

Donne: differenze, valore e sviluppo

M. Cristina Bombelli



CREARE VALORE CON LE PERSONE:

Wise Growth

offre attività di partnership ad aziende pubbliche, private e no profit
con un approccio in grado di coniugare obiettivi di business e di
sostenibilità nel tempo, favorendo processi di inclusione e di benessere
organizzativo ed individuale

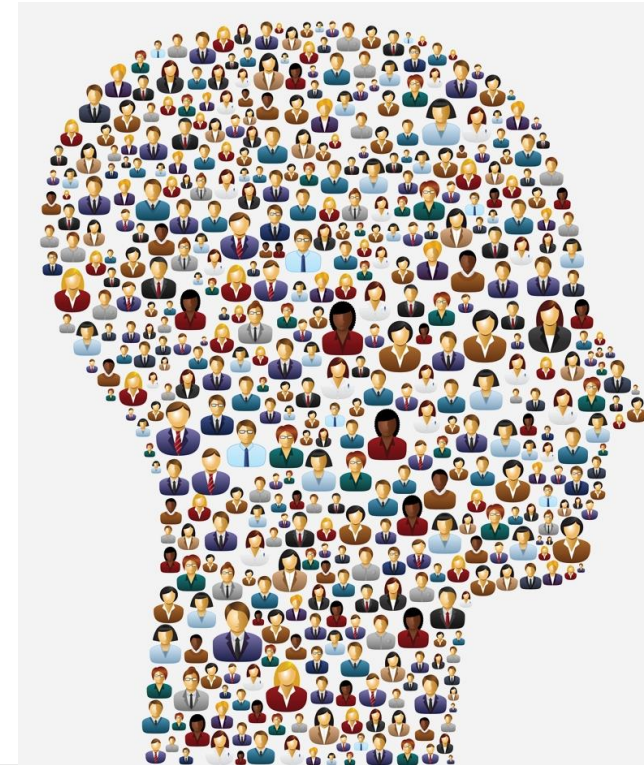
Agenda

- Noi e la nostra «identità»
- Carriere al femminile: lo stato dell'arte
- Gli elementi critici nelle carriere femminili
- Un piano di sviluppo personale



Un'identità plurima

- Il vantaggio di avere sempre un'identità di riserva
- Lo svantaggio che ogni tanto «litigano» tra loro



Cosa ci accomuna e cosa ci divide?

- Tutte donne, tutte diverse
- I «fili rossi» del femminile



Agenda

- Noi e la nostra «identità»
- **Carriere al femminile: lo stato dell'arte**
- Gli elementi critici nelle carriere femminili
- Un piano di sviluppo personale



World Economic Forum

Gender Gap Index 2016

Country: *ITALY*

50°

GENDER GAP INDEX

117°

Economic participation and opportunity



Italia: Gender Gap Index in 10 anni (2006-2016)

Anno	Posizione	Partecipazione economica	Istruzione	Salute	Partecipazione Politica
2016	50	117	56	72	25
2015	41	111	58	74	24
2014	69	114	62	70	37
2013	71	97	65	72	44
2012	80	101	65	76	71
2011	74	90	48	75	55
2010	74	97	49	95	54
2009	72	95	46	88	45
2008	67	85	43	83	46
2007	84	101	32	82	80
2006	77	87	27	77	72

Esempi di esclusione

- Orchestra: audizioni “blind” hanno aumentato l’assunzione delle donne del 50%
- Lo stesso cv con nomi differenti:
 - uomini (79%) VS donne (49%)
 - nome “white” VS nome “black” (“white” + 50%)



Ruoli sociali e genere

- Nel 2002-2003, il 77,6% del lavoro familiare delle coppie è a carico delle donne; nel 2012-2013 si abbassa al **76,2%**
- L'indice assume valori **inferiori al 70%:**
 - nelle coppie settentrionali in cui lei lavora e non ci sono figli
 - nelle coppie in cui la donna è una lavoratrice laureata.



Dati Istat, 2002-2003 e 2012-2013

Ruoli sociali e genere



“THE NEW DAD”

Il ruolo sociale degli uomini
e delle donne sta
cambiando...

Istruzione e genere



- In Italia
 - ▣ 1950: solo il 25% dei laureati è donna
 - ▣ 2000: più del 55% dei laureati è donna
 - ▣ dal 2009: **il 60% dei laureati è donna**
 - ▣ meglio di UK e US!
- Ma segregazione formativa!

