

# 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%

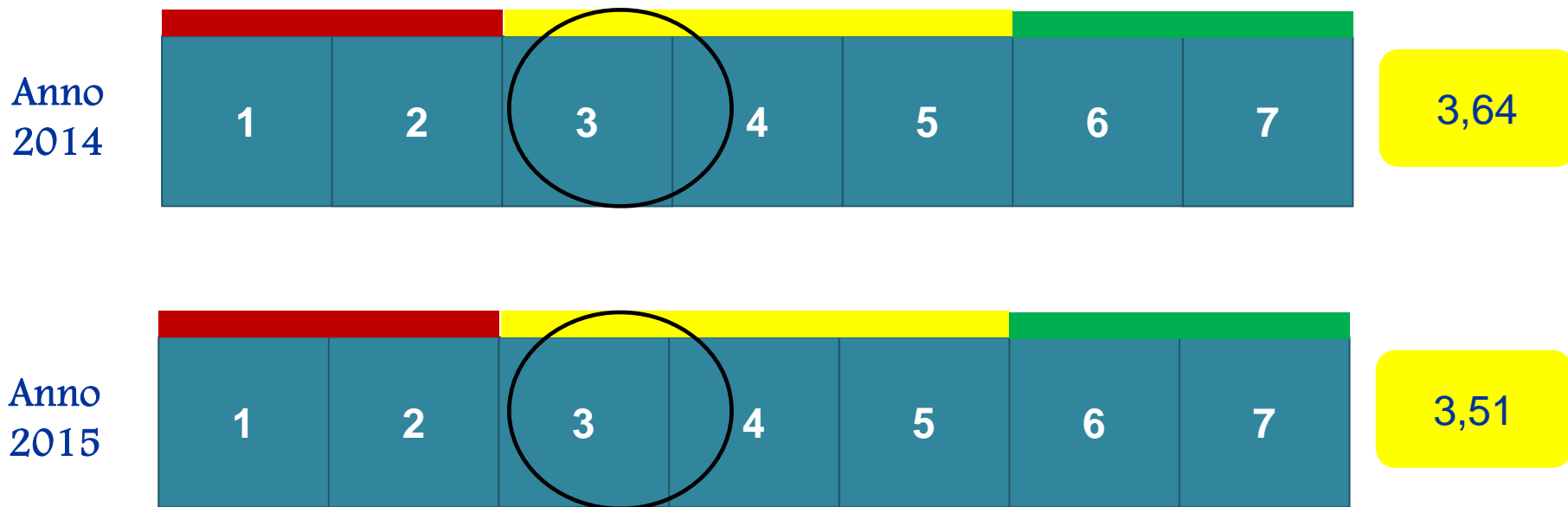
Tasso di risposta 2015

68%

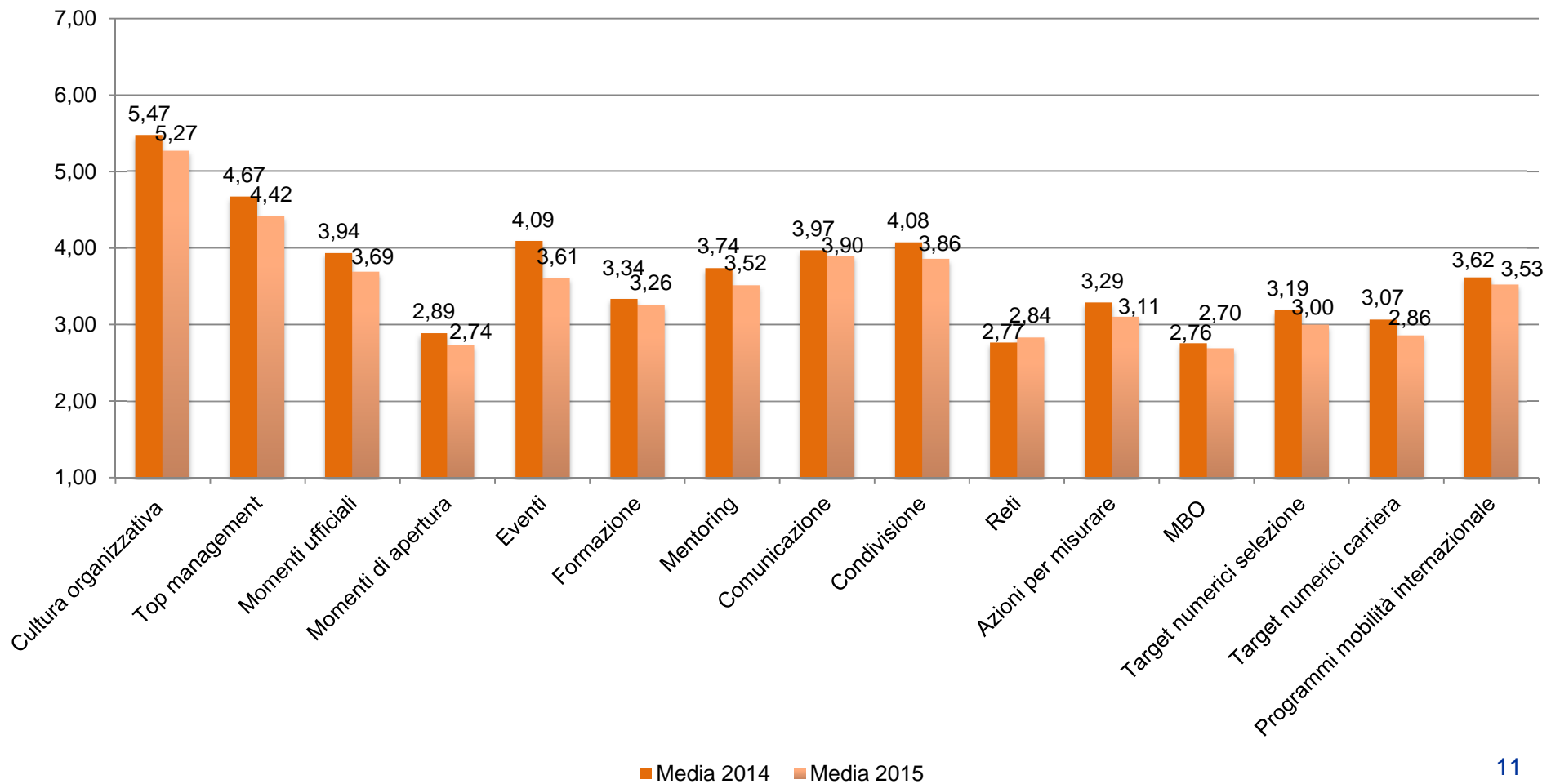


