

Deloitte: iniziative di Diversity Equity & Inclusion promosse dall'86% delle aziende del settore finanziario

- 8 aziende su 10 nei Financial Services dichiarano di adottare programmi dedicati alla genitorialità
- Ancora bassa (20%) la percentuale di donne presenti nel top management, che aumenta però al 30% nel middle management

Milano, 27 luglio 2022 - L'**86%** delle **aziende del settore dei servizi finanziari** che operano in Italia sviluppa strategie per promuovere **Diversity, Equity e Inclusion** sul posto di lavoro, con una priorità sulle tematiche di genere.

È quanto emerge dall'**Italian Financial Industry 2022 Deloitte DE&I Maturity Index**, la ricerca sviluppata da **Deloitte** in collaborazione con la **Milano School of Management dell'Università degli Studi di Milano** per misurare il livello di maturità nell'ambito di DE&I di aziende operanti nei servizi finanziari, asset manager e assicurazioni nel nostro Paese. La survey è stata pensata e disegnata seguendo il [DE&I Maturity Model di Deloitte](#), un modello per misurare il grado di inclusione nelle organizzazioni, che prevede 4 livelli di maturità (1. Compliance, 2. Programatic, 3. Leader-Led, 4. Integrated Inclusive Culture).

Crescono le iniziative di Diversity messe in atto nel settore finanziario

Secondo i dati della ricerca, nel settore Financial Services cresce l'attenzione nei confronti delle **tematiche di genere**, considerate dal **72%** dei rispondenti come il principale pilastro strategico su cui concentrare le attività a favore della DE&I. Un altro dato interessante che emerge è che l'**83%** delle organizzazioni afferma di avere delle **iniziative legate alla genitorialità**. In particolare, il 49% delle aziende del settore finanziario prevede **permessi retribuiti per la cura dei figli**. Tra gli altri temi maggiormente diffusi lo **sviluppo di una leadership inclusiva**, promossa dal **49%** delle organizzazioni analizzate dal report. Il focus strategico sulle tematiche di genere si riflette anche nella promozione di attività di **female representation (72%)** e di **formazione sull'empowerment femminile**, mentre il 74% dei rispondenti ha introdotto indicatori di selezione per tipologia di diversity.

Ancora bassa la percentuale di donne nel top management

L'interesse si scontra, però, con la realtà dell'organizzazione aziendale: nella maggior parte delle organizzazioni che hanno partecipato alla survey, **meno del 20% delle posizioni apicali è affidato alle donne**, mentre la percentuale sale al **30%** per quanto riguarda le posizioni di **middle management**. In questo senso, il settore assicurativo è quello con più donne in C-Suite e in middle management, mentre l'Asset Management è il comparto con più margini di miglioramento.

Diversity management: quale il divario tra piccole e grandi aziende

Il divario fra piccole aziende e organizzazioni appartenenti a grandi network internazionali emerge con grande chiarezza nelle iniziative dedicate specificamente al diversity management. L'**81%** delle aziende a campione con più di 1.000 dipendenti e la maggior parte facenti parte di un network internazionale hanno attivato 4 o più iniziative per sviluppare la diversity. Una

dinamica simile si verifica se si considerano le aziende che fanno parte di **network internazionali**: tutte le organizzazioni che appartengono a un network che va al di là dei confini nazionali hanno sviluppato almeno un'iniziativa, la maggior parte 4 o più. La stessa tendenza si riflette in merito alla **governance DE&I**: fra le aziende rispondenti che dichiarano di avere una governance DE&I, quasi 8 su 10 afferiscono a un network internazionale (79%) e hanno più di 1.000 dipendenti (85%). Il 52% delle organizzazioni non hanno una governance DE&I.

L'inclusione verso la popolazione LGBTQI+ rimane limitata

Un altro tema di interesse per le strategie DE&I è il sostegno alla popolazione aziendale **LGBTQI+**. Nello specifico, solo il **38%** dei rispondenti alla survey afferma di sviluppare delle iniziative a sostegno della popolazione LGBTQI+, tra cui campagne di sensibilizzazione e di comunicazione ad hoc, eventi e formazione. Tra coloro che hanno una strategia DE&I, solo il 21% dichiara di mettere in campo vere e proprie policy legate all'uguaglianza della comunità LGBTQI+.

Le tematiche di Diversità, equità e inclusione sono sempre più rilevanti per le relazioni di business. L'inclusione verso la popolazione con disabilità e neurodiversità

Il 74% delle organizzazioni adotta iniziative a sostegno della popolazione con disabilità e neurodiversità, tuttavia la loro inclusione viene considerata un pillar strategico solo dal 28% delle organizzazioni rispondenti

La **DE&I** e i valori che incorpora stanno trovando sempre più spazio nelle relazioni di business. Il **30%** dichiara infatti di tenerne conto nell'instaurazione e **nella scelta delle relazioni di business con clienti e fornitori** e un altrettanto 27% ha dichiarato di volerne tenere conto nel prossimo futuro. Oltre la metà (il 54%) dei rispondenti inoltre ha sottolineato di considerare rilevante la DE&I nell'erogazione, nel design e della comunicazione dei prodotti e dei servizi.

"Un approccio olistico alla DE&I incentrato sui valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione, contribuisce ad attrarre e trattenere un pool diversificato di talenti, a mitigare il rischio di pregiudizi & stereotipi, a sviluppare vantaggi competitivi attraverso una cultura organizzativa inclusiva che valorizzi tutte le diversità dei talenti permettendo una piena espressione della diversità cognitiva, fattore di innovazione." - ha commentato **Silvana Perfetti, DCM Partner Human Capital**

«La sfida principale che le organizzazioni della nostra Industry devono affrontare per diventare inclusive a 360° è il radicamento della DE&I come valore aziendale - pur partendo da livelli di maturità differenti. Perché si realizzi questa evoluzione è importante che i leader non solo comprendano appieno l'importanza della DE&I, ma la integrino nella strategia di business» - ha affermato **Alessandra Ceriani, FSI Consulting Leader**.