

16 aprile 2020

Comunicato Stampa

NEW WOMEN DEAL: LE MANAGER DELL'EMILIA ROMAGNA PER IL LAVORO DELLE DONNE

Il Gruppo Minerva di Federmanager Parma protagonista dell'audizione presso la Commissione Parità della Regione Emilia Romagna.

All'insegna dell'obiettivo "Lavoro femminile: la diversità dovrebbe essere un valore" si è svolta nelle scorse settimane l'audizione delle Donne Manager Emilia Romagna e delle Associazioni datoriali in Commissione Parità della Assemblea Legislativa della Regione Emilia Romagna. Premessa e ragione dell'incontro: lavorare per cambiare i dati impietosi dell'occupazione femminile, noti*, e in forte peggioramento. Come è emerso nel dialogo tra tutti gli intervenuti, se il Covid ha penalizzato fortemente le donne e i giovani, le cause stanno nella disparità di genere, anche e soprattutto nel mondo del lavoro. La disegualianza ha infatti cause strutturali radicate alla base dei nostri modelli di organizzazione socioeconomica, politica e culturale. Bisogna quindi intervenire, prevedendo politiche attive in grado di promuovere un cambiamento culturale (con particolare attenzione ai servizi per l'infanzia). Anche l'aspetto della formazione non può essere trascurato. Inoltre la maternità non deve più essere causa di discriminazione o rallentamento nella carriera professionale. Proprio per aiutare le donne di tutta la Regione è stata presentata da **Elisabetta Todeschini Coordinatrice del Gruppo Minerva Federmanager Parma** insieme a Stefania Cocorullo (Manageritalia Manager 3D ER) una proposta completa ed articolata che vuole incidere su vari fronti elaborata da questi due gruppi che collaborano da tempo sul territorio. Tra i progetti proposti, alcuni già operativi in Federmanager Parma (**Mentor4Manager- Empowerment Femminile**) e in Manageritalia (Digital Knowledge Transfer) e altri coerenti con la programmazione innovativa regionale (Rientro dei cervelli) e tutti già pensati per partecipare a bandi pubblici. Questo per dare risalto alla assoluta concretezza delle proposte e al fatto che sono proposte pensate non solo per donne manager, ma in generale per tutte le donne residenti in Regione che possano avere un fabbisogno di crescita personale. Donne Manager al fianco di tutte le Donne.



Elisabetta Todeschini sottolinea l'importanza dell'incontro e dei progetti presentati, così come fatto anche da Federico Alessandro Amico, Presidente Commissione per la parità e per i diritti delle persone, che ha dichiarato: "Oggi abbiamo condiviso riflessioni utili a lavorare in termini di prospettiva". Ora si tratta di partire e agire in fretta e con efficacia coinvolgendo tanti o meglio tutti perché le cose cambino davvero. Non possiamo permetterci di lasciare in panchina oltre la metà della popolazione, soprattutto in questo periodo di grave crisi economico-sociale, la Parità di Genere è un'opportunità per tutti ed è fondamentale lavorare fianco a fianco, uomini e donne, per raggiungere questo obiettivo.

Questi in sintesi i progetti e le linee guida core delle azioni proposte dalle Manager:

A. 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;

B. Progetto «Più Donne nei C.d.A.»: 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;

C. Progetto di crescita al femminile «empowerment» : percorso articolato in *webinar* e corsi formativi teso all'*empowerment* femminile sui temi della economia, accesso alla finanza e gestione del denaro, autostima e consapevolezza delle politiche di gender equality nel sistema aziendale Emiliano Romagnolo;

D. Percorso di avvio all'imprenditorialità: articolato in moduli, teso a fornire competenze per l'autoimpiego e la creazione di impresa (orientamento all'imprenditorialità, formazione, accompagnamento al business plan/ricerca di finanziamenti e mentoring, focus sugli strumenti e le competenze digitali);

E. Digital knowledge transfer: percorso articolato in webinar e corsi, mirato alla crescita digitale e comportamentale delle donne;

F. Progetto rientro dei cervelli: percorso mirato alla promozione del rientro dei talenti in coerenza con la politica che la Regione sta perseguendo, mette a disposizione di donne che sono state all'estero per studi, ricerca, lavoro e vogliono rientrare una gamma di servizi e un ecosistema accogliente (indicazione di offerte di lavoro per profili alti, accompagnamento al rientro per i familiari, servizi mirati per il recruiting e l'orientamento all'economia locale);

G. Progetto per il reinserimento lavorativo: destinato a donne che durante la pandemia hanno perso il lavoro, il progetto offre aiuto al reinserimento e affinamento di competenze per es. digitali, approccio al cambiamento.

Inoltre, a supporto delle azioni e per renderle ancor più incisive, saranno disponibili una serie di servizi trasversali e l'intero network di manager della Regione:



- Consulenza legale/fiscale/concorsi per imprenditrici - libere professioniste;
- Consulenza per conoscere/accedere a fondi/corsi dedicati alle Donne (sia per la formazione che per l'imprenditoria);
- Convenzioni con società di recruiting per ricerca lavoro;
- Output misurabili per la Regione: definizione di KPI per permettere di misurare ex ante ed ex post il lavoro femminile e misurare i risultati delle azioni intraprese;
- Creazione di un Female new deal (es: impatto misurabile in termini di donne presenti nelle posizioni apicali, numero di donne inserite in un contesto sia economico che socioculturale);
- Un team di Professional messi a disposizione da Federmanager e Manageritalia che studieranno caso per caso la soluzione più adatta.

Note

*Lo scorso primo febbraio, l'**ISTAT** ha pubblicato i dati riferiti al dicembre 2020 su persone occupate, disoccupate e inattive, riportando l'occupazione femminile al 48,9% sotto la soglia del 50% faticosamente raggiunta a fine 2019. In numeri assoluti si parla di 101mila persone occupate in meno nell'ultimo mese del 2020 rispetto a novembre: di queste, 99mila sono donne. Ciò significa che, su base annua, nel 2020, su 4 posti di lavoro persi 3 sono stati persi da donne. Pertanto, l'attuale crisi pandemica **inverte l'incidenza occupazionale**; oggi è la forza lavoro femminile ad essere più colpita di quella maschile, in quanto i settori più esposti alle limitazioni Covid (per effetto delle norme restrittive a tutela della salute e della sicurezza comune) sono quelle del terziario in generale, e del turismo e della ristorazione in particolare, dove si registra un'occupazione femminile più diffusa rispetto a quella maschile

Contatti:



Dott.ssa Elisabetta Todeschini – Coordinatrice Federmanager Minerva Parma
T. 3397507758 – e-mail: et.minerva.parma@federmanager.it