

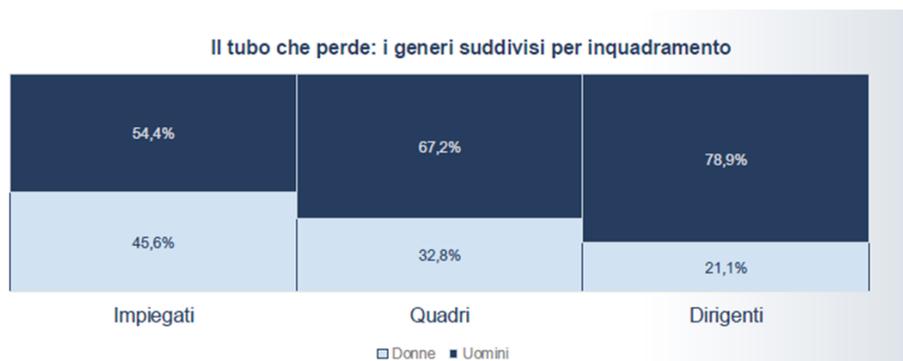
COMUNICATO STAMPA

POLITICHE DEI, RAPPORTO VALORE D-ASSOCONSULT: IN AZIENDA LONTANA PARTITÀ DI GENERE, UOMINI ANCORA AL 60%

Persiste una significativa disparità su tema RAL a svantaggio delle donne (-19%)
Schena Ehrenberger: "Policy ci sono, ma vanno attuate con maggiore convinzione. Serve più impegno da parte delle aziende"

Milano, 9 dicembre 2024 – **Assoconsult**, Associazione delle Imprese di Consulenza di Management in Italia, ha presentato presso la sede di BIP i dati dell'**Osservatorio realizzato con Valore D** sulla **misurazione della maturità Diversity, Equity & Inclusion** presente nei **contesti aziendali italiani**, con un focus **sul settore della Consulenza**, in occasione dell'evento **"D&I: la Consulenza per trasformare la Diversità in un Valore Unico"**. **Alla presentazione sono intervenuti Valerie Schena Ehrenberger, Vicepresidente Assoconsult al Capitale umano e alla Consulenza al femminile, Alessia Canfarini, Group Equity Partner e Head of Human Capital BIP, Ulrike Sauerwald, Head of Research and Knowledge Management Valore D, Elisa Motterle, fondatrice di Italian Etiquette Society e Fabrizio Fornezza, Partner Research Dogma**; tutti d'accordo sul **valore che può portare la Consulenza in questo ambito**.

Grazie all'utilizzo dello strumento diagnostico proprietario di Valore D **Inclusion Impact Index Plus**, si è ottenuto un quadro specifico di settore: nelle oltre 40 società di consulenza che hanno fornito il dataset quantitativo completo la popolazione aziendale conta una **media femminile del 41,4%** e una **maschile del 58,6%**. La presenza femminile in consulenza è di 2 punti percentuali sopra la media di tutti settori, ma **aumentano le differenze nelle posizioni apicali**.



Fonte: Valore D, Inclusion Impact Index Plus, settore servizi di consulenza, elaborazione dati novembre 2024

Guardando gli **equilibri di genere nelle assunzioni delle aziende di Consulenza**, sul totale delle persone assunte gli uomini sono il 58,6% contro il 41,4% delle donne (vs. media generale U:57,5% D:42,5%). Per favorire la presenza delle donne ai vari livelli di inquadramento in società a maggioranza maschile, oltre ad un buon bilancio nelle assunzioni, è utile identificare persone da inserire in una pipeline di candidati, il cosiddetto **Succession Plan**. Infatti, le società del campione hanno **48,2% di donne inserite nei Succession Plan** strutturati verso 51,8% (vs. media generale U:64,2% D:35,8), segno di un impegno concreto per accelerare la chiusura del gap esistente.

Sul tema del **PAY GAP**, **le donne nelle società di consulenza guadagnano mediamente il 19% in meno rispetto agli uomini** e anche due punti percentuali meno della media generale. Il valore medio della RAL di un lavoratore è di 46.524€, mentre quello di una lavoratrice è di 37.659€. Il gap risulta più alta nei ruoli dirigenziali.

Grazie alla sezione qualitativa dell'indagine è possibile ottenere il **posizionamento dell'azienda in ambito DEI**, ovvero il ranking in base al livello di "virtuosità" dell'azienda in ambito di politiche e processi DEI. I principi della DEI possono concretizzarsi in azioni specifiche come, per esempio, nei processi di ricerca e selezione del personale, attraverso indicazioni su come effettuare un processo di recruitment "unbiased" oppure l'utilizzo di un linguaggio inclusivo scritto e orale e non solo in fase di selezione. **Il 45.8% delle aziende di Consulenza** indica di avere un **documento formale** in cui sono specificate le azioni da realizzare per essere inclusivi e rispettosi nella fase di selezione.



