

indeed

Oltre l'emancipazione: prospettive lavorative delle donne

Alla scoperta delle disuguaglianze affrontate dalle donne nel mondo del lavoro a livello globale e delle opportunità per abbattere le barriere



Sommario

Contesto del report	2
Risultati principali	3
Retribuzione	4
Avanzamento professionale	13
Benessere, sostegno e senso di appartenenza	18
Strategie per abbattere le barriere	30
Conclusioni	35
Metodologia del sondaggio	37
Appendice: dati sui Paesi	38
Australia	38
Canada	39
Francia	40
Germania	41
India	42
Italia	43
Giappone	44
Paesi Bassi	45
Singapore	46
Regno Unito	47
Stati Uniti d'America	48

Contesto del report

Abbiamo chiesto alle donne di tutto il mondo di illustrarci le loro prospettive sullo stato attuale e futuro del ruolo che ricoprono nel luogo di lavoro.

In vari settori e Paesi persiste una disparità di genere nella forza lavoro. La pandemia di COVID-19 ha causato un'ulteriore diminuzione della parità di genere su scala globale, nonostante i notevoli progressi riscontrati nell'ultimo decennio. Malgrado i dati recenti mostrino un miglioramento, è necessario ulteriore impegno in questo ambito.¹

Tra il 2022 e il 2023, la parità nel tasso di partecipazione alla forza lavoro è aumentata dal 63% al 64%²

Per capire quali disuguaglianze e opportunità sono presenti per la componente femminile della forza lavoro, Indeed ha condotto un sondaggio tra oltre 14.500 persone che si identificano come donne di 11 Paesi: Australia, Canada, Francia, Germania, India, Italia, Giappone, Paesi Bassi, Singapore, Regno Unito e Stati Uniti.

Questo report rivela i risultati principali riguardanti la retribuzione, l'avanzamento di carriera, il benessere, il sostegno e il senso di appartenenza. Il suo obiettivo è inoltre quello di indicare ai datori di lavoro le strategie e i dati necessari per favorire la rimozione degli ostacoli nelle rispettive aziende.

¹ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

² <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

Risultati principali

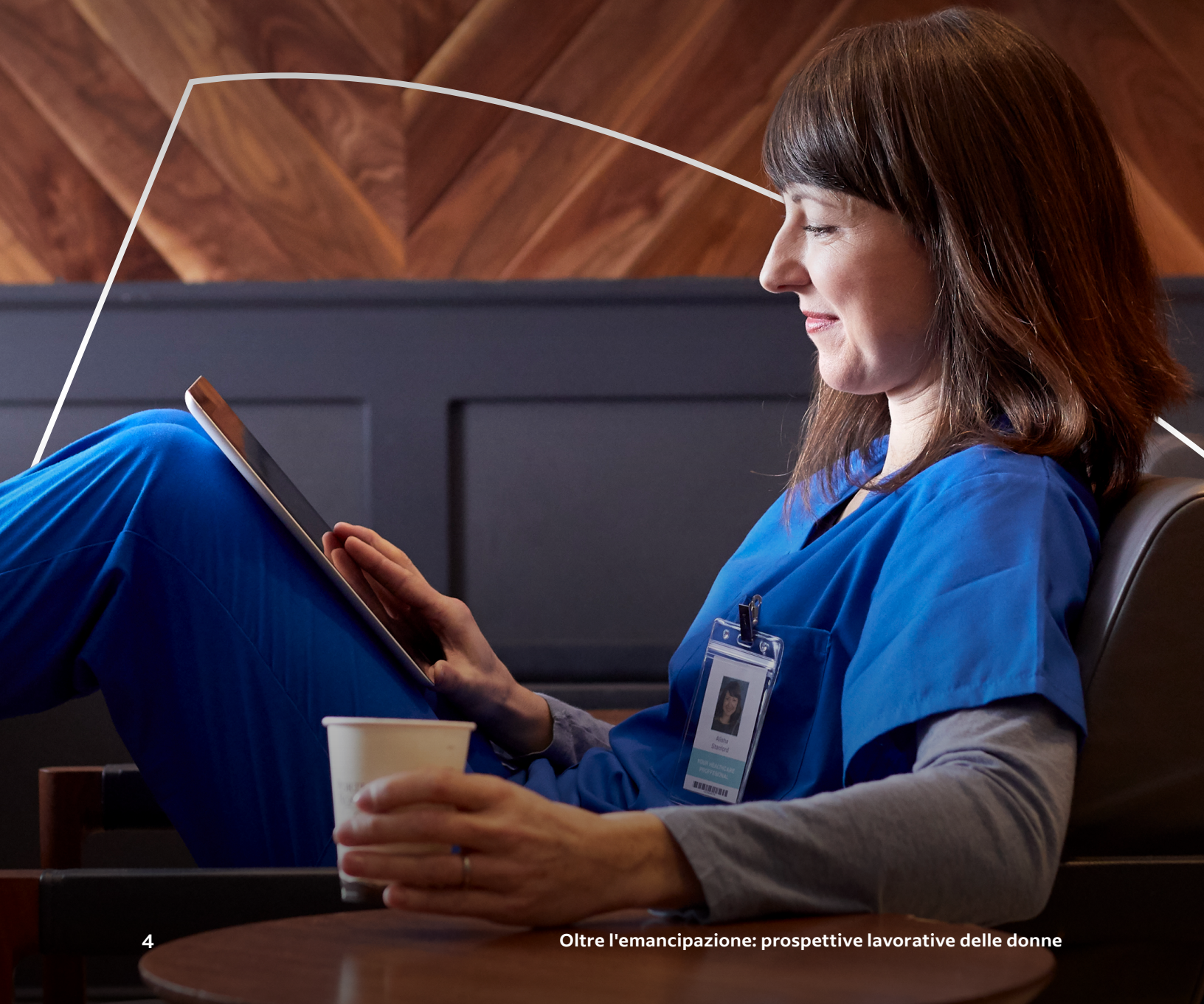
I risultati indicano che, nonostante le differenze economiche e culturali, le donne affrontano sfide sul lavoro simili in tutto il mondo. Le donne intervistate in tutti gli 11 Paesi in questione ritengono che la retribuzione, l'equilibrio lavoro/vita privata, la stabilità lavorativa e la cultura aziendale siano gli aspetti più importanti di una posizione lavorativa. Lo studio rivela l'enorme impegno necessario per raggiungere la parità di genere nelle tre categorie principali esaminate in questo report:

- **Retribuzione.** Le donne riconoscono il valore del proprio lavoro e desiderano ricevere una retribuzione equa. Circa la metà (56%) delle partecipanti al sondaggio ritiene che il proprio compenso non sia adeguato al ruolo che ricopre attualmente e una percentuale simile (57%) afferma che il proprio pacchetto retributivo complessivo è insufficiente. Tuttavia, il 45% di loro non si sente a proprio agio a chiedere un aumento della retribuzione.
- **Avanzamento professionale.** È presente un divario di genere anche per quanto riguarda le opportunità di avanzamento professionale. Secondo la metà delle partecipanti al sondaggio, per gli uomini è più facile avanzare a livello lavorativo. Le donne menzionano il sessismo o i bias inconsci insiti nella società (56%) e nelle aziende dove lavorano (49%) come i due motivi principali di questa disuguaglianza.
- **Benessere e senso di appartenenza.** Per l'86% delle donne partecipanti al sondaggio la possibilità di essere autentiche al lavoro è un aspetto importante della diversità, dell'equità, dell'inclusione e del senso di appartenenza (DEIB+) nel luogo di lavoro. Tuttavia, due partecipanti su cinque (40%) ritengono che le loro aziende non abbiano sviluppato strategie significative in materia di inclusione.

In questo report esaminiamo i risultati principali di cui sopra in maggiore dettaglio, approfondiamo le differenze tra i Paesi e delineiamo le strategie necessarie per favorire la rimozione degli ostacoli che impediscono alle donne di accedere alle opportunità.



Retribuzione



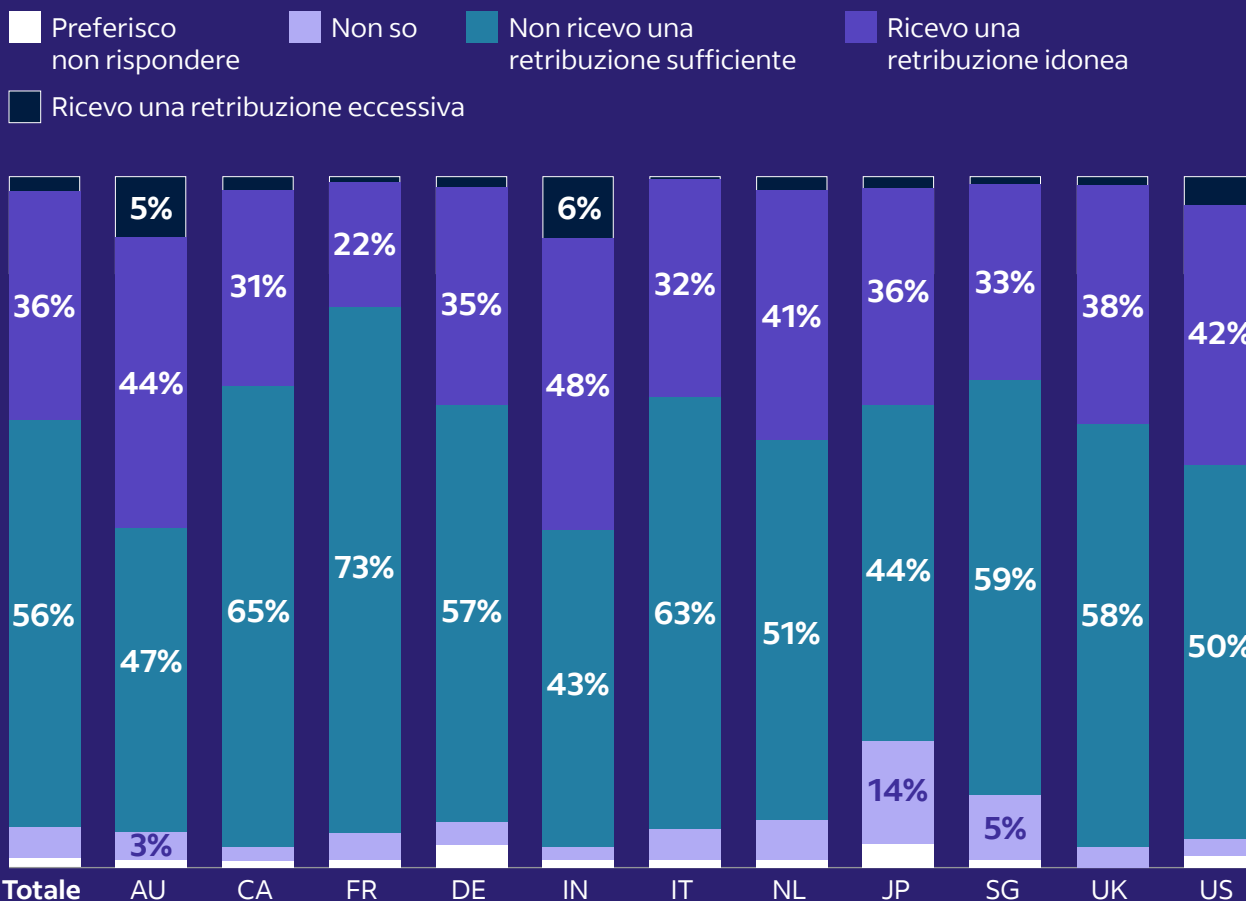
430%

Meno della metà
delle donne non
ha mai chiesto
un aumento

Soddisfazione in merito alla retribuzione

Le lavoratrici di tutto il mondo si sono battute a lungo per ottenere una retribuzione adeguata al valore del proprio lavoro, aspetto che è tuttora importante per la maggior parte di loro (82%). Oltre la metà (56%) delle partecipanti al sondaggio afferma di non ricevere uno stipendio soddisfacente e il 57% reputa insufficiente il pacchetto retributivo complessivo.

