

BAIN & COMPANY 

L'Italia non è **(ancora)**
un paese per donne

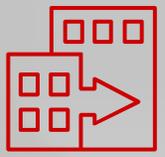


I principali

KPI della ricerca

2 fasi

Novembre 2019 - Marzo 2020
Marzo-Aprile 2021



40+
AZIENDE
INTERVISTATE

*CEO / Executive di
8 industrie diverse tra
multinazionali e SME*



>350k
DIPENDENTI
TOTALI (Italia)

*65% uomini
35% donne*



>5k
RISPONDENTI
ALLA SURVEY

*Cross-industria
Cross-seniority*



30+
REPORT
ANALIZZATI

*Report sul mercato di
lavoro e le sfide
delle donne*

5 cose da ricordare e 1 domanda

- 1** L'equità di genere è un **traguardo lontano** per l'Italia
 - 2** ...e questo ha un **costo sociale** ed economico
 - 3** Manca ancora equità sul fronte della **dignità**, delle **opportunità** e del **ruolo**, legate anche un sostrato **culturale** diffuso (anche tra le donne)
 - 4** **Tutti ne parlano**, ma **poche aziende** (e prevalentemente multinazionali) stanno avendo un impatto
 - 5** Andrà tutto bene?!? Tutt'altro! Il **COVID ha peggiorato** ulteriormente la **condizione** sociale ed economica della **donna**
- 1** L'equità di genere è una **sfida globale**, non solo per l'Italia, ma dobbiamo e **possiamo recuperare**.
Lo vogliamo?

2x probabilità di essere disoccupate rispetto a un uomo

20-40% di pay gap

50-150 miliardi di Euro di PIL potenziale

1 donna su 5 subisce molestie fisiche sul posto di lavoro

3 ore in più di lavoro domestico vs. l'uomo oltre al full time

2x il tasso di posti di lavoro persi dalle donne nel 2020

+70% di richieste di aiuto per abusi domestici nel 2020

68% della ricchezza mondiale detenuta da uomini



HALL OF ~~FAME~~

SH

In Italia

2X VS
uomini

Probabilità per le donne di essere disoccupate

21% PAY
GAP

Che sale fino al 30-40% man mano che si progredisce nella carriera

3

su 10

Donne parlamentari e ministri

10% PIL
all'anno

Costo per la non valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro

+20%

Donne espatriate con un titolo di studio e -30% rientri rispetto agli uomini

3

su 10

Donne ricoprono posizioni di leadership nonostante il 60% laureate

1

su 10

Posizioni da CEO ricoperte da donne

63° SU
156

Posizione dell'Italia per *gender parity* - WEF global gender gap report



Secondo gli intervistati, le aziende italiane sono più adatte agli uomini che alle donne

-50%

la probabilità di raccomandare la propria azienda come datore di lavoro a familiari o conoscenti «donna», rispetto ad «uomo»



Le donne hanno perso fiducia in sé e nella loro azienda

59%

delle donne intervistate pensa di **NON** poter raggiungere una posizione di leadership, benché aspirino a fare carriera



Le donne sono «alieni» in una cultura aziendale (e sociale) patriarcale

67%

delle donne intervistate **NON** si sente «inclusa» nella cultura e nella vita del proprio ambiente di lavoro



Nel mondo del lavoro in Italia, non c'è equità perché manca ...

parità di

dignità

parità di

opportunità

parità di

ruolo

cambiamento di

cultura

degli uomini e delle donne



Dignità: la donna è ancora privata del riconoscimento e della tutela del valore di «essere umano»

una **2**
su

delle donne intervistate afferma di aver ricevuto

**commenti
non pertinenti**
sul posto di lavoro

una **3**
su

delle donne intervistate afferma di aver subito

**molestie
verbali**
sul posto di lavoro

una **5**
su

delle donne intervistate afferma di aver subito

**molestie
fisiche**
sul posto di lavoro



Opportunità: alle donne viene data minore opportunità di dimostrare il proprio valore

In ambito lavorativo, pensi che siano più avvantaggiati gli uomini o le donne?

