

SDA

Bocconi

DONNA E IMPRESA
TRA LUOGHI COMUNI E
NECESSITA' DI
CAMBIAMENTO

ADELE MAPELLI

www.sdabocconi.it/diversity

1. GENDER DIVERSITY: moda manageriale o necessità?

WORLD ECONOMIC FORUM

2010 Rank (among 134 countries)

Country: ITALY

| | |
|---|------------|
| GENDER GAP INDEX | 74° |
| Economic Participation and Opportunity | 97° |
| Educational Attainment | 49° |
| Health and Survival Subindex | 95° |
| Political Empowerment | 54° |

Meglio di noi: Sudafrica, Filippine, Argentina...

DONNE E RUOLO SOCIALE

- n Il matrimonio diventa un evento 'raro' e 'più tardivo'
- n Basso tasso di natalità
- n 'Scompare' la figura della casalinga
- n Asimmetrie di genere in famiglia:
 - n in Italia le donne lavorano **80 minuti in più** degli uomini ogni giorno (lavoro in casa + fuori)
 - n in Norvegia e US **non ci sono differenze**



DONNE E ISTRUZIONE

- n Laureati in Italia (25/64 anni):
 - § 15,7% donne
 - § 13% uomini

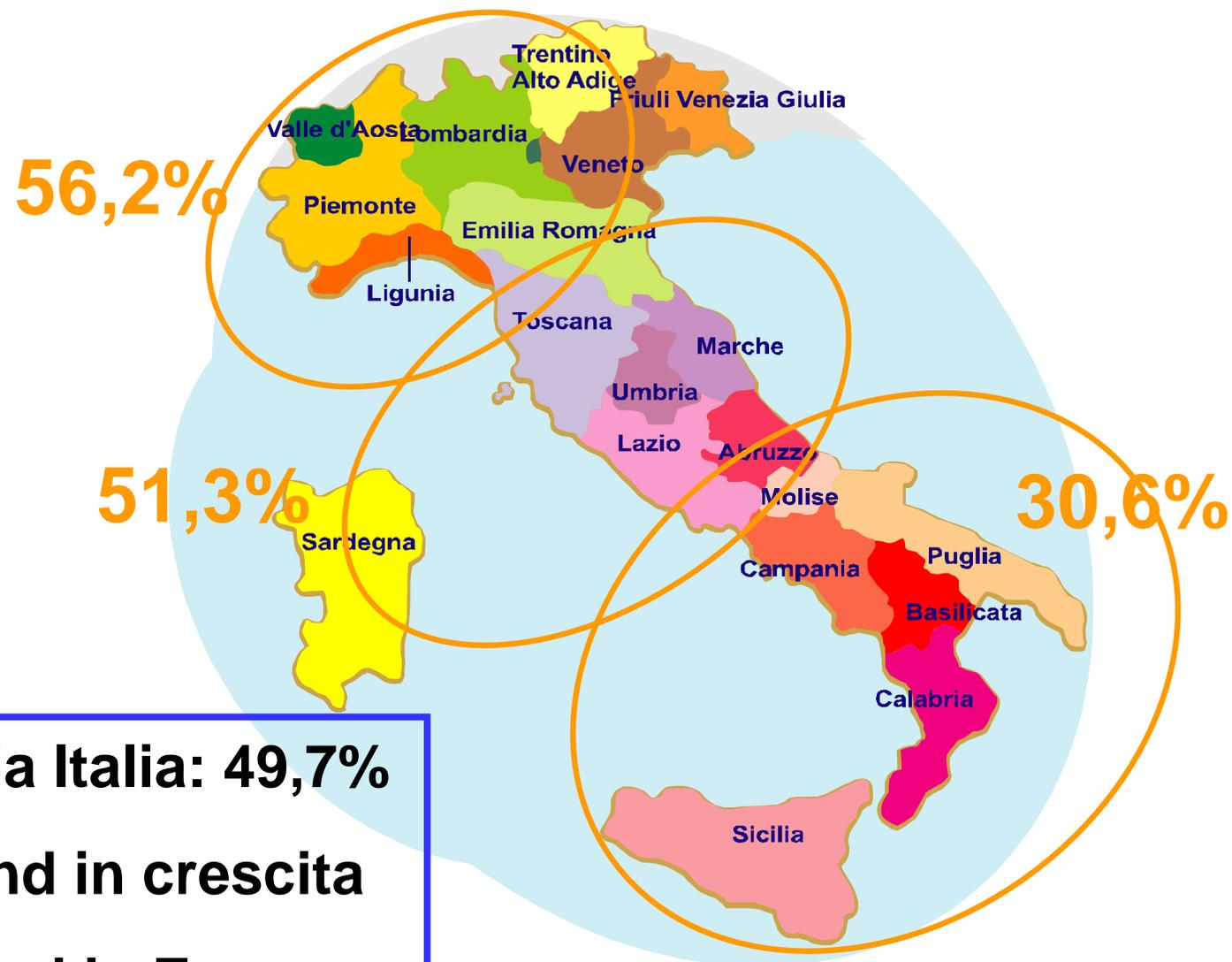
- n Donne sul totale dei laureati:
 - § 1950: 25%
 - § 2000: 55%
 - § 2009: 60% (meglio di UK e US!)

