



Seminario di Alta Formazione

Emozioni e Leadership al Femminile

Eleonora Pizzutti

bianco lavoro
academy

■ Roadmap



1 Leadership Gender Gap

2 Intelligenza Emotiva

3 Le Barriere alla Leadership

4 Cultura di Genere

5 Strategie

1 Leadership Gender Gap



Percezione

Impatto

Promozione

1 Leadership Gender Gap



Presenza di donne nei Cda in base al paese

	2015	2016	2017	2018	2019
Nord America	17,3	18,8	20,1	22,6	24,7
Europa	22,5	25,2	27	28,8	29,7
APxJ	11,6	12,6	13,6	14,3	14,4
Giappone	3,4	4,3	5	6	5,7
America latina	5,9	7,1	7,1	8,3	7,8
Globale	15,3	16,9	18,2	19,9	20,6



1 Leadership Gender Gap

List: Women CEOs of the S&P 500

Sep 14, 2020

Ad oggi le CEO donne sono 32 (6.4%)

- Mary T. Barra, General Motors Company (GM)
- Corie Barry, Best Buy
- Gail Boudreaux, Anthem, Inc.
- Heather Bresch, Mylan N.V.
- Michele Buck, Hershey Company
- Debra A. Cafaro, Ventas, Inc.
- Safra A. Catz, Oracle Corporation
- Joanne Crevoiserat, Tapestry, Inc.
- Mary Dillon, Ulta Beauty, Inc.
- Adena Friedman, Nasdaq, Inc.
- Michelle Gass, Kohl's Corporation
- Lynn J. Good, Duke Energy Corporation
- Tricia Griffith, The Progressive Corporation
- Vicki Hollub, Occidental Petroleum Corporation
- Jennifer M. Johnson, Franklin Resources, Inc.
- Margaret Keane, Synchrony Financial
- Reshma Kewalramani, Vertex Pharmaceuticals
- Christine A. Leahy, CDW Corporation
- Sue Y. Nabi, Coty Inc.
- Phebe N. Novakovic, General Dynamics Corporation

2 Intelligenza Emotiva

Q.I.



Q.E.

2 Intelligenza Emotiva



Intelligenza Emotiva (Q.E.) significa essere SMART con i propri sentimenti, cioè utilizzare le emozioni come fonte informativa, che ci aiuta a prendere decisioni sempre più efficaci.

I.E. =
ABBASSARE LA PARTE EMOZIONALE E
RECUPERARE LA PARTE RAZIONALE



2 Intelligenza Emotiva

POLL QUESTION:

Chi è più emotivamente intelligente?

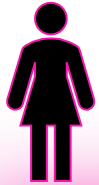
DONNE

UOMINI



2 Intelligenza Emotiva

EQ & Genere



DONNE

EMPATIA

RESPONSABILITA' SOCIALE

RELAZIONI
INTERPERSONALI



UOMINI

ASSERTIVITA'

TOLLERANZA ALLO STRESS

AUTOSTIMA

2 Intelligenza Emotiva

Bias/Pregiudizi
Femminili di
Intelligenza Emotiva



2 Intelligenza Emotiva

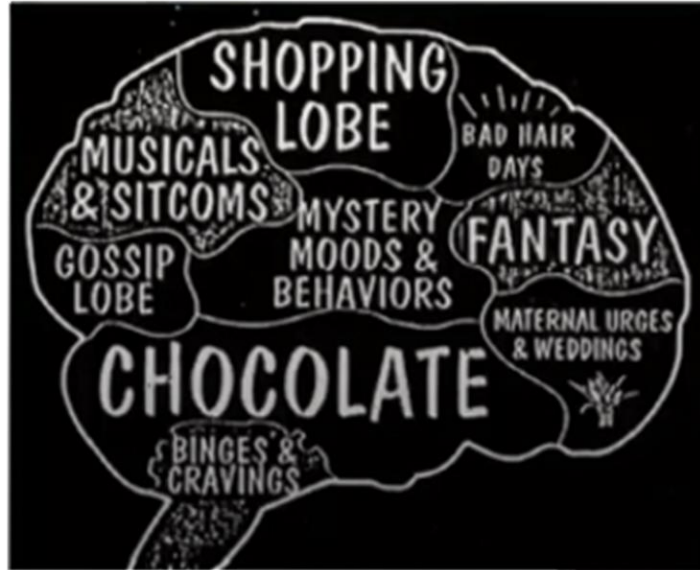
Bias/Pregiudizi
Maschili di
Intelligenza Emotiva



