

Un Manifesto per l'occupazione femminile

a cura di Valore D

QUAL È LA MISURA PIÙ efficace per supportare il talento femminile in azienda? Meglio adottare misure di supporto alla maternità o lo smart working? Meglio introdurre quote di genere o sensibilizzare il "top management" – quasi sempre maschile – su questi temi? Spesso le aziende, anche quelle armate della migliore volontà, non riescono a ottenere progressi significativi in termini di diversità e inclusione di genere perché adottano misure singole, molto spesso volte a gestire situazioni particolari senza che tali misure vengano inserite nei piani aziendali di medio e lungo periodo e, soprattutto, senza che vengano inserite nell'agenda strategica del vertice aziendale.

Per cercare di cambiare direzione, 116 imprese associate a Valore D hanno sottoscritto, dopo aver contribuito a concepirlo partendo da più di 1.000 "buone prassi", il Manifesto per l'occupazione femminile. Si tratta di un documento di impegno programmatico in 9 punti – legati agli indicatori del bilancio integrato, i GRI – che copre tutti i principali snodi della carriera delle donne in azienda. Dall'assunzione - le aziende si impegnano ad avere una rosa di candidati equamente distribuita per genere per le posizioni in ingresso; alla progressione di carriera - le aziende si impegnano, compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali,



a favorire un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica; al sostegno specifico durante il momento in cui più donne lasciano il lavoro - le aziende riconoscono la necessità di impegnarsi a offrire un supporto alla genitorialità, sia in termini di congedi che di modalità di lavoro flessibili e welfare aziendale, per mamme e papà. Questi impegni però potrebbero restare sulla carta se non ce ne fosse un altro fondamentale e cioè quello di monitorare la presenza femminile al proprio interno attraverso gli indicatori principali, come il tasso di dispersione nella crescita professionale o il divario salariale.

Perché Valore D ha sentito la necessità di formalizzare questi principi in un Manifesto e ha chiesto alle proprie aziende di firmarlo? Basta guardare qualche numero per capire quanto tali impegni siano necessari: ancora oggi meno di una donna su due lavora e a ogni "gradino professionale" c'è una dispersione superiore al 10%. La differenza salariale media tra uomini e donne è circa del 20% a parità di posizione. C'è sicuramente molta strada da fare. Valore D è convinta che gli impegni del Manifesto, se presi da tutte le aziende italiane, contribuirebbero in maniera determinante a cambiare la situazione dell'occupazione femminile.

La sottoscrizione degli impegni di cui sopra però non basta, da sola, a cambiare il quadro. Infatti, anche se le donne potrebbero entrare e crescere più facilmente nelle aziende che hanno sottoscritto gli impegni,

le stesse si troverebbero comunque a dover fare i conti con una realtà in cui mancano i modelli di riferimento, necessari ad assicurare che le ragazze più giovani possano prendere ispirazione da donne in ruoli apicali. Ad oggi, solo un manager su tre è una donna e nei primi riporti aziendali solo una su cinque. Avere donne in posizioni apicali quindi è importante, così come avere vertici aziendali sensibili al tema.

In base a una recente ricerca (BCG, "Women at the top" 2016) infatti le donne ritengono che sia la cultura aziendale il principale freno alla propria crescita. Senza il coinvolgimento dei top manager, il tema della diversità e dell'inclusione non entra nell'agenda strategica. La sfida che le aziende associate a Valore D hanno saputo e voluto cogliere è proprio questa. Trenta presidenti e amministratori delegati di aziende associate a Valore D hanno firmato il Manifesto in un evento a Roma il 12 settembre scorso alla presenza del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Maria Elena Boschi e del viceministro dello Sviluppo Economico, Teresa Bellanova. Il Manifesto ha anche ricevuto l'endorsement del G7. 

IN COLLABORAZIONE CON:



Valore D
più donne, più talento, più impresa