

## **DONNE MANAGER**

### **7 PROPOSTE DI AZIONI PER MIGLIORARE PARTECIPAZIONE E QUALITA' DI VITA**

A seguito di una **ricerca qualitativa** (realizzata tramite 3 Focus group) su un campione di una ventina di donne manager a Milano, Roma e Napoli con l'obiettivo di identificare le loro problematiche e i loro bisogni e all'esito di un **tavolo tecnico**<sup>1</sup>, che ha riunito rappresentanti del mondo aziendale, accademico, politico, della sanità e dei media, per tentare di dare risposte concrete alle necessità emerse dallo studio:

O.N.D.A e Key2people presentano un elenco di proposte che sarà sottoposto ai rappresentanti delle Istituzioni e alla business community al fine di creare maggior consapevolezza sull'importanza di questo tema e migliorare la partecipazione e la qualità di vita delle donne manager.

#### **Le azioni: i Must**

##### **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:
  - a livello di settore
  - nella contrattazione di secondo livello
- Suggestire campagne di comunicazione e sensibilizzazione alle aziende per:
  - considerare e promuovere le donne manager, in particolare nei ruoli di "line"

##### **3. Combattere le discriminazioni**

- Facilitare l'accesso alle posizioni apicali:
  - Puntare a 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, e utilizzarlo come indicatore pubblico

---

<sup>1</sup> Vedere allegato l'elenco dei partecipanti al tavolo tecnico realizzato a Milano lo scorso 15 settembre 2011

- 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 possano convivere i due sistemi valoriali, maschile e femminile, e utilizzare al meglio le 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, ecc..)
  - "Banca del tempo" anche a livello aziendale
- Ripensare i tempi di lavoro
- Valutare le 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 ai controlli medici periodici
- Lanciare azioni specifiche sulla gestione dello stress lavoro correlato, con programmi di controllo dello stress, ma anche con azioni per il benessere.

#### **7. Creare un sistema premiante e di riconoscimento delle best practices coinvolgendo Autorità pubbliche che certifichino con un "BOLLINO PLUS", come già in fase di realizzazione al Comune di Milano, gli esempi virtuosi delle imprese più attente alla valorizzazione e al supporto delle risorse femminili.**

**PARTECIPANTI TAVOLO TECNICO**  
**Donne Manager**  
**Milano, 15 Settembre 2011 ore 17.30**

Introduzione: **Francesca Merzagora** *Presidente O.N.Da*

Coordinamento: **Maurizia Iachino** *Governance Practice Leader, Key2People*

Interventi:

**Alessandra Banfi** *Senior Vice President IT & BPI Pirelli Tyre S.p.A.*

**Maurizio Dallochio** *Professore "Nomura" di Finanza Aziendale, Università Bocconi*

**Maurizio Ferrera** *Professore Ordinario Scienza Politica, Università degli Studi di Milano*

**Giorgio Fossa** *Past President Confindustria*

**Enrica Giorgetti** *Direttore Generale Farminindustria*

**Manuela Kron** *Direttore Corporate Affairs, Nestlé*

**Alessandra Kustermann** *Direttore, Pronto Soccorso Ostetrico Ginecologico della Fondazione IRCCS CA' GRANDA Ospedale Maggiore, Policlinico, Milano*

**Laura La Posta** *Caporedattrice del Sole24Ore*

**Claudio Mencacci** *Direttore Dipartimento di Neuroscienze, A.O. Fatebenefratelli, Milano*

**Mariolina Moiola** *ex Assessore Politiche Sociali del Comune di Milano*

**Barbara Saba** *Business Intelligence Director, Direttore Generale Fondazione Johnson & Johnson Johnson & Johnson Medical SpA*

**Cristina Tajani** *Assessore alle Politiche per il lavoro, Sviluppo economico, Università e ricerca*

**Francesca Zajczyk** *Professore Sociologia Urbana Università Milano Bicocca Delegata allo sviluppo di Iniziative per le Pari Opportunità del Comune di Milano*