3 Le Barriere alla Leadership

1. MINDSET ISTITUZIONALE / COLLETTIVO

Cervello Femminile



Cervello Maschile



Pregiudizi di Genere



Stile di Leadership basata sul concetto di agency



Teoria della Congruità dei Ruoli

3 Le Barriere alla Leadership

2. OSTACOLI STRUTTURALI



➤ **Mancanza di accesso a occasioni di networking**

➤ **Mancanza di modelli di ruolo femminili**

➤ **Mancanza di donne in ruolo di Mentors**

➤ **Mancanza di Sponsors maschili**

3 Le Barriere alla Leadership

3. MINDSET INDIVIDUALE



.....CHE COSA TI TRATTIENE?



Le donne si autolimitano



Proattività poco strategica



Mansioni secondarie «ruba-tempo»

3 Le Barriere alla Leadership

4. SCELTE DI VITA



Work-life balance



Scelte familiari



Capofamiglia / ruoli di assistenza



3 Le Barriere alla Leadership

POLL QUESTION:

Avete mai sperimentato personalmente una di queste barriere?

1 MINDSET ISTITUZIONALE/COLLETTIVO

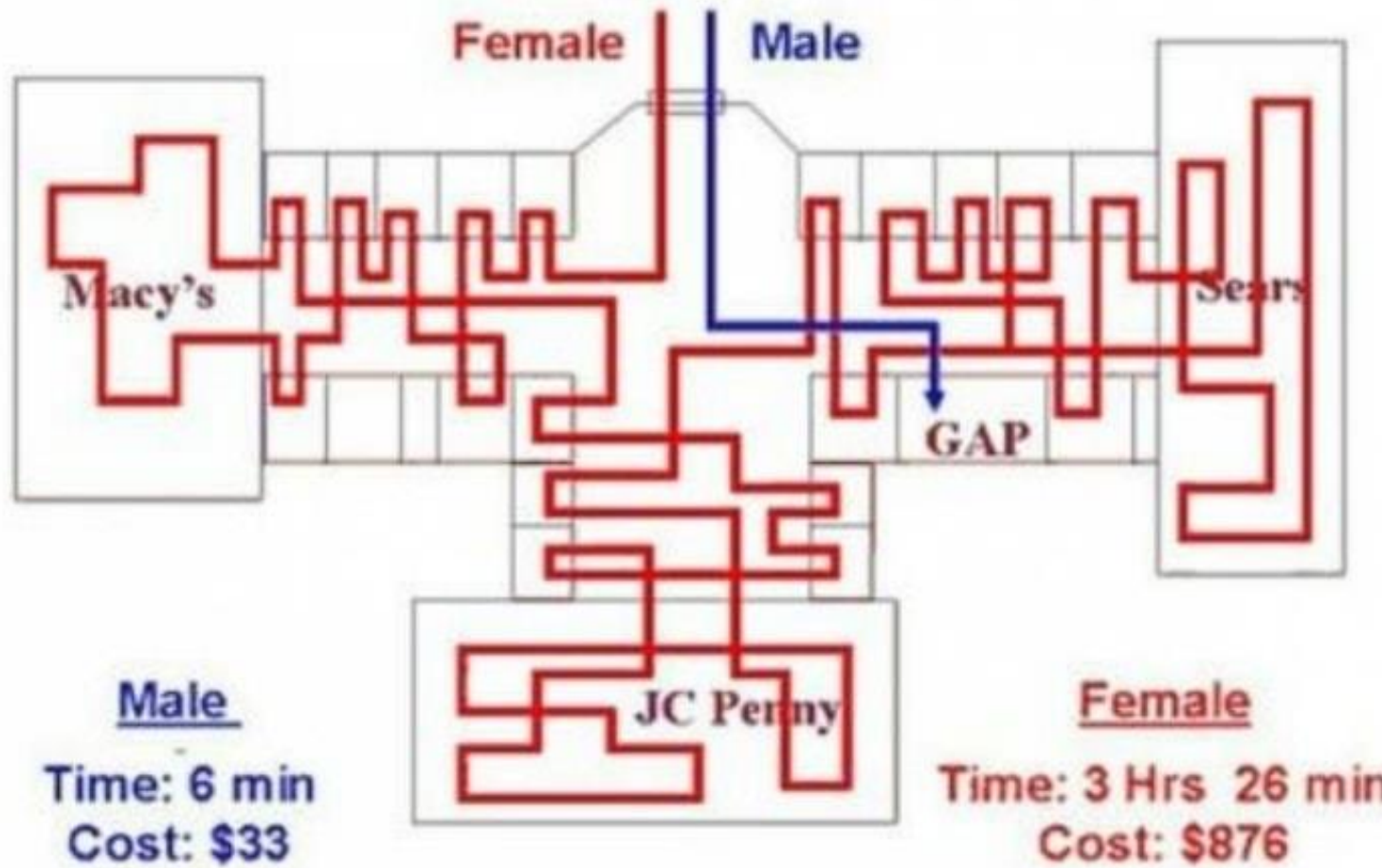
2 OSTACOLI STRUTTURALI

3 MINDSET INDIVIDUALE

4 SCELTE DI VITA



Mission: Go to Gap, Buy a Pair of Pants



....SE OSSERVATE BENE,
LA DONNA NON E' MAI ANDATA
DA GAP!

4 Cultura di Genere



**TUTTO RUOTA ATTORNO ALLE
DIFFERENZE!**

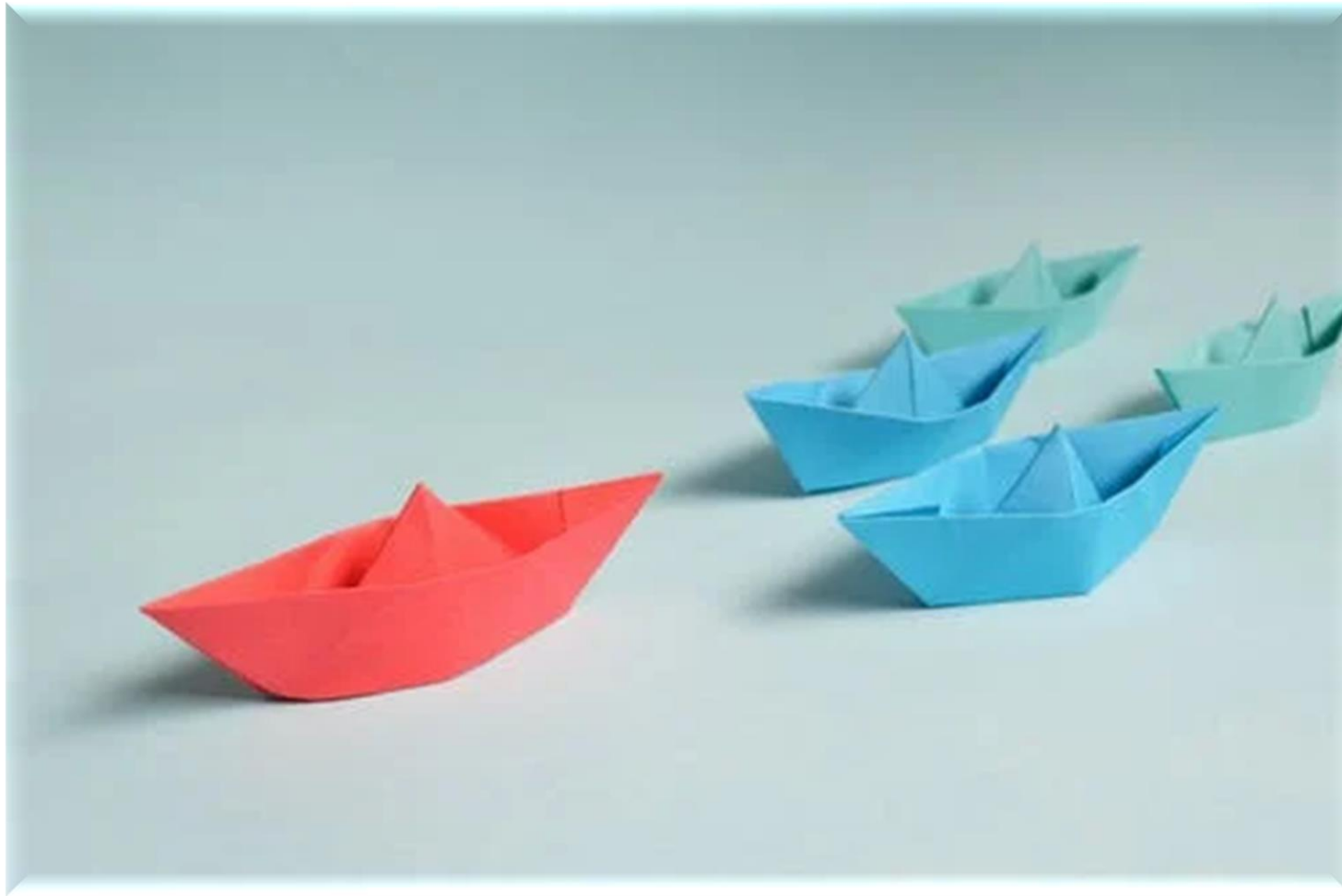
Come lavoriamo nell'organizzazione, come gestiamo una riunione, come lavoriamo in team, come interpretiamo le informazioni, come comunichiamo, come risolviamo i problemi, come affrontiamo i rischi e come esercitiamo la leadership!

