

EMPOWER YOUR KNOWLEDGE

MILANO | ITALY

Divisione Ricerche “Claudio Dematté”

Report 2015

Indagine sullo stato dell'arte del Diversity Management

Diversity Management Lab

Agenda

1. Introduzione
2. Questionario sulle percezioni rivolto ai lavoratori
 - 2.1 Il profilo dei rispondenti
 - 2.2 L'assetto organizzativo
 - 2.3 HRM per la diversity (assunzione e carriera)
 - 2.4 L'orientamento alla gestione della diversità e il clima per la diversità
 - 2.5 Work-life balance, genitorialità e flessibilità
 - 2.6 La discriminazione e i casi
3. Riepilogo

1. *Introduzione*

1. *Introduzione*

L'indagine del Diversity Management Lab

Struttura

L'indagine sul Diversity Management è il cuore della fase che denominiamo del «**Mappare**», che comprende l'ascolto, l'osservazione e la rilevazione dello stato dell'arte della gestione della diversità all'interno delle organizzazioni.

In questo report si presentano i risultati dell'analisi condotta tramite il **questionario sulle percezioni** elaborato dal Diversity Management Lab. Si tratta di un questionario che registra **le percezioni dei lavoratori sull'esistenza e il grado di diffusione delle pratiche di gestione della diversity, sul clima per la diversità e la discriminazione**. È compilato dai dipendenti delle aziende che partecipano alla ricerca.

Si presentano nelle slide che seguono **i risultati dell'indagine 2015, comparandoli a quelli del 2014**.

Si ricorda che la scala utilizzata per le risposte alle domande del questionario è di tipo likert, con valori compresi tra 1 e 7, dove 1 è il valore minimo possibile, 7 il valore massimo.

2. Questionario sulle percezioni rivolto ai lavoratori

2. Questionario sulle percezioni rivolto ai lavoratori

2.1 Il profilo dei rispondenti

2.1 Il profilo dei rispondenti

Caratteristiche del campione

2014	2015
Circa 500 rispondenti	Circa 400 rispondenti
Aziende prevalentemente multinazionali di diversi settori (consulenza, bancario-assicurativo, tecnologico, industriale-manifatturiero, utilities)	Aziende prevalentemente multinazionali di diversi settori (consulenza, bancario-assicurativo, tecnologico, industriale-manifatturiero, utilities)
Equilibrio dal punto di vista di genere, con una leggera prevalenza delle donne	Equilibrio dal punto di vista di genere, con una leggera prevalenza delle donne
Minore presenza di giovanissimi, più larga la fetta della popolazione 30-44	Minore presenza di giovanissimi, più larga la fetta della popolazione 30-44
Popolazione prevalentemente impiegatizia	Popolazione prevalentemente impiegatizia

Tasso di risposta

Tasso di risposta 2014

77%

Tasso di risposta 2015

68%

2.2 *L'assetto organizzativo*

2.2 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo – Confronti

L'azienda per cui lavori ha (% di sì):

2014	2015
Ufficio Pari Opportunità 31%	Ufficio Pari Opportunità 32%
Ufficio Diversity Management 34%	Ufficio Diversity Management 41%
Ufficio Work-life balance 26%	Ufficio Work-life balance 32%

