



IL COINVOLGIMENTO DEGLI UOMINI NELLA PROMOZIONE DI DONNE IN POSIZIONI DECISIONALI

a cura di dott.sa Maria Alessandra Parigi

22 gennaio 2020

LA PARITA' DI GENERE E' UNO DEI 5 SETTORI DI INTERVENTO PRIORITARI DELL' U.E.

IL PROGRAMMA DELL' U.E. CONTIENE INIZIATIVE CONCRETE VOLTE A PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE, PONENDO L'ACCENTO SU TUTTI GLI AMBITI DI INTERVENTO.

DIRETTIVA 2014/98/UE → LEGGE 9.7.2015 N. 114 OBBLIGO DI FORNIRE INFORMAZIONI DI CARATTERE NON FINANZIARIO E GESTIONE DIVERSITA'

LA PARITA' DI GENERE E' UNO DEI 5 SETTORI DI INTERVENTO PRIORITARI DELL' U.E.

DIRETTIVA 2014/95/UE → LEGGE 9.7.2015 N. 114 OBBLIGO DI FORNIRE INFORMAZIONI DI CARATTERE NON FINANZIARIO E GESTIONE DIVERSITA'



D.LGS 30,12,2016 N. 254 IN G.U. 10,01,2017 DECORRENZA DALL'ESERCIZIO FINANZIARIO AVENTE INIZIO ALL'01.01.2017



non solo più redditività ma anche altre performance aziendali

LA PARITA' DI GENERE E' UNO DEI 5 SETTORI DI INTERVENTO PRIORITARI DELL' U.E.

PARI INDIPENDENZA
ECONOMICA

PARI RETRIBUZIONE

PARITA' NELLE AZIONI
ESTERNE

DIGNITA' E INTEGRITA'
AI FINI DELLA
VIOLENZA NEI
CONFRONTI DELLE
DONNE

PARITA' NEL PROCESSO
DECISIONALE

PARITA' DI GENERE NEL PROCESSO DECISIONALE

22
GIUGNO
2011

OBIETTIVO DI
RAPPRESENTANZA
MINIMA

40%

Entro il 01/11/2019

RETE EUROPEA DI
COOPERAZIONE

Come coinvolgere uomini senior
nella promozione delle donne in
posizioni decisionali

PARITA' DI GENERE NEL PROCESSO DECISIONALE

Level management	1 novembre 2014	1 maggio 2017	16 ottobre 2019
Directors-General	14%	26%	38%
Deputy Directors-General	8%	32%	40%
Directors	32%	35%	36%
Total Senior Managers	27%	33%	37%
Middle Managers	31%	35%	42%
Total	30%	35%	41%

PARITA' DI GENERE NEL PROCESSO DECISIONALE



FATTORE CHIAVE DI SUCCESSO



COINVOLGIMENTO UOMINI
SENIOR NEL PROCESSO DI
INCLUSIONE

PARITA' DI GENERE NEL PROCESSO DECISIONALE

Uomini in posizione
apicale:
RISORSA NON
SFRUTTATA

Impegno alti
dirigenti maschi:
FORZA MOTRICE
DEL CAMBIAMENTO

Sotto rappresentazione
delle donne: UN
PROBLEMA DA
AFFRONTARE COME
ALLEATI



Negli Stati Uniti una ricerca di Corporate Women Directors International ha dimostrato come diversi fattori siano importanti per fare progressi nel migliorare la sotto rappresentazione delle donne in posizioni apicali

Gli uomini possono sostenere il cambiamento in molti modi:

Culturale
(area work-life)

Processi e procedure
per valutare i risultati

Non solo impegno
del CEO

Comunicazioni e strategie
(pubbliche relazioni)

Sistema di supporto alla carriera

Buone pratiche europee: Gruppo Danone

L'innovazione deriva dalla
diversità delle persone di talento

Il primo passo per coinvolgere
gli uomini nel processo è creare
consapevolezza

PIANO DI AZIONE DONNA
E GESTIONE DELLE
PERSONE

MONITORAGGIO E PUNTI CHIAVE DI
SUCCESSO



Buone pratiche europee: Gruppo Danone



Una buona azienda è un
gruppo di persone di talento.

La diversità non è un
problema, ma parte del
business.

Buone pratiche europee: Deutsche Telekom

Avere un maggior numero di donne ai vertici ci consentirà di operare meglio

Occorre indagare sulle barriere quale punto di criticità

REQUISITI DI
QUOTA COME
STRUMENTO E
SANZIONI

La situazione italiana

Manager donna in posizione apicale


24% (media europea 29%)

- Servizi finanziari 51%
- Energia e produzione beni industriali 21%

- Nelle aziende di proprietà italiana le donne sono il 38% mentre nelle multinazionali ci si avvicina alla parità

- All'interno dell'azienda italiana le donne sono impiegate di più con funzioni di staff e supporto (contabilità, amministrazione e controllo, risorse umane, comunicazione) che in funzioni di linea (45% contro 38%)

- Divari più ampi nel caso delle nuove professioni digitali



Secondo l'ultima relazione sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione digitale delle donne presentata nel 2018 dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento Europeo in Europa sono donne:

- 9% degli sviluppatori
- 19% capi nei settori comunicazione
- 20% dei laureati in informatica e nuove tecnologie

Studio delle
materie STEM

Modalità flessibili di lavoro
utilizzando nuove tecnologie

Riduzione del gap
all'uso delle tecnologie

Secondo la ricerca «Getting to equal 2018» di Accenture ci sono 40 fattori possibili che se attivati correttamente potrebbero contribuire alla crescita professionale sia di uomini sia di donne

Leadership coraggiosa
(Alibaba)

Azione inclusiva
(L'Oréal)

Empowering
environment
(Nissan)



**Deve uomini e donne riescono a lavorare insieme
come alleati vengono superati gli stereotipi e i
preconcetti di ruoli e competenze.**



La prima uguaglianza è l'equità

(Victor Hugo)



Grazie per l'attenzione.