Il valore della diversità

Paola Mascaro, Presidente Valore D

Assoconsult 21 novembre 2019

Valore D

Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.

Ad oggi l'insieme delle aziende associate a livello aggregato conta oltre 2 milioni di dipendenti e oltre 500 miliardi di euro in fatturato

Aziende fondatrici

AstraZeneca, enel, GE, IKEA, Intesa Sanpaolo, Johnson & Johnson, Luxottica, McKinsey&Company, Microsoft, Standard & Poor's Ratings Services, UniCredit, vodafone

Perché Valore D

In Italia più di un laureato su due è donna: si laureano prima, e meglio ….

58,7% [1] dei laureati nel 2018 sono DONNE

con un voto medio di laurea di 103,7 (101,9 quello maschile)

L'età media di laurea per le donne è 25,7 anni (26,0 età media maschile)

Il 37,6% di laureate in materie STEM rispetto a tutti i laureati in STEM [2]

Ma solo una donna su due in età lavorativa è occupata

50% [3] Tasso d'occupazione in Italia **68,1%** [3]

72,5% in Germania [4]

62,3% in Francia [4]

57,3% in Spagna [4]

(1) Almalaurea 2019 su dati 2018; (2) Elaborazione Valore D su dati Almalaurea 2019, su laureati 2018; (3) Istat, 2019, fascia età 15-64, si fa riferimento al 4 trimestre 2018; (4) Eurostat 2019 su dati 2018, fascia età 15-64

Perché Valore D

Anche le donne che lavorano affrontano un percorso lavorativo ad ostacoli

20,7% [1]

Pay gap tra uomini e donne nel privato

In Italia il Gender Pay Gap medio è di **5%**, più basso rispetto alla media europea pari a **16%**

37,2% [2]

il tasso d'occupazione delle donne tra i 25-35 anni con due figli e crolla al 20,1% con tre figli

27% [3]

solo tre donne su dieci occupano posizioni manageriali in azienda

(1) Eurostat: Gender Pay Gap Statistics 2019, Unadjusted Gender Pay Gap by economic control (%), based on data 2017. Si fa riferimento al GPG Unadjusted; (2) Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro, 2018, dati riferiti agli anni 2016 e i primi tre trimestri del 2017; (3) Dati Istat riferiti al 2017

Le donne in consulenza «si (dis)perdono»

Sono la maggioranza degli impiegati (73,4%, rispetto al 26.6% di uomini)
ma solo un quinto dei dirigenti (20,9% rispetto al 79% di uomini) [1]

I quadri sono meno della metà

Nel passaggio da impiegate a quadri c'è una forte dispersione delle donne in consulenza: se infatti le donne sono il 73% degli impiegati, tra i quadri le donne sono solo il 40,4%

I primi riporti sono una su tre

Le donne «in prima linea», cioè i primi riporti del CEO sono solo il 27,7%, un dato molto ridotto rispetto al totale delle donne in azienda, e molto squilibrato rispetto agli uomini (72.3%)