Fonte: Valore D, Inclusion Impact Index Plus, settore servizi di consulenza, elaborazione dati novembre 2024

Tra le policy che l'azienda può mettere in atto per evitare la decrescita di donne durante il percorso di carriera, ci sono le politiche a favore della **genitorialità**: al momento **solo il 40% delle società di Consulenza** indica di avere una **procedura formale** che favorisca la genitorialità condivisa (tanto la maternità quanto la paternità). **Il 62,5%** delle aziende di Consulenza **ha un piano strategico DEI** che oggi è anche oggetto di audit in fase di certificazione (UNI/PdR 125:2022). Per conoscere **l'impatto delle azioni DEI** è essenziale fissare dei **KPI misurabili** che aiutano a definire obiettivi da raggiungere. Solo **il 54,2%** delle aziende del campione **ha implementato un sistema di KPI**. Con i dati presentati durante l'evento sarà più facile definire target che supportano la strategia DEI delle aziende di settore.

"Assoconsult è da sempre attenta all'importanza, al valore e alla salvaguardia del Capitale Umano, nostro asset per definizione, proponendo azioni concrete perché sentiamo forte il ruolo di guida nel cambiamento e di approccio anche sui temi DEI" - afferma la Vicepresidente Valerie Schena Ehrenberger – dobbiamo però impegnarci di più, andando oltre le buone intenzioni e le procedure scritte, per promuovere davvero una cultura del rispetto che coinvolga i nuovi assunti fin da subito, ma anche i professionisti più esperti ed affermati che vivono il nostro mondo da tempo e stanno rendendosi conto del cambiamento necessario. Per la Consulenza, che per sua natura ha un ruolo di avanguardia su tutto ciò che è innovazione e complessità, garantire ambienti che accolgono le specificità di ogni persona, permettendo di esprimere le proprie potenzialità, è propedeutico alla performance e crescita di tutto il sistema". - conclude Schena.

"La misurazione rappresenta un passaggio fondamentale per avviare un processo di miglioramento: ciò che non viene misurato non può essere né gestito né trasformato in modo efficace. Per sostenere la parità di genere e promuovere una cultura inclusiva, è cruciale avvalersi di strumenti che permettano di analizzare e valutare in modo rigoroso e strutturato le politiche di Diversità, Equità e Inclusione (DEI). Solo attraverso un'approfondita analisi dei dati e un monitoraggio continuo dei risultati si possono



CONFINDUSTRIA
ASSOCONSULT

Associazione delle Imprese di Consulenza di Management

definire strategie concrete, valutare l'impatto delle azioni intraprese e generare un cambiamento reale e duraturo all'interno delle organizzazioni", commenta Ulrike Sauerwald responsabile Centro Studi Valore D. "I dati presentati durante l'evento offrono un punto di riferimento fondamentale per identificare obiettivi misurabili che possano supportare e rafforzare le strategie DEI delle aziende del settore, rendendole ancora più incisive e orientate al progresso."

ASSOCONSULT, costituita nel 1997, è l'Associazione del Sistema Confindustria che rappresenta le imprese di Consulenza di Management presenti in Italia. La mission è dare valore alla Consulenza, supportando in modo visibile ed efficace le organizzazioni di tutti i comparti pubblici e privati per accrescere la capacità competitiva globale del sistema Italia, promuovendo il ruolo e l'immagine dei consulenti. <https://www.assoconsult.org/>

VALORE D è la prima associazione di imprese in Italia - ad oggi oltre 380 - che dal 2009 è pioniera nell'affrontare il tema dell'equilibrio di genere e la diffusione di una cultura dell'inclusione a supporto dell'innovazione, del progresso e della crescita delle organizzazioni e del nostro Paese. <https://valored.it>

Contatti ufficio stampa:

ASSOCONSULT

Lucia De Sario – desario@assoconsult.org

+39 342 1663878

Valore D

Ariel Mafai Giorgi – ariel.mafai@valored.it

+39 335 6489445

CONFINDUSTRIA ASSOCONSULT

Viale dell'Astronomia, 30 - 00144 Roma

Tel. 06 97616704 - 06 96048780

e-mail: info@assoconsult.org - www.assoconsult.org

C.F. 05158771005