



Global Compact
Network Italia



UNENDO IMPRESE

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE A MISURA DI PMI

*Business case, vantaggi, politiche
e strumenti pratici*

16 settembre 2025 | 11:00 – 12:30

Webinar





Global Compact
Network Italia



UNENDO IMPRESE

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE A MISURA DI PMI
Business case, vantaggi, politiche e strumenti pratici



Convenzioni OIL e il *business case* su diversità e inclusione

Yulia Gershinkova, Technical Officer in Business and Decent Work
ILO Enterprises Department, Multinational Enterprises and Responsible Business Conduct Unit
16 settembre 2025



Strumenti dell'OIL sulla non discriminazione e la parità di opportunità e di trattamento

- La discriminazione si verifica quando una persona viene trattata meno favorevolmente di altre a causa di caratteristiche che non sono correlate alle competenze della persona o ai requisiti intrinseci del lavoro.
- **La Convenzione 111** – Discriminazione (Impiego e Professione) – identifica come basi della discriminazione **la razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale** E ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per **effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione.**
- **La Convenzione 100** - Uguaglianza di retribuzione per un lavoro di pari valore - garantisce **la parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per un lavoro di pari valore** senza discriminazioni basate sul sesso



Strumenti dell'OIL sulla non discriminazione e la parità di opportunità e di trattamento

- La non discriminazione è un diritto umano, incluso nella **Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro** e nei **Dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite (Principio 6)**.
- Le Convenzioni 100 e 111 sono **Convenzioni fondamentali**
- Altri strumenti dell'ILO elencano ulteriori motivi: **HIV/AIDS, età, disabilità, responsabilità familiari e appartenenza o attività sindacale**





La non discriminazione nelle linee guida dell'OIL per le imprese: la Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali



- Elaborato e adottato congiuntamente dai governi, dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori
- Si rivolge a imprese multinazionali e nazionali di qualsiasi dimensione
- Orientamenti basati sulle norme internazionali del lavoro e sui principi e diritti fondamentali sul lavoro
- Riguarda l'occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita, le relazioni industriali e le politiche generali, in cui la parità di opportunità è centrale
- Sottolinea che "*dovrebbero ispirarsi al principio di non discriminazione in tutte le rispettive attività, promuovendo in tal modo la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione... fare delle qualifiche, delle capacità e dell'esperienza i criteri per l'assunzione, il collocamento, la formazione e la crescita professionale dei propri lavoratori a tutti i livelli*".



La discriminazione può verificarsi in varie fasi della vita lavorativa

- Reclutamento
- Rimunerazione
- Ore di lavoro e di riposo, ferie pagate
- Protezione della maternità
- Stabilità lavorativa
- Incarichi lavorativi
- Valutazione delle prestazioni e avanzamento di carriera
- Opportunità di formazione
- Prospettive di promozione
- Sicurezza e salute sul lavoro
- Cessazione del rapporto di lavoro



Tipi di discriminazione

La discriminazione può essere **diretta** e **indiretta**

1. Un'azienda ha rifiutato la promozione di una dipendente incinta
2. Un'azienda organizza corsi di formazione dopo il lavoro a tarda ora





Diversità e inclusione nelle PMI: i dati dello studio dell'OIL

- Uno studio globale sulla D&I con il 58% degli intervistati che lavorano nelle PMI e il 73% nelle imprese nazionali
- Meno propensi a dire che esiste un approccio strategico e culturale esplicito al cambiamento della D&I, come una politica in materia di D&I
- Meno propensi a riferire positivamente sui benefici dell'inclusione rispetto agli intervistati in imprese di medie, grandi dimensioni e multinazionali
- Più propensi a dichiarare una rappresentanza pari a zero di lavoratori provenienti da contesti diversi, nonché l'assenza di obiettivi o azioni in atto per reclutare da tali gruppi
- Più propensi a segnalare che esiste una leadership condivisa di D&I e che i leader senior in cui lavorano sono ritenuti responsabili come modelli di ruolo per D&I nei loro comportamenti e azioni





Diversità e inclusione nelle PMI: i dati dello studio dell'OIL



Quando è in vigore una politica D&I, gli intervistati hanno **il 9%** in più di probabilità **di essere d'accordo di essere generalmente trattati con rispetto** e **il 18%** in più di probabilità di **sentirsi supportati** a lavorare in modo flessibile. **Il 26%** in più di probabilità è **di ritenere** che le opportunità e **le decisioni sulle promozioni siano prese in modo equo e trasparente**.





Perché la diversità e l'inclusione sono importanti per le PMI: il business case

- Attrarre e trattenere i talenti
- Aumentare la competitività e la produttività
- Stimola l'innovazione e la creatività
- Espandere la portata del mercato e la fiducia dei clienti
- Migliora la reputazione del marchio
- Ridurre al minimo i rischi legali ed etici
- Soddisfare le esigenze degli acquirenti e degli investitori





Cosa possono fare le PMI per affrontare la discriminazione e promuovere la diversità e l'inclusione nel mondo del lavoro?

- Reclutamento basato su qualifiche, competenze ed esperienza
- Politiche in materia di diversità e inclusione
- Formazione sulla non discriminazione
- Registri su assunzioni, formazione e promozione
- Meccanismi di reclamo accessibili
- Cultura inclusiva e leadership





Strumenti di supporto dell'OIL per le PMI su diversità e l'inclusione

- [ILO Helpdesk for business on international labour standards, webpage](#) sulla non discriminazione e le pari opportunità
- [Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide](#)
- [Gender Equality masterclass](#) and [Empowering Women at Work platform](#)
- [ILO Global Business and Disability Network](#), il [self-assessment tool](#) e un [report on disability inclusion in SMEs](#)