Più della metà delle partecipanti a livello globale non ritiene di ricevere una retribuzione base sufficiente. La percentuale più elevata si registra in Francia, mentre quella più bassa in India.



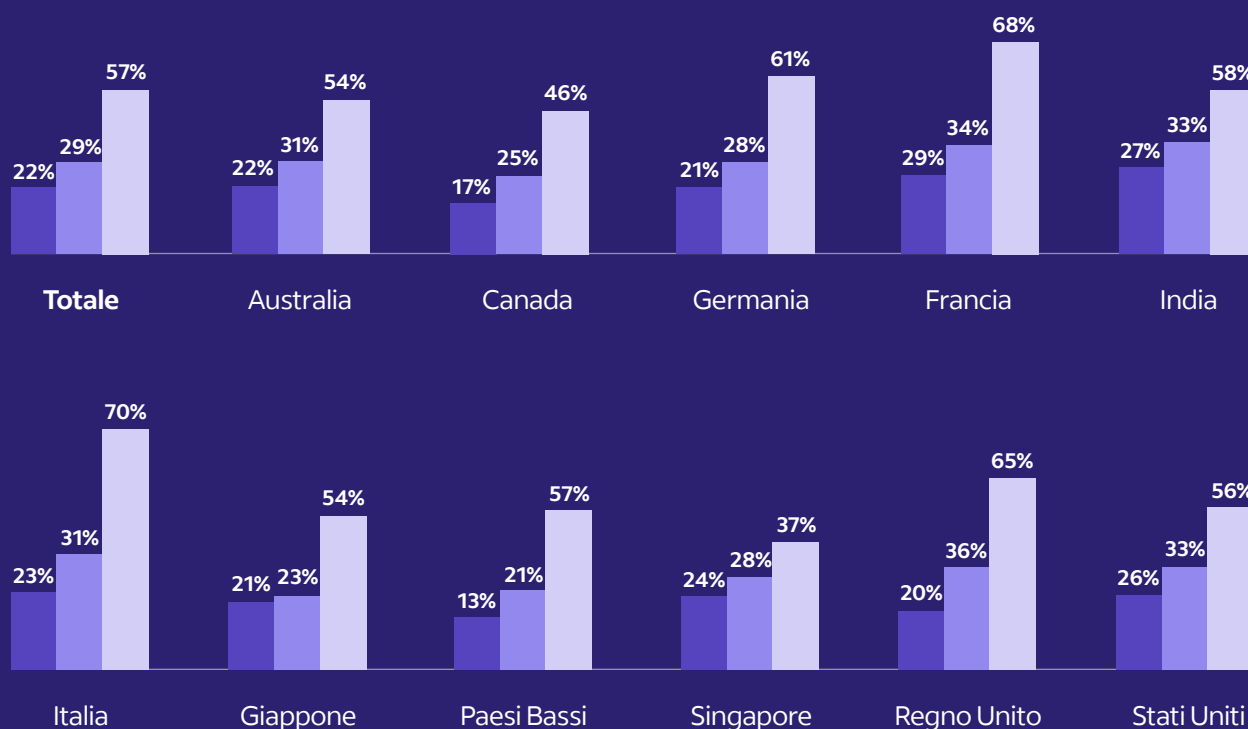
Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023

Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: totale (14.677), Stati Uniti (1.344), Canada (1.504), Regno Unito (1.398), Germania (1.377), Francia (1.336), Italia (1.343), Paesi Bassi (1.467), India (1.193), Singapore (1.196), Giappone (1.506), Australia (1.013)

In tutti i Paesi, le lavoratrici sono più inclini a ritenere che il divario retributivo di genere presente nel proprio Paese sia maggiore rispetto a quello specifico presente nella propria azienda o nel proprio campo. Questa percezione è più pronunciata in Italia e in Francia.

■ La tua azienda ■ Il tuo settore/campo ■ Il tuo Paese

Risposte riguardanti i divari percepiti all'interno dell'azienda, del settore/campo e del Paese



Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023

Base: totale (14.677), Stati Uniti (1.344), Canada (1.504), Regno Unito (1.398), Germania (1.377), Francia (1.336), Italia (1.343), Paesi Bassi (1.467), India (1.193), Singapore (1.196), Giappone (1.506), Australia (1.013)

Divario retributivo di genere

Il persistente divario retributivo di genere, che si attesta al 20% circa, costituisce fonte di preoccupazione per le donne che hanno partecipato al sondaggio.³ Più della metà di queste ultime (57%) ritiene che nel proprio Paese esista un notevole divario retributivo di genere. Questi risultati sono più pronunciati in Italia (70%) e in Francia (68%). Sebbene nei settori (29%) e all'interno delle aziende (22%) delle partecipanti il divario percepito sia leggermente inferiore, risulta comunque rilevante.

³ <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>

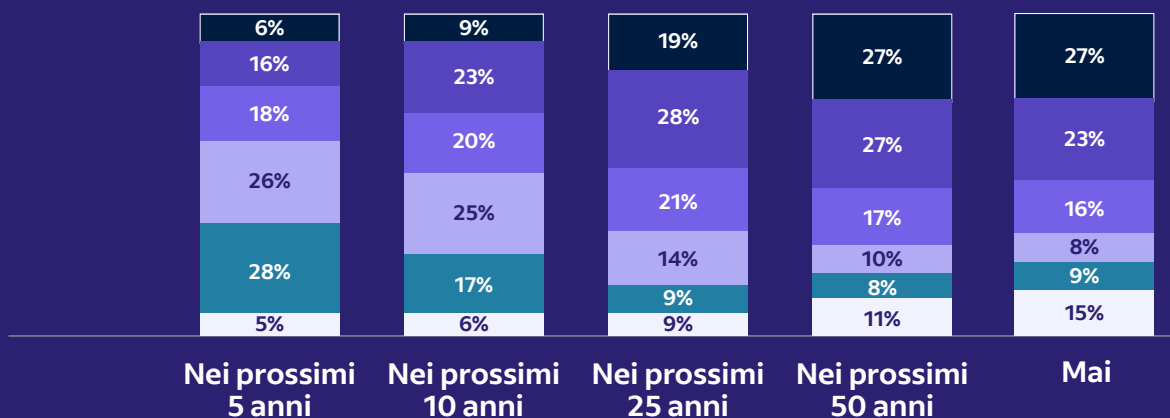
Le donne desiderano colmare il divario retributivo ma non credono che questo avverrà nei prossimi cinque (54%) o dieci (41%) anni. Tuttavia, non hanno perso ogni speranza: il 54% delle donne che hanno partecipato al sondaggio ritiene che il divario verrà probabilmente colmato nei prossimi 50 anni. Questa visione ottimistica è diffusa soprattutto in India (71%), nei Paesi Bassi (64%) e in Australia (60%).

La maggior parte delle donne reputa improbabile che il divario retributivo venga colmato nei prossimi 10 anni, ma più della metà di loro crede che questo avverrà nei prossimi 50 anni.

Non so
 Molto improbabile
 Abbastanza improbabile
 Né probabile né improbabile
 Abbastanza probabile
 Molto probabile

Totale: probabile 22% 33% 47% 54% 50%

Totale: improbabile 54% 41% 23% 17% 17%



Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: tutte le donne che ritengono esista un divario retributivo (11.383)


Colmare il divario retributivo non sarà un'impresa semplice e nessun Paese ci è riuscito finora.⁴ Benché la soddisfazione in merito alle iniziative intraprese per colmarlo vari a seconda del Paese, solo un terzo (36%) delle donne reputa soddisfacenti le azioni avviate dalla propria azienda e una percentuale ancora inferiore quelle intraprese nel proprio settore (25%) e Paese (16%). I datori di lavoro e i governi, di conseguenza, dovrebbero sfruttare questa opportunità per sviluppare e implementare piani pratici per ridurre e infine eliminare il divario retributivo a livello globale.

⁴ <https://www.undp.org/kazakhstan/blog/closing-gender-pay-gap-closer-look-equal-pay>.

Richieste di aumenti

Sebbene le donne riconoscano il valore del proprio lavoro, solo il 43% delle partecipanti al sondaggio ha chiesto un aumento nel corso della propria carriera. In Giappone (13%), a Singapore (32%) e in Italia (38%), le donne sono meno propense a chiedere un aumento, al contrario delle partecipanti indiane (65%). Questo risultato potrebbe spiegare il motivo per cui queste ultime ritengono più soddisfacenti la propria retribuzione e le azioni avviate dalla propria azienda per colmare il divario retributivo di genere.

Il motivo per cui le donne non chiedono un aumento della retribuzione varia a seconda del Paese. Molte dichiarano di non sentirsi abbastanza sicure di se stesse (28%) e altre si preoccupano di eventuali conseguenze negative (28%). Questi risultati offrono ai datori di lavoro la possibilità di creare un ambiente sicuro e accogliente, che permetta alle donne di chiedere la retribuzione che ritengono di meritare senza temere ripercussioni.



Il 62% delle donne in India reputa soddisfacenti le azioni avviate dalla propria azienda per colmare il divario di genere

Nella maggior parte dei Paesi esaminati, i motivi principali per cui le lavoratrici non hanno mai chiesto un aumento della retribuzione risiedono nella mancanza di sicurezza in se stesse e nel timore di conseguenze negative.

	Totale	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
Non ero abbastanza sicura di me	28%	42%	30%	34%	29%	26%	14%	20%	19%	34%	44%	31%
Ero preoccupata delle eventuali conseguenze negative	28%	33%	27%	20%	23%	35%	31%	21%	16%	48%	30%	31%
Non ne ho avuto l'opportunità	24%	20%	18%	31%	15%	29%	20%	44%	15%	25%	21%	16%
Non pensavo di poter chiedere un aumento della retribuzione	24%	28%	26%	10%	13%	25%	18%	25%	25%	33%	35%	28%
Sono soddisfatta della mia retribuzione	16%	19%	12%	7%	24%	24%	14%	15%	23%	13%	13%	24%
Non sapevo quale fosse la retribuzione adeguata al mio ruolo	15%	21%	14%	11%	16%	16%	13%	10%	15%	25%	14%	16%

Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023

Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: tutte le donne che non hanno chiesto un aumento della retribuzione (7.623), Stati Uniti (559), Canada (717), Regno Unito (728), Germania (609), Francia (625), Italia (779), Paesi Bassi (754), India (379), Singapore (750), Giappone (1.196), Australia (527)

Tre donne su quattro (76%) tra coloro che hanno chiesto un aumento hanno ricevuto la retribuzione desiderata o un aumento inferiore a quanto richiesto. I risultati sono piuttosto omogenei nei vari Paesi; tuttavia, l'India e la Germania hanno registrato percentuali più elevate: l'85% e l'83% delle partecipanti ha indicato di aver ottenuto un aumento quando lo ha chiesto.

