

# 2021: OBIETTIVO DIVERSITY

Prospettive internazionali sul  
Global Gender Gap

15 Aprile 2021

Marsh GuyCarpenter Mercer OliverWyman



# Agenda

## 01

### SALUTI E INTRODUZIONE

**Sarah De Rocco**

Managing Director, Marsh

## 02

### IL GLOBAL GENDER GAP

**Giovanni Viani**

Market Leader, South East Europe,  
Oliver Wyman

## 03

### UNO SGUARDO ALLA SITUAZIONE ITALIANA

**Paola Mascaro**

Presidente, Valore D

## 04

**TAVOLA ROTONDA** moderata da **Marco Morelli**, CEO, Mercer Italia con:

- **Cristina Finocchi Mahne**, CdA società quotate e Comitato Globale Visionary Awards, WCD Foundation
- **Donatella Sciuto**, Prorettore Vicario, Politecnico di Milano
- **Ignazio Rocco**, Founder & CEO, Credimi

# Il Gruppo MMC sul Gender Gap

## MMC IMPEGNO E AZIONI

01

Impegno verso il Pay Equity

02

Adozione di sistemi di misurazione del gender gap e analisi statistico-attuariali sulle cause intrinseche

03

Implementazione di programmi di mentoring, coaching e sviluppo professionale

### Presenza femminile per livello

% popolazione femminile a livello globale

Leadership

29.3%

Management

46.3%

Professional

58.6%

Entry

65.7%

A livello complessivo

53.9%

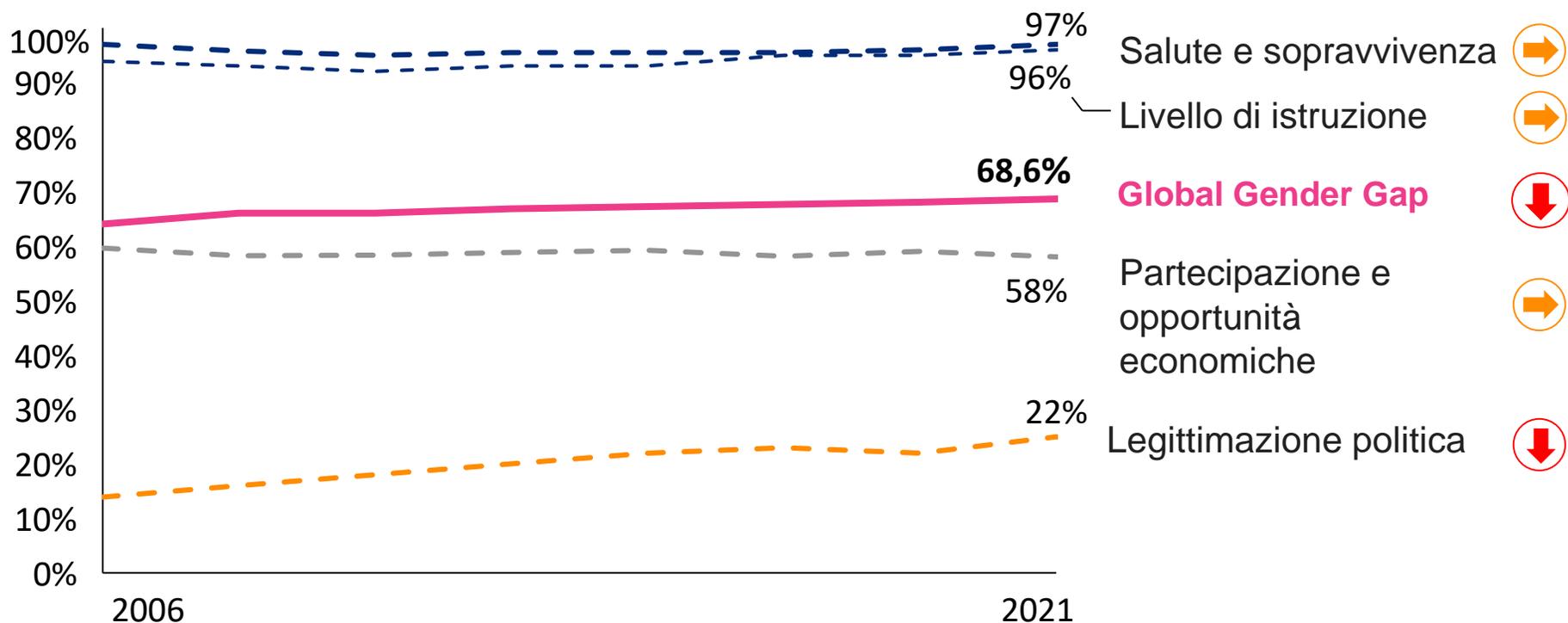
# Il Gender Gap globale è stagnante dal 2006

