

Parità di genere & Leadership al femminile

Un'analisi della
situazione italiana

Marzo 2022



Building a better
working world

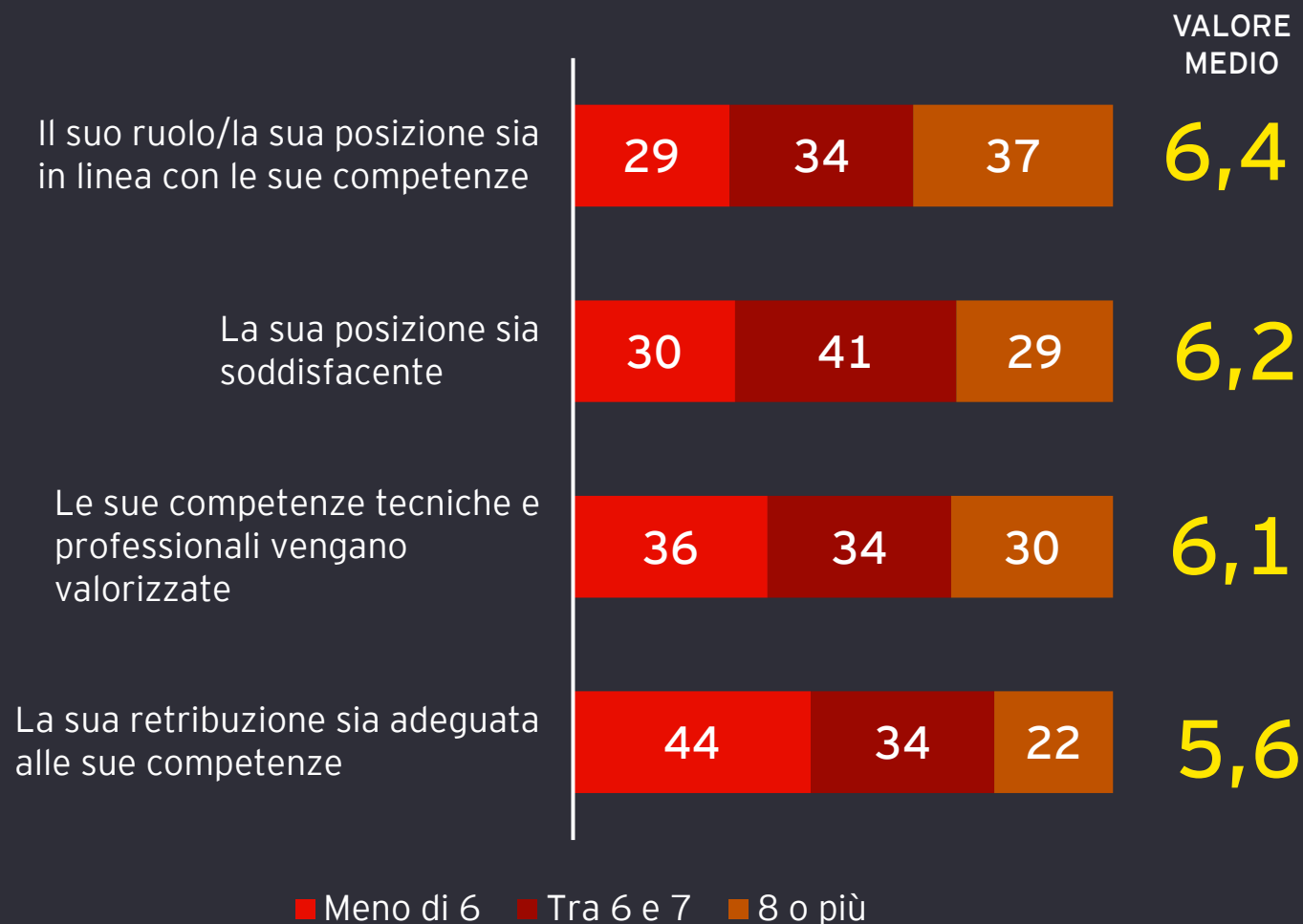
1/3

non ritiene valorizzate
le proprie competenze
professionali

40%

ritiene la retribuzione
non adeguata alle
proprie competenze

All'interno del suo lavoro su una scala da 1 a 10 quanto ritiene che...



Valori %.

