



Uno sguardo ai trend occupazionali secondo i dati del
KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX 2015

WOMEN IN STEM

Perché una strategia inclusiva è essenziale per colmare la carenza di talenti
in settori quali scienza, tecnologia, ingegneria e matematica in Europa

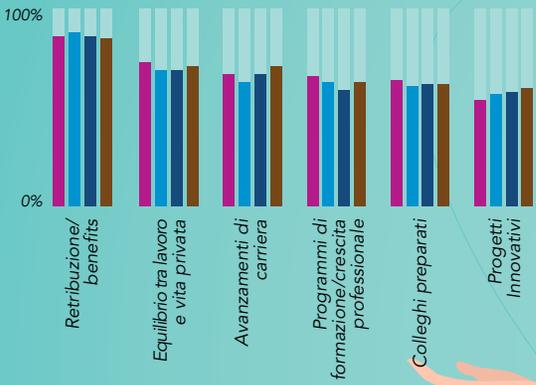
KELLY

IL WORK-LIFE DESIGN È ESSENZIALE PER PROMUOVERE LA PRESENZA DELLE DONNE NEI SETTORI STEM

Fattori che attraggono le lavoratrici europee nei settori STEM per livello di posizione

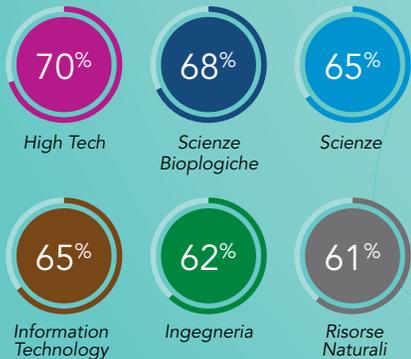
Le donne operanti nei settori STEM attribuiscono un'importanza determinante a fattori che favoriscono l'equilibrio tra lavoro e vita privata, che siano costanti per tutta la loro carriera.

● Entry-level ● Specialist
● Manager ● Dirigente



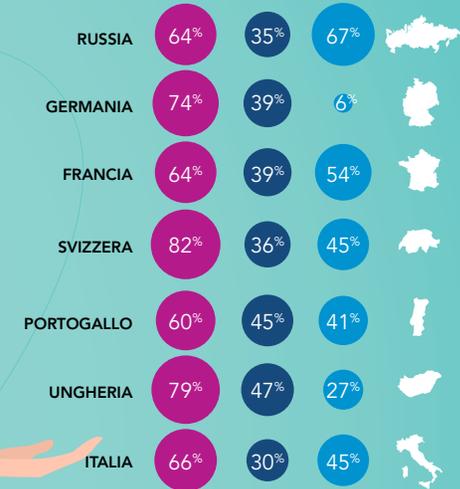
% che indica le modalità di lavoro flessibile come fattore di valutazione principale

Oltre alla retribuzione e alle prestazioni sanitarie, un'elevata percentuale di donne che operano in tutti i settori STEM in Europa ritiene che la flessibilità nell'organizzazione del lavoro sia un fattore decisivo per valutare una posizione.



Fattori che incidono positivamente sull'equilibrio tra esigenze lavorative e vita privata

● Modalità di lavoro flessibile
● Programmi per il benessere dei dipendenti
● Ambiente di lavoro che incoraggia la cordialità tra i colleghi



Lo scambio

Molte delle donne che lavorano nei settori STEM sono disposte a rinunciare a una retribuzione più elevata in cambio di una vita più equilibrata.

Rinuncereste a una retribuzione maggiore?



Oltre ad analizzare le preferenze dei lavoratori e i dati psicografici sulla base dei risultati del sondaggio del Kelly Global Workforce Index 2014 e 2015, la presente relazione prende in considerazione i dati risultanti dalla Kelly Free Agent Research (2015) e da altre ricerche secondarie.

Visitate il sito kellyservices.com per ulteriori studi, articoli e approfondimenti.

Indice

04 / Introduzione

06 / L'importanza di promuovere la presenza delle donne nei settori STEM

08 / Perché le donne abbandonano la carriera nei settori STEM e quando

11 / Analisi della mancanza di fiducia

12 / Azioni da intraprendere

13 / Perché il Work-Life Design è essenziale per promuovere la presenza delle donne

16 / Raccomandazioni per potenziare il talento femminile nei settori STEM

Introduzione

Se intendiamo ridurre l'enorme carenza di talenti in materie quali scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) in Europa, dobbiamo cominciare a coinvolgere un numero maggiore di donne collaborando per raggiungere tale obiettivo. Per attirare un maggior numero di talenti nei settori STEM, che sia diversificato in termini di genere, non occorre unicamente incrementare gli sforzi profusi in materia di assunzione; è necessario creare un ambiente globale che favorisca un maggiore coinvolgimento femminile nonché la promozione della partecipazione delle donne in questo ambito. Nel contempo, l'eliminazione di pregiudizi e ostacoli, l'assistenza "dall'alto" e la responsabilizzazione delle istituzioni devono diventare una priorità. Dobbiamo inoltre garantire maggiori opportunità di mentoring per le donne nei settori STEM e potenziare la diversità di genere, perché la posta in gioco è molto elevata, non solo per la vostra azienda, ma anche per il futuro dei settori STEM in tutta Europa.

Kelly Services, in qualità di pioniere nel settore del reclutamento di personale e nello studio delle preferenze della forza lavoro, prende in esame la necessità di affrontare la sottorappresentazione delle donne nei settori STEM in Europa e i fattori chiave per il coinvolgimento delle donne nelle aziende, che rappresentano un vantaggio sul lungo termine per queste ultime.

