

WOMEN NEW DEAL

UNA PROPOSTA DALLE MANAGER DELL'INDUSTRIA

dott.ssa Elisabetta Todeschini

Coordinatrice territoriale di Federmanager Minerva Parma

Membro del Comitato Esecutivo nazionale

Capogruppo Comunicazione e Rappresentanza nazionale

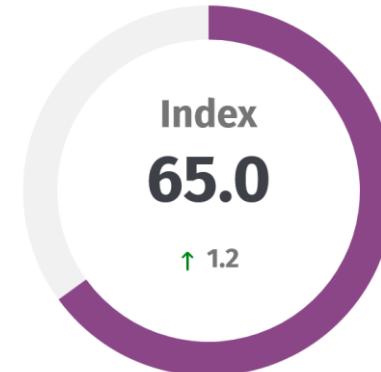
Audizione Assemblea Legislativa
15 febbraio 2023
alle ore 14.30.

AGENDA

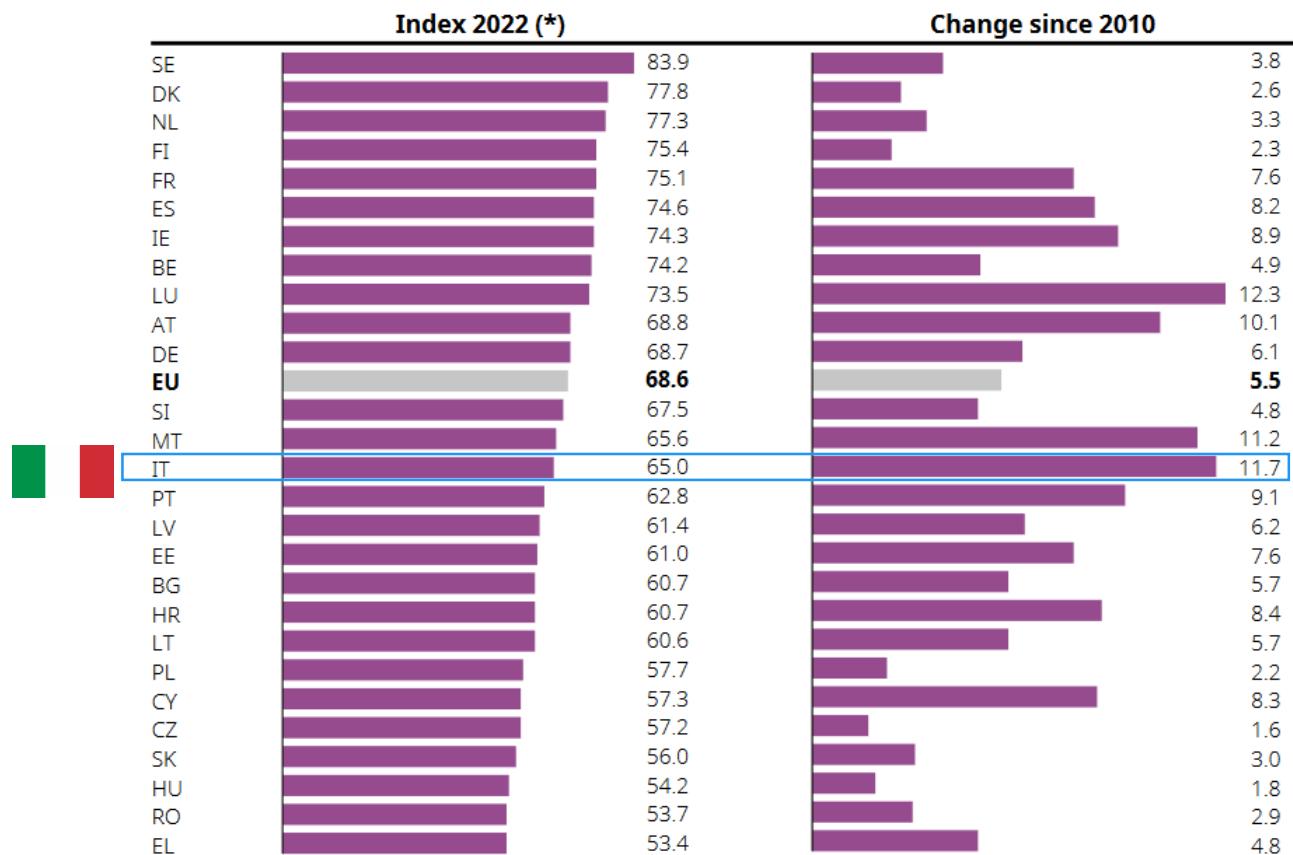
- Gender Equality Index 2022: *com'è la tua vita se sei una donna*
- 3 Proposte progettuali per migliorare la situazione lavorativa delle donne e delle ragazze in emilia romagna

