

I casi Le politiche di Danone, Siemens, Ikea, McDonald's, Nestlé e Novartis

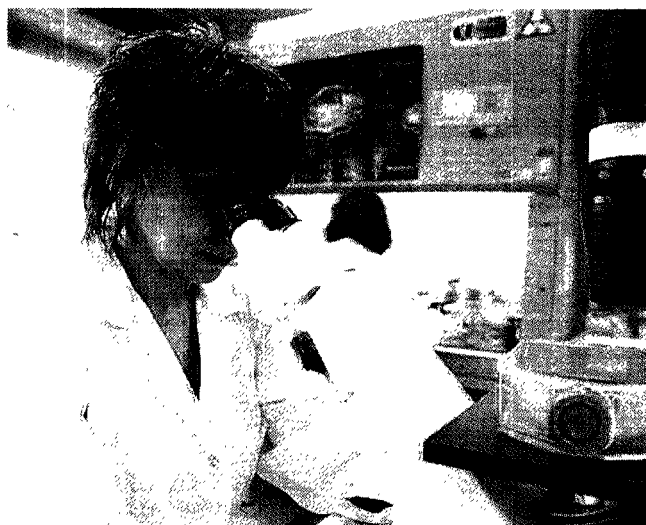
Part time, corsi e tutor

Le imprese aiutano le donne

Le iniziative di alcune aziende per i talenti rosa

Parlare se ne parla (e di sicuro fa bene all'immagine). Non c'è azienda che non punti il dito contro il soffitto di cristallo o il gender pay gap, fenomeni imbarazzanti per una società evoluta. In concreto, è evidente, non si fa abbastanza. Ma qualcosa, va detto, si fa. Le aziende che premono (con più o meno intensità) l'acceleratore sulla carriera al femminile non sono più una rarità. C'è chi «stimola» il talento rosa con iniziative ad hoc. Per sostenere le sue manager proprio quest'anno Danone ha, per esempio, attivato un corso sulla leadership al femminile con la Sda Bocconi. Mentre Siemens prevede sessioni di coaching, interventi di formazione e pranzi tra signore per favorire lo scambio di *best practice*. E Ikea punta su *skill building* e *role model*. Ma si fa leva sulle competenze rosa a tutti i livelli: Telecom, di recente, ha messo in moto un progetto che permetterà a 60 sue dipendenti di conseguire il diploma di perito in elettronica e telecomunicazioni per agevolarne la crescita.

Altra strada battuta è la rete



Con quartier generale a Basilea, in Svizzera, Novartis è presente in 140 Paesi circa, Italia inclusa (Foto: Copyright © Novartis AG)

dedicata. Come lo *European women leadership network* di McDonald's, o il *Citi Women, network* di Citibank (già attivo in oltre 45 Paesi) lanciato poco più di un mese fa anche in Italia, che aiuta le dipendenti a individuare opportunità di carriera all'interno del gruppo e a sviluppare la leadership femminile a tutti i livelli di seniority, attraverso iniziative

di vario genere. Con tanto di monitoraggio sui risultati ottenuti: «Faremo un *tracking*, per vedere i progressi delle donne coinvolte: quante sono state promosse o hanno aumentato il grado di responsabilità, per esempio; quante rimangono all'interno dell'organizzazione o quante hanno accettato un nuovo lavoro» spiega Alberta Brusi, *chief of staff*

Da domani

Avvocati in aula per i diritti al femminile

(i.bar.) Un nuovo corso al femminile partirà domani. E' progettato da sei donne, forma avvocati che difendono le donne vittime di violenza e vanta una quota rosa altissima, il 90%, tra gli allievi (80 giovani da Calabria, Campania, Puglia, Sicilia). In

programma ci sono, fra l'altro, moduli dedicati a *stalking*, conoscenza della rete dei servizi sociali per la tutela della donna, prevenzione e contrasto alla pratica della mutilazione degli organi genitali femminili. E' un progetto pilota (40 ore in

tutto), firmato dal Consiglio Nazionale Forense e finanziato dal Dipartimento Pari opportunità, che potrà essere ripetuto in futuro.



Citi Italia.

Di sicuro il punto di partenza per ogni azienda sensibile al tema è il work-life balance. Nestlé è particolarmente attiva su questo fronte: va dall'asilo nido aziendale all'orario flessibile, dalla concessione del part-time alle neomamme (e non solo) al servizio di «cura» dei figli durante le vacanze estive fino all'opportunità di telelavoro.

«Quello che funziona probabilmente di più, e lo stiamo sperimentando negli ultimi anni, è creare un ambiente supportivo, che sia inclusivo e si arricchisca grazie al valore delle persone indipendentemente dalle differenze di genere, anagrafiche e di esperienza», commenta Alina Baldini, responsabile sviluppo e formazione di Novartis Farma, dove ci si occupa di diversity in modo strutturato da tempo.

L'approccio di L'Oréal è radicale. «Bisogna creare una cultura favorevole dove c'è una non discriminazione di genere. Lavorare coscientemente contro ogni tipo di discriminazione e non arrestarsi mai», afferma il direttore risorse umane Cristina Scialino. Risultato: buona percentuale femminile tra quadri, dirigenti ed *espatriate* e, soprattutto, mamme in posizione chiave. Solo per fermarci al comitato di direzione Italia, l'amministratore delegato e il direttore Hr (due femmine) hanno figli, mentre il capo logistica (donna ingegnere) è a casa in maternità.

Iolanda Barera

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le offerte**Dal Veneto a Londra, gli assegni e i finanziamenti alle studentesse in carriera**

Un master per accelerare la carriera. Le possibilità al femminile sono diverse. Alcune business school, per esempio, dedicano al genere borse di studio a copertura parziale per la frequenza dei loro corsi. A partire dal Mip: la business school del Politecnico di Milano ha un progetto che si chiama «Mip4Women» e prevede *scholarship* di varia entità per le donne che si iscrivono ai suoi Mba full-time, part-time ed *executive*. «L'abbiamo fatto perché la *diversity* aiuta il percorso di crescita manageriale. E per noi è un successo: la percentuale di allieve è aumentata notevolmente», spiega il vicedirettore Andrea Sianesi. Ma anche il Mib, school of management di Trieste, offre tre borse di studio rosa da 4 mila euro per il suo Executive Mba part-time (prossima edizione a novembre). Mentre, per rimanere nel Nordest, la Fondazione Cuoa darà un contributo di 3 mila euro a una donna che sceglierà il suo master in Finance in partenza il 5 giugno. Se siete disposte a *espatriare*, molte business school all'estero prevedono borse di studio al femminile. Anche a copertura totale. Proprio quest'anno la Cass ha portato le *scholarships for women* per i suoi full-time Mba (ognuna da oltre 17.000 sterline) a quattro all'anno, per esempio.

Ma per manager e non può essere utile pure il corso in «Leadership al femminile: Costruisci la tua carriera» (4 giorni su due moduli a ottobre e novembre) di Sda Bocconi (non prevede borse, ma alcune agevolazioni per casi specifici). «Dobbiamo iniziare ad accettare la sfida del potere, decidere di voler crescere, crescere perché c'è un obiettivo importante: cambiare alcune regole che a oggi non ci permettono di esprimerci», sottolinea la coordinatrice Simona Cuomo. Per chi vuole crescere nella ricerca, di sicuro ci sarà anche nel 2013 il Premio L'Oréal «Italia per le donne e la scienza», bando a ottobre 2012.

I. Bar.

© RIPRODUZIONE RISERVATA