

# I risultati dell'indagine



# Il valore della mobilità internazionale per le aziende (UOMINI VS DONNE)

Nel percepito condiviso le aziende sono ben consapevoli del valore della mobilità internazionale anche ai fini dello sviluppo del capitale umano

**Favorisce lo sviluppo di competenze manageriali e la crescita professionale**

51.3%

56.0%

**Rappresenta un passaggio-chiave per coprire posizioni di vertice**

35.9%

46.7%

**Consente di allocare competenze e professionalità manageriali e tecniche all'interno delle filiali estere delle multinazionali**

45.3%

37.1%

**Svolge una funzione di indirizzo coordinamento e controllo delle filiali estere**

41.6%

30.1%

**Consente di condividere e uniformare cultura e valori aziendali**

25.9%

30.1%

● Uomini  
● Donne

**E le donne.... ne  
sono  
consapevoli?**





- Le donne riconoscono, in misura anche superiore agli uomini, il **ruolo-chiave della progettazione del proprio percorso professionale** ai fini di guardare al futuro, essere correttamente indirizzate e motivate.
- Tuttavia, permangono resistenze alla **pianificazione della carriera**, a partire dalla scelta dell'indirizzo di studi, trainato da passioni e attitudini più che dalle necessità del mercato
- Si tratta di una resistenza sistemica: le donne sono ancora trattenute da una cultura che tende ad indirizzare le loro traiettorie professionali verso **obiettivi coerenti con i ruoli di genere consolidati** e, più in generale, a limitare il livello delle loro aspirazioni

# Donne e carriera: i condizionamenti del contesto (UOMINI VS DONNE)

**Si, ho pianificato attentamente la mia carriera e ciò ha influito in positivo sul mio percorso lavorativo**

50.3 %

**Si ho pianificato attentamente la mia carriera ma alla fine il mio percorso lavorativo ha seguito altre strade**

25.6 %

**No, non ho pianificato perché non credo che serva farlo**

16.2 %

**No, non ho pianificato ma se tornassi indietro lo farei sicuramente perché credo possa influenzare positivamente il percorso lavorativo**

8.0 %

43.0 %

29.1 %

16.1 %

11.6 %

# L'esperienza internazionale: driver

## (UOMINI VS DONNE )

Al pari degli uomini le donne attribuiscono all'esperienza internazionale un elevato valore di empowerment individuale  
Le donne più degli uomini ne riconoscono il valore di incontro con l'Altro

Crescita personale/apertura mentale

55.9%

53.3%

Esperienza personale e professionale in un diverso ambiente lavorativo e culturale

40.8%

48.7%

Sviluppo della competenza linguistica

39.4%

47.4%

Costruzione di un network professionale internazionale

21.8%

22.2%

Maggiori opportunità di carriera al ritorno

20.8%

18.2%

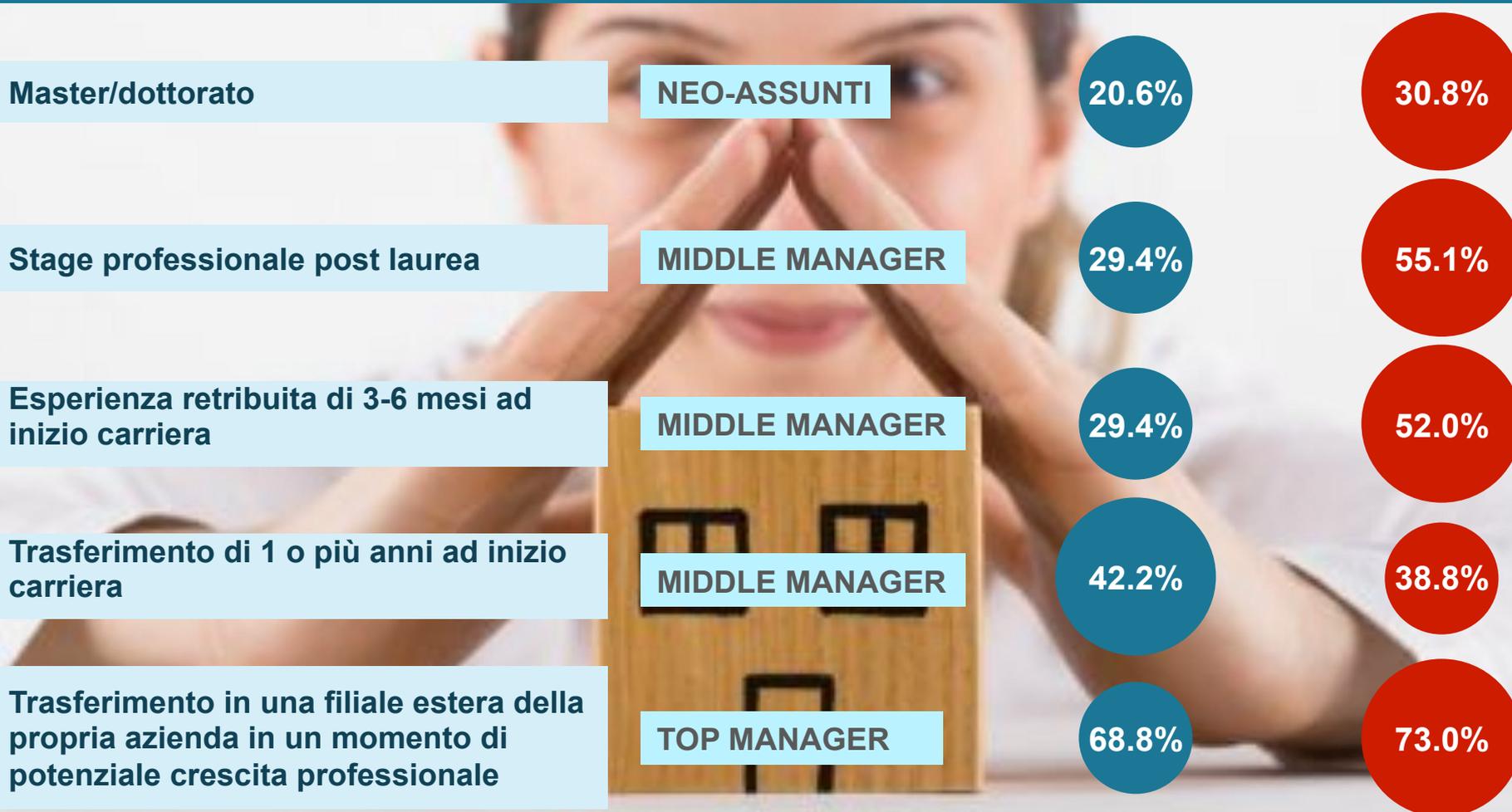
Trasferimento di 1 o più anni ad inizio carriera