- § MA segregazione formativa



DONNE E OCCUPAZIONE

Tasso di occupazione (15-64 anni): donne occupate / totale donne



Media Italia: 49,7%

Trend in crescita

Ultimi in Europa

Source: Istat, febbraio 2011

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

2. DONNE E IMPRESA: la necessità di un cambiamento



PERCHE' CAMBIARE?

**+ OCCUPAZIONE
FEMMINILE**

**+ CRESCITA
ECONOMICA**

A. Sen (2000)

R. Abravanel (2008)

M. Ferrera (2008)

A. Casarico, P. Profeta (2010)

PERCHE' CAMBIARE?

**+ PRESENZA
FEMMINILE NEI
CDA**

**+ PERFORMANCE
DELL'IMPRESA**

Cerved (2009)

McKinsey & Company (2009 e 2010)

3. DONNE E IMPRESA: perché non si cambia?

- n La cultura aziendale è restia ai cambiamenti
- n La diversità è faticosa
- n Le cose vanno bene così
- n Ci nutriamo di luoghi comuni che ci allontanano dai veri problemi

LA CULTURA AZIENDALE IN ITALIA (Bellinger D., Hofstede G. ,1989)

- n Avversione all'incertezza
- n Distanza dal potere
- n Individualismo/collettivismo
- n Schemi mentali di lungo/breve termine
- n **Mascolinità** (*valorizzazione dell'aggressività, della competizione, della dominanza*) / **femminilità** (*valorizzazione delle capacità soft, intuitive, di ascolto e di attenzione agli altri*)

