

Comunicato stampa del 28 agosto 2019

Studio online  
[advance-hsg-  
report.ch](https://advance-hsg-report.ch)

**Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019**

## **In Svizzera circa il 65% di tutti gli avanzamenti di carriera riguarda i soli uomini**

**Tuttavia, a registrare i risultati migliori sono le aziende che, a qualsiasi livello gerarchico, presentano una ripartizione dei generi equilibrata. Affermare questo principio e realizzarlo in termini strategici è una sfida che solo pochi riescono a superare: questo è quanto emerge dall' *Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019*, pubblicato in data odierna, che ha analizzato i dati di 263'000 collaboratori. Anche se attualmente le aziende assumono sempre più donne, a livello di avanzamento di carriera le dipendenti di sesso femminile continuano a ricoprire un ruolo subordinato.**

Le aziende con sede in Svizzera assumono sempre più donne a tutti i livelli; si assiste quindi a una crescita ininterrotta del numero di professioniste altamente qualificate. Anche la frequenza con cui le donne e gli uomini abbandonano le rispettive aziende si attesta quasi allo stesso livello. Questi dati dimostrano che la cultura d'impresa tende a offrire sempre più vantaggi per le carriere delle collaboratrici donne. Tuttavia, questo crescente potenziale non risulta ancora sfruttato in modo sufficientemente sistematico a tutti i livelli gerarchici: infatti, se a livello di inquadramento non dirigenziale la ripartizione tra generi risulta ancora del 50-50, già in seno ai quadri medi la percentuale femminile crolla al 23%, per poi scendere ulteriormente fino al 18% nel caso dei quadri superiori.

Le donne risultano escluse soprattutto dalle opportunità di carriera interne all'azienda, dal momento che circa il 65% di tutti gli avanzamenti di carriera riguarda i dipendenti uomini. Sulla base dello studio condotto, la chiave giusta per una maggiore varietà in termini di genere, includendo anche i livelli gerarchici superiori, è chiaramente legata a procedure più trasparenti a livello di promozioni e di avanzamenti di carriera. In tal senso, risulta necessario limitare i condizionamenti legati agli «unconscious biases» (pregiudizi inconsci). Le autrici del report evidenziano comunque anche gli esempi positivi: le aziende che registrano i risultati migliori impiegano ben oltre il 30% di dirigenti donne.

Un ulteriore ostacolo al superamento del cosiddetto «soffitto di cristallo» è rappresentato dalla tradizionale assegnazione dei ruoli unita alla regola del tempo pieno prevalentemente in vigore. Emerge infatti in modo evidente che le donne svizzere sono mediamente associate al minimo grado di occupazione. In termini concreti questo significa che, a livello di quadri, con la preponderante norma basata sul tempo pieno o molto vicino al tempo pieno, per far sì che le donne siano prese in considerazione per posizioni a livello quadro è assolutamente necessario offrire loro la possibilità di incrementare il loro grado di occupazione, ad es. attraverso modelli di lavoro flessibili. Allo stesso tempo, è fondamentale che gli uomini siano incoraggiati ad assumersi la loro parte di responsabilità a livello extra-lavorativo, offrendo loro reali condizioni in tal senso. La parità tra generi può infatti funzionare solo se il contributo offerto dalle donne e dagli uomini risulta paritario.

### **Principali raccomandazioni fornite dal report**

Sulla base dello studio condotto, le aziende socie di Advance sembrano offrire migliori condizioni per lo sviluppo della carriera delle dipendenti donne, consentendo quindi alle aziende di ottimizzare il numero di professioniste. In tali aziende anche il grado di occupazione degli uomini e delle donne risulta più simile rispetto a quello registrato all'interno delle aziende non socie di Advance. *«Al fine di incentivare le carriere delle dipendenti, le organizzazioni che hanno implementato con successo il tema della diversità di genere hanno modificato la loro cultura aziendale, i loro processi e le loro strutture. La nostra intenzione è quella di accelerare tale curva di apprendimento in tutta la Svizzera. Inoltre, Advance supporta le professioniste nell'ambito della loro carriera fino ai massimi vertici attraverso uno sviluppo delle competenze mirato, opportunità di mentoring e di networking»*, dichiara Alkistis Petropaki, General Manager di Advance.

La Prof. Dr. Gudrun Sander, responsabile del Centro per le competenze su diversità e inclusione dell'Università di San Gallo, sottolinea: *«È importante rendere più trasparenti gli attuali processi di promozione e far sì che le decisioni legate agli avanzamenti di carriera non dipendano esclusivamente dal diretto superiore. In questo caso si rende necessario fissare degli obiettivi chiari che siano costantemente oggetto di valutazione. Inoltre, i dirigenti sono tenuti sia a offrire attivamente maggiore visibilità e attenzione alle professioniste sia a portare avanti a intervalli regolari colloqui incentrati sulla carriera»*.

