

SINTESI DELLA RICERCA VALORE D

“Le sfide della leadership femminile: opportunità da catturare e leve a disposizione delle aziende”

Un gruppo di aziende ha deciso di mettere a fattor comune le proprie forze, energie e impegno per sostenere la crescita professionale delle donne verso posizioni di vertice. E lo fa in un momento di forte incertezza economica, dimostrando di credere veramente in questo progetto.

Uno spaccato del mondo femminile all'interno delle aziende associate a Valore D dimostra come, pur in presenza di risultati migliori della media delle aziende italiane, è possibile porsi degli obiettivi ancora più ambiziosi. A condizione di ascoltare i bisogni delle donne manager e di attivare all'interno delle aziende le azioni corrette per valorizzare al meglio questi talenti.

* * * * *

VALORE D: UN GRUPPO DI AZIENDE CON UN UNICO OBIETTIVO

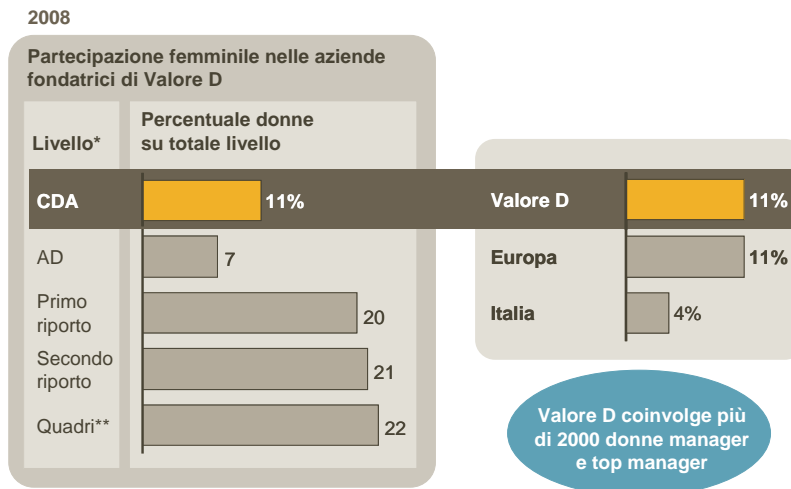
Valore D - Donne al Vertice per l'Azienda di Domani è la prima associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda.

La sua missione è aumentare la rappresentanza dei talenti femminili ai vertici delle aziende italiane e sostenerne la partecipazione alle dinamiche d'impresa attraverso azioni tangibili e concrete.

Si tratta della prima iniziativa, in Italia, che mette a fattor comune le esperienze e competenze di diverse aziende a sostegno della crescita delle donne al loro interno. Gran parte delle aziende associate ha infatti già attivato al proprio interno programmi di supporto alla crescita professionale delle donne.

VALORE D: LA CARTA D'IDENTITÀ

L'esperienza maturata dalle aziende associate nella gestione di tematiche legate alla leadership femminile si riflette anche sulla rappresentanza femminile ai livelli più elevati che, in queste imprese, risulta essere quasi tripla rispetto alla media nazionale e allineata alla media Europea.

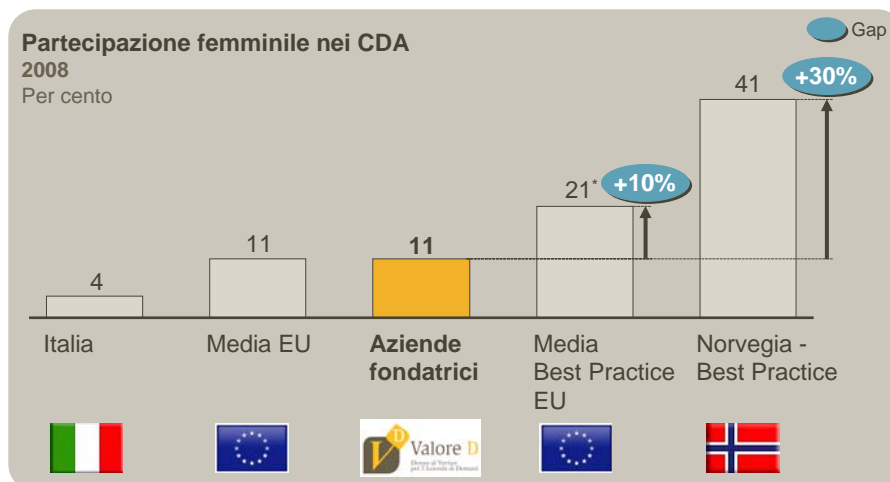


* Include ruoli equivalenti al livello presentato.
** Quadri e posizioni con responsabilità manageriali analoghe

Inoltre, più della metà delle donne che occupano posizioni manageriali all'interno di queste organizzazioni ricoprono ruoli che generano direttamente fatturato (commerciale, marketing, finanza, operations).

