



Valore **D**

più donne, più talento, più impresa

Ragazze e STEM:  
un binomio  
vincente  
per i talenti  
e le aziende di  
domani

Webinar Federmeccanica  
28 Marzo 2017



## Perché è importante ispirare le ragazze?

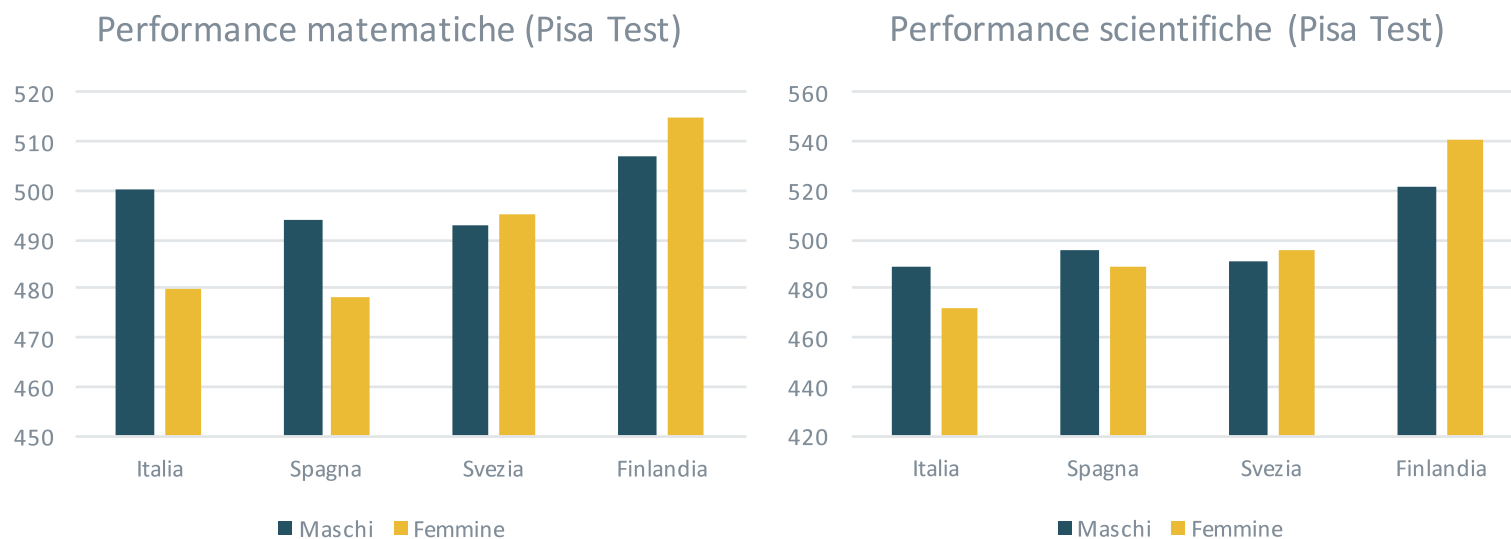
**6 anni** Già all'età di 6 anni i bambini classificano i lavori come maschili e femminili. A 8 limitano le loro aspirazioni in base al loro genere e a 13 anni molti di loro non aspirano ad alcune professioni in base a stereotipi di genere <sup>(1)</sup>

**31%** solamente delle ragazze 11-14 anni giudica la matematica una materia “divertente” e piacevole, contro il 50% nell'età 7- 11 anni <sup>(2)</sup>

**57%** degli insegnanti e 51% dei genitori dei ragazzi ammette di avere dei pregiudizi di genere inconsapevoli rispetto alle materie STEM <sup>(2)</sup>