L'assetto organizzativo – Confronti

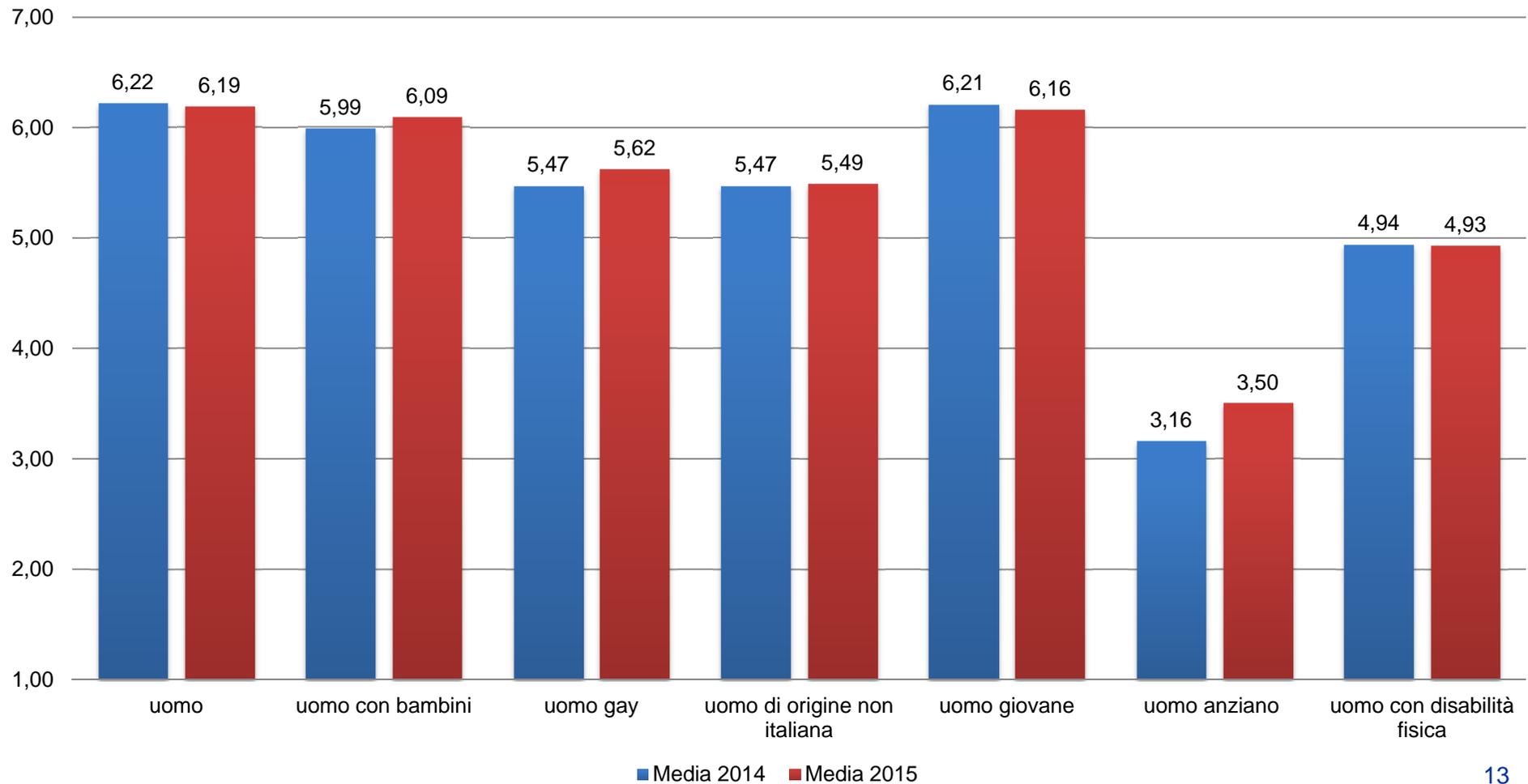
L'azienda per cui lavori ha (% di sì):

2014	2015
Un sistema di pratiche per gestire il Diversity management 27%	Un sistema di pratiche per gestire il Diversity management 26%
Un sistema di pratiche per gestire il work-life balance 24%	Un sistema di pratiche per gestire il work-life balance 32%
Un sistema di pratiche per gestire la maternità 51%	Un sistema di pratiche per gestire la maternità 48%
Un sistema di pratiche per gestire la paternità 36%	Un sistema di pratiche per gestire la paternità 32%

