



MANAGERIALITÀ FEMMINILE

Strumenti di analisi per lo sviluppo di nuovi modelli di governance nelle imprese italiane

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Le donne che ricoprono posizioni apicali (Dirigenti + quadri) rappresentano l'1,5% della forza lavoro occupata femminile. Gli uomini che ricoprono posizioni apicali (Dirigenti + quadri) rappresenta il 3% della popolazione maschile occupata. (Fonte: Federmanager, Osservatorio manageriale manager 2018). Ambiente, inclusione e meritocrazia, politiche di diversità risultano driver di sviluppo contemporaneo anche a supporto dell'attrattività di stakeholder finanziari internazionali, sempre più invogliati ad investire in business che dimostrano propensione alla sostenibilità, oltre che all'etica e al gender equality. Nonostante si diffondano nuove consapevolezze rispetto al valore della managerialità femminile, la percentuale di donne che ricoprono ruoli dirigenziali di alto livello rimane infatti ancora estremamente contenuta. Le contraddizioni che si possono rilevare "sul campo" e l'analisi dei dati possono consentire, nello specifico, sia l'individuazione delle ragioni che determinano una bassa presenza femminile nei ruoli manageriali e direttivi, sia le condizioni ambientali e organizzative che possono favorirla o inibirla, consentendo l'elaborazione di un modello che sia in grado di individuare la molteplicità delle variabili che entrano in gioco per poter rimuovere gli ostacoli da un lato e, dall'altro lato, individuare in modo chiaro i fattori abilitanti il percorso di crescita e sviluppo della professionalità manageriale per le donne.

TARGET

L'iniziativa prevede il coinvolgimento di almeno:

- 60 tra manager e imprenditori, donne dirigenti/manager e donne che ricoprono ruoli di responsabilità (aspiranti e potenziali manager); almeno 30 di questi dirigenti;
- 50 imprese di diverse dimensioni, settori merceologici, filiere e diverse realtà territoriali della Regione Emilia-Romagna; almeno l'80% aderente a Fondirigenti.

OBIETTIVI

Scopo del progetto sarà quello di:

- **Analizzare il contesto europeo** individuando best practices/modelli di successo esistenti (confronto e benchmark europeo attraverso la comparazione di distretti simili)
- Analizzare e valorizzare le competenze manageriali ovvero **il ruolo fondamentale della formazione** nella managerializzazione femminile
- **Sensibilizzare** e rendere maggiormente consapevoli i manager e gli imprenditori degli obiettivi che si intendono perseguire affinché possano supportare strategie e **piani di cambiamento nella cultura aziendale**
- Individuare strumenti di analisi ed **un set di indicatori** in grado di evidenziare dinamiche favorevoli o bloccanti la costruzione di un contesto aziendale women friendly (MODELLO)
- Progettare e individuare un **sistema di assesment/check-up** aziendale sul tema del diversity management al femminile che recepisca gli elementi richiesti dal bilancio di



sostenibilità da poter diffondere successivamente.

ATTIVITÀ CORE

Il progetto si sviluppa nell'arco di 9 mesi e prevede 4 fasi di intervento:

Fase 1: RICERCA/ANALISI DESK. Analisi, tramite focus group on line, dei modelli di business europei maggiormente valorizzanti la managerialità femminile (modelli di business inclusivi, approcci, ecc.) In questa fase verranno coinvolti nella ricerca, partners internazionali individuati in quanto rappresentanti di distretti industriali affini alla regione Emilia-Romagna (anche sulla base del Gender Equality Index del loro paese)

Fase 2: DEFINIZIONE DI INDICATORI. Obiettivo di questa fase è definire un sistema di indicatori che descrivano i fattori bloccanti endogeni ed esogeni e consentire di definire azioni di miglioramento con nuovi indicatori target da raggiungere. Sarà somministrato un questionario ad un target di donne e uomini Manager (50% per genere) che operano in imprese di diverse dimensioni e che si trovano ad un diverso stadio di sviluppo, di diversi contesti territoriali, diversi titoli di studio e anzianità.

Saranno sviluppati quindi:

CASI SI STUDIO (5) con l'obiettivo di individuare best practices/casi di successo e FOCUS GROUP (5) -dove aprire il confronto sullo stato attuale dello sviluppo delle managerialità femminile per identificare il sentiment verso la tematica, le principali criticità e comprendere sul campo quali possibili azioni attivare.

Fase 3: DEFINIZIONE DI UN MODELLO DI ASSESSMENT.

Il modello permetterà una restituzione della situazione dell'impresa rispetto al modello individuato e le relative indicazioni in termini di aree di competenza da sviluppare, attività formative/profili, azioni relative all'organizzazione.

Fase 4: COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEI RISULTATI.

RISULTATI

Le diverse azioni messe in campo consentiranno di far conoscere alcune **best practices** di imprese italiane ed estere dove la presenza di più donne nella leadership e nella gestione aziendale ha portato cambiamenti significativi nella definizione dei modelli di governance e nella promozione di pratiche di business sostenibili e porteranno all'elaborazione di **uno strumento di Assessment** per l'individuazione in azienda di aree di competenza da sviluppare, attività formative/profili, azioni per lo sviluppo di una cultura organizzativa inclusiva e la creazione di prodotti e servizi sostenibili.

Gli output del progetto saranno resi disponibili con la finalità di incentivarne l'uso nelle imprese in diversi contesti organizzativi.

[Link all'output finale](#)

