



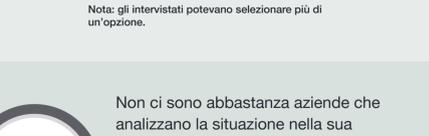
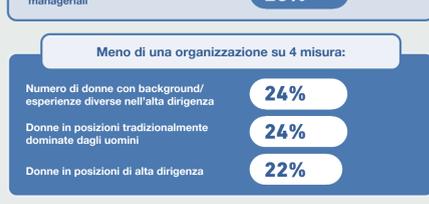
# #BreakTheBias Parità di genere sul lavoro

La notizia ormai è certa: le aziende con un maggior numero di donne in ruoli dirigenziali hanno prestazioni migliori. Alcuni pensano che con questi dati il problema si sia risolto, ma i dati indicano l'esatto contrario. Sappiamo che ciò che conta va misurato, e ciò che viene misurato viene poi fatto. Per scoprire cosa si possa fare per accelerare il progresso verso la parità, abbiamo chiesto a **39.000 aziende in 40 Paesi** diversi come misurano la parità di genere sul lavoro.



## 1. CIÒ CHE SI MISURA CONTA

L'86% delle aziende misura in qualche modo la parità di genere: alcuni si concentrano sulla parità salariale, altri sul numero di donne o dipendenti da background diversi nei ruoli di leadership.



Nota: gli intervistati potevano selezionare più di un'opzione.

**“I dati sono chiari: le aziende dirette da donne hanno prestazioni migliori. Le organizzazioni che si concentrano attivamente sulla cultura aziendale e lavorano all'inclusione sposteranno gli equilibri verso la parità di genere e avranno una crescita più rapida”.**

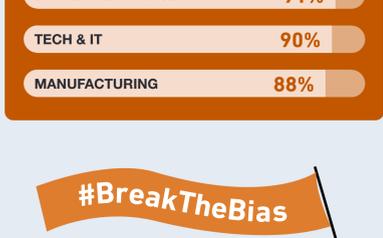
— Jonas Prising, Chairman e CEO, ManpowerGroup



**NOTA BENE** Non ci sono abbastanza aziende che analizzano la situazione nella sua complessità, e sono tutte più propense a misurare obiettivi specifici piuttosto che a usare un approccio più olistico.

## 2. SETTORI IN POLE POSITION

Quando si tratta di misurare il progresso sulla parità di genere, alcuni settori stanno creando degli standard e dettando il passo per chi verrà dopo.



### Mappatura degli obiettivi in tutto il mondo:

Il 60% dei datori di lavoro interpellati in **Spagna** misura regolarmente la parità salariale, seguiti da **Italia (58%), Paesi Bassi (48%), Francia (47%), Regno Unito (46%) e Germania (44%)**. Negli **Stati Uniti**, solo il 43% misura la parità salariale.

Il 33% dei datori di lavoro nel **Regno Unito** misura regolarmente il numero di donne nelle posizioni di alta dirigenza, seguiti da **Germania (25%), Francia e Spagna (entrambe al 23%), e Italia e Paesi Bassi (entrambi al 21%)**. Negli **Stati Uniti**, il 27% misura regolarmente questi dati.

**NOTA BENE**

## 3. PROSSIMO STEP: LE LEGGI GUIDANO L'AZIONE

Le priorità variano di Paese in Paese, a seconda delle restrizioni legali, ma molte nazioni si sono mosse a livello normativo.



## 4. MISURARE I TRAGUARDI

Più brevi saranno le tempistiche per raggiungere l'obiettivo, più è probabile che questo accada.

- La maggior parte delle aziende spera di raggiungere i traguardi prefissati entro il 2023, se non prima.
- Le aziende che si prefissano obiettivi a breve termine sono più propense a rispettare o anticipare le tempistiche

Quasi un'azienda su 4 è in ritardo rispetto ai seguenti programmi:

1. Aumento del numero di donne in posizioni di alta dirigenza
2. Aumento del numero di donne in posizioni manageriali
3. Aumento del numero di donne in posizioni tradizionalmente ricoperte da uomini

## 5. SIAMO IN LINEA CON LA TABELLA DI MARCIA?



Gli obiettivi fattibili e a breve termine sono quelli che funzionano meglio.

Il tempo stringe. Molte organizzazioni indicano il 2022 o 2023 come termine per raggiungere i propri obiettivi di diversità.

Il 75-80% delle organizzazioni con obiettivi per il 2022 afferma di essere nel rispetto delle tempistiche o in anticipo.

### L'ingrediente segreto: responsabilità

Le aziende che dimostrano responsabilità sono più propense a essere in anticipo o nel rispetto delle tempistiche per il raggiungimento dei propri target (66-70%).