DONNE E IMPRESA: ALCUNI LUOGHI COMUNI

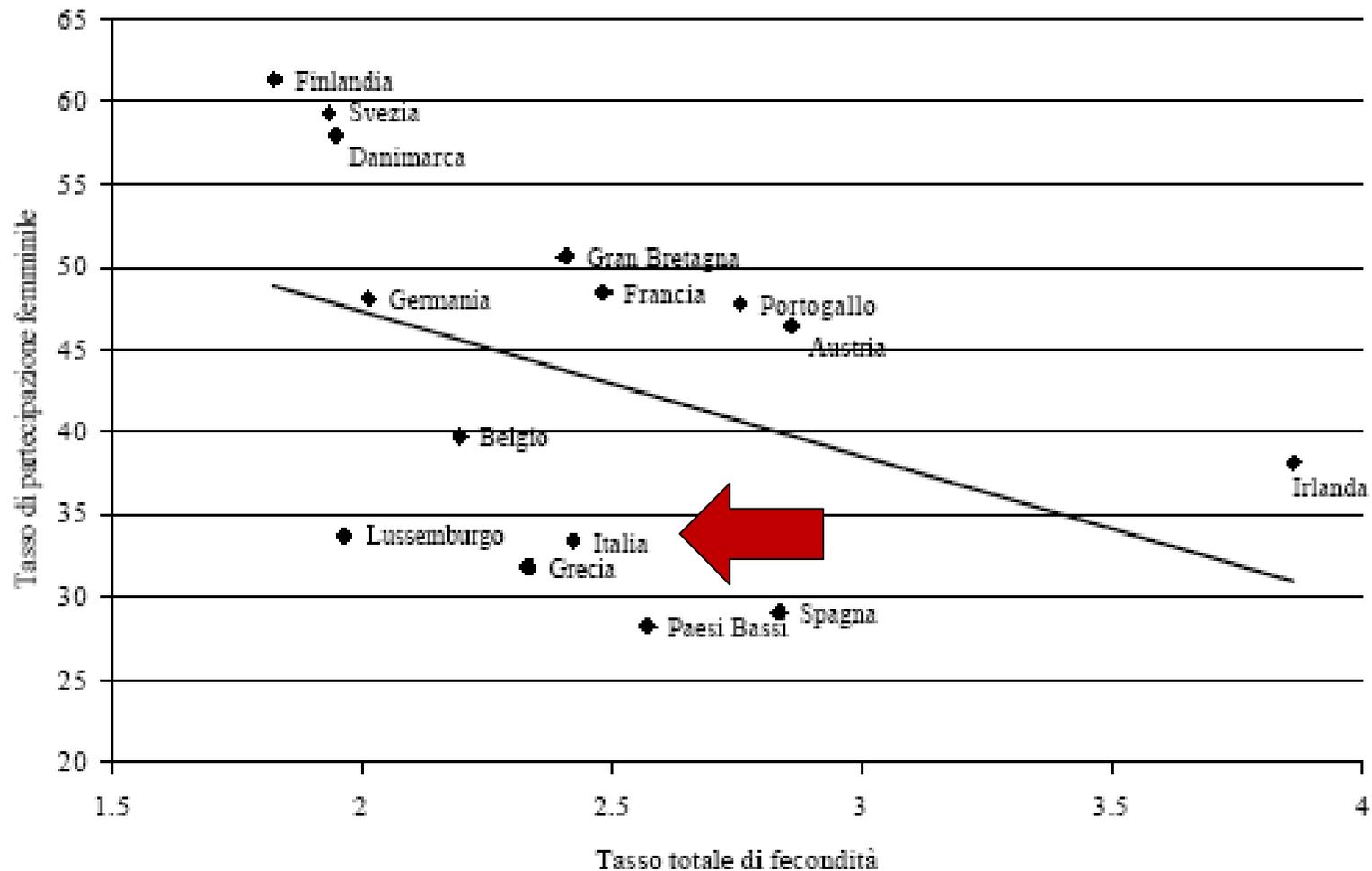
Sulla maternità

**Sull'assenza delle
donne nei CDA**

**Sul valore del
presenzialismo**

