

ADVANCE & HSG GENDER INTELLIGENCE REPORT

advance-hsg-report.ch



BY ADVANCE & HSG

Advance
WOMEN IN SWISS BUSINESS

advance-women.ch

Forschungsstelle
für Internationales Management



Universität St.Gallen

ccdi-unisg.ch

Medienmitteilung
St. Gallen, 11. September 2018

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

Zweiter Advance & HSG Gender Intelligence Report

Frauen haben vor allem bei Beförderungen oft das Nachsehen

Gemischte Führungsteams erbringen bessere Leistungen, sind innovativer und profitabler. Doch der Schweizer Wirtschaft gehen noch immer zu viele hoch qualifizierte Frauen auf dem Weg nach oben verloren. Dies zeigt der heute veröffentlichte «Advance & HSG Gender Intelligence Report». Vor allem bei Beförderungen haben Frauen das Nachsehen. Daneben macht die Studie auch positive Signale aus und bietet Lösungsansätze.

Der «Advance & HSG Gender Intelligence Report» präsentiert Zahlen und Fakten zur Geschlechterverteilung in Schweizer Unternehmen. Die Studie untersucht insbesondere die Entwicklung in den Bereichen Rekrutierung, Fluktuation und Beförderung auf allen Führungsebenen. Die Ergebnisse basieren auf Rohdaten von 238'700 Mitarbeitenden aus 50 Unternehmen und sind mit konkreten Empfehlungen sowie Best Practices hinterlegt (Details zum Studiendesign auf Seite 2).

Kluft bereits im ersten Beförderungsschritt

Während Frauen und Männer im Nicht-Management nahezu ausgeglichen verteilt sind, liegt der Frauenanteil im Top-Management gerade noch bei 15%. Bereits bei der Beförderung von Nicht-Kader auf die unterste Kaderstufe werden Frauen signifikant weniger berücksichtigt als Männer. Über alle Managementstufen hinweg sind lediglich 36% der Beförderten weiblich und 64% männlich. Das hat einerseits mit der ungleichen Verteilung von Teilzeitarbeit zu tun und andererseits mit stereotypen Rollenerwartungen, welche die Beförderungsentscheide beeinflussen.

30%-Marke im unteren Management geknackt

Als positives Signal darf der Frauenanteil von 30% in den unteren Führungsstufen gewertet werden. Im mittleren Management liegt der Wert noch bei 22%. Mit Blick auf die Altersstruktur bestehender Führungsgremien ist die sich mit Frauen füllende Pipeline eine Chance. Denn in den nächsten 10-15 Jahren treten in einigen Unternehmen rund 40% der männlichen Führungskräfte in den Ruhestand. Es gilt also, angehende weibliche Führungskräfte jetzt zu fördern.

Positiver Trend in der Rekrutierung setzt sich fort

Firmen stellen prozentual mehr weibliche Führungskräfte ein als sie bereits beschäftigen. Auch das wirkt sich positiv auf die Pipeline aus. Insbesondere gilt dies für Advance-Mitgliederfirmen, die für qualifizierte Frauen offenbar attraktiv sind. Dieser Trend lässt den Schluss zu, dass sich genügend weibliche Talente bewerben.

Weibliche Talente können zunehmend gehalten werden

Die Fluktuationsrate ist bei beiden Geschlechtern nahezu gleich, sowohl hinsichtlich der Gesamtbelegschaft als auch im Management (10%). Das heisst, den Unternehmen gelingt es zusehends, weibliche Talente zu halten. Besonders zu erwähnen ist der mit 87% hohe Anteil an Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren (CH-Durchschnitt gemäss BFS 65%). Im besten Viertel der Advance-Mitgliedsunternehmen kehren sogar 100% an ihren Arbeitsplatz zurück.

