Adecco HIGHLIGHTS

L'OSSERVATORIO PER IL MONDO DELLE IMPRESE

DONNE E LAVORO

Prospettive a confronto per disegnare il cambiamento

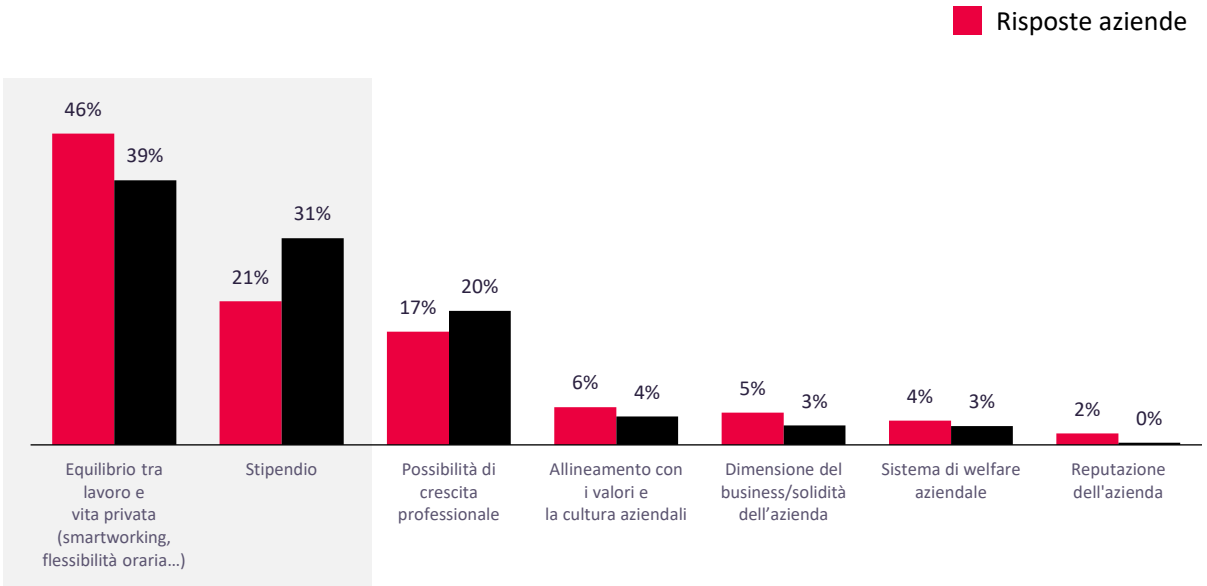
TALENT HOUSE
by THE ADECCO GROUP

Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi in maniera inclusiva riferita a tutte le persone.

QUALI SONO GLI ASPETTI CHE VENGONO CONSIDERATI PIÙ IMPORTANTI NELLA SCELTA DEL LUOGO DI LAVORO?

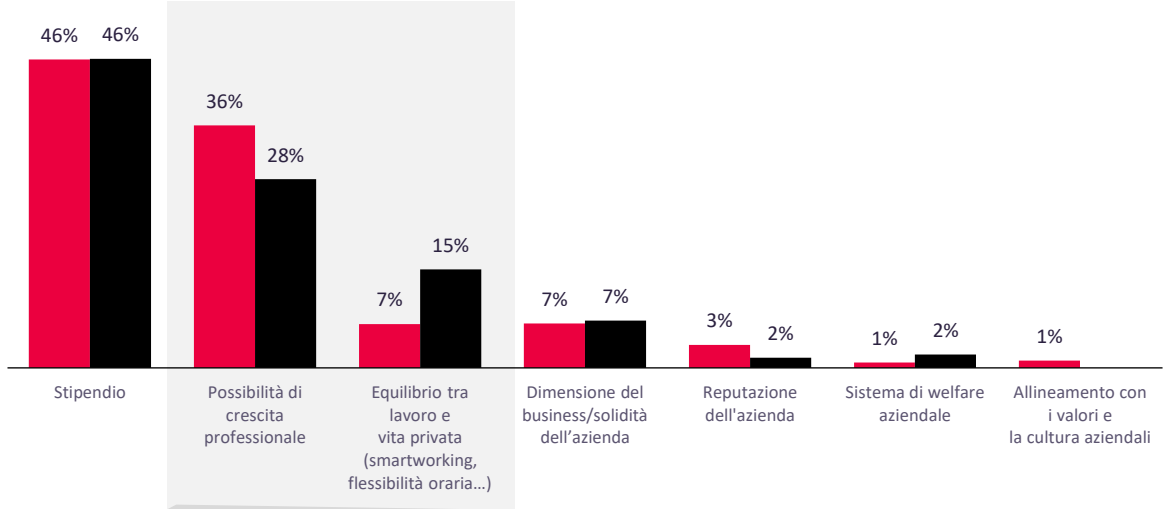
Adecco HIGHLIGHTS

PER LE DONNE



Rispetto ai lavoratori, le aziende tendono a sottostimare l'importanza per le donne dell'elemento salariale e a sovrastimare quella del work-life balance.

PER GLI UOMINI



Al contrario, per gli uomini sovrastimano l'importanza della crescita professionale, mentre sottostimano la necessità di equilibrio tra vita e lavoro.

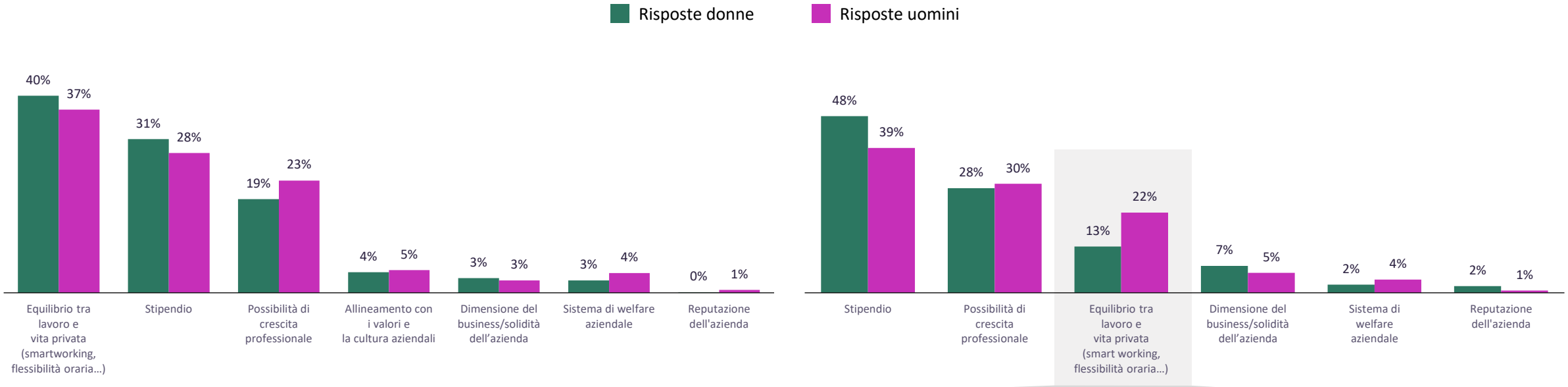
Massimo due risposte

QUALI SONO GLI ASPETTI CHE VENGONO CONSIDERATI PIÙ IMPORTANTI NELLA SCELTA DEL LUOGO DI LAVORO?

Analisi del punto di vista dei lavoratori

PER LE DONNE

PER GLI UOMINI



Non solo le aziende, ma anche le donne tendono a sottostimare l'importanza che per gli uomini acquisisce il work-life balance. Questa attenzione crescente da parte degli uomini rispetto all'equilibrio vita-lavoro è forse un primo segno di un cambiamento culturale nell'universo maschile che deve essere ancora colto appieno.

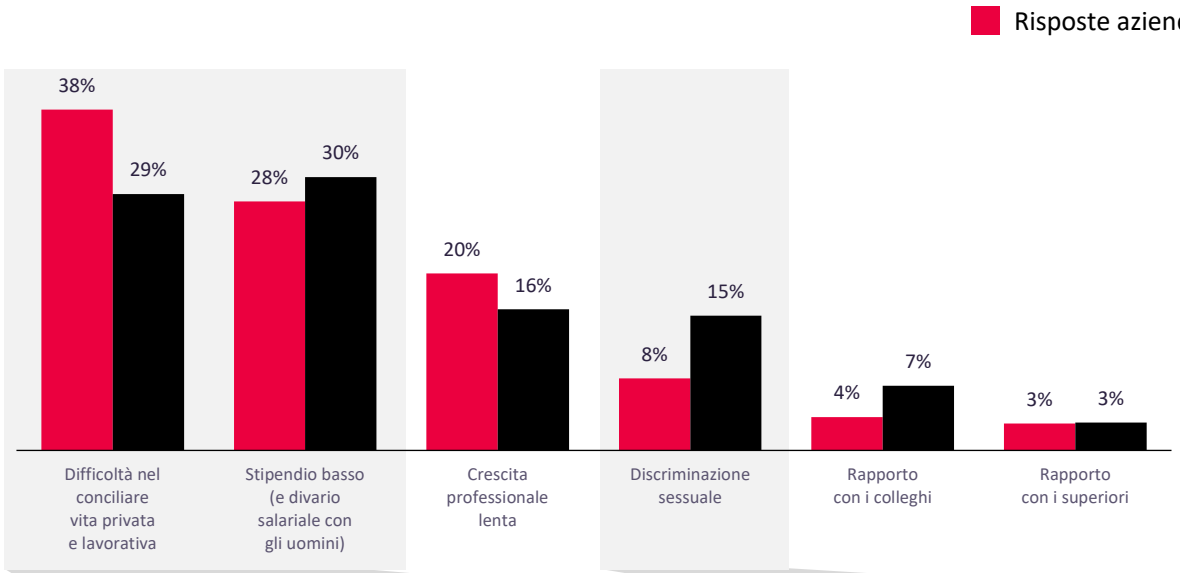
Massimo due risposte

Adecco HIGHLIGHTS

QUALI SONO LE PRINCIPALI CRITICITÀ CHE POSSONO INCONTRARE NEL CORSO DELLA CARRIERA...