## *2.4 L'orientamento alla gestione per la diversità e il clima per la diversità*

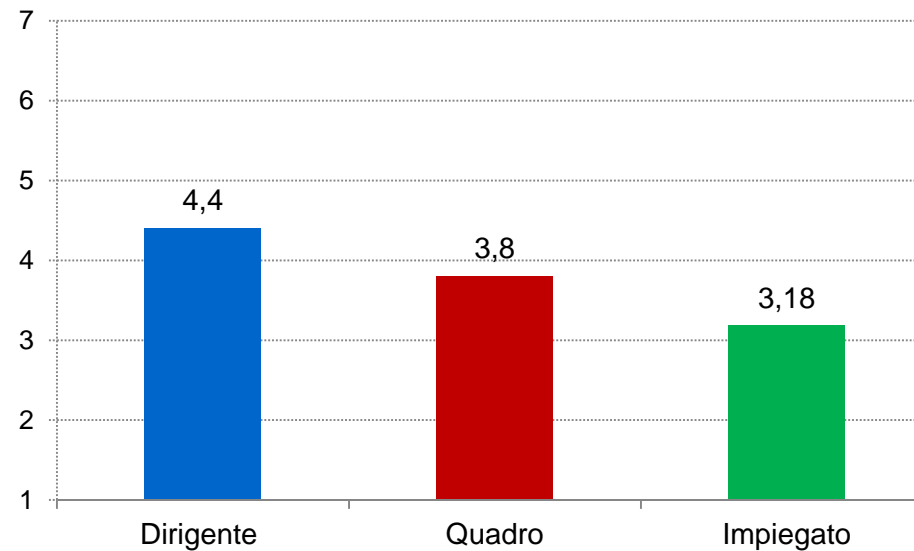
## Orientamento alla gestione della diversità: confronto.



