

Donne e lavoro: perchè è una relazione che ancora non funziona?

Dietro le quinte del mondo del lavoro
grazie alle testimonianze
di HR Manager e Head Hunter.

Un'indagine di Reverse SpA



REVERSE
human
resources
science

Obiettivi della ricerca



Donne e lavoro: una tematica che non smette mai di essere oggetto di attenzione da parte di aziende, lavoratori ed istituzioni.

Perché allora ancora oggi assumere donne, soprattutto tra i 25 e i 40 anni, è complesso per le aziende? Cosa porta gli imprenditori a compiere determinate scelte?

La risposta può sembrare ovvia ma le sfaccettature sono molte e **comprendere le motivazioni profonde** è l'unica via per trovare le iniziative risolutive.

Abbiamo intervistato 50 Head Hunter attivi tra Italia e Germania e 10 HR Manager italiani per fotografare le dinamiche reali che regolano il mondo del lavoro femminile oggi e comprendere **quali soluzioni porterebbero risultati reali.**

"La nostra indagine non vuole puntare alla notizia a tutti i costi ma è volta piuttosto a comprendere le cause profonde che generano una situazione. L'obiettivo è portare alla luce le evidenze che possono aiutare a trovare le soluzioni. Comprendere le reali motivazioni che stanno dietro alle decisioni delle aziende per mettere uno stop alla polemica vuota e valutare le iniziative che possono fare la differenza per il business e di conseguenza per le persone."

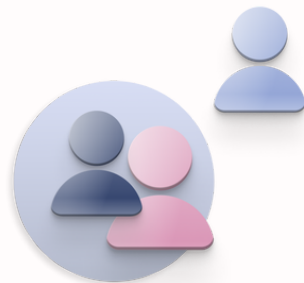
Beatrice Böhm

Marketing & Communication Manager Reverse



Principali evidenze emerse





1. È frequente la preferenza delle aziende verso candidati uomini

Alla metà degli Head Hunter intervistati è capitato almeno una volta di ricevere la richiesta informale di non proporre all'azienda candidate di genere femminile. Solo 2 su 10 HR Manager dichiarano che nella propria azienda non vi è mai stata alcuna preferenza per i collaboratori uomini.



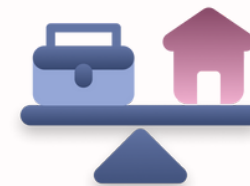
3. In molti settori si preferisce l'approccio lavorativo degli uomini

Le donne risultano in genere più prudenti e meno aggressive nella trattativa.



5. Il Gender Pay Gap è diffuso in tutti i settori professionali

Secondo gli Head Hunter intervistati, questo tema è presente in tutti i settori.



2. L'ostacolo non è solo la maternità

ma il fatto che le donne sono più coinvolte nella cura dei figli anche negli anni a seguire, con conseguenti maggiori assenze dal lavoro. L'esigenza è quindi di supporti che agevolino entrambi i genitori sul lungo termine.



4. Il mercato tedesco è più aperto

In Germania il via libera alle donne è maggiore, ma la situazione è simile alla nostra per Gender Pay Gap e altre sfaccettature.