Adecco HIGHLIGHTS

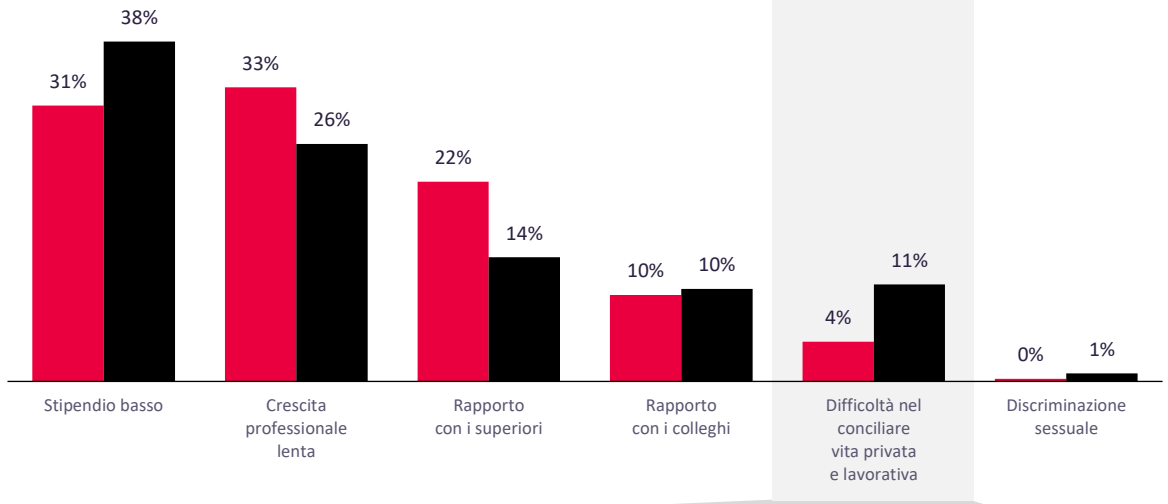
LE DONNE



Per i lavoratori la maggiore criticità vissuta dalle donne riguarda stipendi troppo bassi, mentre secondo le aziende l'aspetto più critico è rappresentato dal tema della conciliazione tra vita e lavoro.

È interessante notare anche come le aziende tendano a sottostimare l'impatto delle discriminazioni sessuali sul percorso di carriera delle donne.

GLI UOMINI



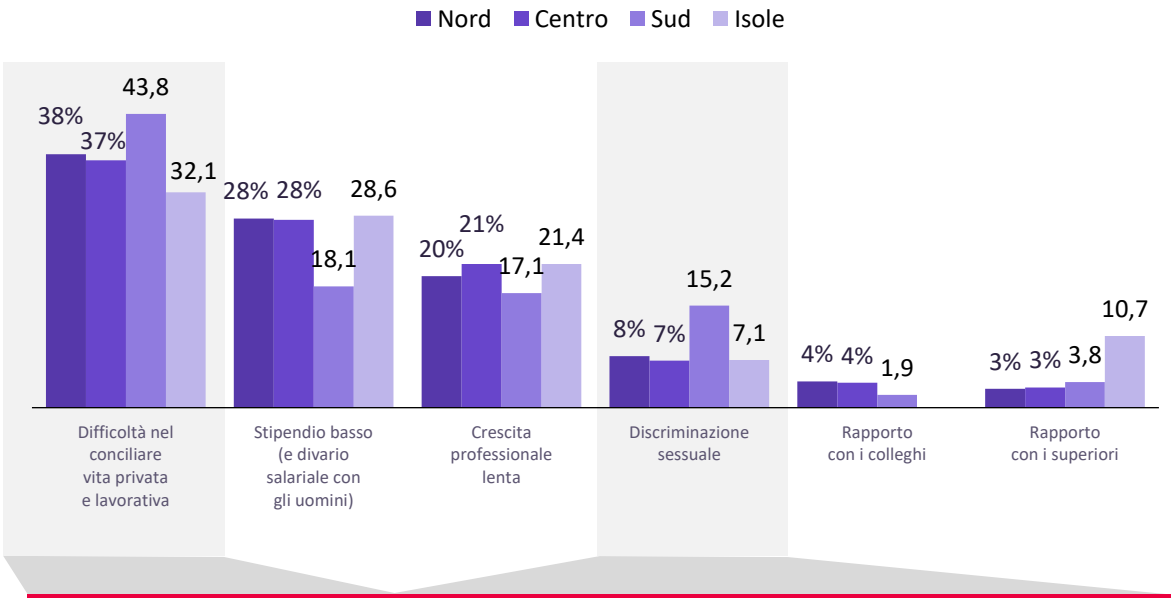
Seppur il work-life balance, sia nella percezione delle aziende che in quella dei lavoratori, non rappresenti una criticità primaria riscontrata dagli uomini, emerge comunque una discrepanza rilevante tra i punti di vista dei due target.

Massimo due risposte

QUALI SONO LE PRINCIPALI CRITICITÀ CHE LE DONNE POSSONO INCONTRARE NEL CORSO DELLA CARRIERA?

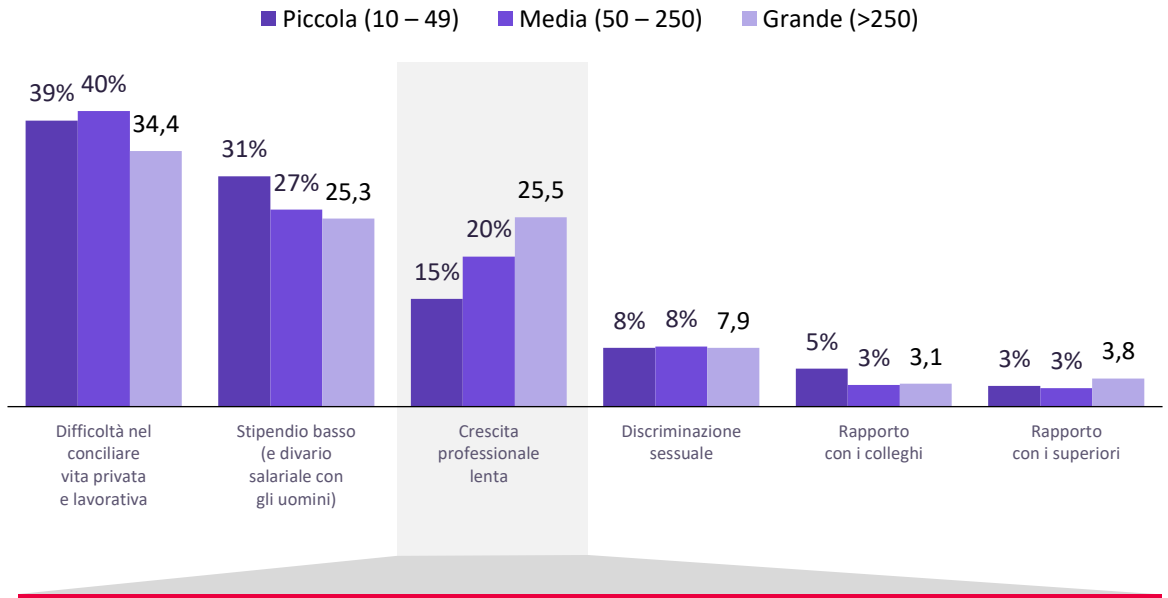
Analisi del punto di vista delle aziende

PER AREA GEOGRAFICA



A livello geografico, la discriminazione sessuale viene ritenuta una criticità impattante sul percorso professionale di una donna soprattutto dalle aziende del sud, così come la difficoltà nel conciliare vita privata e lavorativa.

PER DIMENSIONE AZIENDALE



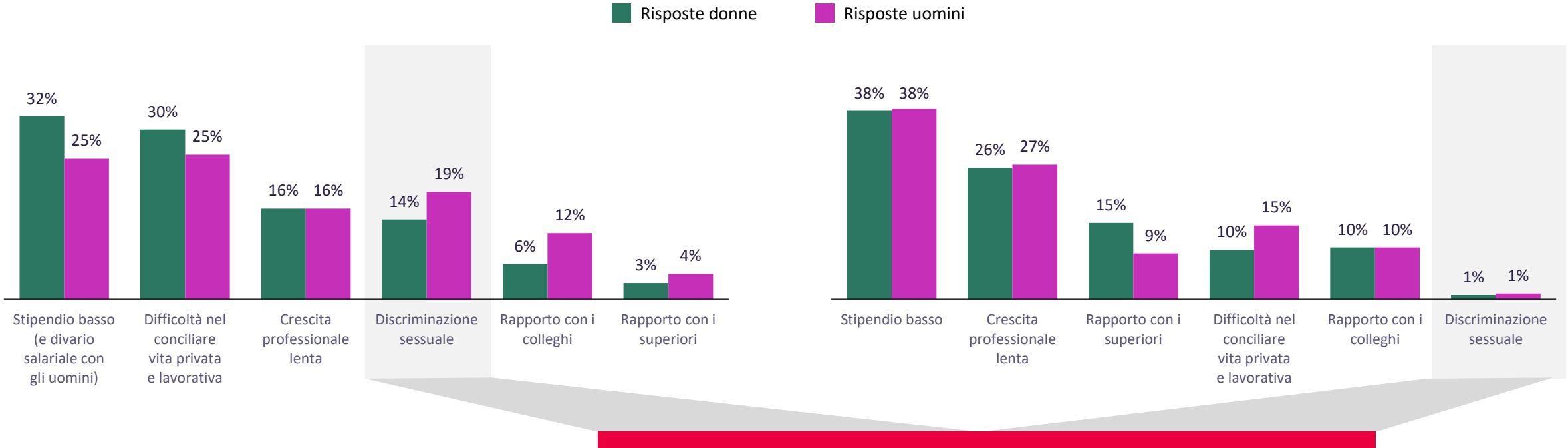
Inoltre, le PMI, rispetto alle grandi imprese, tendono a considerare meno rilevante l'impatto sulle donne di una crescita professionale troppo lenta.

QUALI SONO LE PRINCIPALI CRITICITÀ CHE POSSONO INCONTRARE NEL CORSO DELLA CARRIERA...

