

POLITICHE DI GENERE PER IMPRESE E MANAGER

Azioni, strumenti e nuovi equilibri

Roma 28 giugno 2022



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER



L'Osservatorio è uno strumento voluto da Confindustria e Federmanager e realizzato da 4.Manager con l'obiettivo di individuare e analizzare i trend economici, di mercato, tecnologici, normativi e socio-culturali che condizionano l'evolvere delle competenze manageriali nel nostro Paese. Ha inoltre il compito di monitorare e individuare l'equità di genere in campo manageriale e imprenditoriale.

Lo studio sulla parità di genere in ambito manageriale e imprenditoriale nasce dalla volontà delle parti sociali (Confindustria e Federmanager) anche con l'intento di analizzare il gap di competenze che tale disequilibrio porta con sé. L'analisi è condotta utilizzando tutte le fonti disponibili; un contributo fondamentale è fornito dalle informazioni raccolte all'interno di una community (Think4WomenManager), costruita ad hoc, alla quale partecipano donne manager e imprenditrici.

Altri preziosi dati sono attinti dall'analisi dei "Report sulla situazione del personale maschile e femminile" che sono stati condivisi con l'Osservatorio da 1.336 aziende italiane. Attraverso i canali digitali sono osservate le attività di comunicazione sulla diversità e l'inclusione di genere di circa 10.000 imprese. L'analisi annuale sulla leadership di genere si realizza su un campione di circa 17.000 imprese manifatturiere.

Imprese a guida femminile

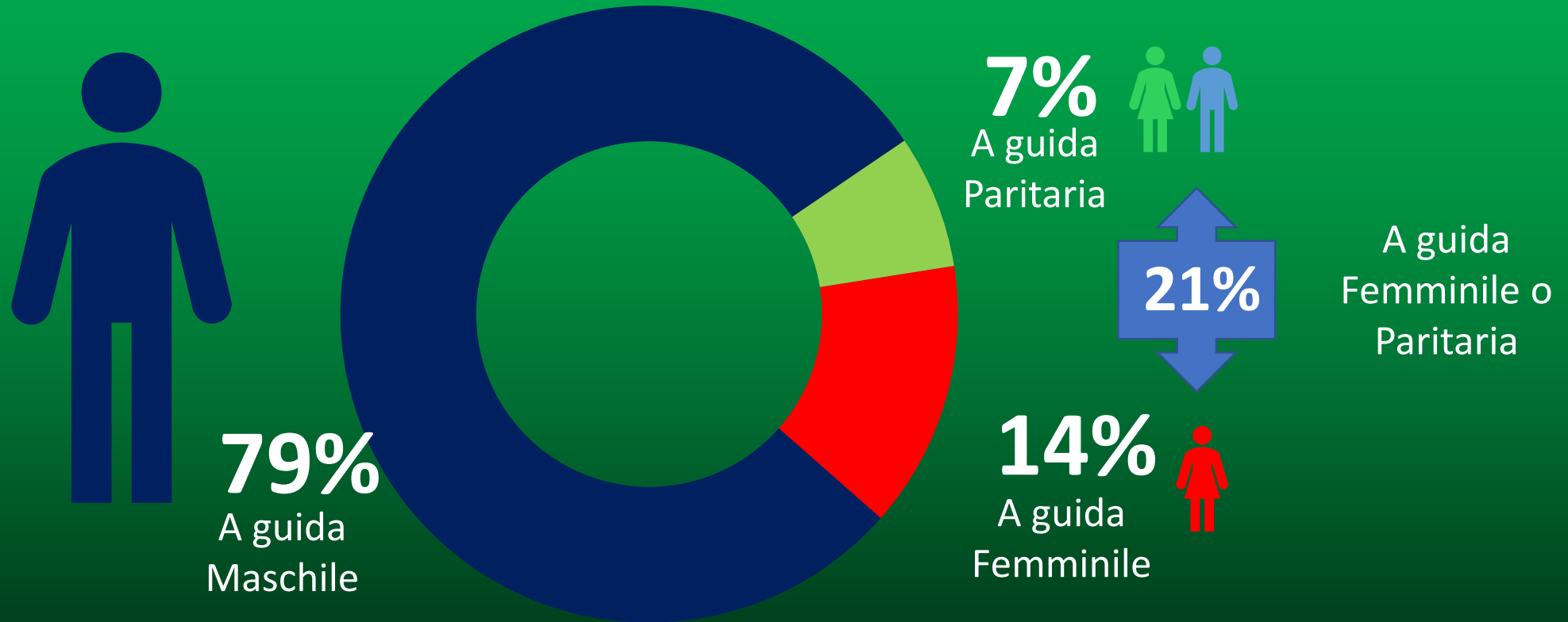
Ditte individuali con titolare donna. Società con maggioranza femminile nell'organo di governo amministrativo o con donne che ricoprono il ruolo di amministratore unico o delegato.