## Orientamento alla gestione della diversità: dettaglio.

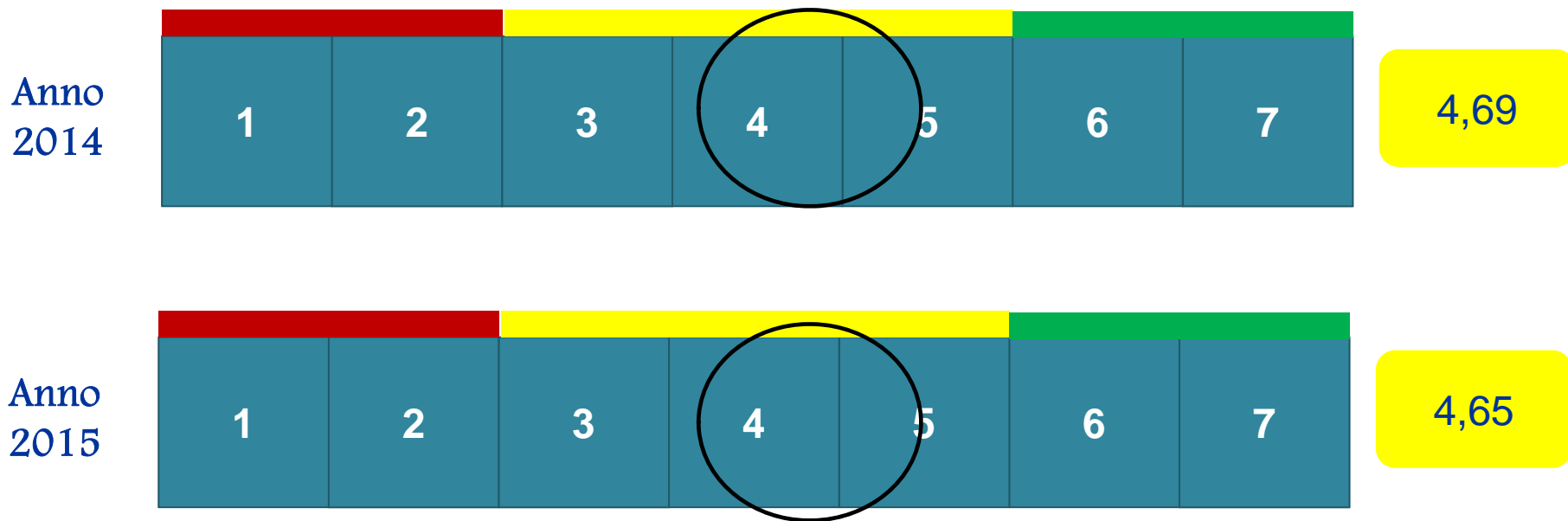


## Orientamento alla gestione della diversità: il punto di vista dei ruoli.