4 Cultura di Genere



RIUNIONI





**LEADERSHIP
TRANSAZIONALE**

VS

**LEADERSHIP
TRASFORMAZIONALE**

CHE FARE?



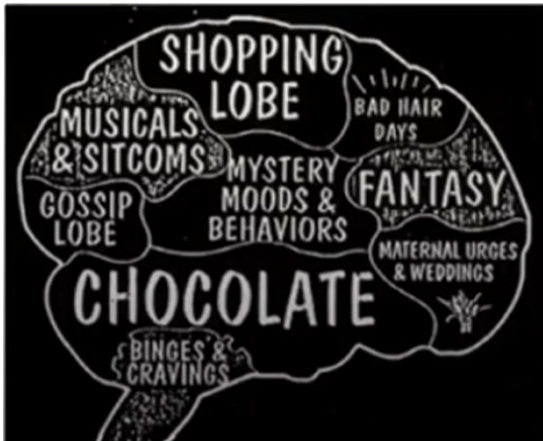
1. Reinterpreta l'intento del genere opposto al tuo

2. Diventa più flessibile, modificando i tuoi comportamenti per entrare in sintonia con la cultura del genere opposto al tuo

3. Parla delle differenze e di quali sono le modalità migliori per lavorare insieme, oltre le differenze di genere

1. MINDSET ISTITUZIONALE / COLLETTIVO

1. Essere onesti con sé stessi: tutti abbiamo pregiudizi
2. Prendere decisioni collettivamente
3. Non fare supposizioni sul fatto che le donne abbinano limiti nella loro capacità di impegnarsi in nuovi ruoli, disponibilità a viaggiare.....



2. OSTACOLI STRUTTURALI

1. Ricercare mentors/sponsors per sviluppare relazioni reciproche
2. Coltivare e sfruttare una vasta rete di contatti
3. Essere inclusive in tutti i nostri comportamenti



3. MINDSET INDIVIDUALE

1. Assumere nuovi incarichi e responsabilità
2. Riconoscere a noi stesse i nostri successi
3. Essere sicure dei nostri punti di forza e della capacità di imparare



4. SCELTE DI VITA

1. Parlare apertamente con il datore di lavoro circa le nostre esigenze di work-life balance
2. Parlare onestamente ed apertamente con il partner sulla suddivisione dei ruoli in famiglia (impegni di prima assistenza)
3. Promuovere un'uguaglianza di ruoli a casa



Che ruolo hanno gli uomini?

ATTIVAMENTE....

- Assumere
- Ruolo di Mentor
- Ruolo di Sponsor
- Ruolo di Coach
- Supportare
- Essere inclusivo
- Ascoltare



IMPEGNARSI A....

- Cambiare modello di leadership
- Promuovere Diversity & Inclusion
- Supportare il valore dell'equità

Che ruolo possono avere gli uomini?

VANTAGGI PER L'UOMO....

- ➡ Migliorate skill di ascolto attivo
- ➡ Più empatia
- ➡ Più consapevolezza
- ➡ Migliorate skills interpersonali
- ➡ Nuove prospettive
- ➡ Guadagnare stima dei propri pari
livello come modello positivo
- ➡ Leadership più efficace



| Bibliografia di riferimento

The Power of Perception: Leadership, Emotional Intelligence and the Gender Divide, Dr. S. Andrews

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational dynamics,

Bass, B. M., & Bass, R. (2009). The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. Simon and Schuster