La metà delle lavoratrici riconosce che nella propria azienda uomini e donne **non hanno le stesse opportunità di carriera e di retribuzione**

52%

Donne e uomini hanno le stesse opportunità di carriera

48%

A parità di ruolo e di anzianità donne e uomini hanno lo stesso stipendio

■ Somma in disaccordo

A oltre la metà
delle lavoratrici tra i 30
e i 50 anni è stato
**chiesto, durante almeno
un colloquio se aveva
figli o intendeva averne**

53%

Lavoratrici a cui è stato
chiesto almeno una volta

57% Azienda italiana con
dimensione internazionale

54% Azienda italiana con
dimensione nazionale

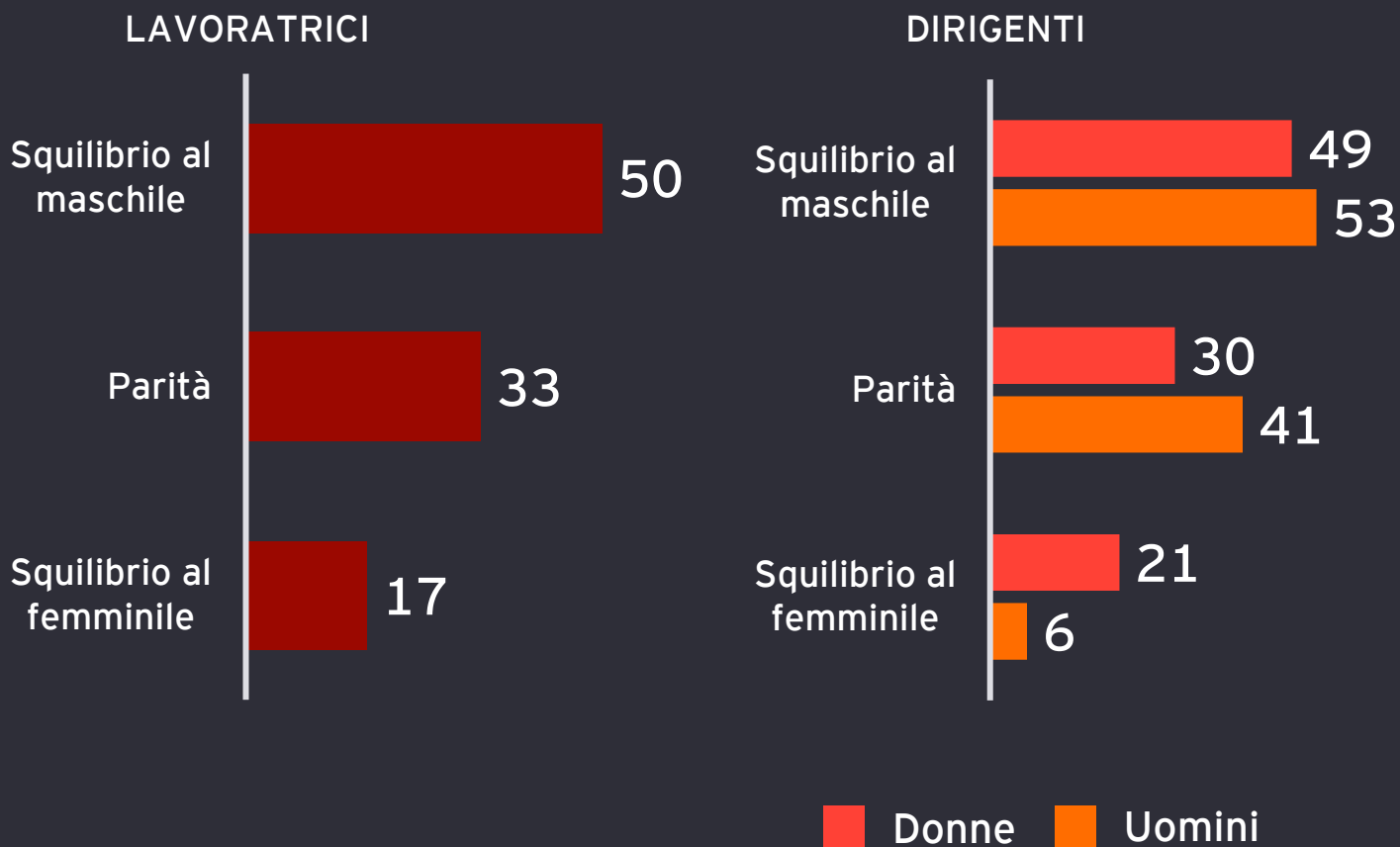
53% Settore privato

47% Settore pubblico

36% Azienda internazionale

Per la metà degli intervistati, indipendentemente dal ruolo, **i ruoli dirigenziali nella propria azienda, sono occupati principalmente da uomini**

