

# Parità di genere & Leadership al femminile

Un'analisi della  
situazione italiana

Marzo 2022



Building a better  
working world

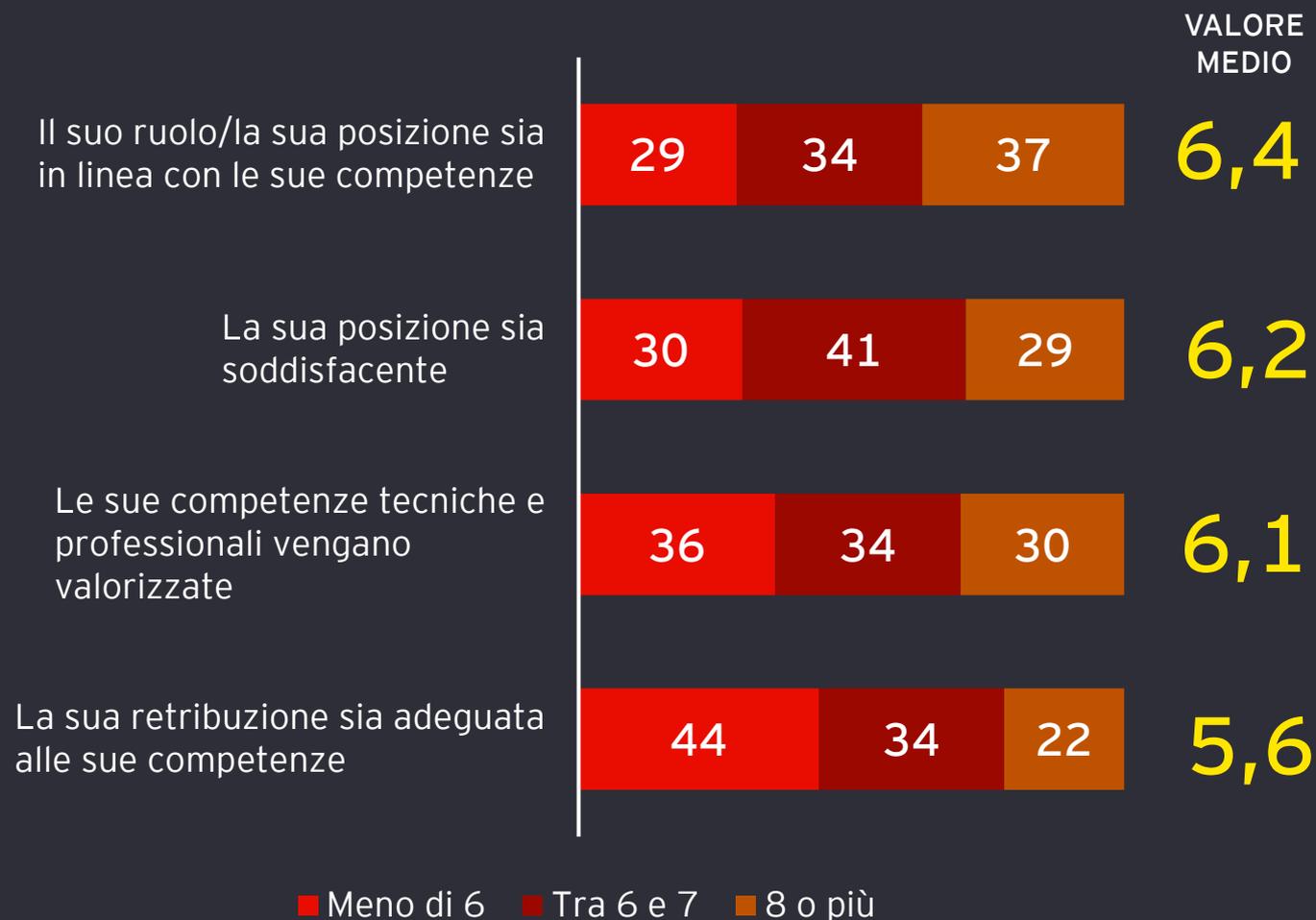
