



Valore D Logo

Esistono ancora troppe barriere - sociali, culturali, psicologiche - che invisibilmente arrestano la possibilità concreta per le donne di avanzare in carriera. E' il cosiddetto "soffitto di cristallo", che le allontana dai vertici delle organizzazioni e le "inchioda" al pavimento: esso è frutto certo di meccanismi di discriminazione (si pensi ai pregiudizi sulla maternità), ma anche di processi di auto-esclusione (carezza di autostima, incapacità di mantenere una corretta distanza emotiva dalle persone, mancanza di assertività, deficit di autorità). A dire il vero, la presenza femminile assicura ovunque più empatia, cooperazione, orientamento alla qualità della vita, cura delle relazioni umane: doti indispensabili alla piena efficienza in ogni contesto. Però è sempre sussistita una narrazione solo maschile del potere che esalta l'universale della Legge contro il particolare della vita. La sovranità femminile invece si esercita "non contro, ma sopra la Legge" (si veda il caso dell'Antigone sofoclea).

Il nostro *fashion magazine* ha operato costantemente nel solco della missione (propria dell'**Associazione Moda & Modi**) di valorizzare la donna nella sua integralità e nella sua distinzione (da glorificare piuttosto che appiattare in nome di un'astratta e vana parità di genere) e per questo non può che plaudire ad un sodalizio come **Valore D**, costituito nel



2009 da 12 imprese (oggi salite a 150) per sostenere la **leadership professionale femminile**, con l'obiettivo di promuovere la diversità, il talento e la capacità di comando delle donne per la crescita delle aziende stesse e del Paese. In effetti secondo numerose ricerche, la modesta presenza femminile ai livelli più alti (le donne nei Consigli di Amministrazione in Italia sono circa il 27% del totale, ma fino a pochi anni fa erano meno del 10%; il balzo è dovuto soprattutto alla legislazione sulle cosiddette "**quote rosa**": cfr. **legge n. 120 Golfo-Mosca del 2011**, che ha iniettato oltre 4000 donne nei CdA), comporta una perdita netta di valore per le aziende, dal momento che una maggiore rappresentanza femminile ai vertici conferisce più armonia alle organizzazioni ed assicura migliori performance economico-finanziarie. Le donne inoltre raggiungono risultati accademici in media più elevati rispetto agli uomini, per cui la scarsa valorizzazione del loro talento determina un cattivo utilizzo del potenziale dell'impresa.

Ogni anno **Valore D** raggiunge circa 3000 persone, uomini e donne, operando su 4 linee di intervento: 1) adottare pratiche/strumenti di welfare aziendale per creare ambienti di lavoro innovativi, flessibili, attenti ai bisogni delle persone attraverso una modalità partecipativa con il territorio e condivisa tra aziende; 2) attuare politiche di inclusione e di diversità di genere nella strategia di gestione delle risorse umane per valorizzare le competenze e il talento di ciascun individuo; 3) promuovere modelli di leadership e di governance inclusivi ed equilibrati nelle componenti del maschile e del femminile per favorire la partecipazione, la collaborazione e il dialogo nei processi decisionali delle aziende; 4) proporre modelli di innovazione sociale e sostenibilità per orientare i percorsi di studio delle ragazze, attivare meccanismi di mobilità sociale, pensare a nuovi modelli di equilibrio in famiglia.

In sostanza **Valore D** è attiva in direzione delle donne (a partire dalle scuole e dall'università fino al middle e top



*Anna Zattoni -Direttore Generale di
Valore D*



management) e degli uomini (con corsi formativi a loro dedicati), delle aziende italiane e della società nel suo complesso. Offre strumenti/conoscenze utili alla crescita professionale e propone un nuovo modello culturale che prevede una loro piena partecipazione alla vita economica e sociale del Paese, mentre nelle aziende promuove un'organizzazione innovativa che vada oltre i preconcetti di genere: identificando percorsi di carriera basati sul talento e sul merito, le imprese sono chiamate a formare talenti a cui attingere per le posizioni di comando.

In particolare, sono 5 le tipologie di strumenti che l'associazione utilizza per lo sviluppo del talento femminile: programmi di mentorship, costruzione di competenze (Skill Building), strategie di Work-Life Balance, incontri con Role Model e proposte di nuovi modelli socio-economici. Per **mentoring** si intende una serie di incontri one-to-one inter-aziendali e inter-generazionali. Valore D sostiene poi la crescita delle donne in ruoli manageriali attraverso una formazione che va ad agire sulle **soft skills**, sulla cultura e sull'organizzazione aziendale, sviluppando le potenzialità individuali che sono alla base di uno stile di leadership vincente, così favorendo il superamento degli ostacoli interni ed esterni alla carriera femminile. Poiché è ampiamente dimostrato che la diffusione degli strumenti di flessibilità crea le condizioni per lo sviluppo della diversità e per la crescita dei talenti femminili verso posizioni di leadership, Valore D promuove altresì un modello di lavoro innovativo, basato non sulla cultura del presidio, ma sulla valutazione degli obiettivi, che risponda alle esigenze di tutti i dipendenti, uomini e donne: una ricerca condotta insieme a McKinsey & Company ha dimostrato che nei Paesi europei in cui è più alta la percentuale di dipendenti che usufruisce di strumenti di flessibilità, vi è anche una percentuale molto maggiore di donne