Oltre ad analizzare le preferenze dei lavoratori e i dati psicografici sulla base dei risultati del sondaggio del Kelly Global Workforce Index™ (KGWI) 2014 e 2015, il presente studio prende in considerazione i dati risultanti dalla Kelly Free Agent Research (2015) e da altre ricerche secondarie. Salvo diversa indicazione, tutte le statistiche provengono dai risultati di un recente studio sul mondo del lavoro condotto da Kelly.

Visitate il sito kellyservices.com per ulteriori studi, articoli e approfondimenti.



L'IMPORTANZA DI PROMUOVERE LA PRESENZA DELLE DONNE NEI SETTORI STEM

Secondo le statistiche, l'Europa rischia di rimanere indietro rispetto ai suoi concorrenti mondiali, perché la mancanza di ingegneri e scienziati, in particolare ingegneri e scienziati donne, contribuisce alla riduzione della produttività e alla perdita di opportunità commerciali a livello nazionale e internazionale.

1 L'importanza di promuovere la presenza delle donne nei settori STEM

La mancanza di risorse specializzate nei settori STEM in Europa può vincolare in modo considerevole la futura crescita economica.¹ In paesi come Stati Uniti (USA), Giappone e Corea del Sud gli investimenti nella ricerca scientifica e nell'istruzione in termini di quota del PIL superano già quelli dell'Unione europea (UE).

Si sta sviluppando una concorrenza nelle economie emergenti, come quelle nel Sud- Est asiatico, le cui quote di esportazioni di alta tecnologia sono cresciute in modo impressionante negli ultimi 20 anni.²

Sfortunatamente, la carenza di talenti nei settori STEM in Europa sembra destinata a peggiorare: la Commissione europea (CE) prevede che, solo nel settore informatico, si registrerà una carenza di 900.000 dipendenti già nel 2020.³ Come avviene in tutto il mondo, l'impiego nei settori STEM in Europa è a predominanza maschile. Un recente studio dell'UE mostra che le donne rappresentano solo il 24% dei professionisti nelle scienze e nell'ingegneria e il 15% dei professionisti assimilati nei medesimi ambiti.⁴

In alcuni paesi dell'UE le disparità evidenziate dalla sottorappresentazione delle donne sono particolarmente accentuate. Nel Regno Unito (UK), ad esempio, sono richiesti 87.000 ingegneri

laureati all'anno tra l'anno in corso e il 2020,⁵ ma ha la percentuale più bassa di ingegneri donna nell'UE, con solo il 9%.⁶ Di conseguenza si ricorre all'immigrazione per ricoprire il 20% dei ruoli qualificati.

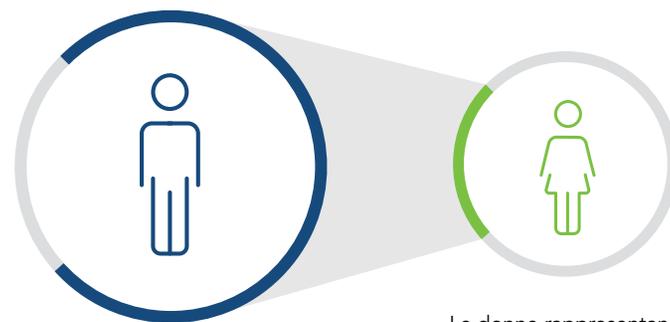
Riducendo il tasso di abbandono femminile nei settori STEM, la carenza di personale qualificato in tali settori in Europa potrebbe essere ridotto in maniera sostanziale. Tuttavia, gli ostacoli per l'inserimento di forza lavoro femminile nel "serbatoio di talenti STEM" sono numerosi e complessi. Si pensi, ad esempio, alla costante sottorappresentazione delle donne tra i laureati STEM: nel 2012 solo il 12,6% delle donne laureate si è specializzata in ambito STEM in Europa, rispetto al 37,5% dei laureati di sesso maschile.⁷

Il bisogno di talenti nei settori STEM è enorme

Secondo le statistiche, l'Europa rischia di rimanere indietro rispetto ai suoi concorrenti mondiali, perché la mancanza di ingegneri e scienziati, in particolare ingegneri e scienziati donne, contribuisce alla riduzione della produttività e alla perdita di opportunità commerciali a livello nazionale e internazionale.

Impiego nei settori STEM

In Europa i settori STEM sono a predominanza maschile:⁴



Le donne rappresentano solo il **24%** dei professionisti nelle scienze e nell'ingegneria

Il bisogno di talenti nei settori STEM è enorme:

87,000

ingegneri laureati all'anno richiesti nel Regno Unito tra l'anno in corso e il 2020⁵

900,000

dipendenti supplementari richiesti in Europa nel settore IT già dal 2020³



L'importanza di promuovere la presenza delle donne nei settori STEM (continua)

I fattori chiave alla base di questo divario di genere sono numerosi e complessi. Sono radicati nei ruoli e negli stereotipi di genere tradizionali, nella mancanza di supporto per donne e uomini al fine di conciliare le responsabilità private e familiari con il lavoro e nelle culture aziendali e politiche predominanti, per citarne solo alcuni. Tuttavia, dopo aver compreso tali fattori - e gli elementi chiave per attrarre e trattenere le donne specializzate in questi settori - le aziende e i lavoratori possono determinare vantaggi essenziali.