1/3

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

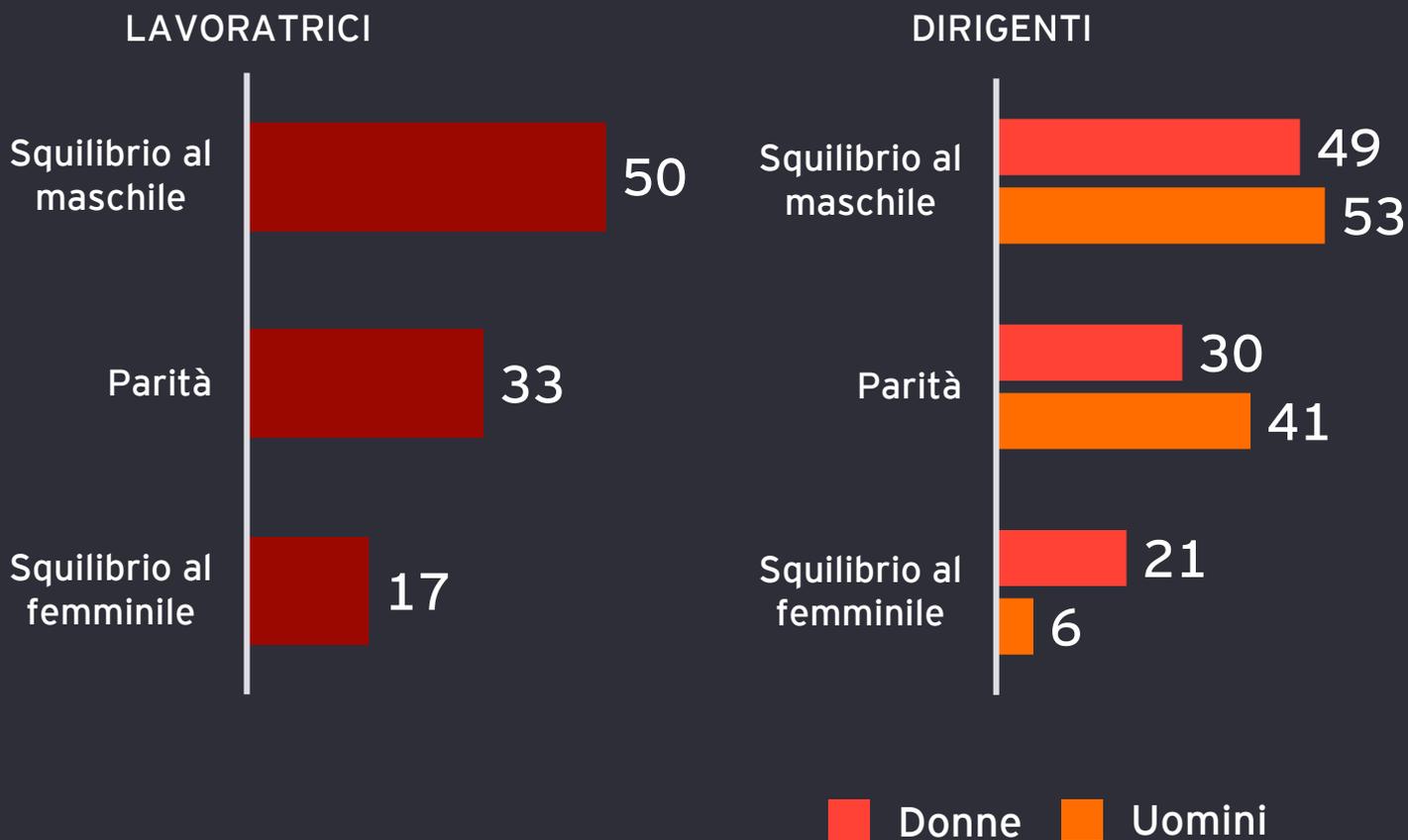
53% Settore privato

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**