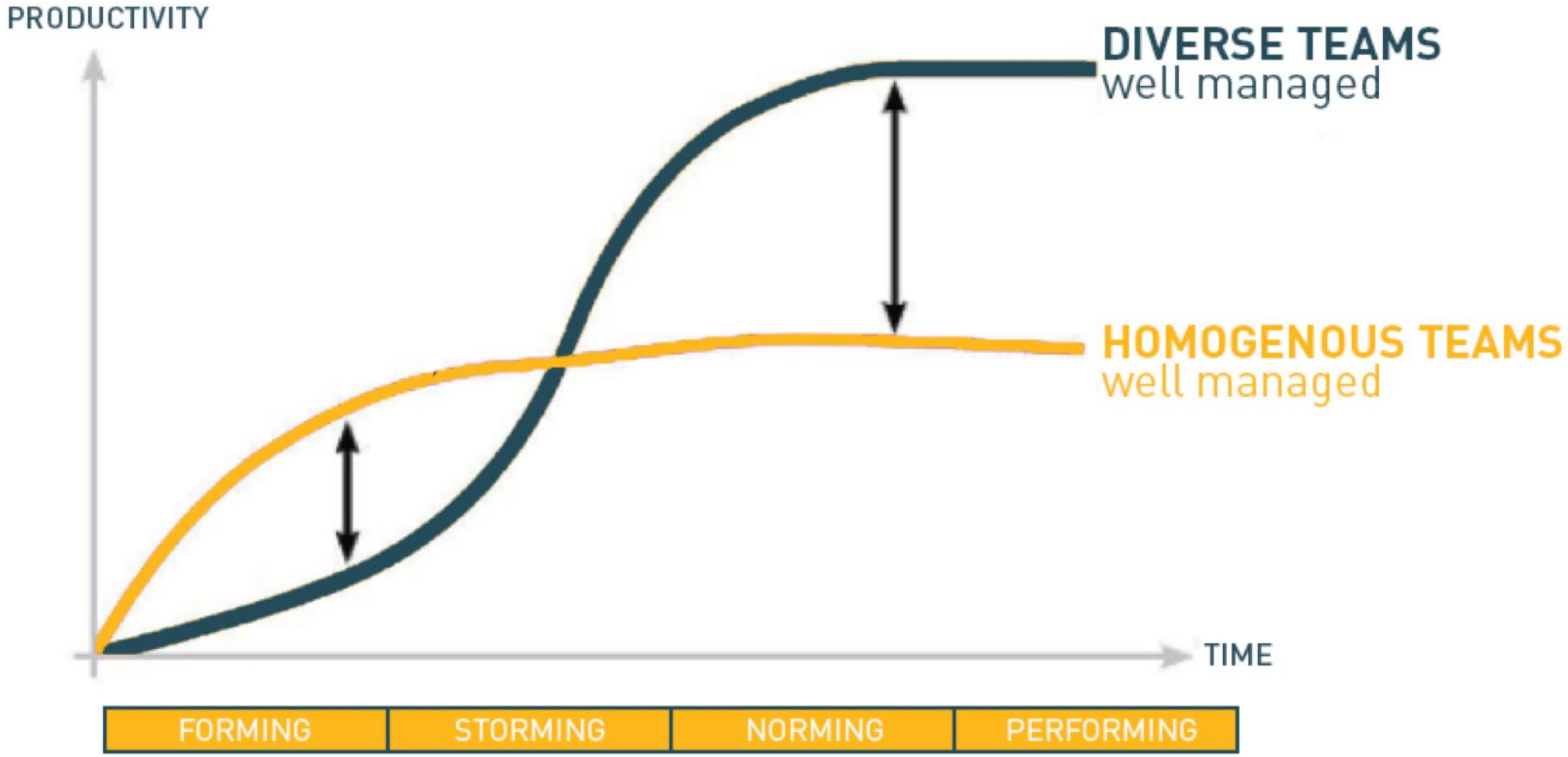
Una su quattro in CdA

Solo il 26.8% dei componenti dei CdA del settore sono donne, rispetto al 73,2% di uomini

(1) Dati aggregati Valore D, sulla base della compilazione dell' Inclusion Impact Index® da parte dei principali 8 gruppi del settore