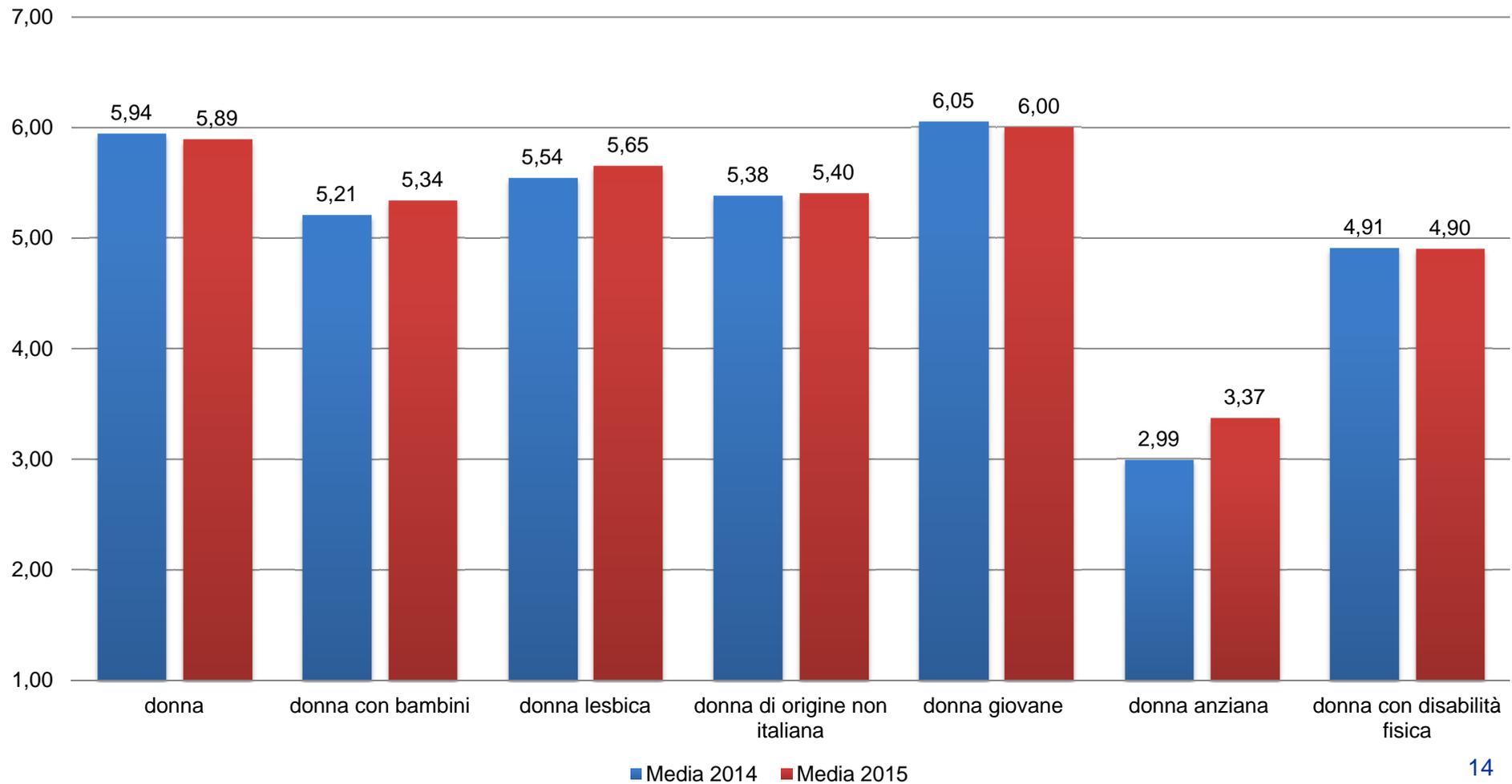
2.3 HRM per la diversity (assunzione e carriera)