Delle organizzazioni senza sistemi di accountability, il 50% è in ritardo.

Più del 90% delle organizzazioni che hanno fissato gli obiettivi afferma di sentire la responsabilità di raggiungerli: nei confronti dei dipendenti (34%), nel reporting al Consiglio di Amministrazione (33%) o nell'inclusione nei report annuali (32%).

I leader affermano di sentire la responsabilità soprattutto nei confronti dei dipendenti.

**NOTA BENE**

## QUATTRO TECNICHE PER INCREMENTARE LA PARITÀ DI GENERE NEL 2022

1. **Conoscere i numeri e misurare il progresso.**  
Assumendosi la responsabilità di progressi misurabili e promuovendo i risultati di rappresentazione, assunzioni e promozioni.
2. **Agire sulla pipeline dirigenziale.**  
Stabilendo obiettivi per avere più donne in ruoli manageriali di primo livello, in modo che possano raggiungere poi l'alta dirigenza all'interno dell'organizzazione.
3. **Far crescere e formare le dipendenti.**  
Aiutando le dipendenti a sviluppare competenze tecniche e soft skill, identificando gli skillset complementari per i nuovi ruoli e dimostrando come una formazione breve possa aiutare le persone a passare da un ruolo all'altro.
4. **Offrire alle donne quello che vogliono**  
Le donne sono più propense ad apprezzare flessibilità in termini di sede e orario, inclusa l'opzione di lavorare quattro giorni a settimana e la possibilità di prendere ferie per dedicarsi a benessere e salute mentale.

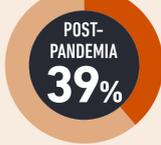
# Quello che le donne vogliono (sul lavoro)

I dati indicano che le donne hanno lasciato la forza lavoro a una velocità allarmante. Ciò ha creato nelle aziende l'esigenza di comprendere meglio quali siano i desideri delle donne sul lavoro. Per scoprirlo, abbiamo intervistato 5.000 donne lavoratrici nei cinque continenti, provenienti da Paesi come Australia, Francia, Italia, Regno Unito e Stati Uniti.

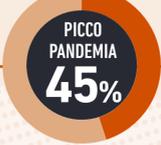
Nel mondo del lavoro post-pandemia, i datori di lavoro in grado di fornire scelta e flessibilità e di attribuire maggior importanza alle prestazioni rispetto alla presenza potranno attrarre e fidelizzare i talenti migliori e più diversificati, il tutto tenendo fede ai propri programmi di crescita.



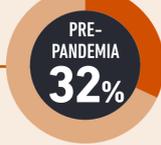
## 1. LE DONNE SOFFRONO MENO DI BURNOUT ORA RISPETTO AL PICCO DELLA PANDEMIA



La flessibilità e il lavoro ibrido sono diventati la nuova normalità nel mondo del lavoro post-pandemia, facendo scendere i livelli di burnout al **39%**. Tra Gen Z e Millennial, **4 donne su 10** riscontrano spesso sintomi di burnout.



Al picco della pandemia, il **45%** delle donne riferiva di avere ogni giorno sintomi di stress o burnout.



Nonostante il calo, le donne riscontrano livelli di burnout superiori rispetto ai livelli pre-pandemia (**32%**).

### FACCIAMO IL PUNTO

Sia le donne (39%) sia gli uomini (a un tasso leggermente inferiore, il 37%) sentono gli effetti della pandemia. I lavoratori vogliono che le aziende offrano di più: maggior priorità a benessere e motivazione, flessibilità, stipendio competitivo, buone condizioni di lavoro e sviluppo delle competenze.

## 2. LA NUOVA GERARCHIA DELLA PROSPERITÀ



**Cosa vogliono davvero le donne?** Compenso economico, condizioni di lavoro sicure e salubri e manager/team di cui fidarsi sono il requisito minimo.

Se soddisfatti già queste condizioni, concentrati su questi **4 fattori di benessere per attrarre e fidelizzare le donne:**

**Benefit salute**  
(ad es. maternità, benefit per trattamenti per la fertilità)

**Cultura aperta nei confronti della salute mentale e del benessere** (incluso PTO e altre risorse sulla salute mentale)

**Benefit per salute/nutrizione**

**Sussidi per la cura di anziani/bambini**

Il benessere mentale sarà sempre più una priorità, andando a estendere in maniera esponenziale il concetto di salute e sicurezza. Un movimento di massa per rompere il tabù del silenzio farà sì che i datori di lavoro siano più espliciti in merito al loro accresciuto obbligo di tutela, ovvero tutelare salute mentale, guadagni (salute finanziaria), impiegabilità e benessere. Ci si aspetta un numero maggiore di inviti all'azione per prevenire il burnout, creare resilienza e rafforzare il benessere mentale.