Konkrete Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt in der Führung

- 1. Um die Vielfalt im Management zu fördern, sollten sich Unternehmen primär auf einen objektiven, geschlechterneutralen Beförderungsprozess konzentrieren und die berufliche Entwicklung von Frauen aktiv unterstützen.** Bewährte Methoden sind: Kriterien transparent machen, mehrere Entscheidungsträger einbeziehen und männliche Leader in inklusiver Führung stärken. Mit Blick auf das Thema Vereinbarkeit müssen auch flexibles Arbeiten, Teilzeitarbeit und Top-Job-Sharing zu einer echten Alternative für beide Geschlechter werden. Hierfür hilft der Wandel zu einer Ergebnis- statt Präsenz-Kultur. Derzeit erscheint Teilzeit in Führungspositionen meist illusorisch, wenn auch in vereinzelten Unternehmen Vorzeigebispiele vorhanden sind.
- 2. Frauenförderung ist Aufgabe des Top-Managements: Die oberste Führung muss sich zu klaren Zielen bekennen und KPIs definieren.** Diese gilt es, auch in der Incentivierung zu verankern, sonst sind sie zahnlos. «Wir empfehlen das Ziel von 30% Frauenanteil auf jeder Führungsstufe. Untersuchungen zeigen, dass Minderheiten ab einer Ein-Drittel-Vertretung nicht mehr als solche wahrgenommen werden und die Kultur verändern können», so Prof. Dr. Gudrun Sander, Direktorin Competence Centre Diversity & Inclusion der HSG.
- 3. Advance-Mitglieder sind attraktivere Arbeitgeber für weibliche Führungskräfte. Sie schneiden in der Studie besser ab und werden so zum «Arbeitgeber der Wahl» für weibliche Talente.** «Genau das muss das Ziel aller Unternehmen sein, welche ernsthaft mehr Frauen in ihren Führungsreihen wollen», sagt Alkistis Petropaki, General Manager von Advance. «Das beginnt mit einer geschlechtsneutralen Sprache in Stellenanzeigen und konsequenter 80-100%-Ausschreibung und geht bis hin zur Unterstützung bei Vereinbarkeitsthemen für beide Geschlechter.»

Die wichtigsten Resultate sowie den vollständigen Report mit Best-in-Class Praktiken:
advance-hsg-report.ch

Für Rückfragen, Bildmaterial und Interviewanfragen:

Alexandra Rutsch, Communication Manager Advance
+41 76 332 85 83 / alexandra.rutsch@advance-women.ch

Advance & HSG Gender Intelligence Report: advance-hsg-report.ch

Als führender Schweizer Unternehmensverband für Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz arbeitet Advance mit dem HSG Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) zusammen mit dem Ziel, die Entwicklung von Geschlechtervielfalt in der Führung zu beschleunigen. Der *Advance & HSG Gender Intelligence Report* erscheint 2018 zum zweiten Mal und ist integraler Bestandteil des Advance-Programms zur Unterstützung der Mitgliedsunternehmen auf dem Weg zu Diversität im Management.

Die Studie analysierte anonymisierte Rohdaten von 238'700 Mitarbeitenden, davon 71'600 in Führungspositionen. Das Sample umfasst 50 in der Schweiz ansässige Unternehmen aller Branchen. 38 davon sind Advance-Mitglieder. Über das St. Galler Diversity Benchmarking nahmen 24 Firmen teil, davon waren 12 auch Advance-Mitglieder. Die Firmengrösse variiert zwischen über 100 und 30'000 Mitarbeitenden. Die Ergebnisse beziehen sich auf 2017.

Die Studie ist einzigartig in der Integration von drei Treibern: relevante Zahlen und Fakten für die Schweiz, umsetzbare Empfehlungen zur Initiierung und Feinabstimmung von D&I-Massnahmen sowie Inspiration durch Best-in-Class-Praktiken. Die Ergebnisse werden durch Erkenntnisse und Forschungsaktivitäten des CCDI ergänzt.

Über Advance

Advance ist der führende Schweizer Unternehmensverband für Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz und setzt sich aktiv ein für mehr Frauen im Management. Gemischte Teams treffen bessere Entscheidungen, sind innovativer, produktiver und profitabler. Geschlechterdiversität ist ein Wettbewerbsvorteil und Win-Win für Männer und Frauen. Advance unterstützt Mitgliedsfirmen mit einem integrierten Programm, Chancengleichheit im Unternehmen gezielt zu fördern. Heute – fünf Jahre nach der Gründung – zählt Advance bereits rund 90 Mitgliedsunternehmen. Als Verein organisiert, ist Advance gemeinnützig und allein durch Mitgliederbeiträge finanziert. **advance-women.ch**