Gender Equality Index 2022

Italy



- L'Italia, con un punteggio di 65 su 100 e' in quattordicesima posizione fra i paesi europei, con 3.6 punti in meno rispetto alla media dell'UE
- Dal 2010 a oggi il nostro paese e' progredito verso l'uguaglianza di genere ad un ritmo più rapido rispetto agli altri Stati membri dell'UE, guadagnando 7 posizioni
- Il ritmo di crescita e' diminuito negli ultimi anni; dal 2019 a oggi l'indice italiano e' infatti aumentato solo di 1.2 punti
- I miglioramenti sono principalmente dovuti ad una miglior performance nel dominio potere

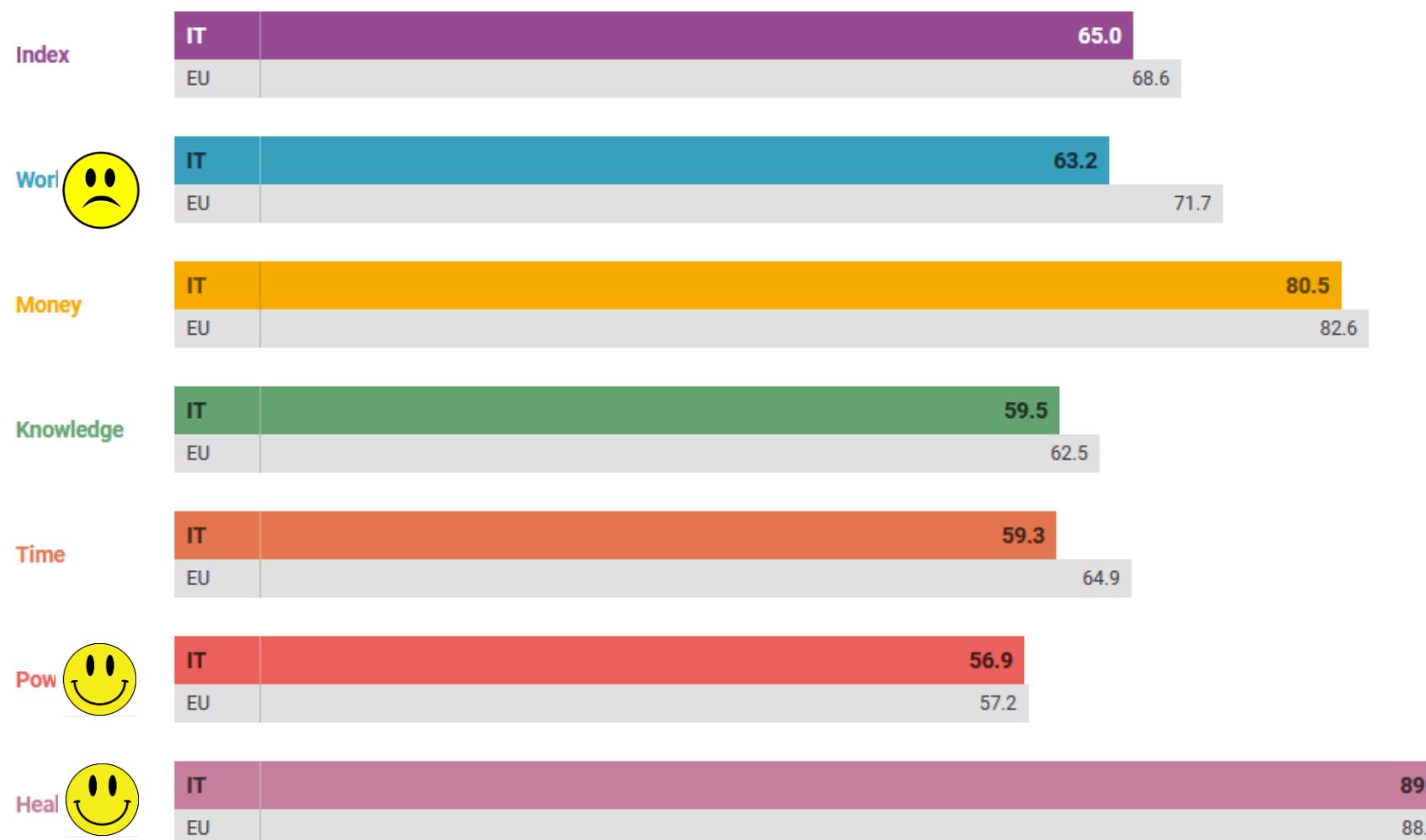


Gender Equality Index 2022

Italy

Most room for improvement

- Le prestazioni dell'Italia potrebbero essere notevolmente **migliorate nell'area lavoro**, in cui il nostro paese ha totalizzato 63.2 punti e si colloca all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri



Biggest improvement

- Con 52.2 punti **l'Italia ha registrato il miglioramento maggiore nell'area del potere** (+ 27 punti dal 2010 e + 3,4 punti dal 2018), con un balzo di 8 posizioni in graduatoria dal 2010

Com'è la tua vita se sei una donna

Lavoro

- In Italia lavora meno di una donna su due (49% nel 2021) e siamo all'ultimo posto nella classifica europea
- Il divario fra tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è del 20%. Se le donne hanno figli, la situazione peggiora
- Un terzo delle donne lavoratrici hanno contratti part-time
- Le donne lavorano in media 10 anni in meno rispetto agli uomini

Salario