## Andamento Global Gender Gap Index e sotto-dimensioni

PARITÀ



DISPARITÀ

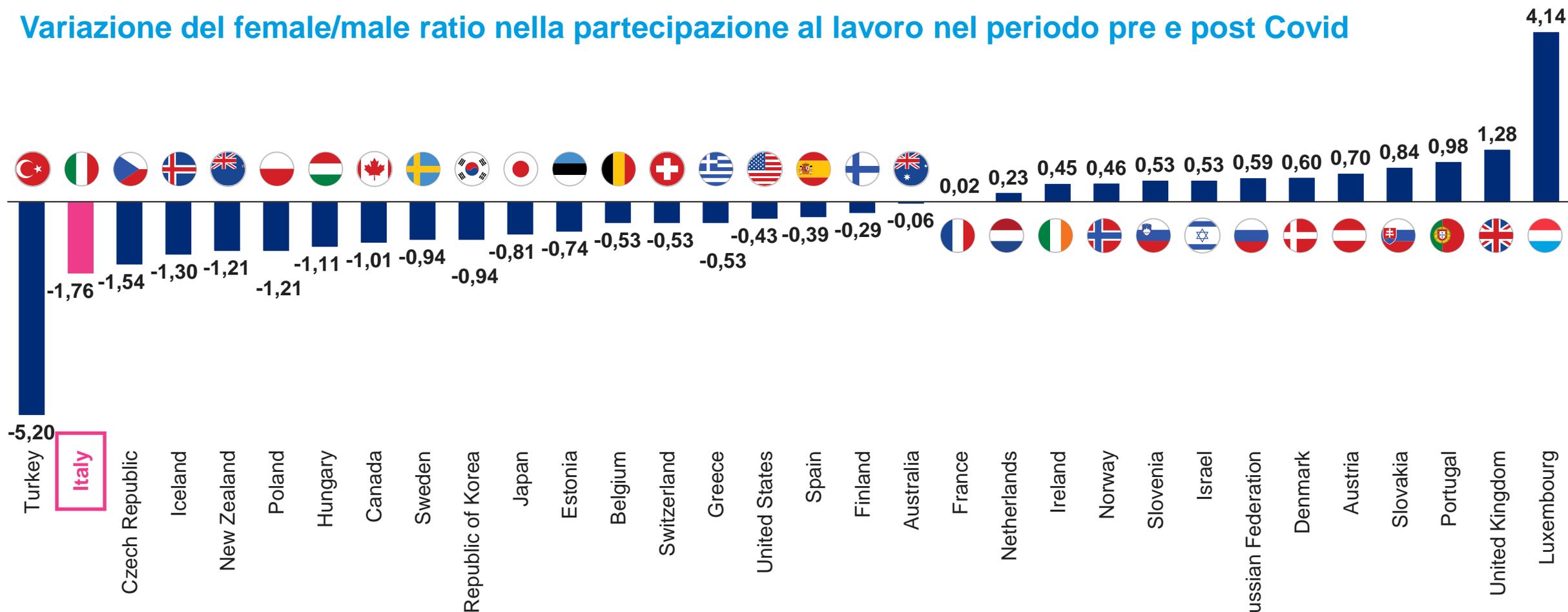


Fonte: The Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum

Legenda trend: Miglioramento Stabile Peggioramento

# La pandemia ha avuto un effetto negativo sull'occupazione di genere

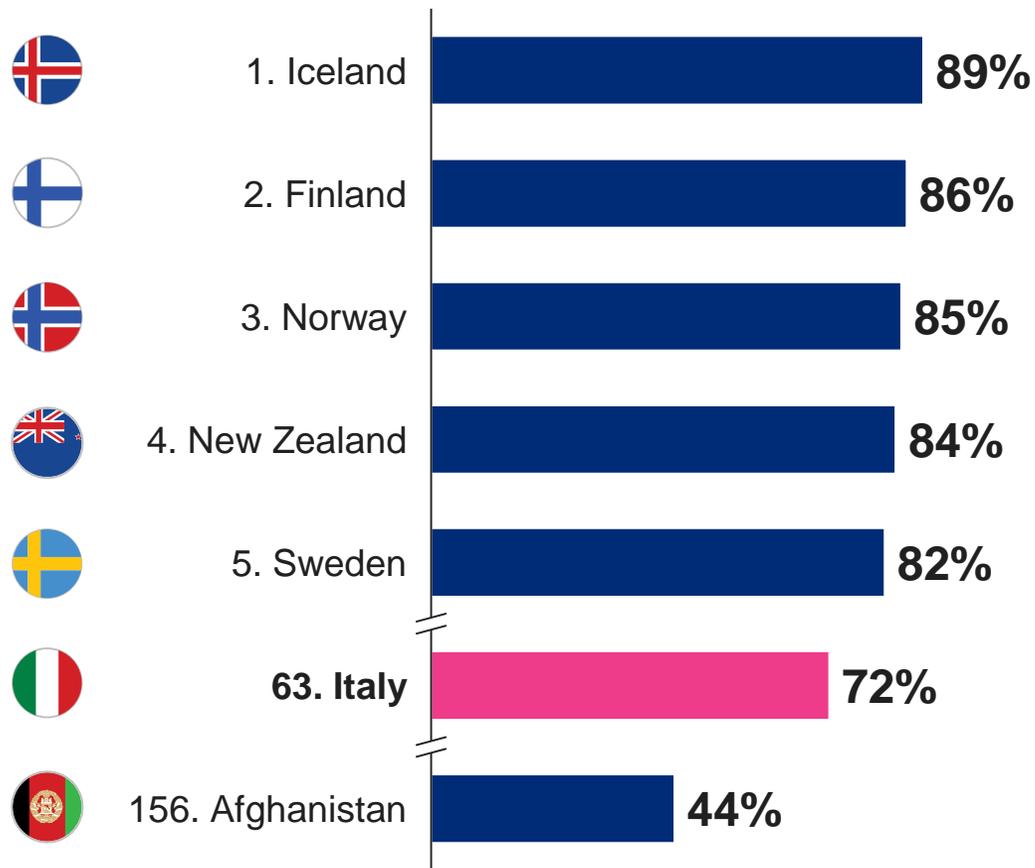
Variazione del female/male ratio nella partecipazione al lavoro nel periodo pre e post Covid



Fonte: The Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum

# Su 156 paesi analizzati a livello globale, l'Italia è al 63° posto

## Global Gender Gap Index 2021, per paese



## Global Gender Gap Index 2021, Italia

*Posizione dell'Italia  
a livello Globale*



Fonte: The Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum

# Le sfide per le aziende

Analizzando meglio i dati, tuttavia, permangono luci ed ombre

## TRA LE TOP 10

- Entrano **3 nuovi Stati** (Namibia, Lituania e Svizzera), grazie agli avanzamenti connessi alla **partecipazione politica**
- Escono invece **Spagna** (14°) e **Germania** (11°)
- I **Paesi scandinavi** si mantengono saldamente nelle prime posizioni
- Nonostante ricoprano le prime posizioni in classifica, anche in questi paesi permangono **forti gap** relativi alle posizioni di **leadership** e il **pay gap** rimane elevato