### Quattro esempi concreti di eccellenza legati ad aziende socie di Advance

Con «Excelle» **ABB** ha avviato un programma interno di promozione per talenti femminili. L'obiettivo è quello di accompagnare le donne fin dalle prime tappe della carriera, consentendo loro di sviluppare il loro pieno potenziale: «Gli aspetti per noi importanti riguardano lo sviluppo delle capacità comunicative, la definizione del proprio ruolo all'interno di un contesto high-tech, lo scambio di idee, la varietà e una modalità di lavoro agile», afferma **Edoardo Ambrosi, University Relations & Early Talent Manager** di ABB. «Inoltre, questa iniziativa ci consente di promuovere il networking e lo scambio di esperienze, garantendo così a tutte le partecipanti l'opportunità di affidarsi a un network strutturato di colleghe e colleghi».

Nel caso di **Nestlé**, quello della parità di genere è un tema ben radicato a livello strategico fin dal 2008 attraverso, tra l'altro, il «Nestlé Gender Balance Acceleration Plan» abbinato a misure integrate: tra queste, il supporto di tutti i quadri dirigenti a livello di promozione di una cultura del lavoro «inclusiva», per mezzo, tra l'altro, di training a livello di «unconscious bias», un ambiente di lavoro flessibile, programmi di tutoring e sponsorship, ambizioni chiare a livello di assunzioni e avanzamenti di carriera di un maggior numero di donne in posizioni dirigenziali, regolari verifiche dei risultati e la costante applicazione dell'«Equal Pay». Nel 2018 Nestlé è stata insignita da BILAN del Premio per la parità di genere, mentre nel 2019 è stata inserita nel Bloomberg Gender-Equality Index (GEI). **Muriel Lienau, CEO** di Nestlé Svizzera, da maggio 2019 è entrata a far parte del Consiglio direttivo di Advance.

**Biogen**, multinazionale attiva nel settore delle biotecnologie, sottopone al vaglio la sua strategia D&I con cadenza biennale. L'attuale strategia del 2018 si concentra, tra l'altro, sul tema degli «Inclusive Talent Systems». In tal senso, i training a livello di «unconscious bias» assumono un ruolo centrale. Il tema «biases» continua infatti a emergere durante i colloqui in cui vengono prese decisioni importanti, con conseguente analisi critica delle decisioni stesse ed eventuale necessità di ridiscuterle. Il tema è stato anche integrato all'interno dei vari processi legati al «lifecycle» dei collaboratori e in tal senso vengono organizzati frequenti workshop. «Queste e altre misure hanno fatto sì che da noi, già nel 2015, la percentuale di donne inquadrata a livello di quadri superiori risultasse già al 40%, mentre nel 2019 si attesta al 46%», afferma Jeffrey Herrera, Global Diversity & Inclusion Programs Manager. La **Dr. med. Katharina Gasser, Managing Director** di Biogen Switzerland SA, da maggio 2019 è entrata a far parte del Consiglio direttivo di Advance.

**Dow** conosce molto bene le ambizioni e i desideri delle dirigenti donne: apprendimento continuo, possibilità di crescita e flessibilità sul posto di lavoro. «Per questo viviamo immersi in una cultura all'interno della quale i risultati contano più della presenza sul posto di lavoro. In cui anche gli uomini rivestono ovviamente un ruolo centrale», dichiara **Margherita Fontana, Commercial Director EMEA** Dow Europe. «Negli ultimi anni, in occasione dei casi di abbandono dell'azienda, abbiamo quindi portato avanti anche dei colloqui volti a comprendere esattamente il motivo che spingeva le donne inquadrata a livelli medi a lasciare l'azienda». Nel caso di Dow questi abbandoni erano spesso legati al desiderio di avanzare più velocemente in posizioni dirigenziali e avere maggiore flessibilità a favore di una vita familiare più efficiente. Un'ulteriore iniziativa importante è legata a un programma di sponsorship che Dow ha sviluppato specificatamente per le dirigenti femminili e che ha trovato pieno appoggio da parte del management. Finora il programma ha permesso a 37 donne di sviluppare la propria leadership, aspetto che ha accelerato in modo evidente la loro ascesa professionale.