Gründungsfirmen

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

Mitgliederfirmen

Aberdeen, accenture, The Adecco Group, Alcon, AlixPartners, Allianz, Arizon, AstraZeneca, Axpo, Bank for International Settlements, Banque Lombard Odier, Bär&Karrer, The Boston Consulting Group, BDO, Biogen, Bühler, Citi, Clariant, Cognizant, DART, Dein Deal, Deloitte, Deutsche Bank, Dow, DSM, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Feller by Schneider Electric, Franke, Google, Greentech Capital Advisors, GSK, Hilti, HSBC Private Bank, Johnson&Johnson, J.P.Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, Leathwaite, LGT Capital Partners, Lonza, Manpower, Merck, Migros, Nespresso, Nestlé, Notenstein La Roche, Novartis, NZZ Mediengruppe, P&G, Pestalozzi Rechtsanwälte, Pfizer, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, Ricola, RobecoSam, Roche, Rothschild & Co, SAP, SBB CFF FFS, Schneider Electric, Scor, Shire, skyguide, Sonova, SRG SSR, Straumann Group, Swisscom, Synpulse, Tag Heuer, Tamedia, Thomson Reuters, UBS, walderwyss rechtsanwälte, XL Catlin, Zühlke Engineering, Zurich Insurance, Zürcher Kantonalbank

Über das Competence Centre for Diversity and Inclusion CCDI, Universität St.Gallen

Das Competence Centre for Diversity and Inclusion CCDI ist eines der führenden Forschungsinstitute im Bereich Diversity & Inclusion (D&I) in der Schweiz. Es bietet Organisationen gezielte Unterstützung, Beratung sowie Training, um D&I organisationsintern zu stärken und zu managen. Das CCDI-Team kann dabei auf über 20 Jahre Erfahrung in diesem Gebiet zurückgreifen.

Communiqué de presse
Saint-Gall, le 11 septembre 2018

Etude en ligne:
[advance-hsg-
report.ch](https://advance-hsg-report.ch)

Deuxième Advance & HSG Gender Intelligence Report

Les femmes sont souvent laissées pour compte, surtout en matière de promotion

Les équipes de direction mixtes ont de meilleurs résultats, sont plus innovantes et plus rentables. Pourtant, dans la société suisse, un trop grand nombre de femmes très qualifiées se perdent sur le chemin des postes d'encadrement. C'est ce que montre l'*Advance & HSG Gender Intelligence Report* publié aujourd'hui. Les femmes doivent souvent se contenter des miettes, surtout pour les promotions. Dans le même temps, l'étude voit aussi des signes positifs et propose des pistes de solution.

L'*Advance & HSG Gender Intelligence Report* présente les chiffres et les faits de la répartition hommes-femmes dans les entreprises suisses. L'étude se penche notamment sur l'évolution dans les domaines du recrutement, de la fluctuation et de la promotion à tous les niveaux d'encadrement. Les résultats reposent sur des données brutes de 238 700 collaborateurs de 50 entreprises et sont étayés par des recommandations concrètes et bonnes pratiques (voir page 2: les détails de la conception de l'étude).

Une faille dès la première étape de promotion

Tandis que les femmes et les hommes sont globalement répartis de façon équilibrée en dehors de l'encadrement, la part des femmes dans les équipes dirigeantes n'est encore que de 15%. Les femmes sont déjà bien moins prises en considération que les hommes dans la promotion des collaborateurs non cadres au niveau d'encadrement le plus bas. A tous les échelons d'encadrement, seuls 36% des promus sont des femmes, contre 64% d'hommes. Cela tient, d'une part, à une répartition inégale du travail à temps partiel et, d'autre part, à des attentes stéréotypées concernant les rôles de chacun qui influent sur les décisions de promotion.

La barre des 30% franchie au niveau inférieur d'encadrement

La part des femmes de 30% aux niveaux inférieurs d'encadrement doit être considérée comme un signe positif. Au niveau intermédiaire, la valeur n'est que de 22%. Compte tenu de la structure des âges dans les comités de direction existants, le pipeline qui se remplit de femmes est une chance. En effet, dans les 10 à 15 prochaines années, près de 40% des dirigeants masculins partiront à la retraite dans certaines entreprises. Il faut donc promouvoir dès maintenant les futurs cadres féminins.