Prevenire o colmare i deficit di competenze

Se una maggiore quantità di donne entra a far parte della forza lavoro STEM, è possibile creare un circolo virtuoso in cui la promozione della presenza femminile favorisce l'assunzione, che a sua volta genera slancio ed equilibrio, promuovendo ulteriormente la partecipazione.

Accrescere l'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti

A livello mondiale le donne controllano circa 20.000 miliardi di dollari di consumi annuali⁹.

È compreso l'acquisto di prodotti che dipendono fortemente dal talento in ambito STEM, ad esempio i settori automobilistico, farmaceutico e dei beni di consumo confezionati.

Il coinvolgimento attivo delle donne nella progettazione dei prodotti e nel riequilibrio delle professioni a predominanza maschile nel design e nell'ingegneria potrebbe fornire un grande contributo alla creazione di prodotti e servizi che rispondano alle esigenze delle donne.

Migliorare prestazioni e redditività aziendali

Ogni anno sottili pregiudizi e ostacoli costano alle aziende miliardi di fatturato. Un recente studio dell'UE mostra che una forza lavoro diversificata che includa un'ampia gamma di punti di vista può migliorare la creatività e la risoluzione dei problemi, rafforzando l'efficacia del processo decisionale⁹. Da un nuovo studio condotto a livello mondiale dal Peterson Institute for International Economics ed Ernst & Young, nel frattempo, emerge una correlazione significativa tra le donne che occupano posizioni di dirigenza nelle aziende e la redditività¹⁰.

Aumentare la reputazione aziendale

Le aziende, e in particolare quelle tecnologiche, sono sottoposte a crescenti pressioni al fine di fornire regolarmente informazioni statistiche in materia di diversità e migliorare tale aspetto. Questo può generare una spinta positiva e rafforzare l'immagine dell'azienda che dimostra chiaramente di prendere in considerazione la diversità. Questa pressione inoltre incoraggia le aziende a creare obiettivi di crescita e a dimostrare continui progressi nel raggiungimento di tali obiettivi. Chi non dà il giusto peso alla diversità può dover affrontare difficoltà nelle pubbliche relazioni: basta infatti una sola parola sbagliata da parte di un dirigente per creare enormi danni, sia all'esterno sia all'interno dell'azienda. Nel 2014, ad esempio, l'amministratore delegato di Microsoft, Satya Nadella, ha raccolto aspre critiche per aver affermato che le donne non devono chiedere aumenti di stipendio e avanzamenti di carriera, ma "fidarsi del proprio karma"^{11 12}.

2

Perché le donne abbandonano la carriera nei settori STEM e quando

La scarsa presenza di donne in questo ambito non è solo un problema di istruzione oppure una questione pubblica o di settore. È piuttosto un problema sociale.

La mancanza di mentoring e di figure femminili di riferimento, gli stereotipi di genere e la mancanza di una flessibilità attenta alle esigenze familiari nei settori STEM costituiscono ostacoli alla carriera delle donne, che le aziende dovranno affrontare.

Anche se le donne superano tali ostacoli e intraprendono una carriera in un settore STEM, pregiudizi di genere e culture del lavoro ostili possono rappresentare un ostacolo ed è più probabile che abbandonino le loro posizioni rispetto ai colleghi uomini.

Momenti in cui le donne affrontano le sfide nell'arco della loro carriera in ambito STEM

Scuola secondaria e istruzione superiore

A rischio a causa della mancanza di attitudine mentale e di modelli di riferimento.

Uno studio mostra che la percentuale di ragazze che scelgono un percorso di studi in ambito

STEM diminuisce negli ultimi anni delle superiori. Nel Regno Unito, ad esempio, nel 2015 la percentuale di ragazze che ha scelto un percorso di studi STEM è inferiore a quella maschile, ad eccezione di biologia.¹³

All'università la tendenza non cambia: in Europa le donne possiedono un numero sproporzionatamente inferiore di lauree nelle STEM. In Francia, ad esempio, nel 2015 solo il 30% dei laureati di livello terziario ad indirizzo STEM era costituito da donne. In Germania la percentuale era ancora più bassa (23%). In Svizzera il 21%.¹⁴

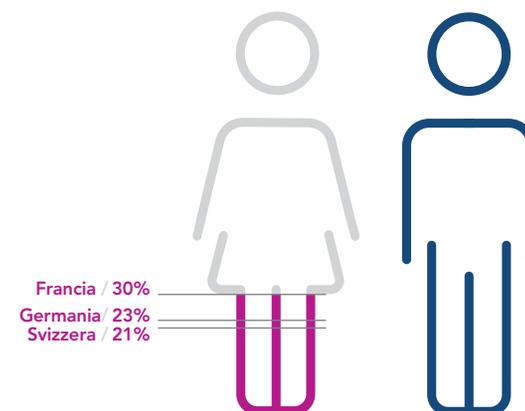
Inizio carriera

A rischio a causa della mancanza di supporto
Da uno studio sul divario di genere nelle scienze emergono disparità analoghe. Nel 2013 solo il 25,6% dei posti di ricerca in Francia era occupato da donne. In Germania la percentuale era del 26,8% mentre nel Regno Unito la percentuale era relativamente alta (37,8%).¹⁵ Inoltre, nel Regno Unito solo il 15% di tutti i ruoli professionali nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) era occupato da donne.¹⁶

A livello mondiale le donne con lauree in materie STEM hanno meno probabilità degli uomini di

Le maggiori sfide nel settore dell'istruzione

Il numero di donne laureate nei settori STEM è sproporzionatamente inferiore a quello degli uomini.