Italia | Imprese a guida femminile

Imprese del Settore Manifatturiero



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4Manager su un campione (6.000 imprese) rappresentativo del settore manifatturiero.

Imprese femminili: ditte individuali con titolare donna, società con maggioranza femminile nell'organo di governo amministrativo o con amministratore unico o delegato donna.



Italia | Imprese a guida femminile

Imprese femminili del Settore Manifatturiero

Imprese femminili

- **Impresa individuale:** 36%
- **Filiera tessile-moda:** 21%
- **Localizzate a Sud:** 19%

Significativa la presenza di leader femminili di origine «dinastica» negli organi amministrativi delle imprese di più piccola dimensione (spesso imprese familiari).



Italia | Ostacoli alla competitività

Imprese Femminili del Settore Manifatturiero



1. Elevata difficoltà di accesso al credito e più in generale ai capitali.
2. Elevata difficoltà di reperimento di competenze manageriali, tecniche e scientifiche e più in generale difficoltà di accesso al capitale umano di elevato livello professionale e creativo.
3. Difficoltà di accesso alle innovazioni e al mercato estero.
4. Difficoltà di integrazione con l'ecosistema imprenditoriale di prossimità e non.
5. Crescita delle sofferenze soprattutto delle imprese minori nei settori più esposti agli effetti della pandemia.
6. Significativa propensione all'auto impiego da parte soprattutto di donne del Mezzogiorno d'Italia.



Italia | Grado di innovatività

Imprese del Settore Manifatturiero



Altamente innovativa (7%)

12%

88%

Moderatamente innovativa (32%)

35%

65%

Scarsamente innovativa (61%)

63%

37%

Nota: Il grado di innovatività dipende da quante tipologie di innovazione (prodotto, processo, modello di business, ecc.) l'impresa dichiara di aver introdotto negli ultimi tre anni.



Italia | Posizioni manageriali femminili

28%



Con responsabilità
manageriali

19%



Dirigenti

incremento annuo
+0,3% negli ultimi 10 anni

Sistema nazionale di certificazione della parità di genere

Il “Sistema nazionale di certificazione della parità di genere” mira ad incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità.



Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Pubblicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



