

OLTRE I NUMERI: Un'Indagine sulla Realtà del Lavoro, le Pari Opportunità e l'Equilibrio Vita-Lavoro.

Analisi dei risultati del sondaggio su un campione di 358 soggetti



Ordine dei Consulenti del Lavoro

Consiglio Provinciale di
Milano, Como, Pavia
e Sondrio



Ascoltare per capire, capire per agire.



Questa indagine nasce dalla necessità di andare oltre le percezioni generiche, dando voce direttamente ai lavoratori e alle lavoratrici. L'obiettivo è trasformare le loro esperienze quotidiane in dati concreti per delineare un quadro fedele delle sfide e delle aspirazioni nel mondo del lavoro di oggi.

Le risposte raccolte non sono solo statistiche, ma storie, bisogni e proposte che indicano una chiara direzione per il futuro.

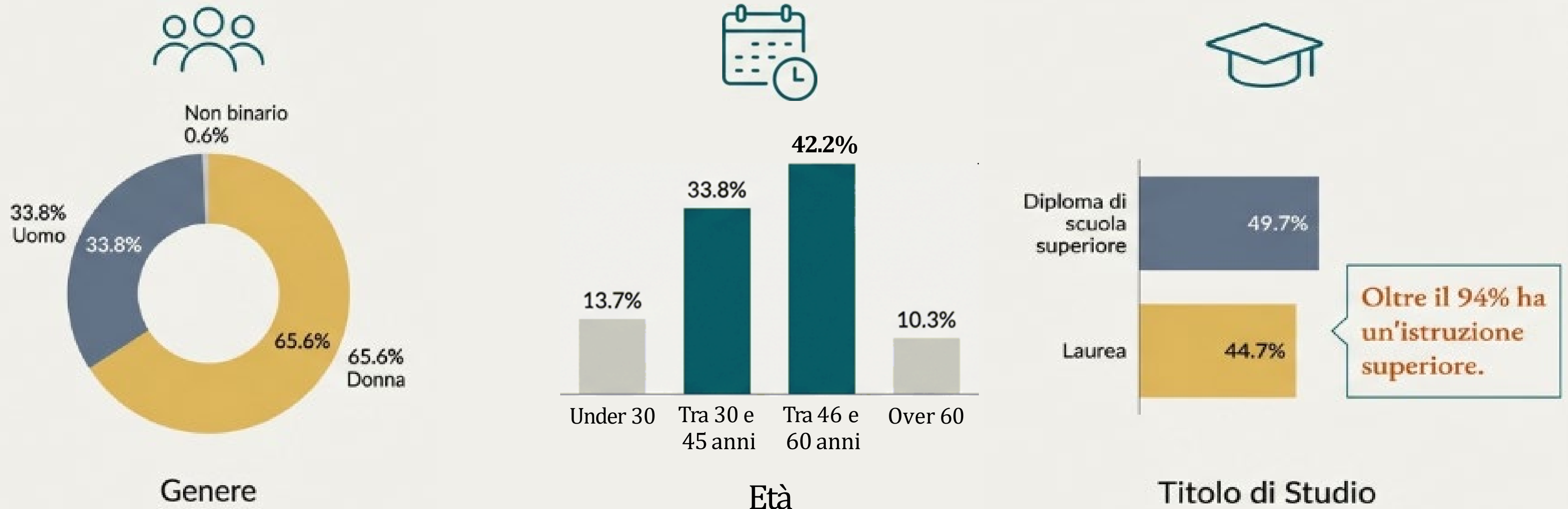
A cavallo del 2025 la Commissione Interprovinciale Pari Opportunità degli Ordini dei Consulenti del Lavoro di Milano, Como, Pavia e Sondrio ha promosso una survey sul tema della parità di genere e delle pari opportunità nel mondo del lavoro.

Al questionario hanno risposto 358 persone.

Pur trattandosi di un numero significativo in termini di partecipazione, il campione non consente di attribuire all'indagine una piena rappresentatività statistica. I risultati devono pertanto essere letti come uno *strumento di ascolto e di esplorazione delle percezioni e delle esperienze* vissute nei contesti lavorativi.

Il nostro pubblico: lavoratori/trici qualificati/e nel cuore della loro carriera.