In Francia nel 2015 solo il **30%** del totale dei laureati di livello terziario con un indirizzo nelle STEM era costituito da donne. In Germania la percentuale era ancora più bassa (**23%**) e in Svizzera il **21%**.

2

Perché le donne abbandonano la carriera nei settori STEM e quando (continua)

lavorare nei settori STEM; più spesso lavorano nell'istruzione o nell'assistenza sanitaria.¹⁷

Fase intermedia della carriera

A rischio dopo la maternità e/o a causa della mancanza di aspettative professionali

Le donne tendono ad abbandonare il mondo del lavoro in momenti critici della loro vita e della loro carriera, in particolare in età fertile e a livello direttivo medio, quando reti sociali e numero di colleghi cominciano ad assottigliarsi.

Carriera consolidata

A rischio a causa di isolamento ed esclusione

Le donne in posizioni di comando di alto livello hanno rapporti cordiali con poche colleghe. Nell'UE la percentuale di donne che occupano ruoli decisionali di alto livello è molto bassa.

Uno studio mostra che nel 2012 le donne occupavano un quarto delle posizioni nei consigli di amministrazione di aziende di grandi dimensioni in Finlandia, Lettonia e Svezia e solo un quinto in Francia. Tuttavia, meno di una donna su 10 occupava tali posizioni in Irlanda, Grecia, Estonia, Italia, Portogallo, Lussemburgo e Ungheria, meno di una su 20 a Cipro e circa una su 30 a Malta.¹⁸

Le aziende tecnologiche, in particolare, sono spesso sottoposte a critiche per la mancanza di diversità di genere soprattutto nei ruoli dirigenziali. Il numero di dirigenti donna nelle 25 aziende presenti nel FTSE 100 è passato da sette nel 2013 a sei nel 2014 e a cinque nel 2015, evidenziando la fragilità della rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione nei settori STEM in Europa.¹⁹

Donne presenti nei consigli di amministrazione

Il numero di donne che occupano posizioni nei consigli di amministrazione in aziende di grandi dimensioni nell'Unione europea è molto basso:

FRANCIA, LETTONIA, SVEZIA



IRLANDA, GRECIA, ESTONIA, ITALIA, PORTOGALLO, LUSSEMBURGO, HUNGHERIA



CIPRO



MALTA





ANALISI DELLA MANCANZA DI FIDUCIA

Solo il 56% delle donne nei settori STEM in Europa è sicura di trovarsi in una posizione altamente richiesta, rispetto al 67% degli uomini.

3

Analisi della mancanza di fiducia

In questo contesto, forse non sorprende che i risultati dello studio più recente di Kelly mostrino che il 56% delle donne nei settori STEM in Europa è sicura di trovarsi in una posizione altamente richiesta rispetto al 67% degli uomini.

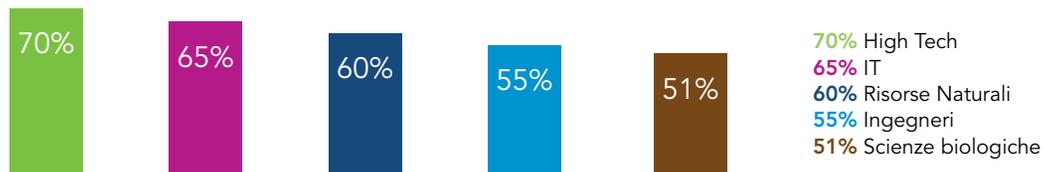
In altri paesi nell'UE prevale la mancanza di fiducia. In Svizzera e in Ungheria, ad esempio, il 47% delle donne che opera nei settori STEM ritiene di occupare una posizione altamente richiesta, contro il 34% in Portogallo e il 29% in Italia.

Il deficit di fiducia si estende anche a tutta la gamma di competenze principali in ambito STEM e a tutti i livelli della carriera, sebbene sia più pronunciato nel settore ingegneristico, seguito da quello scientifico.

Nel settore informatico in Europa la situazione è analoga. Sebbene nutrano una certa fiducia rispetto alle altre donne che operano nei settori STEM, le lavoratrici del settore informatico hanno ancora molta strada da fare prima di essere consapevoli del proprio valore sul mercato e della propria capacità di competere tanto quanto i colleghi uomini.

Il deficit di fiducia è riscontrabile anche nei settori che fanno affidamento sui talenti STEM in Europa. Rispetto agli uomini, le donne nutrono una minore fiducia in se stesse nell'ambito delle scienze biologiche, mentre nel settore delle risorse naturali la fiducia è leggermente maggiore e più elevata nel settore dell'alta tecnologia.

Donne in ambito STEM che ritengono di occupare una posizione altamente richiesta sul mercato



Donne in ambito STEM che ritengono di occupare una posizione altamente richiesta sul mercato

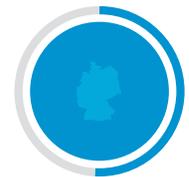
Per Paese



Russia / 71%



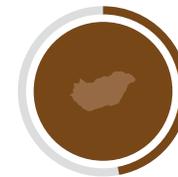
Francia / 61%



Germania / 51%



Svizzera / 47%



Ungheria / 47%



Portogallo / 34%



Italia / 29%



Azioni da intraprendere

A oggi nessuno ha scoperto il segreto per superare questa mancanza di fiducia. Tuttavia, di seguito sono illustrate le soluzioni intersettoriali consigliate da alcuni esperti.