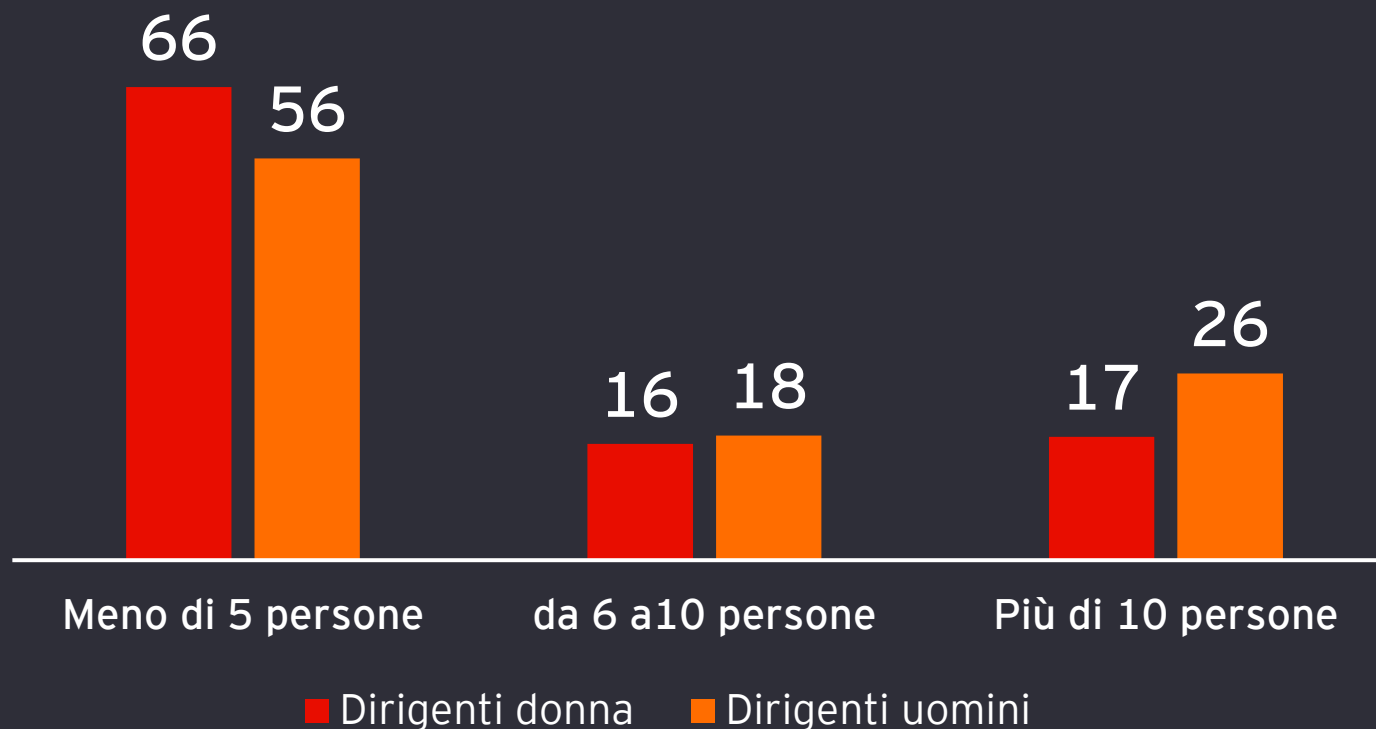
Nella sua azienda, in questo momento, i ruoli direttivi sono occupati...



Quante persone coordina nel suo ruolo?

DIRIGENTI

le donne coordinano
team più piccoli,
agli uomini sono assegnati
gruppi più numerosi



Valori %.

Le **qualità di un leader non dipendono dal suo genere**, per quanto su alcuni temi sono **percepite differenze** anche significative

Quali caratteristiche fra queste ritiene appartengono di più ad una leadership femminile, maschile o ad entrambe



Valori %.