17.6%

11.6%

# Utilità delle esperienze internazionali (UOMINI VS DONNE)

Tuttavia (top manager a parte) tendono a valorizzare maggiormente le esperienze di breve durata da effettuarsi subito dopo la laurea, che le vedono più libere da condizionamenti familiari e sociali



# Esperienze internazionali effettuate (UOMINI VS DONNE)

**Inoltre, in generale, le donne tendono a muoversi meno.....**

Dom.7 Quali di queste esperienze all'estero ha effettuato e per quanto tempo? (Una risposta per ogni riga)

TOTALE HA EFFETTUATO L'ESPERIENZA

**Master/dottorato o altro corso  
professionalizzante post laurea**

25.6%

15.8%

**Stage professionale post laurea**

19.6%

13.8%

**Trasferimento in una filiale estera della  
propria azienda in un momento di  
potenziale crescita professionale**

33.9%

24.5%

**Trasferimento per nuovo lavoro in altra  
azienda in qualsiasi momento della  
carriera**

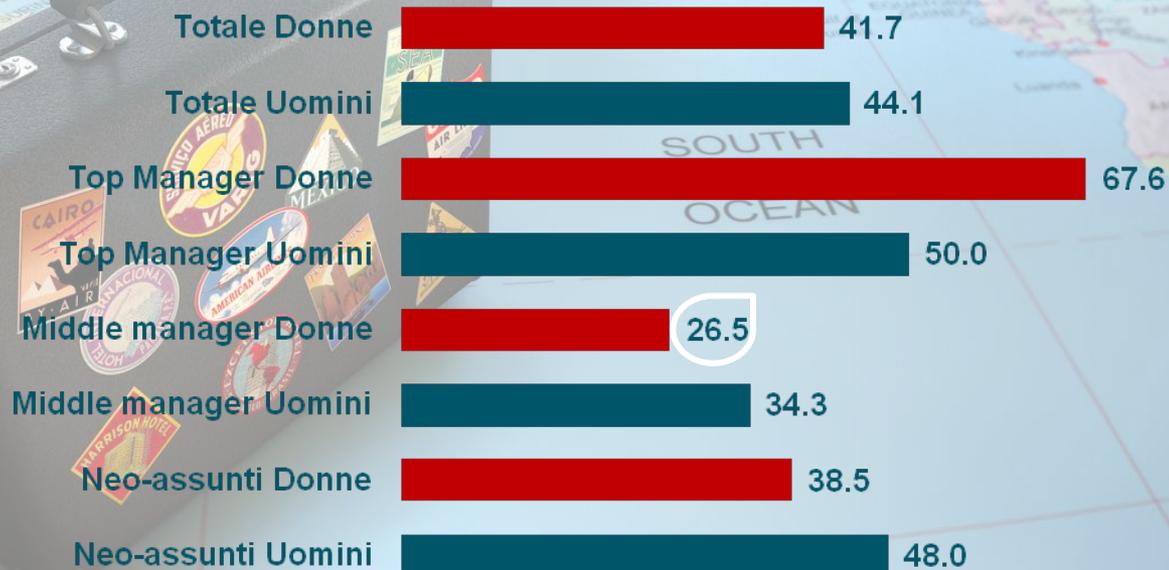
20.3%

12.2%

Con il crescere degli anni in azienda, si riduce la fiducia nell'esperienza internazionale da parte delle donne

- ▶ Le criticità del mercato del lavoro attuale tendono a vanificare gli sforzi individuali ed hanno ricadute più evidenti sulle donne, che risentono anche di condizionamenti culturali di genere
- ▶ Nella fase centrale della vita, le donne sono maggiormente sottoposte alla sfida della conciliazione di obiettivi professionali e scelte familiari

