

Progetto:

***Management al femminile
percezione e prospettive***

O.N.Da

Osservatorio Nazionale
sulla salute della Donna

KEY2PEOPLE



GOVERNANCE



LE FASI DEL PROGETTO

Il progetto si è articolato in due fasi:

- 1. Fase di rilevazione**, tramite lo svolgimento di **un'indagine qualitativa** svolta su un campione di Donne Manager
- 2. Fase di confronto**, mediante la realizzazione di un **tavolo tecnico multidisciplinare**, composto da esperti provenienti da diversi settori (Istituzioni, Aziende, Associazioni di Categoria, Università) che, sulla base dei fattori critici che sono emersi dall'indagine, hanno avanzato **proposte operative** per migliorare la leadership al femminile sia sul piano lavorativo sia sul piano delle condizioni psico-fisiche che ne derivano.

Risultati dell'indagine

Istituto Piepoli per:



KEY2PEOPLE



GOVERNANCE



OBIETTIVI

- Esplorare la qualità di vita della Donna Manager in Italia**

- Identificare gli aspetti sui quali è necessario intervenire per migliorare il benessere psico-fisico della Donna Manager italiana e per aumentare le possibilità di accesso alle posizioni apicali da parte delle donne.**



METODOLOGIA

Sono stati effettuati tre focus group con donne manager:

- un gruppo a Milano
- un gruppo a Roma
- un gruppo a Napoli

I gruppi erano misti per quanto riguarda:

- fascia di età
- settore professionale
- situazione familiare (donne con figli, donne sposate senza figli, single)



TEMATICHE ESPLORATE

- il punto di vista delle manager sul ruolo della donna nel mondo del lavoro (con attenzione specifica alla carriera manageriale)
- la qualità della vita della donna manager, i motivi di soddisfazione e insoddisfazione
- il tema della salute, in particolare gli atteggiamenti verso la prevenzione e verso la cura.



La carriera manageriale femminile: *un percorso in salita, una 'sfida'*

- ❑ Nel vissuto delle intervistate, agiscono tutt'ora (in Italia) **barriere culturali che rendono la carriera manageriale femminile più faticosa** e impegnativa rispetto a quella maschile
- ❑ Esistono **diffidenze e resistenze** nel considerare la donna capace (tanto quanto l'uomo) di gestire posizioni apicali
- ❑ **L'impegno** richiesto alla donna per fare carriera, è **decisamente superiore** a quello richiesto all'uomo





Donne vs uomini: l'approccio al lavoro



L'approccio *femminile*:

- più concreto e pragmatico
- più incline a modalità time saving
- più severo nei criteri di qualità: verso se stesse in primis («forse esageriamo»)
- orientato gestire le persone e le situazioni con massima chiarezza e trasparenza

L'approccio *maschile*:

- più 'laterale', meno concreto e diretto
- più incline a dilatare il tempo del lavoro
- più «superficiale», criteri di qualità meno stringenti
- orientato a tessere relazioni e alleanze, approccio più 'politico'



Il prezzo della carriera manageriale

- le **energie**, la **determinazione**, l'**abnegazione al lavoro** richieste alla donna che vuole fare carriera («molte si fermano, lasciano perdere ...»)
- le **rinunce al sé femminile** → dover indossare una 'maschera', per adeguarsi e per difendersi
- il **rapporto di coppia funziona solo se il partner/marito** ha un atteggiamento **comprensivo e alleato**
- emergono comunque dei segnali di evoluzione nel rapporto fra la donna e la sua 'identità' manageriale: **minore disponibilità a mutuare modelli e stili maschili, desiderio di valorizzare le specificità femminili**



Soddisfazioni e insoddisfazioni

- ❑ Nel campo lavorativo, le principali soddisfazioni sono rappresentate dal **successo professionale** e dal **reddito disponibile**
- ❑ Nella vita privata, il **rapporto di coppia**, **gli spazi privati** e anche **la famiglia**, rappresentano i motivi nei quali ripongono la propria soddisfazione
- ❑ Sono insoddisfatte rispetto ai **tempi di organizzazione dell'attività lavorativa** ed emerge la necessità di imparare ad essere meno performative e più "se stesse"
- ❑ Nel privato invece, la **necessità di ricavare spazi e tempi per sé**, dedicare più tempo a ciò che interessa e ritrovare un equilibrio, rappresentano le principali cause di frustrazione.



La gestione del doppio ruolo: madre e manager

Conciliare le responsabilità sul lavoro e il ruolo di madre non è semplicissimo, specialmente nella gestione dei propri figli



Si evidenziano delle difficoltà legate anche alla gestione della “riprovazione sociale” sviluppata nei confronti del loro ruolo di madre

Contesto sociale e mondo del lavoro non supportano la donna nella gestione della maternità sia a livello sociale (es. mancanza di flessibilità nell’orario delle scuole) sia negli ambienti di lavoro (es. mancanza di flessibilità nell’organizzazione del timing lavorativo)

Consapevolezza e attenzione alla salute: *la prevenzione*

- ❑ emerge una **discreta attenzione ai controlli medici preventivi** in quanto le aziende e l'assicurazione dirigenti agiscono da facilitatore
- ❑ ma su altre aree, il dedicare attenzione alla propria salute rappresenta una scelta lasciata alla soggettività, non promossa nel contesto lavorativo: rispetto ai controlli medici ci sono **donne convinte/costanti e le conflittuali**
- ❑ Nell'alimentazione c'è chi privilegia uno **stile attento e salutista** o al contrario chi ha **dubbi sull'efficacia preventiva dell'alimentazione**, e soprattutto non ha voglia di porsi il problema seguendo uno stile sregolato
- ❑ **L'attività fisica** è considerata molto importante, ma **non la praticano** in particolare per due ragioni: **mancanza di tempo o di voglia**.





