



M. Cristina Bombelli

Diventare leader rimanendo donne

Ingenio al femminile

Storie di donne
che lasciano il segno

ROMA | 25.02.2016



CREARE VALORE CON LE PERSONE:

Wise Growth

offre attività di consulenza e formazione 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

Il Team di Wise Growth

ALESSIA ALÒ

PATRIZIA AROLDI

STEFANIA BAUCÈ

M. CRISTINA BOMBELLI

LUCILLA BOTTECCHIA

LAURA GIRELLI

KATJA KRUCKEBERG

RUTH ANN LAKE

ALESSANDRA LAZAZZARA

MASSIMO LUPI

ADELE MAPELLI

BARBARA QUACQUARELLI

MICHELE RABAIOTTI



Il nostro giornale online



www.diversity-management.it

Indice

- L'assenza delle donne dai luoghi di potere
- L'esclusione
- Leadership
- Il punto di vista femminile
- Un percorso possibile



Indice

- L'assenza delle donne dai luoghi di potere
- L'esclusione
- Leadership
- Il punto di vista femminile
- Un percorso possibile



Gender Gap Index

World Economic Forum
2015 Rank (among 145 countries)

Country: ITALY

41°

GENDER GAP INDEX

111°

Economic participation and opportunity

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!

Istat, 2012



- Ma segregazione formativa!

Indice

- L'assenza delle donne dai luoghi di potere
- L'esclusione
- Leadership
- Il punto di vista femminile
- Un percorso possibile



The glass ceiling



Esempi

- Orchestra: **audizioni "blind"** hanno aumentato l'assunzione delle donne del 50%



- Lo stesso cv con nomi differenti:

nome maschile (+79%) VS

nome femminile (+49%)

Segregazione orizzontale

- **MAGGIORE PRESENZA FEMMINILE:**
comunicazione, risorse umane e affari legali.
- **MINORE PRESENZA FEMMINILE:**
mansioni tecniche (tecnica, produzione e qualità, sistemi informativi), logistica, venditori.



Aspen Institute Italia, 2014

Indice

- L'assenza delle donne dai luoghi di potere
- L'esclusione
- Leadership
- Il punto di vista femminile
- Un percorso possibile



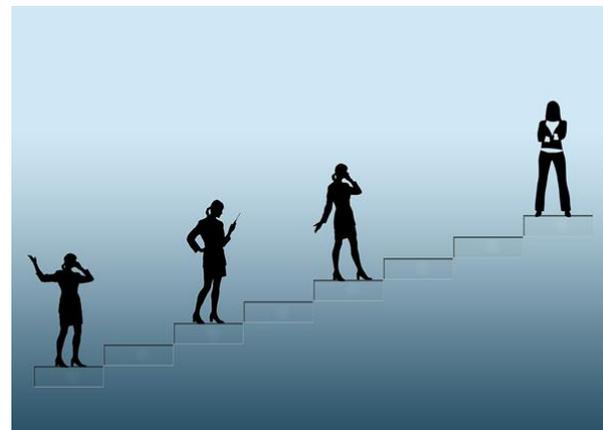
Leadership

Le funzioni della leadership:

- ✓ Costruire e condividere una visione
- ✓ Orientamento ai risultati e alle persone
- ✓ Cambiamento e apprendimento
- ✓ Azione simbolica e rituale

Leader si nasce o si diventa?

- I leader NASCONO con dei TRATTI specifici?
 - la grinta,
 - il desiderio di guidare gli altri,
 - la fiducia in sé stessi,
 - la conoscenza utile per svolgere il compito,
 - l'estroversione
 - etc.



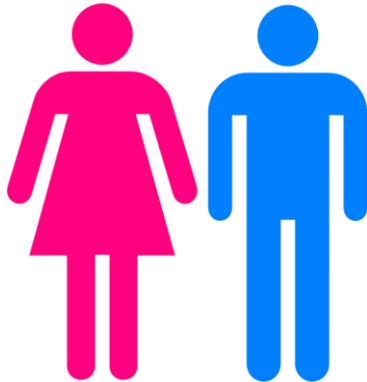
Indice

- L'assenza delle donne dai luoghi di potere
- L'esclusione
- Leadership
- Il punto di vista femminile
- Un percorso possibile

Motivazione alla leadership e genere

CAMPIONE: 108 rispondenti, per 539 vignette compilate

Donne 52% - Uomini 48%



Baby Boomers (1943-1960) 13%



Generation X (1961-1981) 60%

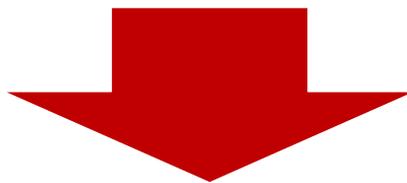


Generation Y (1982-2000) 27%



Ti proporresti come leader?

LE DONNE SI CANDIDEREBBERO PER UNA
POSIZIONE DI LEADER IL **4%** IN PIÙ DEGLI UOMINI



MA A QUALI
CONDIZIONI?

A quali condizioni?

- Per gli uomini la decisione di candidarsi per un ruolo di leadership è influenzata da una ricompensa economica adeguata

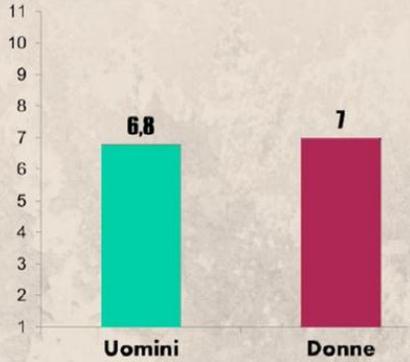


A quali condizioni?

- Le donne, oltre a valutare l'aspetto economico, sono più propense a candidarsi come *leader* se:
 - il progetto è innovativo,
 - hanno l'opportunità di seguire un **corso di formazione sulla leadership** e avere dei *mentor* a cui ispirarsi.



Le donne si candiderebbero per una posizione di leadership in misura maggiore degli uomini



Le donne però richiedono in maggior misura progetti di mentoring e corsi di formazione



Wise Growth, 2015. "Motivazione e diversità. Quale leadership del futuro?"

A QUALI CONDIZIONI TI CANDIDERESTI A RUOLI DI LEADERSHIP?

FATTORI AGEVOLANTI:

FATTORI OSTACOLANTI:



Indice

- L'assenza delle donne dai luoghi di potere
- L'esclusione
- Leadership
- Il punto di vista femminile
- Un percorso possibile



Diventare leader



- ✓ Costruire una visione
- ✓ Convivere con l'imperfezione
- ✓ Affrontare le ambivalenze del potere
- ✓ Sostenere la solitudine
- ✓ Controllare il narcisismo

Potere: le ambivalenze

- **Potere socializzato:** volto a raggiungere gli scopi organizzativi
- **Potere personale:** trarre vantaggio dalla propria posizione organizzativa

Potere: le ambivalenze - 2

- Potere come **dominio**



- Potere come **servizio**



Formare alla leadership

- Saper leggere le culture organizzative
- Condividere esperienze (formazione)
- Coaching
- Mentoring
- Role Model



