

**#ValoreD4STEM**

# Indice

Introduzione

Executive summary

1. Il profilo delle intervistate
2. Background di studi
3. STEM tra passione e prospettive future
4. Le carriere STEM e le possibilità di crescita
5. Ostacoli e soddisfazione
6. Il ruolo delle aziende nella valorizzazione dei talenti
7. Le difficoltà nel trattenere i profili STEM
8. Role model STEM
9. La percezione delle discipline STEM nel mondo contemporaneo
10. I bias delle donne STEM

Conclusioni

Nota metodologica

Ringraziamenti

Appendice

# Introduzione

Le discipline **STEM** (acronimo inglese per Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) sviluppano competenze molto richieste dal mercato del lavoro ma sono caratterizzate da un forte gender gap: le donne sono solo il 40% degli iscritti a queste facoltà (fonte Almalaurea, rielaborazione di Valore D sulle percentuali di donne iscritte ai corsi di laurea STEM sul totale degli iscritti a questi corsi), e nonostante ottengano risultati accademici migliori, presentano tassi di occupazione e di retribuzione più bassi rispetto agli uomini.

Si rende necessario quindi realizzare degli interventi efficaci per l'equilibrio di genere in un settore chiave per il futuro.

Ma chi sono le donne STEM in Italia? Quali sono le motivazioni e le aspettative delle ragazze che intraprendono studi e carriere STEM? Come supportare la carriera femminile in ambito STEM? Ci sono barriere da superare per una piena realizzazione professionale? Cosa possono fare le aziende per essere attraenti per profili STEM e per trattenerli nel tempo?

L'indagine #ValoreD4STEM è nata proprio con l'intento di fornire delle prime risposte a queste urgenti domande, fornendo una fotografia rappresentativa della popolazione delle donne STEM lavoratrici in Italia, utile ad individuare strategie di intervento secondo tre direttrici principali:

- Rendere più attrattive per le ragazze le carriere in ambito STEM;
- Promuovere l'upskilling e il reskilling delle donne lavoratrici verso profili professionali con alto potenziale occupazionale;
- Prevenire la fuoriuscita e favorire il rientro nel mondo lavoro delle donne STEM.

# Introduzione

Il progetto si è articolato in fasi: insieme ad un gruppo ristretto di aziende associate a Valore D sono state definite le domande di indagine sulla base delle quali Valore D ha costruito lo strumento di rilevazione dati online ed anonimo, il questionario #ValoreD4STEM, che le aziende partecipanti hanno somministrato alle donne STEM della propria organizzazione individuate come facenti parte del campione.

L'indagine ha coinvolto 61 aziende del network di Valore D con una raccolta dati rappresentativa del territorio nazionale che ha reso possibile tratteggiare una fotografia delle donne STEM lavoratrici in Italia. Da questa fotografia sono emersi tratti comuni e distintivi che caratterizzano la presenza delle donne STEM nelle organizzazioni.

A partire da questa analisi sono quindi stati individuati ambiti ed indicazioni concreti per l'intervento.

# Executive Summary

L'indagine ha coinvolto un **campione di 7481 donne di 61 aziende** del network Valore D rappresentanti di 11 settori aziendali con una raccolta dati rappresentativa del territorio nazionale che ha reso possibile tratteggiare una fotografia delle donne STEM lavoratrici in Italia.

La fotografia emersa dall'indagine rileva tratti comuni e distintivi che caratterizzano la presenza delle donne STEM nelle organizzazioni:

- La ricerca ha preso in considerazione esclusivamente le **donne con un titolo di studio appartenente all'area STEM e/o le donne con un ruolo lavorativo all'ambito STEM**. Un primo dato interessante è che quasi la totalità delle rispondenti è **laureata** (prevalentemente in ingegneria), ha un master, ha frequentato una scuola di specializzazione post-laurea o ha un dottorato di ricerca (82.2%). Solo il 38% però ricopre una posizione manageriale: la maggior parte delle donne intervistate ha infatti un **ruolo impiegatizio** (57.8%) e non gestisce né un team né un budget (60%). Inoltre, pur essendo impegnate in una relazione per il 66%, **oltre la metà non ha figli**.
- Fa riflettere che molte donne **non abbiano neppure consapevolezza di possedere un titolo di studi nell'ambito STEM**. Quasi il 30% delle donne non prese in considerazione dall'indagine perché mancanti di uno dei due requisiti di partenza, ha in realtà conseguito una laurea in ambito STEM, come ingegneria e matematica (410 rispondenti sul totale delle 1370 "squalificate").
- L'interesse per le materie STEM nasce già alle scuole elementari, ma i due terzi delle donne con un titolo di studio STEM lo ha capito con chiarezza alle **medie e soprattutto alle scuole superiori** identificando nella determinazione, curiosità, ma anche spirito di sacrificio le caratteristiche necessarie per riuscire in questo percorso di studi. **La scuola gioca quindi un ruolo molto importante** verso un percorso di studi STEM tant'è che molte delle rispondenti avevano una predilezione per queste materie già sui banchi di scuola (61.9%) e avevano un rendimento scolastico molto alto (44.7%). Molte poi hanno anche avuto la fortuna di incontrare sulla loro strada **un/una docente** che le ha fatte appassionare alle STEM. Poco più di un terzo aveva già capito **le prospettive lavorative** che si sarebbero aperte, ma solo il 3.3% ha trovato ispirazione in una donna di successo in ambito STEM.

- Esaminando i **percorsi professionali**, si evidenzia che ben oltre i due terzi delle intervistate ricopre oggi un ruolo STEM e di queste l'84% ha iniziato il percorso lavorativo ricoprendo sin da subito un ruolo in questo ambito. La prospettiva di guadagno non è tra **le prime tre motivazioni** per cui hanno scelto di lavorare in ambito STEM, ma lo sono **istruzione e formazione, attitudine e passione**, seguite dalle interessanti prospettive di carriera (21.3%) e dal desiderio contribuire alla soluzione di problemi della società moderna (16%).
- I role model STEM sono importanti solo per 1 donna su 4 soprattutto per le over 30, con master e dottorato. Le donne STEM trovano ispirazione prevalentemente in figure femminili illustri ma il numero di figure maschili citate è più numeroso di quelle femminili, segno che **manca un bacino di modelli STEM femminili a cui attingere e a cui ispirarsi**. Tra i membri della famiglia che hanno ispirato le donne STEM i padri la fanno da padrone e contano per oltre il 13%, a differenza delle madri che si fermano intono al 4%
- Confrontando **le donne con ruolo STEM** alle donne che non ricoprono un ruolo STEM le prime **sono più soddisfatte della loro scelta professionale** (50.4% contro 38.5%); quasi la metà delle prime ritiene che l'azienda valorizzi il suo ruolo e professionalità – soprattutto le giovani, a fronte di un 40% che si sente invece valorizzata solo parzialmente, soprattutto tra le donne over 40, le donne con figli, in particolare tra le impiegate. Probabilmente è più difficile per le donne con ruolo STEM conciliare vita privata e lavorativa, soprattutto nella fase in cui si sta costruendo la carriera.

- È notevole considerare che circa un 20% delle rispondenti attualmente non ricopre un ruolo STEM anche se il suo background formativo o professionale è in ambito STEM. Sono donne con un'età mediamente più elevata rispetto alle altre rispondenti e ricoprono il ruolo di quadri più frequentemente delle altre. Il desiderio di fare esperienze diverse ampliando le proprie conoscenze, un percorso di carriera in un altro dipartimento dell'azienda o un percorso nell'ambito nel management sono **le prime tre motivazioni per cui non lavorano più in ambito STEM**. Altre hanno indicato la “non possibilità di crescita”, l'incapacità di realizzare appieno il proprio potenziale o la mancanza di un supporto/sponsorship interna tra le ragioni per cui hanno lasciato la professione STEM. Subito dopo arrivano la necessità di trovare un ambiente più inclusivo, la fatica verso la cultura maschile e la forte competitività.
- Oltre la metà delle donne che attualmente non ricopre un ruolo STEM vorrebbe tornare a ricoprire un ruolo STEM. Formazione di aggiornamento, condizioni di lavoro ideali per la gestione dei tempi lavorativi e un ambiente più inclusivo sono i principali **bisogni indicati per riprendere la carriera STEM interrotta**.
- Tra le rispondenti, sono state identificate anche le cosiddette **outsider, donne che non hanno conseguito un'istruzione STEM ma che ricoprono o hanno ricoperto un ruolo lavorativo in questo ambito**. L'analisi delle outsider dà interessanti indicazioni su cosa l'azienda potrebbe fare per valorizzare preziose risorse interne. Un approccio allo sviluppo delle risorse basato sulla valutazione del potenziale invece della esperienza curriculare può far emergere risorse motivate a lavorare in ambito STEM.

- L'ultima sezione della survey si è concentrata sugli **unconscious bias** (o pregiudizi cognitivi) quei meccanismi inconsci che influenzano il nostro giudizio, diventando stereotipi e pregiudizi a cui tutti siamo soggetti in modo inconsapevole. Emerge una preferenza maggiore a lavorare con gli uomini rispetto a lavorare con le donne; infatti solo il 4% delle donne dichiara che sia più facile lavorare con le donne. In termini di leadership, un quarto delle rispondenti dichiara che alle donne si addice uno stile di leadership empatico e accogliente, e quasi il 16% afferma che a un uomo si addica uno stile di leadership deciso e assertivo.
- Infine dall'indagine emerge che nonostante **una buona attenzione alle discipline STEM** da parte della società attuale in generale e nei giovani, i media e in particolare le istituzioni hanno ancora margine di manovra per lavorare su questo aspetto.

Conclusioni (vedi paragrafo)

# 1. Il profilo delle intervistate

L'obiettivo dell'indagine è investigare sulle donne STEM che lavorano all'interno delle organizzazioni.  
Per realizzare l'indagine, sono stati identificati quattro profili di riferimento che dipendono dal titolo di studio e dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione:

## LE STEM PURE

Coloro che hanno conseguito un titolo di studio STEM e attualmente svolgono mansioni lavorative in dipartimenti organizzativi legati alle discipline STEM.

## LE ACCADEMICHE RITIRATE

Coloro che hanno conseguito un titolo di studio STEM ma che, per svariate ragioni, ricoprono ruoli in dipartimenti organizzativi non legati alle discipline STEM (ad esempio, HR, ufficio legale, marketing...).

## LE STEM ON-THE-JOB

Coloro che non hanno conseguito un titolo di studio STEM, ma che hanno un ruolo attuale in dipartimenti organizzativi che sono considerabili come STEM (ad esempio, ICT, data analytics, ufficio tecnico...).

## LE LAVORATRICI STEM RITIRATE

Coloro che non hanno conseguito un titolo di studio STEM, che attualmente non ricoprono un ruolo STEM, ma che in passato hanno di fatto ricoperto un ruolo nei dipartimenti organizzativi legati alle discipline STEM.

All'indagine hanno risposto 7481 donne lavoratrici del mondo STEM, che appartengono a uno dei quattro profili visti precedentemente. Sono state coinvolte più di 60 aziende del network di Valore D, rappresentanti di 11 settori aziendali.

7481 lavoratrici rispondenti

61 aziende del network di Valore D

11 settori rappresentati



**Bancario/Assicurativo**



**Energia/Oil&Gas**



**Prodotti industriali**



**Servizi professionali**



**IT/Digital**



**Infrastrutture/Trasporti**



**Telecomunicazioni**



**Prodotti confezionati**



**Chimico/Farmaceutico**



**Alimentare**



**Moda**

Il 64% delle partecipanti ha un'età compresa tra i 31 e i 50 anni, dato che rispecchia in modo abbastanza preciso l'attuale rappresentanza della forza lavoro del genere femminile all'interno del mondo aziendale.