6. Nelle aziende c'è più sensibilità rispetto al passato

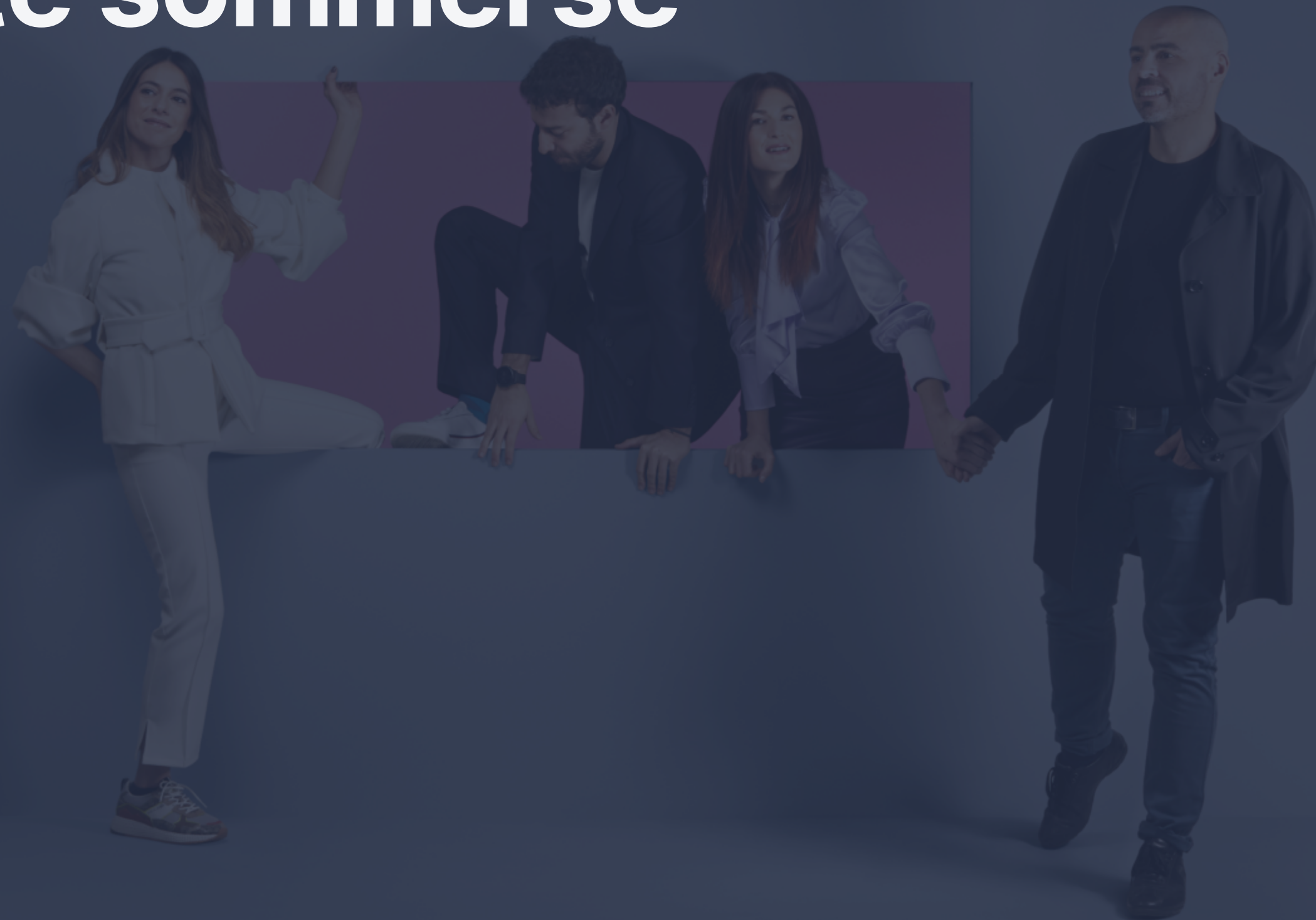
Complessivamente, rispetto al passato c'è più apertura verso la presenza di donne in azienda.



Indice

- 1 Dietro la job description: le richieste sommerse
- 2 Timori a lungo termine
- 3 Un approccio cauto da parte delle donne
- 4 Gender Pay Gap in tutti i settori
- 5 Una maggiore apertura da parte delle aziende
- 6 Un confronto con il mercato tedesco
- 7 Riflessioni conclusive

1. Dietro la job description: le richieste sommerse



40%

Al 40% degli Head Hunter intervistati è stato chiesto esplicitamente da parte dell'azienda cliente, **almeno una volta nella loro esperienza**, di non presentare candidate donne.

75%

Al 75% degli Head Hunter è successo di percepire una **netta preferenza per candidati uomini** da parte delle aziende, anche se non apertamente dichiarata.

50%

5 su 10 HR Manager intervistati dichiarano che nel management della propria azienda esistono **pregiudizi di genere**.

Secondo quando riportato dagli intervistati, non sono rari i casi in cui le aziende si dimostrano restie a considerare figure femminili anche solo per una prima fase di colloquio.

I dubbi nel prendere in considerazione la candidatura di una donna sono molteplici: **il periodo di maternità, il diverso approccio al lavoro, la gestione della famiglia.** Le domande più frequenti, anche se non sempre lecite, sono quindi la fascia di età in cui trova la donna e quale sia la sua composizione familiare, per comprendere **a che tipo di sostegni può attingere.**

“

"Molto spesso mi viene chiesto di presentare una rosa di candidati totalmente maschile. Questo accade principalmente nelle realtà italiane a stampo familiare.

Se possiamo coinvolgere figure femminili, ci sono richiesti profili over 40."