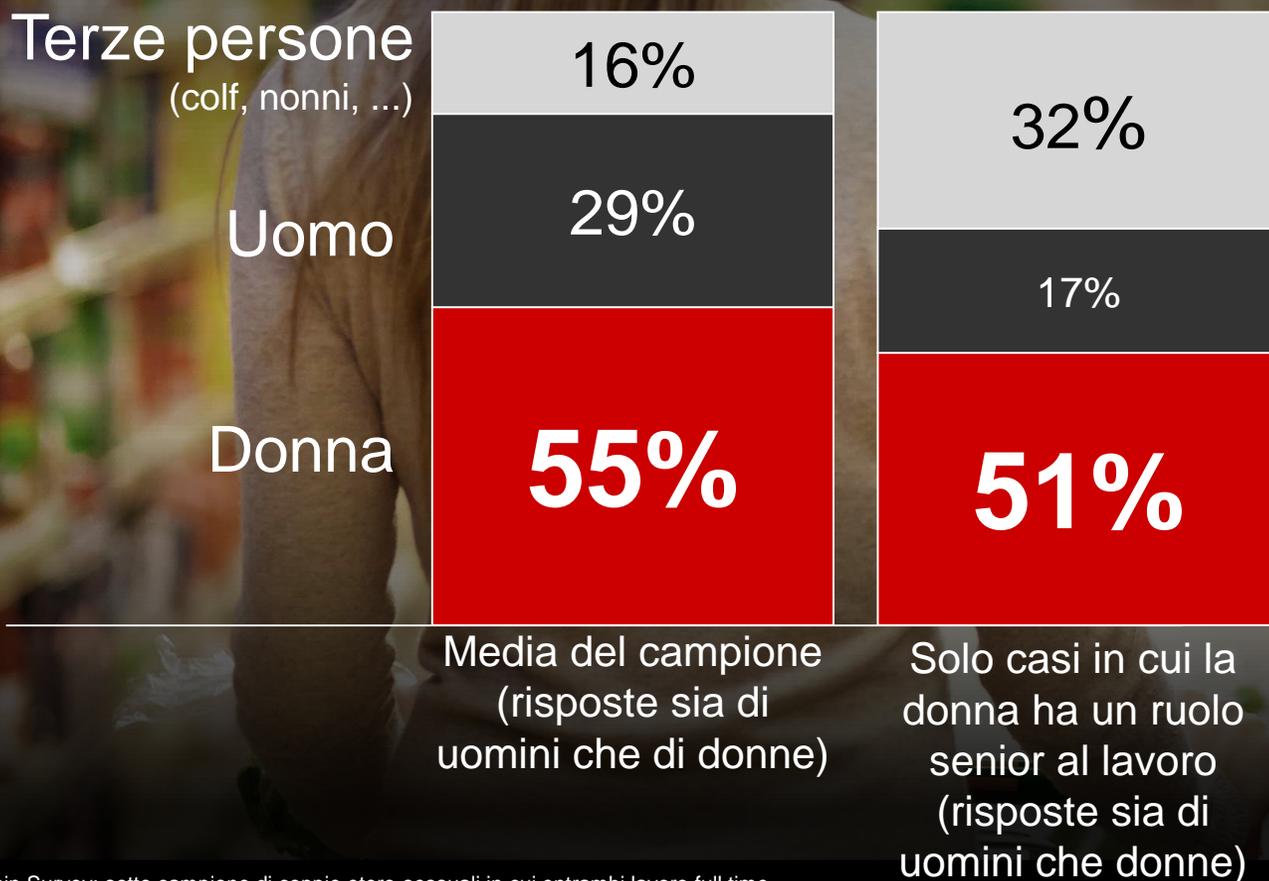


Processo di selezione Occasioni per dimostrare il proprio valore
 Considerazione per ruoli apicali Opportunità di networking
 ...



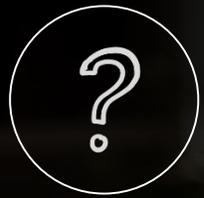
Ruolo: la donna parte svantaggiata! Pur lavorando, ha ancora il compito «esclusivo» del lavoro domestico

Ripartizione del carico di lavoro per la gestione della vita familiare



3 ore al giorno di lavoro domestico / familiare in aggiunta al full time

2 ore in meno a settimana per il tempo libero rispetto all'uomo



Cultura: Lo stigma è radicato nella cultura, tanto negli uomini quanto nelle donne

Sia uomini che donne credono che...