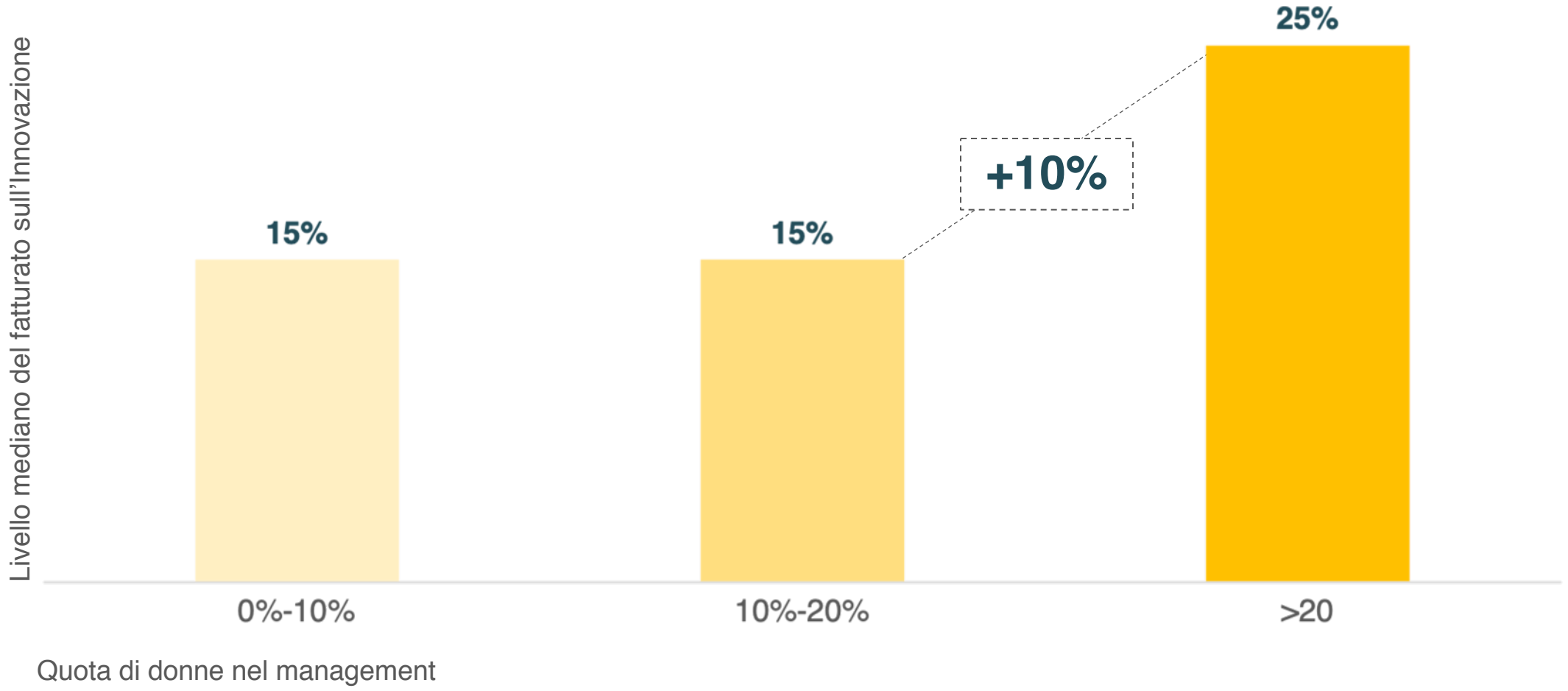
Valore della diversità per le aziende

La diversità è complessa, ma crea valore sul lungo termine



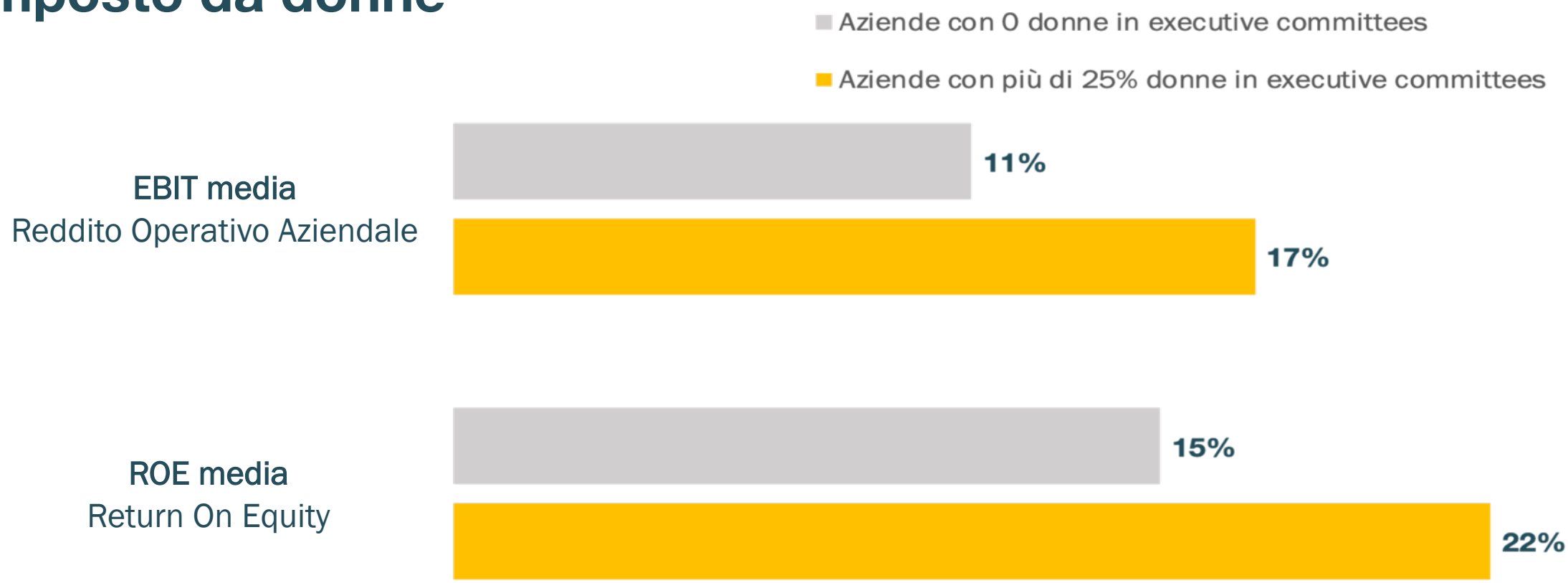
Korn Ferry Institute, “The inclusive leader”, 2016. La figura sintetizza il lavoro sulla performance di diversi team omogenei di Katherine W. Phillips (ottobre 2014) e il framework di Bruce Tuckman (1965) per la maturità nel tempo delle prestazioni di squadra.

I ricavi dall'Innovazione crescono quando la proporzione delle donne manager sale sopra il 20%



BCG, The Mix That Matters, 2017 da BCG, Survey 2016. Entrate dell'innovazione = la percentuale di entrate da nuovi prodotti o servizi nell'ultimo triennio.

Gli utili crescono quando il 25% dell'executive commitee è composto da donne



Le aziende che presentano almeno il 25% di donne nell'Executive Committee registrano risultati rispetto al ROE e all'EBIT molto più elevati di aziende che hanno invece una scarsa o nulla presenza femminile al vertice

Fonte McKinsey "Women Matter. Time to accelerate.Ten years of insights into gender diversity", 2017
Campione, 300 aziende in 10 Paesi, 2007-2009

Gender diversity e performance delle aziende quotate italiane

Table 16 – Marginal effects of percentage of women

% women	(1) ROA	(2) ROE	(3) ROIC
10%	-0.500***	-2.003**	-0.774*
20%	-0.005	-0.134	-0.051
30%	0.510**	1.734**	0.67
40%	1.016**	3.603**	1.393
50%	1.521**	5.473**	2.11*
60%	2.027**	7.342**	2.83*

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fonte: Gender diversity e performance delle società quotate in Italia, Consob 2018

Con riguardo all'effetto sulle performance, lo studio evidenzia come sia determinante la presenza di una massa critica di donne perché queste riescano ad impattare positivamente sui risultati d'impresa. In particolare, **quando la percentuale di donne supera un determinato threshold, che varia tra il 17% e il 20% del board**, le stime evidenziano un effetto positivo e significativo su tutte le misure di performance utilizzate.

Le società di consulenza creano cultura su questo tema

McKinsey & Company

Gender Equality

Global research on the gender gap and the case for greater diversity in the workplace

Article

Women in the Workplace 2019

October 2019 – Five years in to our research, we see bright spots at senior levels. But companies need to focus their efforts earlier in the pipeline to make real progress.

BCG

OVERVIEW | I NOSTRI RICONOSCIMENTI | IL NOSTRO PENSIERO

Diversity e inclusion: un approccio strategico

BCG lavora con aziende di tutti i settori industriali e del mondo nella ricerca degli elementi fondamentali per migliorare e accelerare il progresso di diversity e inclusione.