Analisi del punto di vista dei lavoratori

LE DONNE

GLI UOMINI



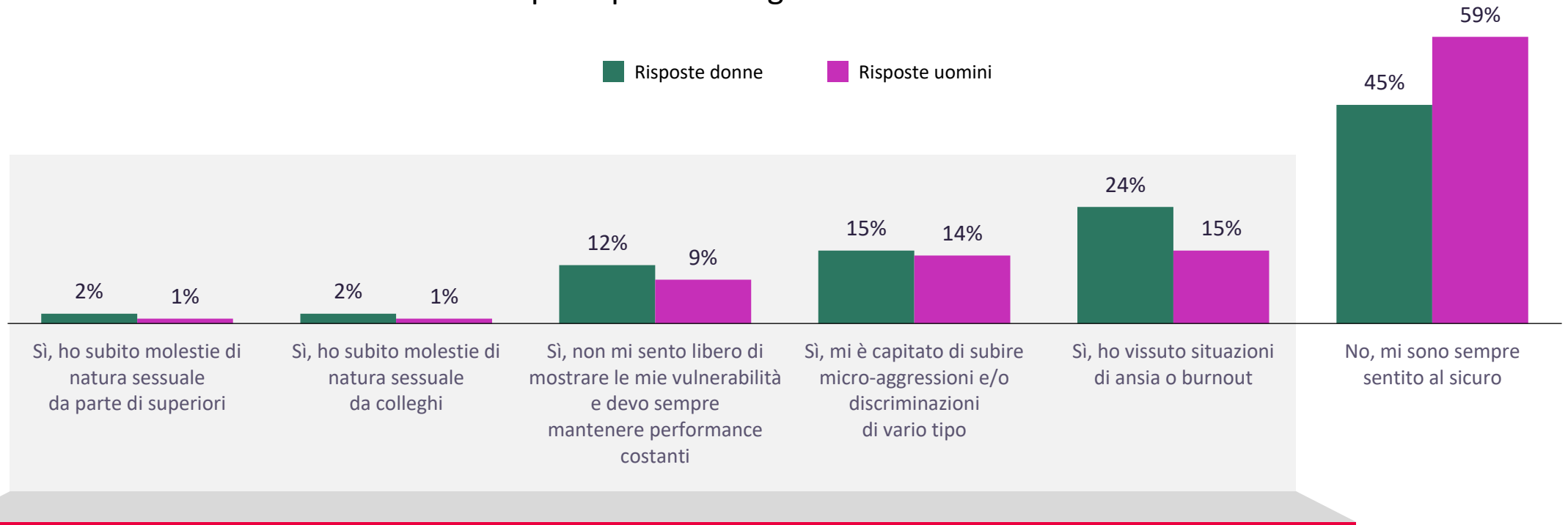
Gli episodi di discriminazione sessuale vengono ritenuti molto più impattanti sulle donne rispetto a quanto avviene per gli uomini.

Massimo due risposte

HAI MAI PERCEPITO IL TUO LUOGO DI LAVORO COME "NON SICURO" DAL PUNTO DI VISTA FISICO E/O EMOTIVO?

Adecco HIGHLIGHTS

Tra le criticità che una persona può incontrare nel corso della propria carriera rientra anche il tema della sicurezza percepita sul luogo di lavoro.

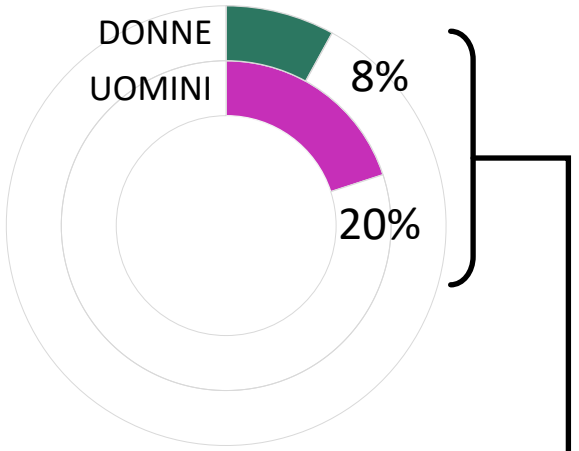


Indagando il punto di vista dei lavoratori, emerge che **oltre il 50% delle donne** non si sente al sicuro, contro il **40% degli uomini**, segnalando soprattutto episodi di ansia e burnout.

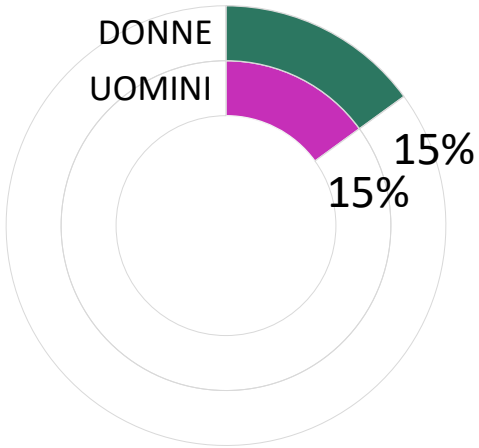
SE HAI SEGNALATO ALL'AZIENDA LE DISCRIMINAZIONI E/O MOLESTIE SUBITE, QUALE RISCONTRO HAI SPERIMENTATO?

Adecco HIGHLIGHTS

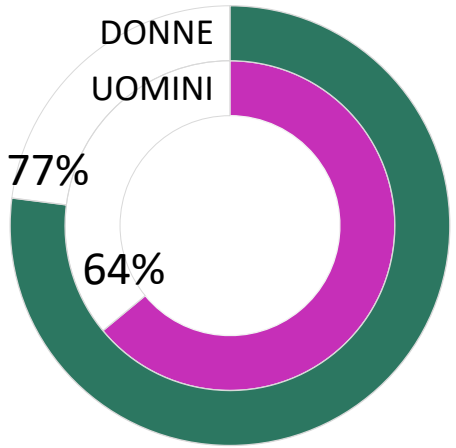
La mia azienda è intervenuta con azioni nei confronti del/dei responsabile/i della discriminazione e/o molestia e ha messo a mia disposizione strumenti concreti di sostegno e supporto



La mia azienda è intervenuta con azioni nei confronti del/dei responsabile/i della discriminazione e/o molestia



Non ho ricevuto alcun supporto

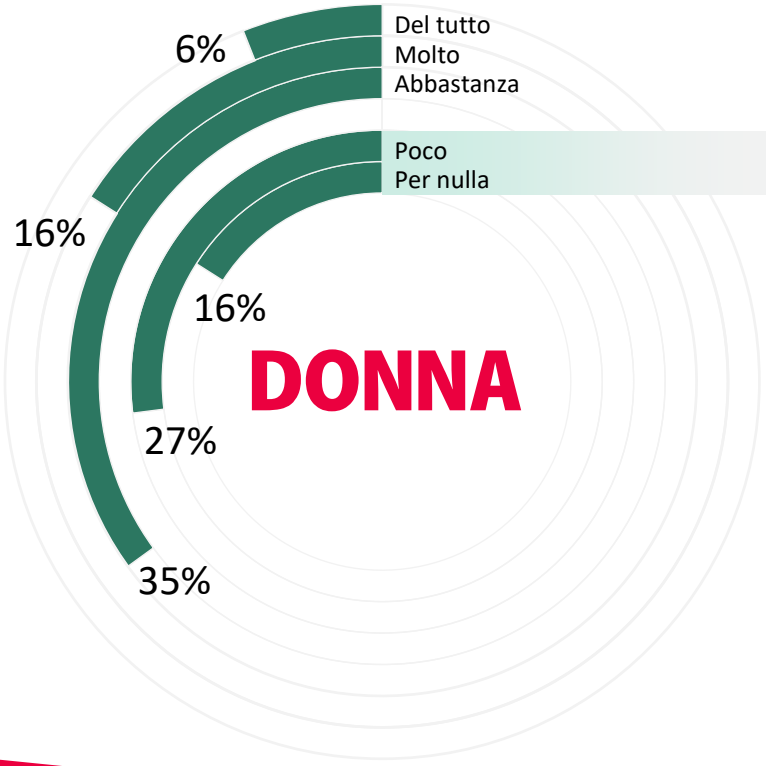


Fra chi ha segnalato episodi di discriminazioni e/o molestie alla propria azienda, soltanto l'8% delle donne ha ricevuto un supporto concreto, contro il 20% degli uomini.

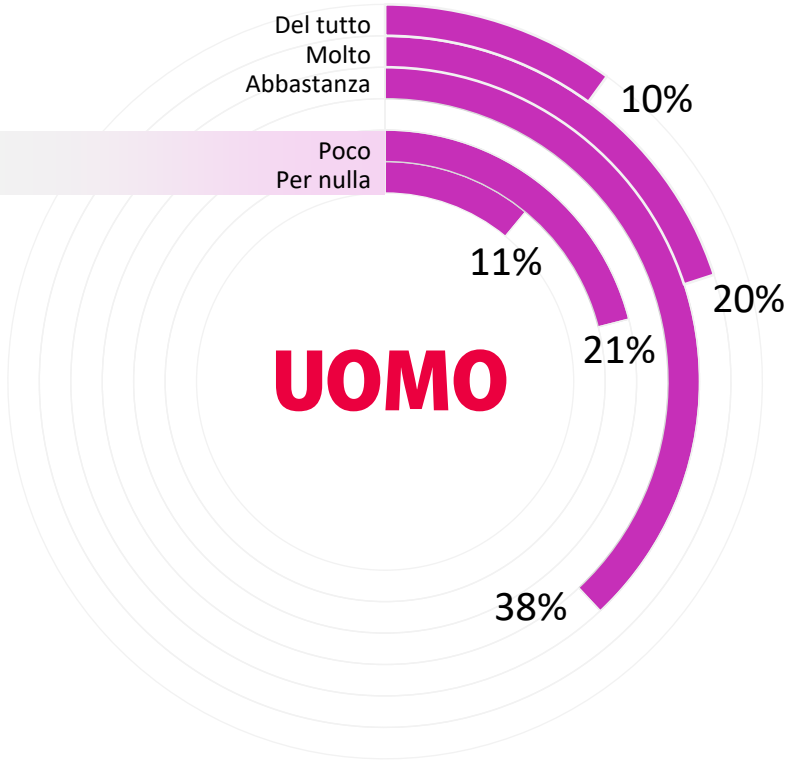
QUANTO TI SENTI LIBERA/LIBERO DI PROPORRE IDEE, PROGETTI, SOLUZIONI AL TUO RESPONSABILE SAPENDO CHE VERRANNO SERIAMENTE PRESI IN CONSIDERAZIONE?

Adecco HIGHLIGHTS

Stare bene al lavoro significa anche essere liberi di esprimere idee, avanzare proposte, condividere il proprio punto di vista, e sentirsi realmente considerati.