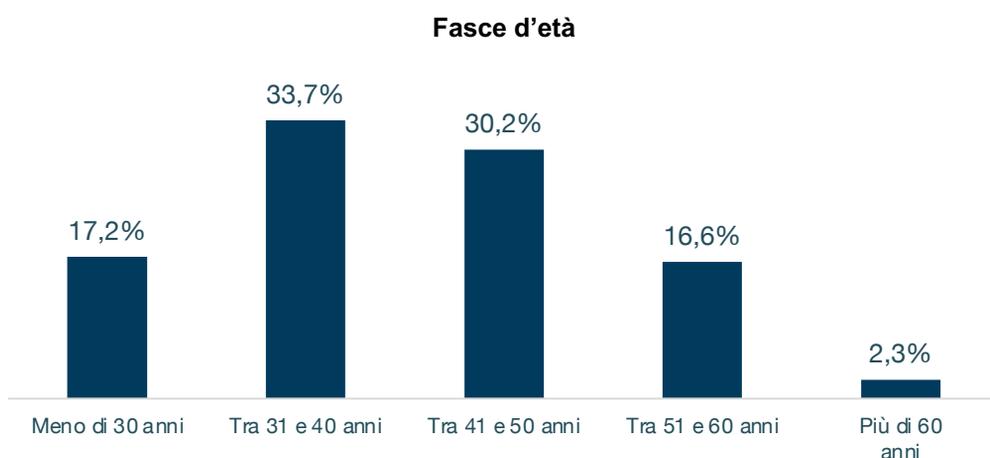


Grafico 1 - Percentuali di rispondenti suddivise per fasce d'età.

Per quanto riguarda la provenienza geografica, il campione risulta abbastanza bilanciato, ad eccezione delle persone cresciute all'estero che rappresentano solo il 2% delle rispondenti. Sono molte le donne che si sono spostate dal luogo in cui sono cresciute, una tendenza evidenziata dal grafico sottostante. Infatti nonostante quasi il 30% delle donne sia cresciuto al Sud e nelle Isole, solo l'8% attualmente risiede in queste regioni, contro più del 60% delle intervistate che invece risiede attualmente nel Nord Ovest. Le rispondenti che attualmente risiedono all'estero operano comunque per il perimetro italiano.

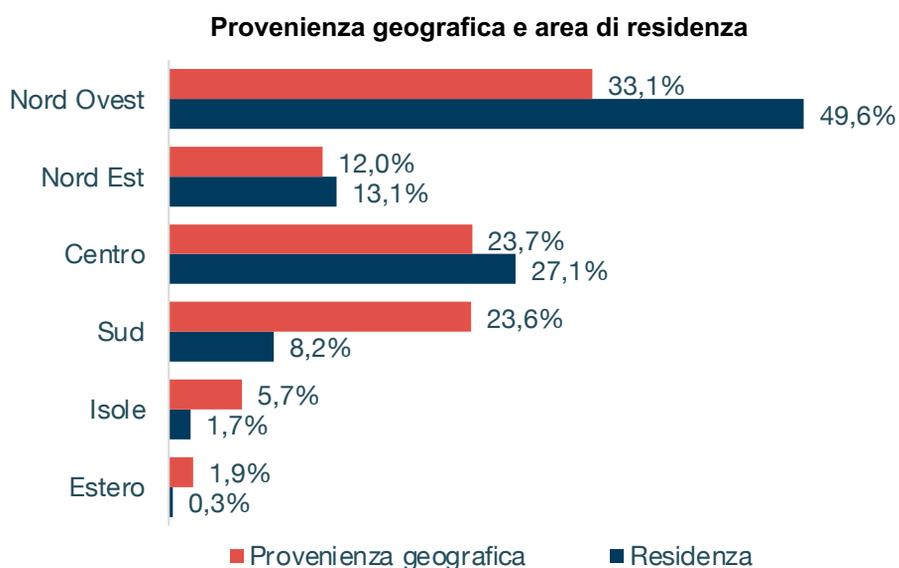


Grafico 2 - Percentuali di rispondenti suddivise per area geografica di provenienza e per area di residenza attuale.

Il 66% delle rispondenti è impegnata in una relazione.

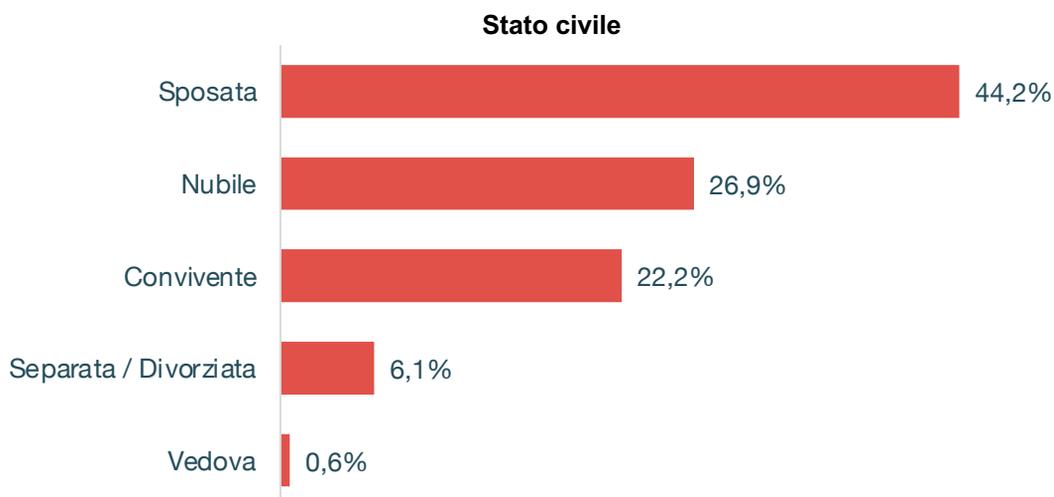


Grafico 3 - Percentuali di rispondenti suddivise per stato civile.

E più della metà delle donne rispondenti non ha figli.

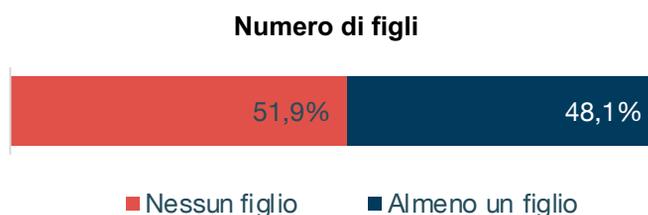


Grafico 4 - Percentuali di rispondenti che indicano di avere figli.

Un aspetto che è stato preso in considerazione per l'indagine è quello dell'ambiente di lavoro principale, da considerare nel periodo che ha preceduto il recente stato emergenziale di pandemia: **le rispondenti lavorano soprattutto in ufficio**. Il 61% infatti dichiara di lavorare in ufficio in sede direzionale, mentre il 15% in ufficio presso lo stabilimento produttivo e il 7% in ufficio dal cliente.

Il resto delle rispondenti indica anche il lavoro da remoto (5%), il lavoro presso lo stabilimento produttivo e/o in produzione (3,8%) e infine il laboratorio (3,3%) - tabella A in Appendice.

Per quanto riguarda invece la mansione ricoperta all'interno dell'organizzazione aziendale, le rispondenti indicano di occuparsi principalmente di sistemi informativi o ICT (21%), a seguire lavorano in Ufficio Tecnico (14%) e operano nella Consulenza (10%).



### Di che cosa ti occupi? Le dieci aree di mansioni più ricoperte

Sistemi Informativi / ICT	21,2%
Ufficio Tecnico	14,1%
Consulenza	10,2%
Operations	9,8%
Data Analytics	7,5%
Ricerca e Sviluppo	6,8%
Qualità	5,7%
Produzione	5,3%
Business Development	5%
Health, safety and environment	4,7%

Tabella 1 - Percentuali di rispondenti suddivise per area delle mansioni. Sono riportate le 10 aree più rappresentate. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

Per quanto riguarda invece gli anni di esperienza lavorativa, in media le intervistate lavorano in azienda da più di 10 anni e ricoprono il proprio attuale ruolo mediamente da circa 7 anni.

Per quanto riguarda invece l'inquadramento lavorativo, più della metà delle rispondenti sono impiegate, seguite dai quadri. La percentuale più bassa è rappresentata invece dalle operaie (0,4%).

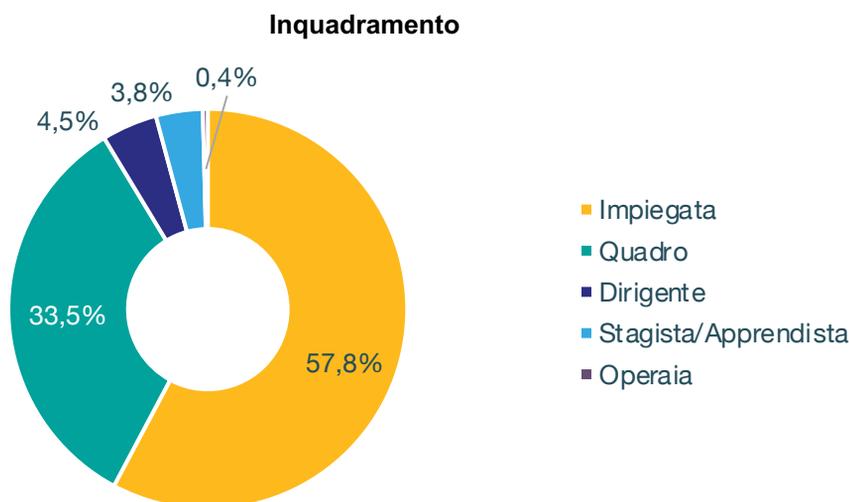


Grafico 5 - Percentuali di rispondenti suddivise per inquadramento.

Le rispondenti hanno inoltre restituito informazioni rispetto alle forme di responsabilità che ricoprono all'interno della loro attuale organizzazione: la maggior parte di loro (circa il 60%) non gestisce né un team né un budget; in percentuali più residuali invece ci dicono di rivestire un incarico di gestione di un team di risorse, o di un budget oppure ancora di entrambi.



### Qual è il tuo ruolo e/o la tua responsabilità in azienda?

Nessuna gestione	59,6%
Gestione di un team	17,8%
Gestione di un team e un budget	17,2%
Gestione di un budget	5,4%

Tabella 2 - Percentuali di rispondenti suddivise per gestione delle risorse.

## 2. Background di studi

Quasi la **totalità delle partecipanti** ha conseguito come titolo di studio almeno la **laurea** (88,2%): con ciò si intende che le rispondenti sono laureate, o hanno conseguito un master, oppure ancora hanno frequentato una scuola di specializzazione post-laurea o infine hanno realizzato un dottorato di ricerca.



Grafico 6 - Percentuali di rispondenti suddivise per titolo di studi. Con Diploma o post diploma si intende: diploma e scuola di specializzazione post-diploma. Con Laurea e post laurea si intende: laurea, scuola di specializzazione post-laurea, master post-laurea e dottorato.

Osservando solo le donne **diplomate**, la maggior parte di loro ha una formazione scolastica STEM: più della metà delle diplomate ha frequentato istituti tecnici 65,4% e la maggior parte delle donne che ha frequentato il liceo proviene dall'indirizzo scientifico (19%).

