



ISTUD

Osservatorio ISTUD

Risultati prima Survey

“Le quote rosa e la presenza delle donne in Azienda”

Le prime quattro domande poste



- 1) ***“Sei d’accordo con la proposta di legge del Governo norvegese di chiudere entro due anni, le aziende private che non avranno un consiglio di amministrazione composto almeno dal 40% di donne?”***
- 2) ***“Pensi che il contesto italiano abbia bisogno di provvedimenti normativi in tale ambito?”***
- 3) ***“Dal tuo angolo di osservazione, il tema della presenza femminile viene percepito come rilevante in azienda?”***
- 4) ***“Ritieni che la presenza femminile possa avere un’incidenza positiva sui risultati delle aziende italiane?”***

Analisi quantitativa domanda 1



DOMANDA 1: “Sei d'accordo con la proposta di legge del Governo norvegese di chiudere entro due anni, le Aziende private che non avranno un Consiglio d'Amministrazione composto almeno dal 40% di donne?”

Risposte Totali:		
SI'	121	23,63%
NO	391	76,37%
Totale Complessivo	512	100,00%

Risposte segmentate per Sesso					
Sesso	No	%	Si	%	Totale
F	139	62,90%	82	37,10%	221
M	252	86,60%	39	13,40%	291
Totale complessivo	391		121		512

Incrocio Sesso-Età (UOMINI)					
Classe d'età	No	%	Si	%	Totale
<30 anni	50	92,59%	4	7,41%	54
30 - 35 anni	64	82,05%	14	17,95%	78
36 - 45 anni	105	89,74%	12	10,26%	117
>45 anni	33	78,57%	9	21,43%	42
Totale complessivo	252	86,60%	39	13,40%	291

Incrocio Sesso-Età (DONNE)					
Classe d'età	No	%	Si	%	Totale
<30 anni	45	68,18%	21	31,82%	66
30 - 35 anni	56	60,22%	37	39,78%	93
36 - 45 anni	29	60,42%	19	39,58%	48
>45 anni	9	64,29%	5	35,71%	14
Totale complessivo	139	62,90%	82	37,10%	221

Commento alla domanda 1



Flavia Simeone (*Docente Area Risorse Umane e Comportamento Organizzativo ISTUD*)

La scarsa presenza femminile nei ruoli manageriali a livello medio-alto (in Italia le dirigenti nell'Industria sono poco più del 6%, e nei servizi l'11%) è il pendant dell'assenza nella vita politica.

In alcuni Paesi Europei , che pure vantano percentuali più significative di Donne che ricoprono ruoli dirigenziali , sono in atto provvedimenti più o meno radicali , per forzare le organizzazioni a rivedere i loro assetti organizzativi. Ad esempio la recente legislazione norvegese, che ha deciso di intervenire a sostegno delle donne con specifici strumenti legislativi per rompere l'invisibile barriera (cd "il soffitto di cristallo") che separa le donne dalle posizioni organizzative al Top, giunge sino a prevedere l'estrema sanzione della **chiusura delle aziende private che disattendono la percentuale del 40% di donne presenti in Consiglio di Amministrazione.**

Per i nostri interlocutori questa non è una soluzione : il **76,37%** risponde **negativamente** , e neppure le donne sembrano di diverso avviso, se il **63%** delle risposte ricevute da loro è **schierato per il no.**

Commento alla domanda 1



Flavia Simeone (*Docente Area Risorse Umane e Comportamento Organizzativo ISTUD*)

Incrociando le loro risposte con le classi di età , si evidenzia che **le risposte più favorevoli (39,78- 39,58%) sono posizionate in quei periodi della vita che corrispondono al momento più proficuo per la carriera (30-35 anni) e il più interessato al fenomeno della maternità (36-45)**, periodi in cui forse ci si sente poco “favorite” o in difficoltà e si ricercano strumenti per sostenere il proprio progetto di vita professionale e personale.

