



The British Chamber of Commerce for Italy



DIVERSITY IS KEY: DIVERSITÀ DI GENERE E DI ORIENTAMENTO SESSUALE SONO LA NUOVA FRONTIERA PER LA COMPETITIVITÀ DELLE AZIENDE

**Workshop dedicato a gender diversity & LGBT nel mondo del lavoro
promosso da *The British Chamber of Commerce for Italy* e UPS**

Milano, 9 marzo 2016 – Si è svolto oggi presso Palazzo Marino, Milano, il seminario ***Gender & LGBT – When Social Responsibility is driven by business objectives***, promosso dalla Camera di Commercio Britannica per l'Italia e UPS, con il patrocinio dell'Ambasciata Britannica a Roma, del Consolato Britannico a Milano e del Comune di Milano. L'incontro è stato aperto dai saluti di Arabella Caporello, Direttore del Comune di Milano.

L'incontro, organizzato dalla British Chamber of Commerce for Italy e UPS, ha affrontato il tema della diversità di genere e di orientamento sessuale e di come essa possa portare concreti benefici in termini di competitività e di risultati, attraverso la valorizzazione delle risorse presenti nelle aziende.

“Siamo lieti di poter agevolare l'incontro di *best practice* in grado di ispirare le aziende a intraprendere un percorso che porti all'adozione del *diversity management*”, ha dichiarato Tim Flear, British Consul General a Milano. “Ogni giorno, il mondo del business affronta nuove sfide. Per fronteggiarle pensiamo che servano la creatività di punti di vista diversi e le idee che nascono dal confronto di storie personali uniche. Perché questo accada, servono ambienti di lavoro inclusivi, gli unici che possono permettere all'energia della diversità di sprigionarsi”.

“Se vogliamo che le nostre imprese e le economie dei nostri Paesi prosperino, occorre innanzitutto colmare il divario di opportunità partendo dalla possibilità per le donne e le persone LGBT di accedere e avanzare sul posto di lavoro” ha spiegato Cristina Falcone, VP Public Affairs, UPS Europe. “In un settore come quello in cui opera UPS, dominato da figure maschili, in Italia siamo lieti di poter contare su un *board of directors* composto per il 50% da donne provenienti da 6 Paesi diversi. Inoltre, grazie al programma di Women Leadership Development, abbiamo ridotto la percentuale delle donne che lasciano l'azienda abbandonando il loro percorso di carriera. Inoltre collaboriamo con organizzazioni esterne per promuovere l'uguaglianza della comunità LGBT sul posto di lavoro”, ha concluso Falcone.

Supported by



Via Dante 12, 20121 Milano
Tel. +39 02 877798
Fax +39 02 86461885
www.britchamitaly.com
Cod. fisc. e P. IVA 01478780156



The British Chamber of Commerce for Italy



All'evento hanno preso parte, tra gli altri Dario Longo, *Presidente PARKS Liberi e Uguali*; Enrico Gambardella, *Head of People, Aviva Italia*; Leah Dunlop, *Partner & Head of Italian Diversity Team, Hogan Lovells*; Vittorio Scala, *Country Manager & General Representative Lloyd's Italian Office*, che hanno condiviso le loro esperienze e spiegato come è possibile adottare politiche più inclusive. Alla tavola rotonda, moderata da Donatella Cungi, *BCCI Councillor & Head of BCCI Diversity Committee*, hanno discusso a partire da recenti studi in materia, Bettina Gehrke, *Fellow Professor, Diversity Management Lab SDA Bocconi*; Aldo Palumbo, *Partner, Toffoletto De Luca Tamajo e Soci*; Alessandra Lazazzara, *Senior Consultant, Wise Growth*.

Tra i relatori anche Jackie M. Briggs, *Supporter of Families Together London* e Stefania Pecchini, *Sovrintendente di Polizia Locale, San Donato Milanese*. Stefania è l'unica transessuale italiana a far parte di un corpo di Polizia.

Secondo gli ultimi dati disponibili del **The Global Gender Gap Report 2016**¹ stilato dal World Economic Forum, l'Italia si classifica al 50° posto su 144 paesi coinvolti in base a un indice che valuta le condizioni sociali e lavorative delle donne, distante da altri Paesi europei come la Germania al 13° posto, la Francia al 17°, e il Regno Unito al 20°. L'Italia si colloca nella parte bassa della classifica anche quando a essere valutato è l'indicatore che stima la **Economic participation and opportunity**: il nostro Paese è alla 117^a posizione molto indietro rispetto al Regno Unito in 53^a, alla Germania in 57^a, e alla Francia in 64^a.

La partecipazione femminile è cruciale per la crescita economica: secondo lo studio *PWC Women in Work Index* se il tasso di occupazione femminile in Italia (età 20-64 anni, 2015: 50,6)² raggiungesse quello svedese (età 20-64 anni, 2015: 78,3)³ potremmo assistere a un aumento del 26,5% del PIL nazionale⁴.

Le donne continuano a essere sottorappresentate e pagate meno dei colleghi uomini anche quando si tratta di posizioni manageriali: nell'Unione Europea ci sono circa 7,3 milioni di persone che occupano posizioni manageriali ma solo il 35% di queste sono donne che, in media, guadagnano il 23,4% in meno rispetto agli uomini che ricoprono

¹ The Global Gender Gap Report 2016: <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ITA>

² Fonte Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en

³ Fonte Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en

⁴ PWC Women in Work Index - Closing the Gender Pay Gap, febbraio 2017: <http://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI-2017/pwc-women-in-work-2017-report-final.pdf>



The British Chamber of Commerce for Italy



posizioni analoghe⁵. Tuttavia ci sono molte testimonianze secondo le quali la presenza di figure femminili in posizioni manageriali migliora le performance aziendali perché arricchisce di punti di vista, di idee e approcci i consigli di amministrazione. Uno studio di Catalyst⁶ su 500 aziende *Fortune* dimostra che le aziende con una presenza maggiore di donne nei consigli di amministrazione riportano risultati finanziari migliori, rispetto a quelle in cui le figure femminili sono assenti.

Purtroppo, le aziende italiane faticano ancora a porre attenzione alla gestione delle diversità. Secondo i 750 rispondenti a un'inchiesta condotta dal Diversity Management Lab di SDA Bocconi, continuano a mancare ruoli e pratiche specifiche per il diversity management e donne e persone omosessuali risultano svantaggiate nei processi di assunzione e di promozione. Se si considera, ad esempio, la probabilità di assunzione e di avanzamento di carriera, tra gli uomini giovani la probabilità di essere assunti si colloca intorno a un valore medio di 6,06 (in una scala da 1 a 7), mentre scende a 5,35 se omosessuali. Lo stesso vale per le donne, in media intorno al 5,56, mentre scende al 5,28⁷ per le donne omosessuali.

Contatti per la stampa

Holtjona Leka
Ufficio stampa UPS Italia
Noesis Comunicazione
Tel. 02 83105.104
Cell. 348 5165032
E-mail: holtjona.leka@noesis.net

Ambra Chirico
Noesis Comunicazione
Tel. 02 83105.153
E-mail: ambra.chirico@noesis.net

Maria Luisa Fantoni
The British Chamber of Commerce for Italy
Tel. 02 877798
E-mail: marketing@britchamitaly.com

⁵ Fonte Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7896990/3-06032017-AP-EN.pdf/ba0b2ea3-f9ee-4561-8bb8-e6c803c24081>

⁶ Fonte Catalyst: <http://www.catalyst.org/media/companies-more-women-board-directors-experience-higher-financial-performance-according-latest>

⁷ Fonte: Diversity Management Lab di SDA Bocconi