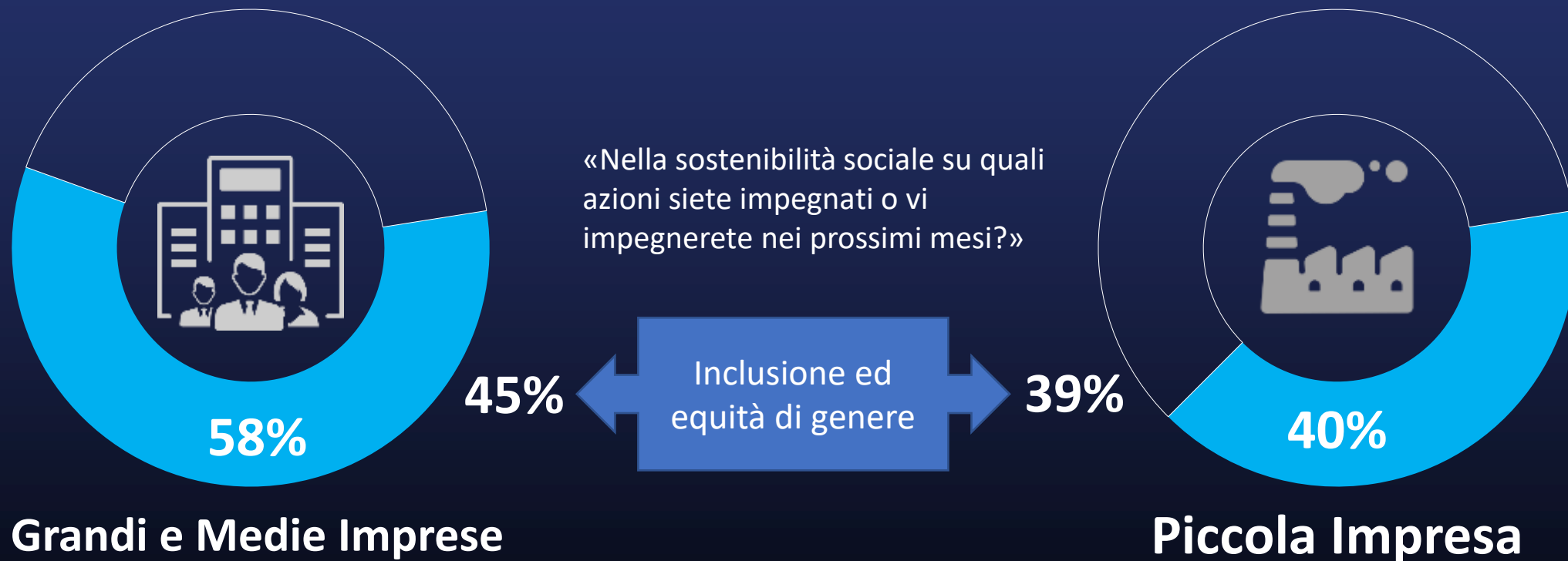
- Prassi di riferimento: UNI 125:2022
 - Cultura e strategia
 - Governance
 - Processi di gestione delle risorse umane
 - Crescita e inclusione delle donne in azienda
 - Equità remunerativa per genere
 - Tutela della genitorialità e Conciliazione vita-lavoro



Transizione verso la sostenibilità

Imprese del Settore Manifatturiero

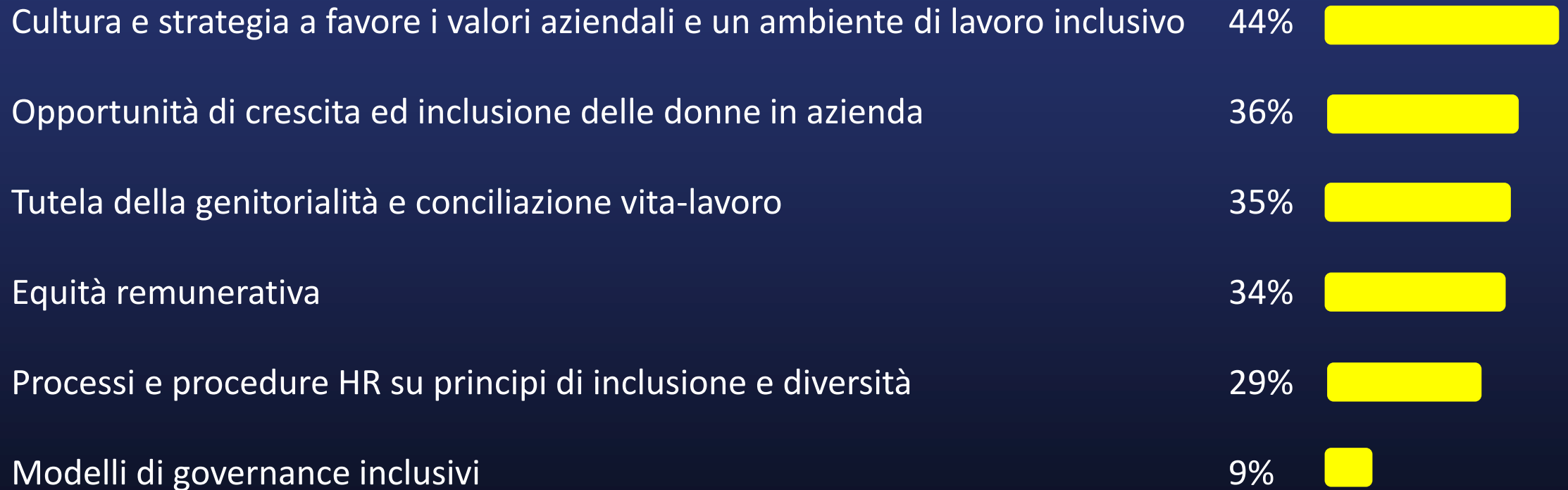
«Imprese che hanno elaborato una strategia o un piano di azione per diventare un'impresa sostenibile.»