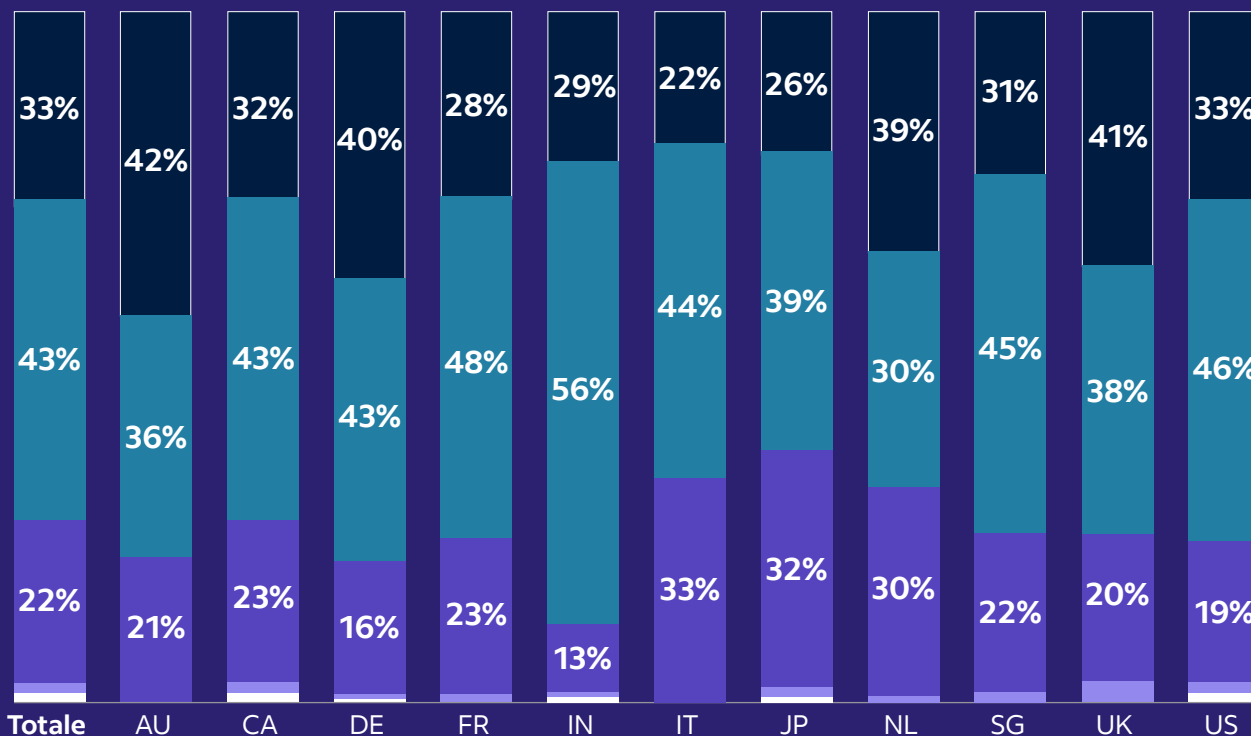
Le donne di tutto il mondo affrontano tuttora enormi ostacoli all'avanzamento nel luogo di lavoro. Molte di loro contribuiscono ogni giorno alle attività della propria azienda destreggiandosi anche tra la famiglia e altre responsabilità di cura distribuite iniquamente in casa, il tutto ricevendo una retribuzione inadeguata al lavoro svolto. Purtroppo, le donne si sentono meno a loro agio degli uomini nel chiedere aumenti o una retribuzione equa e spesso non sanno come accedere agli strumenti utili per stabilire il compenso che dovrebbero ricevere. Il fatto che alcune aziende e alcuni Paesi stiano promuovendo la trasparenza retributiva è incoraggiante e questa evoluzione permetterà alle donne di ricevere una retribuzione equa e avanzare professionalmente. Noi di Indeed ci impegniamo ad aiutare tutte le persone a superare gli ostacoli all'occupazione e all'avanzamento di carriera e investiamo da anni negli strumenti necessari per garantire trasparenza retributiva. Uniamo tutti gli sforzi e facciamo in modo che le donne ricevano una retribuzione equa e possano emergere nel mondo del lavoro.

Jessica Jensen, Chief Marketing Officer presso Indeed



Un terzo delle lavoratrici che hanno chiesto un aumento ha ricevuto la retribuzione desiderata, mentre quattro donne su dieci hanno ottenuto un aumento inferiore a quanto richiesto.

Preferisco non rispondere
 Non so
 Non ho ricevuto un aumento della retribuzione
 Ho ricevuto un aumento della retribuzione inferiore a quanto richiesto
 Ho ricevuto l'aumento della retribuzione desiderato



Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: tutte le donne che hanno chiesto un aumento della retribuzione (6.430), Stati Uniti (695), Canada (720), Regno Unito (646), Germania (646), Francia (670), Italia (514), Paesi Bassi (657), India (769), Singapore (404), Giappone (193), Australia (464)

Avanzamento professionale

450%

Meno della metà delle partecipanti ritiene che la propria azienda stia promuovendo un numero sufficiente di donne a ruoli dirigenziali



Donne che ricoprono ruoli di leadership

Tre quarti delle partecipanti al sondaggio desiderano una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli di leadership. Meno della metà delle partecipanti (49%) ritiene soddisfacente il numero di donne leader nel proprio luogo di lavoro attuale.

Le donne della maggior parte dei Paesi ritengono che il sessismo e i bias inconsci insiti nella società influiscano sul proprio avanzamento di carriera.

	Totale	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
Sessismo o bias inconsci nella società	56%	61%	65%	51%	42%	56%	55%	53%	42%	56%	68%	63%
Sessismo o bias inconsci nell'azienda	49%	55%	52%	55%	41%	45%	46%	51%	33%	47%	60%	55%
Responsabilità di caregiving in generale	43%	57%	44%	23%	47%	58%	26%	15%	51%	54%	62%	45%
Norme sul congedo di maternità/paternità	36%	47%	33%	32%	27%	41%	37%	27%	46%	35%	44%	32%
Non so	6%	3%	5%	7%	8%	2%	6%	12%	10%	3%	3%	6%

Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: donne secondo cui per gli uomini è più facile avanzare a livello professionale (6.831), Stati Uniti (573), Canada (619), Regno Unito (719), Germania (677), Francia (727), Italia (749), Paesi Bassi (573), India (541), Singapore (525), Giappone (631), Australia (497)

Avanzamento professionale

L'avanzamento professionale aiuta i dipendenti ad avere una visione ottimistica delle prospettive di carriera all'interno dell'azienda per cui lavorano. La maggior parte delle donne (61%), soprattutto nel Regno Unito (73%) e in Italia (71%), ritiene di doversi impegnare di più rispetto agli uomini nella stessa posizione per ricevere riconoscimenti. Secondo quasi la metà (46%) delle donne a livello globale, per gli uomini è più facile avanzare a livello professionale. Circa la metà di tale gruppo sostiene che questo sia il risultato del sessismo e dei bias inconsci insiti nella società (56%) e nelle aziende dove lavorano (49%). Relativamente a quest'ultima opinione, le percentuali più elevate si riscontrano nel Regno Unito (68%), in Canada (65%) e negli Stati Uniti (63%).

Promozioni

Le promozioni possono motivare i dipendenti. Oltre la metà delle donne concorda sul fatto che le opportunità di promozione rappresentano un aspetto importante da tenere in considerazione quando si cerca lavoro. Tuttavia, meno di un terzo (31%) delle partecipanti reputa soddisfacenti le opportunità di promozione relative al ruolo che ricopre attualmente. Le donne giapponesi (13%) si sentono meno a proprio agio a chiedere promozioni, al contrario delle partecipanti indiane (63%).

Negli Stati Uniti, in India e nel Regno Unito le lavoratrici si trovano più a proprio agio a chiedere una promozione. In Giappone e nei Paesi Bassi, invece, sono più inclini a sentirsi a disagio in tale circostanza.

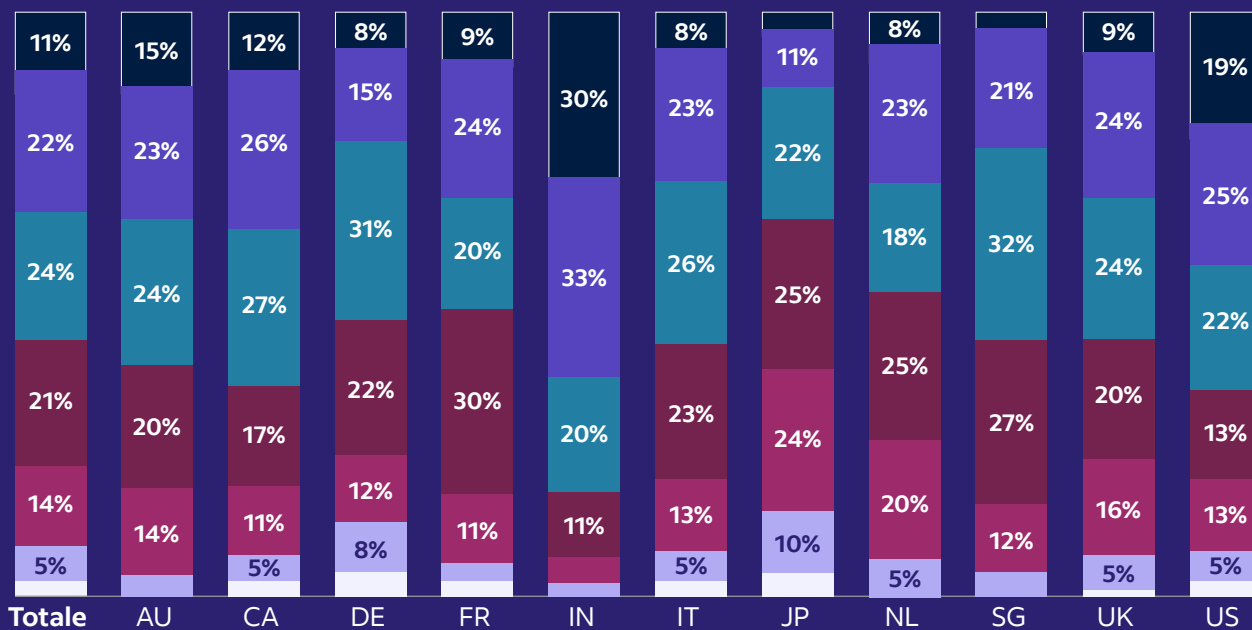


Totale: a mio agio

34% 37% 38% 23% 34% 63% 31% 14% 31% 25% 33% 44%

Totale: a disagio

35% 35% 28% 34% 41% 15% 35% 50% 45% 39% 36% 26%



Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: totale (14.677), Stati Uniti (1.344), Canada (1.504), Regno Unito (1.398), Germania (1.377), Francia (1.336), Italia (1.343), Paesi Bassi (1.467), India (1.193), Singapore (1.196), Giappone (1.506), Australia (1.013)

Benessere, sostegno e senso di appartenenza



450%

Meno della metà
delle donne a livello
globale si sente
a proprio agio
a parlare di salute
mentale con il
proprio responsabile

Salute mentale

La pandemia di COVID-19, insieme alle difficoltà dal punto di vista politico ed economico, ha avuto un impatto innegabile sulla salute emotiva e mentale delle persone in tutto il mondo.⁵ Quasi la metà delle donne a livello globale (46%) sostiene di aver sperimentato o di sperimentare attualmente problemi di salute mentale. Le percentuali più alte si riscontrano nel Regno Unito (66%), in Australia (65%) e in Canada (63%), mentre quelle più basse in Italia (24%) e in Francia (30%).

Nonostante l'elevata diffusione dei problemi di salute mentale tra le donne nel luogo di lavoro, meno della metà di queste ultime (45%) si sente a proprio agio a parlarne con il suo responsabile. Nella maggior parte dei Paesi, il senso di disagio deriva dal timore di essere considerate dipendenti meno capaci (47%). Inoltre, quasi la metà (42%) delle partecipanti al sondaggio preferisce che il proprio datore di lavoro non ne sia a conoscenza e più di un terzo (36%) di loro si vergogna a parlare di salute mentale.

