



Global Compact  
Network Italia



MAKING GLOBAL GOALS LOCAL BUSINESS



# OSSERVATORIO DIVERSITY & INCLUSION



## **AGENDA**

- 1. Il Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)**
- 2. L'Osservatorio Diversity&Inclusion e le Linee Guida**
- 3. Bisogni, sfide e best practices trasversali**

# IL MONDO NEL 1999

## *UN VOLTO UMANO AL MERCATO GLOBALE*

*I propose that you,  
the business leaders...  
and we, the United Nations, initiate  
a global compact of shared values and  
principles .....*

Kofi Annan, UN Secretary-General (1997–2006)



# IL GLOBAL COMPACT OGGI



**>14,600+**  
aderenti business

**3,800+**  
organizzazioni non-  
business

**69**  
Network Locali

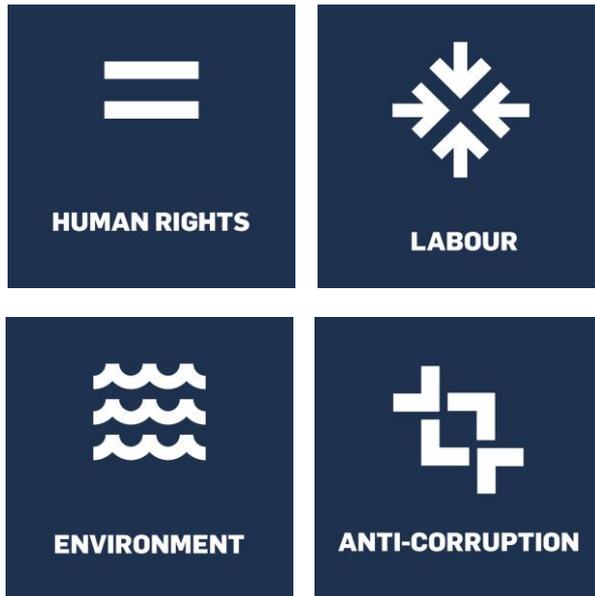
**160+**  
Paesi

**87**  
milioni di dipendenti

# UN APPROCCIO BASATO SUI PRINCIPI

Integrazione dei 10 principi  
UNGC nella strategia,  
cultura e operazioni  
quotidiane

Contributo al raggiungimento degli SDGs



## I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

Alle imprese è richiesto di

 <p><b>DIRITTI UMANI</b> </p> <p><b>RISPETTARE</b> e promuovere i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza</p>	 <p><b>ASSICURARSI</b> di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani</p>	 <p><b>LAVORO</b> </p> <p><b>SOSTENERE</b> la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva</p>	 <p><b>ELIMINARE</b> tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio</p>	 <p><b>SRADICARE</b> effettivamente il lavoro minorile</p>
 <p><b>PROMUOVERE</b> l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione</p>	 <p><b>AMBIENTE</b> </p> <p><b>SOSTENERE</b> un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali</p>	 <p><b>INTRAPRENDERE</b> iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale</p>	 <p><b>INCORAGGIARE</b> lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente</p>	 <p><b>LOTTA ALLA CORRUZIONE</b> </p> <p><b>CONTRASTARE</b> la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti</p>

## L'OSSERVATORIO DIVERSITY&INCLUSION

- Da marzo ad ottobre 2021
- Partnership con **OIL** | Organizzazione Internazionale del Lavoro e **AIDP** | Associazione Italiana Direzione Personale
- **17 aziende** partecipanti
- **Settori:** bancario, aerospazio, energetico, agroalimentare, trasporti, *personal goods*
- Tavolo di lavoro di 8 mesi | **6 incontri** su temi trasversali e *focus* specifici:

➤ La definizione di **diversità e di inclusione**

➤ La **leadership dell'inclusione. Pari opportunità e pari trattamento**

➤ **4 focus tematici:** persone con disabilità, migranti, genere-donne, giovani

## D&I: UN TEMA DI DIRITTI UMANI

- Dichiarazione Universale Diritti Umani
- Convenzioni ILO
- Principio 6 Global Compact
- Agenda 2030

**Target 8.5** Garantire entro il 2030 un'occupazione **piena e produttiva** e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e **un'equa remunerazione** per lavori di equo valore

**Target 8.8:** Proteggere il **diritto al lavoro** e promuovere **condizioni e ambienti sicuri** per tutti i lavoratori, compresi i migranti, in particolare le donne migranti e coloro in condizioni lavorative precarie

**Target 10.2:** promuovere l'**inclusione socio-lavorativa, economica e politica** di tutti, senza discriminazione con riguardo all'età, sesso, disabilità, etnia, origine, orientamento religioso, etc.

