

The Ivanti logo is displayed in white text on a red background. It consists of the word "ivanti" in a lowercase, sans-serif font, with a small square icon containing a white dot positioned above the letter 'i'.

Sondaggio Ivanti Women in Tech - Report 2019

Sommario

In breve	3
Domanda 1: Che tipo di impatto hanno le community “Women in Tech” nel settore? (Scegliere una risposta)	5
Domanda 2: Quale aspetto potrebbe spingerti maggiormente a considerare un nuovo ruolo? (Seleziona le tre risposte più pertinenti).....	6
Domanda 3: In che modo le aziende o il settore possono incoraggiare più donne ad entrare nel settore delle tecnologie? (Seleziona le quattro risposte più pertinenti)	7
Domanda 4: Cosa ti può essere utile per poter avanzare nella tua carriera come donna nel settore delle tecnologie? (In ordine di importanza)	8
Domanda 5: Si parla spesso di più modelli di ruolo femminili per le ragazze. Quali di questi nomi conosci? (Selezionare tutte le risposte pertinenti).....	10
Domanda 6: Secondo te, perché la carriera di una donna avanza più lentamente rispetto a quella di una sua controparte maschile? (Seleziona le tre risposte più pertinenti)	11
Domanda 7: Qual è la problematica maggiore che deve affrontare come donna nel settore delle tecnologie? (Selezionare tutte le risposte applicabili).....	12
Domanda 8: Hai stilato un elenco di obiettivi per quest’anno, sia per la sfera privata che per il lavoro? (Scegliere una risposta)	14

Questo documento viene fornito unicamente a scopo di guida. Non rappresenta alcuna garanzia. Questo documento contiene informazioni che sono riservate e/o di proprietà di Ivanti, Inc. e delle sue società affiliate (collettivamente “Ivanti”) e non possono essere divulgate senza la preventiva autorizzazione scritta di Ivanti.

Ivanti si riserva il diritto di apportare modifiche a questo documento o a specifiche e descrizioni di prodotti correlate, in qualsiasi momento e senza preavviso. Ivanti non fornisce alcuna garanzia sull’uso del presente documento e non si assume alcuna responsabilità per eventuali errori in esso contenuti, né si impegna ad aggiornare le informazioni in esso contenute. Per informazioni aggiornate sui prodotti, visitate www.Ivanti.com.

Copyright © 2020, Ivanti. Tutti i diritti riservati. IVI-2350 12/19 RT-SL/BB/SM/APG

In breve

Women in Tech: cosa ha in serbo il 2020?

Introdotta nel 2018, il report Ivanti Women in Tech è un barometro annuale delle problematiche e sfide affrontate dalle donne che lavorano nel settore delle tecnologie, a livello globale. Il sondaggio di quest'anno ha raccolto oltre 800 risposte e ancora una volta mostra risultati interessanti. Nonostante già da anni ci si impegni verso l'uguaglianza nell'ambiente lavorativo, le donne nel settore delle tecnologie continuano a dover affrontare ostacoli ormai noti allo sviluppo professionale. I professionisti delle tecnologie sono ancora prevalentemente uomini, con una percentuale di donne che diminuisce man mano che si sale nella gerarchia aziendale. Secondo McKinsey,¹ le donne rappresentano solo il 26% della forza lavorativa nelle tecnologie e solo l'11% in posizioni dirigenziali.

Le cause di tale squilibrio includono pregiudizi (consci o meno), barriere strutturali e cultura dell'organizzazione. Da questo studio emerge anche che le donne che lavorano in settori e funzioni tradizionalmente a netta prevalenza maschile hanno tutt'ora accesso a minori opportunità di avanzamento, e che il datore di lavoro pone meno attenzione sul loro avanzamento rispetto a quello degli uomini negli stessi campi. Di conseguenza, nel settore delle tecnologie il tasso di abbandono per le donne è pari ad oltre il doppio² rispetto agli uomini. Le aziende che investono nello sviluppo di qualità di leadership nelle donne hanno maggiore probabilità di mantenere nel tempo i loro professionisti, e di migliorare i risultati aziendali. Questa affermazione è supportata dal recente report pubblicato da International Labour Organization, "Women in Business and Management: The business case for change".³ Secondo questo report, quasi tre quarti delle aziende che hanno monitorato la diversità di genere nel management interno ha ottenuto un aumento del reddito compreso tra il 5% e il 20%, e tra il 10% e il 15% per la maggioranza di esse.

La diversità nel settore delle tecnologie è quindi fondamentale: aiuta infatti le aziende ad affrontare i processi decisionali e lo sviluppo di prodotti e servizi con una prospettiva equilibrata e con set di competenze diversificate, il che può portare a innovazione e crescita del business. Tuttavia, la crescita del numero di donne nel settore delle tecnologie non avviene dall'oggi al domani. Per registrare progressi significativi, i datori di lavoro devono implementare strategie di inclusione che supportano l'avanzamento, il coinvolgimento e lo sviluppo di questo pool di talenti importante e in crescita.

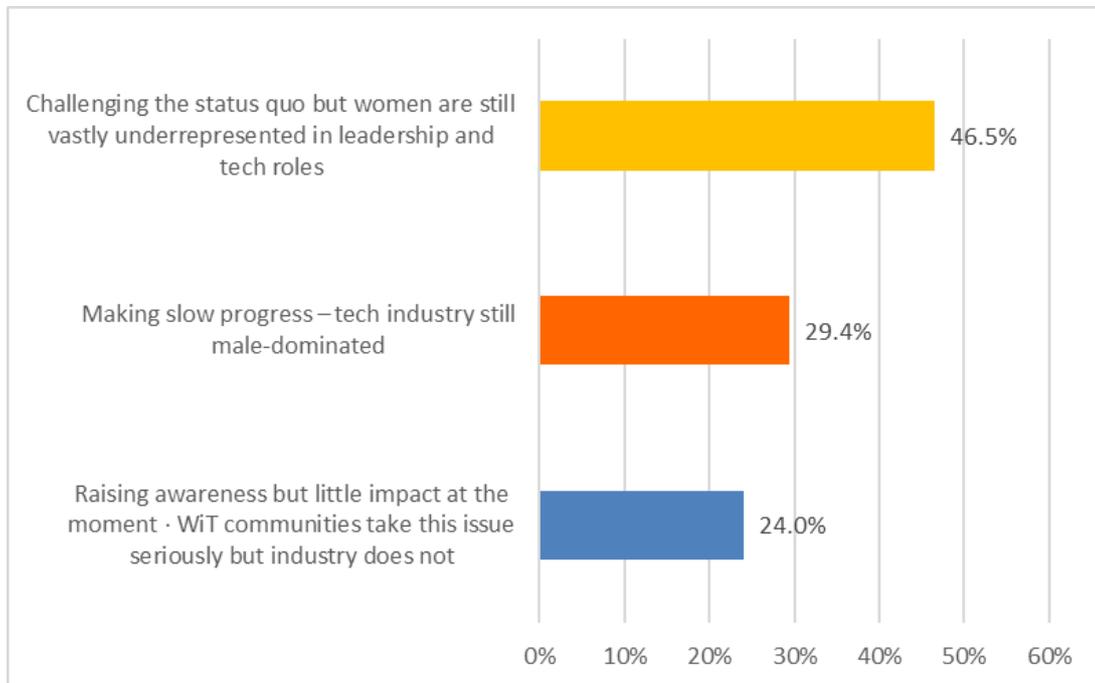
Punti salienti del sondaggio globale Ivanti Women in Tech del 2019:

