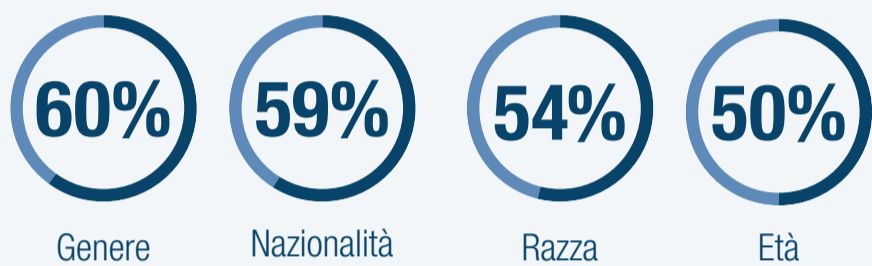


DIVERSITY & INCLUSION (D&I) NELLE AZIENDE

ANALISI, EVOLUZIONE E PERCEZIONE DEI DIPENDENTI

372 dipendenti hanno condiviso le loro impressioni sulle pratiche di D&I presenti all'interno delle loro aziende.

AREE DOVE LA D&I È STATA APPLICATA



PRINCIPALI ATTIVITÀ DI D&I



VANTAGGI DELL'INTRODUZIONE DI MISURE DI D&I



3 persone intervistate su 5 sono soddisfatte delle pratiche di D&I nella loro società

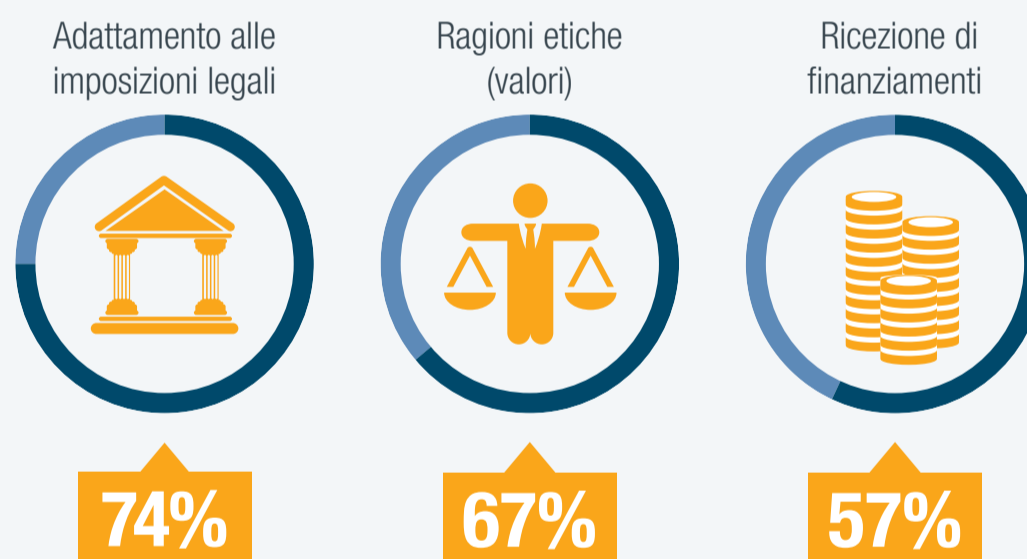
GLI OSTACOLI ALLO SVILUPPO DELLE PRATICHE DI D&I

76% delle aziende non ha implementato misure a favore della D&I nell'ultimo anno perchè:

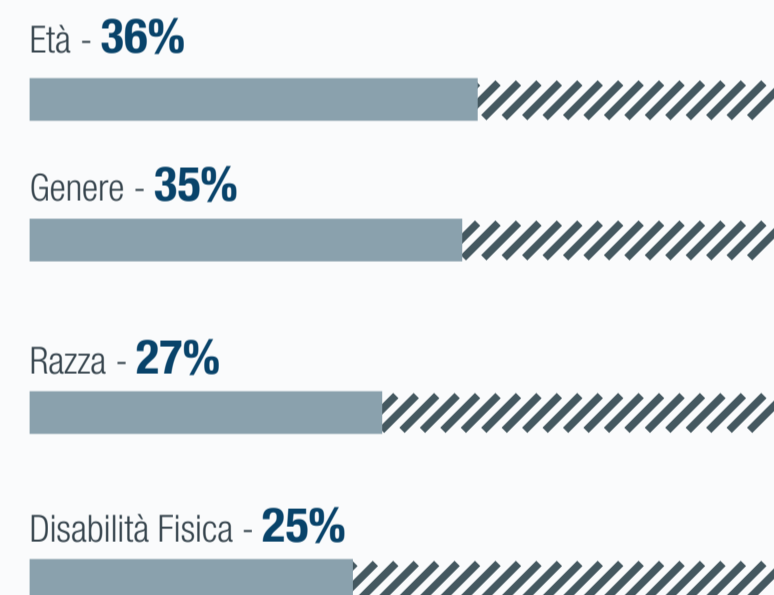
- 40% La D&I non è una tematica rilevante per l'azienda
- 54% Aziende con meno di 100 dipendenti
- 37% Mentalità del dipendente (non accettazione di determinati gruppi di persone)
- 28% Uffici non adatti ad ospitare personale con disabilità

3 aziende su 5 non si occupano della comunicazione delle politiche di D&I

FATTORI CHE INFLUENZANO LE IMPRESE NELL'INTRODUZIONE DI MISURE DI D&I



PRINCIPALI AREE DA SVILUPPARE IN TERMINI DI D&I



1202 intervistati pensano che le principali abilità che un manager dovrebbe avere in merito alla D&I siano:

55%
Ascolto attivo

47%
Identificazione dei punti di forza e debolezza

41%
Capacità di lavorare con team differenti per cultura, usi e costumi

33%
Abilità comunicativa

Solo 1 intervistato su 4 pensa che le politiche di D&I siano una priorità nella scelta di un nuovo posto di lavoro

1202 intervistati (372 lavorano in società dove vengono applicate le politiche di D&I): **Genere:** 50% donne / 50% uomini | **Età:** 26% meno di 31 anni / 39% da 31 a 40 anni / 26% da 41 a 50 anni / 9% più di 50 anni | **Settore:** 28% Industria / 22% Servizi / 13% Commercio / 8% Banca-Finanza | **Grandezza azienda:** 38% da 1 a 99 dipendenti / 34% da 100 a 1000 dipendenti / 13% da 1001 a 5000 dipendenti / 14% più di 5000 dipendenti | **Luogo:** 47% Milano / 10% Roma / 6% Torino / 6% Bologna / 31% altre città