## Valori% al fattore "Effettuare una o più esperienze di lavoro all'estero"



# Gli ostacoli percepiti all'internazionalizzazione

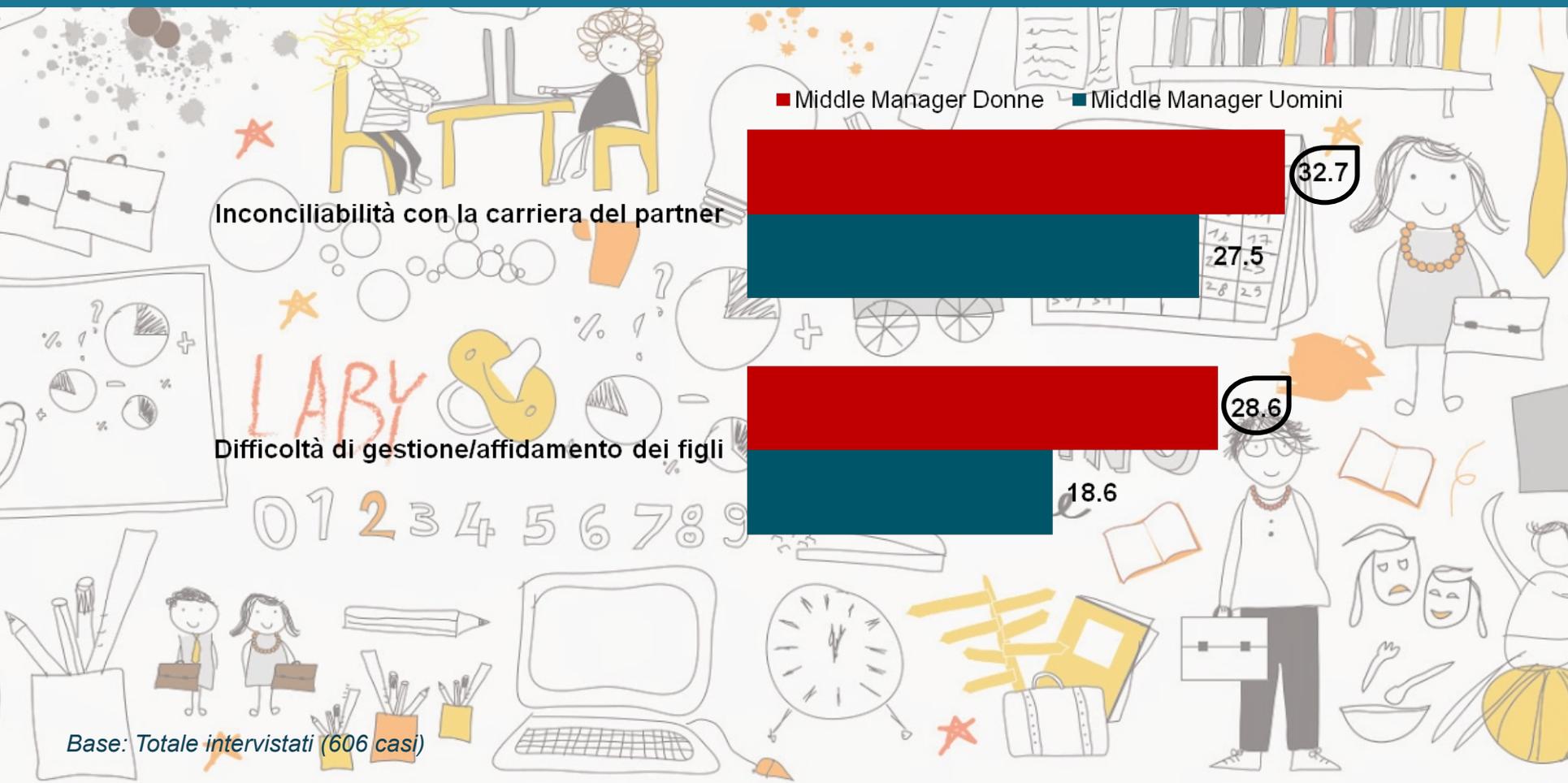
Le donne, ben più degli uomini, risentono della difficoltà di conciliazione di scelte personali e obiettivi professionali

Se le giovani neoassunte avvertono maggiormente il ruolo di freno di fattori individuali...



# Gli ostacoli percepiti all'internazionalizzazione

... con il progredire della carriera e dell'età, si percepisce maggiormente il peso potenziale del conflitto con le esigenze del partner e dei figli



**Ma quanto è  
realmente utile  
l'esperienza  
internazionale?**



# Il trasferimento di lavoro all'estero: l'utilità esperita ai fini della carriera (UOMINI VS DONNE)

In realtà, le donne che hanno effettuato un'esperienza di trasferimento in filiale estera della propria azienda ritengono di aver avuto ricadute significative sulla propria carriera, in misura maggiore degli uomini