- Nonostante l'implementazione di specifiche normative, la battaglia per la parità di retribuzione non è ancora stata vinta.
- Una maggiore attenzione da parte del datore di lavoro in merito all'avanzamento e ai percorsi professionali delle donne è considerata una priorità che, se attuata, aiuterà le donne a perseguire la propria carriera.
- Le donne desiderano lavorare presso organizzazioni che promuovono orari di lavoro flessibili o part-time che non penalizzino le opportunità di avanzamento.
- Secondo chi ha partecipato al sondaggio, una carenza di modelli femminili trattiene le donne dall'entrare nel settore delle tecnologie.
- Le aziende possono attrarre e mantenere nel tempo i talenti femminili offrendo loro parità di retribuzione e benefit, e documentando chiaramente le opportunità di avanzamento.

- Secondo oltre la metà delle partecipanti, le percezioni di genere rappresentano la maggiore difficoltà da affrontare, e la loro carriera spesso avanza più lentamente a causa di stereotipi di genere.

In un periodo di seria scarsità di competenze tecniche, le donne rappresentano un eccezionale pool di talenti a cui le aziende non stanno attingendo. Per affrontare il problema della sottorappresentanza delle donne nel campo delle tecnologie, e allo stesso tempo colmare il deficit di competenze, occorre incoraggiare la diversità mediante l'assunzione di più donne e il loro sviluppo professionale.

Domanda 1: Che tipo di impatto hanno le community “Women in Tech” nel settore? (Scegliere una risposta)

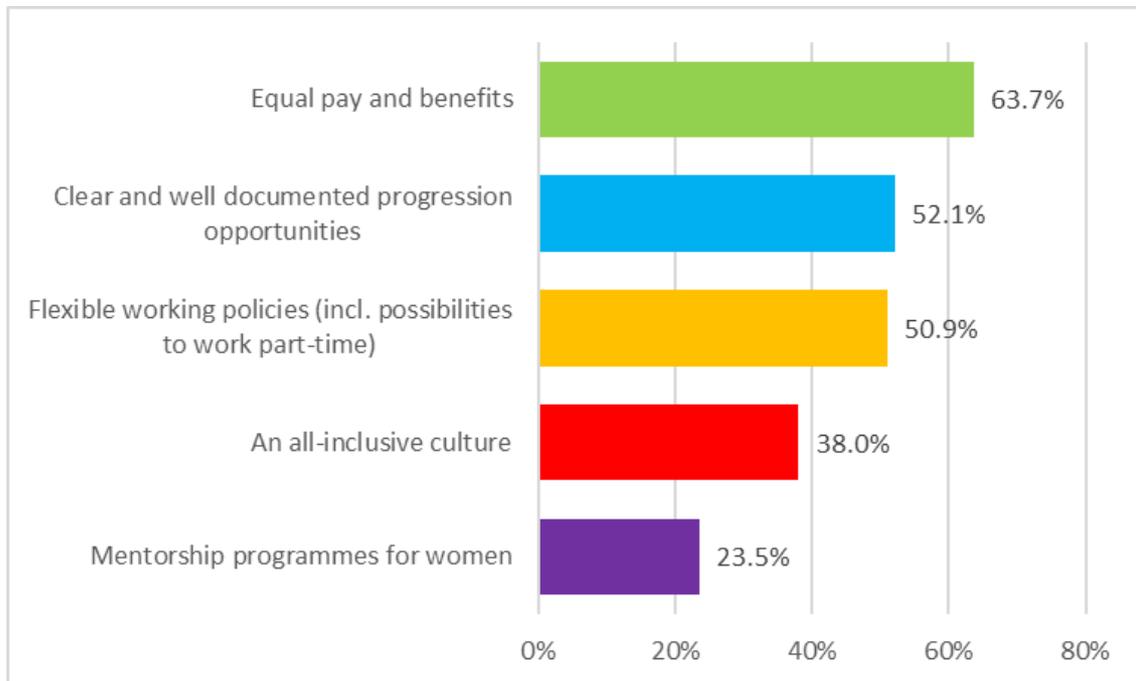


Secondo le partecipanti, nonostante siano stati fatti dei progressi verso pari opportunità, le donne non raggiungono ancora i livelli più alti nella gerarchia aziendale. Un report pubblicato da McKinsey⁴ indica che nel 2019 le donne rappresentano solo il 21% dei dirigenti, rispetto al 17% del 2015, e i risultati del nostro sondaggio sono in linea con questi dati. Quasi un terzo di chi ha risposto ritiene che l’avanzamento sia lento e quasi un quarto che il settore non prende ancora sufficientemente sul serio il ruolo delle donne nel settore delle tecnologie.

Tra i commenti lasciati nella sezione “Altro”, leggiamo che le donne sentono ancora di dover dimostrare quanto valgono, nonostante siano il candidato migliore per un ruolo. Inoltre, è possibile che la percezione di una cultura a prevalenza maschile trattienga le donne dal candidarsi per tali ruoli. Secondo un precedente studio condotto da Training Zone,⁵ il 57% delle donne hanno difficoltà a mostrarsi sicure di sé a meno di non essere preparate al 100%. I datori di lavoro devono sostenere le donne affinché possano realizzare la loro visione e sviluppare talento e competenze alla pari degli uomini, riponendo la giusta fiducia nella loro capacità comprovata di soddisfare i requisiti della posizione.