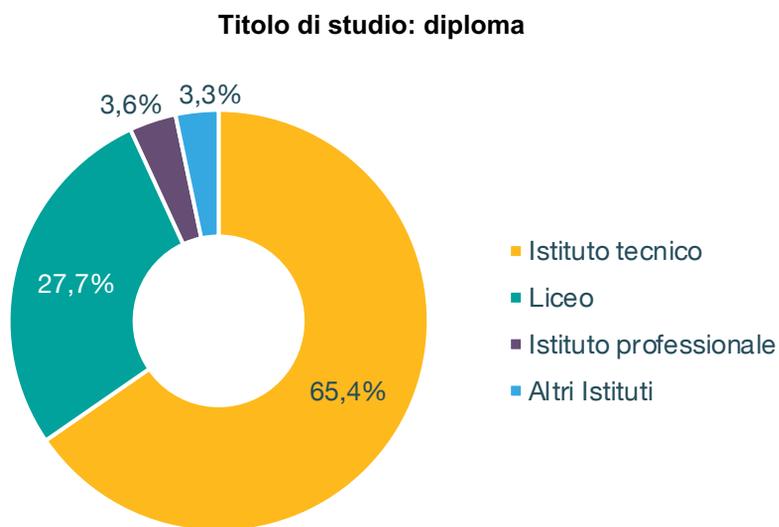


Grafico 7 - Percentuali delle rispondenti diplomate suddivise per indirizzo di studio.

Tra le donne che hanno conseguito la laurea o un titolo di studio post-laurea, **l'87,1% ha una formazione universitaria legata alle discipline STEM**. Di queste, la maggior parte, ha intrapreso il percorso legato alle discipline accademiche che sono racchiudibili nell'ambito Engineering.



Science	Technology	Engineering	Mathematics
14.2%	6.5%	65.9%	13.4%

Tabella 3 - Percentuali delle rispondenti laureate nelle discipline STEM suddivise per le singole voci dell'acronimo.

### Le donne STEM che non sanno di esserlo

Sono molte le donne che non hanno consapevolezza di possedere un titolo di studi nell'ambito STEM.

Il target di questa indagine sono le donne STEM, intese sia come quelle donne che hanno un background di studi in questa area, sia come lavoratrici in questo ambito. Pertanto il questionario è stato rivolto a queste donne e sono state escluse dall'analisi quelle che rispondevano di non avere almeno uno dei due requisiti.

Analizzando le *squalificate* dall'indagine che hanno conseguito almeno il titolo di studio della laurea è emerso che quasi il 30% di queste (410 su 1370) invece aveva conseguito una laurea in ambito STEM, come ingegneria e matematica.

### 3. STEM tra passione e prospettive future

Il periodo delle scuole medie e quello delle scuole superiori rappresentano dei momenti cruciali per lo sviluppo di una consapevolezza e di un interesse verso le materie STEM. Infatti quasi i due terzi delle donne con un titolo di studio STEM riconosce questi momenti come decisivi.



#### Quando hai capito che un percorso STEM era il tuo interesse principale?



Grafico 8 - Percentuali delle rispondenti suddivise in base al momento durante il percorso di istruzione in cui hanno capito che le discipline STEM erano il loro interesse principale.

Le rispondenti che hanno conseguito un titolo di studio STEM indicano che la determinazione è un elemento fondamentale per riuscire nel corso di studi di questo tipo (70,4%). Ma tra gli ingredienti necessari per il successo in questo ambito di studi è segnato anche dalla curiosità (49,5%) e dalla passione (48,5%) verso queste discipline.



#### Quali caratteristiche personali pensi siano necessarie per riuscire in un percorso di studi STEM?

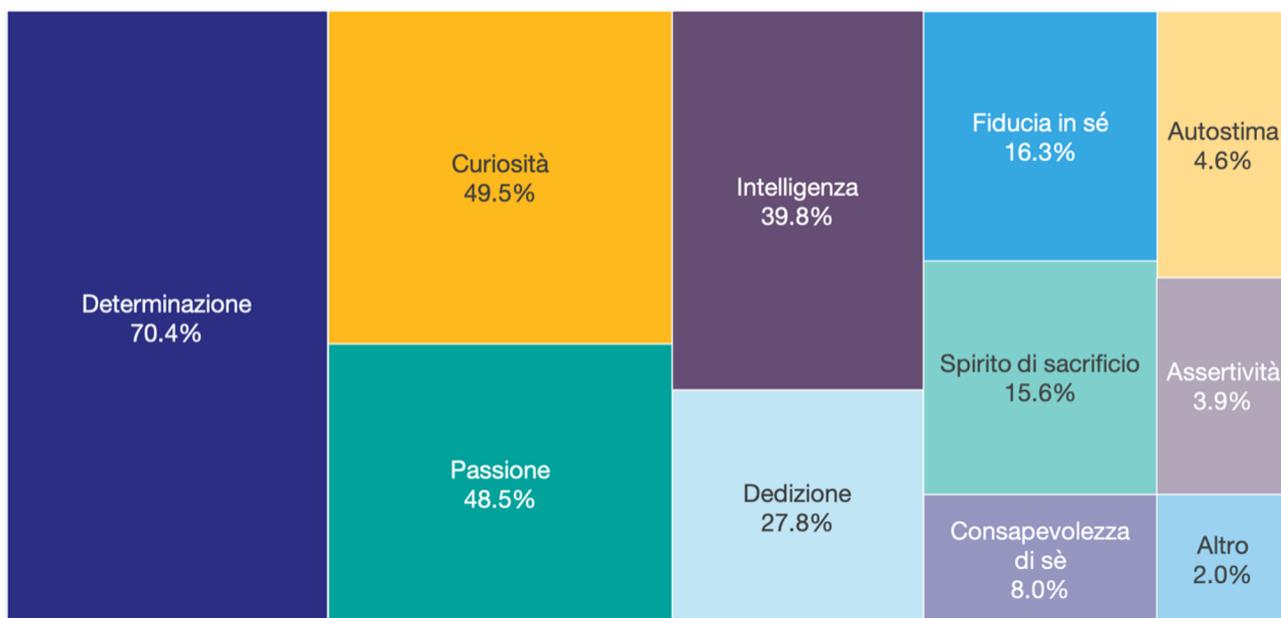


Grafico 9 - Caratteristiche che le rispondenti con un background formativo STEM indicano come necessarie per riuscire in un percorso di studi STEM. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

La scelta di intraprendere un percorso di studi STEM è connessa a una predilezione delle rispondenti verso le materie STEM (62%) oltre che alla loro competenza in quell'ambito, infatti il 45% indica come motivazione il rendimento scolastico molto alto. Un altro ruolo importante per la scelta di questo percorso di studi è attribuita alle future prospettive lavorative: la possibilità di trovare facilmente un lavoro è stata indicata dal 35% delle rispondenti.



### Quali sono le le motivazioni che ti hanno spinto a intraprendere un percorso di studi nelle discipline STEM?

Le materie STEM erano le mie preferite a scuola	61,9%
Il mio rendimento scolastico nelle materie STEM era molto alto	44,7%
La prospettiva di trovare facilmente un lavoro	35,1%
La mia innata curiosità	29,2%
Ho incontrato una/un docente che mi ha fatto appassionare alle materie STEM	20,1%
Sentivo una forte vocazione	14,0%
Uno o più membri della mia famiglia lavora/lavorava in ambito STEM	13,1%
Sono stata orientata verso questa scelta	5,2%
Amici e/o conoscenti mi hanno influenzato	4,7%
I libri e la televisione mi hanno appassionata alle discipline STEM	4,3%
Ho trovato ispirazione in una donna di successo nell'ambito STEM	3,3%

Tabella 4 - Motivazioni per intraprendere un percorso di studi STEM indicate dalle rispondenti con un background formativo STEM. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

## 4. Le carriere STEM e le possibilità di crescita

La maggior parte delle intervistate (80,9%) ricopre un ruolo STEM; di queste quasi l'84% ha iniziato il proprio percorso lavorativo ricoprendo fin da subito un ruolo in questo ambito.



### Attualmente ricopri un ruolo STEM?



Grafico 10 - Percentuali di donne che attualmente stanno ricoprendo o meno un ruolo STEM.

Gli aspetti fondamentali che hanno portato le donne a seguire un percorso professionale in ambito STEM sembrano essere principalmente tre: innanzitutto la formazione specifica, seguite dalle affermazioni sull'attitudine naturale e la passione verso le discipline studiate.



### Cosa ti ha spinto a intraprendere un percorso STEM in azienda?

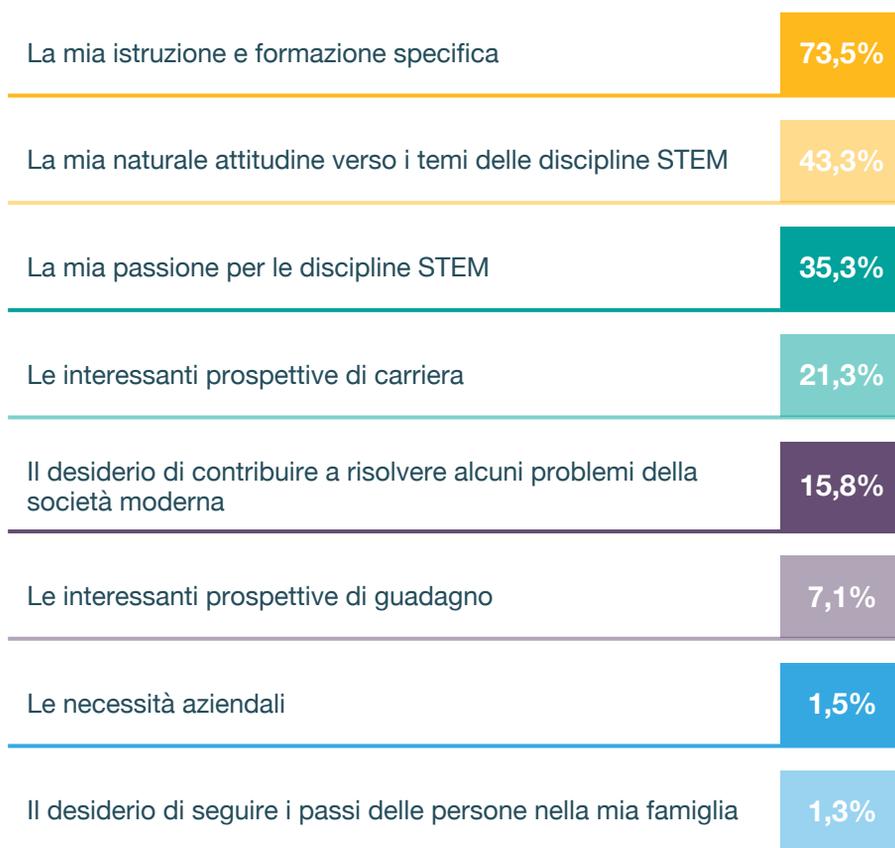


Tabella 5 - Motivazioni indicate per intraprendere un percorso STEM in azienda dalle donne con un ruolo STEM. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

Le donne con ruolo STEM indicano di avere maggiori responsabilità rispetto alle donne che ricoprono un ruolo non STEM, sia che si tratti in termini di gestione di un team e anche che si tratti in termini di una combinazione tra la gestione di un team e anche di un budget. Ciononostante le donne con un ruolo non legato all'ambito STEM hanno un inquadramento più elevato.