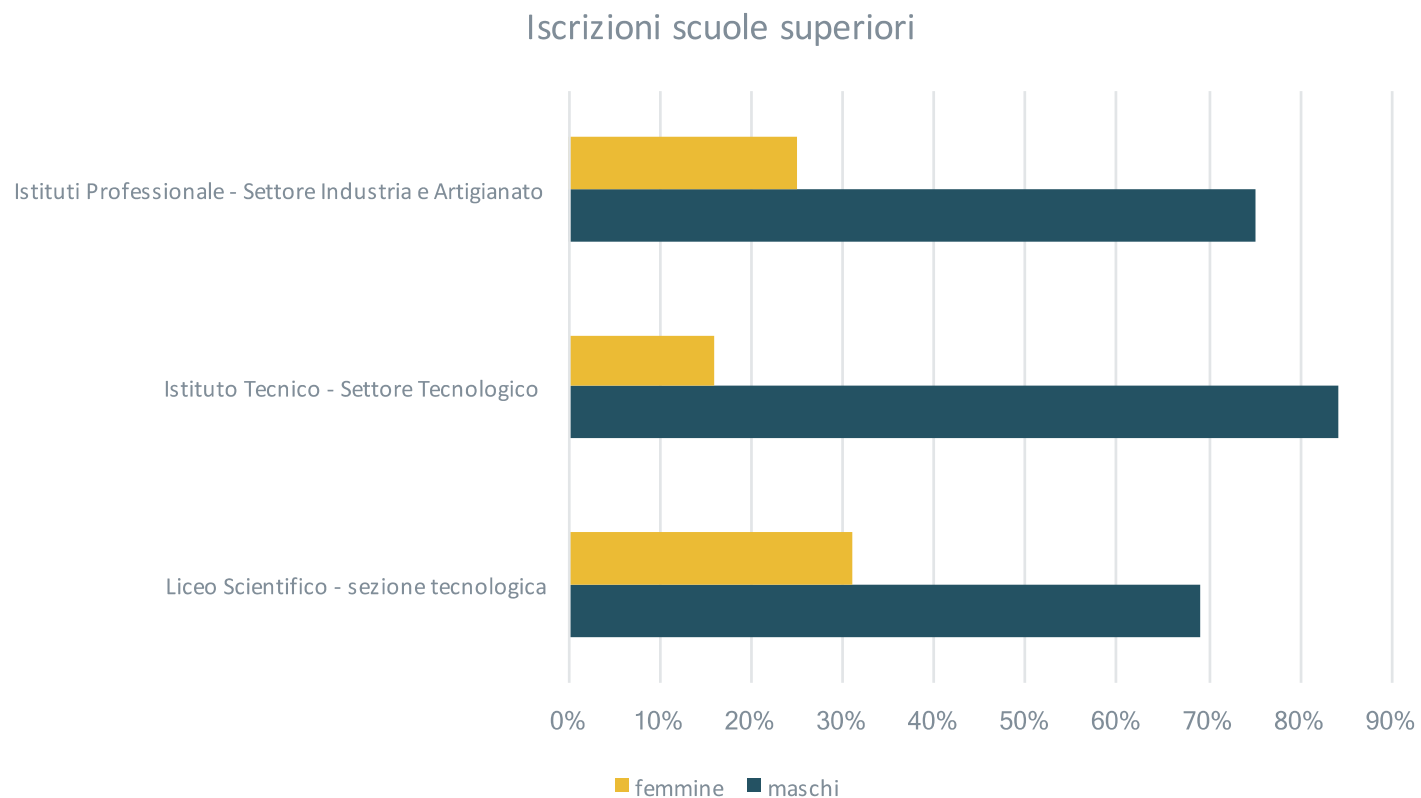
## E' vero che ragazze e STEM "non vanno d'accordo"? La differenza è solo culturale..

Nei test internazionali si riscontra che i ragazzi hanno punteggi maggiori nelle discipline matematico/scientifico solo nei paesi in cui vi è una forte differenziazione di genere legati a motivi culturali



