Workday Global Diversity Survey: le aziende rivelano che gli stanziamenti per le iniziative DEI sono in aumento, ma l'esecuzione strategica vacilla per mancanza di dati

La ricerca globale mostra come molti dirigenti comprendano l'importanza di dare priorità alle iniziative in favore della diversità, ma non dispongano dei dati necessari per agire

MILAN, Italy, Nov. 16, 2022 -- Workday, Inc. (NASDAQ:WDAY), azienda leader nelle applicazioni cloud aziendali per lafinanza e le risorse umane, ha annunciato oggi i risultati di unaricerca che evidenzia come la maggior parte delle aziende internazionali stia investendo in diversità, equità e inclusione (DEI), ma molte di esse non dispongono di dati, o non utilizzano efficacemente i dati disponibili, per attuare le proprie strategie e avere impatto sul business.

La ricerca è stata condotta durante la fine del 2022 e ha preso in esame oltre 3.100 professionisti delle risorse umane e dirigenti aziendali C-level responsabili di iniziative per la diversità all'interno delle aziende, per capire le loro motivazioni, le loro attività e i progressi in relazione al senso di appartenenza e alla diversità. Lo studio di Workday e Sapio Research ha preso in esame 23 Paesi e ha rivelato che sono stati compiuti dei progressi positivi, ma ha anche mostrato evidenti aree di opportunità, tra cui la necessità di misurare l'impatto sul business e di utilizzare i dati per monitorare i progressi in maniera più efficace.

La ricerca ha rivelato che, nonostante l'attuale clima economico globale, la maggior parte degli intervistati ha notato un aumento dei ruoli DEI all'interno delle proprie organizzazioni, oltre a prevedere un aumento (35%) o il mantenimento (45%) degli attuali livelli di investimento per le iniziative DEI nel prossimo esercizio finanziario.

Tuttavia, mentre la maggior parte delle aziende mostra una qualche forma di approccio strategico alla DEI, il 39% degli intervistati a livello globale ha dichiarato che, al momento, non esiste alcun approccio strategico, il che rende difficile passare dalla definizione degli obiettivi alla loro realizzazione. Questa situazione è particolarmente diffusa nell'area Asia, Pacifico, Giappone (APJ) dove il 52% degli intervistati ha dichiarato di avere un approccio basso o appena emergente verso gli obiettivi DEI, rispetto ad Australia, Nuova Zelanda (35%), Europa (39%), Nord America (34%) e Sudafrica (22%), rispettivamente. Quasi un terzo (32%) ha dichiarato che la propria azienda ha bisogno di leadership e impegno ai vertici per poter progredire.

Una delle altre ragioni principali si è rivelata essere legata ai dati e alla rendicontazione degli sforzi in ambito DEI, con solo il 20% degli intervistati ad aver misurato l'impatto aziendale e il valore delle iniziative DEI. Il 60% ha anche commentato che il monitoraggio dei progressi è impegnativo e richiede nuovi sistemi e software per supportare pienamente la strategia e l'implementazione della DEI.

Altri punti salienti dello studio sono:

- **Gli investimenti nella DEI restano forti**
    - Più di tre aziende su quattro (76%) dispongono di un budget per le iniziative DEI.
    - Oltre la metà (59%) ha registrato un aumento degli investimenti nei ruoli ufficiali DEI all'interno della propria organizzazione rispetto all'anno precedente, con il 35% che prevede di aumentare gli investimenti DEI nel prossimo esercizio finanziario e il 45% di mantenerli.
- **Occorre fare ancora di più per celebrare la diversità**
    - Nel complesso, è emerso che più di un terzo (36%) degli intervistati ha dichiarato che la diversità è riconosciuta, valorizzata e celebrata nelle loro aziende. Tuttavia, il 18% ha affermato che essa viene banalizzata e che non ci si concentra abbastanza sul riconoscimento delle differenze esistenti.

Commenti alla Notizia
"In Workday crediamo nella creazione di un luogo di lavoro eccellente per tutti, il che significa essere intenzionati a rispettare il nostro impegno per il Value Inclusion, Belonging, and Equity (VIBE™) e voler creare un ambiente di lavoro in cui tutti i nostri dipendenti siano apprezzati per le loro prospettive uniche, rispettati in quanto uguali e integri, e ricevano un accesso equo alle opportunità," ha dichiarato Carin Taylor, chief diversity officer, Workday. "A tal fine, valutiamo e riflettiamo regolarmente sui nostri sforzi in materia di appartenenza e diversità e continuiamo a perfezionare la nostra strategia per poter continuare a compiere progressi."

"Dal nostro studio sul 2021, molte aziende hanno iniziato il proprio percorso nella DEI, ma sempre più dipendenti si aspettano una maggiore attenzione affinché vengano apportati dei cambiamenti duraturi. La nostra ricerca dimostra che avere una chiara visione e una strategia DEI, portata avanti da leader dediti e impegnati in tutti gli ambiti dell'azienda, aumenta la capacità di un'azienda di accelerare la consapevolezza in ambito DEI e di guidarne l'adozione e la responsabilizzazione. La tecnologia è uno strumento potente che ci aiuta non solo a comprendere i diversi gruppi che compongono la nostra forza lavoro, ma anche a capire come una strategia DEI determini i risultati aziendali."