Condividere le statistiche e incoraggiare la discussione aperta

Anche la pubblicazione di alcuni dati principali e la discussione aperta possono contribuire a cambiare l'atteggiamento imperante. Ma limitarsi a parlare non è sufficiente: gli alti dirigenti devono anche comportarsi in modo coerente. È importante infatti che essi diano il buon esempio partecipando attivamente agli eventi dedicati alle donne e favorendo la creazione di una cultura della diversità e dell'apertura che incoraggi uomini e donne verso l'eccellenza.

Incoraggiare i dirigenti a sostenere attivamente le future donne manager con un elevato potenziale

Vi sono differenze fondamentali tra mentor e sponsor. Gli sponsor sono alti dirigenti con potere e influenza, che supportano visibilmente i colleghi nel corso della loro carriera e li sostengono nell'ambito delle loro reti. I mentor sono sostenitori che spesso stanno

Può essere vantaggioso per i responsabili dell'azienda aprire un dialogo con candidati promettenti e incoraggiarli a proporsi per posizioni aperte.

Favorire il mentoring e modelli di riferimento femminili

Ricevere apprezzamenti da mentor e responsabili è fondamentale per incrementare la fiducia e la motivazione delle donne e aiutarle a superare la percezione negativa di se stesse. Due terzi delle donne in un recente studio di KPMG ritiene di aver appreso le lezioni più importanti sulla dirigenza da altre donne e l'82% pensa che la collaborazione con dirigenti donne aiuterebbe ad avanzare nella carriera.²⁰

Assicurarsi che le descrizioni delle funzioni si concentrino sugli elementi essenziali di ogni ruolo e non sulla ricerca di un "candidato ideale"

Secondo uno studio²¹ condotto negli Stati Uniti uno dei motivi per cui le donne non si candidano per lavori o promozioni è che sono socialmente condizionate a seguire le regole. Spesso non si

candidano per i lavori se non possiedono tutti i requisiti.

È quindi importante non complicare la situazione con descrizioni poco realistiche delle offerte di lavoro. Se si invia il messaggio per la ricerca di un "candidato ideale" che non esiste, si rischia di spaventare le possibili candidate che possiedono le caratteristiche più importanti: la grinta e l'intelligenza per apprendere nuove competenze tecniche in un'epoca di tecnologia in costante evoluzione.²²

Analizzare i divari di retribuzione tra donne e uomini e investire nella loro eliminazione

Il denaro conta e le donne lo sanno.

Gli amministratori delegati impegnati a garantire l'uguaglianza di genere devono riesaminare la retribuzione dei dipendenti a tutti i livelli e colmare i divari retributivi.²³

5

Perché il Work-Life Design è essenziale per promuovere la presenza delle donne

Rispetto alle controparti a livello mondiale, le donne europee operanti nei settori STEM sono indubbiamente ambiziose e tengono in alta considerazione le opportunità di avanzamento di carriera quando valutano eventuali opportunità di lavoro. Tuttavia, un recente studio di Kelly mostra che la presenza di forme di lavoro più flessibili è un desiderio comune tra le donne nei settori STEM, perché aspirano a un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata.

In particolare, il 36% delle donne europee intervistate ha affermato che sarebbe disposta a rinunciare a una retribuzione più elevata in

cambio di orari o sistemi di lavoro più flessibili. Il 29% sarebbe pronta a sacrificare la carriera.

Le donne che operano nei settori STEM cercano un equilibrio tra lavoro e vita privata nel corso di tutta la loro carriera

Questo desiderio di forme di lavoro flessibili è importante per le donne nelle STEM di qualsiasi età e livello: dalle donne che ricoprono ruoli direttivi di livello medio/di base a quelle in posizioni specializzate e dirigenziali.

Importanza delle forme di lavoro flessibili per le donne nelle STEM

Per quali elementi del Work-Life Design rinuncereste a una retribuzione più elevata? (Percentuale che sceglie modalità di lavoro flessibile)



Entry level



Specialist



Dirigente di livello medio

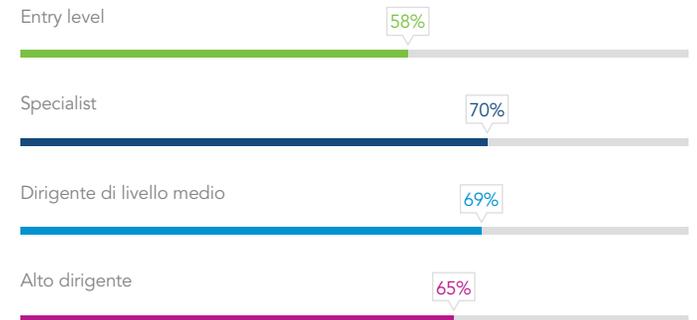


Alto dirigente

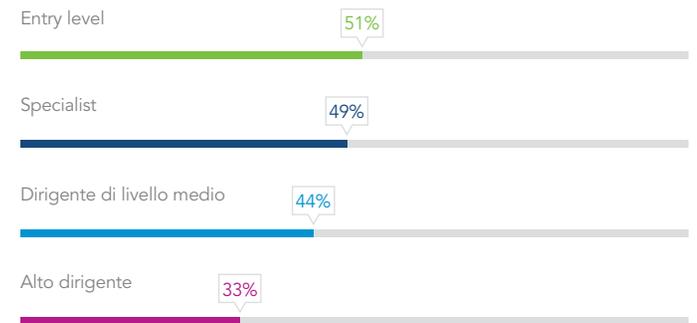
Flessibilità

Quali fattori incidono o potrebbero incidere positivamente sull'equilibrio tra esigenze lavorative e vita privata?

