

COMUNICATO STAMPA

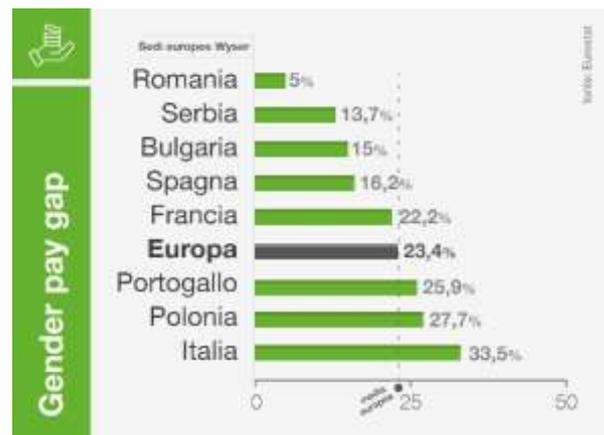
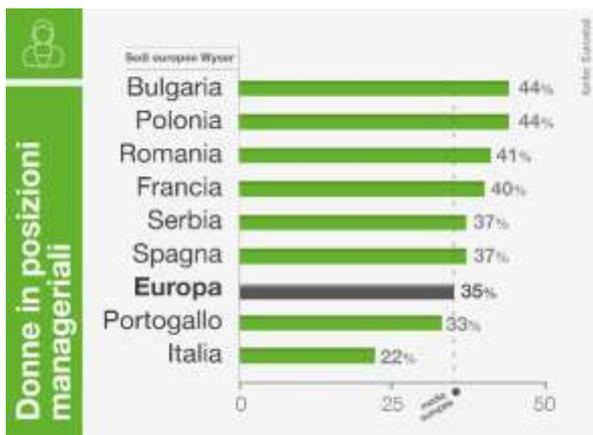
Occorrono più donne manager, anche per il successo dell'azienda

A 40 anni dal “soffitto di cristallo” - il fenomeno che indica l'impedimento nell'avanzamento di carriera delle donne - c'è ancora molto da fare, soprattutto in Italia. Ecco la ricetta Wyser

Milano, 11 giugno 2018 - “In Europa, solo un manager su tre è donna”, così Eurostat intitolava il report dedicato all'International Women's Day lo scorso anno. E continuava specificando che le donne con ruoli manageriali in Europa guadagnano 77 centesimi ogni euro in busta paga di un collega uomo. Uno scenario che riguarda da vicino anche gli otto Paesi europei in cui opera **Wyser**, la società internazionale di Gi Group, che dal 2013 si occupa di ricerca e selezione di profili manageriali.

Il 2018, però, inizia con una buona notizia: in Islanda è diventato illegale il divario di retribuzione tra donne e uomini.

“Queste notizie dimostrano che la parità di genere nel mondo del lavoro sia un tema caldo e che abbattere il cosiddetto “soffitto di cristallo”, che qualche giorno fa ha compiuto 40 anni, sia un obiettivo di molti Governi europei. Nonostante un trend positivo a livello italiano e internazionale, i progressi rimangono lenti, come riportano i grafici di seguito - afferma Carlo Caporale, Amministratore Delegato Italia di Wyser - Ciò anche a discapito dei benefici che le donne in posizioni manageriali dimostrano di portare per l'azienda: il Peterson Institute for International Economics, ad esempio, ha riscontrato una correlazione positiva tra un elevato tasso di gender diversity dirigenziale e il successo di un'azienda¹”.



¹ Peterson Institute for International Economics, 2016. “Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey”

A influenzare negativamente questo processo è sicuramente la difficoltà nel conciliare il lavoro e la vita privata, la famiglia: il 60% delle donne manager dichiara che gli impegni familiari condizionano la propria carriera². Non solo, a rallentare il raggiungimento di una parità di genere a livello lavorativo vi sono anche fattori culturali e organizzativi per i quali, ancora oggi, è difficile individuare questo divario, riconoscerne la priorità e di conseguenza impegnarsi per risolverlo.