⁵https://hologic.womenshealthindex.com/sites/default/files/2022-09/Hologic_2021-Global-Women%27s-Health-Index_Full-Report.pdf



Nella maggior parte dei Paesi, il motivo principale per cui le lavoratrici si sentono a disagio a parlare di salute mentale con il proprio responsabile consiste nel timore di essere considerate dipendenti meno capaci.

	Totale	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
Verrei considerata una dipendente meno capace e questo potrebbe andare a discapito della mia carriera, impedendomi di accedere a opportunità o promozioni future	47%	58%	51%	49%	42%	48%	35%	28%	48%	60%	52%	57%
Preferirei che il mio datore di lavoro non lo sapesse	42%	52%	48%	43%	48%	31%	31%	26%	34%	48%	46%	51%
Mi vergognerei a parlare della mia salute mentale con il mio responsabile	36%	43%	39%	46%	38%	30%	37%	27%	23%	33%	44%	40%
Mi preoccuperebbe il fatto che il mio responsabile potesse parlarne con altri membri dell'azienda	32%	35%	33%	33%	28%	33%	24%	35%	18%	39%	33%	34%
Mi preoccuperebbe il fatto che i miei problemi non venissero presi in seria considerazione	31%	32%	29%	19%	30%	36%	37%	34%	27%	35%	33%	32%
Mi preoccuperebbe parlare della mia salute mentale con il mio responsabile	30%	30%	35%	28%	22%	27%	20%	46%	13%	31%	33%	35%

Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023

Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: tutte le donne che si sentono a disagio a parlare con il proprio responsabile di problemi di salute mentale (6.344), Stati Uniti (480), Canada (605), Regno Unito (567), Germania (739), Francia (758), Italia (502), Paesi Bassi (436), India (335), Singapore (673), Giappone (854), Australia (395)

Sostegno e senso di appartenenza

Il senso di appartenenza è fondamentale nel luogo di lavoro ed è emerso come il fattore più importante in ambito DEIB+ per chi ha partecipato allo studio. Tuttavia, solo il 45% delle partecipanti reputa soddisfacente l'approccio adottato dalla propria azienda nei confronti delle iniziative in ambito DEIB+. Nella maggior parte dei mercati, le partecipanti considerano la formazione sui bias inconsci come il modo più efficace per creare un ambiente accogliente per le donne. In India e a Singapore, al contrario, le partecipanti ritengono che un responsabile delle iniziative in ambito DEIB+ rappresenti la soluzione più utile in tal senso. Sorprendentemente, solo il 15% delle aziende per cui lavorano le donne che hanno partecipato allo studio offre formazione sui bias inconsci.

Le iniziative in ambito DEIB+ condotte dalle aziende variano molto a seconda del Paese. In tutti i Paesi, a eccezione dell'India, alla maggior parte delle lavoratrici non vengono offerte opportunità di questo tipo.

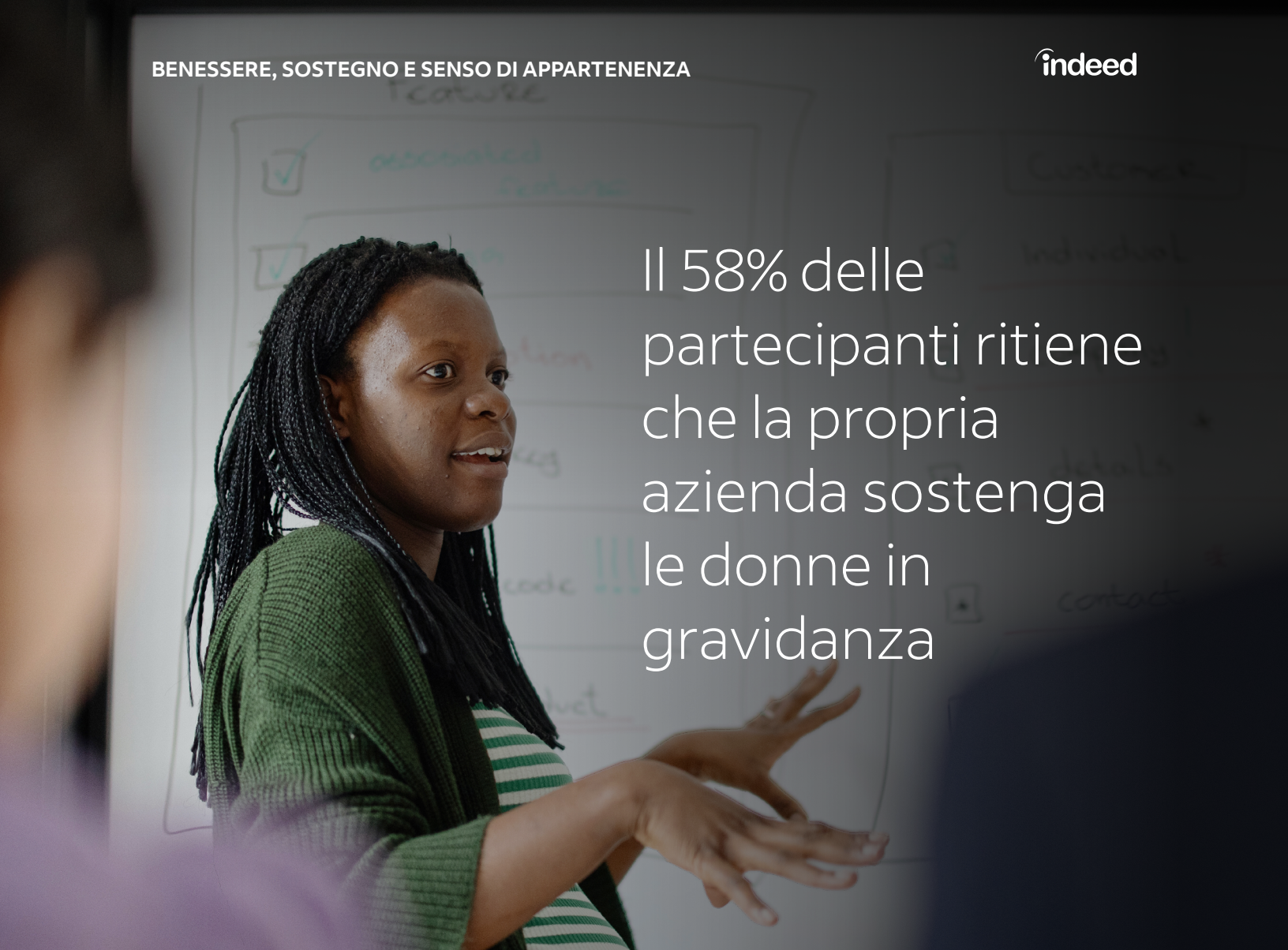
	Totale	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
Formazione sui bias inconsci	15%	17%	23%	8%	9%	32%	10%	9%	9%	16%	17%	18%
Una task force dedicata alla diversità e all'inclusione	14%	18%	21%	10%	9%	29%	8%	5%	7%	19%	16%	20%
Un responsabile delle iniziative dedicate a diversità, inclusione e senso di appartenenza	14%	19%	19%	10%	10%	31%	9%	5%	11%	16%	15%	18%
Programmi di mentorship	14%	21%	19%	5%	7%	33%	8%	6%	9%	19%	16%	19%
Una serie di discorsi motivazionali	14%	18%	15%	7%	10%	40%	7%	9%	7%	15%	10%	21%
Programmi di allyship	12%	15%	12%	8%	8%	31%	9%	5%	5%	15%	8%	18%
Nessuna delle precedenti	40%	35%	33%	53%	52%	17%	57%	37%	40%	39%	47%	30%
Non so	18%	16%	17%	17%	16%	4%	12%	34%	31%	13%	17%	15%

Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: totale (14.677), Stati Uniti (1.344), Canada (1.504), Regno Unito (1.398), Germania (1.377), Francia (1.336), Italia (1.343), Paesi Bassi (1.467), India (1.193), Singapore (1.196), Giappone (1.506), Australia (1.013)

"Creare e mantenere un ambiente diversificato, equo e inclusivo in cui i dipendenti provino un senso di appartenenza non è una tendenza. Si tratta piuttosto di un imperativo aziendale strategico, dal momento che un ambiente di lavoro diversificato favorisce l'innovazione e aiuta le aziende a crescere. Nel luogo di lavoro, le donne si aspettano di essere circondate da persone che abbiano una mentalità simile alla loro e che provengano da vari background.

L'implementazione di politiche progressiste, programmi solidi e collaborazioni volte al successo delle iniziative in ambito DEIB+ può contribuire in modo efficace alla creazione e al mantenimento di ambienti lavorativi in cui le donne possano sentirsi libere di essere autentiche. Se trovano persone con una mentalità simile alla loro, possono sentirsi a proprio agio al lavoro e provare un senso di appartenenza all'interno della propria azienda. Continueremo a smantellare le strutture che sostengono i soffitti di cristallo sperando di eliminarli del tutto. Impegniamoci quantomeno, ora più che mai, ad aiutare tutte le persone a trovare lavoro rimuovendo gli ostacoli all'occupazione e riconoscendo la natura intersezionale dell'identità delle donne."

Misty Gaither, Vice President of Global Diversity, Equity, Inclusion & Belonging presso Indeed



Il 58% delle partecipanti ritiene che la propria azienda sostenga le donne in gravidanza

Sostegno alla salute riproduttiva

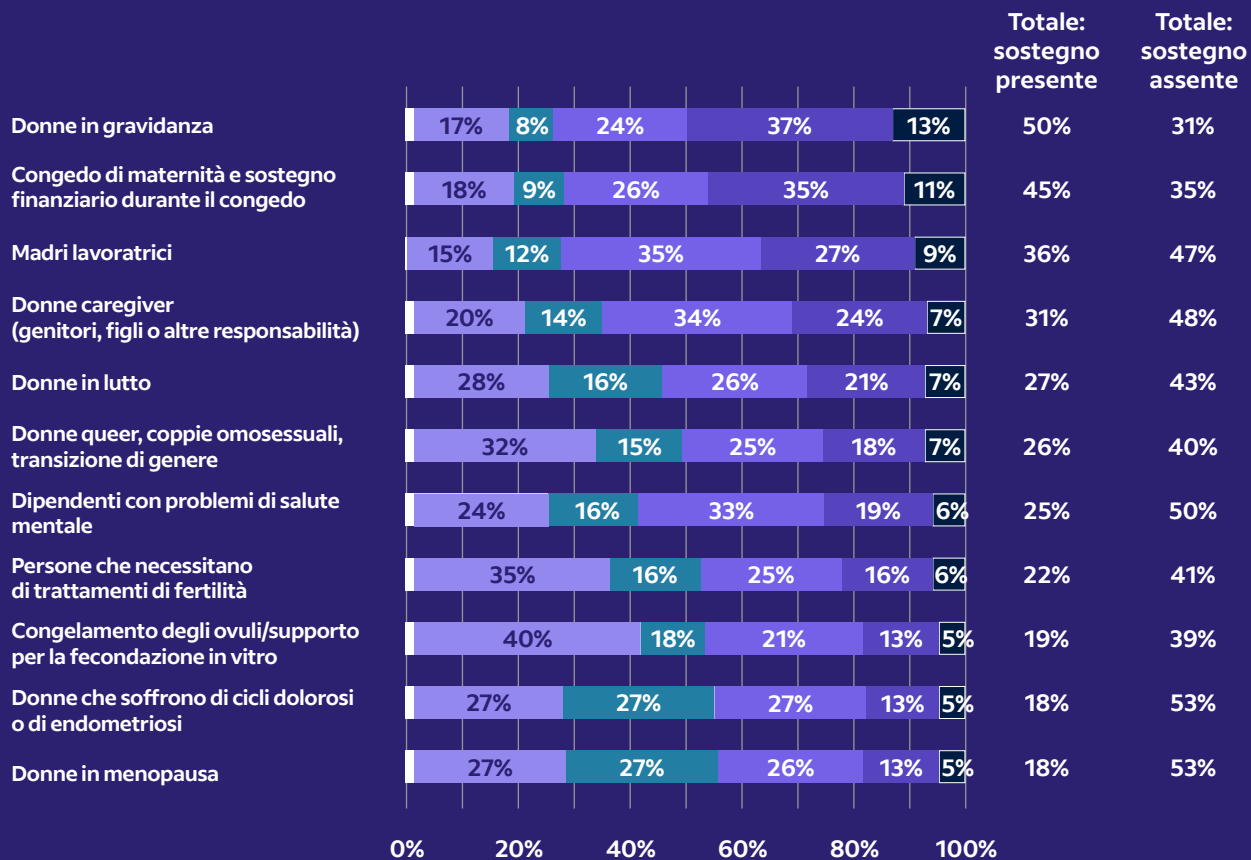
A livello globale, più della metà delle partecipanti al sondaggio ritiene che la propria azienda sostenga le donne in gravidanza (58%), le madri lavoratrici (54%) e il congedo di maternità (51%). In India si riscontra un livello di supporto in questi ambiti più elevato rispetto agli altri Paesi esaminati.

