

## **Donne e posizioni di leadership: un percorso ancora ad ostacoli a causa di barriere strutturali e pregiudizi**

**Il progresso delle donne in posizioni di leadership non è una priorità di business per la maggior parte delle organizzazioni, ma c'è un piano d'azione per promuovere uno sviluppo sostenibile**



ARMONK, N.Y., 1 marzo, 2023 -- Secondo un nuovo studio [“Women in leadership: Why perception outpaces the pipeline—and what to do about it”](#) di IBM (NYSE: [IBM](#)) Institute for Business Value (IBV) e Chief la possibilità delle donne di accedere a ruoli apicali si è dimezzata.

Lo studio\*, che ha visto la partecipazione di 2.500 aziende di 12 paesi appartenenti a 10 settori d'industria, ha rilevato un piccolo aumento del numero di donne nelle posizioni C-suite e nei Consigli di Amministrazione (il 12% in entrambi i casi) e un aumento fino al 40% della rappresentanza femminile tra i professionisti/specialisti junior (37% nel 2021). Tuttavia, la pipeline per le posizioni apicali non è ancora tornata ai livelli pre-pandemia, con un 14% di donne nel ruolo di vice presidente senior (18% nel 2019) e un 16% di vice presidente (19% nel 2019).

Inoltre, meno della metà (45%) delle organizzazioni partecipanti riferisce di considerare una priorità di business un numero maggiore di donne nei ruoli di leadership.

“Se da un lato siamo lieti di constatare un leggero progresso nella rappresentanza femminile a livello di C-suite e di Consiglio di Amministrazione, dall'altro è indispensabile che le aziende facciano di più per facilitare l'accesso delle donne a queste posizioni”, ha dichiarato Lindsay Kaplan, Co-Founder e Chief Brand Officer di Chief. “Le donne sono significativamente sottorappresentate a quasi tutti i livelli della forza lavoro. Se le

aziende danno priorità alla diversità di genere in tutta l'organizzazione attraverso politiche, investimenti e una cultura che sostenga in modo significativo le donne, vedremo un impatto trasformativo: equità per tutti sul posto di lavoro e aziende più forti e resilienti”.

“Grazie ad equità e inclusione, le organizzazioni ottengono un vantaggio competitivo, eppure, molte aziende non agiscono come se la loro crescita dipendesse da questo”, afferma Kelly Chambliss, Senior Vice President e COO, IBM Consulting. “Per prosperare in un mondo in rapida evoluzione, le organizzazioni devono dare priorità all'avanzamento delle donne - e di tutti i gruppi storicamente sottorappresentati - e agire per superare barriere strutturali e pregiudizi”.

Lo studio ha rilevato altri spunti interessanti:

- **L'ottimismo sta crescendo, ma non riflette la realtà.** Gli intervistati prevedono che il loro settore d'industria vedrà parità di genere nella leadership entro 10 anni o meno, rispetto al 2019, quando le previsioni si attestavano mediamente a 54 anni. Ma la realtà è che, in base ai dati raccolti dallo studio, la parità di genere è ancora lontana decenni.
- **Barriere strutturali e pregiudizi continuano ad ostacolare l'avanzamento delle donne.** All'apice della pandemia, più organizzazioni hanno pianificato lo sviluppo di carriera per le donne, la formazione sulla diversità e la creazione di gruppi di networking al femminile. Tuttavia, i pregiudizi persistono: ad esempio, alla domanda se le donne con figli a carico si dedicano al lavoro come le donne senza figli, la maggior parte degli intervistati risponde di sì, e questo è ciò che credono i leader della loro organizzazione, tranne i dirigenti maschi - infatti, solo il 40% circa è d'accordo.
- **Anche le caratteristiche ritenute critiche per un leader rimangono legate al genere.** Gli intervistati hanno dichiarato che gli uomini vengono valutati principalmente per la creatività e per l'essere orientati al risultato con integrità e che si aspettano che le donne siano strategiche e coraggiose, ma anche orientate verso le persone.
- **La pandemia continua ad avere un impatto sproporzionato sul lavoro delle donne.** Gli intervistati classificano la pandemia come l'evento più grave che le donne si sono trovate ad affrontare, a riconoscimento dell'immenso e costante impegno assunto.

“I dati della ricerca dimostrano che questo dimezzamento è reale”, ha dichiarato Salima Lin, Sr. Partner e Vice President of Strategy, Transformation and Thought Leadership di IBM Consulting. “Cambiamenti strutturali, come re-immaginare i percorsi di leadership e le descrizioni dei ruoli, migliorare la trasparenza retributiva e la definizione di obiettivi di rappresentanza, possono aprire nuovi percorsi per l'avanzamento delle donne verso ruoli più senior.”

Lo studio propone anche una roadmap per un progresso sostenibile basato su pratiche di leadership contenute nei risultati della ricerca, tra cui:

- **Reinquadrare l'avanzamento delle donne in ruoli di leadership nei risultati di business**, ad esempio, quantificando i vantaggi economici concreti che derivano dalla correzione degli squilibri di genere.
- **Dare forza alla propria strategia**, come ad esempio basare il piano d'azione della propria azienda su specifiche direttive e misure, quali la definizione di obiettivi misurabili in base all'avanzamento delle donne in posizioni di leadership.
- **Attuare un piano d'azione volto a promuovere l'uguaglianza di genere nell'intera pipeline**, come andare oltre la sensibilizzazione e utilizzare tecniche di apprendimento esperienziale come i giochi di ruolo e il *reverse mentoring* per aiutare a modificare i pregiudizi.
- **Riprogettare i ruoli apicali che lavorano per i migliori talenti**, ad esempio, limitando i criteri di assunzione a una serie di requisiti base neutri rispetto al genere.
- 

Per accedere allo studio completo: <https://ibm.co/women-leadership-2023>

#### \*Metodologia

Per lo studio, condotto dall'IBM Institute for Business Value e da Chief in collaborazione con Oxford Economics, sono stati intervistati più di 2.500 dirigenti, manager e professionisti — un numero uguale di donne e uomini — provenienti da organizzazioni in 12 paesi e 10 settori d'industria. Negli studi del 2021 e del 2019 sono stati intervistati soggetti che rappresentano la stessa gamma di ruoli, settori d'industria e regioni per consentire un'analisi comparabile.

Informazioni su IBM Institute for Business Value

IBM Institute for Business Value (IBV), il think tank di IBM, combina la ricerca globale e i dati con le competenze degli esperti di settore e di accademici per consentire ai leader di accedere ad insights utili a migliorare il loro business. Per visitare il sito IBV: [www.ibm.com/ibv](http://www.ibm.com/ibv).

## Informazioni su Chief

**Chief** è un network privato pensato per le donne dirigenti per rinforzare la loro leadership, amplificare la loro influenza e aprire la strada alle nuove generazioni. Creata nel 2019 da Carolyn Childers e Lindsay Kaplan, la missione di Chief è quella di portare più donne ai vertici e consolidare le loro posizioni. Chief è stata riconosciuta come una delle aziende più innovative di Fast Company e tra i suoi membri ci sono 20.000 donne dirigenti. Per saperne di più, visitate il sito [chief.com](https://chief.com).

Per maggiori informazioni:

**Paola Piacentini**, *IBM external Relations Leader*

email: [paola\\_piacentini@it.ibm.com](mailto:paola_piacentini@it.ibm.com).

tel. + 39 335 1270646

---

<https://it.newsroom.ibm.com/StudioWomenLeadership23>