### Gestione di un team e/o un budget

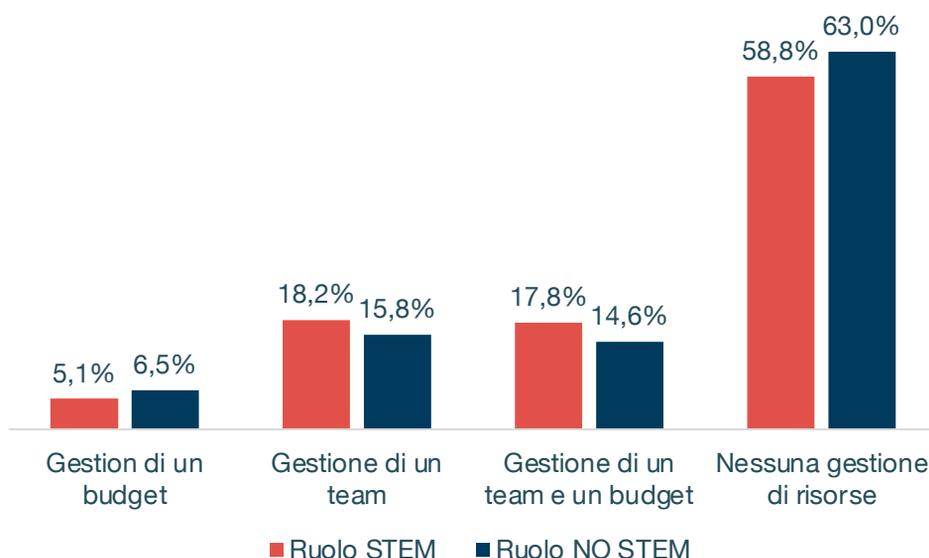


Grafico 11 - Percentuali di rispondenti con ruolo STEM e ruolo NO STEM suddivise per responsabilità.

### Inquadramento

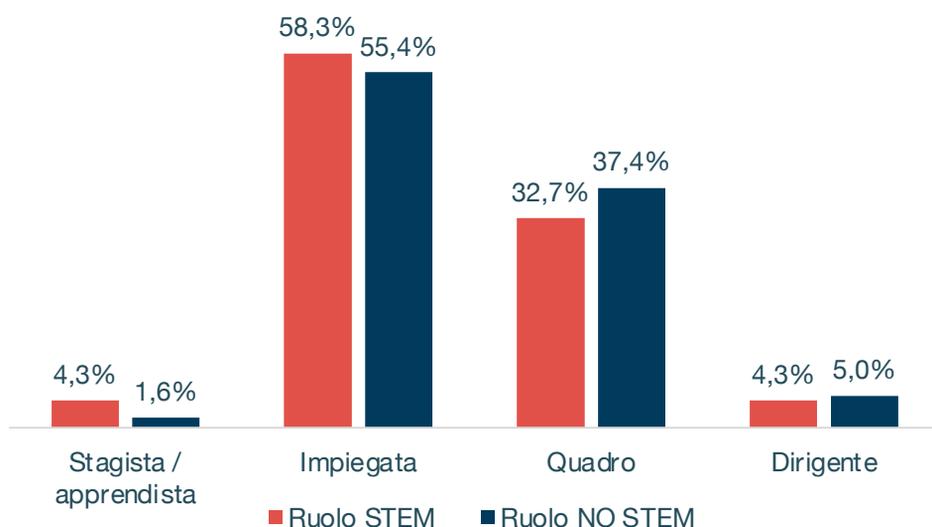


Grafico 12 - Percentuali di rispondenti con ruolo STEM e ruolo NO STEM suddivise per livello di inquadramento.

## 5. Ostacoli e soddisfazione

Sempre in ambito di titoli di studio STEM, più dell'85% delle donne rispondenti si dichiara soddisfatta del percorso formativo intrapreso.



**In che misura ti ritieni soddisfatta del percorso di studi STEM che hai scelto?**

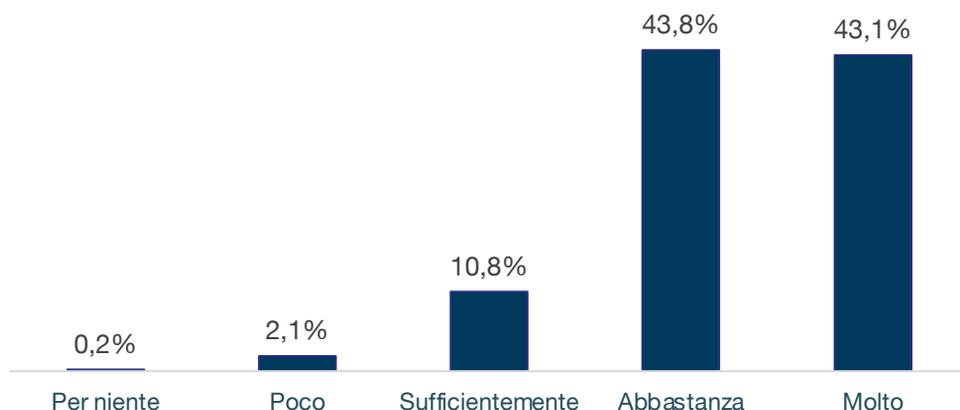


Grafico 13 - Percentuali di rispondenti con un background di studio STEM suddivise per livello di gradimento del percorso.

Nonostante le donne con un background STEM indicano che sono soddisfatte del loro percorso, circa la metà di queste consiglierebbe alle giovani donne di intraprendere un percorso di studi STEM facendo però attenzione alla scelta dell'indirizzo di studi e alle scelte legate al futuro professionale.



**Consigliaresti alle giovani donne di intraprendere il tuo stesso percorso di studi STEM?**

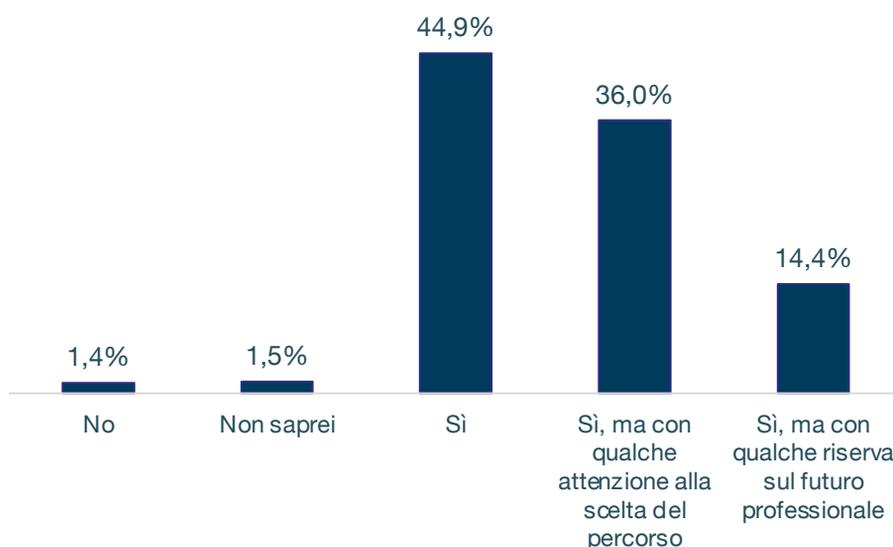


Grafico 14 - Percentuali di rispondenti con un background di studio STEM per risposte alla domanda »Consigliaresti alle giovani donne di intraprendere il tuo stesso percorso di studi?«.

## Qual è il livello di soddisfazione delle donne rispetto al loro background di studi STEM?



Le donne tra i **41 e i 60 anni** sono meno **soddisfatte in quanto** rispondono con **più frequenza delle altre «consiglierei con riserve il percorso di studi STEM»**



Le donne **con figli** consigliano il percorso di studi STEM con maggiori **riserve sul futuro professionale** rispetto alle donne senza figli.



Le donne che consiglierebbero il loro percorso **senza riserve** hanno ammesso più frequentemente di aver sviluppato **prima delle scuole superiori la consapevolezza** che le materie STEM fossero il loro interesse principale.



Le donne con titolo di studi STEM che sono state spinte a intraprendere il corso di studi dalla prospettiva di trovare facilmente un lavoro, consigliano il loro percorso di studi ponendo più riserve sul futuro professionale, rispetto alle altre rispondenti.



Le donne che consiglierebbero il percorso con delle riserve sul futuro professionale riportano punteggi significativamente più bassi nella percezione di **valorizzazione** del proprio ruolo e della propria professionalità STEM **in azienda**.

Complessivamente quasi la metà delle rispondenti non farebbero scelte professionali diverse; si può dedurre quindi che siano abbastanza soddisfatte del loro percorso professionale. Di contro, il 14.5% dichiara che farebbe scelte diverse e sono molte le incerte (20,7%) che non si esprimono in merito.



### Se potessi tornare indietro nel tempo, faresti delle scelte professionali diverse?

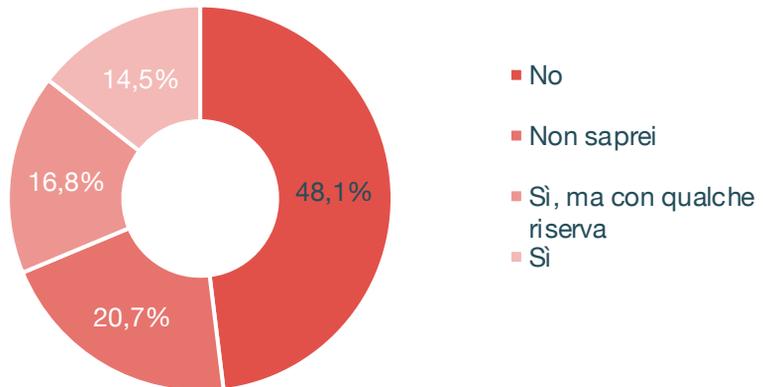


Grafico 15 - Percentuali di rispondenti suddivise per i vari tipi di risposta alla domanda «Se potessi tornare indietro nel tempo, faresti delle scelte professionali diverse?».

### Chi sono le donne maggiormente soddisfatte del loro percorso professionale ?



Le donne **più giovani** indicano più frequentemente che **non cambierebbero il loro percorso** professionale.



Rispetto al livello di inquadramento le **stagiste** sono maggiormente **entusiaste** (solo il 4% dichiara che farebbe scelte diverse). Sono **soddisfatte** anche le **dirigenti**, solo nel 9% dei casi infatti dichiarano che tornando indietro cambierebbero percorso realizzato.

Le impiegate e i quadri invece riportano percentuali di soddisfazione simili (15% vs 16%).

In particolare le impiegate over 40 riportano più frequentemente che farebbero scelte professionali diverse.



Le donne con **ruolo STEM** sono complessivamente **più soddisfatte** delle scelte professionali rispetto alle donne che non ricoprono un ruolo STEM. La percentuale di donne STEM che farebbe scelte diverse è del 13%, contro il 20% di chi ricopre ruoli NO STEM.



**Se potessi tornare indietro nel tempo, faresti delle scelte professionali diverse?**

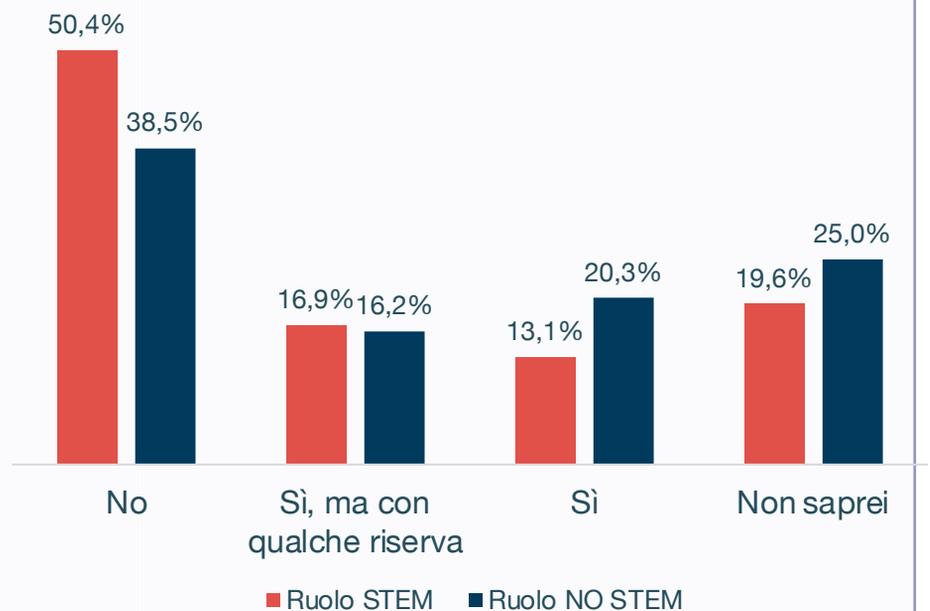


Grafico 16 - Percentuali di risposte, suddivise tra ruolo STEM e ruolo NO STEM, ai vari tipi di risposta alla domanda «Se potessi tornare indietro nel tempo, faresti delle scelte professionali diverse?».