Secondo la maggioranza delle partecipanti, le donne in gravidanza costituiscono il gruppo che riceve il maggiore supporto dal proprio Paese (50%). Questa affermazione vale per tutti i Paesi esaminati a eccezione di Singapore e del Giappone, dove le donne ritengono che la maternità e l'assistenza finanziaria per il congedo siano le aree in cui ricevono il maggiore supporto.

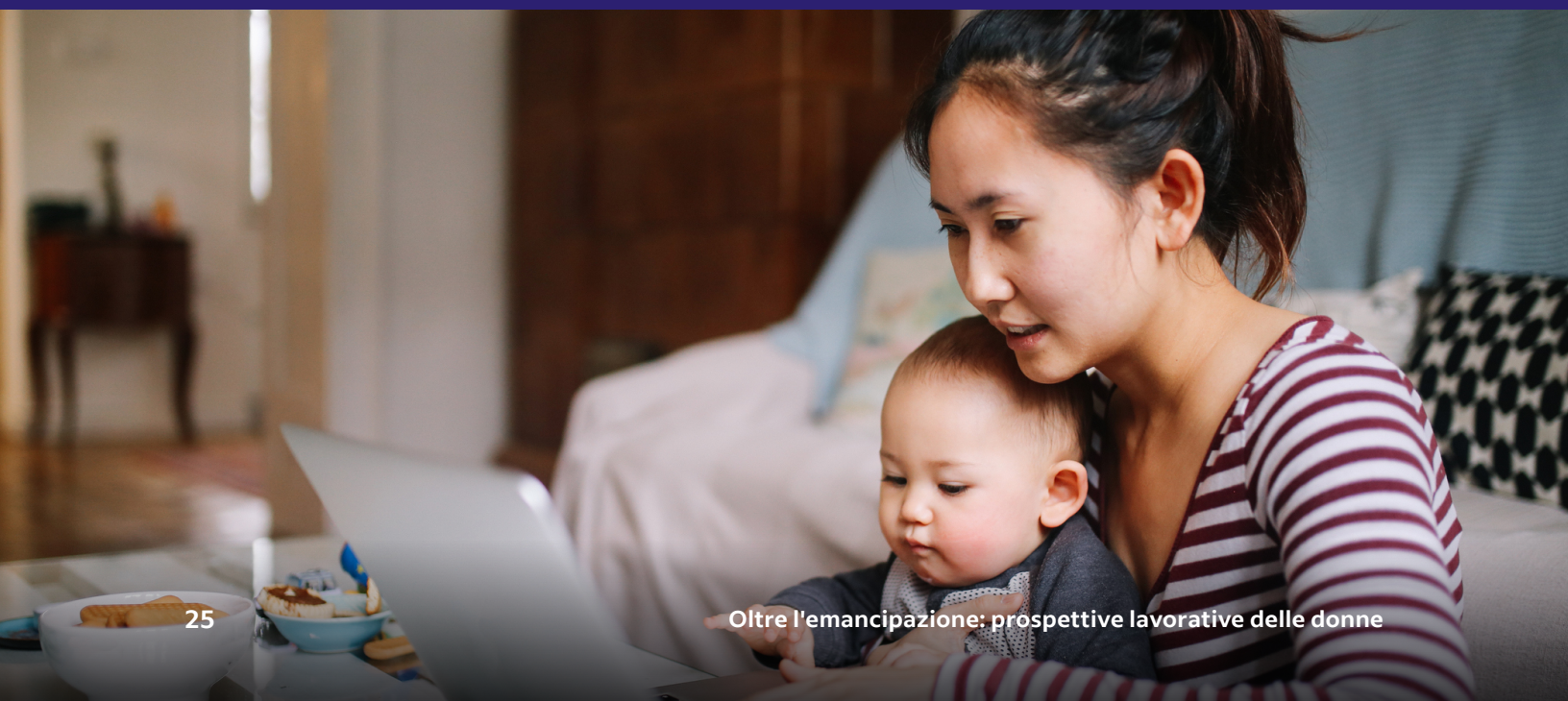
Al contrario, meno del 20% delle donne a livello globale ritiene che il proprio Paese assista le donne che soffrono di cicli dolorosi, che stanno entrando in menopausa, che desiderano congelare gli ovuli o ricorrere a trattamenti di fertilità. Analogamente, solo il 26% delle partecipanti pensa che il proprio Paese supporti le donne queer, le coppie omosessuali e l'affermazione di genere.

La metà delle donne ritiene che il proprio Paese sostenga le donne in gravidanza.

Preferisco non rispondere
 Non so
 Sostegno del tutto assente
 Sostegno insufficiente
 Sostegno sufficiente
 Ottimo sostegno



Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: totale (14.677)



Equilibrio lavoro/vita privata

L'80% delle donne reputa importante l'equilibrio lavoro/vita privata quando cerca una nuova posizione.

Dopo la pandemia, molte aziende hanno adottato modalità di lavoro da casa o ambienti di lavoro ibridi. Oggi la percentuale a livello globale delle donne che lavorano da casa (42%), completamente o parzialmente, e delle donne che lavorano in sede è simile. Tuttavia, sono presenti differenze significative tra i vari Paesi. Le donne sono più inclini a lavorare da casa in India (56%), nel Regno Unito (53%) e negli Stati Uniti (52%), al contrario delle partecipanti giapponesi (18%).

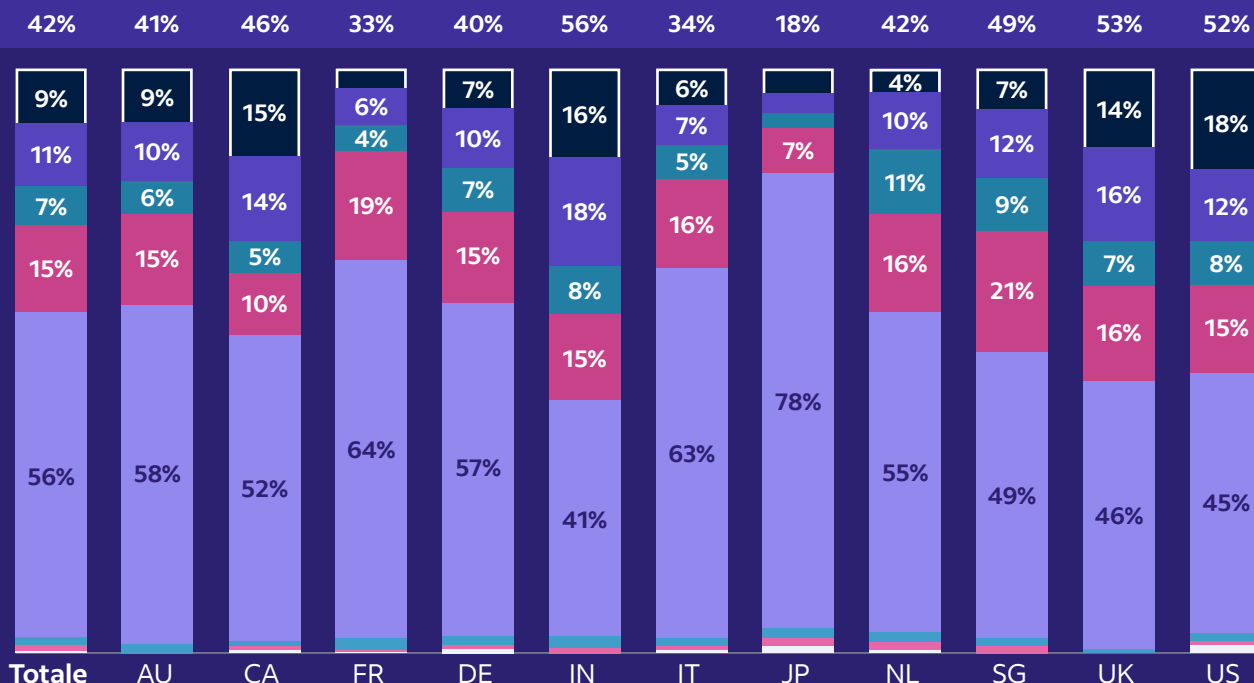


Le donne desiderano flessibilità nel luogo di lavoro; quasi due terzi (60%) di loro indicano che vorrebbero lavorare da casa, perlomeno parzialmente. Lo studio ha rivelato inoltre che preferirebbero lavorare meno ore; la maggior parte delle donne intervistate lavora almeno 31 ore a settimana. Gli orari lavorativi tendono a essere più lunghi in Asia: il 50% delle partecipanti di Singapore dichiara di lavorare almeno 40 ore a settimana. Nella maggior parte dei Paesi, le donne preferiscono lavorare dalle 31 alle 40 ore a settimana, mentre in Italia e nei Paesi Bassi dalle 21 alle 30 ore a settimana.


La percentuale di donne che lavorano da casa e donne che lavorano in sede è simile.



Tutti i totali relativi al lavoro da casa



Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023
 Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: totale (14.677), Stati Uniti (1.344), Canada (1.504), Regno Unito (1.398), Germania (1.377), Francia (1.336), Italia (1.343), Paesi Bassi (1.467), India (1.193), Singapore (1.196), Giappone (1.506), Australia (1.013)

A woman with long brown hair, wearing a red top and a black headset with a microphone, is smiling and looking towards the left. In the background, a man is working at a computer in a call center environment.

Il 43% delle donne
preferisce lavorare
tra le 31 e le 40 ore
a settimana

L'impatto della tecnologia sul benessere

Le piattaforme per le videochiamate oggi fanno parte della vita quotidiana e risultano lo strumento tecnologico più utilizzato dalle partecipanti allo studio. Oltre due terzi (67%) di loro sostengono che l'aumento dell'adozione della tecnologia nel luogo di lavoro avrà un impatto positivo soprattutto sull'equilibrio lavoro/vita privata. Tuttavia, oltre un terzo delle donne che hanno partecipato allo studio a livello globale ritiene che il più grande svantaggio della tecnologia consista nel rendere più difficile la disconnessione dal lavoro.

Il più grande svantaggio della tecnologia, secondo le donne, consiste nel rendere più difficile la disconnessione dal lavoro.