Modalità di lavoro flessibile per le donne nei settori STEM



Permessi retribuiti per le donne nei settori STEM



5

Perché il Work-Life Design è essenziale per promuovere la presenza delle donne^(continua)

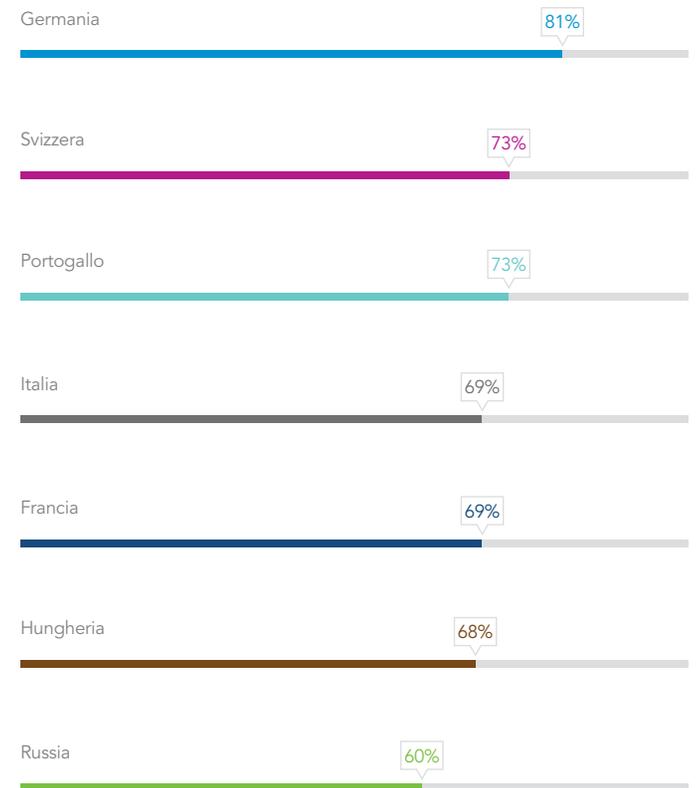
Inoltre queste forme sono molto apprezzate dalle donne europee in ambito STEM in ruoli specializzati. Probabilmente ciò è dovuto al fatto che queste donne si aspettano che il datore di lavoro le supporti assicurandole di non avere la necessità di dimostrare continuamente il loro valore in culture STEM a predominanza maschile.

Le donne nei settori STEM tengono in maggiore considerazione i propri datori di lavoro di quanto non facciano i colleghi uomini in merito all'equilibrio tra lavoro e vita privata

Poiché le donne europee attribuiscono maggiore importanza al supporto del Work-Life Design quando valutano possibili datori di lavoro e posizioni, non sorprende che finiscano per lavorare per datori di lavoro che offrono maggiore sostegno. Inoltre valutano leggermente di più il proprio datore di lavoro attuale in merito al sostegno dell'equilibrio tra lavoro e vita privata (68%) rispetto ai colleghi uomini (64%).

Equilibrio tra lavoro e vita privata come elemento attrattivo per le donne nelle STEM

Per Paese



A woman with glasses, wearing a dark blue sweater and blue jeans, is kneeling in a server room. She is looking at a laptop on the floor and has her hand on a rack of server equipment. The room is filled with server racks and red cables.

AFFRONTARE LA SFIDA DI PROMUOVERE LA PRESENZA DELLE DONNE NEI SETTORI STEM

Per aumentare il numero delle donne coinvolte, i datori di lavoro nei settori STEM devono adottare un approccio multiforme "dall'alto" per creare un ambiente più coinvolgente e propizio per le donne.



Raccomandazioni per potenziare il talento femminile nei settori STEM

Occorre che tutte le parti coinvolte - da genitori e insegnanti fino ai dirigenti delle principali aziende europee nei settori STEM - adottino un approccio multiforme per realizzare cambiamenti significativi e duraturi che attirino e trattengano le donne nei settori STEM. Quali misure devono quindi adottare le aziende?

Valutare gli sforzi al cambiamento

Analogamente a qualsiasi priorità aziendale, mettere a punto misure in materia di responsabilità e verificare i progressi compiuti nel conseguimento degli obiettivi stabiliti. Raccogliere regolarmente i riscontri e tenerne conto. Sviluppare programmi basati sui suggerimenti forniti dai migliori talenti in ambito STEM.

Sostenere tutte le risorse

Come abbiamo osservato, l'adozione di orari flessibili e altre politiche a favore delle famiglie sono fondamentali, ma devono essere offerte a tutti i dipendenti, non solo alle donne. È essenziale incoraggiare chiunque tragga vantaggio da modalità di lavoro flessibili; i diretti superiori e gli alti dirigenti devono fungere da modelli di riferimento nell'adozione di modalità di lavoro flessibile.

Iniziativa volte a sostenere unicamente le donne

o altri gruppi sottorappresentati possono essere controproducenti, perché i dipendenti potrebbero esitare a partecipare temendo di essere ulteriormente emarginati.

Le aziende di successo hanno adottato le seguenti misure per contrastare questo effetto:

- trasformare elementi di Work-Life Design come gli orari flessibili in una prassi abituale;
- consentire ai dipendenti di assentarsi temporaneamente dal lavoro e di tornare successivamente;
- offrire la possibilità di estendere il congedo parentale a entrambi i sessi.