**Target 10.3:** Assicurare **pari opportunità e ridurre le disuguaglianze**, eliminando leggi, *policies* e pratiche negative e promuovendo azioni e processi positivi



**Principio 6 UNGC**  
Promuovere  
l'eliminazione di ogni  
forma di  
discriminazione in  
materia di impiego e  
professione

# STRUTTURA TAVOLO: DEFINIZIONE CONDIVISA D&I

La **DIVERSITA'** in senso generale si riferisce a tutte le **differenze tra gruppi ed individui** e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra.

Rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi **etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo** e molto altro ancora

Il concetto di **INCLUSIONE** ricomprende il **riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse** nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. **L'inclusione consapevole crea valore concreto dalla diversità**

# METODOLOGIA

Per ogni **target** sono stati analizzati :

- Il panorama normativo
- La mappatura dei bisogni
- Policy e buone pratiche
- Il reporting e la misurazione

In una logica partecipata sono stati condivise difficoltà, suggerimenti e valore aggiunto di pratiche inclusive



**PAPER FINALE e RACCOMANDAZIONI**



# SFIDE E BISOGNI TRASVERSALI

- Effetto della **pandemia**
- Intersezionalità**
- Overqualification e pay gap***
- Rapporti di lavoro **precari**
- Pregiudizi inconsci**
- **Flessibilità**
- Valorizzazione dei **talenti**
- Formazione, *coaching* e mentoring
- Innovazione e diversificazione nella selezione
- Cultura inclusiva aziendale
- Collaborazione con il territorio e **associazioni**
- Impatto del settore privato sulla **qualità della coesione sociale**

# OPPORTUNITÀ e VANTAGGI

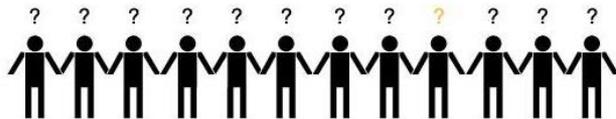
## Interni

- Engagement
- Motivazione
- *Commitment* affettivo/*loyalty*
- Sicurezza psicologica
- Creatività e innovazione

## Esterni

- Attrattività risorse umane
- Fiducia degli *stakeholder* (clienti, fornitori)
- *Reputation*
- Favore di investitori istituzionali attenti a criteri ESG
- Prodotti/servizi all'avanguardia

WHEN ALL **THINK** ALIKE,  
THEN NO ONE IS THINKING  
-WALTER LIPPMAN-

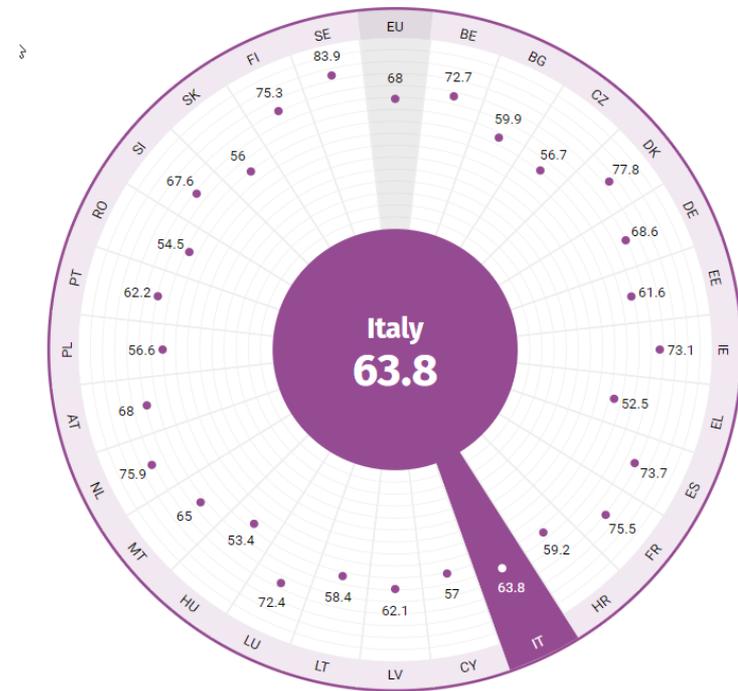
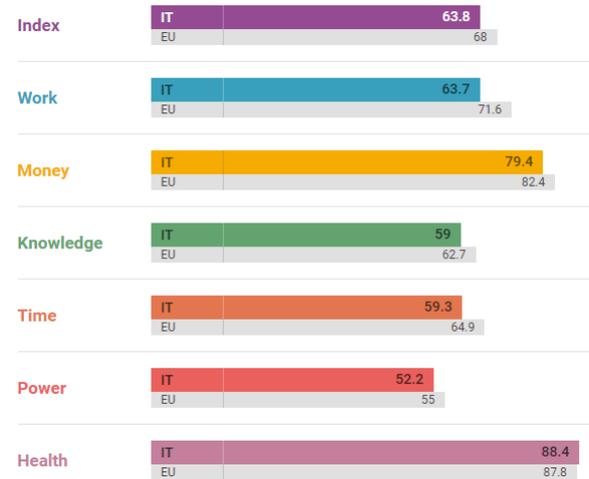