## Figli e carriera professionale

La maggior parte delle donne rispondenti non ha figli (52%).

Le donne impiegate hanno meno figli rispetto alle donne quadri e dirigenti. Si tratta di una tendenza forse dovuta anche alla più giovane età delle impiegate.

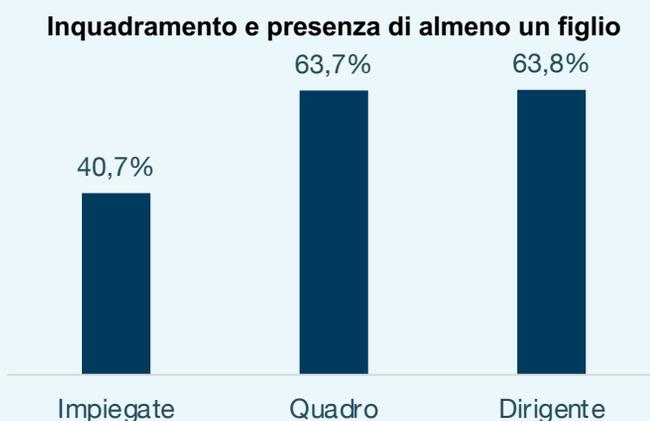


Grafico 17 - Percentuali di rispondenti che hanno almeno un figlio suddivise per inquadramento.

Confrontando le risposte delle donne in base al ruolo lavorativo ricoperto, emerge che le donne con ruolo STEM più frequentemente non hanno figli rispetto alle donne senza ruolo STEM. In particolare questa tendenza emerge tra le impiegate. Forse è più difficile per le donne con ruolo STEM conciliare vita privata e lavorativa, soprattutto nella fase in cui si sta costruendo l'avanzamento di carriera, rispetto alle donne che già hanno raggiunto posizioni di inquadramento più elevato.

### Donne con almeno un figlio per ruolo e inquadramento

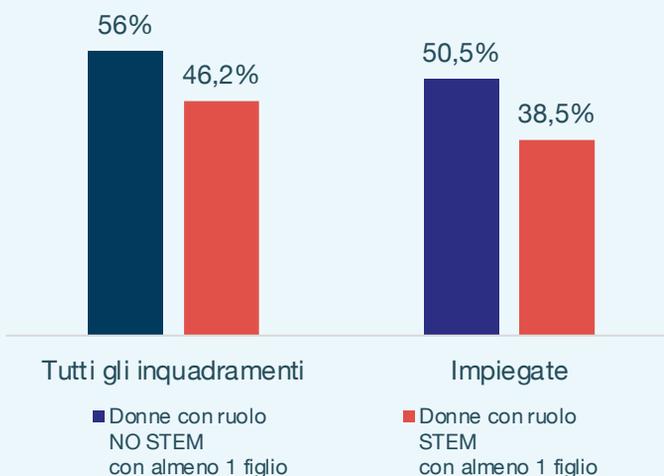


Grafico 18 - Percentuali di rispondenti che hanno almeno un figlio suddivise per ruolo STEM/ NO STEM, è riportata graficamente la frequenza % di tutti gli inquadramenti e quella specifica delle impiegate.

## 6. Il ruolo delle aziende nella valorizzazione dei talenti

Quasi la metà delle donne con un ruolo nell'ambito STEM ritiene che l'azienda valorizzi il suo ruolo e la sua professionalità in ambito STEM, di contro il 40% si sente invece valorizzata solo parzialmente.



**Ritieni che l'azienda in cui lavori valorizzi il tuo ruolo e la tua professionalità in ambito STEM?**

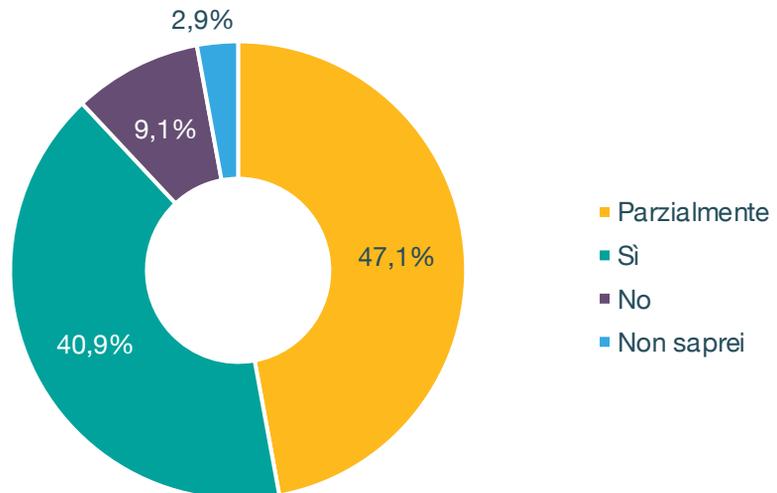


Grafico 19 - Percentuali di rispondenti suddivise per i vari tipi di risposta alla domanda «Ritieni che l'azienda in cui lavori valorizzi il tuo ruolo e la tua professionalità in ambito STEM?».

**Chi sono le donne con ruolo STEM che si sentono maggiormente valorizzate dall'azienda in cui lavorano?**



Le donne **più giovani** ritengono più frequentemente che l'azienda **valorizzi** il loro ruolo in ambito STEM. Le donne **over 40** ritengono in misura maggiore che **l'azienda non le valorizzi** o le valorizzi **parzialmente**.



Le donne **con figli** si sentono **meno valorizzate** dall'azienda rispetto alle donne senza figli. Nello specifico **le donne con figli impiegate** riportano i punteggi più bassi sulla valorizzazione percepita. (Vedi grafico pagina seguente).



Le **impiegat**e si sentono **meno valorizzate** dall'azienda e le **dirigenti** si sentono **maggiormente valorizzate**.

Per tutti i livelli di inquadramento emerge la tendenza delle donne con figli a sentirsi meno valorizzate di quelle senza figli, questo è ancora più evidente tra le impiegate.

**Donne con ruolo STEM che si sentono valorizzate dall'azienda suddivise per inquadramento e numero di figli**

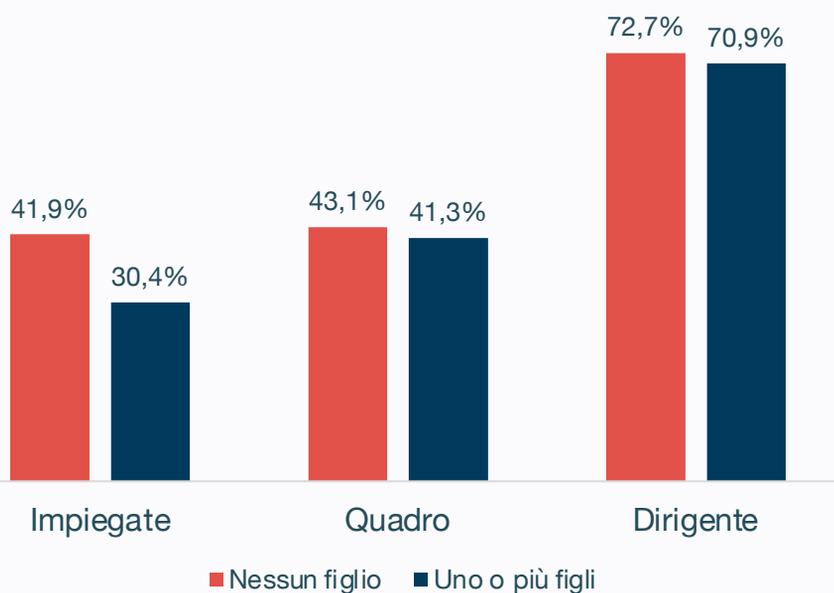


Grafico 20 - Percentuali di donne con ruolo professionale STEM che rispondono «Sì» alla domanda «Ritieni che l'azienda in cui lavori valorizzi il tuo ruolo e la professionalità in ambito STEM?», le altre opzioni di risposte possibili (qui non rappresentate) sono: Parzialmente, No, Non saprei. Le % rappresentate sono suddivise per inquadramento e numero di figli.

## Le outsider

Le *outsider* sono le rispondenti che non hanno conseguito un'istruzione STEM, ma che ricoprono o hanno ricoperto un ruolo lavorativo in questo ambito.

Le donne *outsider* sono 693 e rappresentano quasi il 10% delle donne con un ruolo professionale STEM che hanno risposto a questa indagine.

### Chi sono le outsider?

	Sono tendenzialmente più mature rispetto alle altre rispondenti. Quasi un quarto di loro ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni, un dato più alto rispetto alla media generale che è del 16,6%.
	Anche se la maggior parte di loro sono laureate (67%), c'è una differenza significativa rispetto alla media delle rispondenti totali (88,2% laureate). Le tre lauree maggiormente conseguite dalle <i>outsider</i> sono: scienze dell'economia e della gestione aziendale (17%), scienze politiche e relazioni internazionali (6,4%) e infine lingue (6,3%).
	Per quanto riguarda i livelli di inquadramento non ci sono differenze significative rispetto al totale delle rispondenti, infatti le impiegate sono il 56,4%, i quadri il 32,5% e le dirigenti il 4,5%.
	Quasi un terzo (31%) delle donne <i>outsider</i> lavora nell'ambito dei sistemi informativi, si tratta di una percentuale maggiore rispetto a tutte le altre (circa 21%). Il 15% lavora nella consulenza (+ 5% rispetto alle altre).
	Le <i>outsider</i> sono tendenzialmente più soddisfatte, infatti il 40% ritiene che non farebbe scelte professionali diverse da quelle intraprese, al contrario delle donne STEM che per il 48% farebbero delle scelte professionali diverse.

L'analisi sulle outsider può essere presa come esempio per capire cosa l'azienda potrebbe fare per valorizzare preziose risorse interne. Un approccio allo sviluppo delle risorse basato sulla valutazione del loro potenziale invece della esperienza curriculare può far emergere risorse motivate a lavorare in ambito STEM.

## 7. Le difficoltà nel trattenere i profili STEM

Una porzione di partecipanti che hanno partecipato a questa indagine sono le donne che attualmente non stanno ricoprendo un ruolo lavorativo STEM, anche se il loro background formativo o professionale è appartenente all'ambito STEM. In particolare sono 1426 donne (circa il 20% del totale delle rispondenti).

Hanno mediamente un'età più elevata rispetto alle altre rispondenti.

Rispetto all'inquadramento, ricoprono il ruolo di quadro più frequentemente rispetto al totale delle rispondenti (37,4% vs 33,6%). Questa tendenza coincide anche con le principali motivazioni per le quali attualmente non lavorano in ambito STEM.



### Quali sono le ragioni per cui non lavori più in ambito STEM?

Ho preferito fare esperienze diverse e ampliare le mie conoscenze in modo trasversale	35,9%
Ho intrapreso un percorso di carriera nell'ambito di un altro dipartimento in azienda	35,0%
Ho intrapreso un percorso di carriera nell'ambito del management	27,8%
Non ho trovato possibilità di crescita	21,5%
Ho seguito altre mie passioni	9,4%
Non sentivo realizzato appieno il mio potenziale	7,5%
Non ho trovato un supporto e/o una sponsorship all'interno del team	7,4%
Per trovare e/o mantenere un lavoro stabile	7,4%
Avevo bisogno di trovare un contesto più inclusivo	6,1%
La cultura maschile mi ha scoraggiato dal proseguire	5,6%
Per le eccessive pressioni in termini di ore di lavoro e flessibilità oraria estrema	3,9%
La forte competitività mi ha spinto a ricercare un nuovo obiettivo	2,2%
Mi sentivo isolata dal resto del team	1,5%

Tabella 6 - Ragioni indicate dalle rispondenti per le quali non lavorano in ambito STEM. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

Poco più della metà delle donne che attualmente non ricoprono un ruolo lavorativo STEM, ma che hanno un background STEM, desidererebbe tornare a ricoprire un ruolo nel loro ambito.