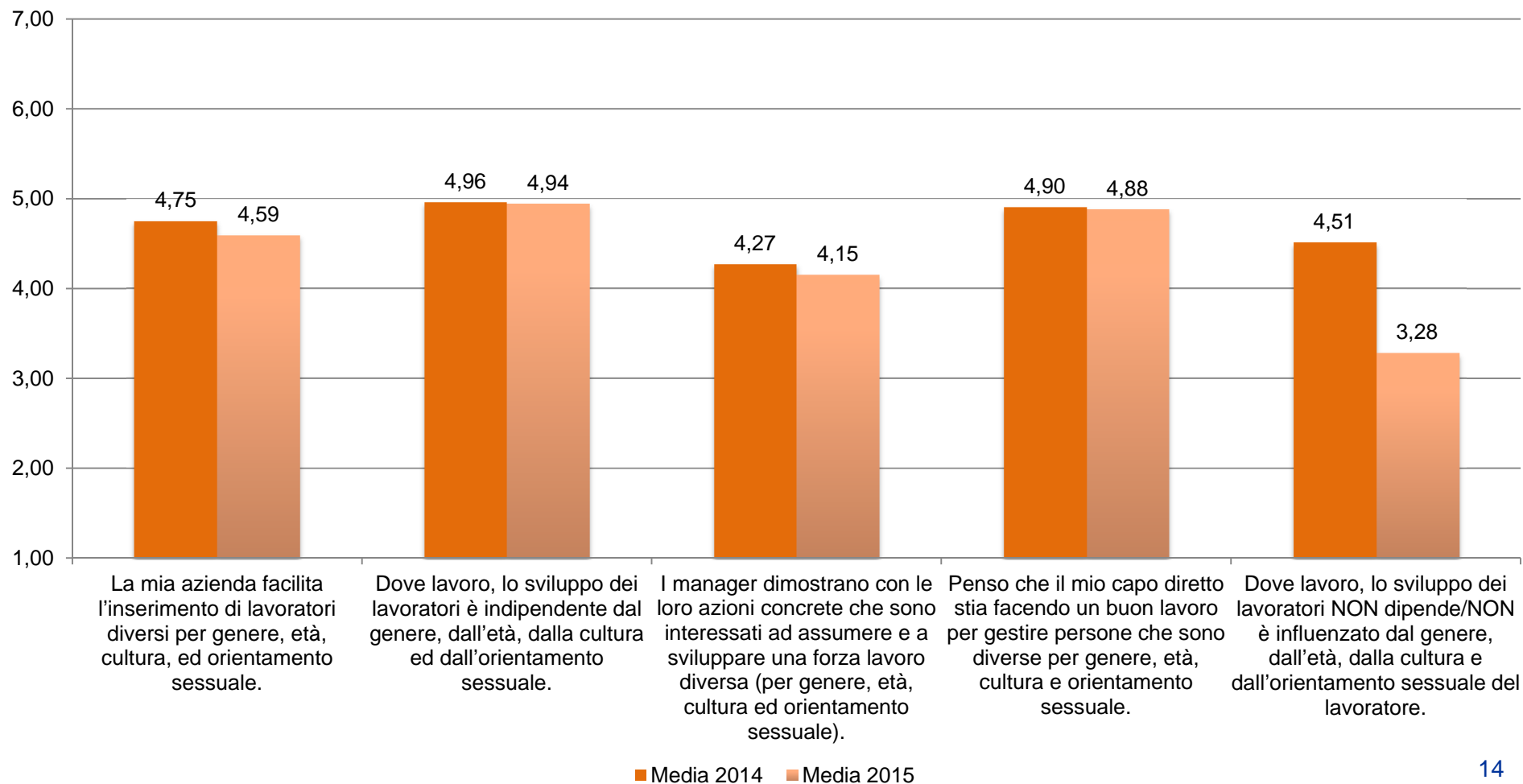


**La differenza è statisticamente significativa**

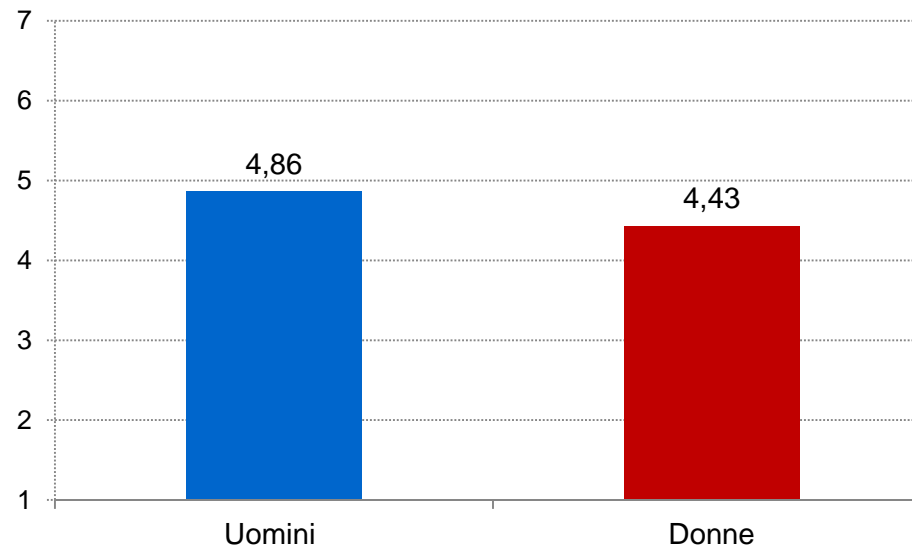
## Clima per la diversità: confronto.