In caso di scarsità di lavoro, si dovrebbe dare la **precedenza agli uomini nelle assunzioni**



28%



31%

Gli uomini sono **meno adatti ad occuparsi delle faccende domestiche**



51%



53%

Sono gli **uomini a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia**



55%



52%



La pandemia ci ha riportato indietro di decenni

Persi 444.000 posti di lavoro nel 2020, di cui 312.000 di donne (come tutta la città di Bari):



Accentuazione dei ruoli di genere

L'ulteriore carico di cura domestica e dei figli ha rafforzato gli stereotipi che vedono le donne incapaci di conciliare vita lavorativa e impegni familiari



Gli unici KPI in crescita sono gli abusi e i femminicidi nella famiglia

Segnalazioni di abusi

+ 73%

**Chiamate al # anti
violenza e stalking nel
2020 vs 2019**

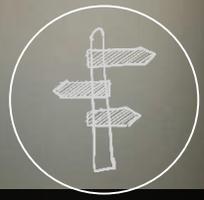
23.000+ chiamate
Marzo-Ottobre 2020

Femminicidi

+ 10%

**Femminicidi con vittime
conviventi nei primi dieci
mesi del 2020 vs 2019**

81 femminicidi «domestici»,
2 donne uccise ogni settimana



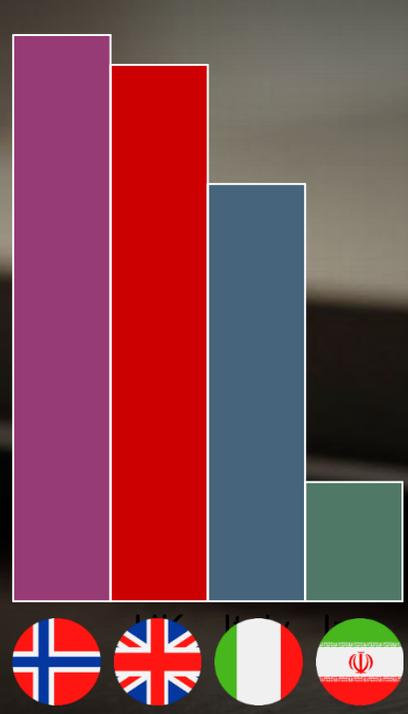
L'Italia è posizionata relativamente peggio rispetto ad altri paesi europei