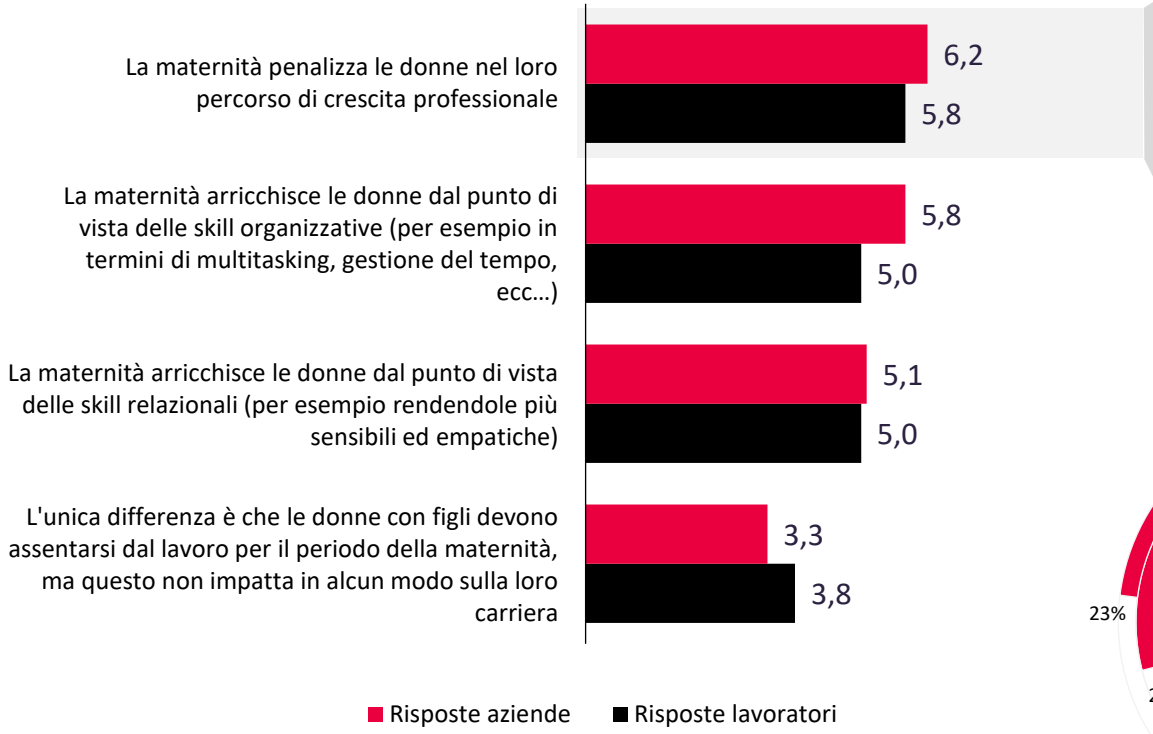


Dalla nostra indagine emerge che ciò non avviene per il 43% delle donne rispetto al 32% degli uomini.

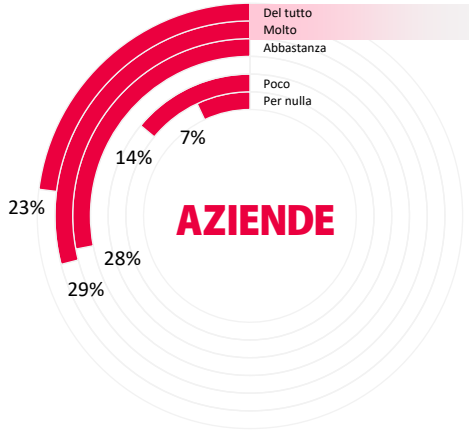


QUANTO SEI D'ACCORDO CON QUESTE AFFERMAZIONI CIRCA L'IMPATTO CHE LA MATERNITÀ HA SULLE DONNE DAL PUNTO DI VISTA LAVORATIVO?

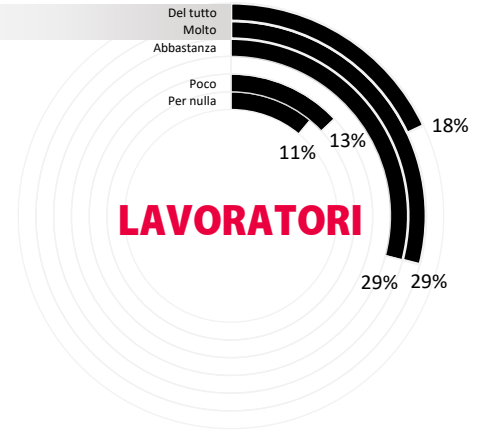
Adecco
HIGHLIGHTS



Tra le principali criticità riscontrate nel percorso di carriera delle donne, la maternità ha un peso importante. Su una scala da 0 a 10, i lavoratori, ma ancor più le aziende, si considerano d'accordo sul fatto che la maternità rappresenti un elemento penalizzante per il percorso professionale delle donne.

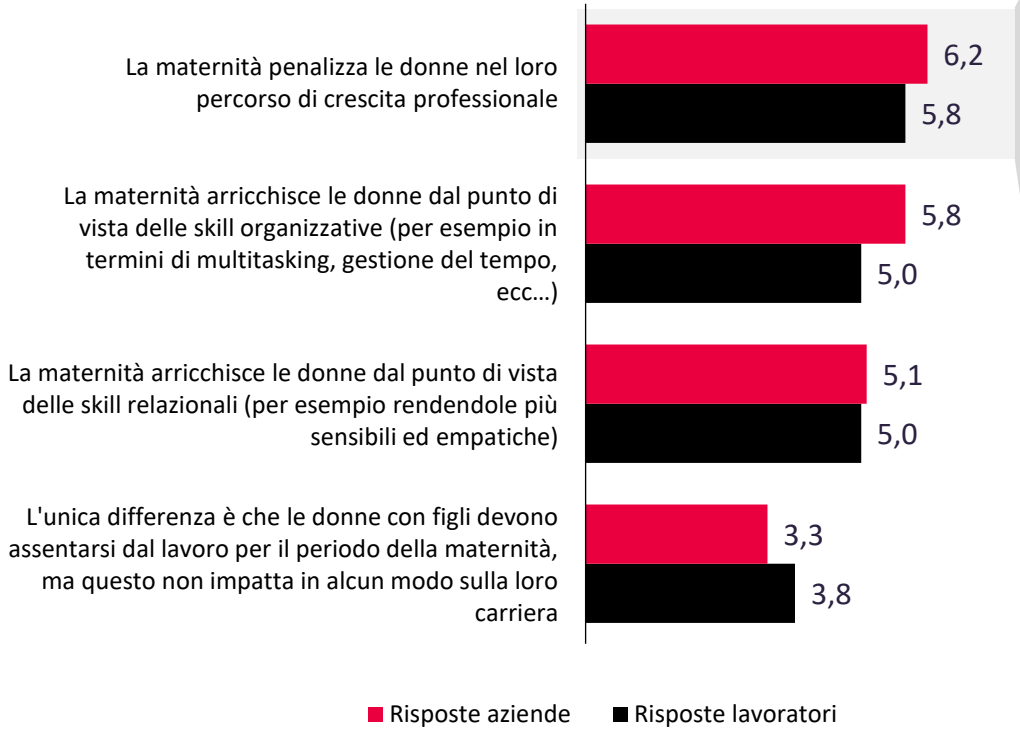


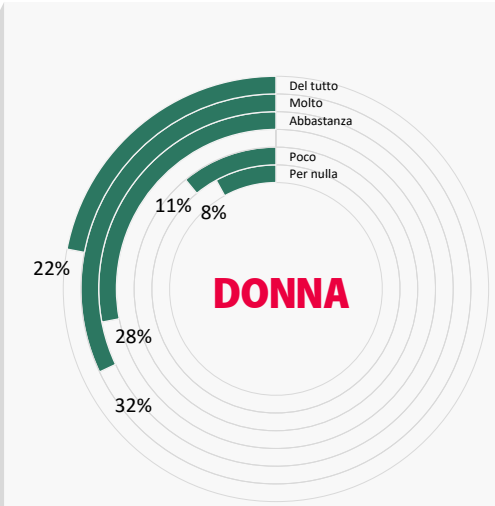
Il 52% delle aziende e il 47% dei lavoratori si dicono molto o del tutto d'accordo.



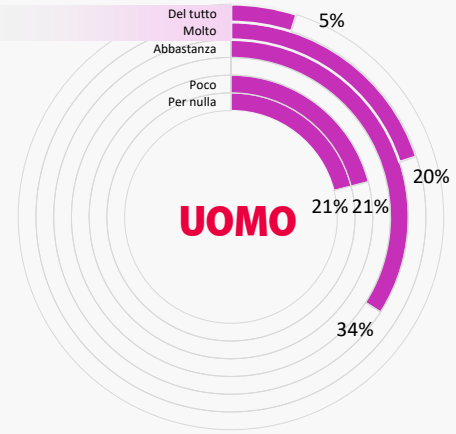
QUANTO SEI D'ACCORDO CON QUESTE AFFERMAZIONI CIRCA L'IMPATTO CHE LA MATERNITÀ HA SULLE DONNE DAL PUNTO DI VISTA LAVORATIVO?

Analisi del punto di vista dei lavoratori





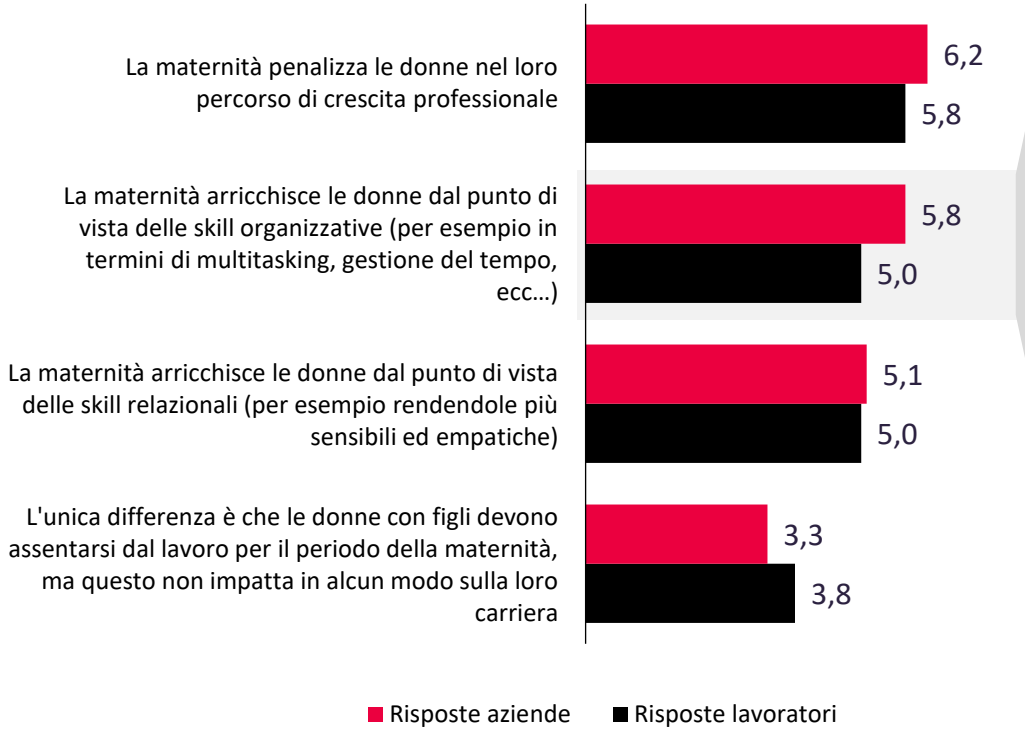
Solo il 25% degli uomini si dichiara molto o del tutto d'accordo sul fatto che la maternità penalizzi il percorso di crescita delle donne.