## Clima per la diversità: dettaglio.

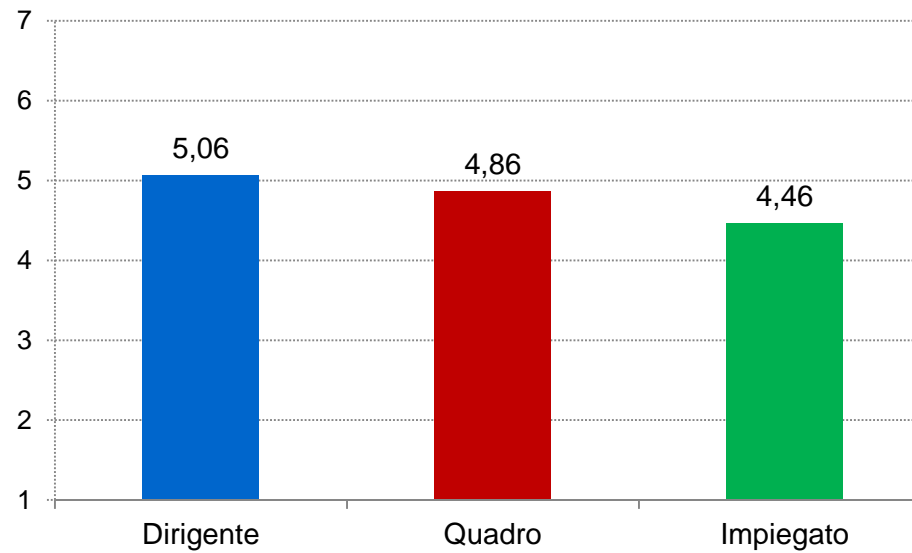


## Clima per la diversità: il punto di vista dei generi.



**La differenza è statisticamente significativa**

## Clima per la diversità: il punto di vista dei ruoli.



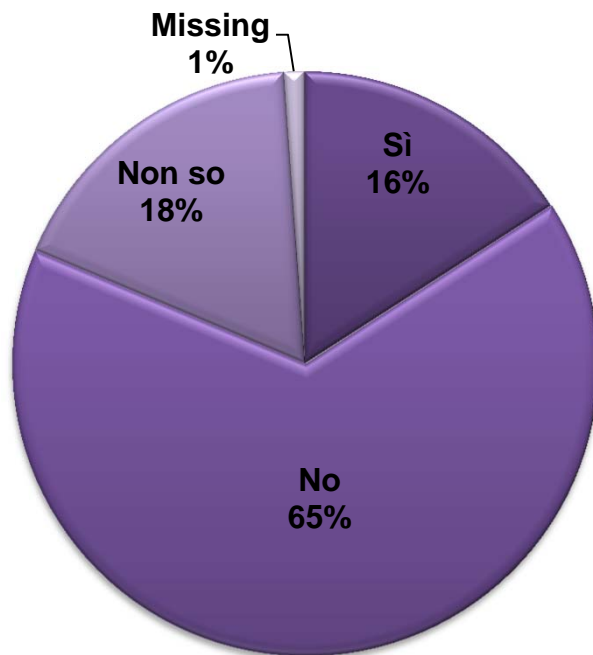
**La differenza è statisticamente significativa**