La condizione della donna nella società: Italia a confronto con altri Paesi

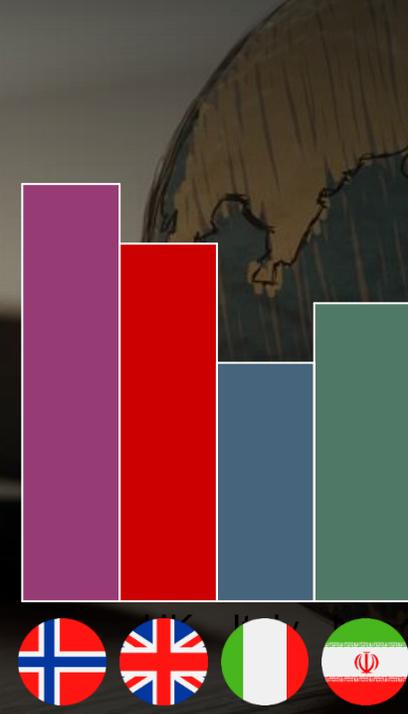
Istruzione



Partecipazione al lavoro



Remunerazione a parità di ruolo



Progressione di carriera



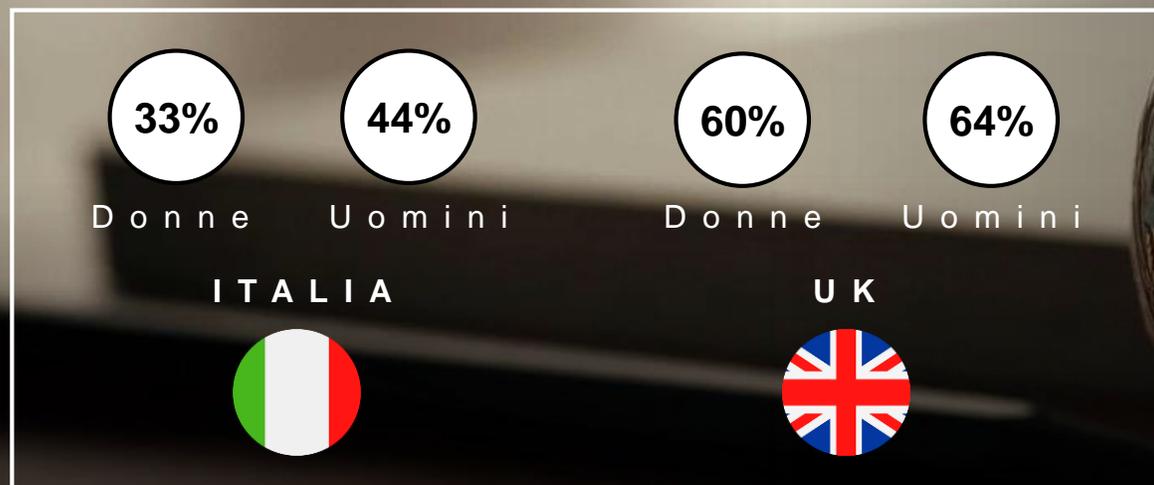
Empowerment politico



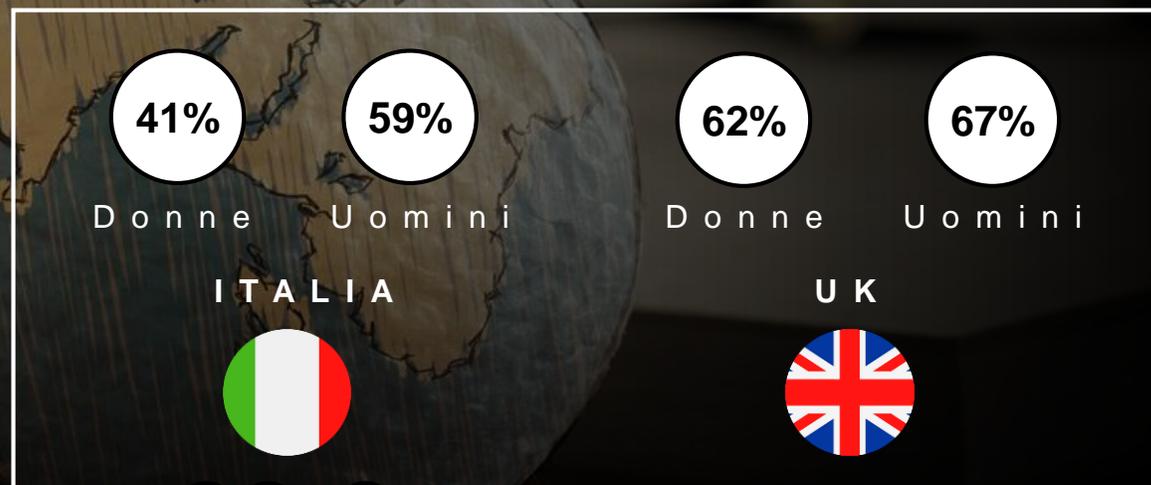


Le donne italiane si sentono **meno incluse** e hanno **meno fiducia** nella progressione di carriera