	Totale	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
La tecnologia rende più difficile la disconnessione dal lavoro perché dà la percezione di essere sempre raggiungibili	37%	45%	44%	29%	45%	40%	46%	17%	26%	46%	40%	38%
Aumento del carico di lavoro	34%	41%	33%	37%	38%	37%	36%	18%	35%	30%	35%	36%
Riduzione delle interazioni sociali con i colleghi	29%	31%	31%	26%	33%	34%	30%	17%	28%	31%	33%	28%
Diminuzione del senso di appartenenza e aumento della percezione di isolamento	26%	23%	25%	23%	26%	35%	44%	7%	27%	32%	36%	18%
Riduzione dell'efficienza e peggioramento delle prestazioni	22%	26%	25%	19%	23%	35%	20%	21%	20%	13%	23%	26%
La tecnologia sta rendendo o ha reso il mio ruolo superfluo	18%	11%	16%	21%	17%	16%	17%	16%	12%	24%	27%	21%

Fonte: YouGov e Indeed, Indeed: Future of Women in the Workplace, novembre 2023

Il totale delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 a causa dell'arrotondamento e di altri fattori. Base: tutte le donne secondo cui la tecnologia ha avuto un impatto negativo sulla loro vita professionale (1.013), Stati Uniti (98), Canada (117), Regno Unito (80), Germania (127), Francia (119), Italia (76), Paesi Bassi (110), India (47), Singapore (60), Giappone (107), Australia (75)



Strategie per abbattere le barriere



Le donne sostengono con ottimismo che la loro situazione nel luogo di lavoro migliorerà nei prossimi cinque anni (41%) e si aspettano di vedere una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli di leadership (39%). Tuttavia, solo un terzo (27%) delle partecipanti ritiene che le disuguaglianze presenti in ambito lavorativo possano scomparire del tutto in futuro. Le aziende, i settori e i governi hanno la possibilità di intervenire su scala globale.

In questa sezione, illustreremo delle strategie utili per superare le disuguaglianze basate sul genere nel luogo di lavoro.



Retribuzione: promuovere la trasparenza

Più della metà (56%) delle donne afferma di ricevere una retribuzione non adeguata al lavoro svolto. I metodi più efficaci per colmare il divario retributivo di genere, secondo le partecipanti, sono la trasparenza nei processi riguardanti le promozioni, le retribuzioni e gli incentivi (72%), la trasparenza retributiva (71%) e l'equità retributiva obbligatoria per legge (71%). I risultati variano in base alle aree geografiche: la legislazione viene considerata il metodo più efficace per colmare il divario nei Paesi europei, mentre in India la scelta ricade sull'utilizzo di valutazioni strutturate e basate sulle competenze in fase di recruiting.

In qualità di datore di lavoro, potresti valutare di divulgare le strutture retributive presenti all'interno della tua azienda e includere la retribuzione o la fascia retributiva negli annunci. Le aziende di tutto il mondo stanno seguendo questa tendenza per favorire la riduzione delle discrepanze a livello di retribuzione. L'86% dei nuovi annunci pubblicati direttamente su Indeed, infatti, offre informazioni relative alla retribuzione.⁶

Avanzamento di carriera: promozioni

Le promozioni rappresentano un elemento importante dell'avanzamento di carriera. Tuttavia, meno di un terzo delle donne (31%) reputa soddisfacenti le prospettive di promozione relative al ruolo che ricopre attualmente. Le aziende devono implementare una strategia strutturata tramite la pianificazione e lo sviluppo dei percorsi di carriera. Devono inoltre specificare chiaramente le caratteristiche richieste ai dipendenti per passare al livello successivo o a un nuovo ruolo che risponda ai loro obiettivi professionali. I datori di lavoro dovrebbero inoltre valutare la possibilità di offrire ruoli per i quali i candidati non possiedono tutte le competenze o in ambiti diversi ma con la stessa retribuzione. Queste tattiche favoriscono la fidelizzazione, facilitano la gestione dei talenti e consentono alle donne di avanzare a livello professionale rapidamente e in modo non lineare.

⁶ Dati di Indeed (globali)



Più della metà delle donne (57%) reputa importanti le opportunità di formazione e sviluppo quando cerca lavoro.

Le donne vogliono far parte di un'organizzazione che sappia adattarsi in modo flessibile ai cambiamenti nella loro carriera e vita personale.

Dobbiamo assicurarci di rispondere alle esigenze specifiche della fase della vita in cui si trovano. Le donne desiderano che le aziende investano su di loro, a livello professionale e personale, senza penalizzarle o costringerle a scendere a compromessi. È doveroso da parte di un'azienda fornire ferie flessibili, modalità di lavoro ibride, congedi parentali, per caregiver e per malattia di un familiare.

Dal punto di vista professionale, le donne trarrebbero beneficio da maggiori opportunità di coaching e tutoraggio e dall'inclusione in progetti di grande impatto e visibilità, tra le altre cose.

Lori Aiken, Head of Talent Management presso Indeed

Benessere, sostegno e senso di appartenenza: investire nella salute e nelle iniziative in ambito DEIB+

Promozione della salute mentale

Un luogo di lavoro sano consente ai dipendenti e ai rispettivi leader di collaborare alla creazione di un ambiente che promuova e protegga la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i membri dell'azienda. I risultati dello studio indicano che i datori di lavoro possono intraprendere varie azioni per favorire e supportare la salute mentale delle donne.

Le aziende potrebbero prendere in considerazione la possibilità di implementare linee guida chiare in materia di salute e sicurezza, creare programmi di assistenza ai dipendenti, offrire formazione sulla salute mentale e rendere le risorse per il benessere mentale più accessibili per le donne.

Dal momento che la tecnologia sta diventando una parte sempre più importante delle nostre vite, i datori di lavoro dovrebbero anche esaminare con cura i pro e i contro del relativo uso nel luogo di lavoro. Potrebbero prevedere, ad esempio, il rispetto di orari lavorativi chiari e stabiliti da contratto e invitare i dipendenti a disattivare l'audio dei loro telefoni e computer aziendali quando prendono dei permessi per aiutarli a disconnettersi dal lavoro.

Senso di appartenenza

Quando alle partecipanti è stato chiesto quali iniziative avessero intrapreso le rispettive aziende per creare un ambiente accogliente per le donne, una percentuale molto alta di loro ha scelto la risposta "Nessuna delle precedenti" (40%). Questa rappresenta per i datori di lavoro un'ottima occasione per implementare alcune delle seguenti strategie per aiutare le dipendenti a sentirsi ascoltate, rispettate e incluse:

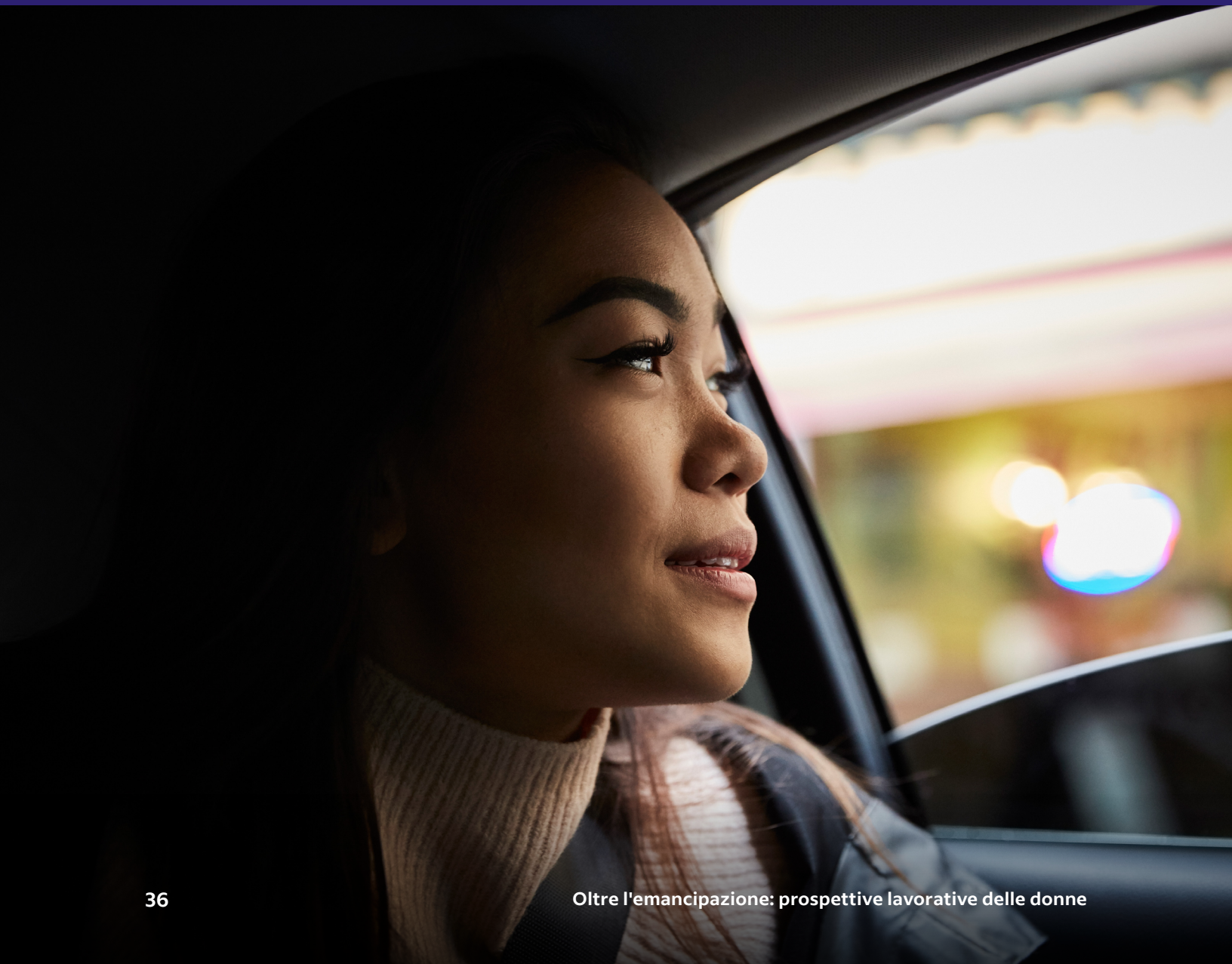
- Creare una task force dedicata alle iniziative in ambito DEIB+
- Offrire formazione sui bias inconsci
- Designare un responsabile delle iniziative in ambito DEIB+
- Offrire programmi di mentorship e allyship
- Avviare una serie di discorsi motivazionali

Conclusione

Conclusione

Nel complesso, le donne di tutto il mondo guardano con speranza a un miglioramento della loro situazione nel luogo di lavoro in un lontano futuro. I risultati del nostro studio indicano che la società può agire in vari modi per affrontare le disuguaglianze. Per un futuro prossimo più roseo, i datori di lavoro possono occuparsi delle iniquità riguardanti la retribuzione e l'avanzamento di carriera e supportare il benessere e il senso di appartenenza delle donne.

Le aziende hanno l'opportunità di sostenere e promuovere la componente femminile nel mondo del lavoro. Lavoriamo insieme per favorire il successo di tutte le donne.



Cosa?	Sondaggio di 14-16 minuti effettuato da YouGov per conto di Indeed
Chi?	14.677 donne che lavorano a tempo pieno o part-time in 11 Paesi
Dove?	1.344: Stati Uniti 1.504: Canada 1.398: Regno Unito 1.377: Germania 1.336: Francia 1.343: Italia 1.467: Paesi Bassi 1.193: India 1.196: Singapore 1.506: Giappone 1.013: Australia
Quando?	14 novembre - 23 novembre 2023

Australia

Risultati principali

Nel complesso, le partecipanti australiane guardano con maggiore ottimismo alle prospettive delle donne nel luogo di lavoro rispetto a quelle provenienti da altri Paesi. Poco più della metà delle prime (53%) sostiene che la situazione delle donne nel luogo di lavoro migliorerà nei prossimi cinque anni, a fronte della media a livello globale pari al 41%.