2.3 HRM per la diversity (assunzione e carriera)

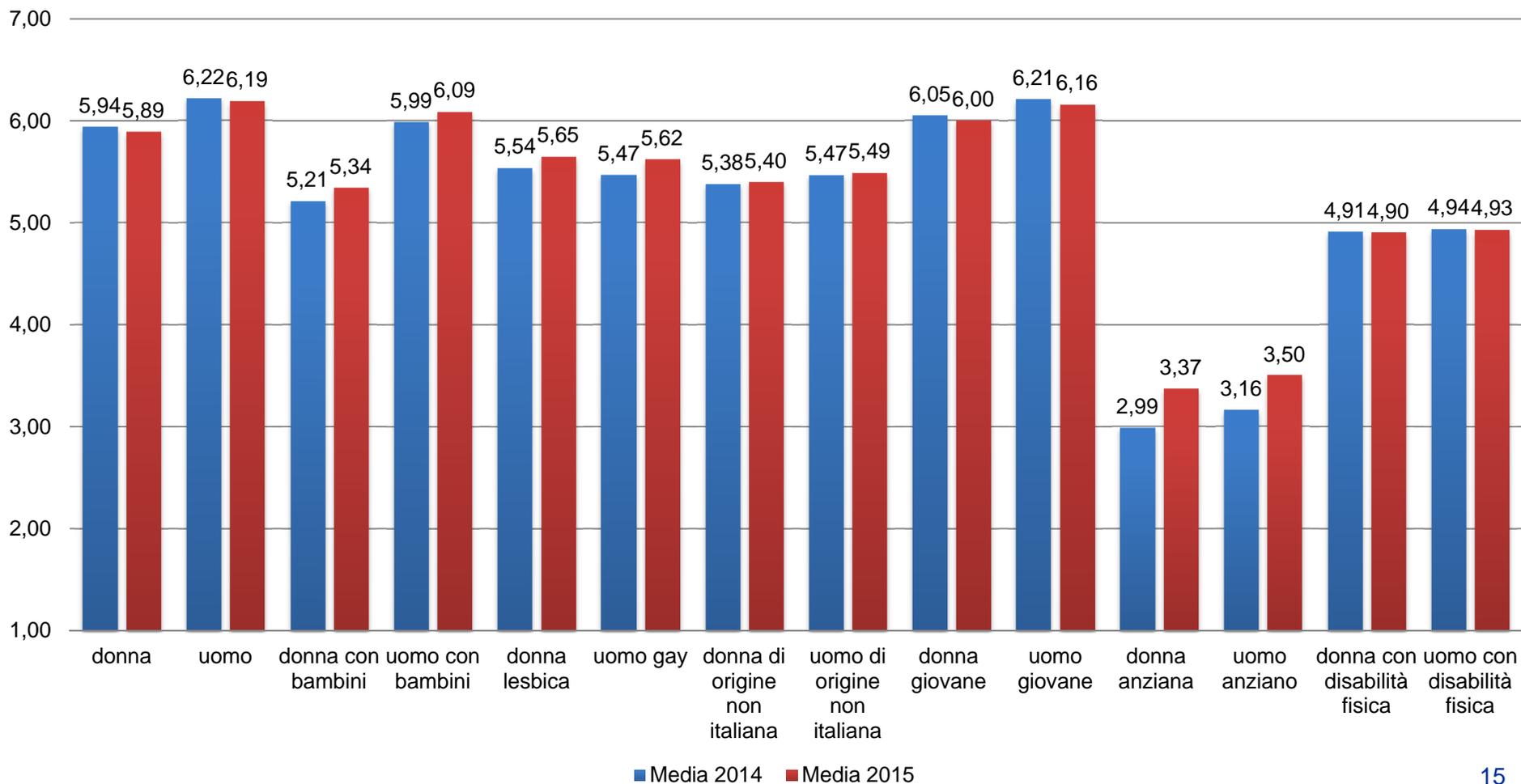
Probabilità di assunzione (a parità di competenze) – L'essere "uomo".



