

Il tubo che perde

Fare carriera non è un gioco da ragazze

ANNA ZAVARRIT, HEAD OF COMMUNICATION & PUBLIC AFFAIRS, VALORE D

L'equità di genere non è solo un diritto, ma un'opportunità per le aziende. Infatti ormai il 59,2% dei laureati sono donne, che si laureano prima e meglio: l'età media di uscita dall'ateneo è di 26 anni (26,3 età media maschile), con un voto medio di laurea di 103,4 (101,3 quello maschile). E se una volta meno di una ragazza su dieci sceglieva discipline così dette STEM (acronimo inglese per scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), oggi il loro numero è in costante e progressivo aumento.

Un capitale umano quindi ricco di talento e potenzialmente molto interessante per il mercato del lavoro. E di fatti tra i neo assunti, la percentuale di uomini e donne è molto equilibrata. Un equilibrio che però si perde presto in azienda tanto che la società di consulenza McKinsey analizzando i percorsi professionali al femminile in azienda nel suo report annuale "Women matter" ha coniato un termine emblematico: "il tubo che perde".

Ad ogni "gradino" del percorso infatti c'è una parte significativa di donne che non riescono a crescere in azienda, e così dal 50% iniziale di passa al 20% di donne manager.

Ma perché questo tasso di dispersione non può essere considerato fisiologico ed è invece una perdita, anche per l'azienda? Perché non facendo crescere le proprie risorse femminili non si è capaci

di includere la diversità di genere, che sul lungo termine porta valore.

«Ad ogni "gradino" del percorso c'è una parte significativa di donne che non riescono a crescere in azienda»

Molte ricerche dimostrano infatti che mentre sul breve termine un team e un'organizzazione omogenea performano meglio perché hanno gli stessi codici di comunicazione, la stessa visione e modus operandi, sul lungo termine i team misti sono in grado di esprimere più innovazione, maggiore problem solving e visione strategica. Non c'è del resto solo la letteratura a sostenere il valore della diversità

in azienda: ormai il 66,5% degli acquisti delle famiglie – anche in ambiti considerati una volta prettamente maschili come

l'auto o gli strumenti finanziari – viene fatto dalle donne.

Un'azienda che non sa capire la propria clientela, avendo al suo proprio interno delle donne, perde quindi un'occasione di crescita sul mercato. Anche a livello finanziario, le più recenti ricerche sul campo dimostrano una correlazione tra grado

di diversità e performance aziendali: quelle che hanno almeno il 15% di senior manager donne registrano un incremento aggiuntivo degli utili del 15,3%. E anche a livello Paese, se il tasso di occupazione femminile fosse pari a quello maschile il PIL crescerebbe del 7% circa. In un mondo sempre più veloce e competitivo, la capacità di innovazione è strategica e poter avere un team che raggiunga questo risultato

59,2%

La percentuale di laureati donna

30%

La percentuale di donne manager che non riescono a crescere in azienda

più facilmente è un vantaggio indiscutibile. L'Università di Monaco insieme a Boston Consulting Group ha condotto nel 2016 una interessante ricerca su 171 aziende in Germania, Svizzera e Austria calcolando una correlazione – che si è dimostrata positiva - tra l'indice di diversità di un'azienda (considerando diversità di genere, background educativo, cultura, carriera, settore di provenienza) e la percentuale di ricavi da innovazione (ricavi da prodotti e servizi esistente da meno di 3 anni).

Ma anche in Italia un recente rapporto di Intesa SanPaolo ha calcolato come le aziende con donne ai vertici siano più aperte, innovative e digitali. E analizzando l'andamento a Piazza Affari (indice FTSE Mib) delle 30 società più impegnate sui temi della diversità

e dell'inclusione incluse nell'indice D&I di Thomson Reuters, è emersa

una relazione positiva tra attenzione dell'azienda alla diversità e all'inclusione e buone performance finanziarie. Alle evidenze empiriche raccolte in questi ultimi anni si è poi aggiunto da quest'anno anche un tema di compliance finanziaria, dopo l'entrata in vigore delle nuove norme sul bilancio integrato. In uno scenario dove gli standard di sostenibilità sono sempre più determinanti, le aziende che non si adeguano rischiano di perdere grandi opportunità.

«È emersa una relazione positiva tra attenzione dell'azienda alla diversità e all'inclusione e buone performance finanziarie»

Come fare quindi a cogliere questa opportunità? Come può un'azienda dopo

aver capito il potenziale del quale potrebbe beneficiare incominciare a lavorare sulla diversità e l'inclusione di genere? Per una donna su due è la cultura aziendale il freno principale alla crescita.

È questo lo snodo principale su cui lavorare. E che può portare risultati concreti, come dimostra il lavoro fatto da Valore D nel 2017: sono state formate oltre duemila persone, di cui il 20% sono uomini.

Il 50% di persone che hanno partecipato a corsi sulla leadership hanno avuto un effettivo avanzamento di carriera; il 64,6% delle aziende che hanno partecipato ai WelfareLab® (workshop interaziendali promossi da ValoreD) hanno strutturato un piano di Smart Working; l'89,2% delle aziende che hanno partecipato alle attività di Valore D hanno introdotto sistemi di welfare.

64,6%

La percentuale di aziende che, dopo la partecipazione ai WelfareLab®, hanno strutturato un piano di Smart Working

89,2%

La percentuale di aziende che, dopo la partecipazione alle attività di Valore D, hanno introdotto sistemi di welfare