Retribuzione

Le donne australiane reputano più soddisfacente la propria retribuzione rispetto alle altre partecipanti a livello globale: poco meno della metà delle prime (44%) afferma di ricevere una retribuzione idonea, a fronte della media a livello globale pari al 36%. L'Australia registra inoltre la seconda percentuale più alta di donne che ritengono di ricevere una retribuzione eccessiva (5%).

Avanzamento professionale

Secondo meno della metà (49%) delle donne australiane, per gli uomini è più facile avanzare a livello professionale. In questo caso la percentuale è leggermente più alta rispetto alla media a livello globale pari al 46%. Quando viene chiesto loro il motivo alla base di questa opinione:

- il 47% menziona le norme sul congedo di maternità, a fronte della media a livello globale pari al 36%
- il 57% cita le responsabilità di caregiving, a fronte della media a livello globale pari al 43%
- e il 61% menziona il sessismo o i bias inconsci insiti nella società, a fronte della media a livello globale pari al 56%

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Rispetto alle altre partecipanti a livello globale, le donne australiane pongono maggiore enfasi sugli aspetti chiave legati alle iniziative in ambito DEIB+. La maggioranza di loro (84%) sostiene che sia importante lavorare per un'azienda che accolga persone provenienti da background diversificati, a fronte della media a livello globale del 76%. Una percentuale elevata (80%) desidera inoltre l'implementazione di solide politiche in ambito DEIB+ (media globale pari al 73%) e la presenza di persone di tutti i generi, di tutte le etnie e di tutte le razze nelle posizioni di leadership (79%, a fronte della media a livello globale pari al 69%).

Canada

Risultati principali

Le donne canadesi manifestano insoddisfazione riguardo al tema dell'equità retributiva: solo il 15% di loro ritiene soddisfacenti le iniziative intraprese dal proprio Paese per colmare il divario retributivo di genere. Reputano leggermente più soddisfacenti le azioni avviate nel proprio settore (27%) e dalla propria azienda (29%) ma, dal momento che l'86% di loro ritiene che la retribuzione sia un aspetto importante di una posizione lavorativa, quest'area richiede maggiore attenzione. Le donne canadesi apprezzano inoltre l'equilibrio lavoro/vita privata (83%), la stabilità lavorativa (84%) e una cultura aziendale positiva (81%).

Retribuzione

Quasi la metà delle donne canadesi (46%) ritiene che esista un notevole divario retributivo di genere nel proprio Paese. Solo il 39% di loro reputa soddisfacenti le azioni avviate dal proprio datore di lavoro per colmarlo. Nel complesso, considerano insoddisfacente la loro retribuzione complessiva: quasi due terzi delle donne canadesi (65%) ritengono di non ricevere una retribuzione adeguata al proprio lavoro. Nonostante questi risultati, quasi la metà di loro non si sente a proprio agio a chiedere un aumento. Quando viene chiesto loro il motivo alla base di questa risposta, il 30% delle partecipanti menziona la mancanza di sicurezza in se stesse, mentre il 27% indica il timore di eventuali conseguenze negative. Così come per le partecipanti provenienti da altri Paesi, anche la richiesta di aumento da parte delle donne canadesi è perlopiù andata a buon fine: il 75% ha ottenuto una migliore retribuzione.

Avanzamento professionale

Le partecipanti canadesi sono in linea con la media a livello globale nel ritenere che per le donne sia più difficile avanzare a livello professionale rispetto agli uomini (64%); le partecipanti che hanno questa opinione sono inclini a individuare come motivo principale il sessismo o i bias inconsci insiti nella società (65%) e nelle aziende dove lavorano (52%). Una visione simile si estende anche all'impatto dei periodi di recessione economica: oltre un terzo delle partecipanti canadesi (35%) ritiene che le donne vengano colpite maggiormente rispetto agli uomini nella stessa posizione.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Sebbene le donne canadesi indichino di provare un elevato senso di appartenenza (87%) e di lavorare in un ambiente accogliente (82%), quasi la metà di loro (41%) segnala di aver subito molestie sul luogo di lavoro (a fronte del 30% a livello globale). Anche la percentuale di donne che sperimenta problemi di salute mentale in Canada è più elevata rispetto alla media globale: solo il 30% delle partecipanti canadesi indica di non aver mai sperimentato problemi legati alla salute mentale, a fronte della media a livello globale pari al 45%. Fortunatamente, in Canada le donne si sentono abbastanza a proprio agio a parlarne con i propri responsabili (52% a fronte della media a livello globale pari al 45%).

Francia

Risultati principali

Quasi un terzo (29%) delle donne francesi ritiene che esista un divario retributivo di genere all'interno della propria azienda e si tratta della percentuale più alta tra tutti i Paesi inclusi nello studio. Questa percentuale rispecchia il loro scarso ottimismo complessivo nei confronti della possibilità di colmare il divario retributivo nei prossimi cinque (16%) o dieci anni (27%).

Retribuzione

Tra le partecipanti francesi si riscontra il minore livello di soddisfazione circa la propria retribuzione attuale: quasi tre quarti (73%) di queste ultime sostengono di non ricevere una retribuzione sufficiente. Tuttavia, poco più di un terzo (34%) di loro si sente a proprio agio a chiedere un aumento della retribuzione. Circa tre quarti (76%) di coloro che hanno richiesto un aumento hanno ottenuto una migliore retribuzione; questa percentuale corrisponde alla media globale (76%).

Avanzamento professionale

Oltre la metà delle donne francesi (55%) ritiene che per gli uomini sia più facile avanzare a livello professionale. In questo caso la percentuale è leggermente più alta rispetto alla media a livello globale pari al 46%. La causa, secondo loro, risiede principalmente nel sessismo o nei bias inconsci insiti nelle aziende dove lavorano (55%). Analogamente, solo un terzo (32%) delle partecipanti provenienti dalla Francia crede che la propria azienda stia promuovendo un numero sufficiente di donne a ruoli dirigenziali, percentuale notevolmente inferiore rispetto alla media a livello globale pari al 45%.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Rispetto alla media globale (45%), un'alta percentuale di donne francesi (65%) non ha mai sperimentato problemi di salute mentale. Solo il 28% delle partecipanti indica di trovarsi a proprio agio a parlare di questo argomento con i propri responsabili, a fronte della media a livello globale pari al 45%.

Germania

Risultati principali

Le donne tedesche dubitano che il divario retributivo di genere possa essere colmato a breve. Solo il 13% di loro ritiene che verrà colmato nei prossimi cinque anni, a fronte della media a livello globale pari al 22%. La preoccupazione riguardante le disuguaglianze si riflette anche sulla loro opinione sulla discriminazione. Secondo meno di un quarto delle partecipanti tedesche (21%) le iniquità presenti in ambito lavorativo scompariranno in futuro, a fronte della media a livello globale pari al 27%.

Retribuzione

Le partecipanti tedesche si classificano al secondo posto a livello globale con la percentuale più alta di donne che hanno chiesto un aumento della retribuzione (50%). L'83% di coloro che hanno chiesto un aumento ha ottenuto una migliore retribuzione (secondo tasso di successo più alto tra tutti i mercati a livello globale).

Avanzamento professionale

Meno di un quarto delle donne tedesche (23%) si sente a proprio agio a chiedere una promozione. In questo caso la percentuale non eguaglia la media a livello globale pari al 34%. Circa un terzo (35%) di loro ritiene che la propria azienda stia promuovendo un numero sufficiente di donne a ruoli dirigenziali. In Germania, le partecipanti sono più propense a sostenere che per gli uomini sia più facile avanzare a livello professionale rispetto alle donne (49%). Tuttavia, un numero considerevole di donne (33%) ritiene che non esistano differenze tra i generi.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Rispetto alla media globale, la Germania registra una percentuale molto bassa relativamente alle iniziative in ambito DEIB+ all'interno delle aziende. Meno del 10% delle partecipanti tedesche indica che i propri datori di lavoro offrono formazione sui bias inconsci, una task force dedicata alla diversità e all'inclusione, programmi di mentorship o di allyship.

India

Risultati principali

9 donne indiane su 10 ritengono che la retribuzione sia un aspetto importante di una posizione lavorativa e si tratta della percentuale più alta tra gli 11 Paesi parte dello studio (media globale pari all'82%). Inoltre, l'81% di loro ritiene che le opportunità di formazione e sviluppo siano importanti, a fronte della media a livello globale pari al 57%.

Retribuzione

Rispetto alle partecipanti provenienti dal resto del mondo (media globale pari al 30%), le donne indiane dimostrano maggiore sicurezza in se stesse nel chiedere un aumento (53%). L'India registra infatti, tra tutti i Paesi, la percentuale più alta di donne che hanno chiesto un aumento (65%). Tuttavia, oltre la metà di queste ultime (56%) ha ricevuto un aumento inferiore a quanto richiesto: la risposta da parte dei datori di lavoro non è quindi sempre adeguata.

Avanzamento professionale

Le donne indiane sono in linea con la media globale riguardante la percezione degli squilibri legati al genere nell'ambito dell'avanzamento di carriera (45% a fronte del 46% a livello globale). Le percentuali sono molto diverse, invece, per quanto concerne l'impressione che per le donne sia più facile avanzare a livello professionale rispetto agli uomini: 18% per le partecipanti indiane, a fronte della media a livello globale pari all'8%.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Per quanto riguarda le iniziative in ambito DEIB+, le donne indiane ritengono che sia importante creare un ambiente accogliente per le donne. Un'ampia maggioranza (85%) reputa fondamentale la presenza di donne provenienti da background etnici e razziali diversi nelle posizioni di leadership, a fronte di una media globale pari al 67%. L'86% di loro, inoltre, indica la necessità di implementare politiche solide in ambito DEIB+, a fronte di una media globale pari al 73%.

Italia

Risultati principali

Secondo le partecipanti italiane, le aziende possono impegnarsi di più nel sostegno alle donne. Solo il 17% di loro ritiene che le donne in menopausa ricevano un supporto sufficiente da parte della propria azienda, a fronte della media a livello globale pari al 26%. Analogamente, solo il 37% crede che la propria azienda sostenga adeguatamente le madri lavoratrici, a fronte della media a livello globale pari al 54%. Infine, solo il 19% ritiene che la propria azienda supporti le donne che sperimentano problemi di salute mentale, a fronte di una media globale pari al 38%.

Retribuzione

Il 63% delle donne italiane afferma di ricevere una retribuzione non adeguata, superando la media globale di 7 punti percentuali. Tuttavia, più della metà di loro (58%) non ha mai chiesto un aumento. Il motivo principale consiste nel timore di conseguenze negative (31%), seguito dal non aver avuto la giusta opportunità (20%).

Avanzamento professionale

Le partecipanti italiane ritengono inoltre che per gli uomini sia più facile avanzare a livello professionale rispetto alle donne a causa del sessismo o dei bias inconsci insiti nella società (55%) e nelle aziende dove lavorano (46%). Solo il 39% di loro sostiene che la propria azienda stia promuovendo un numero sufficiente di donne a ruoli dirigenziali, a fronte della media a livello globale pari al 45%.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Alle donne italiane interessano le iniziative in ambito DEIB+: l'82% di loro attribuisce importanza a politiche aziendali solide in tale ambito, a fronte della media a livello globale pari al 73%. La maggioranza di queste partecipanti (78%) ritiene inoltre rilevante la presenza di persone con abilità e disabilità diverse nelle posizioni di leadership, a fronte della media a livello globale pari al 69%. Nonostante questi risultati, solo l'8% segnala la presenza di una task force dedicata alla diversità e all'inclusione presso il proprio luogo di lavoro.