### FACCIAMO IL PUNTO

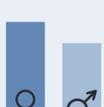
## 3. SETTIMANA DA 4 GIORNI? OH YEAH!

**Questo è il momento giusto per reimmaginare il nuovo futuro del lavoro.**

Se i canonici 5 giorni a settimana potessero essere abbandonati, cosa sceglierebbero le donne (e gli uomini)?



Il **62%** delle donne (e il 65% degli uomini) preferirebbe suddividere le ore in quattro giorni a settimana (retribuiti come 5).



**1 donna su 5** vorrebbe lavorare solo quattro giorni rispetto al **16%** degli uomini.



Indipendentemente dal genere, il **19%** degli intervistati preferirebbe scegliere i giorni/gli orari della settimana più adatti a loro per lavorare.

### FACCIAMO IL PUNTO

Ora è il momento di dimenticare le regole prestabilite e adottare un approccio basato sulle esigenze del singolo. La scelta individuale sarà alla portata di tutti, non solo di pochi eletti. Dipendenti in ogni ruolo, dalla linea di produzione alla sede centrale, richiederanno che maggior flessibilità e autonomia diventino la norma.



## 4. ATTENTI AL GRADINO: I PIANI DELLE AZIENDE E I DESIDERI DELLE DONNE

### QUELLO CHE LE AZIENDE PREVEDONO

Politiche di lavoro flessibili	<b>68%</b>
Cultura inclusiva	<b>68%</b>
Sponsorship interne	<b>68%</b>
Inclusione nei KPI di leadership	<b>67%</b>
Mentoring/coaching	<b>66%</b>
Collaborazione con università/mondo dell'istruzione	<b>66%</b>

### QUELLO CHE LE DONNE VOGLIONO

Manager e team capaci di offrire supporto	<b>80%</b>
Opportunità di sviluppo carriera	<b>70%</b>
Autonomia e flessibilità	<b>49%</b>
PTO e supporto alla salute mentale	<b>33%</b>

Maggior attenzione a un'agenda orientata ai valori, leader empatici e cultura della fiducia saranno fattori positivi

netti con cui attrarre e fidelizzare i talenti e coinvolgere i team in remoto.

La proposta di valore per il dipendente avrà la precedenza.

### FACCIAMO IL PUNTO

## 5. VUOI FIDELIZZARE I TALENTI MIGLIORI?



### LA FLESSIBILITÀ PRIMA DI TUTTO:

Gli orari di inizio e fine lavoro flessibili sono la condizione lavorativa più apprezzata dalle donne (anche gli uomini la desiderano, ma si concentrano altrettanto sul luogo di lavoro - lavoro ibrido).



### IMPORTANZA DI PTO E SUPPORTO ALLA SALUTE MENTALE:

Una donna (e un uomo) su quattro desidera poter prendere dei giorni di congedo per la propria salute mentale. Si tratta di uno dei principali fattori di flessibilità sul lavoro.



### DARE FORMA AL NUOVO MONDO IBRIDO:

Solo l'**8%** delle donne (e degli uomini) vuole lavorare completamente da remoto, il **7%** delle donne (e il 10% degli uomini) vuole lavorare interamente in ufficio e l'**85%** vuole poter scegliere la miglior soluzione per sé.



### IL POTERE DELLE PERSONE: L'82%

delle donne vuole lavorare con persone con cui va d'accordo e di cui si fida, e l'**80%** vuole manager in grado di offrire supporto, mentre per gli uomini le percentuali sono rispettivamente del **77%** e del **71%**.

### FACCIAMO IL PUNTO

Autonomia, avanzamento di carriera e motivazione/passione per il lavoro sono fondamentali per le donne

## COSA POSSONO FARE LE AZIENDE PER SUPPORTARE LE DONNE SUL LAVORO?



**1. Supportare le donne (e gli uomini)** per suddividere le responsabilità di cura, a partire da orari di inizio e fine lavoro flessibili.

**2. Dare più importanza alle prestazioni che alla presenza:** essere nella stessa stanza non è più un fattore che dimostra maggior impegno da parte del dipendente.

**3. Aiutare le donne e raggiungere posizioni di leadership** concentrandosi su ruoli ad alta crescita e offrendo supporto alla carriera.

**4. Anche la cultura determina il cambiamento.** Più della metà dei leader crede che la cosa più importante per promuovere una maggior leadership femminile sia creare una cultura di inclusività.

**5. La leadership deve assumersi le sue responsabilità:** la parità di genere non può essere delegata alle Risorse umane. Affinché ci sia un impegno autentico e allineato alla strategia aziendale, il cambiamento deve arrivare dall'alto.