



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

niuk
innovation and knowledge



DIMORE
DIVERSITÀ DI GENERE PER MODELLI
ORGANIZZATIVI SOSTENIBILI IN RETE

L'efficacia del diversity management nell'uguaglianza di genere

Questa ricerca esplora le politiche e pratiche organizzative per promuovere l'equità di genere nelle aziende del territorio vicentino. Esamina l'adozione del diversity management e il suo impatto sull'uguaglianza di genere nel contesto lavorativo.



Il contesto teorico

1 Costruzionismo sociale

Enfatizza la natura costruita e contestuale dei problemi sociali.

3 Narrative Inquiry

Analizza le narrazioni personali per comprendere le esperienze umane nei contesti sociali.

2 Femminismo critico

Mira a riformare le iniquità strutturali e promuovere la consapevolezza di genere.





Metodologia della ricerca

- 1** Interviste semi-strutturate
Condotte con responsabili HR e dirigenti di 8 organizzazioni vicentine.
- 2** Analisi documentale
Esame di politiche aziendali e dati sui dipendenti.
- 3** Digital Storytelling Workshop
Proposti ma non realizzati per mancanza di adesioni.



Profilo delle organizzazioni partecipanti

Settori

Principalmente industria manifatturiera, con una presenza nel terziario.

Dimensioni

Da medie imprese a grandi gruppi multinazionali.

Produzione

Varia da prodotti metalmeccanici a servizi per anziani.