**MOLTO**

43.3%

54.1%

**MOLTO + ABBASTANZA**

92.3%

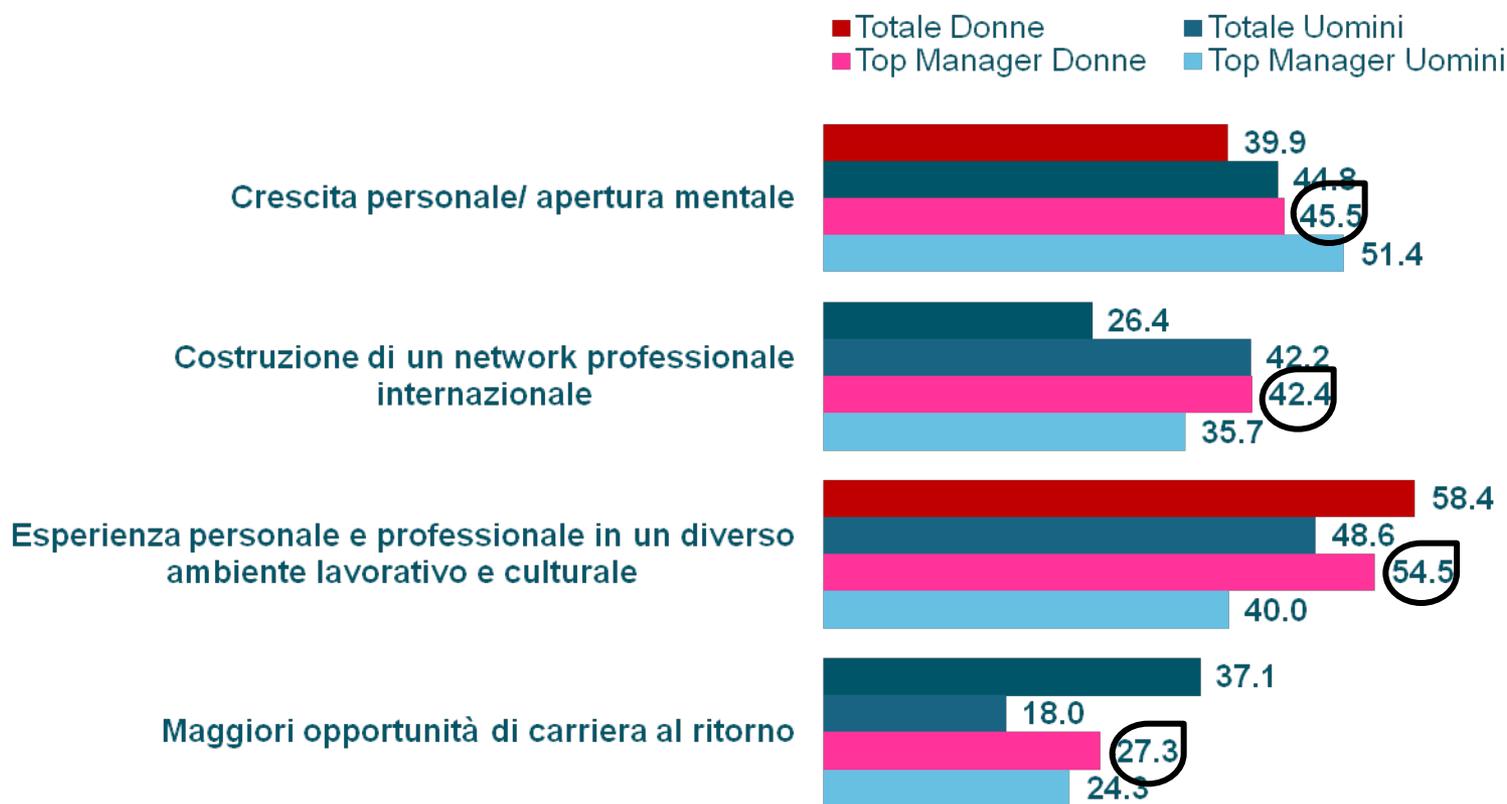
96.4%

 Uomini  
 Donne

Base: hanno effettuato un Trasferimento in una filiale estera (177 casi)

# Il trasferimento di lavoro all'estero: i benefici esperiti (UOMINI VS DONNE)

Ritengono inoltre di avere ricavato benefici significativi a livello personale e professionale  
 Le top manager - testimonial dell'utilità dell'internazionalizzazione ai fini dello sviluppo della carriera - danno risposte più alte in relazione a tutte le dimensioni considerate



Base: hanno effettuato un Trasferimento in una filiale estera (177 casi)

# Il trasferimento di lavoro all'estero: problematiche del rientro (UOMINI VS DONNE)

**Il reinserimento nel mercato del lavoro italiano dopo l'esperienza internazionale non ha presentato problemi per oltre la metà del campione.**

*[Se ha effettuato almeno un'esperienza all'estero; almeno un codice 2,3, o 4 agli item A,B,C,D a Dom.7]*

**Dom.10 Una volta conclusasi la sua/le sue esperienze internazionali come si è inserito in ambito lavorativo ?**

*(Una sola risposta)*

**Non ho avuto alcun problema e mi sono inserito ad un livello pienamente corrispondente alle mie aspettative**

**54.8 %**

**54.1%**

**Ho incontrato qualche difficoltà, ma alla fine mi sono inserito in modo soddisfacente**

**38.9 %**

**40.5%**

**Ho incontrato difficoltà e ho dovuto ridimensionare le mie aspettative**

**6.3 %**

**5.4 %**

*Base: hanno effettuato un Trasferimento in una filiale estera (177 casi)*

# Il trasferimento di lavoro all'estero e gli ostacoli incontrati



- Le donne che hanno accettato di trasferirsi all'estero hanno dovuto affrontare difficoltà rilevanti sia sul piano affettivo che pratico.
- Esse riguardano prima di tutto l'inconciliabilità della propria scelta con la carriera del partner e le problematiche di adattamento e gestione dei figli
- Si segnalano, inoltre, le preoccupazioni relative al rientro correlabili alle resistenze perduranti del mercato del lavoro italiano a riconoscere la competenza femminile.