nei Consigli di Amministrazione. In effetti Valore D cerca di diffondere una cultura di welfare aziendale che faccia propri i valori e i benefici della flessibilità organizzativa e delle politiche di work-life balance, e per questo ha dato vita ai Welfare Lab, tavoli di lavoro interaziendale che si propongono di diffondere la *forma mentis* dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, di ampliare la conoscenza specifica di ogni azienda sui moderni temi assistenziali e di aiutare le aziende ad elaborare nuovi strumenti e policy a misura dei dipendenti. Ancora, essendo i modelli di riferimento al femminile piuttosto rari, attraverso le iniziative di Role Model si cerca di dare visibilità a modelli di leadership femminile di successo provenienti da contesti diversi (ciò avviene grazie a interviste mirate in cui vengono esplorati i diversi percorsi di crescita, analizzando i fattori di successo, gli ostacoli, i comportamenti e le scelte che ne hanno determinato l'andamento). Infine, il sostegno alle donne manager non può prescindere dalla promozione del talento femminile in tutte le sue manifestazioni, per cui è indispensabile abbattere *cliché* e pregiudizi ancora diffusi, attraverso un'azione concreta che vada a sostituire quegli schemi di pensiero obsoleti con una visione nuova del ruolo della donna nella società.

Per far emergere idee, proposte e *best practice* di modelli culturali innovativi, **Valore D** organizza incontri di riflessione e confronto sulle tematiche legate alla valorizzazione del talento femminile nei diversi ambiti della società e iniziative di ricerca volte a sviluppare e promuovere un modello di leadership sostenibile che integri componenti maschili e femminili, armonizzando le peculiarità dei due generi. L'Associazione dunque è aperta a tutte le aziende realmente interessate a sostenere e incentivare la crescita professionale delle donne nel quadro della visione e della missione definite (per saperne di più: www.valored.it).



Tra i progetti speciali ideati e implementati da



Partecipanti a "In The Boardroom"

Valore D, possiamo citare **"In the Boardroom"**, che è un innovativo programma di formazione dedicato alle donne che siederanno nei consigli di amministrazione delle società quotate italiane. Interviene su tutti i passaggi necessari per promuovere e inserire nei CdA donne di talento, coinvolgendo direttamente le aziende e stimolandole a individuare al proprio interno potenziali candidate. A supportare l'iniziativa sono due partner rinomati come Egon Zehnder, società leader nella consulenza su leadership e governance, e lo studio legale internazionale Linklaters, che hanno messo a punto un programma teso ad accrescere le competenze e le capacità necessarie a svolgere adeguatamente il ruolo di board member. Su ciò poi si è innestato **"GenerAzioni"**, un programma di mentorship con l'obiettivo di valorizzare il merito e la fiducia nel futuro delle nuove generazioni, attraverso l'interazione con *role models* di successo; tale progetto ha già coinvolto più di 100 donne top-manager di oltre 40 aziende, le quali hanno preso parte al suddetto "In The Boardroom", ed altrettanti studenti universitari.

Invece **"Concresco"** è il primo programma italiano di mentoring tra manager e studenti,



realizzato da Valore D e Prospera - un'associazione di manager, docenti universitari, imprenditori e professionisti uniti dalla volontà di formare una classe dirigente con i valori dell'impegno responsabile, della trasparenza e dell'onestà intellettuale - per aiutare i giovani nell'affrontare con successo l'ingresso nel mondo del lavoro e garantire le stesse opportunità alle laureande e neo-laureate. Potremmo citare altre iniziative di sviluppo di una strategia organica e di strumenti specifici che le aziende possono utilizzare per accompagnare l'ascesa delle donne ai loro vertici, ma ci fermiamo qui rimandando alla consultazione diretta del sito associativo.

“Per la società in generale e le imprese in particolare l'esigenza di utilizzare al meglio il potenziale della loro componente femminile per far fronte alle sfide del ventunesimo secolo si sta facendo sempre più pressante. Soltanto mediante la leadership di uomini e donne, capaci di collaborare alla pari, potremo costruire un modello di capitalismo più sano, più sicuro, più sostenibile” (“Rivoluzione Womenomics”, A. Wittenberg-Cox, A. Maitland).