

INTRODUZIONE

ALL'EQUITY, DIVERSITY & INCLUSION

Equity, Diversity, and Inclusion (=Equità, Diversità e Inclusione, a volte chiamate EDI o DEI) sono tre concetti chiave che aiutano a promuovere un ambiente di lavoro equo e accogliente per tutti.

Preparato da [Caterina Manzi](#)

DEFINIZIONI

Equity

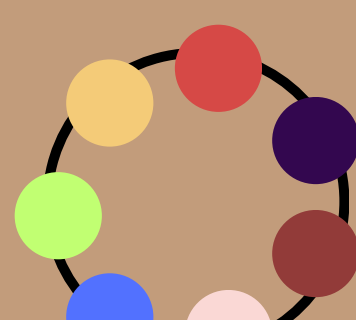


Equity si riferisce a **un approccio sistematico** che garantisce a tutti l'accesso alle stesse opportunità, fornendo risorse e supporto adattati alle esigenze individuali. Si tratta di livellare il campo di gioco, non di dare a tutti la stessa cosa.

Esempio: Due dipendenti devono migliorare le proprie competenze. Uno ha bisogno di un approccio pratico, come un programma di mentoring, mentre l'altro, che ha una famiglia, trae beneficio da corsi online flessibili. Equità significa offrire entrambe le opzioni, garantendo che ogni dipendente possa sviluppare le proprie competenze in un modo che si adatti alle sue esigenze.

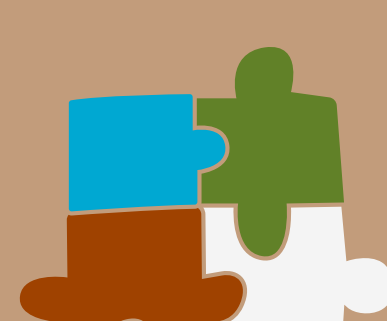
Diversity

La diversity è la **rappresentanza** di diversi gruppi all'interno di un determinato contesto. Comprende razza, etnia, genere, età, orientamento sessuale, disabilità, religione e altro.



Esempio: In un team di marketing, diversità significa avere membri del team provenienti da contesti diversi, il che rende più facile che le strategie di marketing attirino l'attenzione di un pubblico più ampio (se si attuano i principi di EDI).

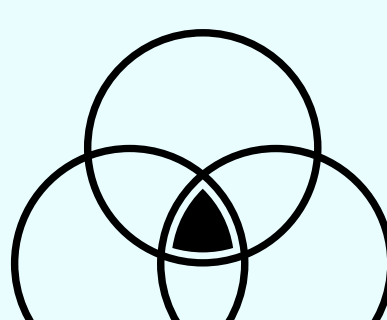
Inclusion



L'inclusion riflette un **comportamento** ed è la pratica di garantire che tutti gli individui si sentano valorizzati e integrati in una comunità. Si tratta di creare un ambiente in cui tutti possano partecipare pienamente e realizzarsi.

Esempio: Un manager offre diverse modalità per contribuire a una decisione, come la possibilità di scrivere il proprio feedback o di discutere in gruppi più piccoli. Questo approccio garantisce che tutti, indipendentemente dal loro stile di comunicazione, possano partecipare e sentirsi valorizzati.

LA RELAZIONE FRA EQUITY, DIVERSITY E INCLUSION



L'equity garantisce un trattamento equo e l'accesso alle medesime opportunità. La diversity porta prospettive diverse sul tavolo. L'inclusion assicura che tutti siano accolti e valorizzati, garantendo che i diversi punti di vista siano ascoltati. Insieme, l'equity la diversity e l'inclusion creano una comunità forte e prospera.

PERCHÈ L'EDI È IMPORTANTE

36%

Le aziende con maggiore diversità etnica e culturale nei team dirigenziali hanno il 36% di probabilità in più di superare la concorrenza in termini di redditività.



L'85% dei CEO ha riportato un miglioramento del risultato economico della propria azienda dopo l'implementazione di una strategia formale di diversità e inclusione (D&I).

Miglioramento del processo decisionale: I team diversificati apportano prospettive diverse, facilitando la risoluzione dei problemi e aumentando il livello di innovazione.

75% meno giorni di malattia

Un elevato senso di appartenenza al posto di lavoro riduce il numero complessivo di giorni di malattia del 75%.



Il 39% di chi cerca lavoro ha rifiutato un'offerta perché riteneva che l'azienda non offrisse una cultura inclusiva.

Maggiore coinvolgimento dei dipendenti: gli ambienti inclusivi portano a una maggiore soddisfazione e fidelizzazione dei dipendenti.

70%

Il 70% dei clienti più giovani (Gen Z e Millennials) considera l'impegno di un'azienda verso l'EDI come un fattore essenziale nelle decisioni d'acquisto.



L'impegno del settore business verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) è fondamentale per promuovere il progresso sostenibile. Le pratiche di EDI sono in linea con numerosi SDGs.

Responsabilità sociale: Promuovere l'equità è in linea con le pratiche etiche moderne e dimostra un impegno verso la giustizia sociale.

COSTRUIRE UN FUTURO INCLUSIVO

Comprendere e implementare le pratiche di EDI è fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi tutti gli individui e li incoraggi a dare il massimo contributo.