



IL POLICY STATEMENT RECOMMENDATIONS

SCOPO

Il progetto Think Global, Act Local (2022-2024) mira a supportare i professionisti dell'IFP, i responsabili delle risorse umane e i formatori aziendali nella costruzione di luoghi di lavoro inclusivi e diversificati. Il progetto mira a superare le barriere del mercato del lavoro incontrate da alcuni gruppi come le persone con disabilità, le donne, i migranti o le minoranze etniche e mira quindi a migliorare gli ambienti di lavoro esistenti.

Il Policy Statement Recommendations del progetto TGAL evidenzia i risultati e le raccomandazioni chiave per migliorare la diversità e l'inclusione nelle PMI. Coinvolge le parti interessate, promuove le migliori pratiche, aumenta la consapevolezza e influenza lo sviluppo delle politiche.

ALCUNI APPROFONDIMENTI NAZIONALI



Leggi nazionali antidiscriminatorie con crescente riconoscimento da parte delle aziende dell'importanza della diversità.



Le politiche organizzative e il Governo sostengono **l'uguaglianza di genere e razziale**.



Percentuali governative per le donne nel management; **divario tra politica e pratica**.



La legislazione supporta la **CSR** (responsabilità sociale d'impresa) e **l'analisi retributiva di genere**.



Le politiche governative sostengono la **D&I** e le **quote volontarie di genere** sono sempre più accettate.



Il Programma nazionale contro la discriminazione e il razzismo promuove l'adozione della **Carta della diversità**.



Open University e IEFP offrono corsi sull'**educazione di genere** e sull'**uguaglianza sul posto di lavoro**.



L'iniziativa "**Datore di lavoro socialmente responsabile**" promuove la diversità e favorisce condizioni di lavoro eque.



RACCOMANDAZIONI PER I PROFESSIONISTI

Gli operatori dovrebbero promuovere la diversità e l'inclusione (D&I) attraverso:



Dovrebbero inoltre:

- supportare le imprese **nell'attuazione delle politiche D&I**, monitorarne l'impatto e
- sviluppare gruppi di risorse dei dipendenti.

Un approccio qualitativo come **l'indagine narrativa partecipativa** può creare e favorire la comprensione reciproca tra i dipendenti e i loro manager condividendo e analizzando le storie. Può scoprire le cause profonde dei problemi D&I, identificare soluzioni, aumentare l'efficienza e portare ad alternative migliori. Nel complesso, queste strategie mirano a creare **un senso di comunità e promuovere l'inclusività**.

RACCOMANDAZIONI PER I POLICYMAKERS

I policymakers dovrebbero promuovere l'intersezionalità **nelle politiche di D&I** e affrontare i sistemi di discriminazione che si sovrappongono.

I mandati legali e i meccanismi di leva dovrebbero essere rafforzati per sostenere le PMI nell'adozione di pratiche D&I globali.

Dovrebbe essere utilizzato un duplice approccio per la misurazione e la responsabilità, combinando parametri quantitativi con approfondimenti qualitativi.

Dovrebbe essere incoraggiata una leadership inclusiva e dovrebbero essere fornite risorse per **l'empatia, l'equità** e le capacità di **comunicazione**.

Dovrebbero essere offerti incentivi finanziari e programmi di sostegno per aiutare le PMI a implementare iniziative di D&I.