“

"La discriminazione si verifica soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni. Nelle grandi aziende la policy è completamente diversa."

Spesso viene richiesto esplicitamente di vedere profili esclusivamente maschili con la motivazione che **l'azienda non può permettersi in alcun modo di perdere una risorsa** per maternità o per la cura della famiglia.

Alcune imprese raccontano di essersi già trovate in passato in questa situazione e di non poter più incorrere nella stessa problematica.

“

"Più di una volta mi è stato richiesto di non presentare donne in "età da matrimonio e da figli" e possibilmente oltre i 50 anni di età. Inoltre spesso le aziende desiderano avere informazioni circa la situazione familiare delle candidate (convivenza, età dei figli, come si organizzano per affidarli a nonni e babysitter,...)."

“

"Lo stato dovrebbe intervenire potenziando i servizi per l'infanzia, così facendo si limiterebbero i permessi chiesti dalle donne."

2. Timori a lungo termine



Dalle interviste è quindi emerso che tra i vari ostacoli che le aziende vedono nell'assumere donne il principale non è il diverso approccio al lavoro, né il fatto che sono ancora poche le donne laureate nelle materie più richieste, né il loro stile di leadership. Tutti aspetti presenti ma vissuti come non bloccanti rispetto al vero nocciolo della questione:

la cura dei figli sul lungo termine è sempre a carico delle donne, a discapito delle energie dedicate al lavoro.

Nel percepito dei datori di lavoro infatti, la donna è il genitore a cui viene affidata maggiormente la cura dei figli, non solo durante la gravidanza e nei primi mesi dopo la nascita, ma in tutte le fasi della loro vita.

“

Per una posizione manageriale mi è capitato di veder preferire un candidato uomo con competenze meno solide a una candidata donna che, secondo l'azienda, sarebbe sicuramente stata la figura genitoriale incaricata di rimanere a casa con i figli quando necessario.

“

"Credo fortemente che, indipendentemente dalle varie direzioni che può prendere il governo, ogni impresa possa fare la sua parte per quando riguarda la disuguaglianza di genere e non solo."

3. Un approccio cauto da parte delle donne



Indagando il modo in cui i candidati si pongono in un colloquio e in particolare di fronte al cambio lavorativo, è emerso **un atteggiamento più prudente** da parte delle donne per quanto riguarda sia il cambio di azienda sia di città:

57%

Il 57% degli Head Hunter dichiara che le donne durante il colloquio si dimostrano **più caute verso un cambio lavorativo** rispetto agli uomini.

51%

Il 51% afferma che le candidate donne mostrano una **minore predisposizione verso un cambio di città**.

52%

Il 52% afferma che le candidate donne sono **meno aggressive durante il colloquio** (per esempio: fanno meno domande, contrattano meno sullo stipendio).

4. Gender Pay Gap in tutti i settori



Il Gender Pay Gap risulta una situazione diffusa in tutti gli ambiti: le testimonianze degli Head Hunter intervistati confermano che il divario tra salario femminile e salario maschile è **presente anche in settori con predominanza di lavoratrici donne.**

Le maggiori evidenze di questa tendenza si notano:

- nelle posizioni apicali, in cui talvolta i salari degli uomini risultano considerevolmente più alti;
- nei settori con prevalenza di forza lavoro maschile;
- nelle micro e piccole imprese.

Solo **2 su 10 HR Manager** intervistati dichiarano che nella propria azienda non esiste differenza salariale tra uomini e donne.

“

Una candidata mi ha raccontato di essere entrata in azienda insieme ad un compagno di università. Stesso percorso di studi, stessi risultati, stesso ruolo ma lei ha ricevuto un'offerta più bassa.

“

"Non sono d'accordo sulla differenza di stipendio tra uomo e donna, ma sicuramente nel management aziendale si predilige un controllo maschile."

5. Una maggiore apertura da parte delle aziende



67%

Pensando al rapporto donne/lavoro, l'opinione degli Head Hunter è che **le aziende si stiano aprendo a nuovi approcci:**

Il 67% degli Head Hunter intervistati ritiene che ci sia **più sensibilità da parte delle aziende** verso il tema donne/lavoro rispetto al passato.