- Lo stipendio delle donne è inferiore di un quinto rispetto a quello degli uomini



Tempo

- Le donne spendono quattro volte più tempo a fare i lavori domestici e cucinare rispetto ai loro compagni



Posizioni di potere

- Potere in ambito economico: miglioramento legato all'introduzione nel 2011 della legge Golfo-Mosca, che prevede una quota rosa di almeno il 33% (40% dal 2020) per i CDA delle aziende quotate in borsa e controllate dalle pubbliche amministrazioni
- Potere in ambito politico: miglioramento legato all'introduzione nella legge elettorale del 2017 di una quota rosa del 40% nelle liste elettorali



CHE COS'E FEDERMANAGER MINERVA?

Managerd'Impresa, NEtwork peR la Valorizzazione delle eccellenze

Il Gruppo, nato nel febbraio del 2009, rappresenta tutte le donne Dirigenti o Quadri, iscritte a Federmanager.

Nel 2022 ha raggiunto quota 6.000 donne Manager con Coordinatrici Minerva presenti in 35 territori.

Obiettivo

Favorire l'accesso femminile nei ruoli di Governance, arricchire la professionalità delle lavoratrici donne, aumentare la partecipazione al lavoro delle donne nei settori anche non tradizionali, con riferimento specifico a sostenibilità come competenza trasversale e all'inclusione digitale

Strategia

Rendere accessibili alle donne di tutte le età, livello di istruzione, livello sociale **il lavoro a tutti i livelli (compresi ruoli di Governance)** grazie ad una **RETE DI SERVIZI** che accompagnano le donne dalla loro situazione di partenza ad una situazione lavorativa che le gratifichi, le qualifichi e ne incrementi l'autonomia economica.