% di rispondenti che si sentono «inclusi» in azienda



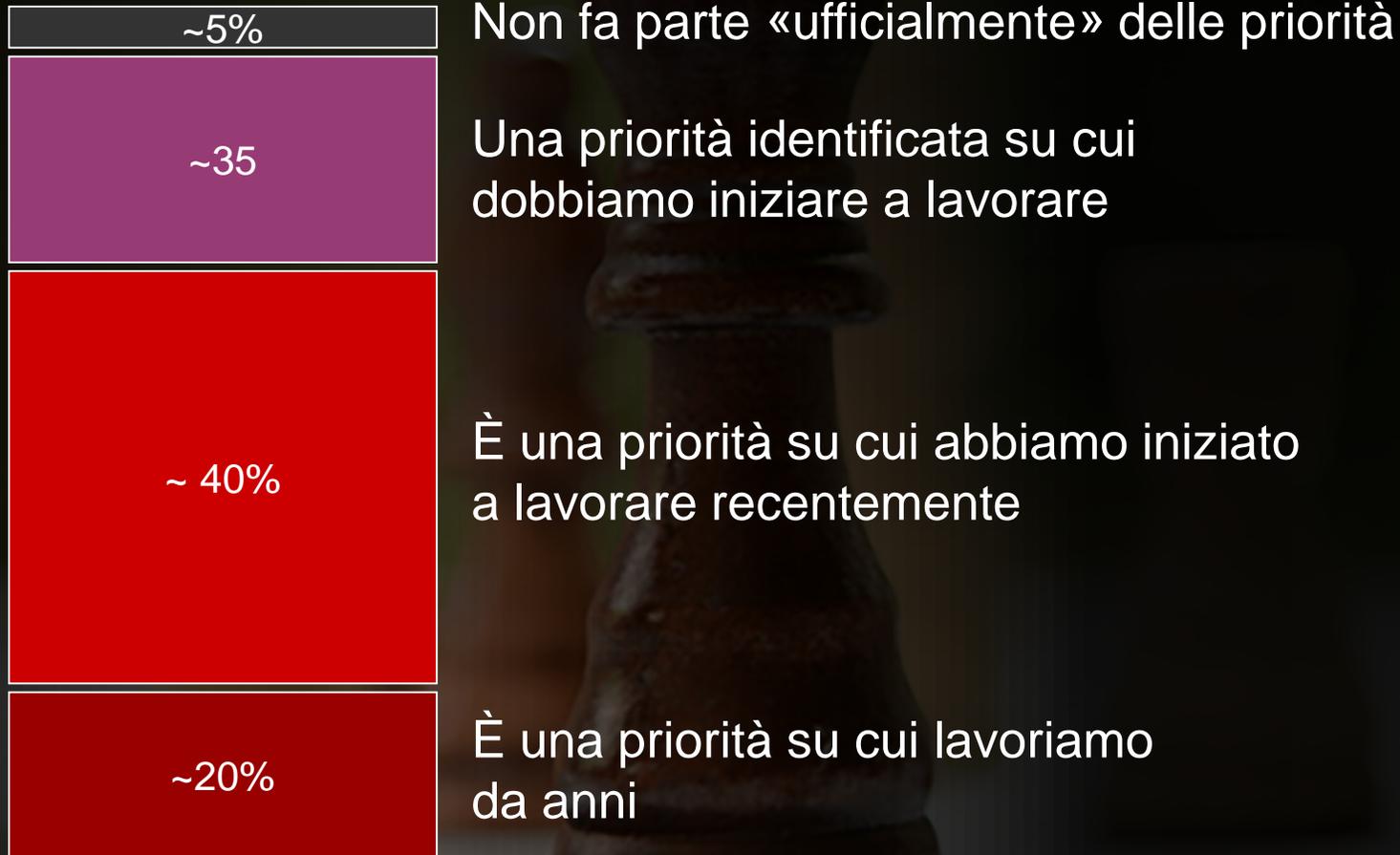
% di rispondenti che hanno fiducia di poter raggiungere posizione di leadership



«Una donna deve essere convinta di poter fare tutto, sin da piccola»

COO Pharma Company

Benché la gender parity sia uno degli argomenti «hot» per le aziende...



Coinvolgimento
e commitment
del CEO

... poche sono le politiche aziendali in atto



Anche se **vogliamo il cambiamento**, falliamo a causa dei nostri **bias (CULTURA)**

INTENZIONI

*“If women ran every country in the world there would be a **general improvement in living standards and outcomes.**”*

Barack Obama, former US President

*“Women are vital to ensuring **finances trickle down** to other parts of society.”*

Bill Gates, Microsoft founder

*“Gender equality is more than a **goal** in itself. It is a **precondition** for meeting the challenge of **reducing poverty**”*