La tendance positive dans le recrutement se poursuit

Les entreprises engagent proportionnellement plus de dirigeantes qu'elles n'en emploient actuellement, ce qui a aussi un effet positif sur le pipeline. Cela vaut en particulier pour les sociétés membres d'Advance, qui sont manifestement attractives pour les femmes qualifiées. Cette tendance permet de conclure que le nombre de talents féminins qui se présentent à ces postes est suffisant.

De plus en plus de talents féminins peuvent être retenus

Le taux de fluctuation est à peu près égal pour les deux sexes, à la fois en termes d'effectif global que dans le management (10%). Cela signifie que les entreprises parviennent visiblement à retenir des talents féminins. Il convient notamment de signaler la part élevée (87%) des femmes qui reviennent après le congé maternité (moyenne suisse selon l'OFS: 65%). Dans le meilleur quart des entreprises membres d'Advance, elles reviennent même toutes à leur poste.

Des recommandations d'action concrètes pour la diversité des genres à la direction

- 1. Pour encourager la diversité dans le management, les entreprises doivent principalement se concentrer sur un processus de promotion objectif et neutre en termes de genre et soutenir l'évolution professionnelle des femmes.** Des méthodes ayant fait leurs preuves sont: rendre les critères transparents, impliquer plusieurs décisionnaires et donner plus de moyens aux dirigeants masculins pour la direction inclusive. En ce qui concerne la compatibilité: la flexibilité du travail, le temps partiel et le job/top sharing doivent aussi devenir une véritable alternative pour les deux sexes. Pour ce faire, le passage à une culture du résultat au lieu d'une culture de la présence peut aider. A l'heure actuelle, le temps partiel aux postes d'encadrement semble illusoire, même s'il existe des exemples qui font figure de modèles dans quelques entreprises.
- 2. La promotion des femmes est la mission des hauts dirigeants: la direction supérieure doit se fixer des objectifs clairs et définir des KPI.** Il convient par ailleurs de les ancrer dans les effets incitatifs, faute de quoi ils n'auront aucun poids. «Nous recommandons l'objectif de 30% de femmes à tous les niveaux de conduite. Les recherches montrent que les minorités ne sont plus considérées comme telles dès lors qu'elles représentent un tiers des effectifs et peuvent faire évoluer la culture», explique le Prof. Dr Gudrun Sander, directrice du Competence Centre Diversity & Inclusion de l'HSG.
- 3. Les membres d'Advance sont des employeurs de choix pour les cadres féminins. Ils s'en sortent mieux dans l'étude et constituent donc l'«employeur de choix» pour les talents féminins.** «Ceci doit précisément être l'objectif de toutes les entreprises qui veulent sérieusement plus de femmes dans leurs organes dirigeants», explique Alkistis Petropaki, General Manager d'Advance. «Cela commence par un langage neutre en termes de genre dans les offres d'emploi et une cohérence des postes proposés (80-100%), et va jusqu'au soutien dans les questions de compatibilité pour les deux sexes.»

Les principaux résultats et le rapport intégral avec les pratiques Best in Class:
advance-hsg-report.ch

Pour les questions, images et demandes d'interview:

Alexandra Rutsch, Communication Manager Advance
+41 76 332 85 83 / alexandra.rutsch@advance-women.ch

Advance & HSG Gender Intelligence Report: advance-hsg-report.ch

En tant que première association professionnelle suisse pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail, Advance travaille avec l'HSG Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) afin d'accélérer l'évolution de la diversité hommes-femmes au niveau de la direction. L'*Advance & HSG Gender Intelligence Report* paraît pour la deuxième fois en 2018 et fait partie intégrante du programme Advance de soutien aux entreprises membres vers la diversité dans l'encadrement.

L'étude a analysé des données brutes anonymisées de 238 700 collaborateurs, dont 71 600 à des postes d'encadrement. L'échantillon comprend 50 entreprises de toutes les branches domiciliées en Suisse, dont 38 sont membres d'Advance. Vingt-quatre entreprises ont participé au Diversity Benchmarking de Saint-Gall, dont 12 étaient aussi membres d'Advance. La taille de l'entreprise varie entre 100 et 30 000 collaborateurs. Les résultats portent sur 2017.

