

## **Abbattere le barriere alla crescita, promuovere la capacità di leadership e misurare i risultati ottenuti sono elementi chiave per l'empowerment femminile nel business**

*Milano, 13 ottobre 2021* –Nel corso dell'evento Best Practices Playbook Launch tenutosi ieri, il G20 Empower (l'Alleanza per l'Empowerment e la Promozione della Rappresentanza delle Donne nell'Economia) ha presentato il "G20 Empower Best Practices Playbook 2021" realizzato in collaborazione con BCG, uno studio che raggruppa oltre 150 esperienze da 23 diversi paesi, fornendo esempi di policy aziendali e azioni adottate nel settore privato per rafforzare l'impegno e le performance delle organizzazioni nella promozione dell'empowerment femminile e dell'avanzamento delle donne in posizioni di leadership.

Le "best practices" sono focalizzate su tre aree di lavoro mirate a colmare il divario: misurare per migliorare, abbattere le barriere alla crescita professionale delle donne e permettere loro di essere realmente leader nel futuro. Tra le best practice analizzate nello studio condotto da BCG, l'area d'intervento principale riguarda l'abbattimento delle barriere oggi esistenti per favorire la costruzione di una vera pipeline di talenti femminili (68% delle 134 organizzazioni analizzate), seguita da quella focalizzata sulla promozione della futura leadership al femminile (19%) e, infine, la misurazione per il miglioramento delle performance (13%).

"Il lavoro svolto dal tavolo G20 Empower è di grande importanza e ha dimostrato come la sinergia tra paesi, settori ed esperienze diverse possa e debba diventare un valore da condividere. Le buone pratiche indicate nel G20 Empower Playbook 2021 e messe a disposizione si distinguono per l'approccio pragmatico tipico del mondo delle imprese e possono essere adottate di tutti sin da subito per realizzare il cambiamento" commenta Paola Mascaro, Chair G20 Empower.

"Dal G20 Empower Best Practice Playbook emerge chiaramente che non esiste una sola regola e iniziativa valida per tutti i contesti e i paesi", commenta Laura Villani, Managing Director e Partner di Boston Consulting Group (BCG). "È fondamentale definire un portafoglio di iniziative di empowerment femminile, o più in generale di Diversity & Inclusion, che tengano conto degli obiettivi che si vogliono raggiungere e, allo stesso tempo, misurare i risultati ottenuti. In questo senso, è indispensabile individuare gli indicatori da monitorare nel tempo. Obiettivi, KPI e monitoraggio risultati sono, dunque, gli ingredienti essenziali da non dimenticare per poter progredire nel percorso di Diversity & Inclusion".

Guardando al livello di implementazione delle varie iniziative si nota che il 55% delle organizzazioni che si è attivata nell'abbattimento delle barriere le ha poi portate a termine. Il dato cresce fino al 58% per le aziende che stanno già implementando attività che consentano alle donne di guidare il futuro (58%). Infine, del 13% di quelle che hanno intrapreso iniziative per lo sviluppo di KPI e per la misurazione, due su tre (65%) hanno raggiunto un buon livello di avanzamento dei progetti. Le organizzazioni stanno allargando la target audience delle iniziative di empowerment femminile da un'audience di sole donne o principalmente di donne (44% e 10%) all'intera popolazione aziendale (37%).

Le misure più diffuse relative alle iniziative focalizzate sullo sviluppo della talent pipeline, o eliminazione delle barriere, sono le politiche per le pari opportunità nelle assunzioni e nelle promozioni (quote nelle liste di candidati o nella pianificazione della successione), riscontrate nel 44% delle best practice, e i programmi per aumentare la consapevolezza riguardo all'esistenza di pregiudizi inconsci e, più in generale, riguardo alla Diversity & Inclusion, presenti nel 29% di esse. La maggior parte delle compagnie intervistate considerava la i pregiudizi inconsci e la cultura come i principali ostacoli all'avanzamento di carriera delle donne, pertanto l'implementazione di programmi che ne rivelino la presenza e che

impongano una pari considerazione nelle assunzioni e nelle promozioni potrebbe aiutare a rendere il percorso professionale meno impervio.