Scopri di più sulla diversity e sul valore di un approccio strategico

Monitorare e misurare la diversity

Abbiamo una vasta esperienza di lavoro con le organizzazioni per identificare i giusti parametri e obiettivi per apportare cambiamenti significativi.

Scopri di più su come monitorare e misurare la diversity

Guidare la diversity attraverso un cambiamento culturale

Progredire nella diversity e nell'inclusione è un percorso di cambiamento culturale che deve

Promuovere la diversity attraverso nuovi modi di lavorare

Lavoriamo con le organizzazioni al fianco della dirigenza per costruire la strada verso una cultura

KPMG

The future is inclusive

2018 KPMG Global Inclusion & Diversity Report

Deloitte.

Search | BE-EN

Article

Diversity

Achieving a more gender-diverse organisation

Strength from cultural diversity is one of Deloitte's shared values, and we recognise that our diversity represents an enormous opportunity. That's why Deloitte Belgium is taking steps towards having a gender-balanced leadership. We understand that making these profound changes won't happen overnight. But a defined purpose – with a structure, clear targets and supportive policy changes – will take us in the right direction.

Why are we committed to becoming gender balanced?

- We believe it will enhance group performance: diversity in a group matters as much as ability and brainpower.
- It will also improve decision making, help attract top talent, increase employee satisfaction and make the firm more customer oriented.

Our goal is to achieve a fair representation of both genders throughout Deloitte Belgium, increasing the number of women in business units and national governance bodies. To achieve this, a firm-wide Gender Diversity initiative has been developed. It aims to pinpoint the issues, set change targets and develop measures to improve the current gender balance.

"We are working towards a more gender-diverse partnership"

Scopri attraverso il video alcuni dei programmi sviluppati in Italia per raggiungere il bilanciamento di genere all'interno della nostra organizzazione.

GENDER EQUALITY

La diversità è un valore che genera innovazione. Una delle principali sfide riguarda il bilanciamento di genere nelle organizzazioni. Accenture ha l'obiettivo dell'eccellenza: in questo contesto, il contributo del talento femminile è fattore cruciale e differenziante. Crediamo pertanto che la forza lavoro futura debba essere bilanciata. È per questo che siamo impegnati a raggiungere il bilanciamento di genere entro il 2025 e ad avere una percentuale di donne managing director pari al 25% a livello globale entro il 2020.

pwc | Italia

Share | Menu

Chi siamo > Diversity and inclusion > Diversity e inclusion in PwC

Diversity e inclusion in PwC

Cosa si intende per diversità e inclusione?

Diversity e inclusion sono due elementi fondamentali della nostra cultura aziendale e della nostra strategia. Proprio per questo abbiamo intrapreso un percorso per promuovere questi temi, volto a incoraggiare una cultura inclusiva che supporti le nostre persone ad esprimere il proprio potenziale, ciascuna con la propria esperienza e la propria differente forza culturale a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità.

Crediamo fortemente che solo dalle differenze è possibile fare emergere quel valore necessario per continuare ad essere leader nel mondo dei servizi professionali.

Diversità

Tutti i modi che ci rendono unici sia a livello esteriore sia subliminale; *ad esempio genere, razza, nazionalità, età, personalità, educazione, modo di pensare.*

Destrezza culturale

La coscienza di sé, comprensione, apertura mentale e l'empatia *necessari per entrare in contatto con gli altri e per interagire a prescindere dalle differenze.*

Inclusione

Riconoscere, rispettare, apprezzare e fare leva sulle differenze *in modo da ampliare le nostre prospettive e contribuire a distinguerci.*

EY Building a better working world

Diversity and inclusiveness

Diversity and inclusiveness are not "nice to haves." They are business imperatives.

Diverse perspectives, combined with an inclusive culture, drive better decision-making, stimulate innovation, increase organizational agility and strengthen resilience to disruption.