# Il trasferimento di lavoro all'estero: gli ostacoli incontrati (UOMINI VS DONNE )

Dom.4 Quali sono gli ostacoli che ha incontrato nell'effettuare un'esperienza di lavoro all'estero?  
Indichi i primi tre in ordine di importanza. (Registrazione 1°, 2° e 3° citata)

Valori% - 1°+2°+3° citazioni	Top Manager Donne	Top Manager Uomini	Middle manager Donne	Middle manager Uomini	Neo-assunti Donne	Neo-assunti Uomini
Base	33	56	24	29	17	18
Inconciliabilità con la carriera del partner	66.7	55.6	39.9	30.4	38.2	37.5
Difficoltà di gestione/affidamento dei figli	24.2	23.3	24.9	19.6	13.8	12.1
Difficoltà di adattamento della famiglia	27.3	22.2	24.8	19.9	14.1	16.1
Disagi affettivi (nostalgia, solitudine) e/o di adattamento alla cultura e allo stile di vita del paese ospitante	39.4	38.9	28.6	32.6	32.4	29.8
Criticità burocratiche (permessi, tasse, contributi pensione ecc.)	12.1	11.1	36.4	30.4	32.4	19.6
Indebolimento del proprio network di relazioni (amicali/professionali nel Paese)	30.3	22.2	25.0	19.6	26.9	25.0
Preoccupazioni relative al rientro	36.4	33.3	36.4	32.6	23.5	21.4

Base: hanno effettuato esperienza trasferimento filiale estera (177 casi)

## Il trasferimento di lavoro all'estero : i benefit offerti dall'azienda



- Le donne si dichiarano più soddisfatte rispetto agli uomini del pacchetto benefit offerto dalla propria azienda (livello di aspettative inferiore)
- Viaggi, alloggio e compensation economica sono i principali benefit di cui si è usufruito.
- I viaggi giocano un ruolo rilevante nel rendere l'esperienza confortevole
- È emersa l'importanza dell'offerta di servizi e benefit personalizzati in risposta ad esigenze differenziate ► le donne si dimostrano particolarmente interessate a scuola per i figli e sanità

# Il trasferimento di lavoro all'estero : i benefit offerti dall'azienda (UOMINI VS DONNE )

[Se a Dom.7 cod. 2, 3 o 4 a item C]

Dom.11 Pensando alla sua esperienza lavorativa all'estero, quali sono i benefit che le ha offerto l'azienda per supportarla durante il periodo di espatrio? (Possibili risposte multiple)

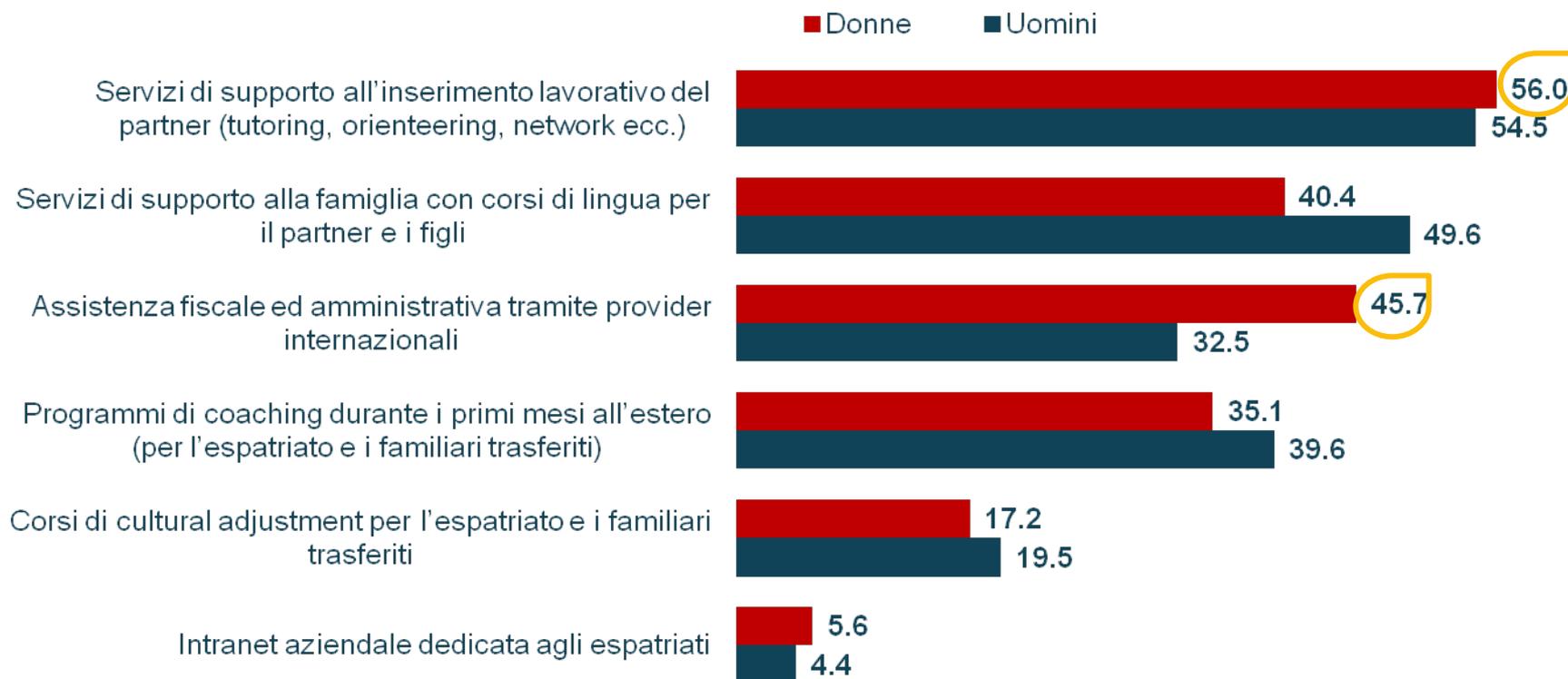
Valori% – Molto+abbastanza utile	Top Manager Donne	Top Manager Uomini	Middle manager Donne	Middle manager Uomini	Neo-assunti Donne	Neo-assunti Uomini
Base	33	56	24	29	17	18
<b>Viaggi:</b> rimborso/pagamento di un certo numero di viaggi di rientro per l'espatriato e i familiari trasferiti all'estero	69.7	72.2	65.9	28.3	50.0	57.1
<b>Alloggio:</b> servizio di ricerca alloggio e pagamento dell'affitto (o erogazione di un contributo economico)	72.7	50.0	72.7	58.7	38.2	50.0
<b>Compensation:</b> incremento di reddito (da stipendio e/o indennità per l'espatrio) per tutta la durata dell'espatrio	60.6	61.1	40.9	58.7	35.3	28.6
<b>Scuola:</b> rimborso/pagamento delle scuole internazionali per i figli trasferiti all'estero	12.1	16.7	31.8	26.1	20.6	25.0
<b>Sanità:</b> assicurazione sanitaria per l'espatriato e i suoi famigliari trasferiti all'estero	42.4	27.8	20.5	19.6	11.8	14.3
<b>Relocation:</b> programma aziendale di pianificazione del rientro	33.3	22.2	15.9	8.7	5.9	10.7