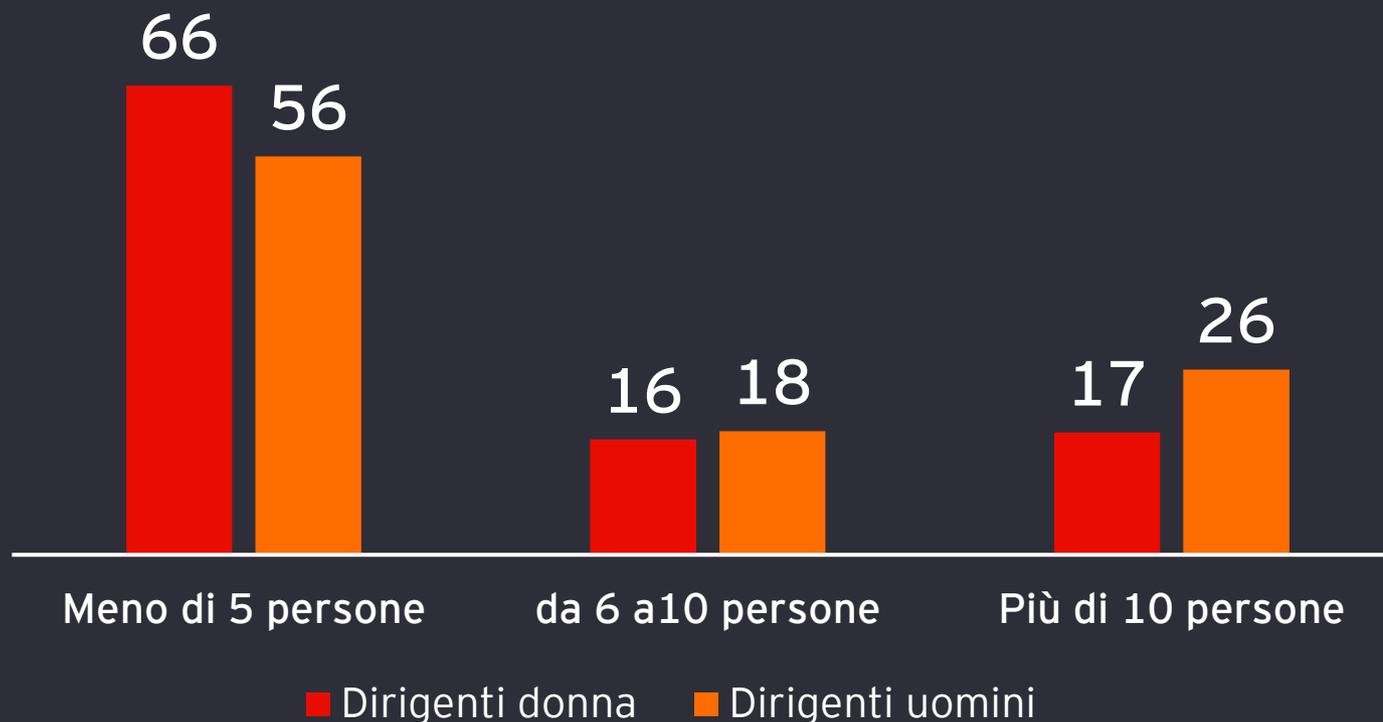
Nella sua azienda, in questo momento, i ruoli direttivi sono occupati...



Quante persone coordina nel suo ruolo?