### Desidereresti oggi ricoprire un ruolo STEM?

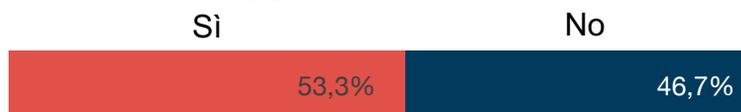


Grafico 21 - Percentuali di rispondenti (che non lavorano in ambito STEM, ma con un background STEM) che vorrebbero o meno ricoprire attualmente un ruolo STEM.

Le donne che non vogliono ricoprire più un ruolo nell'ambito STEM indicano tra le motivazioni principali che nel tempo sono riuscite a sviluppare un percorso di carriera all'interno di un altro contesto, che si tratti di un ruolo manageriale o di un altro dipartimento all'interno dell'organizzazione aziendale.



### Perché non desidereresti oggi ricoprire un ruolo STEM?

Ho intrapreso un percorso di carriera nell'ambito del management	37,1%
Ho intrapreso un percorso di carriera nell'ambito di un altro dipartimento in azienda	36,1%
Mi sento professionalmente realizzata	24,3%
Non vedo possibilità di crescita in quest'ambito	18,3%
Preferisco lavorare in un ambiente più inclusivo	9,1%
Temo le eccessive pressioni di termini di ore di lavoro e flessibilità oraria estrema	7,3%
Preferisco lavorare in un ambiente meno competitivo	6,5%
Altro	4,3%
Si tratta di una scelta irreversibile	3,7%
Temo di non trovare un supporto e/o una sponsorship all'interno del team e dell'azienda	2,7%

Tabella 7 - Ragioni indicate dalle rispondenti con un ruolo NO STEM, ma con un background STEM sul perchè non vorrebbero ricoprire un ruolo STEM al momento. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

Le donne che desidererebbero riprendere la carriera STEM, quindi ricoprire un ruolo in linea con il loro background, ritengono in primo luogo di avere bisogno di una formazione di aggiornamento oltre che di condizioni di lavoro ideali per la gestione dei tempi lavorativi e quelli extra lavorativi.



### Di cosa avresti bisogno per riprendere la carriera STEM che hai interrotto?

Una formazione di aggiornamento	62,5%
Condizioni di lavoro ideali per gestire il work-life balance	36,6%
La presenza di una sponsorship interna	29,1%
Un percorso di mentoring	21,4%
La sicurezza di trovare un contesto più inclusivo	20,9%
Un'attività di coaching	18,7%
Una opportunità lavorativa e/o la prospettiva di crescita	6,0%
Altro	3,2%

Tabella 8 - Bisogni indicati dalle rispondenti (che non lavorano in ambito STEM, ma con un background STEM) che vorrebbero ricoprire un ruolo STEM al momento. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

## 8. Role model STEM



Hai figure di riferimento del mondo STEM che ti hanno ispirata e/o ti ispirano?



Grafico 22 - Percentuali di rispondenti con ruolo STEM che hanno o meno un Role model STEM di riferimento.

### Chi sono le donne maggiormente ispirate da role model STEM?



Le donne under 30 riportano modelli STEM in percentuale minore rispetto alle altre.



La percentuale di chi ha un role model STEM aumenta gradualmente con l'aumentare dell'ultimo titolo di studio conseguito. Il fenomeno di avere un role model STEM è minimo tra chi ha conseguito un titolo di studio di scuola superiore e aumenta tra coloro che hanno conseguito una laurea, un master post laurea e un dottorato.

#### Rispondenti che hanno un role model di riferimento STEM per titolo di studio

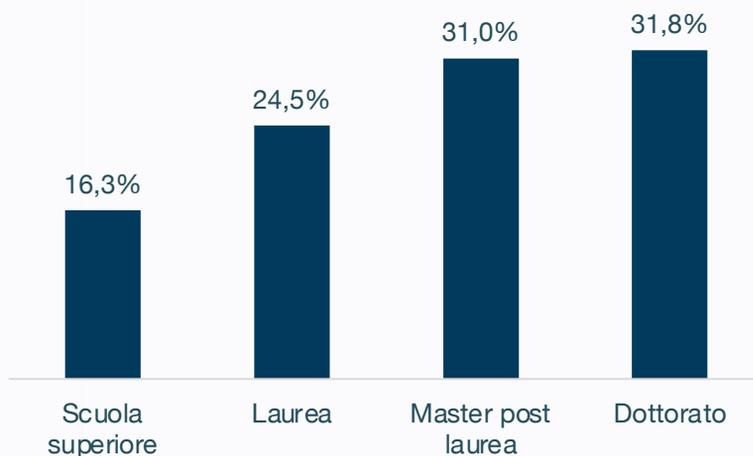


Grafico 23 - Percentuali di donne che hanno un Role model STEM suddivise per titolo di studio.



Le donne con background formativo STEM riportano modelli STEM che le hanno ispirate in percentuale maggiore rispetto alle donne che non hanno conseguito un titolo di studio in ambito STEM.

### Rispondenti che hanno un role model di riferimento STEM per background formativo

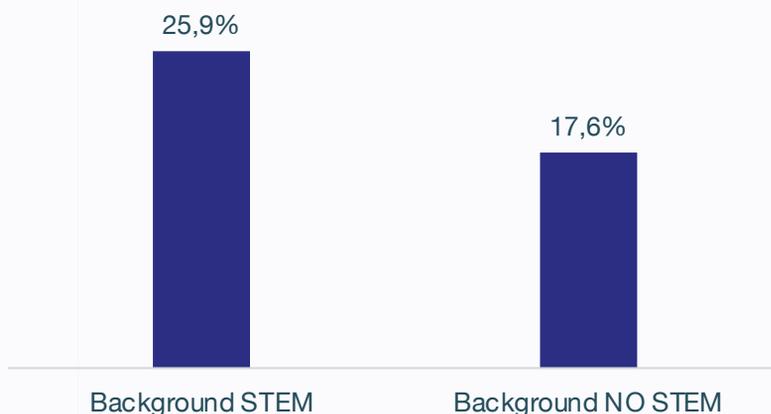


Grafico 24 - Percentuali di donne che hanno un Role model STEM suddivise per il background.



La percentuale di coloro che hanno un role model STEM aumenta gradualmente al crescere dell'inquadramento, tra impiegati e quadri, tra quadri e dirigenti e soprattutto tra impiegati e dirigenti).

### Rispondenti che hanno role model STEM per inquadramento

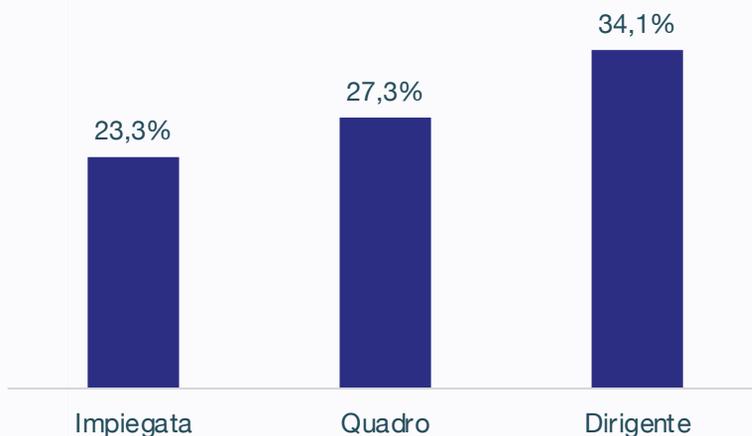


Grafico 25 - Percentuali di donne che hanno role model STEM suddivise per inquadramento.



**Quali sono i role model STEM che ti hanno ispirato durante il tuo passato? Quali sono quelli del tuo presente?**

	Role model...				Totale
	...donna passato	...donna presente	...uomo passato	...uomo presente	
<b>Figure di spicco</b>	70,7%	65,0%	55,6%	53,6%	62,4%
<b>Professori</b>	13,2%	3,0%	12,1%	3,1%	8,3%
<b>Componenti famiglia</b>	6,3%	1,8%	17,7%	8,7%	8,3%
<b>Manager di riferimento</b>	3,5%	10,6%	7,3%	12,1%	7,9%
<b>Professionisti</b>	3,8%	11,6%	3,5%	10,7%	7,1%
<b>Colleghi</b>	1,8%	7,8%	2,8%	10,7%	5,3%
<b>Amici</b>	0,6%	0,2%	0,9%	1,2%	0,7%

Tabella 9 - Percentuali di risposte suddivise per tipologia di role model citati.

### Figure di spicco

	Donne		Uomini	
<b>Passato</b>	Rita Levi Montalcini	34%	Albert Einstein	16%
	Marie Curie	23%	Leonardo Da Vinci	13%
	Margherita Hack	23%	Steve Jobs	5%
<b>Presente</b>	Samantha Cristoforetti	28%	Elon Musk	20%
	Fabiola Gianotti	17%	Bill Gates	9%
	Rita Levi Montalcini	9%	Steve Jobs	6%

Tabella 10 - Percentuali suddivise sul totale delle figure di spicco.

Tra le tipologie di role model, le figure di spicco sono quelle che ispirano maggiormente le donne STEM, infatti sono il 62,5% dei role model citati. In particolare, le figure di spicco femminili vengono citate più frequentemente rispetto alle figure di spicco maschili.

Inoltre è evidente come le donne STEM abbiano un ventaglio più ampio di role model come le «figure di spicco» maschili ai quali ispirarsi, rispetto alle donne role model «figure di spicco», infatti le tre principali role model donne del passato (Rita Levi Montalcini, Marie Curie, Margherita Hack) corrispondono all'80% delle figure di spicco citate, mentre i tre più citati sono solo il 34% delle figure di spicco nominate.

## Componenti della famiglia

Le donne della famiglia sono citate in misura considerevolmente minore rispetto ai componenti maschili. In particolare le madri solo il 3,8% di tutte le role model citate, contro il 13,4% dei padri.

## Manager di riferimento e professionisti

I Role model «manager di riferimento», «professionisti» e «colleghi» sono cresciuti nel tempo con l'avvicinamento delle rispondenti al mondo del lavoro. Per queste categorie i role model donna e i role model uomini sono citati in misura simile.

## I Role Model «lontani», senza contatti diretti con le donne STEM

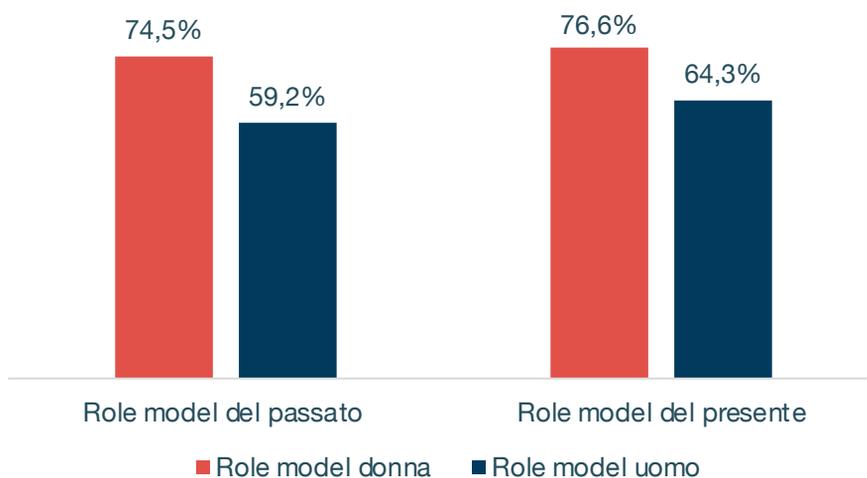


Grafico 26 - Percentuali di Role model «lontani» del passato del presente suddivisi per genere.