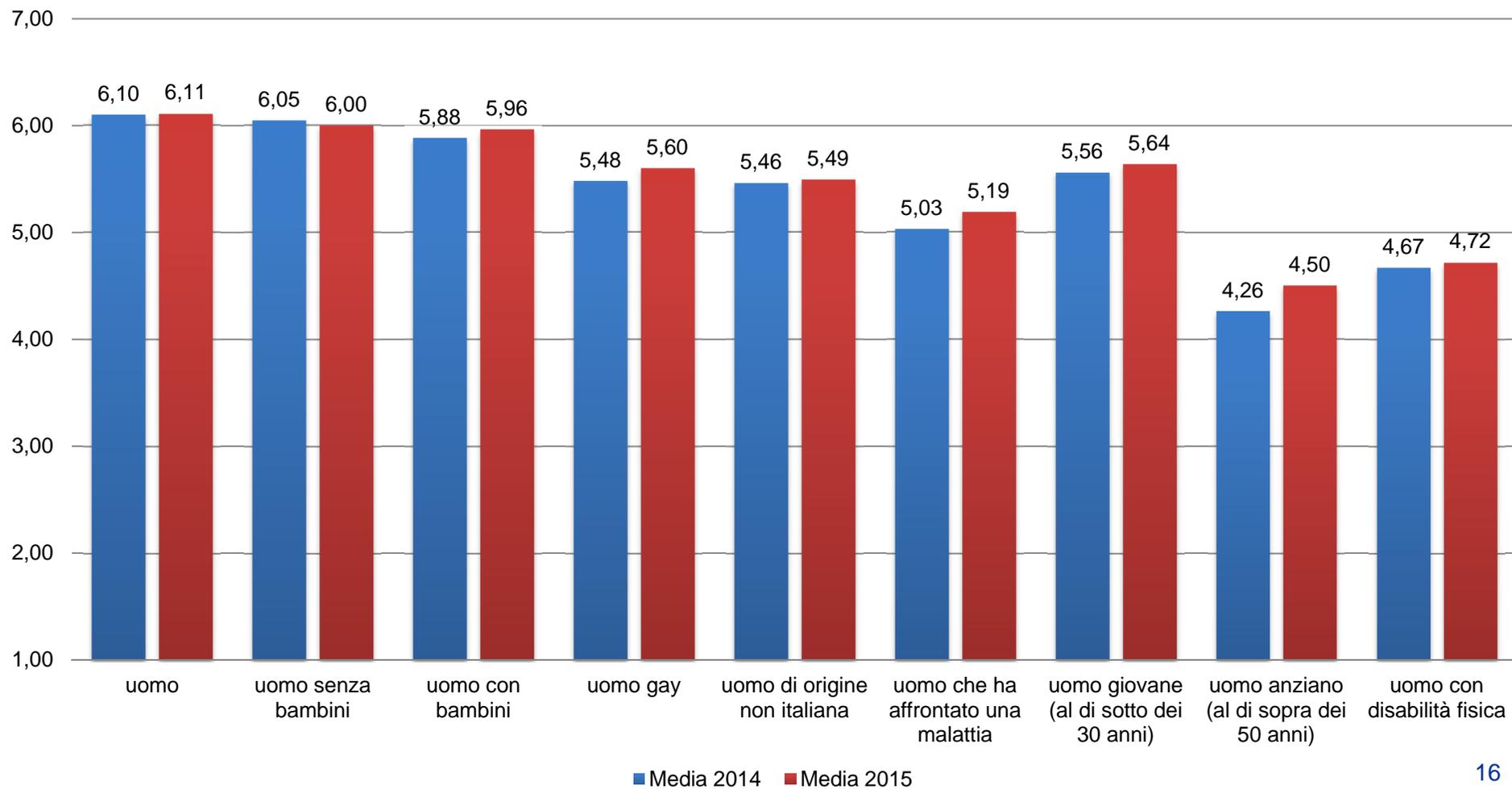
Probabilità di assunzione (a parità di competenze) – L'essere "donna".