## Ma alle superiori c'è già divisione di genere per materie

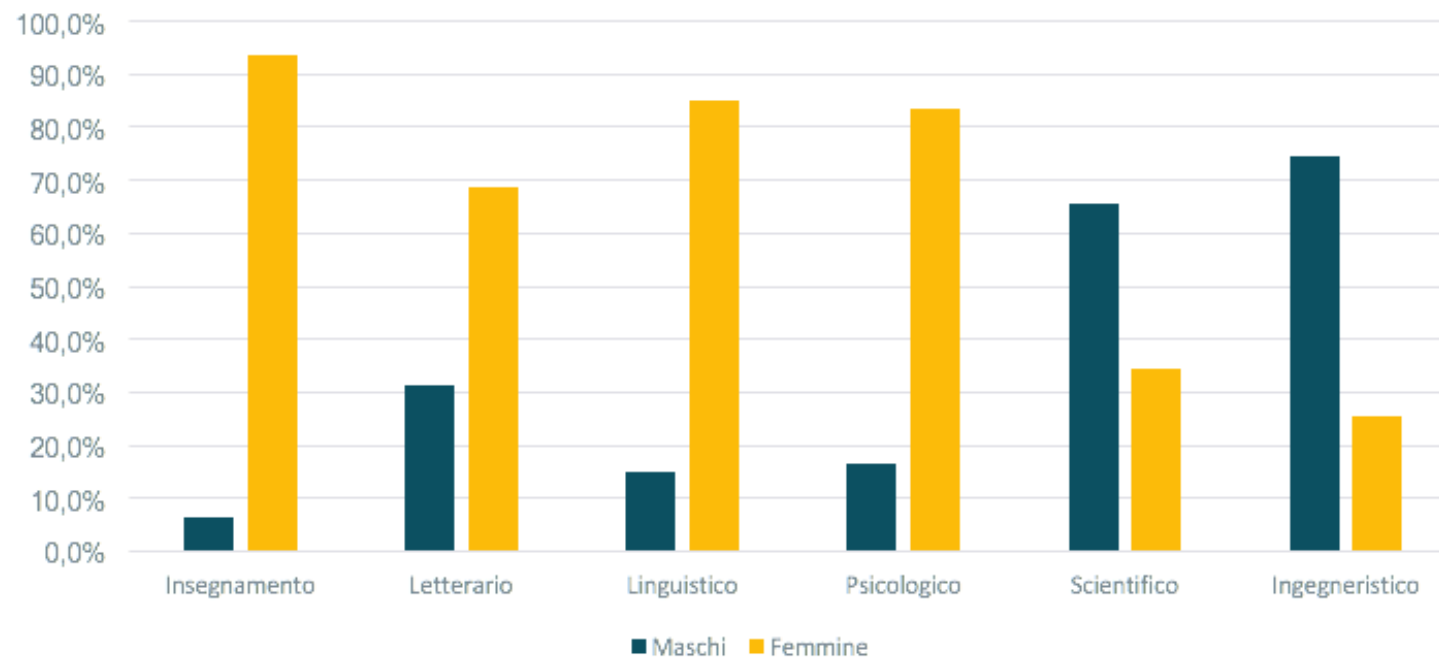
Nelle scuole superiori si può già individuare una netta segregazione quanto alle materie e gli indirizzi scelti



## Questa divisione continua all'Università

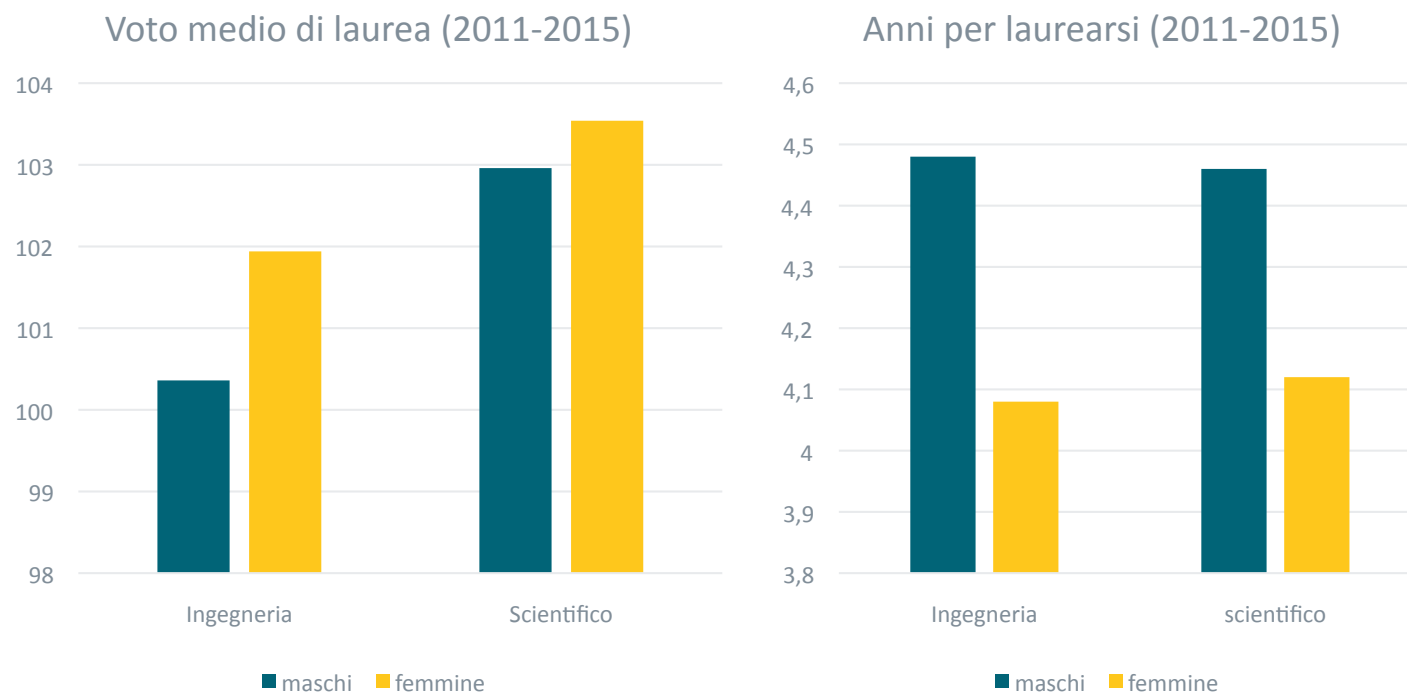
La crescita della partecipazione femminile agli studi universitari è infatti ancora accompagnata da una **sotto-rappresentazione** delle donne nelle **facoltà scientifiche, di ingegneria e statistica** e una **sovra-rappresentazione** in **quelle umanistiche** (psicologia, lingue, lettere, insegnamento)