Consapevolezza e attenzione alla salute: *la cura*

- Di fronte a **malattie non gravi**, emergono forti resistenze a **'fermarsi'** e a considerare un proprio problema di salute degno di precedenza, in particolare degno di precedenza sul lavoro
- Si fa il dovuto per curarsi, ma **evitando che la 'malattia' interferisca con il flusso abituale della vita quotidiana.**
- Di fronte a **malattie gravi**, chi non ha avuto esperienze di questo tipo immagina un **ribaltamento totale delle priorità**, e una concentrazione assoluta sulla malattia e sul curarsi
- Chi ha avuto malattie gravi si è comportata 'come se' il problema non fosse grave:** assentandosi dal lavoro il meno possibile, e cercando di non mettere in circolo nell'ambiente lavorativo l'esistenza di un problema

D.N.Da

Osservatorio Nazionale
sulla salute della Donna

KEY2PEOPLE



GOVERNANCE

Risultati del Tavolo Tecnico



Sono emerse sette proposte di azione

1. Favorire il cambiamento culturale nella società italiana

- Combattere gli stereotipi di genere:
 - ✓ lezioni sulla diversità nelle scuole
 - ✓ impostare gruppi di lavoro sempre bilanciati (donne/uomini)

2. Promuovere azioni a livello di sistema

- Il Codice di Autodisciplina come riferimento deve segnalare le best practice per le imprese:
 - ✓ aumentare la partecipazione delle donne nei Consigli di Amministrazione e nel top management
 - ✓ ridurre il 'pay gap'
- Nei rinnovi dei contratti collettivi inserire misure sulle pari opportunità:
 - ✓ livello di settore
 - ✓ nella contrattazione di secondo livello
- Lanciare campagna di comunicazione e sensibilizzazione alle aziende per:
 - ✓ considerare e promuovere donne manager, in particolare nei ruoli di "line"



3. Combattere le discriminazioni

- **Facilitare l'accesso alle posizioni apicali:**
 - ✓ puntare ad una presenza il più possibile equilibrata fra uomini e donne nelle candidature ai vertici
 - ✓ promuovere la trasparenza, con sistemi di valutazione della performance che permettono un processo meritocratico
 - ✓ attraverso il Succession Plan, favorire l'equilibrio fra i generi ed utilizzarlo come indicatore pubblico

- **Stipendi:** promuovere la trasparenza sul 'pay gap' e la comunicazione delle misure intraprese per ridurlo, secondo il principio del "salario uguale per lavoro di valore equivalente"

- **Formazione continua:** privilegiare sessioni di formazione in orario di lavoro e finanziate dall'azienda, finalizzare empowerment per le competenze manageriali



4. Valorizzare le differenze all'interno di ogni azienda

- Inserire l'argomento del corretto e consapevole indirizzo delle differenze distintive fra generi come item prioritario fra i valori aziendali
- Attribuire al CEO e al responsabile HR budget per promuovere la Diversità e avere rendiconto annuale delle azioni realizzate
- Inserire KPI di gender diversity negli obiettivi dei top managers
- Promuovere e sostenere i comportamenti femminili di leadership (imparando a riconoscerli)
- Favorire la creazione di team di lavoro misti, in cui convivono i due sistemi valoriali, maschile e femminile, e utilizzare il meglio delle caratteristiche di ambedue i generi



5. Sostenere le donne nella quotidianità

- Favorire specifici programmi di welfare aziendali per sostenere la famiglia, in particolare nel lavoro di cura che grava sulle donne:
 - ✓ Aiuti per l'assistenza ai familiari anziani
 - ✓ Aiuti per l'assistenza ai bambini, non solo con nidi aziendali ma anche per i figli più grandi quando non vanno a scuola
 - ✓ Misure per risolvere le incombenze quotidiane (Problem Solver, Concierge)
 - ✓ “Banca del tempo” anche a livello aziendale

- Ripensare i tempi di lavoro

- Valutazione delle performances in base agli obiettivi e non al tempo del lavoro

- Innovare soluzioni che agevolano le donne in quelle consuetudini aziendali fino ad oggi imposte da modelli maschili , quali le riunioni nel tardo pomeriggio, le trasferte fuori sede, i trasferimenti di 2/3 anni all'estero.



6. **Sostenere la salute delle donne nei diversi loro ruoli**

- Creare maggiore consapevolezza sul tema della prevenzione, con attenzione alle patologie femminili e controlli medici preventivi
- Lanciare azioni specifiche sulla gestione dello stress lavoro correlato, con programmi di controllo dello stress ma anche azioni per il benessere.

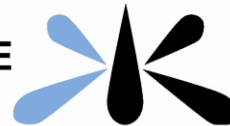
7. **Creare un Sistema Premiante e di Riconoscimento delle best practices** coinvolgendo autorità pubbliche che certifichino con un “BOLLINO PLUS” gli esempi virtuosi delle imprese più attente alla valorizzazione e al supporto delle risorse femminili.

Grazie per l'attenzione

O.N.Da

Osservatorio Nazionale
sulla salute della Donna

KEY2PEOPLE



GOVERNANCE