Base: hanno effettuato esperienza trasferimento filiale estera (177)

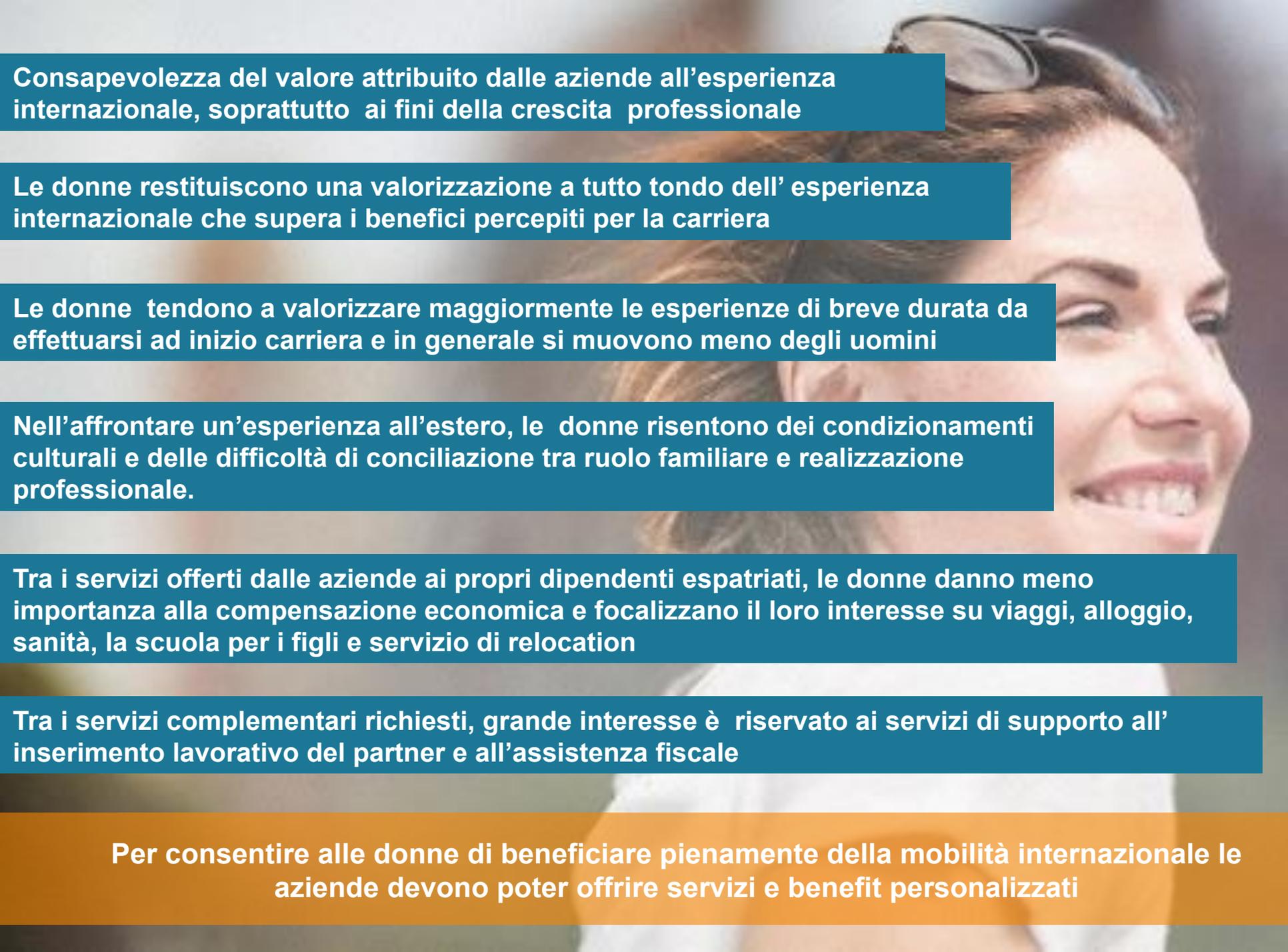
# Il trasferimento di lavoro all'estero : i servizi complementari (UOMINI VS DONNE )

Le richieste delle donne si indirizzano sui servizi di supporto all'inserimento lavorativo del partner, mentre sul fronte pratico, sono interessate all'assistenza fiscale

Dom.14 Tra queste proposte di servizi complementari che le aziende potrebbero offrire per promuovere la mobilità internazionale dei propri dipendenti, scelga le due che ritiene più importanti (Registrazione 1°, 2° citato)



Base: Totale intervistati (606 casi)



**Consapevolezza del valore attribuito dalle aziende all'esperienza internazionale, soprattutto ai fini della crescita professionale**