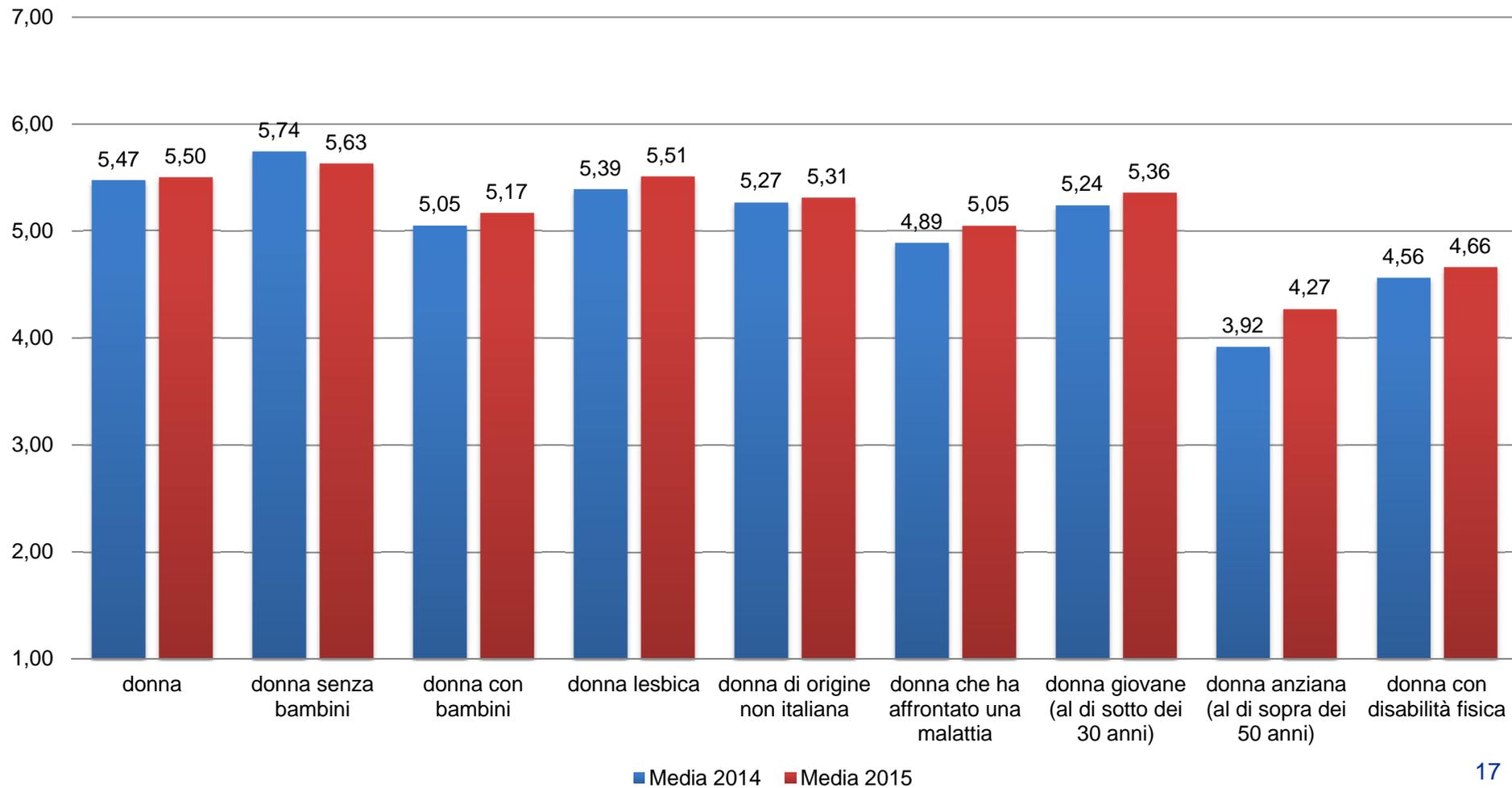
Probabilità di assunzione (a parità di competenze) – L'essere "donna" e l'essere "uomo".