“Nel nostro Paese, si sta facendo strada la consapevolezza del valore che una donna manager può portare all’interno di una azienda. Lo provano anche i dati: le donne italiane rappresentano ben il 58,7% dei laureati, contro una media europea del 58,2%³. La legge di genere 2011 e altri provvedimenti a favore della conciliazione vita-lavoro, come le misure di welfare aziendale introdotte dal 2016, vanno nella giusta direzione e sortiranno nel tempo gli effetti desiderati - continua Carlo Caporale, Amministratore Delegato Italia di Wyser – Secondo una recente indagine, già il 51% delle donne manager può contare su misure di wok-life balance, come l’orario flessibile⁴. Da esperti del recruitment manageriale, riteniamo, però, che molto possa essere ancora fatto all’interno della singola realtà aziendale sia nell’attività di ricerca e selezione sia a livello di cultura organizzativa.”

La ricetta Wyser per favorire l’avanzamento di carriera per le donne all’interno delle aziende

1. Cultura aziendale

Valorizzare, a livello dirigenziale, la diversità delle risorse umane e promuovere un cambiamento di prospettiva e cultura che si rifletta a tutti i livelli dell’organizzazione, assicurandosi che anche i middle-manager e i quadri si facciano portavoce di questa filosofia.

2. Work-life balance

Adottare misure orientate alla conciliazione vita-lavoro e misure family friendly rendendo attrattiva l’azienda per lavoratrici e lavoratori.

3. Monitoraggio

Definire i comportamenti virtuosi e misurare quelli reali adottando degli indicatori specifici (come, la percentuale di donne presenti in azienda; il rapporto tra le donne che presentano la propria candidatura e quelle assunte per la medesima posizione; la percentuale di donne che lasciano l’azienda rispetto al totale degli uscenti...).

4. Flessibilità e smart working

Riconoscere nella flessibilità (ad esempio, orario di uscita e di entrata flessibile...) un valore e non un pericolo e promuovere una modalità di esecuzione del lavoro che si contraddistingua per l’assenza di vincoli di orari e di spazio e per un’organizzazione per obiettivi, dimostrando così un impegno concreto per ridurre gli ostacoli alla carriera delle donne.

2 Indagine Manageritalia – Edenred, settembre 2017

3 Ocse, 2017

4 Indagine Manageritalia – Edenred, settembre 2017

5. Approccio tecnologico

Utilizzare sapientemente i vantaggi che la tecnologia offre garantendo la disponibilità di strumentazione e device innovativi (come, tablet, piattaforme social media e di messaggistica istantanea, webcam...) e proponendo corsi di formazione, anche virtuali, in merito.

6. Pregiudizi

Affrontare le selezioni di nuove figure manageriali evitando di cadere nei più comuni pregiudizi e adattando il processo di recruiting per coinvolgere anche talenti femminili in aree specifiche, come quelle ingegneristiche (ad esempio, uso di un linguaggio orientato alle donne; selezionatrici donne...)

7. Selezione del personale

Valutare sistematicamente per posizioni manageriali anche profili femminili spingendo per avere short list di candidati che rispettino la gender diversity.

8. Maternità

Gestire la carriera di una donna manager anche nei periodi di discontinuità, come il rientro dalla maternità o il cambio di ruolo.

Note per la redazione

Wyser è la società internazionale di Gi Group, che si occupa di ricerca e selezione di profili manageriali. Nata in Italia nel 2013, nel corso degli anni si sviluppa in modo capillare sul territorio nazionale con le seguenti sedi: Milano, Torino, Padova, Bologna, Roma. Nel mondo è presente in 12 paesi, oltre che in Italia, è attiva in Brasile, Bulgaria, Cina, Polonia, Portogallo, Romania, Russia, Serbia, Spagna, Turchia, e in India, dove Wyser opera attraverso un brand locale. Nel 2017 ha gestito, in Italia, più di 800 posizioni.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti

Ufficio Stampa Ecomunicare

Marco Ferrari - tel. 02 67101008

marco.ferrari@ecomunicare.com

Valeria Gelosa - cell. 335 6312782

valeria.gelosa@ecomunicare.com

Federica Vitali - cell. 335 7540754

federica.vitali@ecomunicare.com