■ femminile

■ maschile

■ entrambe

Poco accordo sul fatto che le donne non siano interessate a fare carriera. Conciliazione, potere maschile e mancanza di una legge i principali ostacoli

Per favore indichi il suo grado d'accordo o disaccordo con le seguenti affermazioni

LAVORATRICI

DIRIGENTI DONNE

DIRIGENTI UOMINI

La maggior parte delle donne non è interessata a fare carriera



Per arrivare ad un equilibrio di genere nei ruoli direttivi è indispensabile che ci siano dei vincoli di legge, in modo che sia un obbligo per ogni azienda



Le donne faticano a fare carriera in azienda, perché gli uomini occupano la maggior parte delle posizioni di potere e non danno loro spazio



La difficoltà a conciliare lavoro e famiglia è la più grande barriera verso una parità di genere a livello di leadership aziendale



Valori %. ■ Del tutto d'accordo ■ D'accordo ■ In disaccordo ■ Del tutto in disaccordo

L'azienda per cui lavora ha adottato o adotterà un piano per la parità di genere nei prossimi 5 anni?

Solo per
1 dirigente su 3
(2 su 5 tra gli uomini)
la propria azienda ha
un piano per la parità
di genere



Realisticamente, in quanti anni l'azienda per cui lavora riuscirà ad ottenere l'equilibrio di genere nei ruoli direttivi?

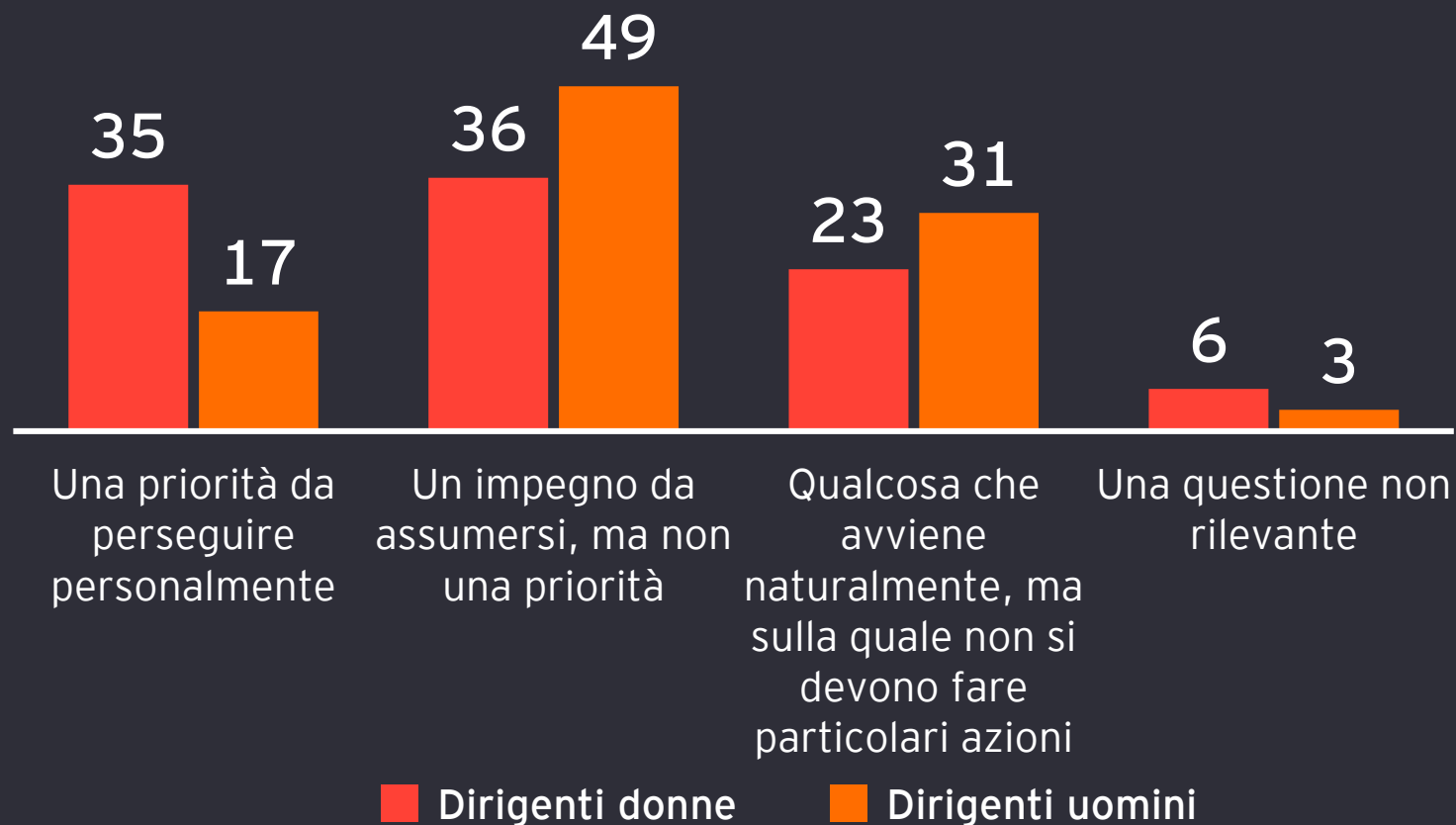


Per raggiungere la parità di genere in azienda per la metà delle donne dirigenti **ci vorranno più di 10 anni**

Risponde solo chi indica che non è presente una parità di genere nella propria azienda.