MATERNITA' E LAVORO: lo scenario

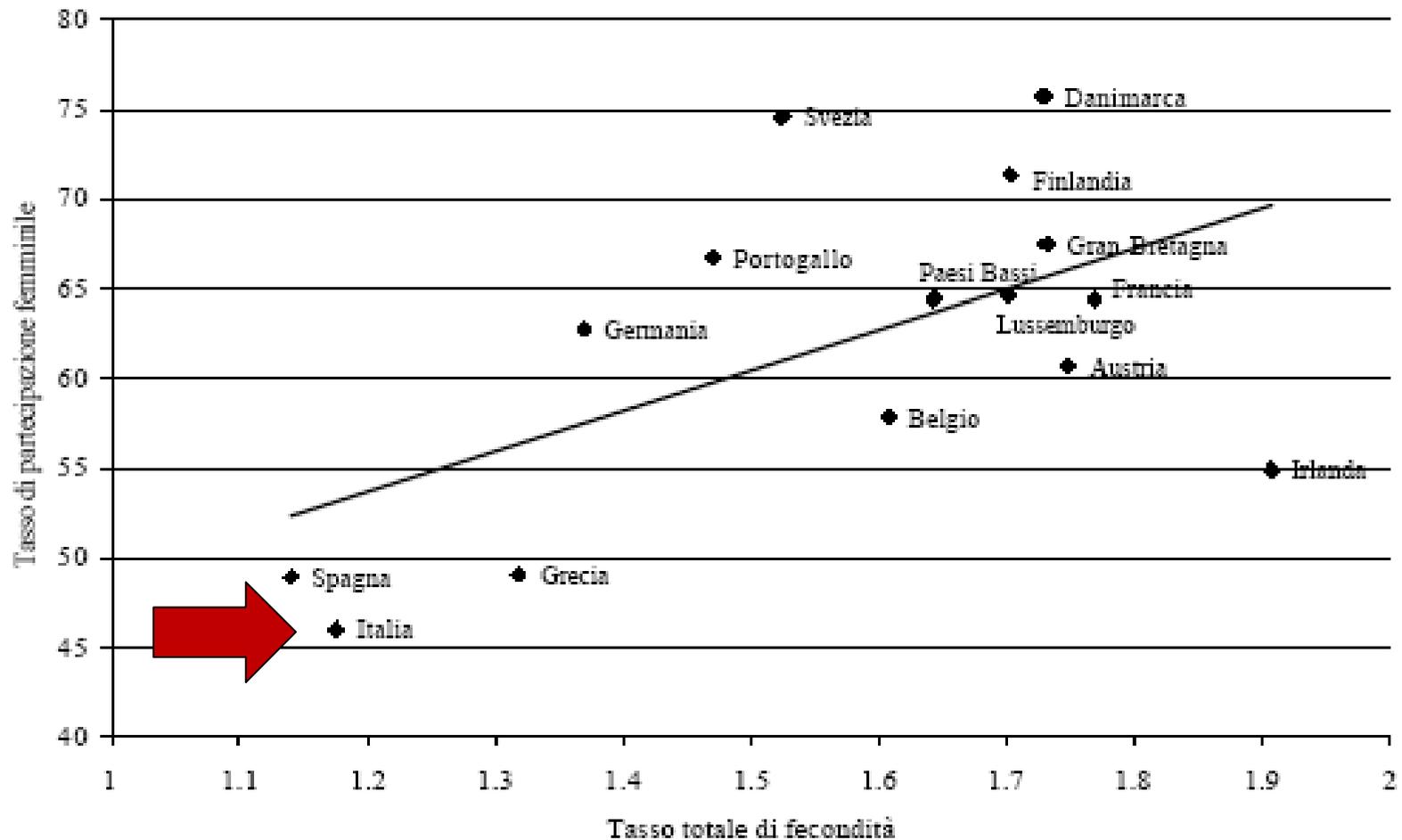
La relazione tra tasso di partecipazione femminile e tasso di fecondità: 1970



Fonte: Del Boca, Locatelli (2006)

