Corrente Rosa vuole:

- **Creare consapevolezza** e sensibilizzare le istituzioni e le imprese sull'importanza delle donne come risorsa di crescita economica al fine di promuovere l'adozione di misure concrete - a livello aziendale e istituzionale - per una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro; promuovere campagne di sensibilizzazione internazionali, sollecitare campagne di comunicazione e il coinvolgimento delle associazioni di categoria;
- **Fare conoscere i vantaggi economici** nelle condizioni generali di vita dell'intera popolazione legati ad un più ampio accesso delle donne al lavoro e ai ruoli decisionali;
- **Diffondere esempi** positivi;
- **Sollecitare** gli attori economici e le istituzioni ad agire per rispettare gli **obiettivi fissati dal Protocollo di Lisbona**.

Programma della Conferenza

9.00- 9.30	Registrazione dei partecipanti
9.30- 9.45	Introduzione di <i>Corrente Rosa</i>
9.45- 10.00	Keynote address sul ruolo che gioca l'occupazione femminile nella creazione del benessere – Emma Bonino , Vice-Presidente del Senato
10.00- 11.00	Panel - Stato dell'occupazione femminile e prospettive in Italia e all'estero (moderatrice: Stefania Tamburello, Corriere della Sera) <ul style="list-style-type: none">• Enrico Giovannini - Chief Statistician OCSE (Dati di genere e raffronto paesi OCSE; statistiche di impiego e fertilità, valutazione del genere nell' indice di felicità)• Linda Laura Sabbadini - ISTAT (come le statistiche possono fotografare le questioni di genere in Italia)• Magda Bianco/ Roberta Zizza - BANCA D'ITALIA (Stime di crescita del Pil; situazione del credito alle imprese e alle donne in periodo di crisi)• Oriana Calabresi - CORTE DEI CONTI
11.00 -11.15	Parliamoci attorno ad un caffè
11.15 - 12.30	Panel - Cosa sta succedendo e cosa si può fare? (moderatrice: Mariella Zezza, RAI) <ul style="list-style-type: none">• Daniela Scaramuccia - MC KINSEY Presentazione degli Studi "<i>Women matter</i>"• VODAFONE (TBC) – IKEA (TBC)• Monica Lucarelli - UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DI ROMA• Laura Moschini - Ricercatrice UNIVERSITÀ ROMA 3 (Azioni del Governo e delle Amministrazioni Locali)• Daniela Bankier - Responsabile Politiche di "Gender Equality" COMMISSIONE EUROPEA• Frédérique Clavel - Presidente PARIS PIONNIÈRES (come Paris Pionnières, incubatore al femminile, accompagna donne che vogliono realizzare imprese e creare posti di lavoro in Francia e all'estero)
12.30 - 13.00	Dire e Fare – cosa faremo <ul style="list-style-type: none">• Alessandra Tibaldi - Assessora al Lavoro e alle Pari Opportunità REGIONE LAZIO• Prossimi appuntamenti
13.00-14.00	Chiusura e Lunch per conoscerci meglio