Il profilo che emerge è prevalentemente femminile, con un'alta scolarizzazione e un'età anagrafica che coincide con le fasi più intense della vita professionale e personale.



Un quadro professionale definito da impegno e stabilità.

La maggioranza dei partecipanti opera in un contesto lavorativo strutturato, con un impegno a tempo pieno e una prevalenza del lavoro in presenza.



77,9%

Lavoro subordinato



71,8%

Tempo Pieno



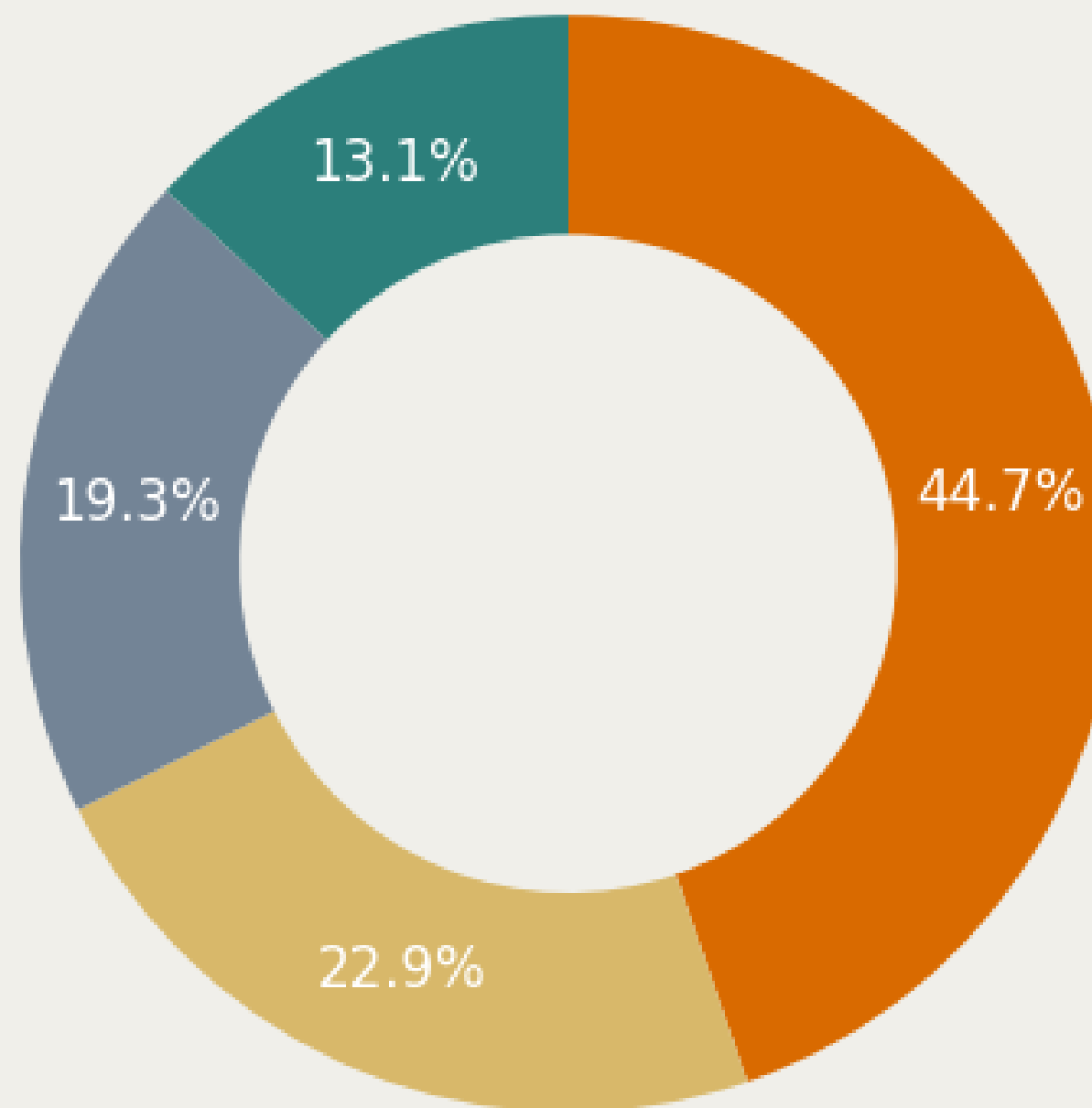
92,7%

in Presenza

La vita oltre il lavoro: un mosaico di famiglie e responsabilità

Più della metà del campione vive una realtà familiare che include la presenza di figli, evidenziando fin da subito la potenziale complessità nella gestione dell'equilibrio vita-lavoro.

