

Comunicato stampa

Donne: la flessibilità non è un ostacolo ma una leva per una maggiore presenza femminile ai vertici aziendali

La flessibilità è un valore per le imprese: la diffusione di questi strumenti crea infatti le condizioni per lo sviluppo della diversity e per la crescita dei talenti femminili verso posizioni di leadership, contribuendo al miglioramento delle performance organizzative ed economiche delle aziende.

In Europa il tasso medio di diffusione di strumenti di flessibilità è pari al 36% con una presenza femminile nei CdA del 17%, in Italia le rilevazioni forniscono percentuali rispettivamente del 10% e del 4%.

Questi alcuni dati che emergono dalla Ricerca Valore D-McKinsey **“Il valore della flessibilità: una leva per una maggiore rappresentanza”** realizzata in occasione dell’incontro con imprenditrici e manager romane per alimentare il confronto su come costruire il futuro in ambienti di lavoro innovativi e flessibili.

Roma, 26 ottobre 2009 – La ricerca Valore D-McKinsey insieme ai progetti e alle finalità dell’Associazione Valore D, sono stati illustrati oggi in anteprima alla stampa.

L’evento di presentazione di Valore D e della ricerca alla business community romana si svolgerà domani 27 ottobre 2009: sarà l’occasione per comprendere in concreto, attraverso dati e testimonianze di top manager donne, quanto la promozione del talento femminile nelle aziende passi anche attraverso l’innovazione e l’introduzione di strumenti di flessibilità costruiti ad hoc per l’approccio al lavoro utilizzato nelle organizzazioni moderne.

L’associazione rappresenta per l’Italia un’iniziativa unica: nasce infatti dalla determinazione e dalla volontà di un gruppo di grandi aziende che nel corso di 6 mesi è passato da 11 a 31 ed è il primo progetto di imprese che decidono di condividere le proprie esperienze e competenze a sostegno della crescita dei talenti femminili al loro interno. Tra i soci fondatori e sostenitori dell’associazione si contano nomi importanti come: AstraZeneca, Enel, General Electric, Johnson&Johnson, IKEA, IntesaSanPaolo, Linklaters, Luxottica, McKinsey&Company, Microsoft, Nokia Siemens Networks, Standard&Poors, UniCredit Group, Vodafone.

Valore D non vuole essere un’associazione di pensiero bensì un progetto concreto che sviluppa iniziative tangibili e misurabili: proposta di soluzioni che introducano innovazione e flessibilità nell’ambiente di lavoro, programmi di mentorship, skill building e progetti di role model.

Perché parlare allora di flessibilità che solitamente viene, invece, associata ad un ruolo in azienda defilato e a ripercussioni negative sulla carriera?

Esistono davvero programmi in grado di favorire la progressione di carriera delle donne?

La ricerca realizzata da Valore D – McKinsey **“Il valore della flessibilità: una leva per una maggiore rappresentanza”** risponde a queste e ad altre domande in modo concreto e non scontato.

“In Italia l’utilizzo di strumenti di flessibilità si attesta al 10% rispetto al 36% della media dei paesi best practice in Europa (Danimarca, Germania, Francia, Austria e Finlandia) - ha commentato Simona Scarpaleggia presidente di Valore D - questo è un risultato che colloca il nostro paese in coda all’Europa.”

“Siamo convinti che aumentare la diffusione degli strumenti di flessibilità sia una leva importante per una maggiore rappresentanza femminile ai vertici, fattore che come sappiamo bene consente ad un’azienda di raggiungere risultati economici più performanti – prosegue Simona Scarpaleggia.

Gli strumenti disponibili oggi sono molti e, nelle aziende sono sempre più adottate forme di flessibilità che non comportano una riduzione dell'orario di lavoro: full time flessibile, lavoro in remoto, orari flessibili, gli incentivi economici e le infrastrutture e i servizi di supporto alla persona. Nelle imprese associate a Valore D, dove questi strumenti sono ampiamente utilizzati, la percentuale di utilizzo della flessibilità raggiunge il 23%. La chiave affinché in tutte le aziende italiane siano applicati strumenti di flessibilità con successo ed efficacia dipendono strettamente da una diffusione equilibrata degli stessi tra uomini e donne. Se vogliamo più donne ai vertici delle aziende – e i numeri lo dimostrano - la soluzione, in altre parole, non passa attraverso una maggiore disponibilità di tempo alle donne per gestire il doppio carico, ma attraverso una ripartizione equilibrata tra i generi di carichi e responsabilità.” conclude Scarpaleggia.

La Ricerca **“Il valore della flessibilità: una leva per una maggiore rappresentanza”** ha indagato le preferenze di 900 manager delle aziende associate a Valore D – equamente distribuiti tra i due generi, per il 60% appartenenti a funzioni di linea e il 40% a funzioni di staff – riporta risultati sorprendenti che sfatano molti luoghi comuni sulla domanda di flessibilità, in particolare sugli utilizzatori, sulle motivazioni, sulle soluzioni e sui risultati della flessibilità.

“Il primo dato interessante che abbiamo rilevato è che la domanda di flessibilità non riguarda solamente il mondo femminile. Le interviste ci riportano un quadro molto equilibrato tra uomini e donne: rispettivamente il 72% e il 68% sono interessati a programmi innovativi e il 13% e il 12% li utilizzano. Peraltro, l'interesse verso questi strumenti non è affatto correlato alle variabili tradizionalmente associate alla domanda di flessibilità: il 35% degli intervistati è single e nel 49% dei casi si tratta di manager senza figli – commenta Anna Zattoni associato fondatore di Valore D – Questo è un dato molto interessante se pensiamo che gli intervistato ricoprono posizioni di responsabilità e con pressioni molto elevate. Trovo molto interessanti anche i motivi che portano i manager a richiedere maggiore flessibilità: il 58% delle donne e il 63% uomini dichiarano di farlo per motivi non legati alla cura della famiglia e dei figli, come svolgere nuove attività imprenditoriali, dedicarsi alla cura di sé (es. sport, wellness) o ai propri interessi e attività extraprofessionali (studio, volontariato) oppure ancora ridurre il tempo speso negli spostamenti fisici. La cura dei figli e della famiglia si attesta solo al secondo posto.”

“La barriera principale sta nella cultura aziendale. Dalle interviste effettuate emerge molto chiaramente, infatti, come vi sia ancora un 5% dei manager che teme che l'utilizzo di strumenti di flessibilità possa interrompere il proprio percorso di carriera ed un 20% che pur avvertendone l'esigenza è restio ad avvicinarsi alla flessibilità per timore di essere discriminato dai colleghi o dal management o ritiene che al momento non siano disponibili soluzioni ad hoc. I dati ci dimostrano che cio' non è vero: il 59% delle donne e il 61% degli uomini che hanno fatto ricorso a strumenti di flessibilità hanno ottenuto una promozione in un arco temporale di 5 anni dall'adozione dello strumento. Rimuovendo queste barriere – conclude Raffaella Bianchi associato fondatore di Valore D – si potrebbe incrementare sensibilmente il tasso di utilizzo degli strumenti di flessibilità (dal 13% al 38%) e, di conseguenza, aumentare la presenza femminile nei CdA.”

Per ulteriori informazioni:

D'Antona & Partners - STRATEGIE DI COMUNICAZIONE - Tel. 02/85457056 - Fax 02/85457044

Stefania Coltro - s.coltro@dandp.it; Caterina Tonini - c.tonini@dandp.it

Associati Fondatori e Sostenitori



Associati Ordinari