Offrire programmi formali di sostegno reciproco

I gruppi d'appoggio per i dipendenti, come i forum per le donne o i gruppi per i genitori che lavorano, sono strumenti preziosi per aiutare

le donne a sentirsi veramente accettate nei settori STEM. Le migliori prassi prevedono un dirigente sponsor per ciascun gruppo. Le comunità di apprendimento in materia di brevetti o innovazione possono inoltre fornire reti, sostegno, modelli di riferimento e sviluppo professionale.

Offrire indicazioni chiare per la valutazione delle prestazioni e la promozione

Esporre in modo chiaro indicazioni misurabili per la promozione, nonché individuare e lavorare per colmare eventuali divari di retribuzione tra i sessi.

Ridurre i pregiudizi sottili e gli ostacoli

È importante sensibilizzare ogni individuo su come i pregiudizi possano incidere sulla composizione dei team e sull'assegnazione



Raccomandazioni per potenziare il talento femminile nei settori STEM (continua)

dei compiti. I pregiudizi sottili comprendono posizioni di facciata, cecità rispetto al genere o alla razza e competitività all'interno dei gruppi a discapito della collaborazione. Fornire interventi formativi intesi ad aumentare la consapevolezza di tali pregiudizi e proporre strategie per ridurre tali pregiudizi tra tutti i membri dei consigli di amministrazione, cominciando dall'assunzione e continuando fino alla crescita professionale dei dipendenti e alla valutazione delle prestazioni e alla promozione.

Alimentare il mentoring per favorire la crescita professionale dei dipendenti

Mentre la maggior parte delle donne attive nei settori STEM è favorevole al mentoring; solo poche donne appartenenti ai livelli superiori degli stessi settori svolgono tale ruolo, il che può generare frustrazione e abbandono. Oltre a incoraggiare il mentoring, da parte di entrambi i sessi, è importante tenere in considerazione il mentoring e lo sviluppo professionale dei dipendenti come criteri di valutazione delle prestazioni e promozione.

Incentivare i dirigenti sponsor

I mentor offrono un contributo prezioso per aiutare le donne a comprendere le regole non scritte vigenti nel settore e sul luogo di lavoro e per preparare le donne in una fase iniziale o intermedia della loro carriera agli avanzamenti di carriera. Nel contempo gli sponsor sono necessari per preparare i talenti a ruoli dirigenziali di alto livello. I dipendenti assistiti da sponsor sono più soddisfatti del proprio livello di avanzamento.

Ridefinire le pratiche di selezione/assunzione

Gli annunci di lavoro devono essere scritti in modo da incoraggiare le donne a candidarsi. Ad esempio è utile usare frasi come: "capacità di lavorare in gruppi diversificati". Il linguaggio degli annunci non deve rispecchiare comportamenti di genere stereotipati. Intervistatori e comitati di ricerca devono essere istruiti affinché riducano atteggiamenti inconsciamente discriminatori.

Promuovere una maggiore presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle aziende

Dall'ottobre 2010 la Commissione europea ha accordato un posto prioritario alla questione delle donne e dei consigli di amministrazione nella propria agenda politica. Ha preso in considerazione fin dal 2013 una direttiva che obbligherebbe le aziende quotate in borsa a destinare il 40% dei posti nei consigli di amministrazione alle donne.²⁴

Il progresso è lento, ma è cominciato. Dall'ottobre 2014 il numero medio di donne nei consigli di amministrazione delle aziende più grandi quotate in borsa nell'UE ha raggiunto il 20,2%, un aumento di oltre 8 punti percentuali dal 2010.²⁵

Nel frattempo, all'inizio del 2015, in Germania è passata una legge che impone alle aziende più grandi, incluse Bayer, BMW, Merck e Volkswagen, di destinare il 30% dei posti nei consigli di amministrazione alle donne a partire dall'inizio del 2016.²⁴