Kofi Annan, former Secretary-General of the United Nations

IMPATTO

Le donne rappresentano

50%

Della
popolazione
mondiale

37%

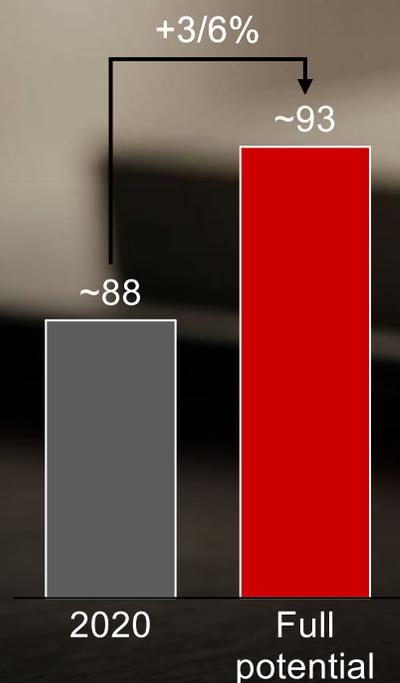
del PIL
globale



Una sfida globale che vale 5 mila miliardi...

**Impulso
all'economia
globale legato
all'equità di genere**

\$ trilioni



DEI come fonte di vantaggio competitivo

**Aumenta il valore
dell'azienda**

9,7%

Le aziende Venture Capital che hanno aumentato la percentuale di donne del 10% hanno avuto in media una crescita del 9,7% del valore di exit



**Attrae in azienda
talenti migliori**

85%+

Delle donne millennial considera attentamente le policy DEI della azienda prima di decidere se accettare un'offerta di lavoro



**Favorisce
l'innovazione e la
creatività**

3,5x

Nelle aziende con una cultura del confronto e del dialogo sull'inclusione hanno un contributo di 3,5x più alto degli impiegati sull'innovazione



**Migliora la
performance di
business**

1,7x

Le aziende con una maggiore diversità a livello senior hanno una probabilità più alta dell'1,6x di vincere nuovi mercati



23,3K\$



... fondata su diversità, equità e inclusione

Diversità

L'insieme eterogeneo di background, esperienze, prospettive, stili che messi assieme permettono di realizzare più di quanto un singolo individuo o un Gruppo omogeneo potrebbe realizzare

Il vantaggio competitivo

Equità

Strutture, sistemi, processi e iniziative disegnati per promuovere l'equità (e non l'uguaglianza) nel trattamento, nell'accesso, nelle opportunità e nei riconoscimenti per tutte le persone, indipendentemente dal contesto di partenza

Il modo per abilitare la creazione di un contesto diverso e eterogeneo

Inclusione

Un ambiente e una cultura in cui ogni individuo si sente accettato e valorizzato e può esprimere pienamente il proprio contributo di esperienze, prospettive e idee con gli altri