L'étude est unique en son genre dans l'intégration de trois moteurs: chiffres et faits pertinents pour la Suisse, recommandations pour l'initiation et l'ajustement de mesures D&I pouvant être mises en œuvre et inspiration par des pratiques Best in Class. Les résultats seront complétés par des connaissances et activités de recherche du CCDI.



A propos d'Advance

Advance est la première association professionnelle suisse pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail et s'engage activement pour un plus grand nombre de femmes dans l'encadrement. Les équipes mixtes prennent de meilleures décisions, sont plus innovantes, plus productives et plus rentables. La diversité hommes-femmes est un avantage concurrentiel et une solution gagnant-gagnant pour les hommes et les femmes. Advance soutient les entreprises membres avec un programme intégré pour promouvoir de façon ciblée l'égalité des chances dans l'entreprise. Aujourd'hui (cinq ans après sa fondation), Advance regroupe déjà près de 90 entreprises membres. Organisée sous forme d'association, Advance est d'utilité publique et financée exclusivement par les cotisations de membres. **advance-women.ch**

Entreprises fondatrices

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

Entreprises membres

Aberdeen, accenture, The Adecco Group, Alcon, AlixPartners, Allianz, Arizon, AstraZeneca, Axpo, Bank for International Settlements, Banque Lombard Odier, Bär&Karrer, The Boston Consulting Group, BDO, Biogen, Bühler, Citi, Clariant, Cognizant, DART, Dein Deal, Deloitte, Deutsche Bank, Dow, DSM, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Feller by Schneider Electric, Franke, Google, Greentech Capital Advisors, GSK, Hilti, HSBC Private Bank, Johnson&Johnson, J.P.Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, Leathwaite, LGT Capital Partners, Lonza, Manpower, Merck, Migros, Nespresso, Nestlé, Notenstein La Roche, Novartis, NZZ Mediengruppe, P&G, Pestalozzi Rechtsanwälte, Pfizer, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, Ricola, RobecoSam, Roche, Rothschild & Co, SAP, SBB CFF FFS, Schneider Electric, Scor, Shire, skyguide, Sonova, SRG SSR, Straumann Group, Swisscom, Synpulse, Tag Heuer, Tamedia, Thomson Reuters, UBS, walderwyss rechtsanwälte, XL Catlin, Zühlke Engineering, Zurich Insurance, Zürcher Kantonalbank

A propos du Competence Centre for Diversity and Inclusion CCDI, Université de Saint-Gall

Le Competence Centre for Diversity and Inclusion CCDI est l'un des premiers instituts de recherche dans le domaine de la diversité et de l'inclusion (Diversity & Inclusion, D&I) en Suisse. Il offre aux organisations un soutien ciblé, des conseils et une formation pour renforcer et gérer le D&I en interne. Pour ce faire, l'équipe du CCDI peut tirer parti de 20 ans d'expérience dans le domaine.

Comunicato stampa
San Gallo, 11 settembre 2018

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

Secondo Advance & HSG Gender Intelligence Report

Le donne sono spesso penalizzate soprattutto nelle promozioni

I team dirigenziali misti raggiungono risultati migliori, sono più innovativi e più proficui. Eppure nell'economia svizzera ancora oggi sono troppi i talenti femminili altamente qualificati che vanno persi lungo la strada verso i vertici. È quanto mostra l'*Advance & HSG Gender Intelligence Report*, pubblicato oggi. È soprattutto nell'avanzamento che le donne risultano penalizzate. Lo studio individua tuttavia anche segnali positivi e propone possibili soluzioni.

L'*Advance & HSG Gender Intelligence Report* presenta cifre e fatti sull'equilibrio di genere nelle imprese svizzere. Lo studio esamina in particolare l'evoluzione in ambito recruiting, fluttuazione e promozione a tutti i livelli di governance. Gli esiti si basano su dati grezzi raccolti da 238'700 collaboratori di 50 imprese e sono corredati da raccomandazioni pratiche e best practice (a pagina 2 è riportato in dettaglio il disegno dello studio).