Percentuale di laureati 2015



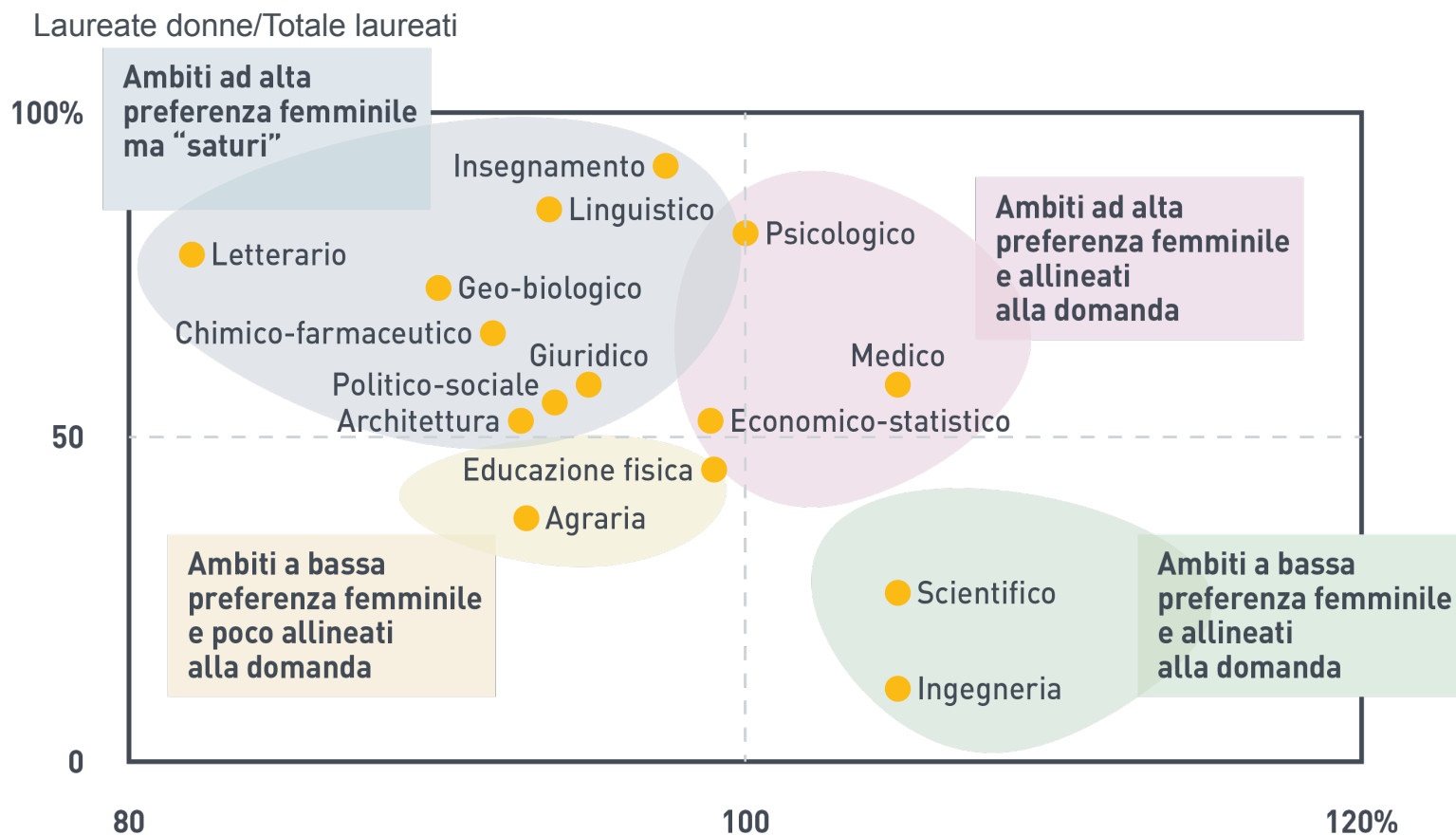
## Senza che ci sia una motivazione oggettiva