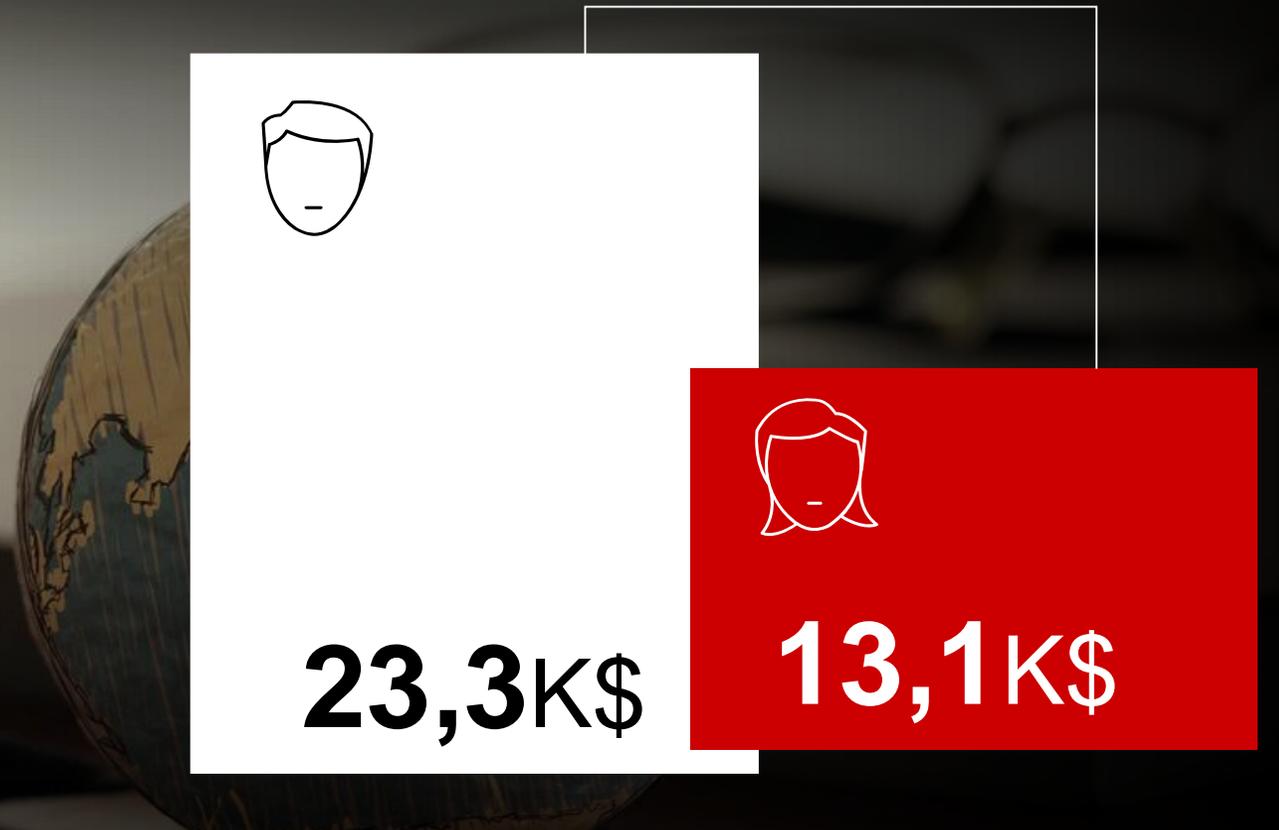
La cultura e i comportamenti per assicurare il mantenimento e il pieno potenziale della diversità



A livello globale, l'uomo (non l'essere umano) ha il potere ... anche quello di cambiare!

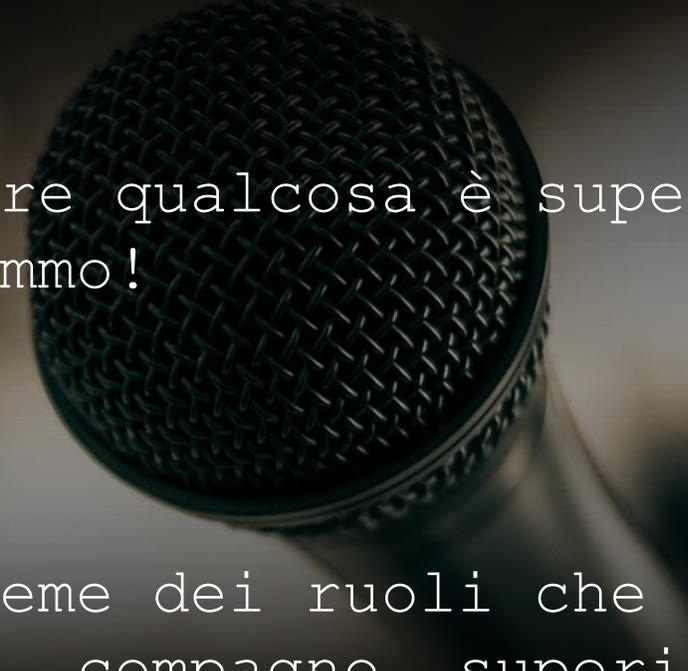
68%

Della ricchezza globale è in mano a uomini



Retribuzione media globale (*income gap*)

Cosa vogliamo fare?