Giappone

Risultati principali

Nel complesso, le donne giapponesi dimostrano il più scarso livello di ottimismo per quanto riguarda l'economia del proprio Paese (7% rispetto al 23% a livello globale), il successo della propria azienda (11% rispetto al 42% a livello globale) e le proprie prospettive di carriera (11% rispetto al 37% a livello globale).

Retribuzione

Rispetto alle altre partecipanti a livello globale (30%), le donne giapponesi si sentono meno a proprio agio a chiedere un aumento della retribuzione per il ruolo che ricoprono attualmente. Solo il 16% di loro si trova a proprio agio a chiedere un aumento e solo il 13% ne ha richiesto uno (43% a livello globale). Tuttavia, il 44% di coloro che non hanno mai richiesto un aumento sostiene di non averlo fatto perché non ne ha avuto l'opportunità (percentuale più alta del 20% rispetto alla media globale).

Avanzamento professionale

Tra tutti i Paesi inclusi nello studio, il Giappone registra il minore livello di soddisfazione da parte delle partecipanti rispetto alle azioni avviate dalla propria azienda, dal proprio settore e dal proprio team per promuovere le donne a ruoli dirigenziali.

- Azienda: il 16% ritiene soddisfacenti le iniziative intraprese, a fronte della media a livello globale pari al 45%.
- Settore: il 12% ritiene soddisfacenti le iniziative intraprese, a fronte della media a livello globale pari al 34%.
- Dipartimento/team: il 13% ritiene soddisfacenti le iniziative intraprese, a fronte della media a livello globale pari al 40%.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Rispetto alle donne provenienti dagli altri Paesi oggetto del sondaggio, le partecipanti giapponesi sono meno a proprio agio a parlare con i propri responsabili di problemi di salute mentale (22%, a fronte della media a livello globale pari al 45%). Queste ultime ritengono inoltre che le proprie aziende non offrano un sostegno sufficiente in merito a temi fondamentali:

- Solo il 10% afferma che le donne in menopausa ricevono un supporto adeguato da parte della propria azienda, a fronte della media a livello globale pari al 26%.
- Il 32% dichiara che la propria azienda offre un buon sostegno durante il congedo di maternità, a fronte della media a livello globale pari al 51%.
- Solo il 33% riferisce che la propria azienda sostiene le donne in gravidanza in modo adeguato, a fronte della media a livello globale pari al 58%.

Paesi Bassi

Risultati principali

Rispetto alle altre partecipanti a livello globale, le donne olandesi hanno una visione più positiva della situazione femminile nel luogo di lavoro. Benché riconoscano la presenza di un divario di genere all'interno del proprio Paese (57%), sono meno inclini a ritenere che questo esista all'interno dell'azienda o del settore in cui lavorano. Solo il 13% di loro nota un divario retributivo all'interno della propria azienda e il 21% nel proprio settore. Si tratta delle percentuali più basse registrate per queste due categorie in tutti i Paesi oggetto del sondaggio.

Retribuzione

Le donne olandesi ritengono la propria retribuzione più soddisfacente rispetto alle partecipanti provenienti da altri Paesi: il 41% di loro sostiene di ricevere una retribuzione idonea, a fronte di una media globale pari al 36%. Tuttavia, si sentono meno a proprio agio a chiedere un aumento della retribuzione rispetto alle altre partecipanti a livello globale.

Avanzamento professionale

Per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera, le donne olandesi si reputano su un piano più paritetico rispetto agli uomini. Solo il 38% di loro ritiene che per gli uomini sia più facile avanzare a livello professionale e il 44% afferma che non esistono differenze tra i generi, mentre le medie a livello globale si attestano rispettivamente al 46% e al 34%. Le partecipanti olandesi rientrano tra le meno propense a chiedere promozioni: il 45% di loro non si sente a proprio agio.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Rispetto alle altre aree geografiche incluse nello studio, i Paesi Bassi registrano il livello di soddisfazione più elevato da parte delle donne (73%) circa la possibilità di sentirsi loro stesse al lavoro (media globale pari al 60%). Questo risultato può forse spiegare il numero ridotto di problemi di salute mentale: il 48% delle partecipanti riferisce di non aver mai sperimentato problemi di salute mentale.

Singapore

Risultati principali

A Singapore, le donne hanno opinioni simili rispetto alla media delle partecipanti a livello globale per quanto riguarda molti degli aspetti analizzati in questo report. Tuttavia, hanno la visione più positiva per quanto riguarda l'economia del proprio Paese: il 40% di loro si reputa ottimista in merito alle prospettive finanziarie del Paese, a fronte della media a livello globale pari al 23%.

Retribuzione

Appena un terzo (32%) delle donne di Singapore ha chiesto un aumento, a fronte di una media globale pari al 43%. Quando viene chiesto loro il motivo, quasi la metà delle partecipanti menziona il timore di conseguenze negative (48%). Tuttavia, il 76% di coloro che hanno chiesto un aumento ha ottenuto una migliore retribuzione.

Avanzamento professionale

A Singapore, le donne sono in linea con la media globale nel ritenere che per gli uomini sia più facile avanzare a livello professionale (43%). Quando viene chiesto loro il motivo alla base di tale opinione, una percentuale particolarmente alta menziona il sessismo o i bias inconsci insiti nella società (56%) e le responsabilità di caregiving (54% rispetto al 43% a livello globale).

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

La maggioranza delle donne di Singapore sostiene l'importanza di una cultura aziendale positiva: l'82%, una percentuale più alta rispetto alla media a livello globale del 74%. Rispetto alle altre partecipanti a livello globale, sono più inclini a ritenere le seguenti tattiche delle efficaci strategie in materia di diversità, equità ed inclusione:

- Una task force dedicata alla diversità e all'inclusione: 40%, a fronte della media a livello globale pari al 24%.
- Un responsabile delle iniziative in ambito DEIB+: 40%, a fronte della media a livello globale pari al 28%.
- Programmi di mentorship: 37%, a fronte della media a livello globale pari al 26%.

Regno Unito

Risultati principali

Nel Regno Unito, le donne ritengono essenziale l'equilibrio lavoro/vita privata: l'89% di loro lo considera un aspetto importante di una posizione e si tratta di una percentuale più alta rispetto agli altri Paesi oggetto del sondaggio. Reputano inoltre che la retribuzione (84%), la stabilità lavorativa (85%) e una cultura aziendale positiva (83%) siano fattori legati al lavoro più importanti rispetto a una buona politica ambientale (27%) e alle norme sul congedo parentale (35%).

Retribuzione

Per quanto riguarda la retribuzione, le donne del Regno Unito esprimono preoccupazioni simili rispetto alle partecipanti provenienti dal resto del mondo. Oltre due terzi di loro (65%) concordano sul fatto che esiste un notevole divario retributivo di genere nel proprio Paese e si reputano tutt'altro che ottimiste riguardo alla possibilità di colmarlo. Solo il 15% ritiene che verrà colmato nei prossimi cinque anni, a fronte della media a livello globale pari al 22%.

Avanzamento professionale

Nel Regno Unito, più della metà delle donne (52%) ritiene che per gli uomini sia più facile avanzare a livello professionale. Quando viene chiesto loro il motivo alla base di tale opinione, menzionano il sessismo o i bias inconsci insiti nella società (68%) e le responsabilità di caregiving (62%) come le due ragioni principali. Lo studio rivela inoltre che le donne del Regno Unito tendono a sentirsi inadeguate quando avanzano a livello professionale, dal momento che la metà di loro dichiara di aver sperimentato la sindrome dell'impostore, a fronte di meno di un terzo (31%) delle donne a livello globale.

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Rispetto alle partecipanti provenienti dagli altri Paesi oggetto del sondaggio (media globale pari al 46%), nel Regno Unito una percentuale maggiore di donne ha sperimentato problemi di salute mentale (66%). Fortunatamente, si sentono a proprio agio a parlarne con i propri responsabili (53%).

Stati Uniti d'America

Risultati principali

Negli Stati Uniti si riscontrano segnali di ottimismo maggiori rispetto alla media da parte delle donne in merito al futuro economico del proprio Paese (38%, a fronte della media a livello globale pari al 23%) e all'andamento della propria carriera (49%, a fronte della media a livello globale pari al 37%). Questo ottimismo si riflette anche sulla loro opinione riguardante il futuro delle donne nel luogo di lavoro: quasi la metà di loro (48%) ritiene che la situazione migliorerà nei prossimi cinque anni, a fronte della media a livello globale pari al 41%.

Le partecipanti statunitensi, tuttavia, hanno una visione meno ottimistica riguardo all'equità retributiva, dal momento che più di un quarto di loro (26%) sostiene che esista un notevole divario retributivo di genere all'interno della propria azienda; si tratta della terza percentuale più alta tra tutti i Paesi oggetto del sondaggio. Questi risultati si riflettono sulla loro opinione relativa all'impatto della recessione economica: più di un terzo (37%) delle partecipanti statunitensi riferisce che le donne vengono colpite maggiormente rispetto agli uomini.

Retribuzione

Negli Stati Uniti, le donne considerano la retribuzione un aspetto importante del lavoro (83%). Oltre la metà (51%) di loro ha chiesto un aumento, a fronte del 43% delle donne a livello globale. Quasi l'80% (79%) di coloro che hanno richiesto un aumento ha ottenuto una migliore retribuzione; si tratta del terzo tasso di successo a livello globale. Le partecipanti che non hanno chiesto un aumento della retribuzione citano tra i motivi principali la mancanza di sicurezza in se stesse (31%) e la preoccupazione relativa a eventuali conseguenze negative (31%).

Avanzamento professionale

Le donne statunitensi reputano importanti anche la stabilità lavorativa (81%) e le opportunità di promozione (59%). Per quanto riguarda la sensazione di agio nel chiedere una promozione si classificano al secondo posto a livello globale (44%). Rispetto alla maggior parte delle donne intervistate (media globale pari al 45%), sono anche più inclini a riferire che la propria azienda sta promuovendo un numero sufficiente di donne a ruoli dirigenziali (59%).

Benessere, sostegno e senso di appartenenza

Più di tre quarti delle donne negli Stati Uniti (79%) ritengono che l'equilibrio lavoro/vita privata contribuisca in modo essenziale alla soddisfazione lavorativa. Le aziende stanno agendo in modo virtuoso in questo ambito, dal momento che quasi due terzi (62%) delle partecipanti americane reputano soddisfacente il proprio equilibrio lavoro/vita privata. Il motivo potrebbe risiedere nel fatto che un numero di donne più elevato rispetto alla media lavora quotidianamente da casa (18%, a fronte della media a livello globale pari al 9%) e nel fatto che un numero di donne inferiore alla media afferma di non aver mai lavorato da casa (45%, a fronte della media a livello globale pari al 56%).



Questo documento è soggetto a copyright di proprietà di Indeed, Inc. È espressamente vietato qualsiasi uso, alterazione, riproduzione, ritrasmissione, ripubblicazione, per intero o parziale, di tutto o parte del presente documento senza il consenso scritto di Indeed. Indeed declina qualsiasi responsabilità in relazione all'uso o all'applicazione delle informazioni contenute nel presente documento o alle relative interpretazioni. Copyright © 2024 Indeed, Inc. Tutti i diritti riservati.