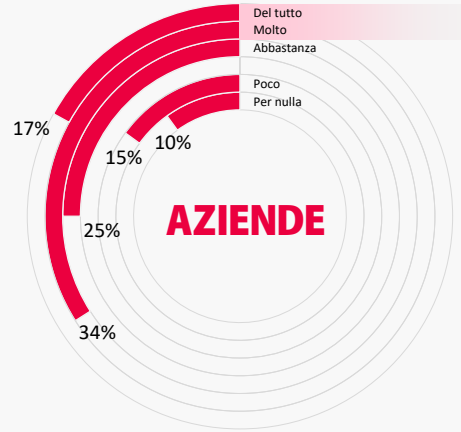


Questo è il segnale di una consapevolezza ancora non pienamente acquisita da parte dell'universo maschile su questo tema fondamentale.

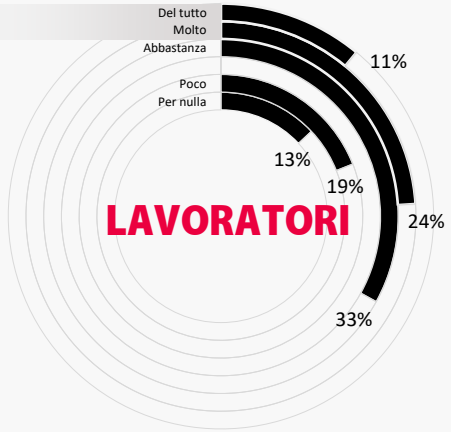
QUANTO SEI D'ACCORDO CON QUESTE AFFERMAZIONI CIRCA L'IMPATTO CHE LA MATERNITÀ HA SULLE DONNE DAL PUNTO DI VISTA LAVORATIVO?

Adecco
HIGHLIGHTS





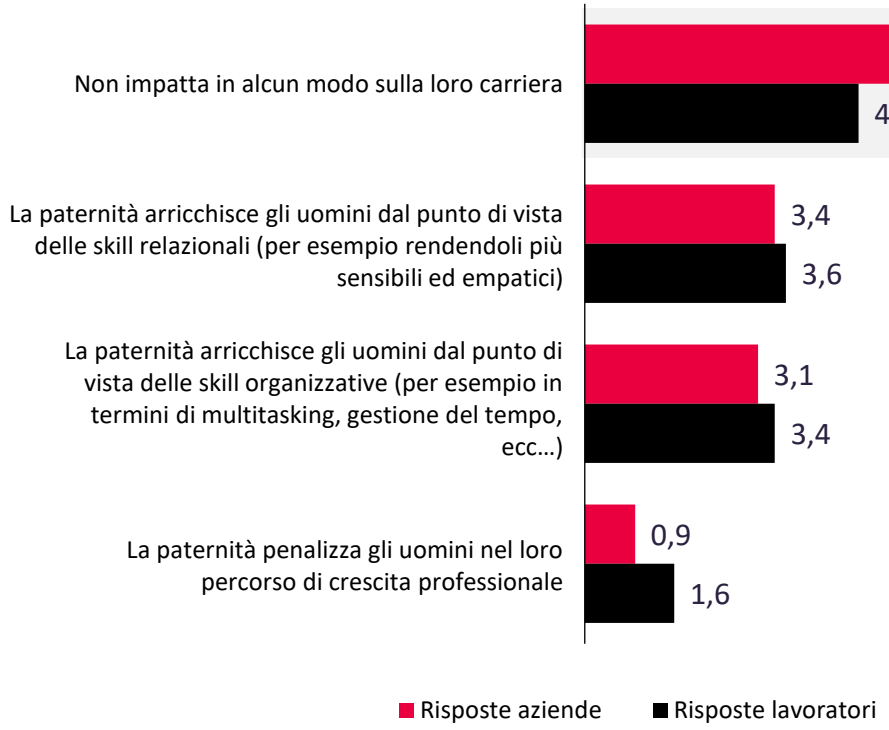
Oltre la metà delle aziende si dichiara molto o del tutto d'accordo sul fatto che la maternità arricchisca le donne dal punto di vista delle skill organizzative (contro un terzo dei lavoratori).



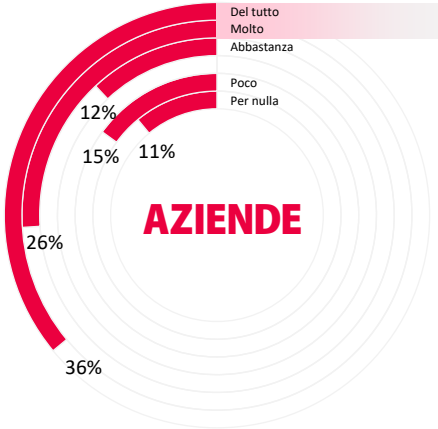
Perché dunque, nonostante questa percezione, le donne risultano ancora penalizzate dalla maternità nella loro crescita professionale?

QUANTO SEI D'ACCORDO CON QUESTE AFFERMAZIONI CIRCA L'IMPATTO CHE LA PATERNITÀ HA SUGLI UOMINI DAL PUNTO DI VISTA LAVORATIVO?

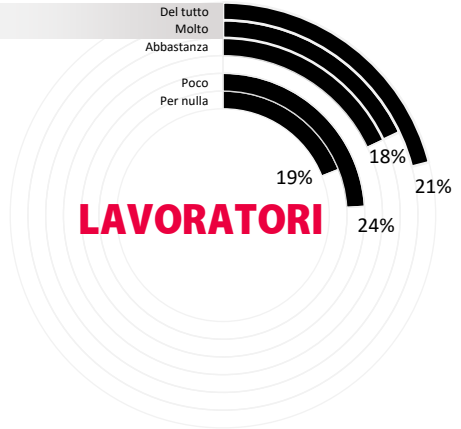
Adecco
HIGHLIGHTS



Se analizziamo il tema della relazione tra paternità e carriera, emerge un forte disallineamento tra percezione delle aziende e dei lavoratori.