Misure a favore di inclusione ed equità

Imprese del Settore Manifatturiero

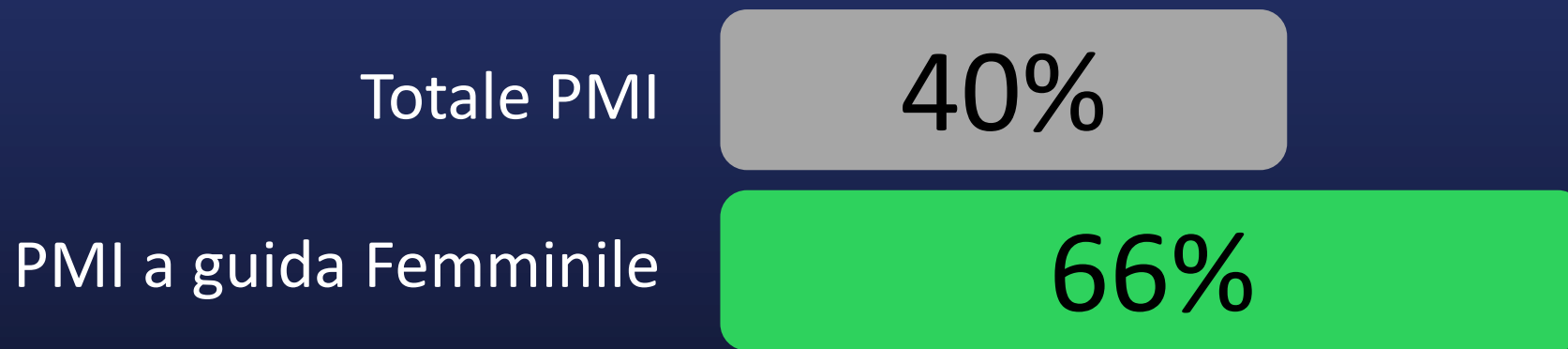




Transizione verso la sostenibilità

PMI del Settore Manifatturiero

«Imprese che hanno elaborato una strategia o un piano di azione per diventare un'impresa sostenibile.»





| Innovazione → ← Sostenibilità

Ambientale

Innovazione

Sostenibilità

Sociale

31%



Imprese che adottano strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne

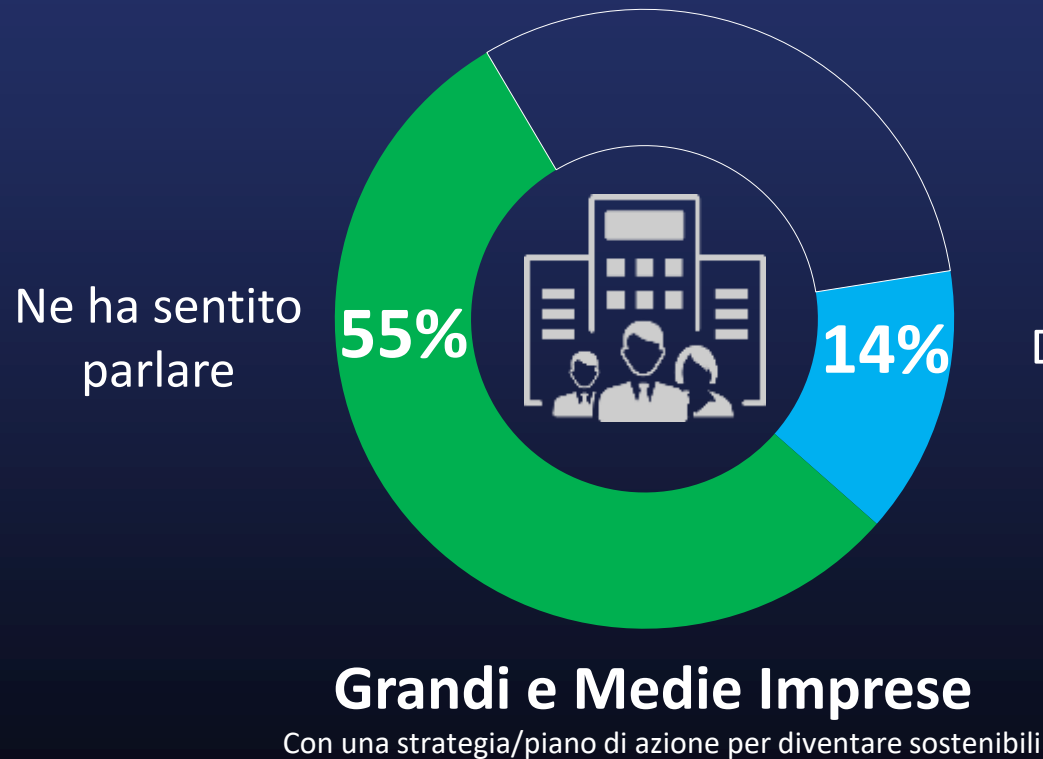
1. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
2. Formazione e Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
3. Equità nei ruoli apicali
4. Equità remunerativa