Le assunzioni in posizioni medio-alte non sono affatto una prerogativa maschile (il 60% delle prime linee e il 31% delle seconde linee assunte nel 2008 sono donne) e altrettanto può dirsi riguardo alle promozioni: l'8% dei secondi riporti donne sono state promosse nel 2008 al primo livello a fronte di un 3% di uomini.

Ciò nonostante, le aziende aderenti a Valore D ritengono di potersi dare obiettivi ancora più ambiziosi: allinearsi alle *best practice* europee nei prossimi anni (21% di rappresentanza femminile ai vertici).

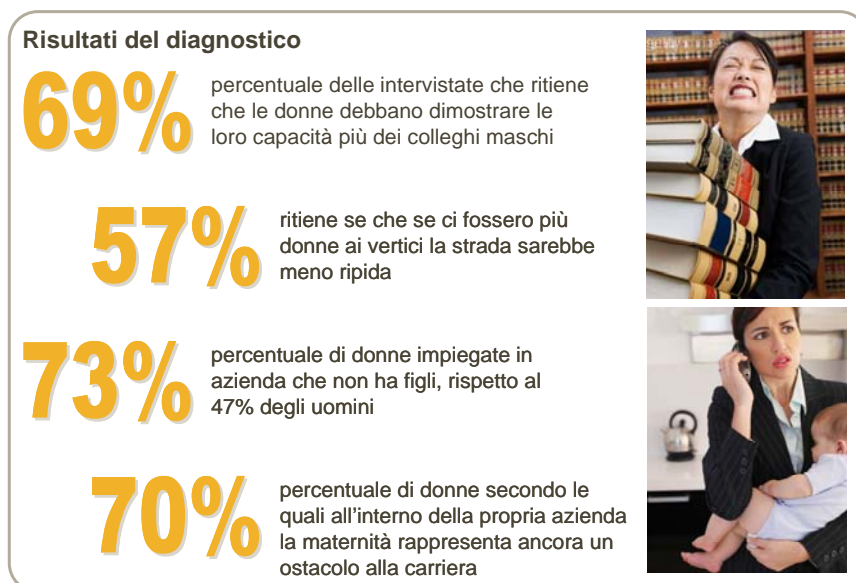


COME RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELINEATI?

Grazie a un diagnostico interno, che ha permesso di comprendere l'attuale contesto lavorativo per le donne e le loro necessità, le aziende associate a Valore D hanno identificato le aree su cui investire per raggiungere gli obiettivi delineati.

In altre parole, sono le donne manager di queste aziende (oltre 350) che, esprimendo il loro punto di vista, hanno dato chiara indicazione di quali interventi esse ritengono importanti e su quali aree concentrare gli sforzi in via prioritaria.

Il prezzo che le donne pagano per raggiungere posizioni di responsabilità appare, infatti, estremamente elevato ed è difficile pensare di superare questi ostacoli senza tener conto dei suggerimenti che vengono da chi queste difficoltà le vive ogni giorno.



Cinque sono le aree identificate per superare questi ostacoli e su cui le aziende di Valore D si sono impegnate a investire:

1. **Costruzione di competenze (Skill Building):** “Generalmente le donne hanno eccellenti competenze tecniche e specialistiche, ma necessitano di un supporto sulle *soft skill* affinché possano prendere coscienza delle loro reali potenzialità”
2. **Role model:** “Mancano chiari punti di riferimento, modelli a cui ispirarsi per risolvere problemi reali, quotidiani, come quello di comprendere come bilanciare gli obblighi familiari con le scadenze lavorative”
3. **Mentorship:** “Le donne hanno bisogno di centri di ascolto che consentano loro di navigare anche nei periodi di incertezza e in assenza di punti di riferimento”
4. **Flessibilità:** “Per essere efficaci, gli strumenti per realizzare la flessibilità dovrebbero essere applicati in modo innovativo, congiuntamente e coerentemente in tutta l'azienda”

5. Networking: “I network sono essenziali, perché consentono di creare relazioni forti e importanti tra membri della business community, strumento chiave per penetrare il soffitto di vetro”.

Per garantire un pieno coinvolgimento di tutti gli attori nel percorso di crescita delle donne verso posizione di vertice, Valore D si propone di supportare le cinque aree di lavoro identificate con un'adeguata “share of voice”, interagendo con gli interlocutori istituzionali di riferimento e creando consenso intorno a un comune obiettivo, al fine di elevare la discussione pubblica sul tema e promuovere il cambiamento in tempi certamente più rapidi di quelli attuali.