**Le donne restituiscono una valorizzazione a tutto tondo dell'esperienza internazionale che supera i benefici percepiti per la carriera**

**Le donne tendono a valorizzare maggiormente le esperienze di breve durata da effettuarsi ad inizio carriera e in generale si muovono meno degli uomini**

**Nell'affrontare un'esperienza all'estero, le donne risentono dei condizionamenti culturali e delle difficoltà di conciliazione tra ruolo familiare e realizzazione professionale.**

**Tra i servizi offerti dalle aziende ai propri dipendenti espatriati, le donne danno meno importanza alla compensazione economica e focalizzano il loro interesse su viaggi, alloggio, sanità, la scuola per i figli e servizio di relocation**

**Tra i servizi complementari richiesti, grande interesse è riservato ai servizi di supporto all'inserimento lavorativo del partner e all'assistenza fiscale**

**Per consentire alle donne di beneficiare pienamente della mobilità internazionale le aziende devono poter offrire servizi e benefit personalizzati**

# L'indagine di Valore D

## Obiettivi e metodologia

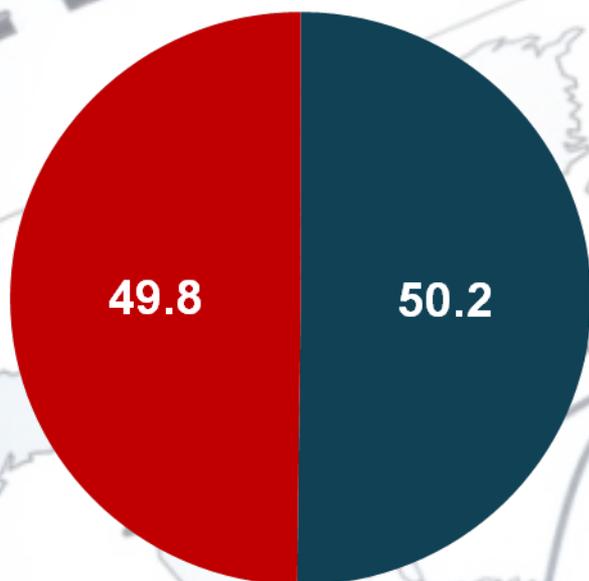


- L'indagine ha previsto la somministrazione **via web di un questionario strutturato ad un campione di laureati, occupati in aziende del settore privato** – locali e multinazionali sia italiane che estere – composto da:
  1. **232 neo-assunti** - soggetti dai 23 ai 34 anni, con max. 3 anni di lavoro
  2. **150 middle manager** - quadri e dirigenti di aziende private under 50
  3. **174 top manager** - dirigenti di aziende private, senza limiti di età
  
- Tutti e tre i subtarget sono stati reclutati da un panel internazionale.
  
- Il subtarget dei top manager comprendeva anche un nutrito numero di donne (74) che hanno frequentato il corso *In the boardroom* di Valore D