I risultati del sondaggio mostrano che le donne che lavorano in settori e funzioni tradizionalmente a prevalenza maschile hanno accesso a meno opportunità di leadership rispetto agli uomini negli stessi ambiti. Per produrre un cambiamento, le organizzazioni devono quindi imporsi obiettivi migliori per fare entrare più donne nel mondo delle tecnologie. Ad esempio, definendo le opportunità di avanzamento in modo chiaro e ben documentato. Le community Women in Tech hanno iniziato ad avere un certo impatto, sensibilizzando le persone in tal senso e incoraggiando nuovi programmi a favore della diversità nelle organizzazioni, come dimostrano le risposte ottenute alla domanda numero sei. Tuttavia, stando all’opinione del 24% delle partecipanti, si deve fare ancora molto per ottenere un impatto maggiore e rafforzare il ruolo delle donne.

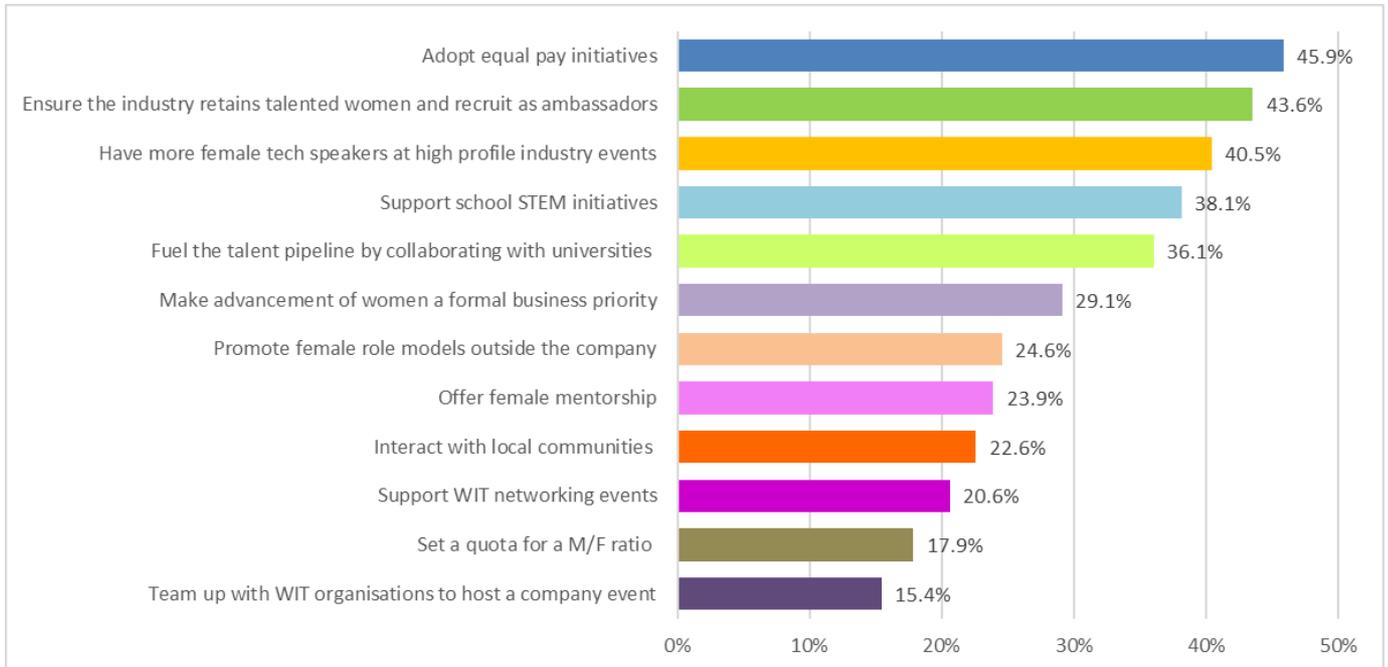
Domanda 2: Quale aspetto potrebbe spingerti maggiormente a considerare un nuovo ruolo? (Seleziona le tre risposte più pertinenti)



Sebbene i programmi di mentoring che sostengono l'avanzamento delle donne ed affrontano i pregiudizi inconsci siano importanti per trasmettere un senso di valorizzazione, il 64% delle partecipanti ritiene che la discriminazione a livello di retribuzione sia un aspetto prioritario e desidera parità di retribuzione e di benefit. Nonostante leggi in vigore dal 1963 negli USA e dal 1970 nel Regno Unito, la battaglia per la parità di retribuzione non è ancora stata vinta.

Dal sondaggio emerge che le aziende devono offrire orari più flessibili: il 51% delle partecipanti è infatti attratto da aziende con politiche di orari flessibili o part-time. Anche altri aspetti del lavoro, come le opportunità di avanzamento e una cultura inclusiva, sono ritenuti importanti, ma questi possono essere considerati aspetti validi per tutti i candidati, a prescindere dal genere. Secondo un sondaggio del 2019 condotto dall'ente no-profit Working Families⁶ per tutti i lavoratori, uomini e donne, orari flessibili sono considerati un aspetto prioritario. Il 97% di chi ha risposto preferisce aziende che dimostrano trasparenza e flessibilità negli orari di lavoro. Tuttavia, nella realtà attuale, passare al part-time (come opzione "flessibile") può essere un passo importante, che può comportare il rischio di discriminazione e la sensazione di isolamento dal resto del team e dalla cultura aziendale, in particolare perché il lavoro con orario part-time o flessibile è spesso percepito come "lavorare meno". Per compiere progressi ed attrarre e mantenere nel tempo i talenti femminili, la scelta di orari flessibili non deve essere vista come un ostacolo all'avanzamento. Gli orari flessibili e il part-time non sono importanti solo per le donne che rientrano a lavoro dopo la maternità, ma anche per chi si occupa di genitori anziani o ha altri impegni personali.