## NEL MONDO

### Western Europe

si conferma la Region migliore, superata però sia da North America sia da Eastern Europe and Central Asia per partecipazione e opportunità economiche

### South Asia

è invece la Region con la performance peggiore per partecipazione e opportunità economiche, con una decrescita significativa rispetto al 2020

### North America

guadagna circa il 3,5% overall, trainata da un forte miglioramento del sub-index della partecipazione politica. Rimane invariata la dimensione economica con un pay e income gap intorno al 35%

### South Asia e MENA

rimangono le due Region in cui le donne sono più svantaggiate nel mondo del lavoro, trainate in particolare da alcuni paesi tra i più popolosi (India, Pakistan, Bangladesh)

# Le sfide per le aziende

Quali leve le aziende devono muovere per ridurre il gender gap

**1** MISURAZIONE

---

**2** POLICY DI GENERE

---

**3** WELFARE AZIENDALE

---

**4** MISURE URGENTI PER RIEQUILIBRIO DEI CARICHI DI CURA

---

**5** CULTURA

---

**6** PERCORSI DI CARRIERA

---

**7** UPSKILLING E RESKILLING

---

**8** IMPRENDITORIA FEMMINILE

---

**Pubblico e privato devono creare sinergie sempre più profonde. Nell'anno in cui l'Italia guida il G20 è necessario ripartire dai dati per strutturare proposte efficaci per la riduzione del gender gap.**

---

# Prossimi eventi

Grazie per aver partecipato!