## DIRIGENTI

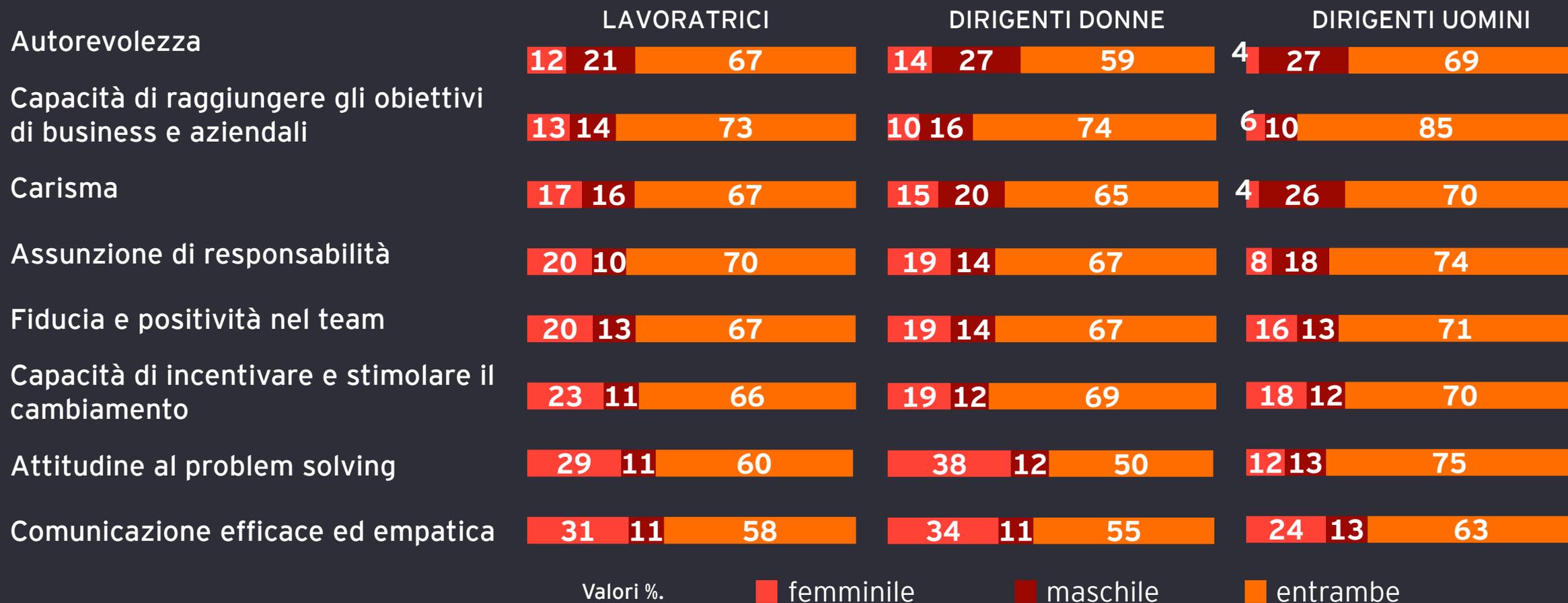
le donne coordinano  
team più piccoli,  
agli uomini sono assegnati  
gruppi più numerosi