Certificazione della parità di genere

Imprese Manifatturiero che hanno elaborato una strategia/piano d'azione per diventare sostenibili

«Aziende che hanno avviato la transizione verso la sostenibilità e sono a conoscenza del Sistema di Certificazione della parità di genere»

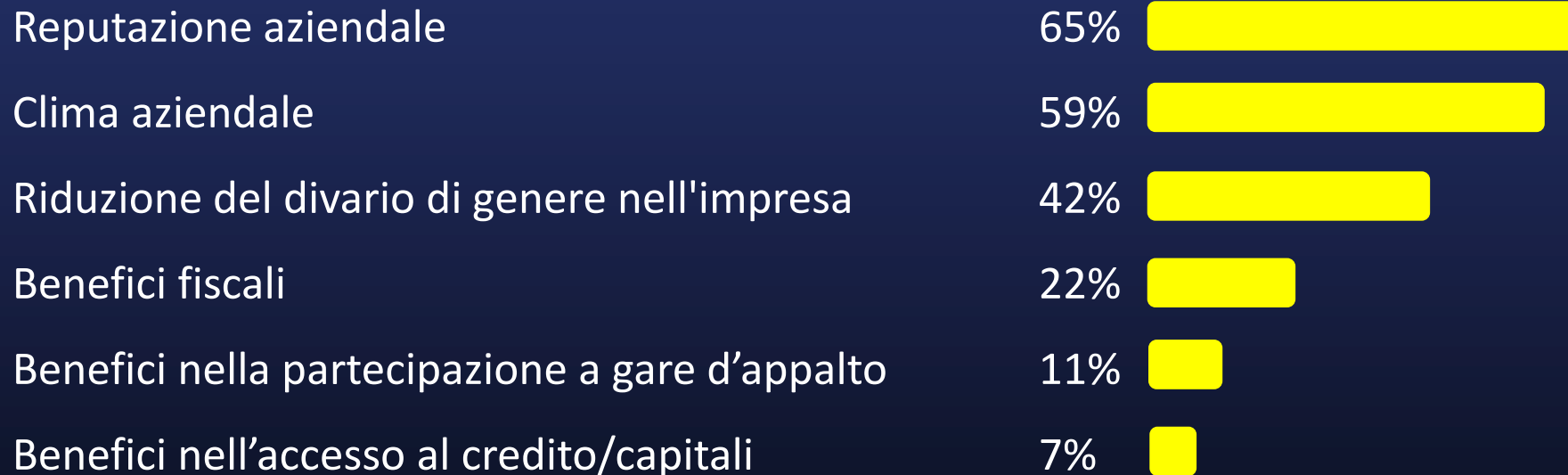




Certificazione della parità di genere

Imprese Manifatturiere che hanno elaborato una strategia/piano d'azione per diventare sostenibili

«Potenziali benefici derivanti dal conseguimento della Certificazione della parità di genere»



Effetti macroeconomici della parità di genere

Ipotesi

- Recupero - entro il 2026 - cinque punti nella classifica del Gender Equality Index EIGE;
- Incremento dell'indice EIGE del tasso di partecipazione al lavoro di cinque posizioni;
- Incremento della percentuale di donne imprenditrici

A parità di altre condizioni, l'impatto sul PIL sarebbe compreso tra il 9 e l'11 per cento.



grazie
OSSERVATORIO
4. MANAGER