

Sette società su dieci non offrono programmi di sviluppo dedicati ai talenti in rosa

Uomini che non formano le donne

Il talento femminile? Non è ancora abbastanza valorizzato. Lo afferma una ricerca di McKinsey per la Fondazione ValoreD, per cui solo il 25% degli amministratori delegati, il 18% delle loro prime linee e l'11% delle seconde linee si impegna significativamente nella promozione del talento femminile in azienda, mentre quasi il 70% delle società non offre programmi di formazione dedicati alle donne. E per aiutare le diverse realtà a colmare questo gap, la fondazione ha preparato un kit dedicato alla sensibilizzazione del management e alla formazione della leadership femminile.

L'indagine che ha coinvolto 28 grandi gruppi afferma che l'impegno del top management

e corsi di aggiornamento dedicati sono leve fondamentali per la crescita femminile sul posto di lavoro. Tra le società che si sono concentrate su programmi specifici si registra quasi il 22% in più di donne in posizioni di vertice. Le realtà intervistate rivelano tuttavia forti ritardi, come evidenziato sopra.

Che cosa è contenuto nel kit di Valore D creato con la collaborazione degli associati e di Coreconsulting, D'Antona & Partners, GSO, Hermes Consulting, Learning Edge e McKinsey? 21 corsi concentrati in 4 aree: sensibilizzazione del management alla valorizzazione del talento femminile, rafforzamento delle competenze di genere, work life balance e comunicazione e va-

lorizzazione del networking al femminile. «I capi azienda sono spesso uomini: sta a loro porre tra le priorità dello sviluppo e della crescita aziendale l'apporto fondamentale del talento femminile», spiega Alessandra Perrazzelli, presidente di ValoreD.

Sul fronte aziendale ad avere a cuore le donne che valgono dal punto di vista professionale c'è per esempio L'Oréal che di recente ha messo in rete il portale interno L'Oréal&Moms dedicato alle future e alle neomamme e che fornisce innanzitutto le informazioni normative: come comunicare la gravidanza al datore di lavoro, i mesi che spettano di congedo, la flessibilità del congedo di maternità; più

— forniti dall'azienda — un contributo di 130 Euro al mese per l'asilo nido fino ai 3 anni del bambino e la possibilità di estendere il part-time al secondo anno. «Stiamo lavorando per rendere sempre migliore il clima aziendale per le nostre mamme e per valorizzarne le doti senza impedire loro di dedicarsi alla famiglia, ma cerchiamo anche di avere in cambio una maggiore trasparenza da parte loro nel comunicare la durata della loro assenza che andrebbe decisa nel giro di breve tempo per dare anche a noi la possibilità di organizzarci», racconta Cristina Scialino, direttore risorse umane di L'Oréal Italia. Infine, il prossimo 2 novembre alla business school Escp Europe in collaborazione con Boston Consulting Group si parlerà dell'importanza strategica della donna nel ricoprire ruoli manageriali di alto livello.

Irene Consigliere

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Alessandra Perrazzelli,
presidente di ValoreD