I **role model** indicati sono per la maggior parte delle **figure lontane**, con le quali le rispondenti non hanno un contatto diretto, ma che conoscono in quanto celebri, come le figure di spicco e i professionisti notoriamente riconosciuti nel loro ambito (come ad esempio Margherita Hack e Steve Jobs, ma anche dirigenti aziendali e imprenditrici e imprenditori famosi).

Sebbene questo fenomeno valga sia per i role model femminili che maschili, è però più frequente che vengano nominate delle figure lontane quando si tratta di role model donne.

## 9. La percezione delle discipline STEM nel mondo contemporaneo

Le rispondenti ritengono che in generale la società attuale dia una discreta attenzione alle discipline STEM, di contro hanno una minore fiducia verso i media e in particolare verso le istituzioni, che ritengono avere un'attenzione minore rispetto all'argomento.

Inoltre ritengono che i giovani abbiano abbastanza interesse verso queste discipline, ma che l'interesse delle bambine e delle giovani sia minore.

### I livelli di attenzione e di interesse verso le discipline STEM

	Media generale	Valori				
		1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10
Livello di attenzione generale dedicato alle discipline STEM <b>nella società di oggi</b>	6.84	1,1%	7,6%	27,2%	52,0%	12,1%
Livello di attenzione dedicato alle discipline STEM <b>dai media</b>	5.72	4,3%	20,2%	40,4%	30,4%	4,7%
Livello di attenzione dedicato alle discipline STEM <b>dalle istituzioni</b>	5.51	4,8%	21,5%	44,9%	26,3%	2,6%
Livello di interesse verso le discipline STEM <b>da parte dei giovani</b>	6.61	1,6%	9,9%	31,3%	46,4%	10,8%
Livello di interesse verso le discipline STEM <b>da parte delle bambine e delle giovani</b>	5.74	4,2%	18,9%	41,3%	31,8%	3,8%

Tabella 11 - La media generale esprime la sintesi del livello di attenzione e di interesse verso le discipline STEM. I valori indicati evidenziano le percentuali di risposta ottenute per quel determinato intervallo. La scala di riferimento varia da 1 «minimo» a 10 «massimo».

### Chi sono le donne più fiduciose?



Le donne under 30 e le donne over 40 sono quelle più fiduciose rispetto all'attenzione che il mondo sta dando alle discipline STEM. Le donne under 30 e tra i 40 e i 51 anni sono le più fiduciose dell'interesse verso le discipline STEM da parte dei e delle giovani

Secondo le rispondenti, le discipline STEM avranno un maggiore impatto nel futuro soprattutto per quanto riguarda l'innovazione, la tecnologia e l'ambiente.



### Secondo te, in quali ambiti le discipline STEM avranno maggiore impatto nel futuro?

Innovazione e tecnologia	81,4%
Ambiente	66,9%
Ricerca e sviluppo	45,7%
Salute e benessere	34,6%
Economia	16,6%
Industria	16,6%
Sicurezza e difesa	12,1%
Relazioni sociali	7,5%

Tabella 12 - Percentuali indicate in merito alle discipline STEM che avranno maggiore impatto nel futuro. Si tratta di una domanda a risposta multipla, le percentuali sono calcolate sul totale delle rispondenti.

## 10. I bias delle donne STEM

Gli unconscious bias (o pregiudizi cognitivi) sono meccanismi inconsci che influenzano il nostro giudizio, ovvero sono gli stereotipi e i pregiudizi a cui tutti siamo soggetti in modo inconsapevole, che ci servono per riconoscere la realtà in cui viviamo e per relazionarci ad essa.

Nell'ultima sezione della survey è stato proposto un elenco di affermazioni che riportano alcuni dei più comuni stereotipi di genere. L'obiettivo era di scoprire il grado di accordo e disaccordo delle rispondenti rispetto a queste affermazioni, quindi di ottenere il loro punto di vista sugli aspetti che caratterizzano in modo già abbastanza diffuso quelle che sono le più comuni credenze su come le donne e gli uomini si descrivono e operano nel contesto lavorativo.

Le affermazioni avevano lo scopo di suscitare una reazione, anche provocatoria, per stimolare le rispondenti a indicare in modo onesto e diretto le proprie considerazioni sul tema proposto di volta in volta. Le risposte ricevute hanno atteso le aspettative, mostrando quanto le rispondenti abbiano una certa familiarità con suddette affermazioni e quanto il loro pensiero personale sia già consolidato verso una logica di inclusione e diversità.

Nonostante ciò sono emerse anche delle considerazioni interessanti, soprattutto in tema di leadership e di relazione collaborativa, elementi molto importanti nell'ambito delle organizzazioni aziendali, in cui permangono ancora alcuni concetti che determinano il modo in cui le donne e gli uomini sono percepiti all'interno dei contesti professionali.

### Stereotipi sulla collaborazione professionale

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
È più facile lavorare con gli uomini	2.86	28,7%	49,3%	22,0%
È più facile lavorare con le donne	2.57	37,3%	58,4%	4,4%

Tabella 13 - Gli stereotipi legati alla collaborazione sono rappresentati tramite media generale e scala classifcatoria che descrive l'accordanza a o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Nonostante il campione sia esclusivamente femminile, emerge una preferenza maggiore a lavorare con gli uomini rispetto a lavorare con le donne; infatti solo il 4% delle donne dichiara che sia più facile lavorare con le donne, inversamente il 22% ritiene sia più facile lavorare con gli uomini.

## Stereotipi sulla leadership

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
A un uomo si addice uno stile di leadership deciso e assertivo	2.33	55,9%	28,6%	15,5%
A una donna non si addice uno stile di leadership deciso e assertivo	1.82	79,6%	14,5%	6,0%
A un uomo non si addice uno stile di leadership empatico e accogliente	1.91	77,8%	17,6%	4,7%
A una donna si addice uno stile di leadership empatico e accogliente	2.71	41,2%	31,6%	27,2%

Tabella 14 - Gli stereotipi legati alla leadership sono rappresentati tramite media generale e scala classificatoria che descrive l'accordanza a o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Sulla leadership emergono alcuni stereotipi di genere che ricalcano le caratteristiche che tradizionalmente si accostano al genere femminile e a quello maschile. Infatti le rispondenti dichiarano (il 27%) che alle donne si addice uno stile di leadership empatico e accogliente, e quasi il 16% afferma che a un uomo si addica uno stile di leadership deciso e assertivo.

## Stereotipi legati all'indirizzo di studio

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
Gli uomini hanno maggiore predisposizione allo studio delle materie scientifiche	1.85	79,1%	14,1%	6,8%
Le donne hanno maggiore predisposizione allo studio delle materie umanistiche	1.95	75,3%	15,7%	9,1%

Tabella 15 - Gli stereotipi legati all'ambito di studio sono rappresentati tramite media generale e scala che descrive l'accordanza o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Gli stereotipi tradizionali che legano le donne a una maggiore predisposizione allo studio di materie umanistiche e gli uomini allo studio di materie STEM sono poco presenti nel nostro campione composto da donne STEM. Anche se persiste una piccola tendenza a classificare le materie umanistiche come più appropriate per le donne.

## Stereotipi legati all'ambito familiare

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
Il sostegno economico della famiglia dovrebbe essere principalmente una responsabilità degli uomini	1.35	95,4%	3,7%	0,8%
La gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità delle donne	1.41	94,3%	4,0%	1,7%

Tabella 16 - Gli stereotipi legati all'ambito familiare sono rappresentati tramite media generale e scala che descrive l'accordanza a o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Per quanto riguarda l'ambito familiare a livello generale non emergono particolari stereotipi di genere, infatti il sostegno economico non è vista come una responsabilità esclusiva dell'uomo, allo stesso modo la gestione della casa non è percepita come una responsabilità appannaggio del solo genere femminile.

## Stereotipi sul work-life balance

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
Per gli uomini non è importante ricoprire ruoli che consentono un buon equilibrio tra professione e famiglia	2.27	65,2%	15,6%	19,2%
Per le donne è importante ricoprire ruoli che consentono un buon equilibrio tra professione e famiglia	3.78	13,1%	13,6%	73,3%

Tabella 17 - Gli stereotipi legati all'ambito familiare rappresentati tramite media generale e scala che descrive l'accordanza a o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Sul work-life balance emerge uno stereotipo di genere significativo. Quasi il 20% delle rispondenti ritiene che non sia importante per gli uomini ricoprire ruoli che consentono un buon equilibrio tra professione e famiglia, contro il 13% di rispondenti che non ritiene importante per le donne coprire ruoli che consentano il work-life balance.

## Stereotipi sul gender pay gap

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
È giusto che, a parità di posizione e ore lavorate, gli uomini e le donne siano pagati ugualmente	4.85	1,6%	0,5%	97,9%

Tabella 18 - Gli stereotipi legati al gender pay gap sono rappresentati tramite media generale e scala che descrive l'accordanza a o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Sul gender pay gap non si riscontrano stereotipi di genere, infatti quasi la totalità delle donne intervistate ritiene che sia giusto che, a parità di posizione e ore lavorate, le donne e gli uomini siano pagati ugualmente.

## Stereotipi sulla precedenza occupazionale

	media generale	In disaccordo	Neutrali	In accordo
In condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne	1.34	94,8%	4,0%	1,1%

Tabella 19 - Gli stereotipi legati alla precedenza occupazionale sono rappresentati tramite media generale e scala classificatoria che descrive l'accordanza a o meno rispetto all'affermazione. La media generale indica la sintesi di tutte le risposte ottenute, che variano tra 1 «per niente d'accordo» e 5 «assolutamente d'accordo».

Anche sulla questione «in condizione di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare precedenza agli uomini rispetto alle donne», intesa come assenza o debolezza della domanda presente sul mercato del lavoro, non si riscontrano stereotipi di genere, infatti quasi il 95% delle donne intervistate non è favorevole alla precedenza degli uomini.

# Conclusioni

Per promuovere un cambiamento non solo a parole si parte dall'ascolto. Con quasi 7.500 donne che hanno risposto all'indagine #ValoreD4STEM, per la prima volta in Italia è stata data voce a così tante donne lavoratrici con una provenienza sulla base dei loro studi o lavorando attualmente in ambito STEM. Questa fase di ascolto verrà poi completata da una serie di Focus Group che hanno l'obiettivo di approfondire alcune evidenze della ricerca e per generare idee concrete su come valorizzare i talenti in azienda e per rispondere alle esigenze di un contesto in forte cambiamento.

La comprensione della parità di genere nei lavori in rapida crescita, delle skills e competenze richieste per le lavoratrici e lavoratori del futuro, la volontà di indagare motivazioni e rimuovere ostacoli, rappresenta un contributo prezioso per fornire indicazioni su come le donne possono trarre vantaggio dalla trasformazione in corso, anzi per avere un ruolo attivo in questo cambiamento.

Il WEF riporta in *The Future of Jobs* le top skills del 2025 che includono competenze STEM ma anche importanti soft skills come il pensiero analitico, l'innovazione, la leadership e influenza sociale (Fonte: WEF, *The Future of Jobs*, 2020). Uno studio rileva che il 33% delle competenze necessarie tre anni fa non sono più rilevanti (Fonte: Gartner, *Building a Dynamic Skills Organisation*, 2020). Mettendosi in ascolto scopriamo le risorse preziose e spesso rare in azienda e possiamo dare indicazioni come valorizzarli non solo sulla base dell'esperienza curriculare ma sulla base del loro potenziale.