Le universitarie che seguono **percorsi scientifici** (lauree STEM) non hanno “deficit” nei risultati accademici



## Questa “segregazione” pesa sull’occupabilità

Le donne scelgono prevalentemente percorsi accademici che hanno **poco sbocco sul mercato del lavoro**



Laureati 1° livello occupati a 5 anni dalla laurea  
Numero indice 100 = media di tutte le lauree

E quindi nonostante le donne si laureino prima e meglio ...

**59,7%**



dei laureati in Italia è donna

**103,2**



voto medio di laurea / media maschile 101,1

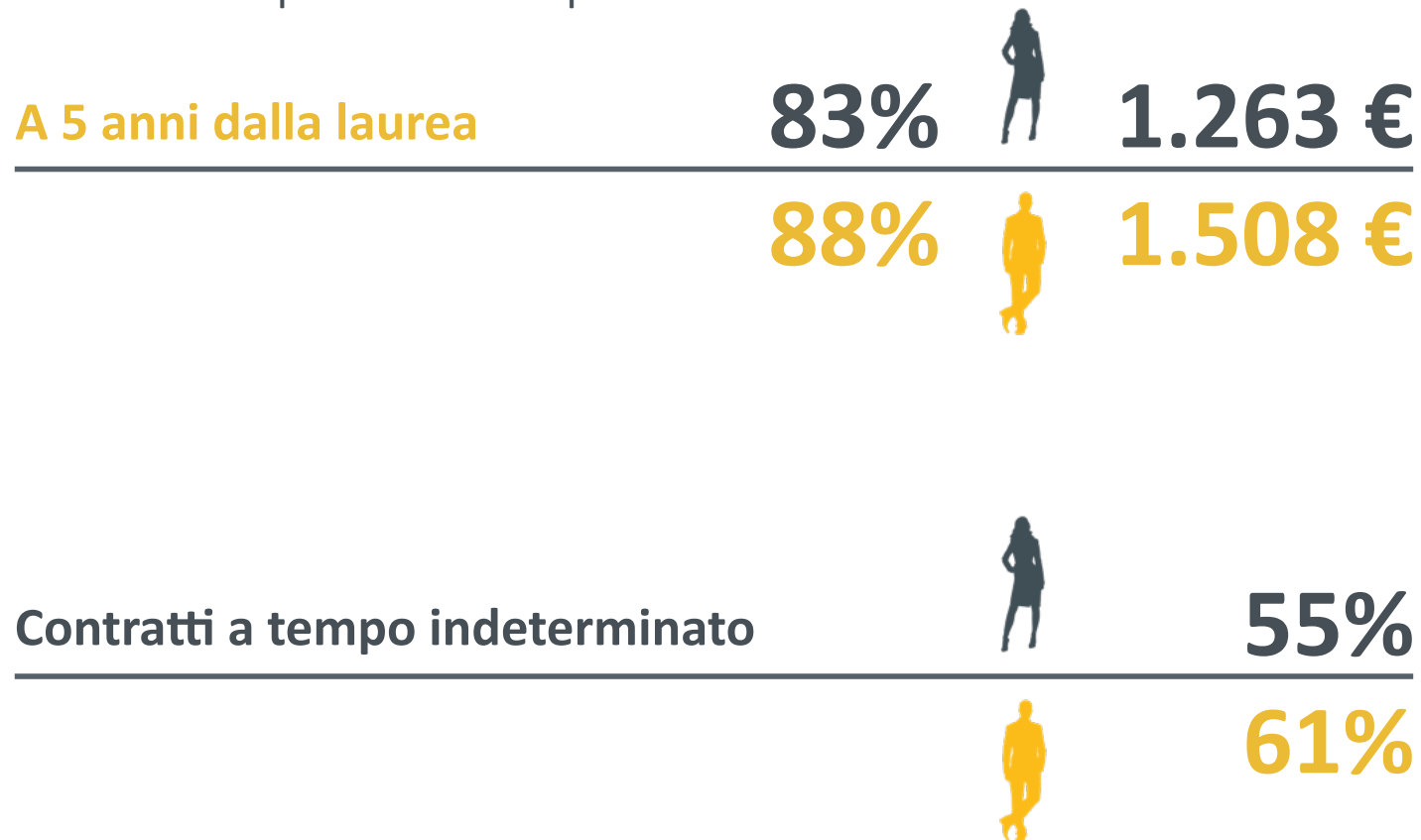
**26,1**



età media di laurea / media maschile 26,5

## ...già all'ingresso nel mercato del lavoro sono penalizzate

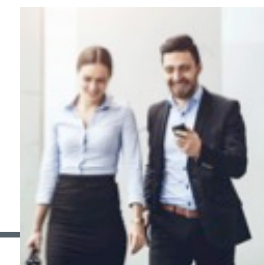
Tasso di occupazione e compensi



## Una perdita di potenziale per le aziende, un impegno per Valore D

La crescita professionale è un percorso ad ostacoli

**17%**<sup>(1)</sup> **Pay gap tra uomini e donne**



**13,3%**<sup>(2)</sup> **Solo una su dieci è un quadro**



**55,1%**<sup>(3)</sup> **Metà delle donne con due figli lascia il lavoro**  
percentuale che aumenta al ridursi del livello di educazione delle mamme<sup>(4)</sup>



## Il settore metalmeccanico



Poche donne e per la maggior parte impiegate...

### 20% donne

---

Solo il 20% degli impiegati nel settore metalmeccanico è donna. In alcune regioni questa percentuale è maggiore: sono più del 25% nelle Marche e in Piemonte ma meno del 10% in Abruzzo e Liguria.

### 9.9% dirigenti

---

Salendo la scala gerarchica il numero di donne si riduce: solo il 9,9% dei dirigenti del settore e il 17,3% dei quadri è donna.