### **Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019**

In collaborazione con il Centro per le competenze su diversità e inclusione (CCDI) dell'Università di San Gallo, Advance, in qualità di principale organizzazione attiva nel settore della parità di genere all'interno dell'economia svizzera, pubblica ogni anno il Gender Intelligence Report; tale report rappresenta una componente fondamentale del programma di Advance ed è finalizzato a supportare le aziende in tutti le principali questioni legate al tema della diversità di genere. Lo studio analizza i dati grezzi, resi anonimi, di 263'000 collaboratori in 55 diverse aziende, le cui dimensioni sono comprese tra i 100+ e i 30'000 collaboratori. I risultati sono riferiti al 2018 e risultano integrati da nozioni e attività di ricerca del CCDI. Lo studio risulta unico nel suo genere in quanto integra tre fattori trainanti:

1. cifre/fatti legati allo sviluppo della diversità di genere all'interno delle aziende svizzere
2. raccomandazioni derivate da misure verificate sul campo
3. spunti di ispirazione dati da esempi concreti di casi di «best practices»

**I principali risultati e il report completo con il dettaglio dei vari esempi di casi di «best practice»:**  
[advance-hsg-report.ch](http://advance-hsg-report.ch)

#### **Per domande, materiale illustrativo e richieste di interviste:**

Alexandra Rutsch  
Communication Manager Advance  
+41 76 332 85 83  
[alexandra.rutsch@weadvance.ch](mailto:alexandra.rutsch@weadvance.ch)

### **Chi è Advance**

Advance è la principale associazione svizzera delle aziende per la parità di genere sul posto di lavoro; la sua missione è quella di impegnarsi attivamente al fine di incrementare la presenza di donne in posizioni manageriali. È dimostrato che team misti prendono decisioni migliori, risultano più innovativi, produttivi e producono anche risultati più redditizi. La diversità di genere rappresenta un vantaggio in termini di concorrenza e una situazione win-win sia per gli uomini che per le donne. Advance supporta le aziende socie attraverso un programma integrato finalizzato a incentivare in modo mirato le pari opportunità all'interno delle aziende. Oggi, a sei anni dalla sua fondazione, Advance conta già oltre 100 aziende socie. Dotata di status di associazione, Advance è un'organizzazione di pubblica utilità finanziata esclusivamente attraverso le quote associative dei soci. [www.weadvance.ch](http://www.weadvance.ch)

### **Aziende fondatrici**

ABB, Cembra Money Bank, Credit Suisse, IKEA, McKinsey & Company, PwC, Sandoz, Siemens, Swiss Re, Impact

### **Aziende socie**

Accenture, The Adecco Group, Alcon, AlixPartners, Allianz, AstraZeneca, Avaloq, AXA XL, Axpo, Bain & Company, Bank for International Settlements, Banque Lombard Odier, Bär & Karrer, The Boston Consulting Group, BDO, Binelli Group, Biogen, Bühler, Citi, Clariant, Cognizant, CSS, DART, Dein Deal, Deloitte, Deutsche Bank, Dow, DSM, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Franke, Generali, Google, Greentech Capital Advisors, GSK, Helvetia, Hilti, HSBC Private Bank, Huber+Suhner, Implenia, Johnson & Johnson, J.P. Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, Leathwaite, LGT Capital Partners, Lonza, Manpower, Merck, Migros, MSD, Nestlé, Novartis, NZZ Mediengruppe, Partners Group, P&G, Pestalozzi Rechtsanwälte, Pfizer, Philip Morris International, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, Ricola, RobecoSam, Robert Walters, Roche, Rothschild & Co, Russell Reynolds, SAP, SBB CFF FFS, Schneider Electric, Scor, SIX Group, Skyguide, Sonova, SRG SSR, Straumann Group, Swisscard AECS, Swisscom, Synpulse, Tag Heuer, Takeda, Tamedia, Thomson Reuters, UBS, UPC, Vontobel, Walderwyss Rechtsanwälte, Zühlke Engineering, Zurich Insurance, Zürcher Kantonalbank

### **Informazioni relative al Centro per le competenze su diversità e inclusione (CCDI), Università di San Gallo**

Il Centro per le competenze su diversità e inclusione (CCDI), uno dei principali istituti di ricerca svizzeri nel settore della diversità & inclusione (D&I), offre alle organizzazioni un supporto mirato, opportunità di consulenza e training al fine di rafforzare e gestire internamente alle aziende la diversità e l'inclusione. In tal senso, il team CCDI può contare su oltre 20 anni di esperienza in questo settore. [www.ccdi-unisg.ch](http://www.ccdi-unisg.ch), [www.diversitybenchmarking.ch](http://www.diversitybenchmarking.ch)