Programmi di sviluppo specifici e mentoring per le donne figuravano nel 18% delle best practice, mentre la creazione di comunità dove le donne possano avere opportunità di networking ed essere ispirate da figure di riferimento femminili caratterizzava il 14% delle best practice. Entrambe queste pratiche sono associate ad alti livelli di implementazione (rispettivamente completate nel 76% e 71% dei casi) e sono accompagnate da una o due altre iniziative. Infatti, una delle principali sfide per le donne, come evidenziato nelle interviste, è il senso di incertezza, la paura di parlare apertamente, o accettare incarichi sfidanti senza essere sicure di possedere le giuste competenze. È necessario che siano in grado di supportarsi a vicenda, di essere guidate da senior leader che credono in loro, e di essere ispirate da figure di riferimento che accrescano il loro self-empowerment. Uno degli aspetti fondamentali (maggiormente apprezzato dalle donne e tendenzialmente sottovalutato dai leader) sono le politiche parentali, presenti nel 13% del campione totale.

### **Come migliorare la leadership del futuro?**

Le best practice sono focalizzate su misure che promuovono le competenze e le qualifiche necessarie affinché le donne possano fare da guida nel nuovo mondo, dove le questioni legate alla tecnologia, alla digitalizzazione e alla sostenibilità sono all'ordine del giorno.

Il 58% delle best practice di questo gruppo riguardava lo sviluppo delle soft skills e delle leadership skills. Caratteristiche ricorrenti nelle best practice focalizzate nel favorire le donne a guidare il futuro sono il coaching individuale e il mentoring, accompagnati da opportunità di networking (presente nel 35% delle best practice) e hard skills per i manager e gli imprenditori (rilevate nel 23% delle best practice).

Infine, la misurazione per il miglioramento è implementata da poco più di un'azienda su 10. Questi "pionieri" si focalizzano principalmente sulla definizione di KPI per il monitoraggio (41%), con un terzo di essi (35%) che ha già iniziato a monitorare l'andamento dei KPI per definire le azioni di miglioramento. In conclusione, il 24% delle best practice di questo tipo ha già integrato i KPI in "scorecard" e schemi di retribuzione variabile.

Sebbene le best practice relative alla "misurazione per migliorare" risultino meno frequenti nel gruppo analizzato, al contempo sono quelle che registrano il più alto tasso di implementazione (63% sono già state completate), il che suggerisce che questo dovrebbe essere il primo passo ad essere implementato.

"Liberare il talento delle donne, accrescerne la presenza in posizioni apicali e arrivare ad un modello più inclusivo e giusto, a partire dal mondo del lavoro, la sfida che bisogna vincere per tracciare un futuro di ricco di opportunità, sviluppo e benessere per tutti. Ora non ci sono più scuse!" conclude Paola Mascarò.

Il G20 EMPOWER è stato lanciato al vertice del G20 di Osaka, in Giappone, su proposta del Canada. Durante la Presidenza italiana, il G20 EMPOWER è guidato da Paola Mascarò, Presidente di Valore D, con il supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità. L'alleanza ha lo scopo di costruire e mantenere una rete all'interno del settore privato per identificare le sfide, condividere le lezioni apprese e le buone pratiche per l'avanzamento della leadership femminile. Il G20 EMPOWER sta lavorando per portare le proprie proposte al vertice dei Leader del G20.

Per informazioni:  
Paola Trotta  
Comunicazione e Public Affairs  
paola.trotta@valored.it  
+39 379 1551887

Ariel Mafai Giorgi  
Ufficio Stampa  
ariel.mafai@valored.it  
+39 335 6489445