Domanda 3: In che modo le aziende o il settore possono incoraggiare più donne ad entrare nel settore delle tecnologie? (Seleziona le quattro risposte più pertinenti)

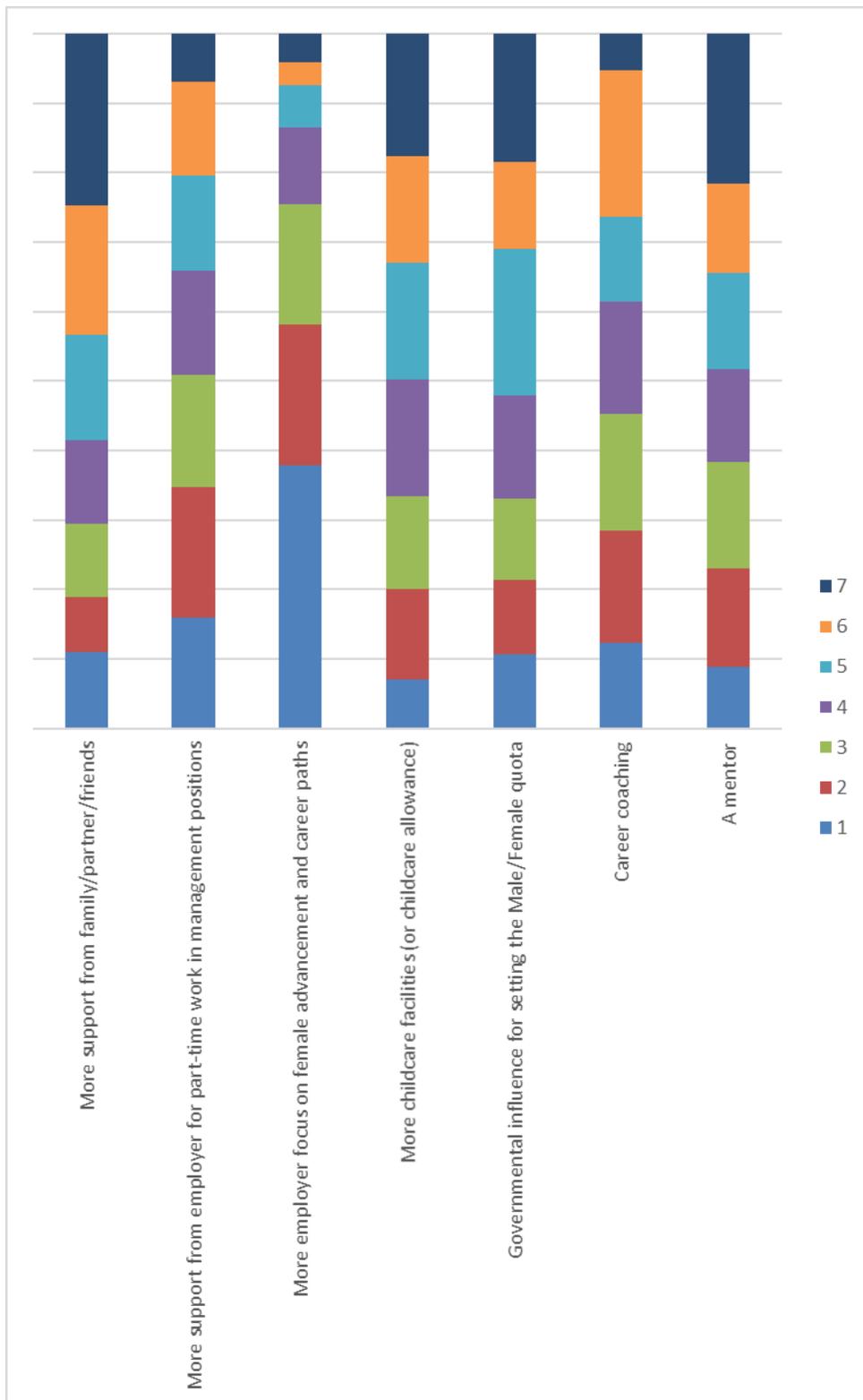


Quasi la metà delle partecipanti (46%) suggerisce l'importanza che le aziende adottino iniziative a sostegno della parità retributiva, al fine di incoraggiare più donne ad entrare nel settore delle tecnologie. Inoltre, c'è ancora molto da fare per sfatare gli stereotipi: quasi due terzi di chi ha risposto vuole vedere più donne in ruoli di spicco, sia nelle aziende sia in rappresentanza del settore in occasione di eventi importanti. Vi sono molte donne di successo in questo settore, ma ne servono ancora molte in particolare perché contribuiscono a stimolare il pool di nuovi talenti.

Quasi il 75% delle intervistate evidenzia l'importanza della collaborazione e della partnership con istituti scolastici e universitari per incoraggiare più donne a studiare materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) per formare la prossima generazione di donne nel settore delle tecnologie. Le iniziative portate avanti dalle aziende sembrano essere più apprezzate quando si basano sul supporto (ad esempio con programmi di mentoring ed avanzamento), anziché sulle quote. Solo il 17,9% delle partecipanti ritiene che le quote siano una misura efficace.

In linea generale, si crede che le aziende non facciano abbastanza per attrarre e mantenere nel tempo i talenti femminili, e di conseguenza perdono dipendenti di valore. La capacità delle organizzazioni di mantenere nel tempo e promuovere le donne di talento potrebbe ispirare più donne ad entrare in questo settore. Nelle aziende devono esistere modelli femminili in ogni livello, e programmi di mentoring che aiutino le dipendenti a sentirsi più valorizzate, più sicure di sé e con più controllo. Secondo alcuni ricercatori, diversità di genere ed equilibrio possono condurre a maggiore produttività e innovazione⁷ sul posto di lavoro, a vantaggio sia dell'azienda che dei dipendenti.

Domanda 4: Cosa ti può essere utile per poter avanzare nella tua carriera come donna nel settore delle tecnologie? (In ordine di importanza)