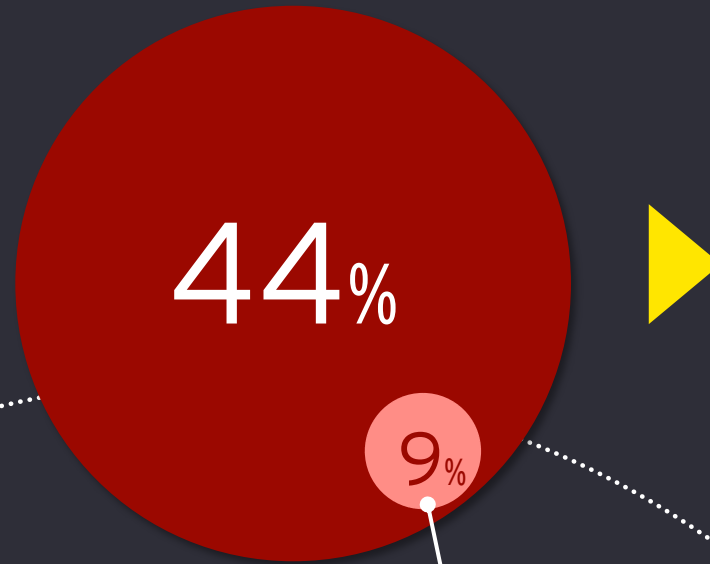
La promozione di più donne in posizione di leadership è una **priorità soprattutto per le dirigenti donne**, gli uomini tendono più a dilazionare

La promozione di più donne in posizione di leadership è per lei...



La maggior parte
dei dirigenti non conosce la
**Certificazione di parità per
le donne prevista dal PNRR**

Dirigenti che la conoscono



34% Settore pubblico

41% Dirigenti donna

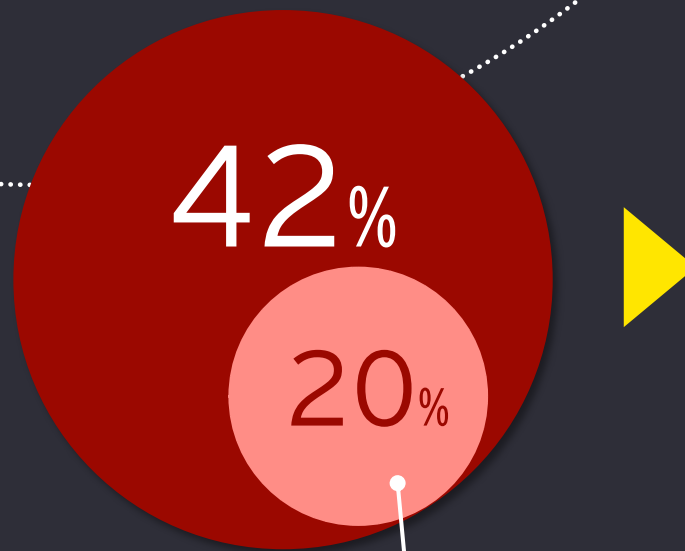
46% Settore privato

47% Dirigenti uomini

Aziende che la
conoscono e stanno
cercando di ottenerla

Solo il **42%** dei dirigenti **conosce la misurazione dell'impatto di genere**, che viene **applicata nel 20%** delle aziende degli intervistati

Dirigenti che la conoscono



Aziende che la applicano

35% Più di 250 dipendenti

36% Meno di 25 dipendenti

40% Dirigenti donne

45% Dirigenti uomini

60% 25-250 dipendenti

Ampio consenso
ad introdurre premi ed
incentivi per realizzare
obiettivi misurabili di
parità di genere

60%

Dirigenti favorevoli a
introdurre premi e incentivi

53% Dirigenti uomini

55% Più di 250 dipendenti

57% Meno di 25 dipendenti

66% Dirigenti donne

67% 25-250 dipendenti