

Selene Guzzo

Neolaureata in Economia e Gestione delle Aziende,
Università Ca' Foscari Venezia

conversa con

Stefano Quaia

HR manager di SAS Italia

Pratiche organizzative per la leadership femminile e l'inclusività di genere: il caso di SAS

È un dato di fatto: la maggioranza delle donne preferisce intraprendere un percorso scolastico legato alle discipline umanistiche. Infatti, secondo il Global Gender Gap Report 2020 del WEF (World Economic Forum), vi è ancora una forte disparità di genere nel campo informatico e ingegneristico. Tuttavia, esistono delle realtà aziendali atipiche che divergono dalle normali statistiche del settore, e una di queste è SAS.

Statistical Analysis System è una multinazionale operante nel settore IT, fondata nel 1976 e con sede a Cary (North Carolina, USA). L'organizzazione è presente nel mondo in 59 Paesi, tra cui anche l'Italia; più precisamente a Milano, Torino, Mestre e Roma. Si occupa di supportare le aziende nel loro processo di *digital transformation* fornendo strumenti e soluzioni in ambito *analytics* e intelligenza artificiale.

Su un totale di 13.939 dipendenti sparsi in tutto il mondo, quasi la metà sono donne, e il 40% di esse ricopre posizioni di leadership. Anche in Italia vi è un'equa distribuzione della popolazione femminile, infatti su un totale di circa 300 dipendenti, le donne rappresentano il 40%; e di queste il 28% sono dirigenti e il 39% manager. Invece, la percentua-

le delle donne presenti nel Management Committee è del 55%. Queste percentuali sono sempre state costanti nel tempo. Grazie alle politiche sulla parità di genere, nel 2019 l'azienda è presente nella classifica Best Workplaces for Women, oltre a Best Workplaces Italia, Best Workplaces in Europe e World's Best Workplaces.

Cerchiamo di capire assieme al dott. Stefano Quaia, HR manager di SAS Italia, come l'azienda sia riuscita a promuovere la cultura del gender equality e a conseguire tali risultati.

Quando avete iniziato ad attuare politiche che favoriscono l'inclusività di genere e la leadership femminile? In particolare, quali sono state le ragioni che vi hanno portato a implementare tali programmi e le relative pratiche?

In realtà non ci sono state delle vere e proprie ragioni. La nostra forza, come azienda, sono le persone, e tra i principali valori aziendali vi è anche il *diversity & inclusion*. Possiamo affermare che fin dall'inizio abbiamo pensato e attuato politiche non solo per favorire le donne, ma tutte le nostre risorse. La principale filosofia aziendale è la coerenza. Qualsiasi programma che implementa-

mo deve essere coerente con il nostro contesto e con la cultura organizzativa. I nostri valori sono: *Curious, Passionate, Authentic e Accountable*.

Quali politiche avete attivato per favorire l'inclusività di genere e le donne nelle posizioni manageriali?

Partendo dal presupposto che il mondo del lavoro è caratterizzato da continui cambiamenti che costringono tutte le organizzazioni a trovare un equilibrio, dal 2011 abbiamo iniziato a ragionare in termini di flessibilità, e abbiamo implementato delle iniziative ad hoc per fare in modo che i dipendenti possano bilanciare la propria sfera privata con quella lavorativa. Tra i diversi strumenti che mettiamo a disposizione abbiamo lo smart working e il telelavoro, quest'ultimo dedicato specialmente a tutte le persone che risiedono distanti dalla sede lavorativa; poi l'asilo nido aziendale, il quale è aperto ai figli dei dipendenti e a trenta bambini di soggetti esterni con età compresa fra i sette mesi e i sei anni. Inoltre, i genitori, in caso di necessità, possono portare i propri figli in ufficio, specialmente nei periodi di chiusura degli istituti scolastici. Sempre nell'ambito

degli strumenti a supporto della genitorialità, abbiamo ideato un *Vademecum per i neo genitori*, una guida sulla maternità che illustra le principali procedure da seguire presso gli istituti previdenziali. Aderiamo anche al progetto *Un Fiocco in Azienda*, promosso dall'ente Manager Italia Milano per aiutare i neo genitori ad affrontare la maternità e facilitare il rientro delle mamme dopo il periodo di congedo. Inoltre, per le neo mamme sono concessi sei mesi di part time al termine del periodo di allattamento e di rientrare full time solamente al termine di questo lasso temporale.

Avete implementato anche dei programmi di coaching o di mentoring per le donne?

Sì, da più di dieci anni SAS ha istituito un programma di *coaching* con professionisti esterni dedicato alle persone che hanno intrapreso un percorso di sviluppo per ricoprire posizioni manageriali, tra cui anche le donne.

Più nel dettaglio, il coach, il *coachee* e il manager di riferimento organizzano un incontro preliminare nel quale stabiliscono gli step da intraprendere affinché la persona sia supportata efficacemente. Poi, stabiliti gli obiettivi, il coach mira a far riflettere il *coachee* sui propri punti di forza e di debolezza al fine di renderlo più consapevole.

Secondo le ultime indagini, le donne preferiscono intraprendere studi legati alle materie umanistiche piuttosto che scientifiche. Voi come incoraggiate le donne a intraprendere un futuro professionale legato alle materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)?

Per noi i giovani sono i protagonisti del domani. Infatti, organizziamo incontri negli istituti scolastici coinvolgendo anche le nostre *role model* che ricoprono posizioni apicali, al fine di incoraggiare le giovani studentesse a scegliere percorsi scientifici. Inoltre, abbiamo implementato il Women's Initiative Network (WIN), ovvero una comunità di oltre 600 figure femminili in SAS che fungono da ambasciatrici delle discipline STEM, e che ispirano e incoraggiano le donne a perseguire l'eccellenza e la realizzazione di se stesse, sia in ambito lavorativo sia personale. Poi abbiamo istituito il Women in Analytics (WIA) Network, un programma volto a rafforzare la diversità nel campo dell'*analytics*. Qui le donne possono partecipare a eventi di *mentoring* e *networking* per migliorare e sviluppare le skills e ampliare le proprie reti professionali. All'ultimo evento organizzato nel settembre 2019 a Toronto hanno preso parte 150 figure femminili che hanno avuto l'opportunità di conoscere, ricevere feedback e scambiare le proprie opinioni con sette *mentor* donne.

Quali sono stati i vantaggi nell'aver implementato questo tipo di pratiche? Ovvero, quali sono stati gli impatti che avete riscontrato a livello organizzativo?

I benefici maggiormente riscontrati sono sicuramente l'*engagement*, il *commitment* e il senso di appartenenza. Inoltre, dall'ultima indagine di clima aziendale, è emerso che l'89% delle persone dichiara di voler lavorare in SAS per molto tempo. Inoltre, il 98% delle donne afferma che «le persone in azienda sono trattate in modo equo indipendentemente dal genere»; l'82% della popolazione femminile concorda con la frase «le persone sono incoraggiate a bilanciare la loro vita lavorativa e la loro vita personale» e infine il 91% dichiara «sono in grado di prendermi del tempo libero dal lavoro quando penso che sia necessario».

Quali sono infine gli obiettivi e i target futuri che SAS vuole raggiungere per una maggiore inclusività di genere?

Vogliamo rendere ancora più equi i team di lavoro e riconfermiamo per gli anni successivi tutte le politiche che ho accennato, ma crediamo altresì sia necessario un continuo aggiornamento in sintonia con le sempre nascenti novità.