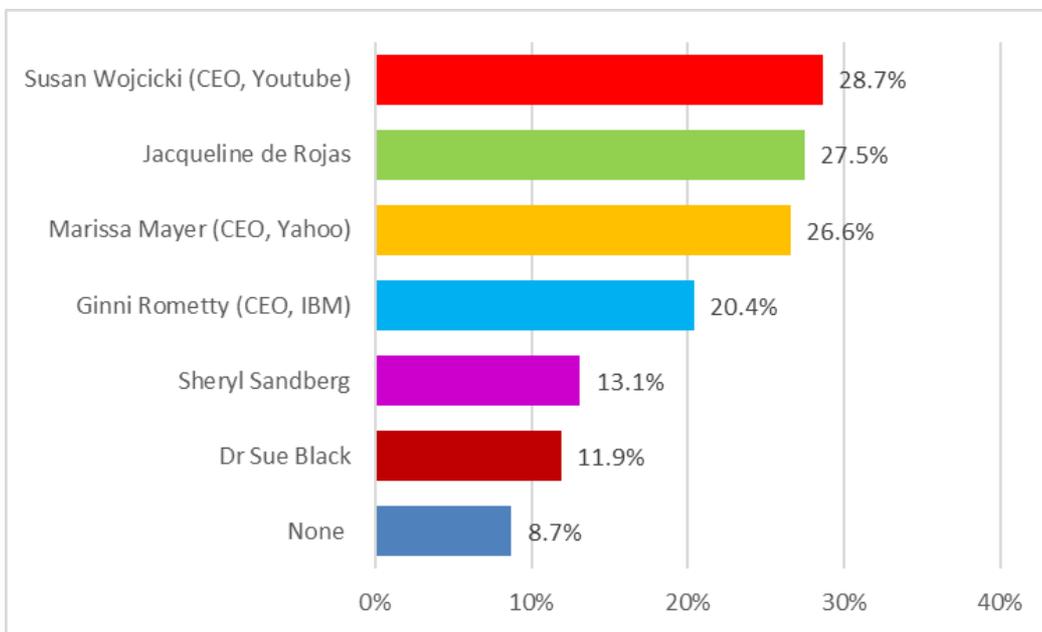
Si stanno facendo passi avanti in termini di sensibilizzazione alla questione della diversità e del divario di genere, ma occorre fare ancora di più per promuovere azioni che producano risultati positivi per le donne nel settore delle tecnologie.

Ad esempio, oltre la metà delle intervistate ha indicato “Più attenzione da parte del datore di lavoro in merito al percorso e avanzamento di carriera per le donne” come prima o seconda risposta alla domanda su cosa possa fare il datore di lavoro per sostenere l’avanzamento di carriera. Si può quindi concludere che l’avanzamento di carriera è uno degli aspetti più importanti in termini di soddisfazione e fidelizzazione dei dipendenti. È bene considerare anche che per molte donne l’avanzamento di carriera non implica necessariamente il conseguimento di posizioni manageriali. Può significare anche l’acquisizione di esperienza in più campi professionali, o con tecnologie nuove ed emergenti al fine di rivestire un ruolo unico e versatile e restare al passo con i cambiamenti tecnologici.

Per un terzo delle partecipanti, la risposta “Più supporto da parte del datore di lavoro per opportunità part-time in posizioni manageriali” occupa il primo o il secondo posto in termini di importanza. Ciò potrebbe attribuirsi alla necessità di molte persone di trovare un equilibrio tra le esigenze di famiglia e quelle della carriera. Secondi i dati raccolti da The Office for National Statistics⁸ molte donne scelgono di iniziare una famiglia più tardi, e questo potrebbe essere dovuto alla percezione che sarebbe difficile tornare ad una posizione di alto profilo dopo una lunga assenza. Nonostante vi siano donne in posizioni manageriali che lavorano part-time, in genere si tratta di persone che hanno già lavorato full-time in passato e che sono state poi in grado di negoziare orari flessibili. Una volta che il datore di lavoro inizia a dare precedenza alla qualità rispetto alla quantità (ossia alle ore), questo trend dovrebbe guadagnare terreno.

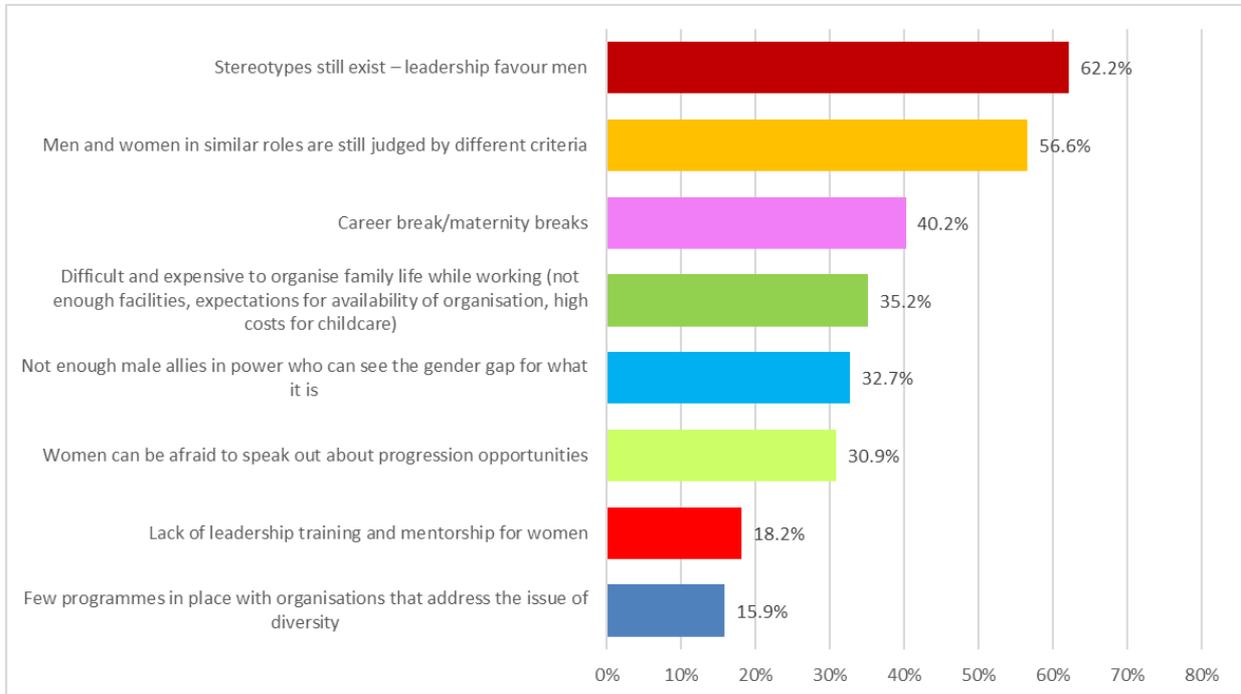
Seguono poi “Coaching professionale e mentoring”, che oltre il 40% delle donne indica tra i primi tre aspetti prioritari. Secondo un report del 2018 pubblicato da Training Industry,⁹ il coaching può essere particolarmente efficace nel limitare il divario di genere nello sviluppo di competenze di leadership. È chiaramente un’area che offre ai datori di lavoro un grande potenziale per lo sviluppo continuo dei dipendenti donna.