Team variegati performano meglio  
di quelli omogenei

# DONNE E LAVORO

## GENDER EQUALITY INDEX 2021

- Italia: **14° posto**, 4 punti in meno di media EU
- Miglioramento di **10,5 punti dal 2010**
- Best performance: **health, money**
- **Work**: punteggio più basso in Europa per disparità di genere
- **Fattori positivi**: legge Golfo/Mosca, obbligo di quota parlamentare
- **Fattori negativi**: *gender pay gap*, peso del lavoro domestico



\*Fonte grafico: *European Institute for Gender Equality*

## GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO

### DATI ONU:

- 1,8 miliardi giovani (tra 15 e 24 anni)
- 74 milioni disoccupati

### FOCUS ITALIA:

- Totale giovani italiani: (fascia 15-34 anni) circa **12 milioni\***
- **N° NEET: 3 MILIONI**
  - circa 1/4 dei giovani italiani
  - 23,9 % maschi | 34,2% femmine (Dato Eurostat)
- **Under 24:** i più colpiti dalla disoccupazione. Calo di **1,2 punti %** del tasso di occupazione tra i 15 e i 24 anni



# RACCOMANDAZIONI UNGCNI

## Executive summary per tutti i target

### SELEZIONE & ASSUNZIONE

- Promozione di **canali di selezione** alternativi ai portali online (Centri per l'Impiego, *social media recruiting*)
- *Gamification*, **role playing** e simulazioni
- Inclusione sul sito aziendale di **sezioni D&I, CSR e Sostenibilità**
- Adeguamento del **setting del colloquio** (accomodamento ragionevole, barriere linguistiche, specificità culturali o religiose)
- Attenzione alla **vacancy**: linguaggio inclusivo e *gender-neutral*
- Training a **HR** per diversità nel reclutamento e nella selezione
- Collegamento tra **scuola, accademia e mondo del lavoro**
- Investimento in **tirocini professionalizzanti**

### CARRIERA & JOB MAINTAINANCE

- **Formazione, coaching e mentoring** (corsi di lingua, leadership femminile, *soft e hard skills*)
- Programmi di **reverse mentoring**
- **Strumenti tecnologici** che agevolino il lavoro (app) e colmino il *digital skills gap*
- **Formazione continuativa** a tutti i team e ai manager su cultura dell'inclusività e comunicazione interculturale
- Flessibilità lavorativa e **work-life balance** (congedo paritario di paternità)

# RACCOMANDAZIONI UNGCNI

*Executive summary per tutti i target*

## POLICY e GOVERNANCE

- Partecipazione di giovani, personale con *background* migratorio, donne e persone con disabilità a **Comitati D&I**
- **Policy di non discriminazione e pari opportunità**
- **Policy zero tolerance** verso tutte le forme di violenza di genere
- **30% partecipazione femminile** a tutti i livelli
- **Maternity e paternity leave** retribuito
- Policy su obiettivi di assunzione post-stage

# REPORTING esterno e COMUNICAZIONE

## Valore:

✓ Informare gli *stakeholder* e gli investitori dei progressi dell'azienda in termini di inclusione, aumento di indici finanziari ESG

✓ Migliori *ranking* e *benchmark* su indici D&I e Award conseguiti: maggior *brand awareness*

✓ **Attrarre talenti**: ampliare il bacino di risorse lavorative e professionali attente ai criteri ESG

- **GRI 405: diversity & equal opportunity.** Dati disaggregati per genere, età (under 30, 30-50 anni, >50 anni), popolazione aziendale con disabilità, indicatori di diversità (appartenenza a minoranza o a gruppi vulnerabili)
- **SDG target 17.18:** aumentare la disponibilità di "dati *high-quality*, puntuali e affidabili, disaggregati **per genere, età, razza, etnia, status migratorio**

→ **Diversity&Inclusion ISO 30415:21**

→ Partecipazione a **indici internazionali di sostenibilità** (Gender Equality e DE&I)

→ **DNF**

→ **Report sostenibilità** (indicatori interni)

→ **Sezione D&I** su sito web

# GRAZIE!

Stella Sigillò | Program & Engagement Manager  
UN Global Compact Network Italia

Contatti:

[info@globalcompactnetwork.org](mailto:info@globalcompactnetwork.org)

[s.sigillo@globalcompactnetwork.org](mailto:s.sigillo@globalcompactnetwork.org)

Per saperne di più sul Global Compact:

<https://www.globalcompactnetwork.org/it/>

Link alle [Linee Guida D&I in azienda](#)