Divario evidente già al primo livello di avanzamento

Mentre al di fuori del management le donne e gli uomini si distribuiscono in maniera pressoché omogenea, la percentuale femminile nel top management è pari ad appena il 15%. Già nell'avanzamento del personale non dirigente al primo livello quadro, le donne sono tenute in ben minor considerazione. In tutti i livelli di management solo il 36% delle promozioni riguardano donne, contro il 64% degli uomini. Da un lato ciò dipende dallo squilibrio tra i generi nel lavoro a tempo parziale e, dall'altro, da aspettative stereotipate legate al ruolo che influiscono sulla decisione di avanzamento.

Raggiunta la soglia del 30% ai livelli direttivi inferiori

A titolo di segnale positivo, si rileva una percentuale di donne ai livelli inferiori del management pari al 30%, laddove tuttavia tra i livelli medi la quota resta ancora al 22%. Dando uno sguardo alla distribuzione per fasce d'età degli attuali organi dirigenziali, la pipeline sempre più popolata da donne costituisce un segno positivo per il futuro. Nei prossimi 10-15 anni, infatti, alcune imprese vedranno il pensionamento di circa il 40% dei dirigenti di sesso maschile. È quindi importante incentivare ora le dirigenti donna emergenti.

Prosegue il trend positivo nel recruiting

In percentuale, le società assumono più donne per posizioni dirigenziali di quante già ne impieghino. Anche questa tendenza si ripercuote positivamente sulla pipeline. Ciò è visibile soprattutto nelle società affiliate ad Advance, che evidentemente risultano di grande interesse per le donne qualificate. Alla luce di tale tendenza, è pertanto possibile concludere che, tra le candidature, si vede un numero sufficiente di talenti rosa.

Aumenta sempre più il tasso di permanenza nella stessa azienda dei talenti rosa

Il tasso di fluttuazione è analogo per i due generi, sia rispetto al totale dei dipendenti, sia considerando il solo management (10%). Ciò significa che le imprese riescono sempre più a trattenere i talenti rosa. Un dato particolarmente degno di nota è rappresentato dalla percentuale di rientro dalla maternità pari all'87% (media svizzera secondo l'UST: 65%). Nel 25% migliore delle imprese affiliate ad Advance il tasso di rientro al proprio posto di lavoro raggiunge addirittura la totalità.

Raccomandazioni pratiche di intervento per la pluralità di genere ai livelli dirigenziali

- 1. Per incentivare la pluralità all'interno del management, le imprese devono concentrarsi prima di tutto su un processo di avanzamento oggettivo e neutrale rispetto al genere e sostenere attivamente lo sviluppo professionale delle donne.** Metodi che si sono dimostrati efficaci sono: trasparenza nei criteri di promozione, coinvolgimento di più decisori nel processo di avanzamento e consolidamento dei leader di sesso maschile in un contesto di direzione inclusiva. Riguardo all'aspetto della conciliazione di famiglia e lavoro, è necessario che anche i lavori flessibili, il lavoro a tempo parziale e il top job sharing diventino alternative concrete per entrambi i generi. Un importante contributo al raggiungimento di tale obiettivo è offerto dall'adozione di una cultura del risultato anziché della presenza. Attualmente il tempo parziale in ruoli dirigenziali appare per lo più un'illusione, sebbene in imprese isolate si registrino già esempi positivi.
- 2. La promozione delle donne è un compito dei quadri superiori: i livelli dirigenziali più alti devono porsi obiettivi chiari e definire KPI specifici.** Questi, per risultare incisivi, devono essere radicati saldamente nel sistema di incentivazione. «Raccomandiamo l'obiettivo di una percentuale femminile del 30% per ciascun livello dirigenziale. Gli studi mostrano che a partire da una presenza pari a un terzo, le minoranze cessano di essere percepite come tali e possono quindi operare un cambiamento culturale», sostiene la Prof. Dr. Gudrun Sander, Direttrice del Competence Centre Diversity & Inclusion della HSG.
- 3. I membri Advance sono datori di lavoro d'interesse per i dirigenti donna. Nello studio si delineano con un profilo migliore e divengono così «datori di lavoro di prima scelta» per i talenti rosa.** «È proprio questo l'obiettivo che devono porsi tutte le imprese che desiderano seriamente annoverare un numero più elevato di donne tra i ranghi direttivi», afferma Alkistis Petropaki, General Manager di Advance. «Il primo passo è l'adozione di un linguaggio neutrale in termini di genere negli annunci di lavoro e una pubblicazione coerente dell'80-100%, per arrivare poi sino al sostegno della conciliazione per entrambi i generi.»