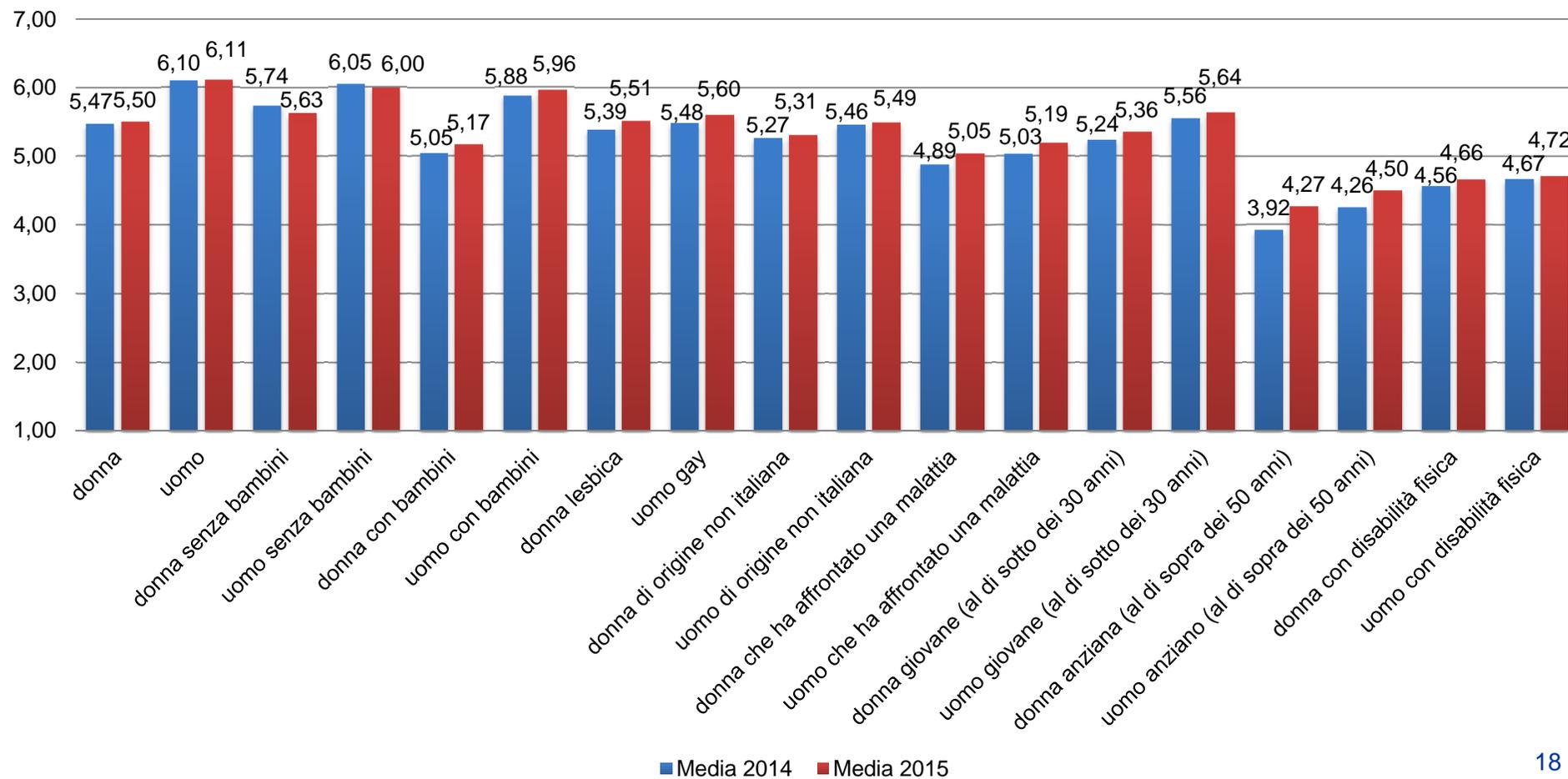
Probabilità di promozione (a parità di competenze) – L'essere "uomo".



Probabilità di promozione (a parità di competenze) – L'essere "donna".



Probabilità di promozione (a parità di competenze) – L'essere "donna" e l'essere "uomo".



Diversity Management Lab

SDA Bocconi School of Management

Via Bocconi, 8, 20126, Milano

www.sdabocconi.it/diversity

diversity@sdabocconi.it

Coordinamento: Simona Cuomo

simona.cuomo@sdabocconi.it