



In Ticino i programmi DEI puntano su parità di genere e rappresentanza intergenerazionale.

## INTERVISTA BREVE

# La DEI conviene

I programmi di Diversità Equità e Inclusione (DEI) sono stati interrotti da diverse aziende statunitensi, tra cui Meta. In Svizzera si continua a scommettere su questo modello, anche perché più diversità significa maggiore competitività.

### Dagli Stati Uniti è arrivato il modello DEI. Di cosa si tratta?

DEI è l'acronimo di Diversità, Equità e Inclusione. Sono i tre capisaldi di un approccio volto a promuovere ambienti di lavoro più equi e rappresentativi. La diversità viene intesa in senso ampio: non solo nelle sue manifestazioni più evidenti (genere, età, etnia, ecc.), ma anche in quelle meno visibili (intelligenza emotiva, *soft skills*, ...). L'equità si riferisce alla capacità di garantire le pari opportunità. L'inclusione consiste nell'adozione di misure che valorizzano la diversità e pongono le condizioni per sentirsi parte integrante dell'azienda. Negli Stati Uniti la DEI è nata in risposta a una lunga storia di segregazione razziale, mentre in Svizzera si punta su equità di genere e differenze generazionali.

### In Ticino, la provenienza di un candidato non conta?

No, questo aspetto non è determinante in Ticino. La regione insubrica è omogenea dal punto di vista socioculturale, non presenta l'eterogeneità degli USA.

### C'è chi parla di DEI al tramonto, visti anche i ritiri eccellenti, tra cui Meta.

No, al contrario. È in atto una selezione naturale: le aziende che mantengono strategie DEI lo fanno perché ne condividono realmente i valori e riconoscono il vantaggio competitivo che ne deriva, non agiscono per meri motivi reputazionali. Per le 20 maggiori società dello *Swiss Market Index* che hanno misure DEI, l'abbandono di queste pratiche non è un tema. Significativa è anche la recente presa di posizione di 61 aziende della Svizzera romanda che hanno riaffermato il loro impegno nella promozione di ambienti di lavoro equi e inclusivi. Inoltre, con il pensionamento dei *baby boomer* pone una sfida cruciale: le

nuove generazioni attribuiscono grande valore alla DEI e le imprese che vogliono attrarre i migliori talenti dovranno adeguarsi a queste aspettative.

### Conciliare questi valori in un regime di concorrenza senza frontiere si può?

Sì, i programmi DEI non compromettono l'efficienza aziendale, al contrario, comportano dei vantaggi quali il miglioramento delle performance, maggiore creatività, innovazione e competitività. **PDA**

**SARA RAVANETTI**

**ANALISTA DEI**



Associazione Equi-Lab, consulenza e valorizzazione delle differenze di genere.