# Campione: dati sociodemografici

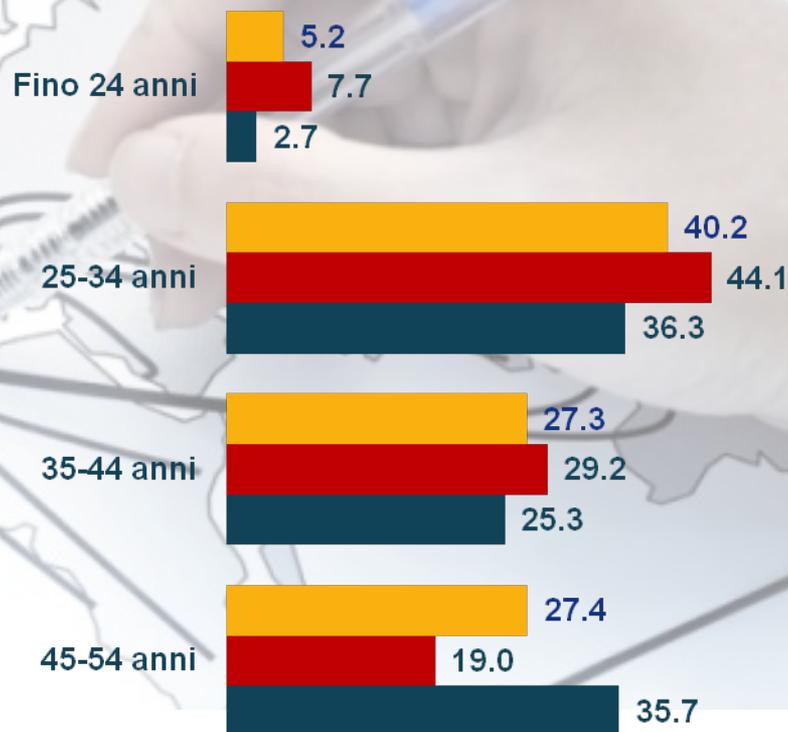
## SESSO

■ uomini ■ donne

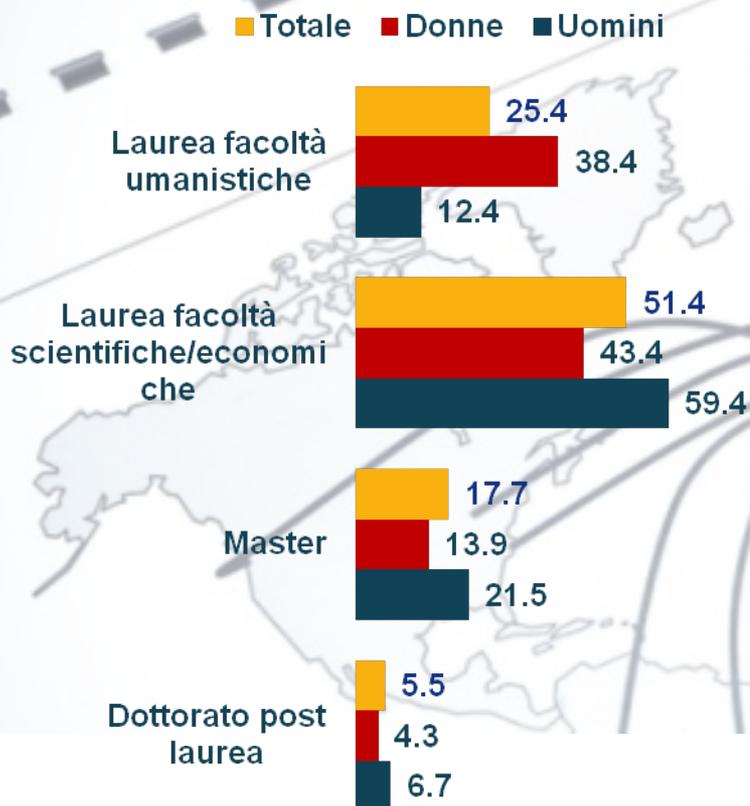


## ETÀ

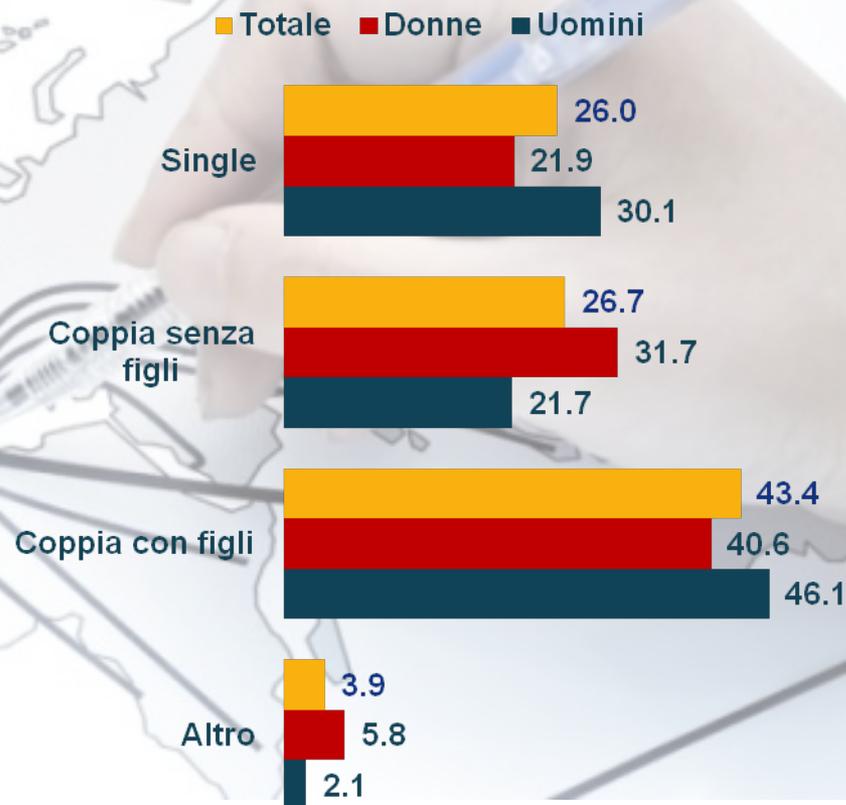
■ Totale ■ Donne ■ Uomini



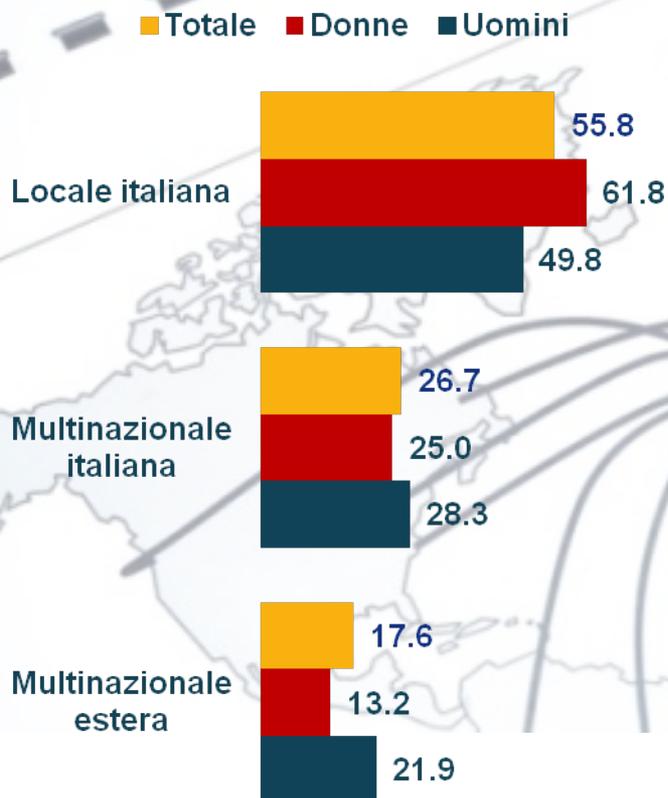
## TITOLO DI STUDIO



## TIPO DI FAMIGLIA



## TIPO DI AZIENDA



## RUOLO AZIENDALE