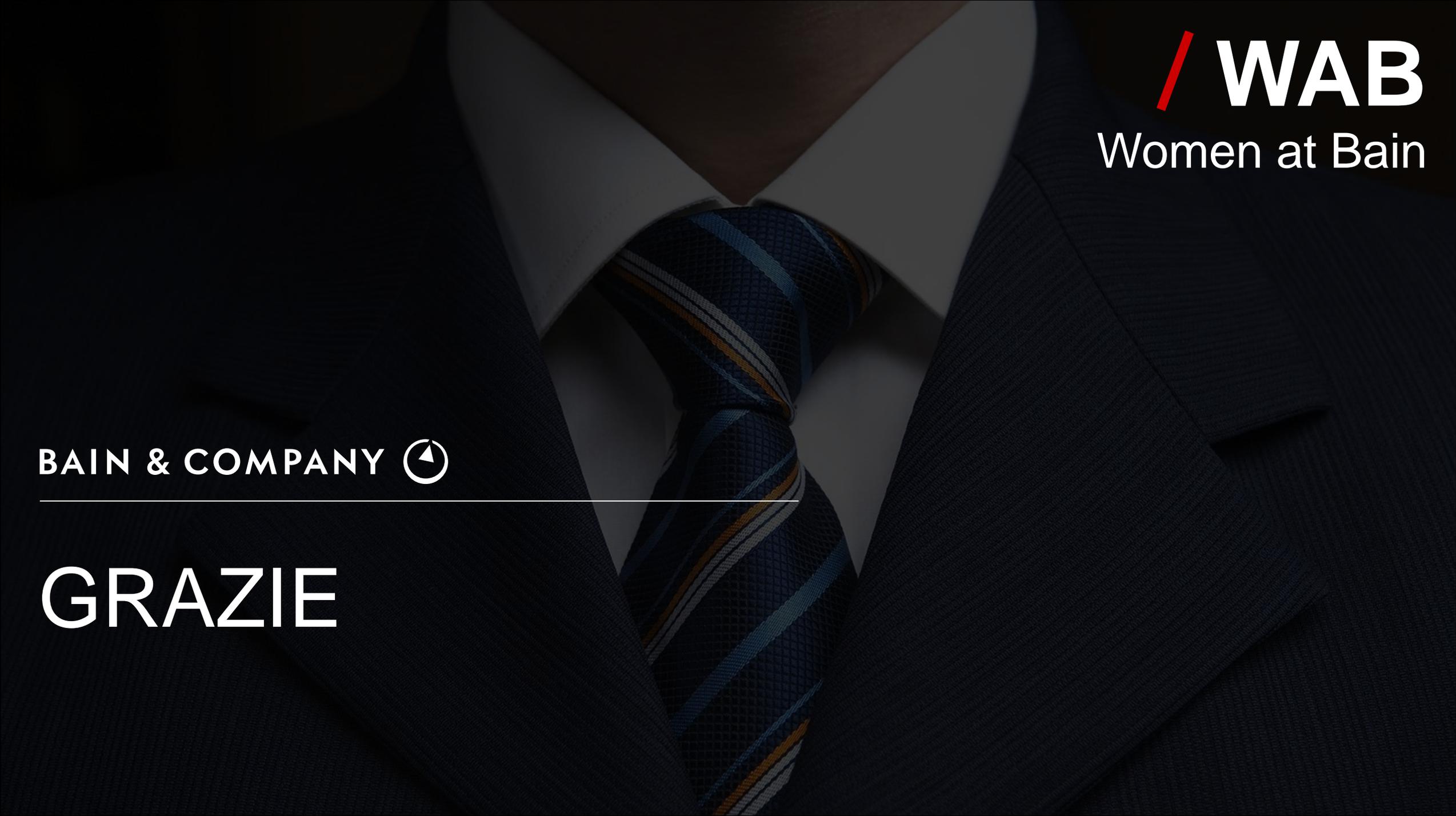


Chiederci se dobbiamo o possiamo fare qualcosa è superfluo.
Certo che dovremmo. Certo che potremmo!

Ma lo vogliamo?

Lo vogliamo davvero?

E allora, ciascuno di noi nell'insieme dei ruoli che ci appartengono - uomo, donna, collega, compagno, superiore, mentor, CEO, amico, amica, madre, padre, - su cosa si impegna (ancora di più) da domani?

A close-up, slightly blurred photograph of a man's chest and neck. He is wearing a dark blue, textured suit jacket, a white dress shirt, and a blue and white striped tie with thin yellow and white diagonal stripes. The lighting is soft, highlighting the textures of the fabric.

/ WAB
Women at Bain

BAIN & COMPANY 

GRAZIE