Non perdetevi i prossimi appuntamenti di  
**2021: Obiettivo Diversity!**

Maggio



**Save the date!**

Prossimo incontro:

**«Silver e Pink Economy. Mind the gap»**

Uno sguardo al futuro

in programma il giorno  
**21 maggio alle ore 17:00**

## 2021: OBIETTIVO DIVERSITY

Il Gruppo MMC insieme per promuovere un'autentica cultura di diversity, equity e inclusion

Gennaio



Let's get real about equality: l'uso degli analytics per una strategia evidence-based

Cliccare [qui](#) per rivedere l'evento

Febbraio



Conversazioni sul talento con Sandro Catani e Claudia Parzani

Cliccare [qui](#) per rivedere l'evento

### Prossimi appuntamenti:

Aprile



Prospettive internazionali sul Global Gender Gap  
Come la parità di genere ha un impatto fondamentale sulla prosperità delle economie e delle società  
Cliccare [qui](#) per partecipare

17:00

Maggio



Silver e pink economy. Mind the gap, uno sguardo al futuro  
In occasione della giornata mondiale della diversità culturale  
Cliccare [qui](#) per partecipare

17:00

Luglio



Donne, innovazione e tecnologia: le start up al femminile  
In occasione della giornata mondiale della capacità dei giovani  
Cliccare [qui](#) per partecipare

17:00

Settembre



G20 e W20 Talks  
Commenti e analisi dei risultati  
Cliccare [qui](#) per partecipare

17:00

Ottobre



Come evolvere offerte e servizi in una logica DEI  
Player del settore a confronto: proporre prodotti strutturati per promuovere la diversity  
Cliccare [qui](#) per partecipare

17:00



EMPOWERMENT/INNOVAZIONE



PROSPETTIVE INTERNAZIONALI



STRATEGIA



Il presente documento ha un mero scopo informativo e contiene informazioni riservate di proprietà di Marsh che non possono essere condivise con terzi, senza previo consenso scritto di Marsh.

Le informazioni contenute nel presente documento provengono da fonti ritenute affidabili, tuttavia Marsh non ne garantisce l'accuratezza. Marsh non si assume, inoltre, alcun obbligo di aggiornamento del documento e declina ogni responsabilità nei confronti dell'azienda o di terzi che ne utilizzino il contenuto a qualsiasi titolo. Qualsiasi dichiarazione relativa a questioni attuariali, fiscali, contabili o legali si basa esclusivamente sulla esperienza di Marsh quale broker assicurativo e consulente in materia di rischi e non deve essere considerata, in alcun modo, come parere di natura attuariale, contabile, fiscale o legale, per i quali si consiglia, invece, di rivolgersi ai propri consulenti. Qualsiasi analisi e informazione resa con il presente documento è soggetta a incertezza intrinseca e il contenuto del presente documento potrebbe risultare compromesso nel caso in cui le presupposizioni, condizioni, informazioni o fattori contenuti nello stesso fossero inaccurati o incompleti o dovessero subire modifiche. Sebbene Marsh possa fornire consigli e raccomandazioni, tutte le decisioni su ammontare, tipo e termini di copertura e sulle misure da adottare in relazione allo specifico contesto sono di responsabilità dell'azienda, che decide cosa ritiene appropriato per la propria realtà.

Marsh fa parte del Gruppo Marsh & McLennan Companies, insieme a Guy Carpenter, Mercer e Oliver Wyman.

Copyright ©2021 Marsh S.p.A. Tutti i diritti sono riservati.

We are leaders in risk, strategy and people. One company, with four global businesses, united by a shared purpose to make a difference in the moments that matter.

**Marsh GuyCarpenter Mercer OliverWyman**