

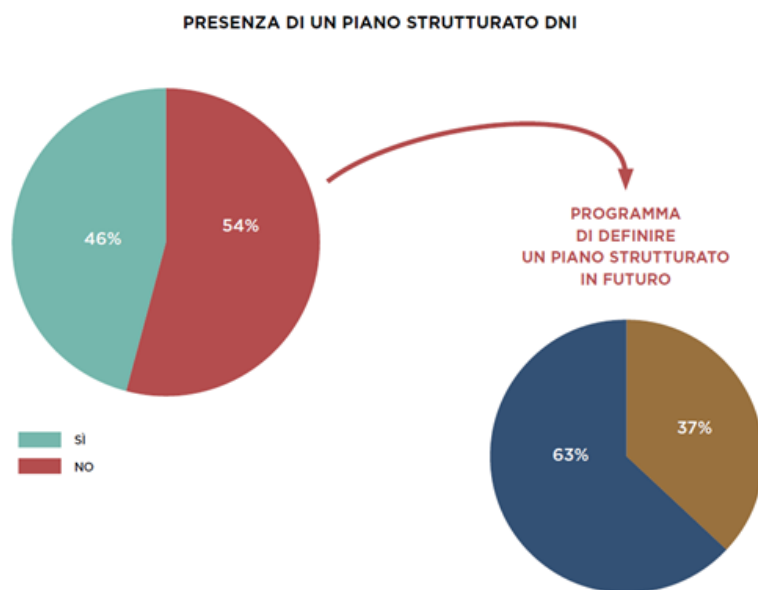
LE DIVERSITA' CHE FANNO LA DIFFERENZA

La riflessione e il dibattito in Italia sulla Diversity, Equity & Inclusion sono “accesi”, soprattutto in quelle imprese che ne hanno fatto ormai una questione di credibilità.

Se consideriamo il **Report “Future of Work: Diversity & Inclusion”** redatto da INAZ in collaborazione con Fiera di Milano, vediamo come i **100 Direttori HR** intervistati sembrano confermare la forte attenzione rivolta a questi temi, testimoniando l’impegno in azioni per gestire la diversità e l’inclusione in azienda:

- Il **46% delle aziende** incluse nello studio afferma, infatti, di avere un **piano strutturato DE&I**;
- Il **63% delle aziende** che non si sono ancora mosse in questo senso, invece, manifestano **l’intenzione di programmarlo**.

Chiaramente, sarebbe utile analizzare quanto di queste intenzioni si traduca poi in operazioni reali e soprattutto cosa si intende per “piano strutturato”.



Fatti oltre le parole

Se ci concentriamo sui fatti, emerge una contraddizione tra i dati appena descritti e il posizionamento dell’Italia rispetto alla media internazionale: infatti, **il nostro paese si posiziona al 79° posto nella classifica del Global Gender Gap Index del 2023**.

Sembrerebbe, quindi, che ai “**buoni propositi**” e, in generale, alla riflessione seguano azioni **poco incisive**. È necessario, quindi, costruire **progetti significativi** dedicati alla DE&I che vadano **oltre i soliti webinar, giornate di sensibilizzazione e formazione privi di pianificazione**.

Perché è importante occuparsi concretamente di DE&I?

Riprendendo i dati del Report INAZ, la percezione generale è che la gestione della Diversity sia una **questione “morale”**. Giusto, ma non solo.

La trappola in cui possiamo incorrere è considerare la diversità solo in chiave individuale, come esclusivamente relativa a rapporti tra singole persone. Si tratta di una **lettura limitante**, che non prende in considerazione quanto **il tema sia strettamente connesso all'intero sistema aziendale**.

La Diversity, infatti, ha un importante impatto sull'attrattività dell'azienda, sull'engagement e sulla retention delle risorse. Inoltre, genera comprovati benefici a livello di business e una maggiore fiducia da parte delle comunità finanziare.

Ancora più importante è la connessione tra gestione della diversità e **cultura aziendale**.

Infatti, **una mentalità inclusiva è parte decisiva della necessità che hanno oggi le aziende di acquisire una cultura orientata all'apertura e generatività**, oggi indispensabili per affrontare la transizione in corso e rilanciare il potenziale produttivo delle imprese in un contesto di complessità instabile e di trasformazione sociale, tecnologica, economica.

Cosa possono fare le aziende?

È per questo motivo che le aziende dovrebbero andare **oltre le azioni di superficie**, oltre la gestione della “situazione specifica”, oltre i “sintomi” andando, invece, ad **agire sui fondamenti del modello organizzativo, culturale e operativo**.

Non è più sufficiente considerare il tema Diversity come riguardante solo alcune categorie in particolare disagio di accettazione ma è necessario **declinarlo nell'ambito dell'integrazione e valorizzazione di tutte le diversità esistenti in azienda**, intese come caratteristiche uniche e specifiche di ogni individuo, una fra tante quella preziosa tra le **“generations”**.

Solo in questo modo la Diversity, Equity & Inclusion non resterà un'altra “occasione persa”.