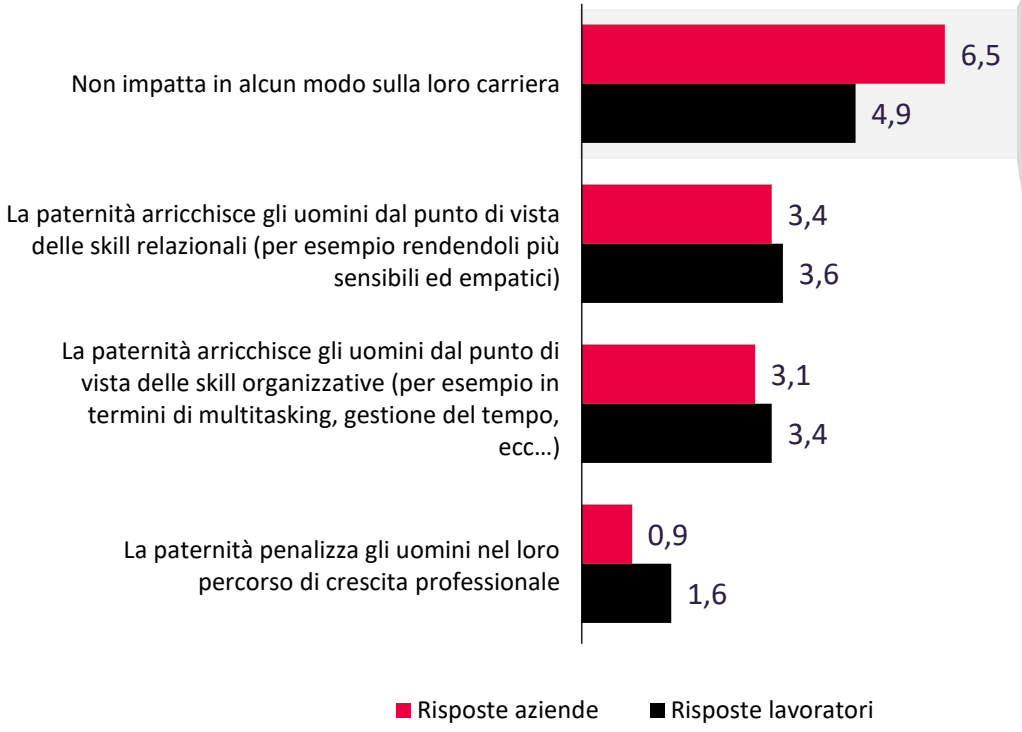


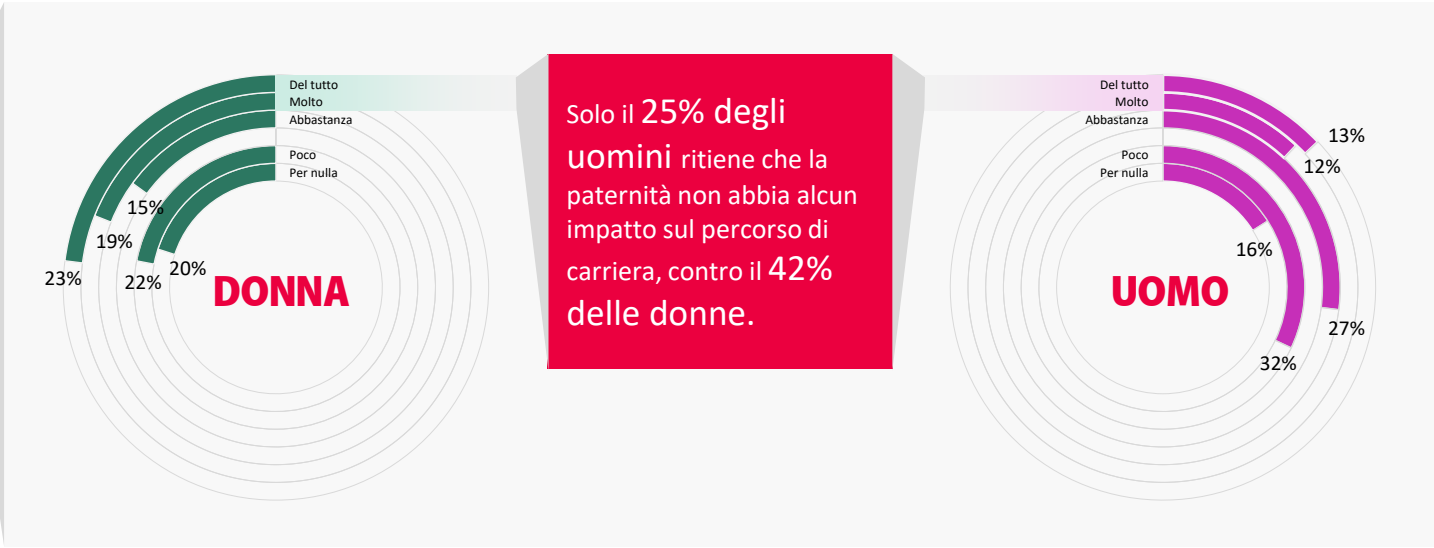
Il 62% delle aziende si dichiara molto o del tutto d'accordo sul fatto che la paternità non impatti sul percorso di crescita professionale degli uomini, contro il 39% dei lavoratori.



QUANTO SEI D'ACCORDO CON QUESTE AFFERMAZIONI CIRCA L'IMPATTO CHE LA PATERNITÀ HA SUGLI UOMINI DAL PUNTO DI VISTA LAVORATIVO?

Analisi del punto di vista dei lavoratori

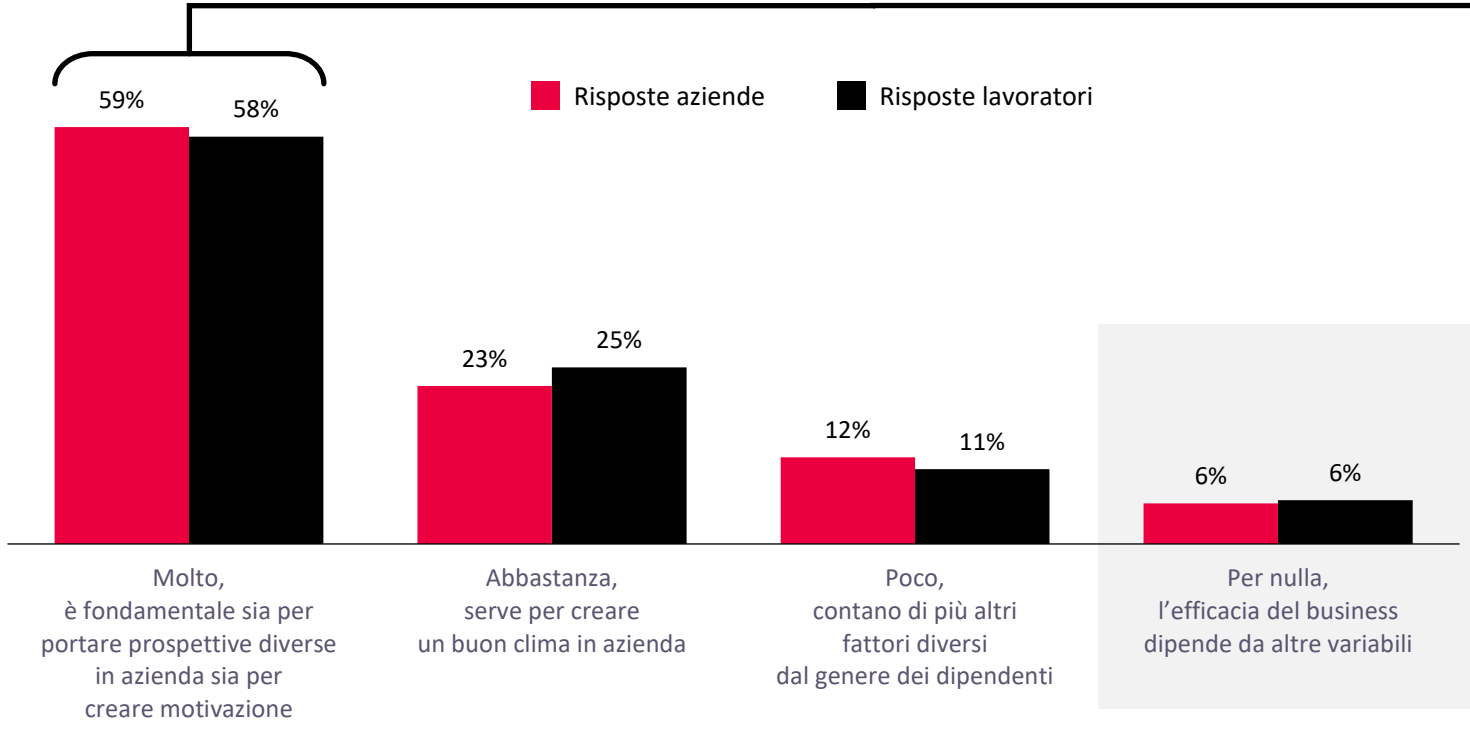




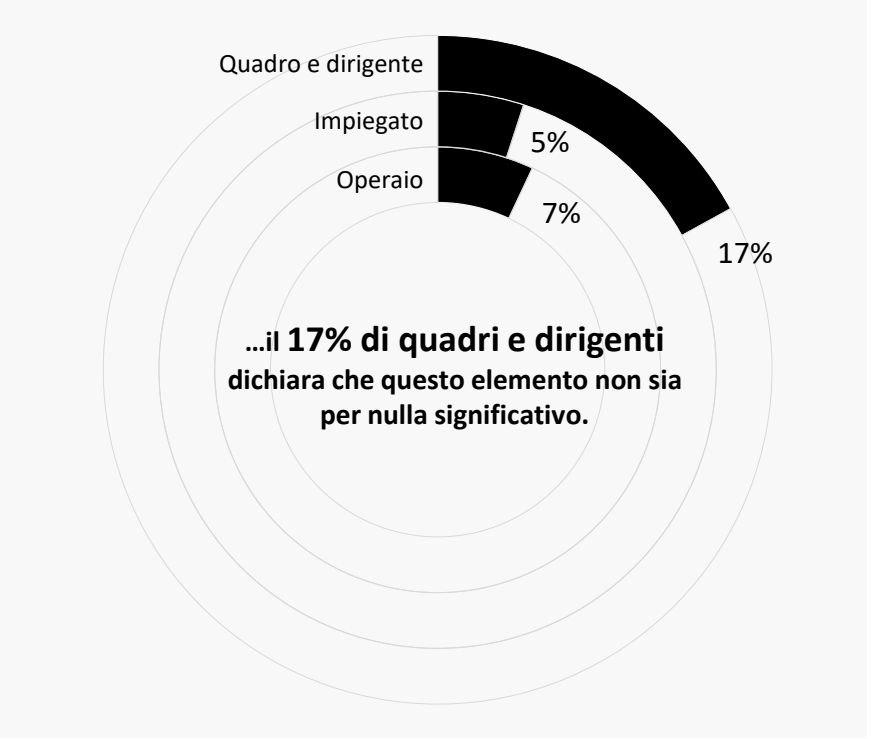
Dimostrazione che gli uomini sentono un carico nella gestione dei figli maggiore rispetto a quello che attribuiscono loro le donne.

QUANTO È IMPORTANTE PER LE PERFORMANCE AZIENDALI GARANTIRE UN BUON EQUILIBRIO DI GENERE?

Adecco HIGHLIGHTS



Seppure sia riconosciuta l'importanza di un buon equilibrio di genere per le performance aziendali sia da aziende che da lavoratori…

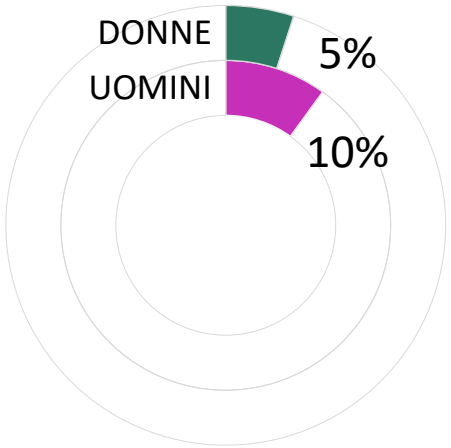


QUANTO È IMPORTANTE PER LE PERFORMANCE AZIENDALI GARANTIRE UN BUON EQUILIBRIO DI GENERE?

