

L'osservatorio D&I del Global compact network delle Nazioni Unite

UN Global Compact Network (Ungcn) Italia fa capo all'iniziativa globale per lo sviluppo sostenibile denominata "Global Compact delle Nazioni Unite" e ha l'obiettivo di divulgare a livello nazionale la cultura della *corporate sustainability*, promuovendo i 10 principi dell'UN Global Compact afferenti a quattro aree (diritti umani, lavoro, clima e anticorruzione) e i 17 SDG dell'Onu. In questa azione di promozione dello sviluppo sostenibile, Ungcn Italia coinvolge primariamente le imprese – ma anche istituzioni, università, mondo non profit e associazioni della società civile – per dar vita a una partnership ampia e concreta per la realizzazione dell'Agenda 2030. Tra le iniziative del network sono stati istituiti un osservatorio D&I e un percorso di formazione denominato "Target gender equality".

Ne parliamo con **Daniela Bernacchi**, segretario generale e direttore esecutivo dell'UN Global Compact Network Italia.

Dopo un anno di osservatorio D&I che quadro si sta delineando?

Stanno emergendo una crescente sensibilità sul tema della diversity da parte del mondo delle imprese e la consapevolezza di dover lavorare sulla cultura aziendale in modalità pervasiva e coinvolgendo tutte le funzioni. Partendo ad esempio da un ri-orientamento del linguaggio

e dei termini verso il gender neutral. Le sfide attuali sono anche quelle di un'attivazione verso la D&I di tutta la catena del valore, inclusi quindi i fornitori aziendali, e del monitoraggio dei risultati fissando KPI's misurabili. A oggi, non c'è uno standard per la D&I e ogni azienda si costruisce i propri modelli rendendo anche difficilmente comparabile l'informazione.

L'adesione delle aziende all'Osservatorio è su base volontaria o vengono selezionate da voi?

Un po' entrambe le modalità: alcune aziende aderenti che volevano approfondire il tema si sono proposte per migliorare il loro percorso; altre sono state sollecitate da noi proprio perché magari più avanzate e di stimolo in termini di benchmarking per le altre. Per il 2023, il Network sta valutando anche le candidature di PMI che si sono distinte sui temi della D&I, per estendere l'impatto del proprio programma anche ad aziende di piccole e medie dimensioni, che sono una componente importantissima del nostro tessuto imprenditoriale nazionale.

A proposito del percorso di formazione "Target gender equality" quali sono i benefici per le aziende che hanno aderito? In che situazione si trovano oggi le imprese su questa tematica?

Il percorso finirà a febbraio 2023. Le 39 aziende che hanno aderito beneficiano già da ora di una condivisione di difficoltà e opportunità comuni, di momenti di riflessione e sottogruppi di lavoro, e di strumenti pratici di monitoraggio come il *WEP's gender gap analysis tool*, che permette loro di capire



Daniela Bernacchi, segretario generale e direttore esecutivo dell'UN Global Compact Network Italia

se il percorso che stanno attuando è in una fase di beginner, moderato o avanzato per poi fissare obiettivi di miglioramento. Lo strumento è basato sui Women empowerment principles, sette principi che coprono le aree della leadership, della formazione, dei percorsi di carriera, del sexual harassment, del marketing e delle pratiche di filiera. L'analisi viene effettuata rispetto alla dimensione interna dell'azienda ma anche considerando il mercato esterno e la comunità. Il programma di accelerazione *Target gender equality* prevede l'affiancamento del Network e di consulenti lungo un percorso che va dalla determinazione di obiettivi ambiziosi alle strategie di successo, alle modalità, infine, per misurare gli obiettivi pre-fissati e valutare KPI comuni.

Qual è la situazione del settore farmaceutico sulle tematiche D&I dal vostro punto di vista?

Nel mondo hanno aderito al network 725 aziende del segmento healthcare, di cui una ventina in Italia. Le grandi multinazionali sono sicuramente più avanti, per una questione di "grado di maturità dell'azienda" tenuto conto che la diversity comprende tematiche amplissime: disabili, migranti, donne, LGBTQ+plus, giovani, ma anche silver... I settori che più beneficiano di un intervento pro-D&I sono sicuramente quelli tecnico-manifatturieri, considerando la più scarsa partecipazione delle donne rispetto agli uomini a percorsi di studi nelle discipline STEM. Quindi, sicuramente, come obiettivo nazionale possiamo porci quello di favorire la diffusione della cultura STEM fra la componente femminile, in partnership con le università, e garantire una formazione adeguata, mentoring e pari opportunità quando le persone vengono assunte nelle organizzazioni.

MI