L'Economia
Risparmio, Mercato, Imprese
LUNEDÌ 28.11.2022
ANNO XXVI - N. 44
economia.corriere.it
del CORRIERE DELLA SERA
TrovoLavoro

■ **Olimpia Di Venuta Diversity & Inclusion Manager del Gruppo Mediobanca**

DONNE IN BANCA: IL GRUPPO MEDIOBANCA INVESTE NEL CAMBIAMENTO

AFFINCHÉ TODEI ABBIA SUCCESSO È CRUCIALE CHE PERMEI TUTTA L'ORGANIZZAZIONE, GRAZIE AL RUOLO DEI MANAGER CHE SI FARANNO PROMOTORI DEI NUOVI VALORI CULTURALI E DIVENTINO ESSI STESSI COACH E AMBASSADOR DELL'INCLUSIVITÀ IN AZIENDA. IL CAMBIAMENTO È POSSIBILE, MA SOLO QUANDO REALMENTE CONDIVISO

Per produrre un cambiamento occorre diventare parte della trasformazione stessa. Da questa consapevolezza parte toDEI: un percorso lanciato nel marzo 2021 dal Gruppo Mediobanca finalizzato a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto e la valorizzazione delle differenze, a partire da quella di genere.

Il Gruppo Mediobanca, specializzato e attivo nel Wealth Management, nel Consumer Banking e nel Corporate & Investment Banking, che conta oggi più di 5.000 dipendenti, ha deciso di tradurre l'impegno per la tutela di diversità, equità e inclusione (DE&I) in un piano di azione che abbraccia le attività di selezione e quelle di definizione di nuovi percorsi di carriera, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale in percorsi formativi e di coaching specifici.

"Pur riconoscendo la diversità come un quadro dalle molteplici sfumature, culturali e generazionali, nella prima fase del percorso toDEI abbiamo deciso di focalizzarci sulle tematiche di genere, attraverso il ribilanciamento della presenza femminile all'interno dell'organizzazione nel medio e lungo termine", sottolinea Olimpia Di Venuta, Group Diversity & Inclusion Manager del Gruppo Mediobanca.

"Con toDEI vogliamo supportare la crescita del talento femminile e intendiamo farlo sia definendo obiettivi quantitativi di lungo periodo da monitorare periodicamente, sia favorendo un approccio culturale più inclusivo".

Dal punto di vista numerico, la nostra ambizione è quella di raggiungere un target del 20% a fine 2026 e del 35% a fine 2031 di donne dirigenti, partendo da un livello del 17% di fine marzo scorso, quando è stato lanciato toDEI, vogliamo garantire equità di genere sia in fase di selezione sia di avanzamento. Per promuovere tale crescita è tuttavia necessario portare avanti un percorso di cambiamento culturale che coinvolga non solo la popolazione di Mediobanca ma anche tutta la comunità finanziaria e il mondo accademico.

"Il cambiamento in atto nel nostro Gruppo si propone di ridisegnare il profilo dell'Investment Banker al fine di renderlo più attraente nei confronti dei giovani talenti, in generale, e delle donne, in particolare. Confrontandoci con le studentesse universitarie, infatti, intuiamo che alcune professioni sembrano ancora ad appannaggio maschile. Per abbattere questi bias e fare in modo che aumenti l'interesse per una carriera nel mondo della finanza e del Private Banking abbiamo così lanciato delle iniziative specifiche come ad esempio i "Ladies in banking breakfast".

> *"Nella prima fase del percorso toDEI abbiamo deciso di focalizzarci sulle tematiche di genere, attraverso il ribilanciamento della presenza femminile all'interno dell'organizzazione*

> *"L'obiettivo di toDEI è quello di valorizzare l'unicità di ognuno di noi*

"Obiettivo di questi incontri è offrire una panoramica quanto più puntuale possibile delle opportunità di crescita professionale nel settore finanziario. Gli eventi sono moderati da professioniste in ambito del recruiting e prevedono un confronto con alcune role model di Gruppo, che illustrano opportunità e sfide del mondo bancario e le competenze richieste".

Dato il forte commitment del Gruppo verso toDEI, è stato creato un Comitato manageriale dedicato, che si riunisce con cadenza trimestrale, ed è composto in larga parte dai responsabili delle divisioni del business. L'obiettivo del comitato, oltre a definire la strategia da implementare, è quello di monitorare il percorso scelto per creare un ambiente di lavoro più inclusivo.

"Nell'ambito delle attività di formazione e di sensibilizzazione, interna ed esterna, partiremo presto con un progetto specifico sul linguaggio inclusivo, che avrà come obiettivo finale quello di produrre una sorta di 'libro bianco' ovvero definire delle linee guida condivise sulle modalità di comunicazione, verbali e non, da utilizzare in azienda. Non intendiamo stilare un decalogo o definire delle regole sull'utilizzo o meno di articoli o fonemi; andremo invece a porre l'attenzione su temi più ampi in modo da far capire come il linguaggio sia espressione diretta della nostra cultura soprattutto nel momento in cui ci confrontiamo con persone che per genere, valori, provenienza, per orientamento sessuale o religioso possono avere delle sensibilità diverse dalle nostre. Il fattor comune per tutte le iniziative che faremo, a partire dalla prima in cantiere sul linguaggio, è quello del rispetto per l'interlocutore che si ha di fronte, sul posto di lavoro, come nella vita quotidiana. L'obiettivo di toDEI è proprio quello di valorizzare l'unicità di ognuno di noi. Inoltre, lavoreremo sull'ascolto in modo da spostare l'ago della bilancia da una leadership di stile tradizionale a una più empatica e inclusiva. Il percorso formativo proseguirà su più livelli e, partendo dal top management, coinvolgerà a cascata tutte le risorse del Gruppo".

> *"Il percorso formativo proseguirà su più livelli e, partendo dal top management, coinvolgerà a cascata tutte le risorse del Gruppo*