

Lo scenario

Inclusive e aperte, le aziende cambiano

Sempre più società si impegnano sui temi Lgbt, sulla parità di genere e sull'integrazione di soggetti con disagi psichici

STEFANIA AOI

Grandi aziende sempre più inclusive e aperte alle diversità. È quanto dicono i dati 2022 delle 131 aziende certificate Top Employers Italia 2022. Quasi tutte (97%) adottano specifiche politiche e iniziative per garantire la parità di genere.

Quasi 8 su dieci (77%) adotta una campagna di comunicazione sul tema, e un numero simile (76%) adotta in maniera sistematica programmi per rendere gli ambienti più inclusivi. C'è persino chi adotta programmi di formazione sistematica per i manager per far sì che diventino modello da seguire sul fronte di includere e valorizzare le differenze nei team. Ci sono poi aziende (61%) che adottano programmi dedicati per l'empowerment delle donne, e un 38% promuove una rete Lgbt per creare un ambiente inclusivo per tutto il personale, indipendentemente dall'identità sessuale.

Tutto questo perché si è compreso che la diversità è fonte di ricchezza, che non escludere consente all'azienda di rendere meglio e di più, come spiega anche l'ultimo rapporto McKinsey "La diversità vince: quanto conta l'inclusione", che ha preso a campione mille grandi aziende in 15 paesi, e mostra che la relazione tra la diversità nei team dirigenziali e la probabilità di sovraperformance finanziaria si è rafforzata nel tempo.

Inclusione vuol dire tante cose. Non si intende cioè solo l'integrazione in azienda di persone con orientamento sessuale, o di etnia diversa, ma anche di persone con età, esperienze, abilità fisiche, livello culturale differente. Alcune aziende, nel 2021, hanno addirittura portato avanti dei progetti come quello delle Job Station proposto da Accenture per favorire l'inclusione lavorativa di persone con storie di disagi psichici.

In concreto, si tratta di postazioni di smart working in cui le persone con storie di disagio psichico, supportate da tutor esperti, instaurano relazioni con l'azienda, finalizzate all'inserimento lavorativo. O il progetto chiamato 'Mainstreaming in azienda' della società metalmeccanica Ima, che costruisce macchine per farmaci, con una cultura aziendale ancora fortemente maschile, che vuole investire su un riequilibrio della percentuale femminile in ruoli di responsabilità. L'obiettivo era fornire strumenti per colmare un potenziale gap, e migliorare le carriere al femminile.

Nonostante, ci siano casi virtuosi, secondo l'Un Global compact network Italia, che lo scorso 16 dicembre ha presentato le nuove 'Linee guida diversity & inclusion in azienda', prodotte in partnership con l'Organizzazione internazionale del lavoro (Ufficio per l'Italia) e l'Associazione italiana direzione personale (Aidp), i problemi non mancano. E l'Osservatorio Diversity & Inclusion, al suo primo anno di attività, nonostante le norme a tutela delle persone disabili, migranti, giovani e donne, ne ha individuati diversi: si va

dai contratti precari e divari salariali. Senza contare che i gruppi più vulnerabili della popolazione soffrono di elevati tassi di disoccupazione e inattività. Secondo dati Istat, ad esempio, in Italia solo il 32% delle persone con disabilità nella fascia 15-64 anni è occupato. La situazione è stata inoltre aggravata dalla pandemia: l'Istat ha rilevato che il 70% delle persone che hanno perso il lavoro nel 2021 sono donne, più esposte a causa della precarietà dei contratti e il carico del lavoro domestico e di cura. L'Osservatorio evidenzia inoltre il problema delle persone che occupano una posizione lavorativa inferiore rispetto alla propria qualifica.

Questo si verifica soprattutto tra le persone con disabilità (non si valorizzano le singole capacità) e tra le persone migranti (vi è una scarsa mappatura delle conoscenze e il mancato riconoscimento di titoli di studio conseguiti all'estero). Ecco che le Linee guida invitano all'utilizzo di un linguaggio inclusivo, alla formazione continua a tutti i livelli, all'attenzione ai divari salariali e all'equilibrio tra vita e lavoro, alla tolleranza zero sulla violenza di genere. Non è solo una questione di giustizia, ma anche di business.



1 Le aziende hanno compreso che la diversità è fonte di ricchezza e crescita



Peso: 39%