Lavoro e genere: le criticità

Tassi di
occupazione

Gender pay
gap

Segregazione
orizzontale

Segregazione
verticale

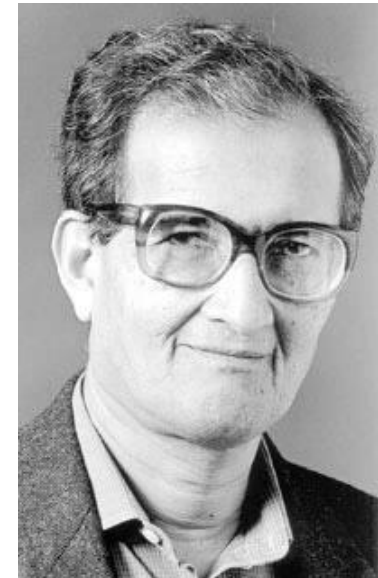


Il valore della gender diversity



“Oggi, nell’economia politica dello sviluppo niente ha un’importanza pari a quella di un riconoscimento adeguato della partecipazione e della funzione direttiva, politica, economica e sociale delle donne.”

(A. Sen, 2000)



Il valore della gender diversity



OCCUPAZIONE
FEMMINILE



CRESCITA
ECONOMICA

“Il vostro è uno dei Paesi della zona euro che incoraggiano meno la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un cambiamento di rotta, a parte ogni considerazione di progresso sociale, potrebbe avere effetti benefici sulla produzione di reddito aggiuntivo e, quindi, sull’uscita da un periodo di stagnazione”

(Christina Lagarde, 2015)



Il valore della diversity

Correlazione statistica fra «diversità» e *performance* finanziaria:

- le realtà con una più alta presenza di donne nei comitati esecutivi e nei *board* accrescono il profitto mediamente del **15%** rispetto alla media nazionale del settore di appartenenza;
- la percentuale sale **al 35%** nelle realtà in cui si garantiscono anche le differenze etniche.



McKinsey, 2015

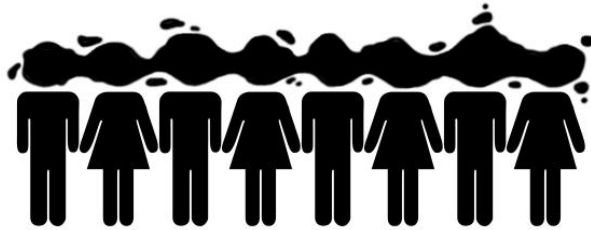
Il valore delle differenze

Orientamento al mercato, al prodotto e al cliente



Il valore delle differenze

Processi decisionali



- L'omogeneità produce **conformismo** che riduce l'efficacia nei processi decisionali, con sintomi ricorrenti (groupthink)

- L'aumento della diversità nei gruppi di lavoro permette di accedere a un maggior numero di informazioni e skill e quindi migliora le attività di decision making

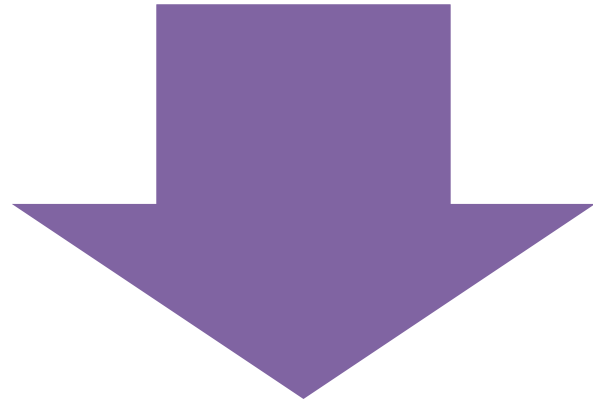


Agenda

- Noi e la nostra «identità»
- Carriere al femminile: lo stato dell'arte
- **Gli elementi critici nelle carriere femminili**
- Un piano di sviluppo personale



Donne e carriera: le cause delle difficoltà



AUTO-ESCLUSIONE:

le criticità
soggettive



ESCLUSIONE:

le criticità
organizzative



Il senso del «dovere»

- Una «fantastica» collaboratrice
- La peggior giudice di sé stessa



Le conseguenze: autostima traballante

- Risulta evidente una difficoltà femminile nell'autovalutazione
- Quasi sempre con un **difetto** rispetto al reale



Il perfezionismo

- Il voler fare tutto perfettamente
- L'angoscia di sbagliare e di non essere all'altezza



Le trappole



Concentrarsi sui
feedback negativi



Un contesto
“maschile”



Non vedere le
proprie
competenze

Il valore delle relazioni

- Non riuscire a separare il **contenuto** dalla **relazione**
- **Invischiamento** relazionale



