

Diversità e inclusione: Ungcn Italia lancia le nuove linee guida per le aziende

Un supporto operativo per misurare le iniziative, superare le difficoltà nella raccolta dati e trasformare i valori in azioni concrete lungo la catena del valore. Nel documento indicatori chiave, raccomandazioni e buone pratiche.

Mentre alcune grandi aziende statunitensi stanno scegliendo di ridurre o eliminare i programmi di **diversità e inclusione**, altre confermano il proprio impegno. Per l'Italia e l'Europa questo è il momento per riflettere sul ruolo che vogliono assumere. Il momento di accelerare verso un futuro sostenibile e inclusivo, facendo della **coerenza e della responsabilità i valori fondanti di ogni strategia**.

Questa visione è stata anche il principio guida della quarta edizione del report "**Come monitorare e misurare la Diversity, Equity & Inclusion. Le Linee guida dell'Osservatorio D&I di Un Global compact network Italia**", redatto dalla rete italiana del Global compact delle Nazioni Unite in collaborazione con oltre 25 realtà business e no-business italiane, l'Ufficio per l'Italia dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo), l'Associazione italiana per la direzione del personale (Aidp) ed esperti del settore.

L'obiettivo è quello di **fornire strumenti teorici e pratici per aiutare le imprese a misurare, monitorare e migliorare le proprie performance in ambito DE&I**. Processo che va ben oltre la semplice conformità normativa, puntando a trasformare la cultura aziendale e ispirare cambiamenti duraturi lungo tutta la catena del valore.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0790] ?#>

Il ruolo della misurazione: tra strategia e normativa

L'Osservatorio D&I di Ungcn sostiene che misurare e monitorare la diversità e l'inclusione rappresenti il primo passo per comprendere i progressi fatti e individuare le aree di miglioramento. Perché, come ha osservato **Marco Frey**, presidente di Un Global compact network Italia, "la misurazione è un **imperativo non solo etico, ma anche strategico** per le imprese". I dati ? raccolti e interpretati secondo principi di trasparenza e rispetto della privacy ? permettono di **valutare l'impatto reale delle iniziative, superando le barriere della conformità normativa per abbracciare un approccio trasformativo**.

Il report offre una struttura concreta per aiutare le imprese a intraprendere questo percorso, mettendo a disposizione strumenti per **identificare gli indicatori chiave di prestazione (Kpi) fondamentali**, come la rappresentanza demografica, l'equità salariale e il tasso di retention. Fornisce indicazioni su come **integrare la DE&I nella governance aziendale e lungo tutta la catena del valore**, per un cambiamento sistemico, e presenta **15 buone pratiche per affrontare le sfide** della raccolta e gestione dei dati, bilanciando trasparenza e tutela della privacy.

Oltre alle indicazioni operative, il report sottolinea come il quadro normativo e gli obiettivi globali offrano un supporto essenziale. Il **Goal 5** dell'Agenda 2030 promuove la parità di genere e l'empowerment di donne e ragazze, incoraggiando il settore privato a integrare questi principi nelle strategie aziendali. Le recenti direttive europee hanno fornito un ulteriore impulso: la **Direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione** mira a raggiungere una rappresentanza femminile del 40% entro il 2026, mentre la **Direttiva sui congedi parentali** promuove la condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne. Infine, la **Direttiva Csr** rafforza gli obblighi di rendicontazione, chiedendo alle aziende di misurare e comunicare il loro impegno anche in ambito DE&I (Esrs S1). Il documento si pone come supporto per aziende di ogni dimensione, offre metodologie che consentono di migliorare le performance interne e generare un impatto positivo su dipendenti, stakeholder e comunità.

Sfide e raccomandazioni: l'approccio olistico

Misurare e monitorare la Diversity, Equity & Inclusion non è un percorso privo di complessità. Tra le principali difficoltà riscontrate, spicca la **raccolta di dati sensibili**, un processo che richiede equilibrio tra il bisogno di informazioni dettagliate e il rispetto della privacy. Altra sfida cruciale riguarda, come detto, il **coinvolgimento dei fornitori**, per estendere i principi di inclusione lungo tutta la catena del valore. Infine, la **gestione del reporting** rappresenta un ostacolo significativo, soprattutto per le multinazionali che devono armonizzare standard e processi eterogenei.

Per superare queste criticità, il report suggerisce alle imprese di partire dalla **definizione di obiettivi chiari e realistici**. Questo significa adottare indicatori chiave di prestazione che non si limitino alla diversità demografica, ma includano anche aspetti come l'inclusione e la sostenibilità delle politiche aziendali. Viene sottolineata anche l'importanza di **investire nella formazione**, interna ed esterna, per sensibilizzare il personale e supportare i fornitori, promuovendo una cultura inclusiva lungo l'intera filiera.

Un approccio olistico alla misurazione è fondamentale per ottenere una visione completa delle dinamiche aziendali. L'uso combinato di strumenti come survey anonime, focus group e audit aiuta le imprese a **raccogliere dati sia quantitativi che qualitativi**, andando oltre i numeri e cogliendo il reale impatto delle iniziative intraprese. Il report dimostra che, con un approccio strategico e strumenti adeguati, ogni azienda può fare della DE&I un pilastro della propria identità e competitività.

Best practice e approccio trasformativo

Il report riporta storie di aziende che hanno scelto di adottare un approccio trasformativo alla diversità, equità e inclusione, integrando questi valori nella cultura organizzativa e nelle decisioni strategiche. Tra le pratiche più significative, spiccano i **programmi di formazione** dedicati alla leadership inclusiva e le **iniziative di fair sourcing**, che promuovono la diversità anche lungo le catene di fornitura. In contesti legislativi e culturali ostili, alcune imprese hanno saputo creare spazi sicuri per i propri dipendenti, dimostrando che l'impegno per l'inclusione non conosce confini geografici.

Adottare un approccio trasformativo significa **andare oltre la conformità normativa e le semplici dichiarazioni di intenti**. Le aziende che seguono questa strada rendono la DE&I un elemento essenziale del loro modello di business, influenzando positivamente l'ambiente di lavoro e il contesto sociale in cui operano. Il documento è un chiaro invito a riflettere sul fatto che affrontare le sfide della diversità e dell'inclusione è molto più di un dovere morale, ma una vera opportunità per costruire una società più equa e un'economia più prospera. Per le aziende, la chiave del successo risiede nella capacità di misurare i propri progressi, apprendere dalle buone pratiche e abbracciare un cambiamento culturale autentico e duraturo.

Scarica il report "**Come monitorare e misurare la Diversity, Equity & Inclusion. Le Linee guida dell'Osservatorio D&I di Un Global compact network Italia**".

Monica Sozzi

Fonte: ASVIS



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it