Quasi 1 su 2 ha figli a carico



Coppia con figli e/o
genitori e/o altri con
eventuale
disabilità/fragilità
44.7%

Coppia
(senza figli/carichi)
22.9%

Single
(senza figli/carichi)
19.3%

Single con figli e/o
genitori e/o altri con
eventuale
disabilità/fragilità
13.1%

Dietro il profilo professionale si cela una realtà di discriminazione diffusa e persistente.

▼

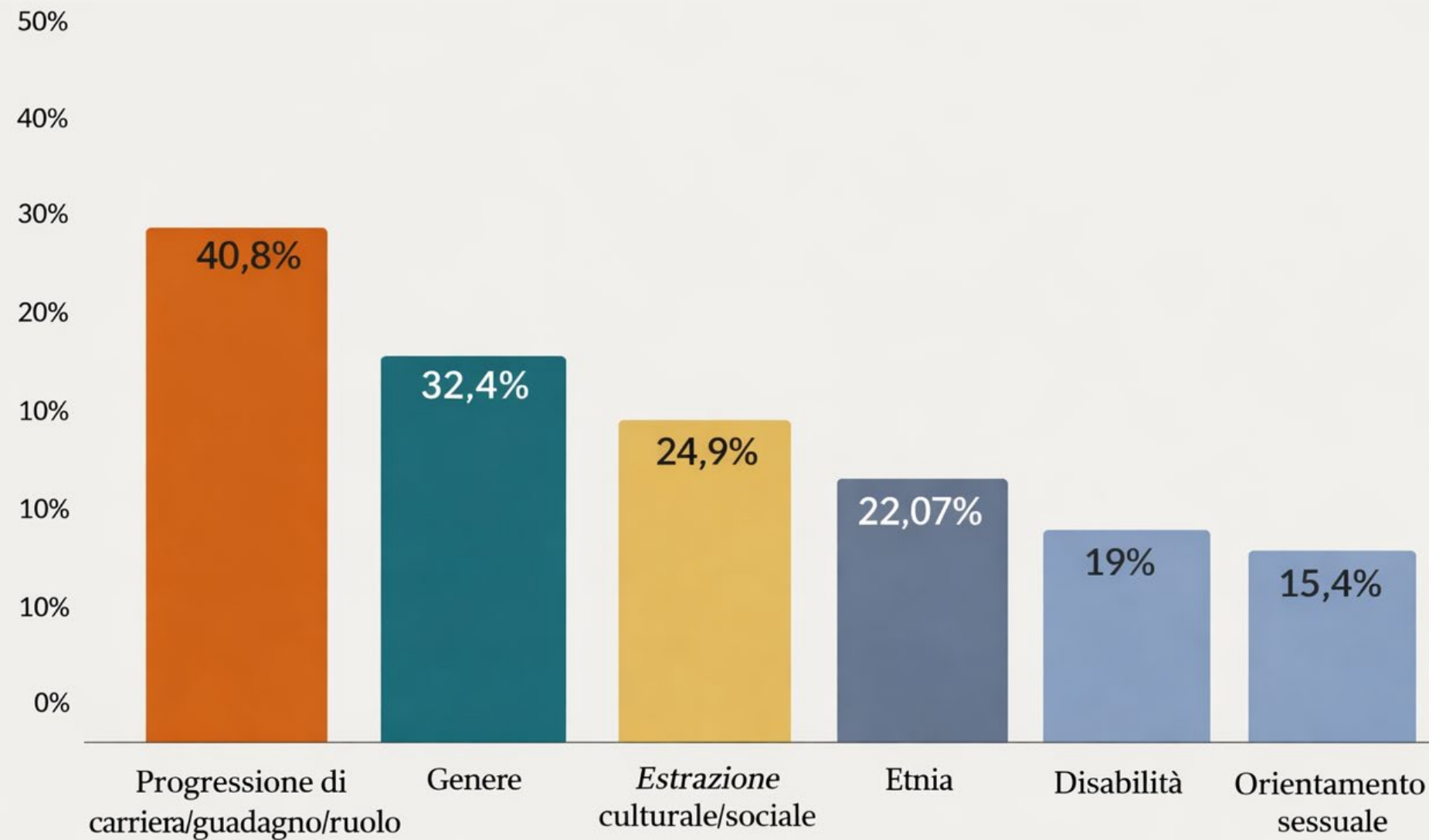
L'esperienza lavorativa e personale è segnata da episodi di disparità che toccano ambiti cruciali della vita.
La discriminazione non è un'eccezione, ma una componente reale dell'esperienza di molti.