Domanda 5: Si parla spesso di più modelli di ruolo femminili. Quali di questi nomi conosci? (Selezionare tutte le risposte pertinenti)



Nel settore delle tecnologie esistono modelli di ruolo femminili di grande ispirazione, tuttavia gli studi evidenziano che non sono ampiamente riconosciuti da altre donne nel settore. Le figure chiave femminili possono essere fonte di ispirazione e incoraggiare la prossima generazione di dirigenti donne. È quindi preoccupante che siano così poche le donne già attive nel settore ad essere consapevoli dell'esistenza di figure chiave femminili. È importante essere consapevoli dei successi conseguiti da modelli femminili, che possono essere diffusi dai media, da altre donne nel comparto tecnologico, da premi del settore o da eventi educativi o di altro tipo.

Domanda 6: Secondo te, perché la carriera di una donna avanza più lentamente rispetto a quella di una sua controparte maschile? (Seleziona le tre risposte più pertinenti)

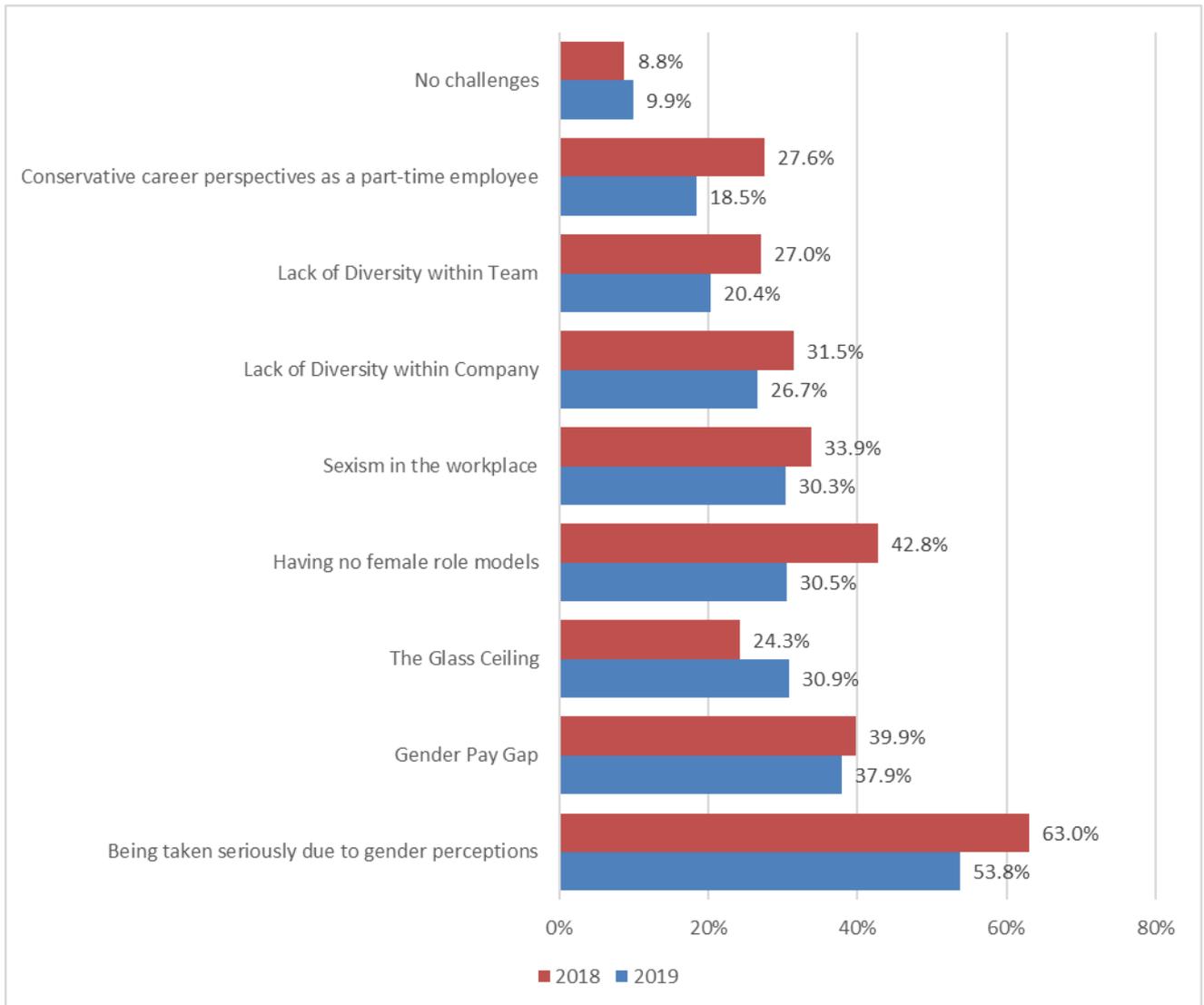


Esiste una netta percezione che le donne debbano ancora battersi contro una cultura che giudica diversamente uomini e donne, da cui deriva un più lento avanzamento delle donne rispetto alle loro controparti maschili. Il 62% delle partecipanti al sondaggio ritiene che gli stereotipi favoriscano tutt'ora gli uomini in posizioni di leadership. E secondo il 57%, gli uomini e le donne in posizioni simili sono giudicati secondo criteri diversi. Tradizionalmente, le donne sono state erroneamente considerate non idonee a posizioni manageriali per via delle loro caratteristiche stereotipicamente emotive e sensibili,¹⁰ mentre gli uomini sono spesso visti come ambiziosi e sicuri di sé, attributi solitamente associati alle qualità necessarie per una leadership efficace.

Le intervistate hanno anche menzionato l'impatto negativo della vita di famiglia sull'avanzamento professionale: oltre il 75% pensa che l'avanzamento professionale per le donne sia frenato dalle interruzioni di carriera (40%) e dalle sfide o dai costi inerenti la gestione della vita di famiglia (35%). I datori di lavoro che offrono orari realmente flessibili e condizioni part-time possono riuscire meglio a trattenere i talenti nel tempo.

Il 31% delle partecipanti crede inoltre che le donne hanno spesso timore di parlare di opportunità di avanzamento. Ciò potrebbe essere dovuto a scarsa sicurezza, essendo state assenti dall'ambiente di lavoro per un periodo di tempo prolungato dovuto a un'interruzione di carriera o un congedo di maternità. Secondo alcune ricerche, potrebbe essere dovuto anche ad una carenza di alleati uomini in posizioni di potere pronti a sostenere le loro opportunità di avanzamento, pensiero condiviso dal 33% delle intervistate.