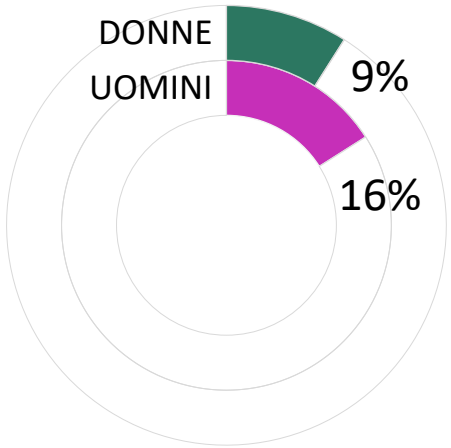
Analisi del punto di vista dei lavoratori

PER GENERE

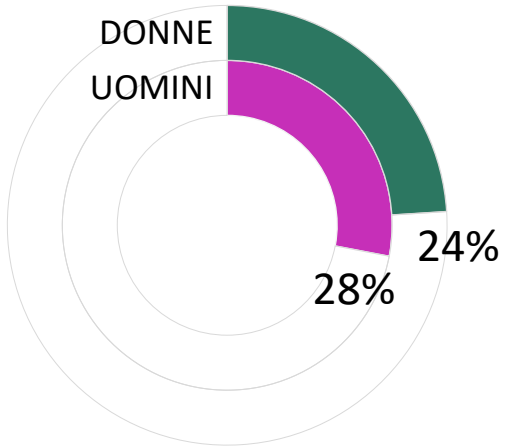
PER NULLA
L'efficacia del business dipende da altre variabili



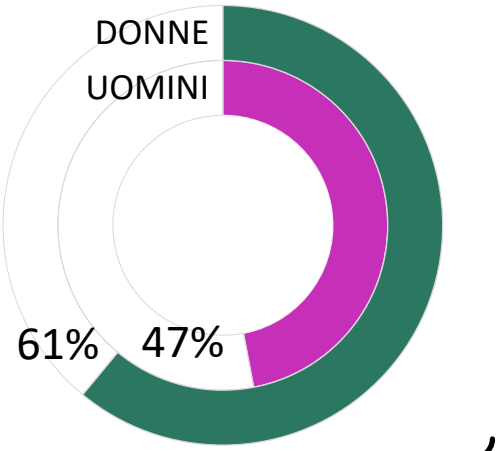
POCO
Contano di più altri fattori diversi dal genere dei dipendenti



ABBASTANZA
Serve per creare un buon clima in azienda



MOLTO
È fondamentale sia per portare prospettive diverse in azienda sia per creare motivazione



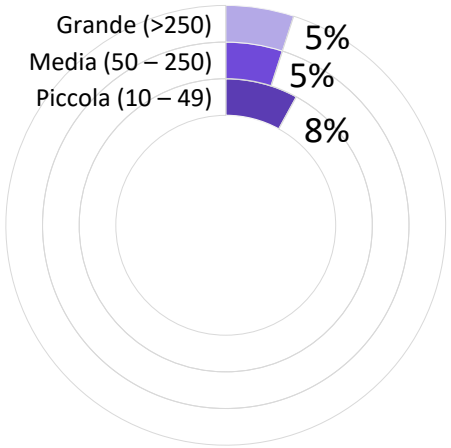
Per il 61% delle donne risulta fondamentale garantire un buon equilibrio di genere per mantenere performance aziendali alte, contro soltanto il 47% degli uomini.

QUANTO È IMPORTANTE PER LE PERFORMANCE AZIENDALI GARANTIRE UN BUON EQUILIBRIO DI GENERE?

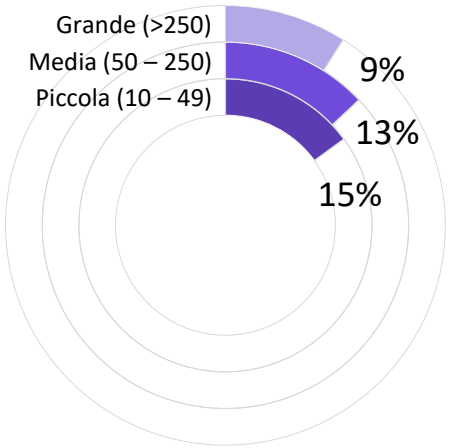
Analisi del punto di vista delle aziende

PER DIMENSIONE AZIENDALE

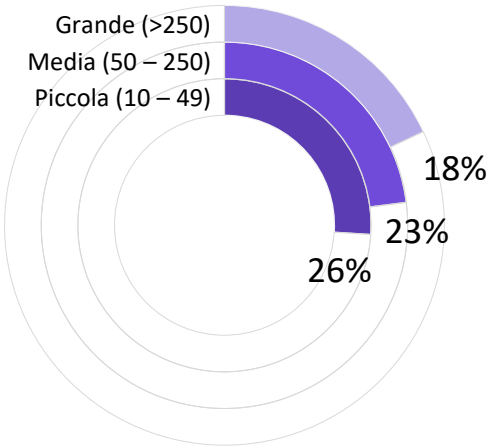
PER NULLA
L'efficacia del business dipende da altre variabili



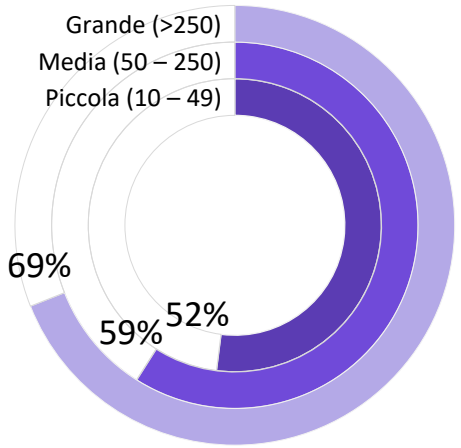
POCO
Contano di più altri fattori diversi dal genere dei dipendenti



ABBASTANZA
Serve per creare un buon clima in azienda



MOLTO
È fondamentale sia per portare prospettive diverse in azienda sia per creare motivazione

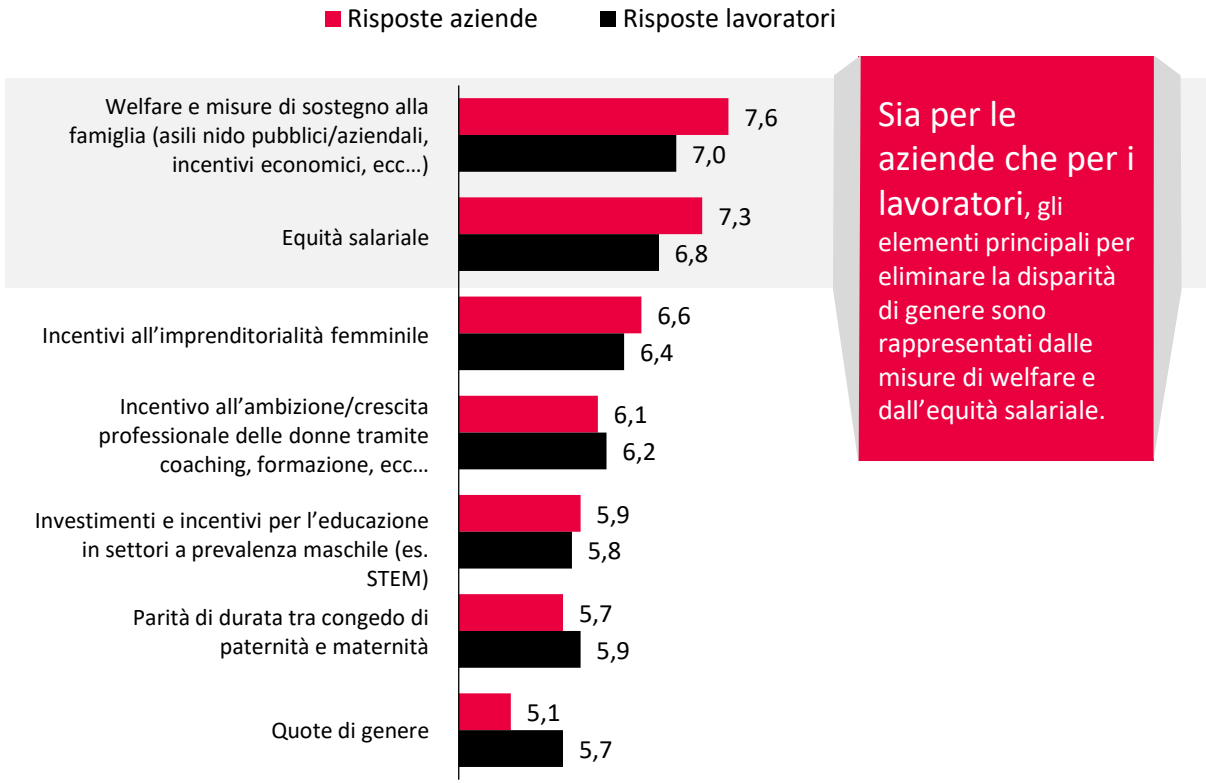


Emerge uno scarto significativo anche tra PMI e grandi imprese: mentre tra le large quasi il 70% ritiene fondamentale un buon equilibrio di genere per le performance aziendali, tra le PMI questa percentuale si attesta al 52%.

GLI STRUMENTI PER RIDURRE LA DISPARITÀ DI GENERE

Adecco HIGHLIGHTS

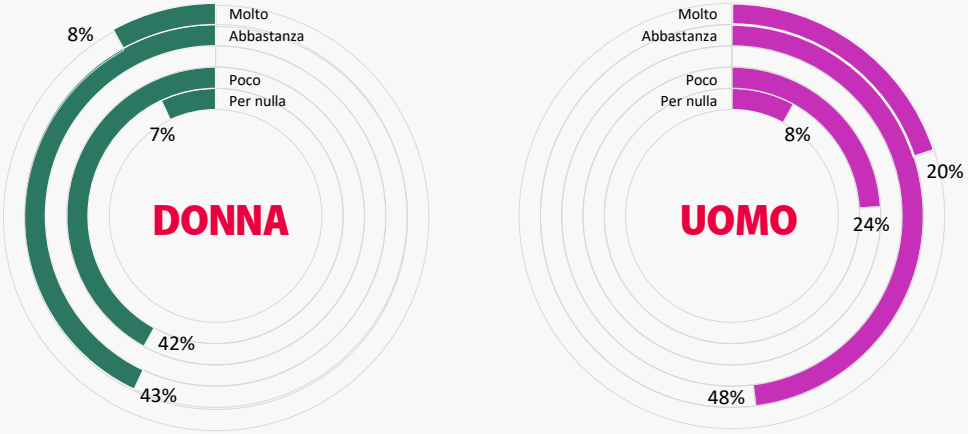
QUANTO INCIDONO, SU UNA SCALA DA 0 A 10, I SEGUENTI ELEMENTI NELL'ELIMINARE LA DISPARITÀ DI GENERE?



Sia per le aziende che per i lavoratori, gli elementi principali per eliminare la disparità di genere sono rappresentati dalle misure di welfare e dall'equità salariale.

QUANTO INCIDERÀ SULL'EQUITÀ SALARIALE TRA UOMINI E DONNE LA NUOVA DIRETTIVA EUROPEA SULLA TRASPARENZA SALARIALE?