Le conseguenze: negli occhi degli altri

- Ricercare l'approvazione e la compiacenza:
l'importanza delle opinioni altrui
- Guardarsi vivere invece che vivere
- Farsi '*allagare*' dalle emozioni dell'altro

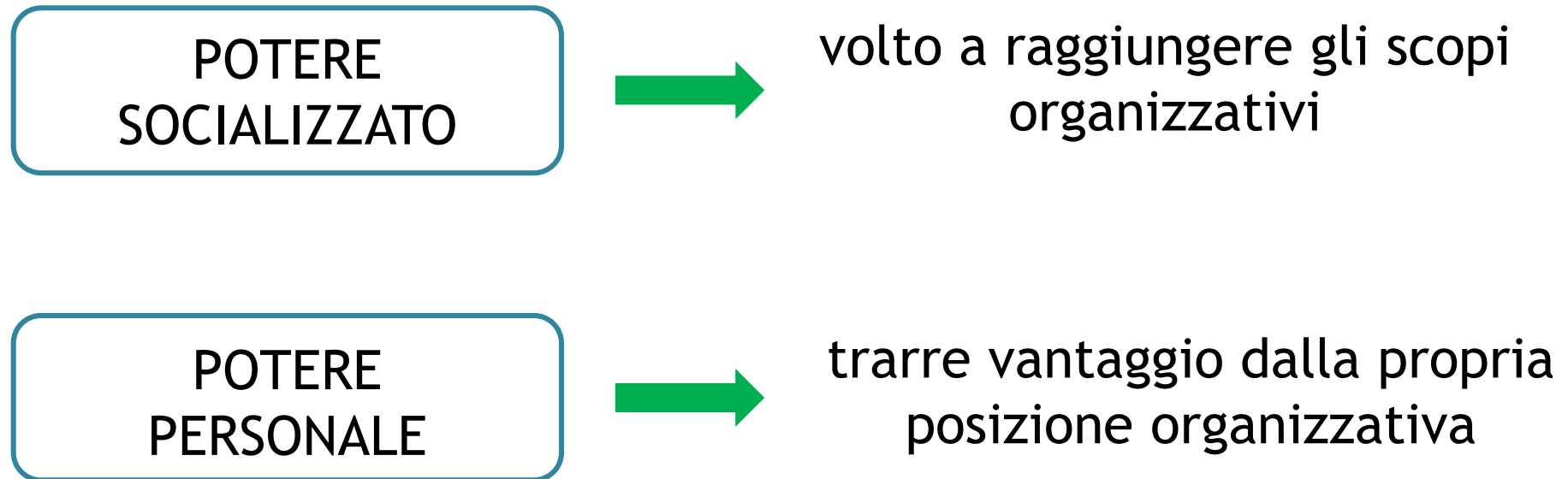


Etica della cura e della responsabilità

- Le conseguenze della decisione:
la spina del potere
- Decidere **da sole** senza confrontarsi
con gli altri



Potere: le ambivalenze - 1



Potere: le ambivalenze - 2

- Potere come **dominio**



- Potere come **servizio**



Potere: le ambivalenze - 3

- Potere come guerra
- Potere come possibilità di armonia



Potere organizzativo

Assegna la possibilità di:



1. definire **obiettivi**
2. organizzare **percorsi** di raggiungimento degli obiettivi
3. gestire **risorse** per attivare questi percorsi



La solitudine del potere



- Con chi parlarne...
- Decidere da soli o con altri
- Essere osservati speciali

Visioning?



Agenda

- Noi e la nostra «identità»
- Carriere al femminile: lo stato dell'arte
- Gli elementi critici nelle carriere femminili
- **Un piano di sviluppo personale**