I principali esiti e il testo completo del rapporto con le prassi best-in-class sono disponibili alla pagina advance-hsg-report.ch

Per domande, immagini e richieste di interviste:

Alexandra Rutsch, Communication Manager Advance,
+41 76 332 85 83 / alexandra.rutsch@advance-women.ch

Advance & HSG Gender Intelligence Report: advance-hsg-report.ch

In qualità di associazione svizzera di imprese leader nell'ambito della parità di genere sul posto di lavoro, Advance collabora con il Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) della HSG con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo della pluralità di genere nelle posizioni dirigenziali. L'*Advance & HSG Gender Intelligence Report* giunge quest'anno alla sua seconda pubblicazione e costituisce parte integrante del programma Advance di sostegno alle imprese affiliate sulla via verso la diversità nel management.

Lo studio analizza i dati grezzi anonimizzati raccolti tra 238'700 collaboratori, di cui 71'600 in posizioni dirigenziali. Il campione include 50 imprese di svariati settori con sede in Svizzera, di cui 38 sono affiliate Advance. 24 società hanno partecipato attraverso il St. Gallen Diversity Benchmarking; 12 di queste sono membri di Advance. Le dimensioni delle aziende partecipanti variano da 100 a 30'000 collaboratori. I risultati sono riferiti al 2017.

Lo studio è unico nel suo genere poiché integra tre driver principali: cifre e fatti rilevanti per la Svizzera, raccomandazioni applicabili per l'avvio e il perfezionamento di misure di D&I e preziosi spunti attraverso prassi best-in-class. Gli esiti sono completati da approfondimenti e attività di ricerca del CCDI.



Advance in breve

Advance è l'associazione svizzera di imprese leader nell'ambito della parità di genere sul posto di lavoro che si impegna attivamente per un numero maggiore di donne a livelli dirigenziali. I team misti sviluppano strategie migliori, sono più innovativi, più produttivi e più proficui. La diversità di genere costituisce un vantaggio competitivo e offre vantaggi reciproci a donne e uomini. Advance supporta le società affiliate attraverso un programma integrato volto all'incentivazione mirata delle pari opportunità nelle imprese. Oggi, a cinque anni dalla sua fondazione, Advance annovera già circa 90 società affiliate. Strutturata come associazione, Advance è un'istituzione senza scopo di lucro finanziata esclusivamente attraverso i contributi dei membri. advance-women.ch

Società fondatrici

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

Società affiliate

Aberdeen, accenture, The Adecco Group, Alcon, AlixPartners, Allianz, Arizon, AstraZeneca, Axpo, Bank for International Settlements, Banque Lombard Odier, Bär&Karrer, The Boston Consulting Group, BDO, Biogen, Bühler, Citi, Clariant, Cognizant, DART, Dein Deal, Deloitte, Deutsche Bank, Dow, DSM, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Feller by Schneider Electric, Franke, Google, Greentech Capital Advisors, GSK, Hilti, HSBC Private Bank, Johnson&Johnson, J.P.Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, Leathwaite, LGT Capital Partners, Lonza, Manpower, Merck, Migros, Nespresso, Nestlé, Notenstein La Roche, Novartis, NZZ Mediengruppe, P&G, Pestalozzi Rechtsanwälte, Pfizer, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, Ricola, RobecoSam, Roche, Rothschild & Co, SAP, SBB CFF FFS, Schneider Electric, Scor, Shire, skyguide, Sonova, SRG SSR, Straumann Group, Swisscom, Synpulse, Tag Heuer, Tamedia, Thomson Reuters, UBS, walderwyss rechtsanwälte, XL Catlin, Zühlke Engineering, Zurich Insurance, Zürcher Kantonalbank

Il Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) dell'Università di San Gallo

Il Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) è un istituto di ricerca leader in Svizzera nell'ambito Diversity & Inclusion (D&I). Il centro offre alle organizzazioni un supporto mirato, consulenza e training per il potenziamento e la gestione interni delle misure di D&I, settore in cui il team del CCDI vanta oltre 20 anni di esperienza.