Stato attuale del diversity management

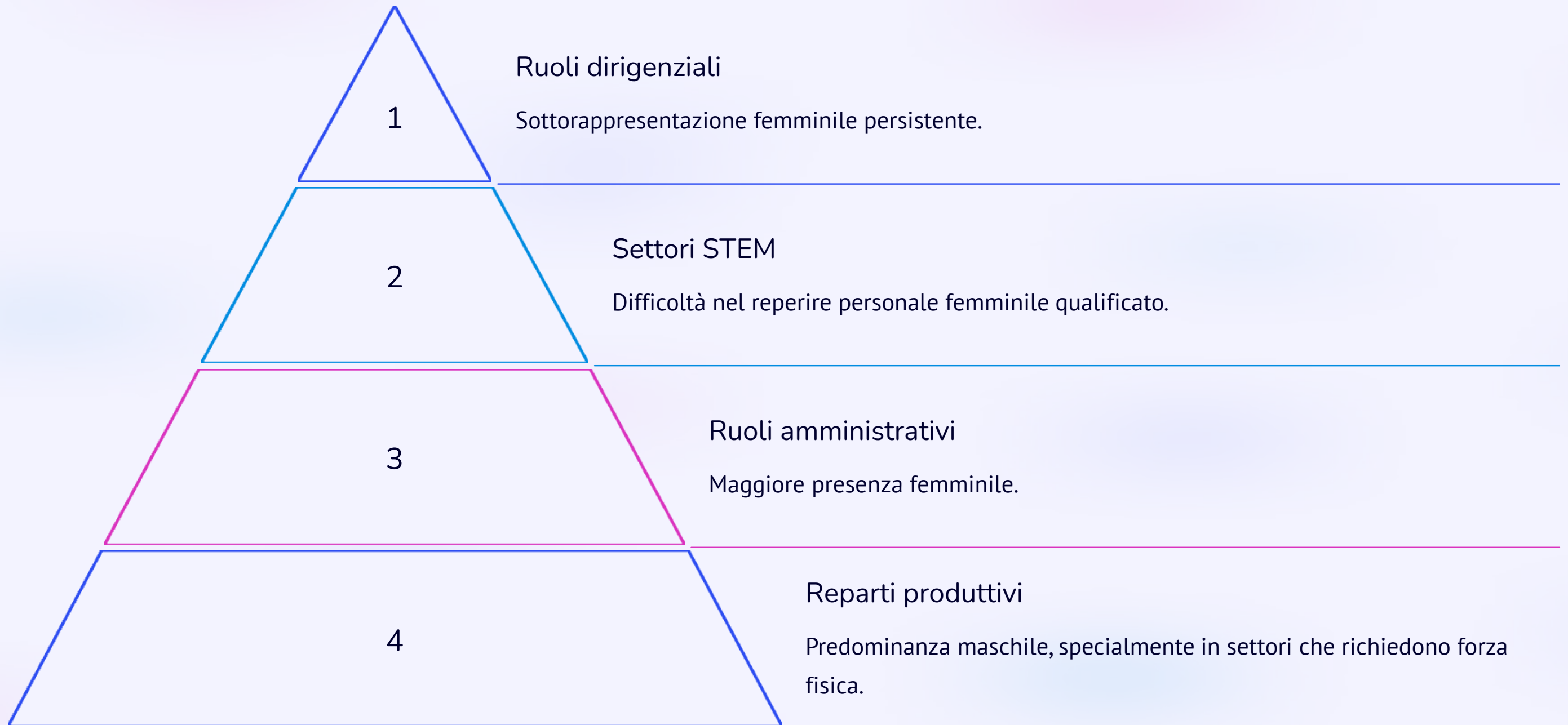
Grandi aziende

Approcci più formalizzati e integrati, con politiche di flessibilità oraria e programmi di mentoring.

PMI

Modelli meno strutturati, affidandosi principalmente al clima aziendale per promuovere l'inclusione.

Segregazione di genere nelle aziende



Criticità persistenti

1. Sottorappresentanza sistemica

Barriere strutturali che limitano significativamente la progressione delle donne verso ruoli di leadership e decision-making.

2. Divari retributivi

Disparità salariali ingiustificate che perpetuano disuguaglianze economiche e ostacolano l'equità professionale.

3. Mancanza di strategia

Assenza di un approccio strategico e integrato per promuovere una trasformazione culturale e organizzativa in ottica di genere.

4. Microaggressioni

Persistenza di comportamenti e linguaggi sottili che normalizzano e rafforzano gli stereotipi di genere.

5. Misure marginali

Adozione di interventi frammentari e simbolici che non affrontano le radici sistemiche delle disuguaglianze di genere.

Iniziative per l'equità di genere



Selezione equa

Esclusione di età, etnia e genere nelle scelte di selezione e avanzamento di carriera.



Formazione

Su temi di diversità, inclusione e bias inconsci.



Flessibilità lavorativa

Orari flessibili, smart working e part-time per favorire la conciliazione.



Valorizzazione delle differenze

Creazione di gruppi di lavoro vari per favorire produttività e innovazione.





Formazione e sviluppo professionale

Mentoring

Programmi di mentorship per supportare lo sviluppo di carriera femminile.

1

Competenze tecniche

Iniziative per lo sviluppo di competenze STEM tra le dipendenti.

3

2

Leadership al femminile

Percorsi formativi specifici per promuovere la leadership femminile.

Collaborazioni e reti di supporto



Partenariati territoriali

Collaborazioni con enti locali e associazioni per iniziative di welfare.



Collaborazioni accademiche

Progetti con istituti d'istruzione per favorire l'inserimento femminile in ambiti STEM.



Reti intra-aziendali

Creazione di network interni per il supporto e l'empowerment femminile.

Sfide nell'implementazione del diversity management

1

Resistenza al cambiamento

Difficoltà nel promuovere nuove politiche e pratiche.

2

Risorse limitate

Specialmente nelle PMI, per implementare programmi strutturati.

3

Mancanza di competenze

Nel gestire efficacemente la diversità e l'inclusione.

4

Cultura organizzativa

Necessità di un cambiamento profondo per favorire l'inclusione.