NOTE

- ¹ Documento strategico CEPS, "The Opportunity Costs of STEM Degrees and the Unmet Needs of the Low-Skilled: Two Labour Market Problems Explained" di Ilaria Maselli e Miroslav Beblavý, 26 giugno 2013 http://aei.pitt.edu/42911/1/PB295_IM_%26_MB_Labour_Market_Problems.pdf
- ² Business Europe, "Plugging the Skills Gap—The clock is ticking (science, technology, engineering, and maths)" 2011 <https://www.busineurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2011-00855-E.pdf>
- ³ TProPortal, "A new style of learning is essential to plugging the STEM skills gap" di Julian Wragg, 3 gennaio 2016 <http://www.itproportal.com/2016/01/03/new-style-learning-essential-plugging-stem-skills-gap/#ixzz3xpOlvBU4>
- ⁴ Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, "A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets" di B. Burchell, V. Hardy, J. Rubery e M. Smith, 2014 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf
- ⁵ Institute for Public Policy Research, "Women in Engineering: Fixing the Talent Pipeline", settembre 2014 http://www.ippr.org/files/publications/pdf/women-in-engineering_Sept2014.pdf?noredirect=1
- ⁶ EngineeringUK, "UK has Lowest Number of Female Engineers in Whole of Europe", 2014 http://www.engineeringuk.com/View/?con_id=145
- ⁷ Parlamento europeo, Direzione generale delle Politiche interne, Dipartimento tematico A: Politica economica e scientifica, "Encouraging STEM Studies for the Labour Market", marzo 2015 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU\(2015\)542199_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU(2015)542199_EN.pdf)
- ⁸ Harvard Business Review, "The Female Economy" di Michael J. Silverstein e Kate Sayre, 2009, <https://hbr.org/2009/09/the-female-economy>
- ⁹ Dipartimento per l'innovazione aziendale e le competenze professionali del Regno Unito, "The Business Case for Equality and Diversity", gennaio 2013 http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/knowledge/Business%20Case%20for%20Equality%20and%20Diversity/the_business_case_for_equality_and_diversity.pdf
- ¹⁰ The Peterson Institute for International Economics ed Ernst & Young, "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study", febbraio 2016 <http://www.ey.com/US/en/Newsroom/News-releases/news-ey-new-research-from-the-peterson-institute-for-international-economics-and-ey-reveals-significant-correlation-between-women-in-corporate-leadership-and-profitability>
- ¹¹ The Guardian, "Microsoft CEO Satya Nadella: women, don't ask for a raise", 9 ottobre 2014 <http://www.theguardian.com/technology/2014/oct/10/microsoft-ceo-satyanadella-women-dont-ask-for-a-raise>
- ¹² Ethical Corporation, "Inequality briefing: Diversity – Gender on the agenda" di April Streeter, 7 maggio 2015 <http://womenemployed.org/sites/default/files/Ethical%20Corporation%20Magazine%20Inequality%20briefing-Diversity%20%E2%80%93%20Gender%20on%20the%20agenda%20C%205.7.15.pdf>
- ¹³ Women in Science, Technology and Education (WISE), "Women in STEM: The Talent Pipeline from Classroom to Boardroom", luglio 2015, www.wisecampaign.org.uk/uploads/wise/files/WISE_UK_Statistics_2014.pdf
- ¹⁴ World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2015", <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>
- ¹⁵ Istituto di statistica dell'Unesco, "Factsheet: Women in Science", novembre 2015, <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/fs34-2015-women%20in%20science-en.pdf>
- ¹⁶ Women in Science, Technology and Education (WISE), "Women in STEM: The Talent Pipeline from Classroom to Boardroom", luglio 2015, www.wisecampaign.org.uk/uploads/wise/files/WISE_UK_Statistics_2014.pdf
- ¹⁷ The Boston Globe, "Elite business group needs to add diversity" di Yvonne Abraham, 14 gennaio 2016 <http://www.bostonglobe.com/metro/2016/01/13/massachusetts-competitive-partnership-needs-add-diversity/1qL0fEvOYX77oHvHtj9NJ/story.html>
- ¹⁸ Commissione europea, "Women in Economic Decision-Making in the EU: A Progress Report", 2012, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
- ¹⁹ Women in Science, Technology and Education (WISE), "Women in STEM: The Talent Pipeline from Classroom to Boardroom", luglio 2015, www.wisecampaign.org.uk/uploads/wise/files/WISE_UK_Statistics_2014.pdf
- ²⁰ KPMG, "KPMG Women's Leadership Study: Moving Women Forward into Leadership Roles", 2015 <http://www.kpmg.com/US/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/womens-leadership-study.pdf>
- ²¹ Harvard Business Review, "Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified" di Tara Sophia Mohr, 25 agosto 2014 <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>
- ²² LinkedIn.com, "Beware of the Purple Unicorn (with wings) When Hiring" di Kenneth Chestnut, 11 maggio 2014 <https://www.linkedin.com/pulse/20140511185036-3720-beware-of-the-purple-unicorn-with-wings>
- ²³ McKinsey & Co e LeanIn.org, "Women in the Workplace", 2015 http://womenintheworkplace.com/ui/pdfs/Women_in_the_Workplace_2015.pdf?v=5
- ²⁴ CNET, "Like it or not, Europe's quota system puts women on boards" di Stephan Shankland, 7 maggio 2015 <http://www.cnet.com/news/like-it-or-not-europes-quotasystem-puts-women-on-boards>
- ²⁵ Commissione europea, "New women on boards figures show continued progress", 20 gennaio 2015 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/150120_en.htm

I Kelly Global Workforce Index

Kelly Services® ha creato il Kelly Global Workforce Index (KGWI) alcuni anni fa, per monitorare le attitudini e le opinioni dei lavoratori rispetto ai temi più caldi del mondo del lavoro di oggi. Kelly® ha raccolto le risposte di circa 164.000 lavoratori in 28 Paesi, che operano in vari settori e ricoprono vari ruoli, per l'indagine del 2015-2016. L'indagine è stata condotta online da RDA Group per conto di Kelly Services.

Kelly Services®

In qualità di workforce solutions provider leader a livello globale, Kelly Services, Inc. (Nasdaq: KELYA, KELYB) e le sue consociate presenti in tutto il mondo offrono una gamma completa di servizi di outsourcing e consulenza, nonché somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato e ricerca e selezione di personale qualificato e specializzato. Kelly® ha aiutato più di un milione di lavoratori in tutto il mondo a gestire le proprie opportunità di carriera, trovando direttamente lavoro a 550.000 persone e aiutando gli altri attraverso il proprio network di partner nella gestione della talent supply chain. Il fatturato della società per il 2015 è stato di 5.5 miliardi di dollari. Per maggiori informazioni, consulta il sito kellyservices.it ed unisciti a noi su [Facebook](#), [LinkedIn](#) e [Twitter](#).



kellyservices.it

Le informazioni contenute in questo documento non possono essere pubblicate, trasmesse, vendute o diffuse in alcun modo senza l'autorizzazione scritta da parte degli autorizzati.

Tutti i marchi citati appartengono ai rispettivi proprietari
An Equal Opportunity Employer. © 2016 Kelly Services, Inc. 15-0971