(Risposte lavoratori)

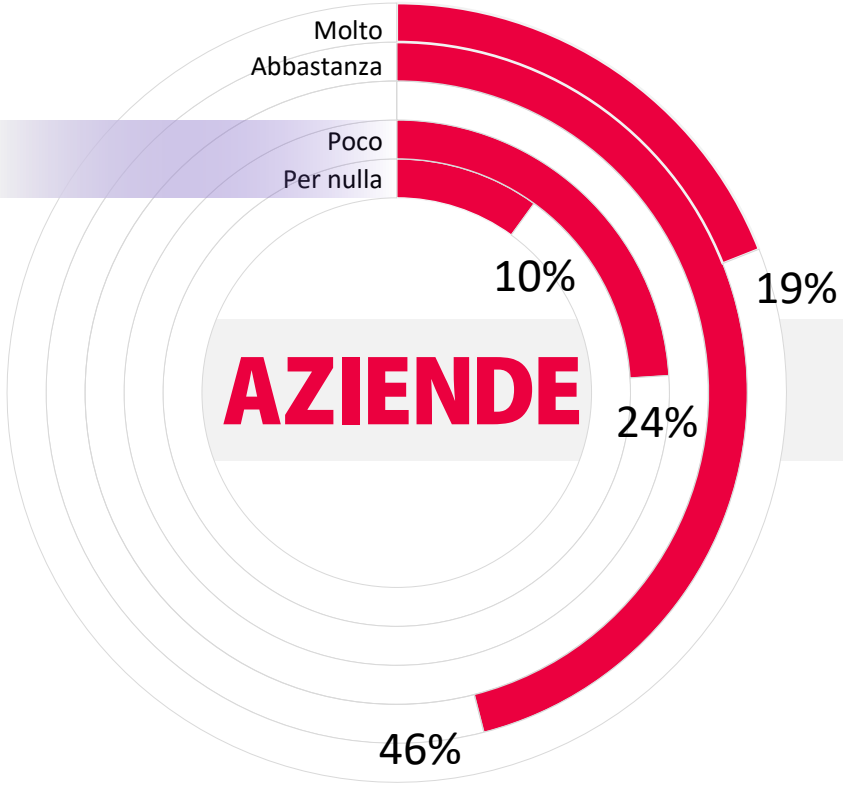


Fra gli strumenti per garantire l'equità retributiva oggi risulta in prima linea questa nuova Direttiva, sulla cui efficacia c'è ancora un certo grado di sfiducia, in particolare da parte delle donne.

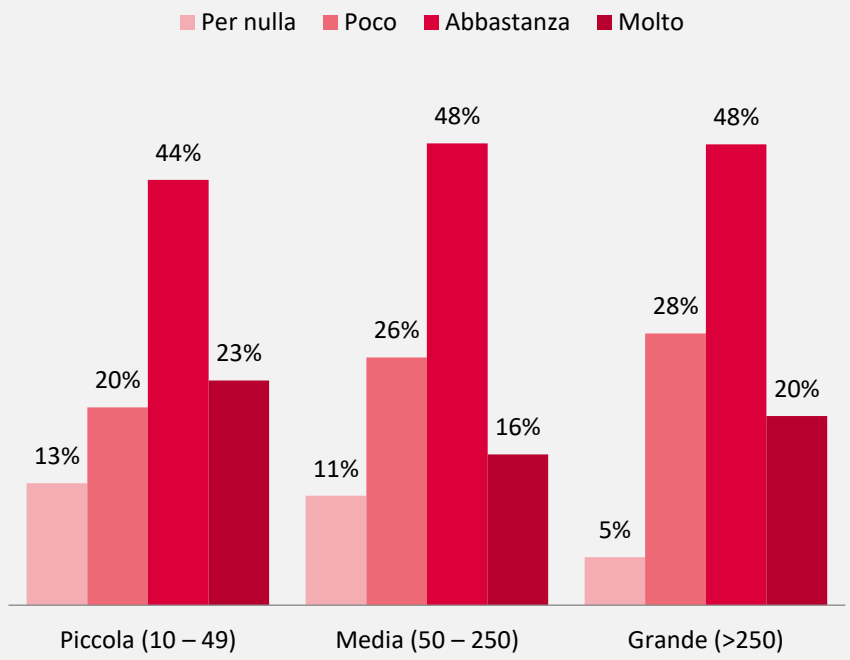
Massimo due risposte

QUANTO LA TUA AZIENDA SI STA MUOVENDO PER RECEPIRE LA DIRETTIVA UE 2023/970 E GARANTIRE UNA MAGGIORE EQUITÀ SALARIALE?

Più di un terzo delle aziende intervistate afferma che sta facendo poco o nulla per recepire questa Direttiva e garantire quindi una maggiore equità salariale, indipendentemente dalla dimensione aziendale.

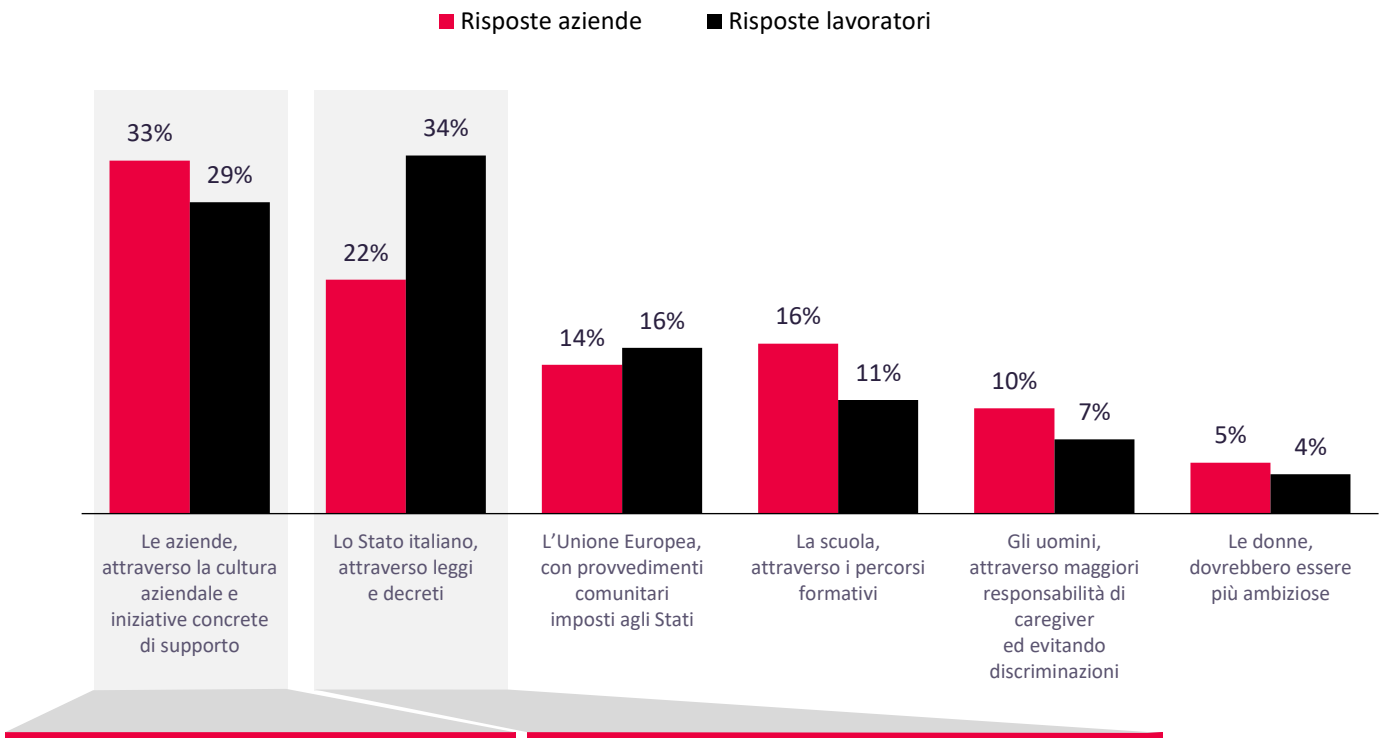


PER DIMENSIONE AZIENDALE



CHI DOVREBBE ESSERE IL MAGGIOR RESPONSABILE DELL'INCREMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE?

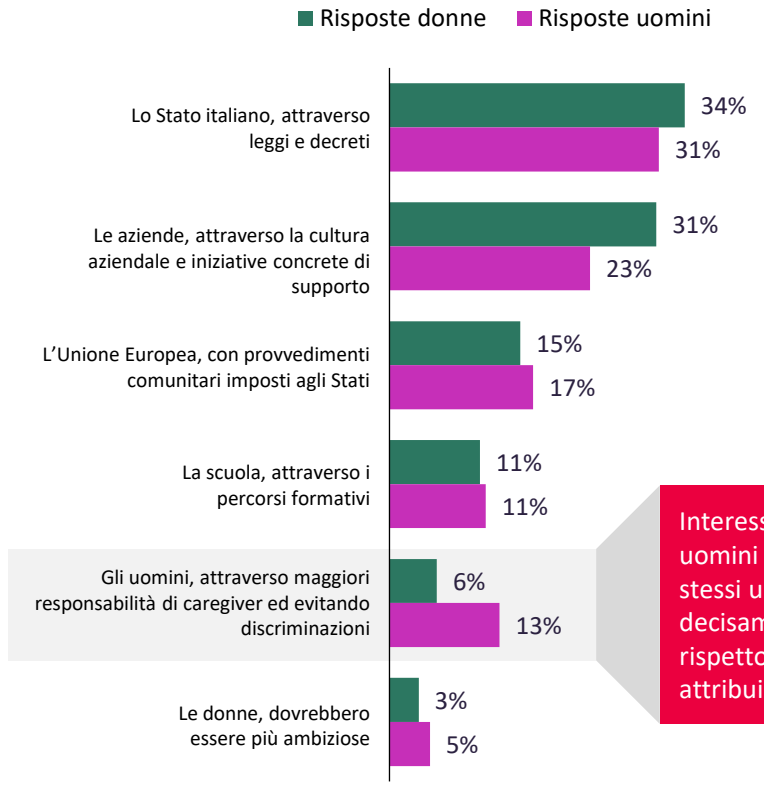
Adecco HIGHLIGHTS



Le aziende attribuiscono a sé stesse un ruolo centrale nell'incremento della parità di genere.

I lavoratori invece, pur riconoscendo l'importanza delle imprese in tale questione, conferiscono maggiore responsabilità allo Stato.

Percezione dei lavoratori



Interessante notare come gli uomini attribuiscano a sè stessi una responsabilità decisamente maggiore rispetto a quella che attribuiscono loro le donne.