Più sfavorevoli , tanto uomini quanto donne, sono in assoluto i rispondenti “giovani” (fascia di età: sotto i 30 anni), che da poco hanno iniziato l’attività lavorativa e si sono collocati in Azienda ,spesso dopo aver investito sulle proprie competenze attraverso la partecipazione a Master: quanto il loro no dipende dalla loro concezione ed esperienza di equità , maturata nel percorso scolastico , dove hanno addirittura, sperimentato un eccellere delle donne ? Perché quindi tutelare chi ha dimostrato di non averne bisogno?

Analisi quantitativa domanda 2



DOMANDA 2: "Pensi che il contesto italiano abbia bisogno di provvedimenti normativi in tale ambito?"

Risposte Totali:		
SI'	314	61,57%
NO	196	38,43%
Totale Complessivo	510	100,00%

Risposte segmentate per Sesso					
Sesso	No	%	Si	%	Totale complessivo
F	33	15,00%	187	85,00%	220
M	163	56,21%	127	43,79%	290
Totale complessivo	196		314		510

Incrocio Sesso-Età (UOMINI)					
Classe d'età	No	%	Si	%	Totale
<30 anni	32	59,26%	22	40,74%	54
30 - 35 anni	39	50,00%	39	50,00%	78
36 - 45 anni	69	58,97%	48	41,03%	117
>45 anni	23	56,10%	18	43,90%	41
Totale complessivo	163	56,21%	127	43,79%	290

Incrocio Sesso-Età (DONNE)					
Classe d'età	No	%	Si	%	Totale
<30 anni	12	18,18%	54	81,82%	66
30 - 35 anni	9	9,68%	84	90,32%	93
36 - 45 anni	8	16,67%	40	83,33%	48
>45 anni	4	30,77%	9	69,23%	13
Totale complessivo	33	15,00%	187	85,00%	220

Commento alla domanda 2



Flavia Simeone (*Docente Area Risorse Umane e Comportamento Organizzativo ISTUD*)

Contraddittorio a quanto sopra esposto può apparire il risultato della seconda domanda: **il 61,57% dei rispondenti dichiara che in Italia è necessario un intervento normativo.**

E sembrano proprio le persone di età inferiore ai 35 anni a propendere per questa soluzione.

Nelle popolazioni di età superiore il favore si affievolisce , sino a giungere a un sostanziale bilanciamento dei sì e dei no nelle posizioni di chi ha superato i 45 anni. **Il gruppo di maggior esperienza lavorativa si mostra quindi il meno convinto che in Italia i provvedimenti normativi – cioè “regole” imposte dall'esterno- siano la risposta giusta alla questione del “soffitto di cristallo”.** Potrebbe aver influenzato questa fascia l'aver valutato l'efficacia di una legislazione ritenuta tra le più avanzate nel campo delle pari opportunità e delle azioni positive ,ma che non è stata in grado di produrre, come testimoniato dalle ricerche , i risultati auspicati.

Analisi quantitativa domanda 3



DOMANDA 3: “Dal tuo angolo di osservazione, il tema della presenza femminile viene percepito come rilevante in azienda?”

Risposte Totali:			
SI'	199		39,10%
NO	310		60,90%
Totale complessivo	509		100,00%

Risposte segmentate per Sesso						
Sesso	No	%	Sì	%	Totale complessivo	
F	144	65,45%	76	34,55%	220	
M	166	57,44%	123	42,56%	289	
Totale complessivo	310		199		509	

Incrocio Sesso-Età (UOMINI)						
Classe d'età	No	%	Sì	%	Totale	
<30 anni	31	58,49%	22	41,51%	53	
30 - 35 anni	43	55,13%	35	44,87%	78	
36 - 45 anni	66	56,41%	51	43,59%	117	
>45 anni	26	63,41%	15	36,59%	41	
Totale complessivo	166	57,44%	123	42,56%	289	