Sviluppare le competenze al momento del bisogno e per il futuro richiede di identificare e sviluppare le risorse con il potenziale già presenti in azienda per farli crescere ed emergere insieme alle nuove generazioni delle donne STEM che stanno arrivando nelle aziende con numeri maggiori del passato.

La ricerca rappresenta una base dati significativa per elaborare indicazioni per le aziende e le istituzioni.

# Nota metodologica

Il campione è composto da 7481 donne lavoratrici individuate attingendo al network di aziende di Valore D.

Le organizzazioni coinvolte hanno identificato le rispondenti sulla base di due criteri: il loro titolo di studio appartenente all'area STEM e/o il loro ruolo lavorativo sempre relativo all'ambito STEM. Le donne che non rispettavano uno di questi requisiti sono state escluse dall'indagine.

Il questionario somministrato è anonimo ed è composto da domande con risposte chiuse o semi-chiuse. Le analisi quantitative sui dati raccolti sono state effettuate tramite il software statistico SPSS.

La survey è stata somministrata nel periodo tra il 2 febbraio e il 26 marzo 2021.

# Ringraziamenti

Valore D ringrazia tutte le aziende che hanno partecipato e contribuito all'indagine:

a2a, Accenture, Agos Ducato, Alleanza Assicurazioni, Autostrade, Avery, Bticino, CARGEAS Assicurazioni, CNH Industrial, Deloitte, DLA Piper, Eli Lilly, Enel, ENI, Eutelsat, EY - Global Shared Services, Fastweb, Fincantieri, Findomestic, General Electric, Generali Assicurazioni, Generali Italia, Google Italy, Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, Gruppo CAP, Gruppo ISC, Henkel Italia, Hera, IBM Italia, illimity, Intesa Sanpaolo, Iren, Italgas, Kone, Leonardo, Marsh & McLennan, McKinsey & Company, Microsoft, Nestlé, NTT Data Italia, Nucleco, Philip Morris, Philips, Pirelli, Poste Italiane, PricewaterhouseCoopers, Prysmian SpA, Rai Way, RINA, SAES Getters, Saipem, Salesforce, Salvatore Ferragamo, SEA, Snam, Sogin, TeamSystem, Terna, UBS Italia, Vodafone, Zimmer Biomet.

# Appendice

Tabella A

## Ambiente di lavoro principale a prescindere dalla situazione Covid

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Base militare	7	0,1%
Cantiere	99	1,3%
Filiale	166	2,2%
Laboratorio	248	3,3%
Lavoro da remoto	373	5,0%
Punto vendita	31	0,4%
Stabilimento produttivo (in Produzione)	283	3,8%
Sul territorio	28	0,4%
Ufficio dal cliente	530	7,1%
Ufficio in sede direzionale	4565	61,0%
Ufficio presso lo stabilimento produttivo	1151	15,4%
Totale	7481	100,0%

Tabella 1

## Le aree di mansioni ricoperte

Risposta	Frequenza percentuale
Amministrazione	3,4%
Asset Management	0,0%
Business Development	5,0%
Compliance	2,0%
Comunicazione	0,8%
Consulenza	10,2%
Data Analytics	7,5%
Direzione Generale	1,1%
Diversity & Inclusion	0,2%
Engineering	3,0%
Facility Management	0,9%
Finanza	3,3%
Front Desk	0,1%
Health	4,7%
Innovation	3,7%
Internal audit	0,9%
Legal	0,3%
Manutenzione	2,2%
Marketing	2,1%
Operations	9,8%
Procurement / Acquisti	3,1%
Product Development	0,6%
Produzione	5,3%
Program/project Management	2,4%
Public Affairs	0,0%
Qualità	5,7%
Real Estate	0,2%
Regulatory Affairs	0,2%
Ricerca / Docenza	0,7%
Ricerca e Sviluppo	6,8%
Risk Management	0,7%
Risorse Umane	2,1%
Sales / Vendite	4,0%
Sistemi Informativi / ICT	21,2%
Sostenibilità	1,2%
Strategia e Sviluppo Mercati	1,6%
Supply Chain	3,6%
Tender Bid	0,1%
Ufficio Tecnico	14,1%

Grafico 6

**Titolo di studio**

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Diploma di scuola media	6	0,1%
Diploma di scuola superiore	760	10,2%
Dottorato	294	3,9%
Laurea	5082	67,9%
Master post-laurea	1135	15,2%
Scuola di specializzazione post-diploma	114	1,5%
Scuola di specializzazione post-laurea	90	1,2%
<b>Totale</b>	<b>7481</b>	<b>100,0%</b>

Tabella 3

**Laurea conseguita (1/4)**

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Antropologia culturale ed etnologia	2	0,0%
Archeologia	5	0,0%
Architettura del paesaggio	1	0,0%
Architettura e ingegneria edile-architettura	52	0,8%
Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	138	2,1%
Archivistica e biblioteconomia	1	0,0%
Beni culturali	2	0,0%
Biologia	48	0,7%
Biotecnologie	5	0,1%
Biotecnologie agrarie	2	0,0%
Biotecnologie industriali	10	0,2%
Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	10	0,2%
Conservazione e restauro dei beni culturali	1	0,0%
Design	22	0,3%
Diagnostica per la conservazione dei beni culturali	1	0,0%
Discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e della moda	4	0,1%
Disegno industriale	2	0,0%
Farmacia e farmacia industriale	21	0,3%
Filologia moderna	1	0,0%
Filologia, letterature e storia dell'antichità	5	0,1%
Filosofia	6	0,1%
Finanza	35	0,5%
Fisica	220	3,3%
Geografia	3	0,0%
Informatica	349	5,3%
Ingegneria aerospaziale e astronautica	189	2,9%
Ingegneria biomedica	94	1,4%

Tabella 3

**Laurea conseguita** (2/4)

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Ingegneria chimica	368	5,6%
Ingegneria civile	246	3,7%
Ingegneria civile e ambientale	280	4,2%
Ingegneria dei sistemi edilizi	24	0,4%
Ingegneria dell'automazione	33	0,5%
Ingegneria dell'informazione	65	1,0%
Ingegneria della sicurezza	8	0,1%
Ingegneria delle telecomunicazioni	174	2,6%
Ingegneria elettrica	119	1,8%
Ingegneria elettronica	263	4,0%
Ingegneria energetica e nucleare	155	2,3%
Ingegneria gestionale	795	12,0%
Ingegneria industriale	59	0,9%
Ingegneria informatica	217	3,3%
Ingegneria meccanica	238	3,6%
Ingegneria navale	61	0,9%
Ingegneria per l'ambiente e il territorio	128	1,9%
Lettere	13	0,2%
Lingue e culture moderne	12	0,2%
Lingue e letterature dell'Africa e dell'Asia	4	0,1%
Lingue e letterature moderne europee e americane	23	0,3%
Lingue moderne per la comunicazione e la cooperazione internazionale	5	0,1%
Linguistica	2	0,0%
Magistrali in giurisprudenza	32	0,5%
Matematica	443	6,7%
Mediazione linguistica	3	0,0%
Medicina e chirurgia	8	0,1%
Medicina veterinaria	1	0,0%
Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria	37	0,6%
Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale	7	0,1%
Professioni sanitarie della prevenzione	4	0,1%
Professioni sanitarie tecniche	2	0,0%
Professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	3	0,0%
Psicologia	20	0,3%
Relazioni internazionali	11	0,2%
Scienza e ingegneria dei materiali	32	0,5%
Scienze biologiche	44	0,7%
Scienze chimiche	141	2,1%
Scienze cognitive	3	0,0%
Scienze dei servizi giuridici	4	0,1%
Scienze del turismo	1	0,0%
Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione	3	0,0%
Scienze dell'architettura	2	0,0%
Scienze dell'economia	77	1,2%
Scienze dell'economia e della gestione aziendale	222	3,4%
Scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua	1	0,0%

Tabella 3

**Laurea conseguita** (3/4)

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Scienze dell'educazione e della formazione	9	0,1%
Scienze dell'universo	2	0,0%
Scienze della comunicazione	16	0,2%
Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità	12	0,2%
Scienze della difesa e della sicurezza	7	0,1%
Scienze della natura	35	0,5%
Scienze della nutrizione umana	3	0,0%
Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale	4	0,1%
Scienze della politica	15	0,2%
Scienze delle attività motorie e sportive	1	0,0%
Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione	4	0,1%
Scienze delle professioni sanitarie tecniche	1	0,0%
Scienze delle pubbliche amministrazioni	3	0,0%
Scienze e tecniche psicologiche	2	0,0%
Scienze e tecnologie agrarie	7	0,1%
Scienze e tecnologie agrarie e forestali	3	0,0%
Scienze e tecnologie alimentari	14	0,2%
Scienze e tecnologie chimiche	18	0,3%
Scienze e tecnologie della chimica industriale	43	0,7%
Scienze e tecnologie della navigazione	6	0,1%
Scienze e tecnologie farmaceutiche	24	0,4%
Scienze e tecnologie fisiche	1	0,0%
Scienze e tecnologie forestali ed ambientali	9	0,1%
Scienze e tecnologie geologiche	42	0,6%
Scienze e tecnologie informatiche	20	0,3%
Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	40	0,6%
Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	8	0,1%
Scienze economiche	35	0,5%
Scienze economiche per l'ambiente e la cultura	1	0,0%
Scienze economico-aziendali	75	1,1%
Scienze filosofiche	1	0,0%
Scienze geofisiche	6	0,1%
Scienze geografiche	2	0,0%
Scienze geologiche	110	1,7%
Scienze matematiche	14	0,2%
Scienze pedagogiche	3	0,0%
Scienze politiche e delle relazioni internazionali	39	0,6%
Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace	1	0,0%
Scienze statistiche	176	2,7%
Scienze statistiche attuariali e finanziarie	104	1,6%
Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali	2	0,0%
Servizio sociale	1	0,0%
Servizio sociale e politiche sociali	1	0,0%
Sicurezza informatica	4	0,1%
Sociologia	8	0,1%
Sociologia e ricerca sociale	7	0,1%

Tabella 3

**Laurea conseguita** (4/4)

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Statistica	32	0,5%
Storia	2	0,0%
Storia dell'arte	2	0,0%
Studi europei	1	0,0%
Tecniche e metodi per la società dell'informazione	1	0,0%
Teorie della comunicazione	1	0,0%
Traduzione specialistica e interpretariato	1	0,0%
Totale	6601	100,0%

Grafico 7

**Diploma conseguito delle diplomate**

Risposta	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
Istituto d'arte	10	1,1%
Istituto magistrale	14	1,6%
Istituto professionale commerciale e turistico	18	2,0%
Istituto professionale industriale e artigianale	9	1,0%
Istituto professionale socio-sanitario	5	0,6%
Istituto tecnico aeronautico	10	1,1%
Istituto tecnico agrario	3	0,3%
Istituto tecnico commerciale	251	28,6%
Istituto tecnico economico	26	3,0%
Istituto tecnico geometra	30	3,4%
Istituto tecnico industriale	232	26,4%
Istituto tecnico nautico	6	0,7%
Istituto tecnico per le attività sociali	1	0,1%
Istituto tecnico turistico	16	1,8%
Liceo artistico	7	0,8%
Liceo classico	34	3,9%
Liceo europeo/internazionale	4	0,5%
Liceo linguistico	18	2,0%
Liceo psico-pedagogico-sociale	16	1,8%
Liceo scientifico	164	18,7%
Totale	874	100,0%



valored.it