MATERNITA' E LAVORO: lo scenario

La relazione tra tasso di partecipazione femminile e tasso di fecondità: 2000



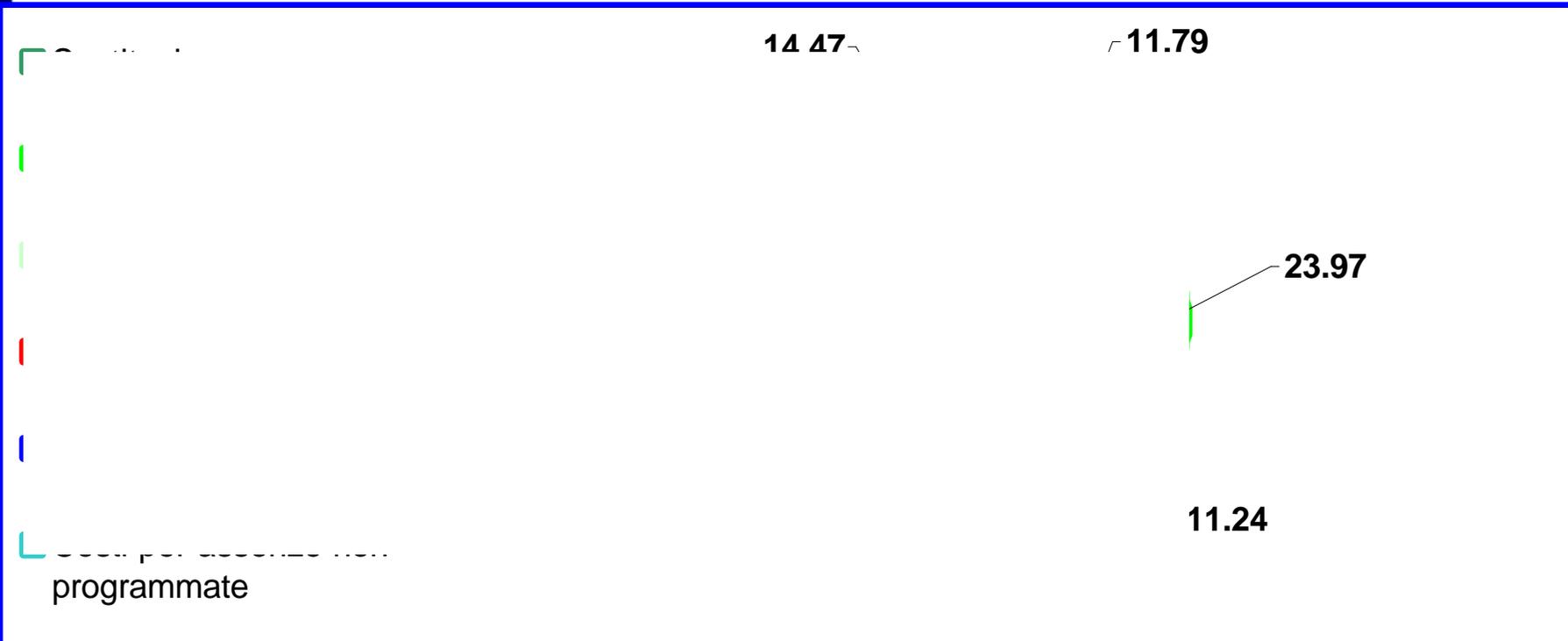
Fonte: Del Boca, Locatelli (2006)

MATERNITA' E LAVORO: la ricerca dell'Osservatorio sul Diversity Management

Quanto costa una maternità?

0.23% dei costi del personale

Quali sono le voci di costo?



Fonte: Osservatorio sul Diversity Management, SDA Bocconi, 2009

MATERNITA' E LAVORO: la ricerca dell'Osservatorio sul Diversity Management

*Quali elementi fanno diminuire la
percezione di costo?*

1. La capacità del **capo** di dare supporto
2. La capacità dell'organizzazione di prendersi cura della soddisfazione del dipendente e del suo **equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**
3. La capacità dell'organizzazione di aprire spazi espliciti di dialogo con la madre e di tenerla **"integrata"** (colloqui, invio materiale, tecnologia...)