Destinatari

Donne di tutte le età, residenti o domiciliate in Regione Emilia Romagna e che si trovino nelle seguenti condizioni:

- in cerca della prima occupazione (di tutte le età)
- in perdita della posizione lavorativa
- intenzionate a trovare migliore condizione lavorativa
- intenzionate a muoversi verso l'autoimpiego o a diventare imprenditrici
- Già imprenditrici che vogliono migliorare , innovare, consolidare, salvare la loro impresa
- in cerca di aggiornamento e riqualificazione



Proposte



Progetto «Women on Board» : I edizione 2022 con la partecipazione di oltre 200 manager percorso per promuovere la presenza delle donne in posizione di governance in Aziende ed Enti, anche fornendo formazione e accompagnamento specialistico sulle responsabilità e le capacità da mettere in atto. Federmanager ManagerItalia Regione ER Città metropolitana BO Consigliera di parità



Progetto Mentoring : che si prefigge di sostenere e sviluppare il Talento femminile nelle diverse fasi della vita professionale e personale, attraverso un percorso di sostegno e supporto per confrontarsi, aggiornarsi, gestire ed accrescere la propria esperienza professionale o per superare momenti difficili o complessi legati alla carriera lavorativa o alla vita personale. L'attività di mentoring prevede un percorso di accompagnamento, in cui la Mentor (guida, facilitatrice del cambiamento) offre alla Mentee (discente) esperienza, sapere e competenze acquisite condividendole soprattutto sotto forma di ascolto, confronto, suggerimento e trasferimento di competenze. Donne al fianco delle Donne.



Progetto di crescita al femminile «empowerment» : Percorso articolato in **webinar** e corsi formativi teso all' empowerment femminile sui temi:



QUELLO CHE CONTA percorso di **educazione economico finanziaria** in 4 tappe con esperti di Bankitalia



AGENDA 2030 goal 5 alfabetizzazione alla sostenibilità per una cittadinanza femminile più consapevole e partecipe agli obiettivi di crescita sostenibile

DIGITALE



Un' offerta di servizi trasversali

- ❖ Protocollo d'intesa con regione/enti locali/partecipate per definire liste di professioniste «certificate» per accedere ai CDA di aziende quotate, pubbliche e partecipate
- ❖ Consulenza per conoscere/accedere a Fondi/Corsi...dedicati alle Donne
- ❖ Convenzioni con società di recruiting per ricerca lavoro
- ❖ Rete/Network : follow up a sei mesi e 1 anno per seguire e adeguare le azioni precedenti
- ❖ Definizione di *KPI* per permettere alla regione di misurare EX ante ed EX post il lavoro femminile e misurare i Risultati delle azioni intraprese

Output misurabili

*Inclusività per un **numero definito** di utenti donne con maggiore professionalità
autonomia economica,
soddisfazione personale,
ruolo sociale (non solo familiare privato)*

*Economia regionale e **impatto sociale***

aumento delle imprese (diminuzione della chiusura di imprese)
aumento dell'occupazione (femminile)
creazione di un Female new Deal (es: impatto misurabile in termini di donne presenti nelle posizioni apicali, n.ro di donne inserite in un contesto sia economico che socioculturale)
aumento dell'autonomia economica delle donne (impatto sia economico che socioculturale)

Osservatorio

Classificazione e peso dei bisogni della popolazione femminile per ridefinire e rendere più mirati gli interventi.





dott.ssa Elisabetta Todeschini
Coordinatrice territoriale di Federmanager Minerva Parma
Membro del Comitato Esecutivo nazionale
Capogruppo Comunicazione e Rappresentanza nazionale

CONTATTI: et.minerva.parma@federmanager.it