Domanda 7: Qual è la problematica maggiore che deve affrontare una donna nel settore delle tecnologie? (Selezionare tutte le risposte applicabili)



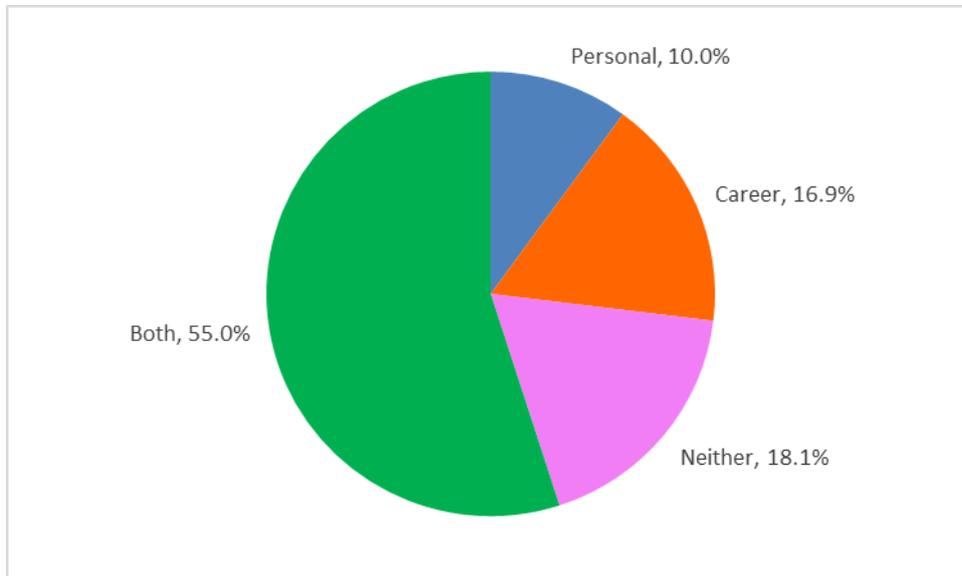
Questa domanda è stata posta nel sondaggio dell'anno scorso ed è interessante vedere che, nonostante la sfida principale affrontata dalle intervistate sia di non essere ancora prese sul serio nel settore per via di percezioni di genere negative, la percentuale di risposte è leggermente in calo, dal 63% dell'anno scorso al 54% di quest'anno. Si tratta di un trend incoraggiante per le donne nel settore delle tecnologie. Potrebbe essere attribuito ad un cambiamento delle percezioni nell'ambiente di lavoro in merito agli orari flessibili, ad esempio alla maggiore accettazione di congedi di paternità,¹¹ ma resta tutt'ora un tema sensibile nel settore. Secondo uno studio di CIPD,¹² il 55% dei lavoratori part-time ritiene che il proprio lavoro non offra buone prospettive di avanzamento di carriera, rispetto al 40% dei lavoratori full-time.

L'anno scorso, la seconda difficoltà maggiore era rappresentata dalla carenza di modelli femminili nel settore delle tecnologie (43%). Questo resta un tema importante anche quest'anno (31%), ma è incoraggiante vedere che è ora percepito come un aspetto di minor impatto, forse in via di risoluzione.

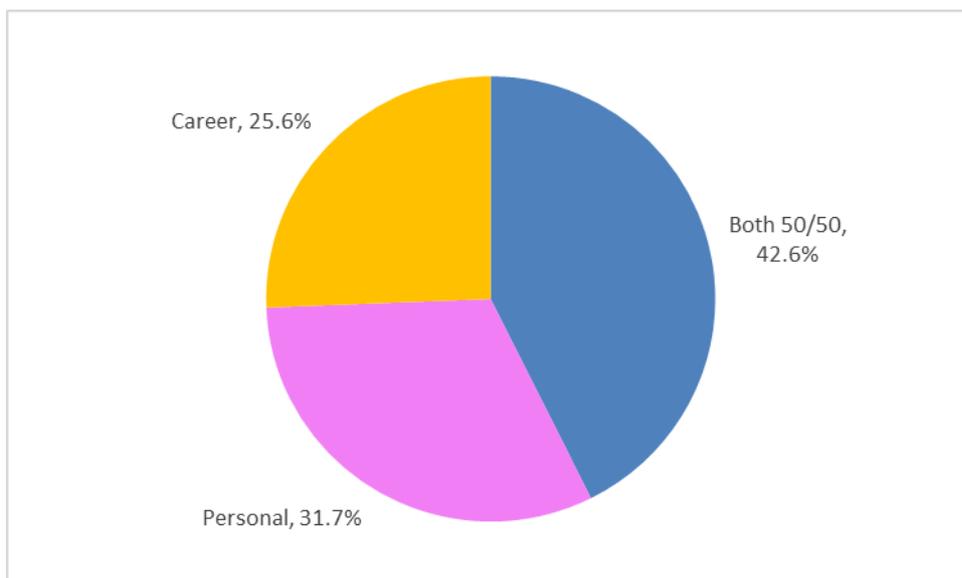
Tuttavia, l'attenzione è ora spostata verso la necessità di un maggior impatto dei modelli di ruolo nel movimento delle donne nel settore delle tecnologie, invece di limitarsi ad essere figure di riferimento.

La percezione del “soffitto di cristallo” che trattiene le donne è considerata un aspetto chiave dal 31% delle intervistate, rispetto al 24% dello scorso anno. Inoltre, la questione della retribuzione è sentita dal 38% delle partecipanti, che ritiene si tratti di un aspetto da affrontare, rispetto al 40% dell'anno scorso.

Domanda 8: Hai stilato un elenco di obiettivi per quest'anno, sia per la sfera privata che per il lavoro? (Scegliere una risposta)



Se hai risposto Sì, per quali obiettivi stai ottenendo risultati migliori? (Scegliere una risposta)
(Il grafico analizza solo le risposte "Sì")



Circa un quinto (18%) delle intervistate afferma di non aver stilato un elenco di obiettivi personali o professionali, contro l'82% che invece lo ha fatto. Secondo LeadershipIQ¹³ una chiara descrizione scritta dei propri obiettivi ne favorisce l'effettivo conseguimento. Chi documenta i propri obiettivi, infatti, ha una probabilità di raggiungerli maggiore di 1,2-1,4 volte rispetto a chi non li documenta.