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



## 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



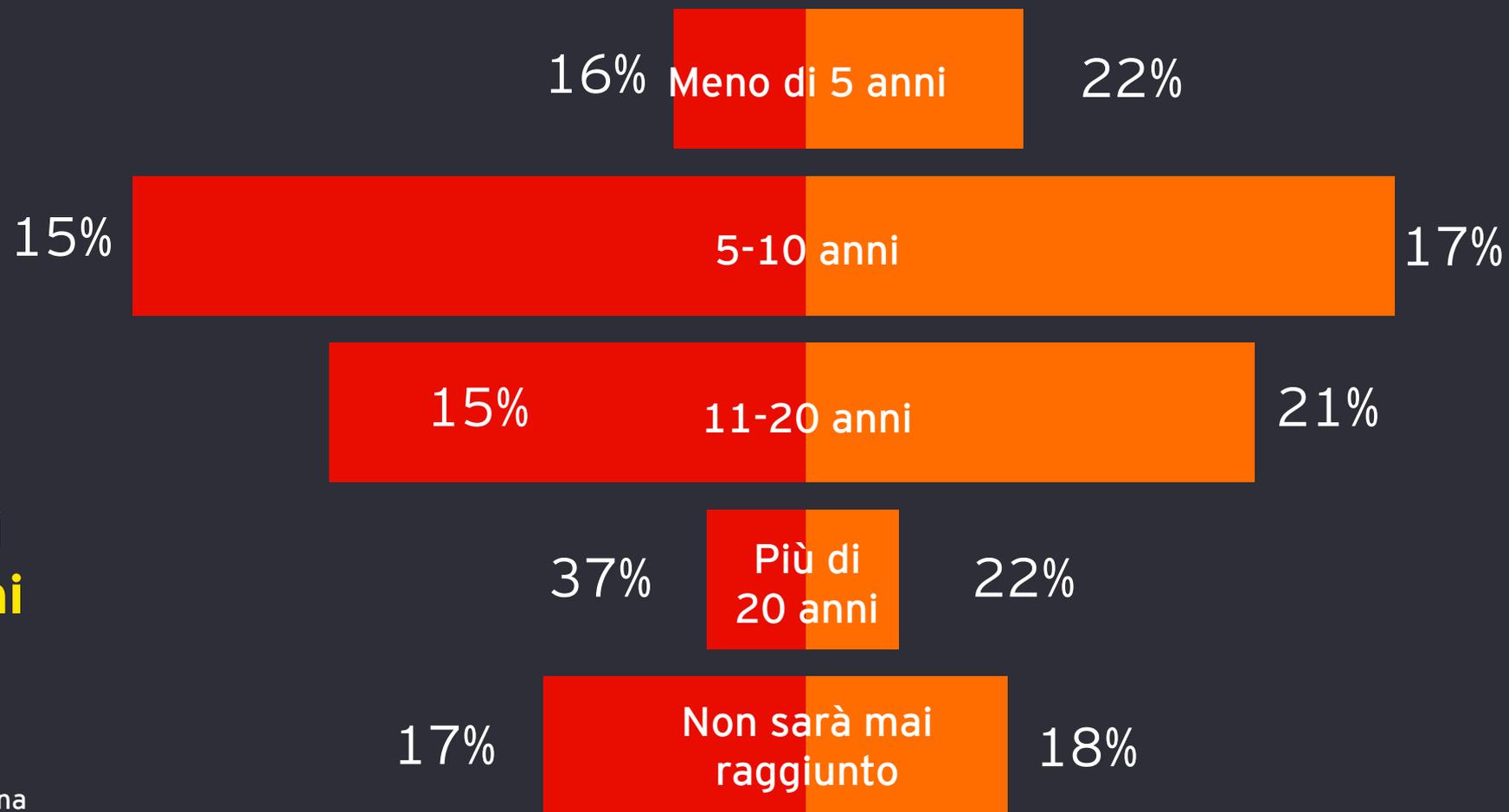
Valori %. ■ Del tutto d'accordo ■ D'accordo ■ In disaccordo ■ Del tutto in disaccordo

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?

