

DONNE AL LAVORO: una rincorsa ad alta qualità

Marisa Montegiove

donne manager



MANAGERITALIA®
MILANO

DONNE E LAVORO: TERZIARIO MAGLIA ROSA

**Tabella 1 – Occupati: % donne
per settore di attività economica e professione**

Professione	Industria	Servizi	Servizi privati	Pubbl. Amm.ne	Istruz. Sanità e altri ser.	Totale
Indipendenti	13,3	36,5	32,1	58,6	52	30,3
Imprenditori	12,8	26,5	25,5		42,9	19,9
Liberi professionisti	13,3	28,4	25,3		41,2	27,6
Lavoratori in proprio	9,4	34	29,4		52,1	25,3
Soci di cooperativa	25	45,5	39,1		75	39,6
Coadiuvanti familiari	47,2	59,8	60,5		33,3	57,2
Co.co.co	33,3	60,1	54,5	59,3	69,1	56,1
Prestatori d'opera occasionali	40	57,3	60	50	55	54,1
Dipendenti	23,8	52,5	45	32,7	69,3	42,7
Dirigenti	11,3	28,4	17,8	26,8	37,4	25,4
Quadri	14,6	44,7	28,2	30,7	62,3	40,1
Impiegati	42,5	58,6	54,6	35,3	77	55,6
Operai	18,2	47,7	56,6	16,7	60,7	32,8
Apprendisti	18,8	56	49,6		80	38,8
Lavoranti a domicilio	75	100	100			81,8
Totale	21,6	48,2	24,5	33,2	67,5	39,5

Fonte: elaborazioni Manageritalia su dati ISTAT, indagine trimestrale media 2007

DONNE E LAVORO: UNA LUNGA RINCORSA VERSO I LAVORI PIÙ QUALIFICATI

Tabella 2 – Occupati: variazione % 2007-2001 delle donne per settore di attività economica e professione

	2007/2001	2007/2001	2007/2001
	industria	serv priv	PA Istruzione e Sanità
POSIZIONI NELLA Professione	donna	donna	donna
	Variaz %	Variaz %	Variaz %
Indipendenti	-20,5	8,9	82
Imprenditori	-29,6	-46,2	50
Liberi professionisti	-65,2	47,3	29,6
Lavoratori in proprio	10,5	20,4	78,6
Soci di cooperativa	-88,9	-71,9	-64,7
Coadiuvanti familiari	-51,2	-49,8	-92,3
Dipendenti	-6,1	37,7	23,3
Dirigenti	80	140	123,3
Quadri	12,5	47	37,3
Impiegati	7,3	33,4	18,2
Operai	-14,4	40	24,3
Apprendisti	-	107,4	33,3
Lavoranti a domicilio	-64,7	-33,3	
Totale	-8,3	28	26,5

Le donne dirigenti nel terziario Terziario settore rosa, ma ancora tanta strada da fare

	Italia	Lombardia	Milano e Provincia	Italia	Lombardia	Milano e Provincia
	n.	n.	n.	%	%	%
Hanno donne dirigenti all'interno	1.261	800	737	14,0	17,7	19,5
Non hanno donne dirigenti all'interno	6.900	3.332	2.704	76,9	73,6	71,7
Hanno solo donne come dirigenti	816	393	329	9,1	8,7	8,7
Totale aziende	8.977	4.525	3.770	100,0	100,0	100,0
<i>Fonte: Manageritalia 2008</i>						

Tabella 4 - Manageritalia: composizione degli associati

	2008	2008	2008
	n°	%	donne %
Dirigenti	19.780	57,3	15,0
Quadri	2.061	6,0	23,2
Professional	3.378	9,8	17,1
Pensionati	9.284	26,9	24,9
Totale associati	34.503	100,0	16,0

UNA SQUADRA DA 12 ANNI AL SERVIZIO DELLE DONNE MANAGER ITALIANE

Molte le iniziative organizzate e tutte di successo ... alcune però spiccano su tutte:

- **la ricerca sulla condizione delle donne manager condotta con l'Università Milano Bicocca (2004)**
- **le azioni per far approvare la legge che prevede, anche per le donne dirigenti, la maternità pagata dall'Inps (2006)**
- **l'iniziativa contro il fumo "Smettere ti fa bella" sponsorizzata dal Comune di Milano (2007)**
- **il blog dedicato donne.manageritalia.it (2008)**
- **l'evento "Uguaglianza e merito per la crescita economica e sociale" (2008)**

INIZIATIVE FUTURE IN TEMA DI VALORIZZAZIONE DI GENERE

- Diffusione nelle aziende di politiche attive di diversity management e di conciliazione tra lavoro e famiglia
- Le nostre proposte un anno dopo: uguaglianza e merito, leggi pari opportunità, pensioni delle donne
- Progetto donna@work (banca dati per il settore ICT (information Technology))
- 4. Per la salute (progetto Casa Rosa come evitare la depressione post partum e rientro soft al lavoro)

COSA OFFRE MANAGERITALIA

- Servizi e consulenze contrattuali, previdenziali, sanitarie, assicurative
- Servizi e consulenze per muoversi nel mercato del lavoro
Manager&Mercato del lavoro
- Servizi e consulenze per sviluppo professionale e carriera
Manager&Carriera
- Formazione (CFMT & Cibiesse)
- Networking

**Tra *SEGRETARIA*, sebbene evoluta,
e *ASSISTANT*
c'è una bella differenza,
la seconda è il braccio destro
e parte della mente**

DEVE...

- Condividere e interpretare al meglio mission e strategia aziendale e di funzione
- Gestire in autonomia le aree di lavoro che le vengono delegate
- Assumere responsabilità e avere capacità decisionali

DEVE...

- Sollevare il manager da incombenze importanti, ma spesso non strategiche
- Comunicare l'immagine dell'azienda e del manager all'interno e all'esterno
- Saper gestire al meglio il traffico per ottimizzare il tempo suo e del manager facendo arrivare sopra solo quello che è indispensabile

Deve fornire al manager un cruscotto di controllo ottimizzato per cogliere ciò che è importante ed essenziale, non mancando di far filtrare segnali forti, ma anche e soprattutto deboli che vanno capiti e interpretati insieme...

IRONICAMENTE - MA NON TROPPO - DEVE ESSERE...



Una maga per prevedere l'imprevedibile

Una wonder-woman per fare anche l'impossibile



Un controllore del traffico aereo per prevenire i rischi di collisione e rendere spedito e ordinato il flusso del traffico generato dal business/manager