Inclusive organizations maximize the power of all differences and realize the full potential of all of their

Read more

Cosa frena il potenziale delle donne?

BASSA AUTOSTIMA

Donne e uomini hanno lo stesso livello di ambizione ma le donne sono meno fiduciose di raggiungere i loro obiettivi professionali

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA PERCEPITA COME TEMA SOLO FEMMINILE

Una carriera al vertice implica un modello "anytime, anywhere", ma la combinazione carriera e famiglia è percepita essere più difficile per le donne

LIMITI CULTURALI

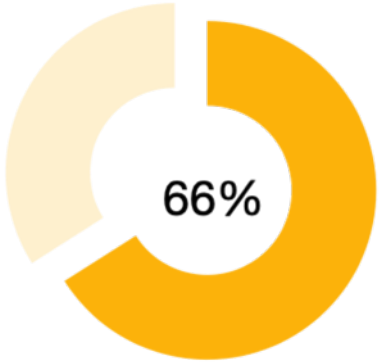
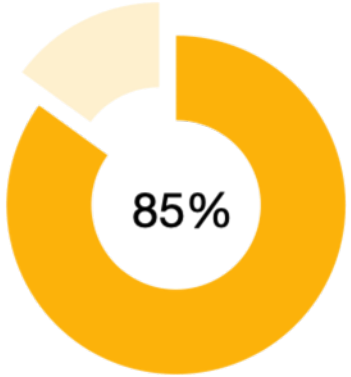
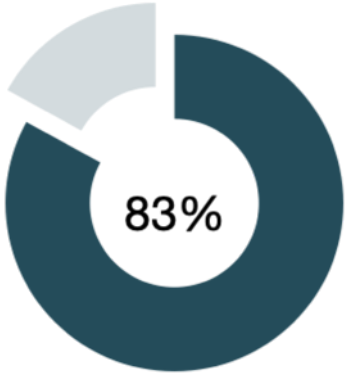
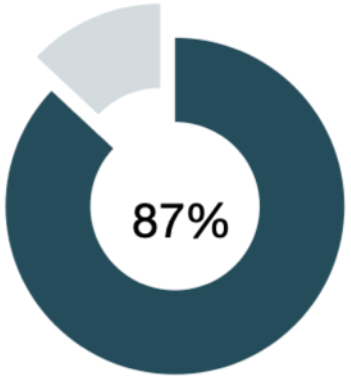
Le donne tendono a scegliere percorsi di carriera in funzioni dove non hanno responsabilità di P&L e quindi con minore probabilità di crescita verso il vertice

STILE DI LEADERSHIP INADEGUATO

Lo stile di leadership prevalente rimane una barriera per circa il 40% delle donne che ritengono di non essere "adeguate" per posizioni di vertice

Credit Suisse 3000: Women in Senior Management, 2016

Dove c’è una cultura più inclusiva le donne osano di più e esplicitano le loro ambizioni

	Aziende con MENO progressi su diversità di genere	Aziende con PIÙ progressi su diversità di genere
		
		

BCG, Dispelling the myths of the gender “ambition gap”, 2017, 5.447 rispondenti (2.713 uomini, 2724 donne)

Vaore D: un impegno ad ampio spettro

ragazze

Inspiringirls

per **ISPIRARE** le ragazze a seguire le proprie ambizioni

giovani donne in azienda

per **INCORAGGIARE** l'attitudine all'apprendimento continuo e lo spirito imprenditoriale in azienda

middle manager

per **ACCELERARE** la carriera delle donne verso posizioni di maggiore responsabilità

senior manager

per **SUPPORTARE** donne e uomini a essere coach del proprio team e far emergere il talento di tutti con ottica inclusiva

c-suite

per **CONSOLIDARE** le competenze utili ad affrontare sfide sempre più complesse

amministratori delegati

Per **INSERIRE NELL'AGENDA** il tema della diversità e dell'inclusione come obiettivo strategico e farsi garanti dei principi dei 9 punti del Manifesto per l'occupazione femminile

Valore D

Via Calabiana, 6 c/o TAG
20139 Milano

segreteria@valored.it
www.valored.it