Poiché solo il 72% delle intervistate ha indicato di aver stilato un elenco scritto di obiettivi professionali, esiste chiaramente ancora un margine di miglioramento. Dato che documentando i propri obiettivi si aumentano le probabilità di raggiungerli, il 30% delle donne nel settore delle tecnologie ha l'opportunità di migliorare le proprie prospettive dando una forma visiva alle proprie aspirazioni.

Sfortunatamente, emerge una disparità tra gli obiettivi che vengono raggiunti più facilmente, a livello professionale o personale. Gli obiettivi personali ottengono un successo migliore per circa il 30% delle intervistate, quelli professionali per il 25%. Tra le donne che hanno documentato solo gli obiettivi professionali o solo quelli personali, una percentuale maggiore ha documentato quelli professionali. Sarebbe interessante capire perché gli obiettivi professionali risultano più difficili da conseguire.

Conclusioni

Benché siano stati fatti dei passi avanti in ambito di diversità di genere e inclusione nel settore delle tecnologie, viene ancora percepito uno squilibrio di genere che diventa ancora più netto nelle posizioni manageriali.

Nonostante le normative introdotte per mitigare questo fenomeno e una maggiore consapevolezza dei pregiudizi negativi, dallo studio emerge che esiste tutt'ora una diseguaglianza a livello retributivo e di benefit: secondo il 64% delle intervistate, la parità retributiva rappresenterebbe l'aspetto di maggior attrattiva per una nuova posizione. Tuttavia, il divario di genere non può essere colmato con soluzioni rapide e la sua risoluzione richiede del tempo. È quindi importante adottare fin da subito schemi e piani a lungo termine (ad esempio documentando chiaramente le opportunità di avanzamento, i criteri di formazione e selezione) che possano produrre un cambiamento culturale i cui risultati diventeranno apprezzabili nei prossimi anni.

Sono stati compiuti progressi, ma c'è ancora molto da fare in termini di consapevolezza e sostegno delle donne nel campo delle tecnologie. In particolare serve una maggiore presenza di modelli femminili nel settore e la questione delle opportunità di avanzamento deve diventare una priorità aziendale. Quest'ultima, infatti, rappresenta un aspetto determinante nella scelta di una nuova posizione, per il 52% delle partecipanti al sondaggio. Le aziende del comparto tecnologico devono impegnarsi ad investire in iniziative volte ad attrarre un numero maggiore di candidati donna e a trovare il modo di fidelizzare e promuovere proattivamente questo pool di talenti, aiutandole a diventare futuri leader. Altrettanto importante è instaurare una sinergia tra aziende e istituti scolastici e universitari volta a supportare scelte in ambito tecnologico da parte delle più giovani. Secondo il 38% delle donne si tratta infatti di uno dei quattro modi più importanti per incoraggiare l'ingresso delle donne nel campo delle tecnologie, e quindi la formazione di talenti di grande valore.

Come settore, dobbiamo impegnarci di più nel promuovere la diversità e nell'offrire un ambiente di lavoro favorevole, che comprenda orari flessibili e part-time. Il 51% delle intervistate afferma che la possibilità di condizioni flessibili e part-time rappresenta un aspetto determinante per la scelta di una nuova posizione. Questa risposta ha anche ottenuto il secondo posto per la domanda sul tipo di sostegno che possa aiutare le donne a progredire nella loro carriera. Come indica CIPD,¹⁴ in molti casi la flessibilità genera maggiore motivazione, benessere mentale e produttività, tutti fattori che contribuiscono alla crescita aziendale. Quando le persone si sentono sostenute e valorizzate, a prescindere da genere, razza, religione o etnia, danno il meglio di sé con conseguente impatto positivo sulla crescita di qualsiasi organizzazione.

Questo studio mostra che dobbiamo fare di tutto affinché il settore delle tecnologie fornisca un ambiente di lavoro attraente ed inclusivo: per il 62% delle partecipanti, gli stereotipi rappresentano l'ostacolo maggiore al loro avanzamento professionale. Promuovendo un ambiente inclusivo si offrirà alle persone l'opportunità di sviluppare meglio il loro pieno potenziale. Quindi, oltre ad attrarre più donne nel nostro settore, dobbiamo anche fare sì che la loro carriera possa progredire senza essere ostacolata da percezioni e stereotipi di genere. E questo aspetto richiede particolare attenzione.

Risorse di terze parti

1. <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/closing-the-tech-gender-gap-through-philanthropy-and-corporate-social-responsibility>
2. https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/ncwit_women-in-it_2016-full-report_final-web06012016.pdf
3. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm
4. <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/Women%20in%20the%20Workplace%202019/Women-in-the-workplace-2019.ashx>
5. <https://www.trainingzone.co.uk/develop/talent/developing-female-leaders-where-are-we-going-wrong>
6. https://solutions.bright Horizons.co.uk/resources/research/modern-families-index-2019?kw=%2B2019%20%2Bmodern%20%2Bfamilies%20%2Bindex&ci=336310322291&network=g&pm=&cid=1616875560&aid=66836378571&tid=kwd-828663800806&dev=c&mt=b&lim=&ipm=9045909&pos=1t1&dm=&fid=&source=google&gclid=EAlaIqobChMI4anusn25QIVgrTtCh1mjgf0EAAYASAAEgJDhfD_BwE
7. <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>
8. <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/03/27/older-mothers-rise-over-40s-become-group-rising-conception-rate/>
9. <https://trainingindustry.com/articles/leadership/coaching-as-an-equalizer-closing-the-gender-gap-in-leadership/>
10. https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/02/Women_Take_Care_Men_Take_Charge_Stereotyping_of_U.S._Business_Leaders_Exposed.pdf
11. <https://www.theguardian.com/money/2019/nov/17/more-fathers-are-taking-paternity-leave-but-mothers-are-still-doing-all-the-work>
12. https://www.cipd.co.uk/Images/megatrends-report-flexible-working-1_tcm18-52769.pdf
13. <https://www.forbes.com/sites/markmurphy/2018/04/15/neuroscience-explains-why-you-need-to-write-down-your-goals-if-you-actually-want-to-achieve-them/#36e9c3de7905>
14. https://www.cipd.co.uk/Images/megatrends-report-flexible-working-1_tcm18-52769.pdf



www.ivanti.it



+39 02 87343421



contact@ivanti.it