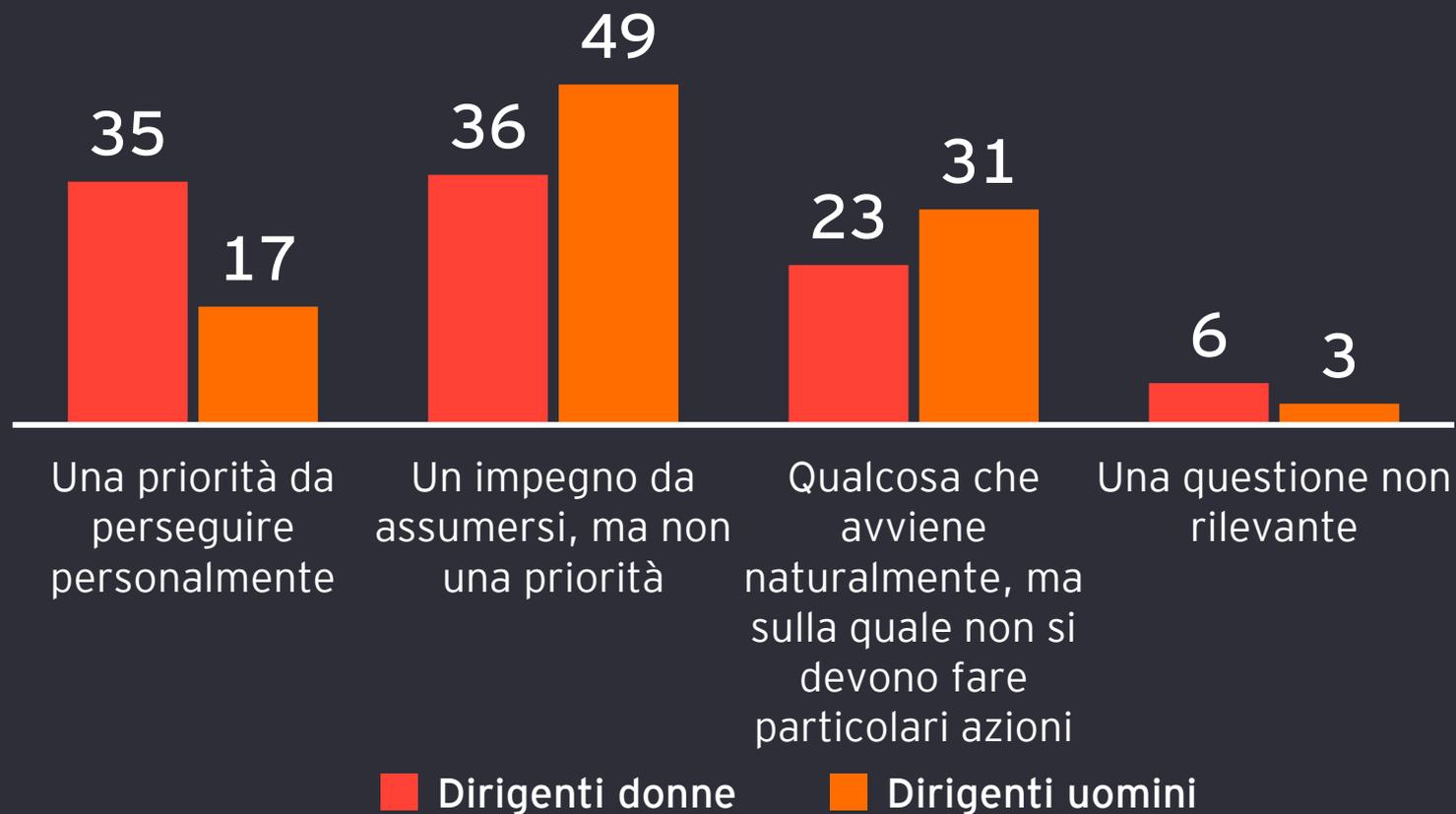


Per raggiungere la parità di genere in azienda per la metà delle donne dirigenti **ci vorranno più di 10 anni**

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

44%

9%

Aziende che la  
conoscono e stanno  
cercando di ottenerla

34% Settore pubblico

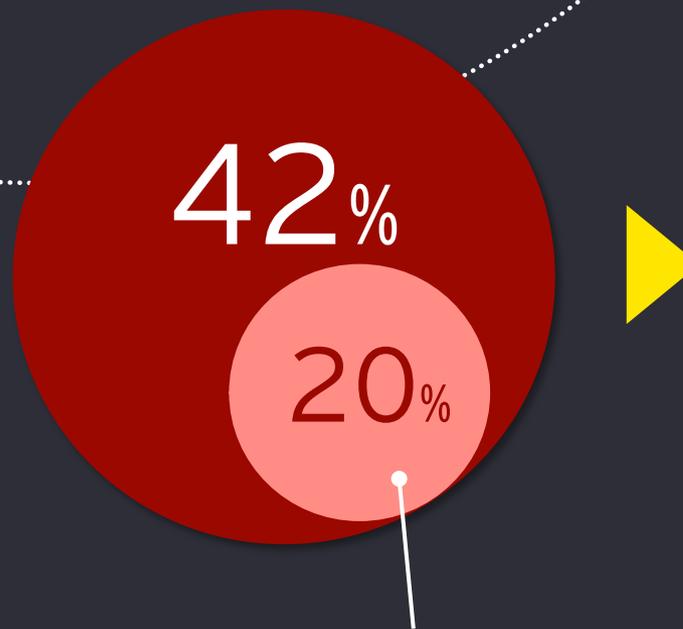
41% Dirigenti donna

46% Settore privato

47% Dirigenti uomini

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