Secondo le opinioni degli intervistati, oggi l'apertura e la consapevolezza nei riguardi della tematica sono maggiori rispetto a qualche anno fa, ma **la situazione sta cambiando lentamente.**

L'apertura ad una nuova organizzazione sta arrivando lentamente soprattutto nelle aziende ancora legate a dinamiche familiari molto tradizionali in cui inserire **un nuovo approccio al lavoro è un ostacolo spesso insormontabile.**

In generale gli Head Hunter, che sono in contatto quotidianamente con entrambe le parti, segnalano che le imprese sono più indietro rispetto ai candidati quanto ad apertura verso il cambiamento.

“

I tempi sono maturi per fare un passo avanti sul tema donne/lavoro, ma non tutte le aziende hanno la possibilità di distaccarsi da dinamiche proprie del passato. Dipende dal livello di evoluzione delle imprese e non necessariamente dal periodo storico che stiamo vivendo.

“

"Francamente non credo che siano scelte politiche: non credo che ci sia l'intenzione politica di risolvere la questione."

6. Un confronto con il mercato tedesco



La situazione oltralpe non sembra troppo diversa da quella riscontrata in Italia a livello di tendenze, ma **i numeri sono molto diversi.**

Sono poco numerosi infatti gli Head Hunter che segnalano grossi ostacoli nel presentare candidate donne alle aziende.

Simile tra i due Paesi è l'**atteggiamento più prudente** delle donne durante una trattativa e simile è la maggior cautela di fronte a un cambio di azienda e di città.

Il **Gender Pay Gap** risulta essere una situazione generalizzata in Germania come in Italia.

“

"The Gender Pay Gap in Germany is definitely generalized.

Even in the HR field, males are generally paid more, and it's a female based field!"

7. Riflessioni conclusive





Se all'inizio del periodo di maternità gli aiuti alle madri sono maggiori, con il passare degli anni **diminuiscono sempre di più i sostegni a loro disposizione.**

Si instaura quindi nel tempo **un circolo vizioso**: partiamo da una situazione in cui per motivi sociali che non approfondiamo in questa sede le donne sono la componente genitoriale con lo stipendio più basso.

Nelle scelte di ogni famiglia è quindi sempre la madre a sacrificare gli impegni professionali quando è necessario occuparsi dei figli.

E questo rende **l'assunzione in azienda di una donna un investimento più a rischio.**

Le aziende molto strutturate riescono ad assorbire questo rischio e a presentarsi quindi come più virtuose, ma si tratta di **una troppo facile demonizzazione delle medie e piccole imprese che non possono permettersi investimenti incerti.**

Eccetto alcuni casi di PMI guidate da imprenditori sensibili a questa tematica, molti altri si trovano soli e optano per l'investimento più sicuro **rinunciando ai benefici della diversità.**

Sono infatti numerose ormai le **ricerche che certificano i vantaggi portati dall'avere in azienda il giusto mix** tra collaboratori uomini e donne: un diverso approccio al lavoro e un diverso stile di leadership sono un'arma in più a disposizione del business.

Specialmente in un mondo del lavoro in costante evoluzione, è fondamentale dotare la propria azienda della **capacità adattativa necessaria per sopravvivere.** E questa viene dal diversificare le proprie risorse, umane e non.

Essere quindi costretti a **rinunciare a una forza lavoro ingente come quella portata oggi dalle donne** è un danno enorme per tutte quelle realtà aziendali che non possono permettersi un investimento incerto.

"Soprattutto in un mondo sempre più attento a diversity e inclusion, come imprenditori siamo consapevoli dell'arricchimento che una maggiore diversificazione delle risorse può portare in termini di produttività e raggiungimento degli obiettivi. Il business, oggi più che mai, ha bisogno di sfruttare tutte le risorse disponibili: escludere un'ampia fascia di donne dal proprio assetto aziendale significa privarsi di un'estesa fonte di ricchezza.

Il tema è ampio e le sfaccettature molteplici, ma un focus sulle agevolazioni messe a disposizione dei genitori (entrambi i genitori) per tutto il ciclo di vita dei figli potrebbe essere un aiuto all'impresa più cospicuo rispetto a sgravi fiscali o molte altre iniziative."

Alessandro Raguseo

Founder & CEO Reverse



Descrizione del Campione Intervistato

L'indagine è stata condotta in modalità CAWI su:

- 50 Head Hunter professionisti, sia donne che uomini, tra i 25 e i 40 anni, operativi in Italia e in Germania;
- 10 HR Manager italiani del panel Opinione.net.

Il field si è svolto nel mese di Giugno 2022.



REVERSE

Piazza Sigmund Freud, 1
20154 Milano MI

www.reverse.hr

Milano - Bologna - Padova - Berlino