Incrocio Sesso-Età (DONNE)						
Classe d'età	No	%	Sì	%	Totale	
<30 anni	40	60,61%	26	39,39%	66	
30 - 35 anni	58	62,37%	35	37,63%	93	
36 - 45 anni	38	80,85%	9	19,15%	47	
>45 anni	8	57,14%	6	42,86%	14	
Totale complessivo	144	65,45%	76	34,55%	220	

Commento alla domanda 3



Flavia Simeone (*Docente Area Risorse Umane e Comportamento Organizzativo ISTUD*)

Nelle organizzazioni il **tema della presenza femminile non viene percepito come una “issue” rilevante per il 60,90% dei rispondenti**, e non stupisce che siano **soprattutto le donne ad affermarlo (65,45%)**. Soprattutto quelle **collocate nella fascia tra i 36 e i 45 anni**, che, quasi all'unanimità, (80,85%) sono di questa opinione. Al contrario la fascia di donne oltre i 45 anni dichiara (57,14%) che la questione viene percepita come rilevante: questa differenza da che deriva?

Dall'essere queste donne, entrate nel mondo del lavoro quando non si parlava affatto di questione femminile, quando le differenze non erano riconosciute, e aver vissuto la stagione delle iniziative sulle pari opportunità e sulle azioni positive?

E gli uomini? Più della metà (57,44%) pensano che la questione non sia percepita come rilevante, e questa affermazione è frequente nei più giovani (la fascia al di sotto dei 30 anni esprime questo parere per il 58,49%) e si afferma con maggior forza nelle classi di età maggiore (sopra i 45 anni la pensa così il 63,41%).

Analisi quantitativa domanda 4



DOMANDA 4: “Ritieni che la presenza femminile possa avere un’incidenza positiva sui risultati delle aziende italiane?”

Risposte Totali			
SI'	464	91,16%	
NO	45	8,84%	
Totale Complessivo	509	100,00%	

Risposte segmentate per Sesso					
Sesso	No	%	Sì	%	Totale complessivo
F	5	2,27%	215	97,73%	220
M	40	13,84%	249	86,16%	289
Totale complessivo	45		464		509

Incrocio Sesso-Età (UOMINI)					
Classe d'età	No	%	Sì	%	Totale
<30 anni	11	20,75%	42	79,25%	53
30 - 35 anni	10	12,82%	68	87,18%	78
36 - 45 anni	14	11,97%	103	88,03%	117
>45 anni	5	12,20%	36	87,80%	41
Totale complessivo	40	13,84%	249	86,16%	289

Incrocio Sesso-Età (DONNE)					
Classe d'età	No	%	Sì	%	Totale
<30 anni	1	1,52%	65	98,48%	66
30 - 35 anni	2	2,15%	91	97,85%	93
36 - 45 anni	1	2,13%	46	97,87%	47
>45 anni	1	7,14%	13	92,86%	14
Totale complessivo	5	2,27%	215	97,73%	220

Commento alla domanda 4



Flavia Simeone (*Docente Area Risorse Umane e Comportamento Organizzativo ISTUD*)

Perché le aziende dovrebbero occuparsi del femminile? È realistico collegare la presenza femminile e i risultati di business?

In ossequio ad uno dei principi fondamentali del Diversity Management, le aziende decidono , almeno in fase iniziale , di riconoscere e investire sulle differenze solo se ne riconoscono l'impatto sui risultati economici. La survey chiedeva se reputassero che la presenza femminile potesse avere impatto su questi.

La risposta , unanime , (91,16%) è stata positiva. Le donne sostengono la tesi con grande partecipazione (97,73%).

Condivisa a tutte le età, più forte nella fascia di età tra i 35 –45 anni, quando le persone , uomini e donne , sono fortemente impegnati, secondo la teoria dei cicli di vita, nel duplice investimento sulla carriera e sull'ampliamento della famiglia.