La discriminazione non è un'astrazione: è un'esperienza diretta e vissuta.

Una parte significativa dei rispondenti dichiara di aver subito discriminazione in prima persona.
L'ambito lavorativo e le relazioni interpersonali emergono come i contesti più critici.



La percezione della disparità sul lavoro è più ampia dell'esperienza personale.



Oltre a chi l'ha subita, esiste una forte consapevolezza di forme di discriminazione nel proprio contesto lavorativo, soprattutto per quanto riguarda le opportunità di crescita e retribuzione.

La genitorialità si rivela un bivio critico per la crescita professionale, anche per chi non ha figli.

Sia i genitori che, in misura ancora maggiore, i non genitori percepiscono che la condizione familiare ha un'influenza diretta sul percorso di carriera.

GENITORI

32,4%

dei genitori ritiene che la propria condizione familiare abbia influenzato la crescita professionale.

NON GENITORI

52,3%

dei non genitori ritiene che la propria condizione familiare abbia influenzato la crescita professionale.

Insight Box: Questo suggerisce che la "potenziale" genitorialità o altri carichi di cura familiare sono percepiti come un ostacolo alla carriera a prescindere dalla presenza di figli.

Dalla consapevolezza dei problemi emerge un'urgente e chiara richiesta di supporto.



L'analisi delle difficoltà si traduce in una domanda corale di interventi concreti.

I rispondenti non si limitano a denunciare i problemi, ma indicano con precisione le soluzioni che ritengono prioritarie per conciliare vita e lavoro.

La richiesta è duplice: allo Stato e alle aziende.

Le priorità sono chiare: il supporto alla famiglia è una richiesta rivolta sia allo Stato che alle aziende.

Oltre il 70% dei rispondenti considera "Molto" o "Moltissimo" prioritaria l'istituzione di servizi di supporto, dimostrando un consenso quasi unanime.



73,7%

considera prioritaria l'istituzione di più servizi di supporto alla cura dei figli da parte delle aziende (es. welfare, nidi)



71,2%

considera prioritaria l'istituzione di più servizi di supporto alla cura della famiglia da parte dello Stato

Quando si parla di welfare aziendale, tre aree emergono come le più apprezzate e richieste: la salute preventiva, il supporto concreto alla gestione dei figli e le convenzioni per il tempo libero.

I servizi di welfare più desiderati: un mix di salute, supporto alla **genitorialità** e conciliazione.



Un ecosistema di supporto: dal benessere personale alla gestione delle emergenze.

Le necessità dei lavoratori si estendono a 360°, richiedendo un ventaglio di soluzioni che spaziano dalla cura dei figli e degli anziani al benessere personale, fino a servizi "salva-tempo".



Cura dei Figli



Salute e Benessere



Cura degli Anziani



Servizi Salva-Tempo



AD OGGI VALUTERESTI UNA PROPOSTA LAVORATIVA
ALL'INTERNO DI AZIENDE/STUDI CHE OFFRONO
MAGGIORI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ?

Si: 56,98%

No: 43,02%

ANCHE IN CASO DI **OFFERTA ECONOMICA INFERIORE** RISPETTO ALL'ATTUALE?

Chi ha risposto SI alla domanda precedente, qui ha risposto:

Si: 42,16%

No: 57,84%

HAI PARTECIPATO A **EVENTI O WORKSHOP** SULLA PARITÀ DI GENERE?

Si: 7,26%

No: 78,77%

Non interessato: 13,97%

Grazie per l'attenzione



Ordine dei Consulenti del Lavoro

Consiglio Provinciale di
Milano, Como, Pavia
e Sondrio