



**ASSOCIAZIONE
PER GLI STUDI
AZIENDALI E
MANAGERIALI**

Università Cattolica
del Sacro Cuore

Leadership al Femminile

Progetto di Ricerca

Aprile 2010



Premessa

- ✓ L'entrata delle donne nel mondo del lavoro è uno dei fenomeni più significativi dei paesi avanzati, ma esso si è verificato in modo non omogeneo: le donne hanno avuto un limitato accesso alle posizioni manageriali, specialmente quelle di livello "top".
- ✓ Per indicare questo fenomeno, si parla di "segregazione verticale" (Hakim, 1996) o "glass ceiling": la barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere ai posti di maggiore responsabilità.
- ✓ Il modificarsi dell'arena competitiva ha portato a trasformare la "diversità femminile" da fattore problematico a punto di forza in quanto potenzialmente in grado di innovare il modo in cui le organizzazioni vengono condotte, secondo le nuove esigenze dell'economia. Le caratteristiche che sono tipiche delle donne hanno cominciato d'improvviso a essere considerate indispensabili per la trasformazione delle organizzazioni nella direzione auspicata dai nuovi modelli gestionali.
- ✓ Nonostante ciò le donne incontrano ancora le difficoltà quando occupano posizioni di leadership.



Obiettivi della Ricerca

1. **Acquisire evidenze empiriche** sulle donne in posizione di leadership, in particolare focalizzandosi sui problemi e vincoli che le donne incontrano e sui vantaggi che ne conseguono (e ne potrebbero conseguire) alle aziende.
2. **Individuare i modelli di leadership al femminile** attuali e i trend di evoluzione futura, anche nelle altre culture.
3. **Individuare strumenti operativi e modelli organizzativi** per facilitare l'accesso e la permanenza delle donne in posizioni "top", in particolare da parte delle aziende.
4. **Analizzare il ruolo della tecnologia** (telelavoro, etc) come fattore facilitante della leadership al femminile.



Metodologia di Ricerca: le fasi

1. Analisi della letteratura italiana e straniera in tema di leadership al femminile
2. Somministrazione di un questionario (prima in versione pilota e poi ad un campione più esteso) a donne manager, uomini manager (amministratori delegati, direttori generali, etc) e responsabili delle risorse umane; elaborazione dei dati e analisi dei risultati
3. Partendo dalle evidenze empiriche, proposizione di nuovi modelli e strumenti (o revisione degli esistenti) al fine di supportare le donne in posizione di leadership, tenendo in considerazione anche il ruolo della tecnologia.
Tale fase vedrà la partecipazione di:
 - ✓ *Donne Manager*
 - ✓ *Uomini Manager (in posizioni di vertice)*
 - ✓ *Responsabili Risorse Umane*
 - ✓ *Esperti di organizzazione aziendale, psicologia e sociologia*
 - ✓ *Studenti universitari*
5. Diffusione dei risultati attraverso pubblicazioni e eventi (convegni, workshop, road-show)



Tempi

✓ Aprile 2010 – Aprile 2011