DONNE E CDA: lo scenario

Aziende quotate: fotografia dei CDA, CDG,CDS

| PRESENZA FEMMINILE | Nr. SOCIETA' | % SOCIETA' |
|--------------------|--------------|------------|
| Nessuna donna | 138 | 50% |
| 1 donna | 95 | 35% |
| 2 donne | 24 | 12% |
| 3 o più donne | 7 | 3% |
| TOTALE | 274 | 100% |

Fonte: Osservatorio sul Diversity Management, SDA Bocconi su dati CONSOB, 2010

DONNE E CDA: la ricerca dell'Osservatorio sul Diversity Management

OBIETTIVI:

1. Rendere **visibili** le donne con le competenze adatte per entrare in un CDA
2. Descrivere il **percorso di carriera** necessario perché un individuo sia nominato membro di un CDA

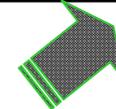
DONNE E CDA: la ricerca dell'Osservatorio sul Diversity Management

Quali caratteristiche anagrafiche e di istruzione aumentano la probabilità di sedere in un CDA?

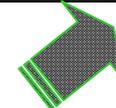
Gender



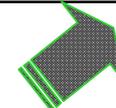
Età alla nomina



Laurea in economia



Master o PhD



Fondatore / Parentela con il fondatore



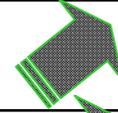
DONNE E CDA: la ricerca dell'Osservatorio sul Diversity Management

Quali elementi aumentano la probabilità di sedere in un CDA?

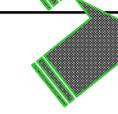
Geomobility (cambio città)



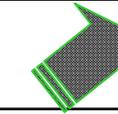
Geomobility (cambio paese)



Cambio Interaziendale

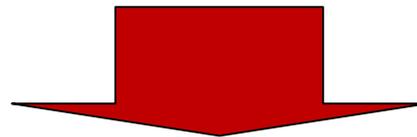


Non profit e Professional Network



DONNE E CDA: la ricerca dell'Osservatorio sul Diversity Management

- n I dati possono essere interpretati alla luce del **cloning**: si recluta per affiliazione
- n Il sistema appare chiuso e l'accesso è parzialmente bloccato



The global competitiveness index 2010-2011
(*World Economic Forum*):

- l'Italia è al **48°** posto su 139 paesi
- l'Italia è al **126°** posto in "efficacy of corporate boards"

IL VALORE DEL PRESENZIALISMO. Una ricerca in corso...

- n Ma stare in ufficio 12 ore (o più) significa lavorare bene oppure significa essere inefficienti?
- n Siamo sicuri che il modello 'lavoro totalizzante' sia quello vincente?
- n Una persona part time è meno produttiva di un collega full time?
- n Perché chi è a part time è fuori dallo sviluppo di carriera?

4. DONNE E IMPRESA: come cambiare?



IL CAMBIAMENTO A LIVELLO ORGANIZZATIVO

n Struttura di base:

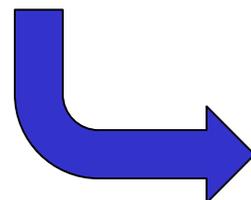
- Target numerici
- M.B.O.

n Meccanismi operativi / policy:

- Strumenti di flessibilità seri ed incisivi
- Monitoraggio (dalla selezione alla compensation)

n Cultura organizzativa

- Livello simbolico
- Livello sostanziale



- n efficienza
- n competitività spinta
- n dittatura del tempo e dello spazio
- n presenzialismo

IL CAMBIAMENTO A LIVELLO ISTITUZIONALE

- n Creazione di **sinergie** tra ruoli istituzionali, associazioni, proposte, iniziative, ricerche in essere
- n Incremento:
 - § della **spesa pubblica** per la famiglia
 - § **dei servizi** (nido)
- n Introduzione di:
 - § **affirmative action** (come strumento transitorio)
 - § **congedi** esclusivi e pienamente retribuiti **per i padri**
 - § un sistema di Authority effettivo per monitoraggio divulgazione degli **stereotipi di genere**

IL CAMBIAMENTO A LIVELLO INDIVIDUALE

- n Abbandonare **atteggiamenti** vittimistici e rivendicativi
- n Accettare la **sfida** del potere
- n Proporre un modello di leadership **autentico**



adele.mapelli@sdabocconi.it

www.sdabocconi.it/diversity