## 2.6 Discriminazione

2.6 DISCRIMINAZIONE

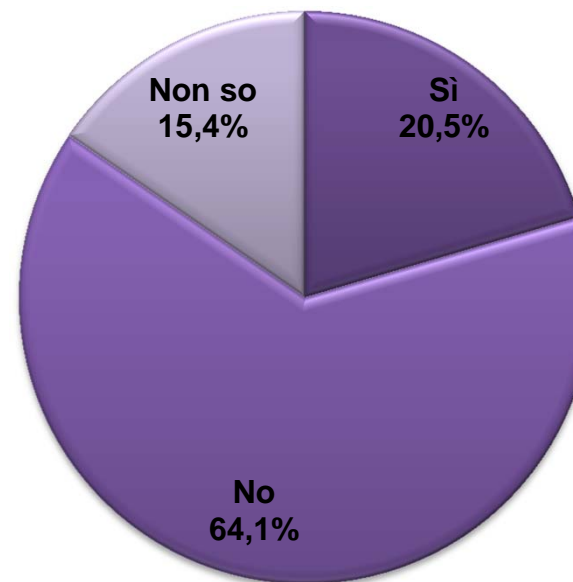
## Discriminazione verso i colleghi.



2014

### Le cause citate con maggiore frequenza

- Essere donna
- Essere giovane
- Avere figli piccoli

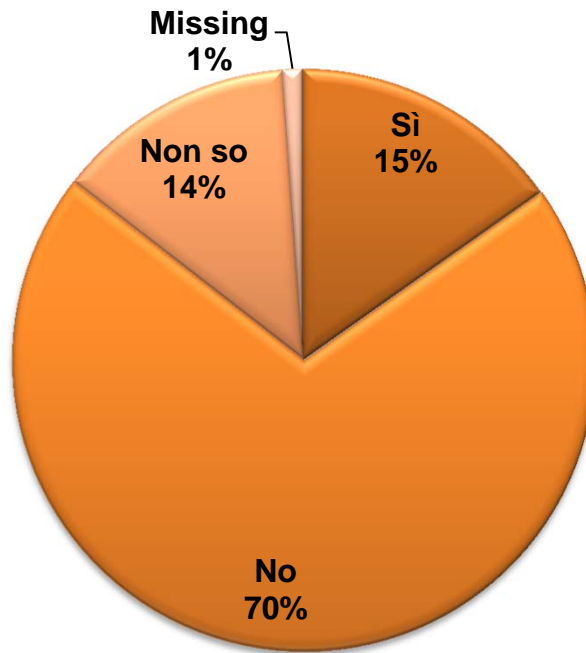


2015

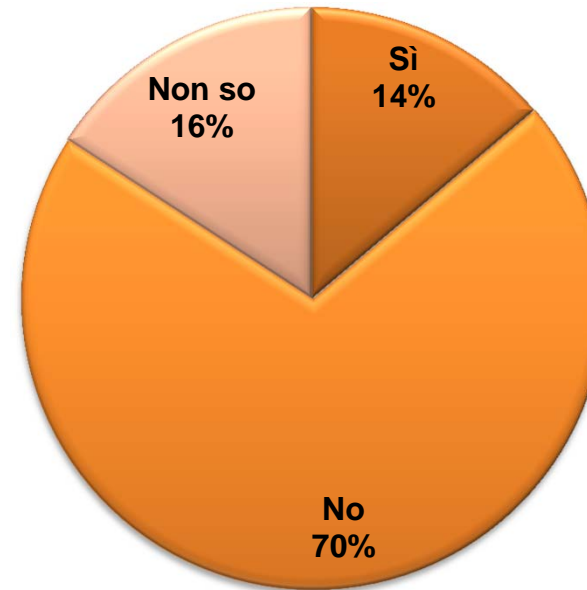
### Le cause citate con maggiore frequenza

- Essere donna
- Avere figli piccoli
- «Altro»: carattere, divergenze, il titolo di studio

## Ambiente ostile.



2014



2015

### Le cause citate con maggiore frequenza

- Essere donna, essere giovane
- Avere un contratto flessibile, «altro» (carattere, background, ecc.)
- Orientamento politico-sindacale

### Le cause citate con maggiore frequenza

- «Altro»: carattere, divergenze, background professionale
- Avere figli piccoli
- Essere donna

## **Diversity Management Lab**

SDA Bocconi School of Management

Via Bocconi, 8, 20126, Milano

[www.sdabocconi.it/diversity](http://www.sdabocconi.it/diversity)

[diversity@sdabocconi.it](mailto:diversity@sdabocconi.it)

Coordinamento: Simona Cuomo

[simona.cuomo@sdabocconi.it](mailto:simona.cuomo@sdabocconi.it)