Giocare fuori casa



Conoscere la cultura organizzativa

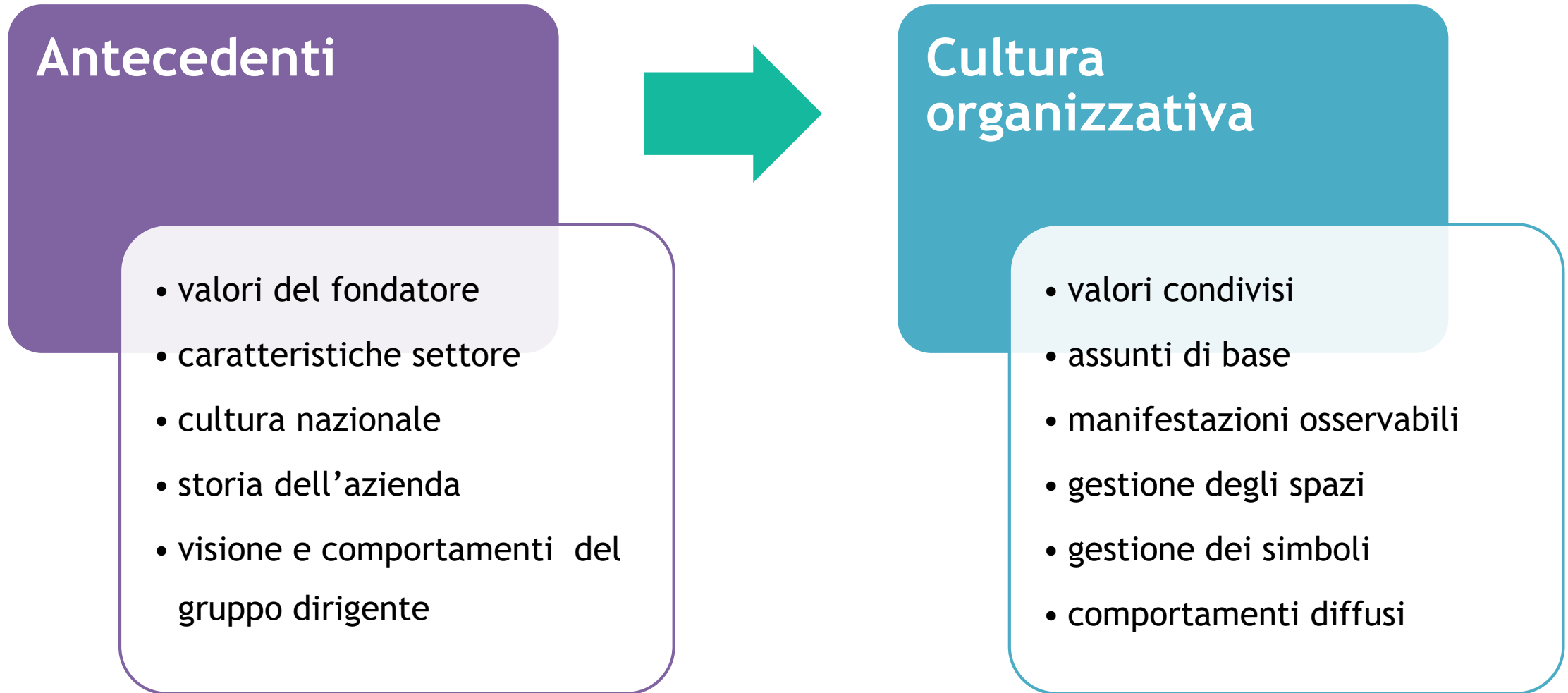


Ogni azienda ha una
sua cultura di
riferimento e dei
‘limiti di accettabilità’
rispetto all’inclusione

Gli elementi della cultura organizzativa



Come nasce la cultura organizzativa?



Accettarsi



Io non sono chi vorrei essere

Non sono chi dovrei essere

Non sono chi hanno voluto che fossi

Io sono chi sono (= chi sento di essere)

**L'IMPERFEZIONE, L'INCONGRUENZA, L'ALTERNANZA
SONO PARTI COSTITUTIVE DELLA VITA**

Riconoscere il proprio desiderio

Il desiderio delle donne spesso risulta inerte: esiste, ma non viene legittimato oppure è troppo vago



IL DESIDERIO È IL MOTORE DELLA MOTIVAZIONE E QUINDI DELLA SPINTA AD AGIRE E A DIREZIONARSI VERSO SCOPI E OBIETTIVI SODDISFACENTI.

Fare un bilancio «obiettivo» delle proprie competenze

- Conoscenze acquisite
- Cosa so fare
- I comportamenti di successo
- Conoscenze da migliorare legate al ruolo
- Conoscenze da migliorare legate allo sviluppo
- Cosa devo ancora imparare
- Le trappole in cui cado

Self branding: perché è importante?

Perché non è vero che gli altri, prima o poi, riconosceranno il nostro lavoro

Perché non basta agire, bisogna anche mostrarsi, mostrare di aver agito e saper vendere i risultati ottenuti

Perché il potere va esibito



Le mie qualità come leader

Ricognizione dei miei valori

I miei role model

Le mie competenze

Le aree di miglioramento



- **Il nostro giornale online**

www.diversity-management.it

- **I nostri CORSI ONLINE
sull'empowerment femminile**

corsi.wise-growth.it

- **Social Network**



- **Contatti**



www.wise-growth.it



info@wise-growth.it



1. Il punto della rotta



2. Decidere la carriera



3. Crescere come leader



4. Gestire lo stress