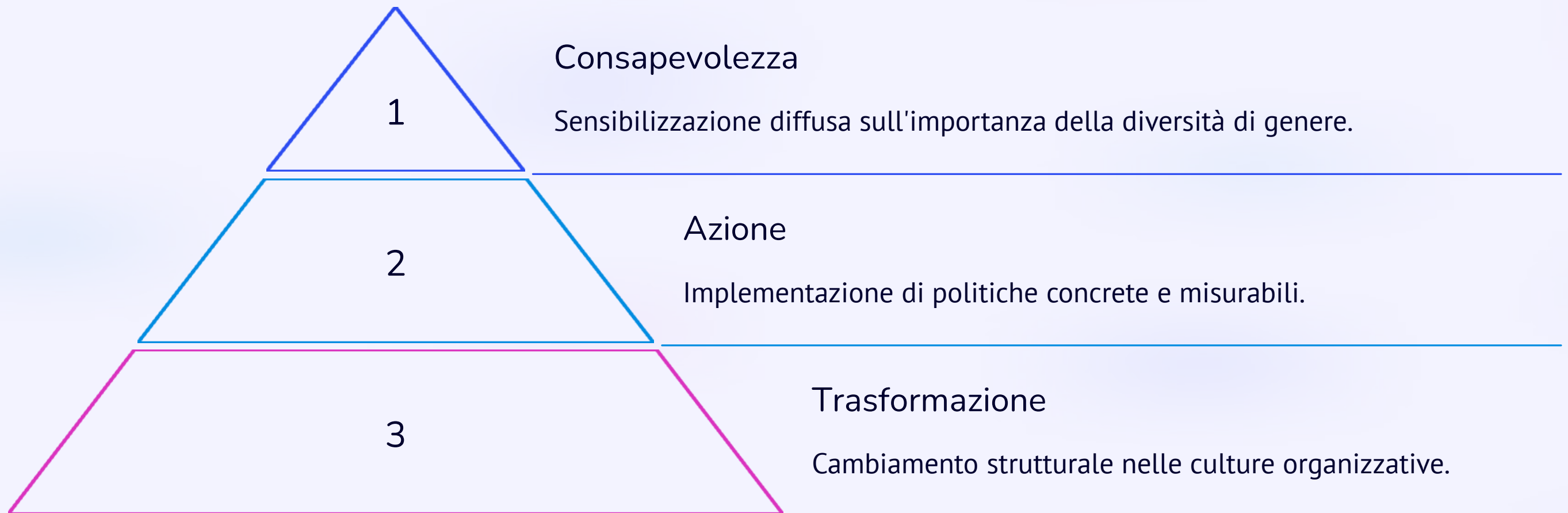


Impatto delle certificazioni di genere

- 1** Formalizzazione delle politiche
Spinta a strutturare meglio le iniziative di diversity management.
- 2** Monitoraggio
Maggiore attenzione alla raccolta e analisi di dati sulla parità di genere.
- 3** Sensibilizzazione
Aumento della consapevolezza sull'importanza dell'equità di genere.
- 4** Miglioramento continuo
Incentivo a migliorare costantemente le pratiche organizzative.



Verso un cambiamento culturale profondo



Per superare gli ostacoli esistenti, è necessario un impegno a lungo termine che coinvolga tutti i livelli organizzativi.



Criticità della ricerca

Partecipazione limitata

Difficoltà nel coinvolgere un numero significativo di organizzazioni.

Dati incompleti

Reticenza delle aziende nel condividere informazioni sensibili.

Mancata realizzazione dei DSW

Nessuna adesione ai Digital Storytelling Workshop proposti.

Implicazioni per la pratica

1

Approccio integrato

Necessità di strategie di diversity management più sistematiche.

2

Formazione continua

Importanza di sensibilizzare costantemente sul tema dell'equità.

3

Supporto leadership

Cruciale per il successo delle iniziative di diversity management.

4

Monitoraggio e valutazione

Implementare sistemi per misurare l'efficacia delle politiche adottate.



Prospettive future di ricerca

- 1** Esperienze femminili nelle PMI
Approfondire le differenze rispetto alle grandi aziende.
- 2** Efficacia delle certificazioni
Valutare l'impatto a lungo termine sulla parità di genere.
- 3** Ostacoli nelle PMI
Analizzare i fattori che limitano l'adozione di pratiche di diversity management.
- 4** Coordinazione territoriale
Migliorare la raccolta dati sistematica sul territorio.



Conclusioni: un percorso in evoluzione

Lo studio evidenzia un panorama in trasformazione verso l'equità di genere nelle organizzazioni vicentine. Nonostante le iniziative promettenti, persistono sfide significative che richiedono un impegno continuo e strutturato. Il futuro dell'equità di genere dipenderà dalla capacità delle organizzazioni di implementare cambiamenti culturali profondi e sostenibili nel tempo.