### 59,4% delle donne nel settore è impiegato

---

Tra le donne nel settore, il 59,4% sono impiegate (contro il 38,5% degli uomini) e il 32% sono operaie (contro il 48,6% degli uomini).

### 1,5% delle donne nel settore è dirigente

---

Solo l'1,5% delle donne del settore è dirigente (contro il 3,4% degli uomini) e il 7% è quadro (contro l'8,4% degli uomini).

## Chi è Valore D?

**153** Le aziende associate



**>1000** <sup>(1)</sup> Persone coinvolte in oltre 40 iniziative ed attività formative



<sup>(2)</sup> Un rete significativa (>1.500.000 dipendenti) di welfare aziendale articolata sul territorio

## Cosa facciamo

Le nostre aree d'azione

### **Inclusione delle diversità**

---

Per una strategia di gestione delle risorse che valorizzi competenze e talento di ciascuno



### **Nuovi modelli di leadership & governance**

---

Per un governo dell'azienda con processi decisionali inclusivi, equilibrati, partecipati e collaborativi



### **Welfare aziendale**

---

Per creare ambienti di lavoro innovativi, flessibili e attenti ai bisogni delle persone, in sinergia con il territorio e altre aziende



### **Modelli di innovazione sociale**

---

Per lo sviluppo e il futuro del Paese, con progetti ed eventi in collaborazione con istituzioni, Governo e partner





Valore **D**

più donne, più talento, più impresa

via Calabiana, 6

c/o TAG

20139 Milano

Tel. +39 345 1209321

Tel. +39 340 0978547

[segreteria@valored.it](mailto:segreteria@valored.it)

[www.valored.it](http://www.valored.it)



YouTube