"È incoraggiante vedere come le aziende di tutto il mondo continuino ad avere la DEI come una priorità," ha dichiarato Jonny Briggs, diversity, inclusion & resourcing director di Aviva, azienda cliente di Workday. "Ho trovato interessante apprendere dalla

ricerca che molte aziende hanno difficoltà a gestire i propri dati DEI e affermano la necessità di avere sistemi migliori. Per noi, avere i dati DEI a portata di mano è fondamentale per prendere decisioni migliori e per progredire verso un ambiente di lavoro ancora più equo – inoltre, ci dimostra che i nostri dipendenti ci affidano i loro dati sensibili, evidenziando che ci stiamo muovendo nella giusta direzione."

Informazioni Aggiuntive

Lo studio è stato condotto da Sapio Research e Workday su oltre 3.100 professionisti delle risorse umane e leader aziendali con influenza sulla DEI nelle loro organizzazioni in 23 paesi: Australia, Austria, Belgio, Canada, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Hong Kong, Irlanda, Italia, Giappone, Corea, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Singapore, Spagna, Sud Africa, Svezia, Svizzera, Regno Unito e Stati Uniti.

Le interviste sono state realizzate online da Sapio Research nei mesi di agosto e settembre 2022 utilizzando un invito via e-mail e un sondaggio online.

L'analisi della ricerca è stata supportata da EW Group. EW Group è una società di consulenza con sede a Londra con oltre 28 anni di esperienza nei settori dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione, che lavora con aziende nel Regno Unito, in Europa e oltreoceano.

Nota per i Redattori

Tecnologia a supporto delle iniziative DEI
A sostegno del suo programma di diversità e appartenenza e dell'impegno per il Value Inclusion, Belonging and Equity (VIBE™), Workday aiuta i leader delle risorse umane a promuovere le iniziative di appartenenza e diversità sul posto di lavoro con le seguenti soluzioni:

- **Workday Peakon Employee Voice**. Per ottenere una panoramica olistica dell'esperienza dei dipendenti in tutta l'azienda, Workday Peakon Employee Voice fornisce all'organizzazione informazioni in tempo reale sull'employee engagement, sul sentiment, sulla produttività, sul benessere, sulle iniziative DEI e sui dati relativi alla trasformazione e al cambiamento. L'adozione di un approccio di ascolto attivo consente di capire costantemente come massimizzare il coinvolgimento, la produttività e le prestazioni aziendali, ascoltando attivamente i dipendenti, comprendendo ciò che conta di più in modo da agire rapidamente.
- **VIBE Index.** L'Indice VIBE rende le organizzazioni in grado di misurare e comparare l'equità, la diversità e l'inclusione per la parità e l'uguaglianza. L'indice misura le prestazioni e i risultati relativi agli sforzi di un'organizzazione nell'ambito dell'acquisizione dei talenti, dello sviluppo dei talenti, dello sviluppo della leadership, dell'employee experience e della cultura dell'ambiente di lavoro per fornire una heat map che identifica le maggiori opportunità di cambiamento positivo, nonché un punteggio dell'Indice VIBE per l'equità complessiva dell'ambiente di lavoro.
- **VIBE Central**. VIBE Central riunisce i dati relativi alla diversità e all'inclusione in un unico luogo centralizzato all'interno del Workday Human Capital Management (HCM), consentendo alle organizzazioni di stabilire obiettivi e di monitorare i progressi rispetto a tali obiettivi. Le aziende possono valutare, misurare, confrontare e gestire le diversità in base alla portata delle scelte che vengono prese in ambito lavorativo.

A Proposito di Workday
Workday è fornitore leader di applicazioni cloud aziendali per lagestione finanziaria e delle risorse umane, che aiuta i clienti ad adattarsi e crescere in un mondo che cambia. Le applicazioni Workday per la gestione finanziaria, le risorse umane, la pianificazione, la gestione delle spese e l'analisi sono state adottate da migliaia di aziende in tutto il mondo e in tutte le industrie, dalle medie imprese a oltre il 50% delle aziende *Fortune* 500. Per ulteriori informazioni su Workday, visitaworkday.com.

© 2022. Workday, Inc. Tutti i diritti riservati. Workday e il logo Workday sono marchi registrati di Workday, Inc. Tutti gli altri nomi di marchio e di prodotto sono marchi di fabbrica o marchi registrati dei rispettivi possessori.

Dichiarazioni Previsionali:
Il presente comunicato stampa contiene dichiarazioni di carattere previsionale comprese, tra le altre cose, dichiarazioni riguardanti i piani, le convinzioni e le aspettative di Workday. Tali dichiarazioni previsionali si basano solo sulle informazioni attualmente disponibili e sulle nostre attuali convinzioni, aspettative e ipotesi. Poiché le dichiarazioni previsionali si riferiscono al futuro, queste sono soggette a rischi intrinseci, incertezze, ipotesi e cambiamenti in circostanze difficili da prevedere molte delle quali sono al di fuori del nostro controllo. Se i rischi si materializzano, le ipotesi si rivelano errate o si verificano cambiamenti imprevisti nelle circostanze, i risultati effettivi potrebbero differire sostanzialmente dai risultati impliciti in queste dichiarazioni previsionali e pertanto non si dovrebbe fare affidamento su alcuna dichiarazione previsionale. Sono inclusi, ma non sono limitati a questo elenco, i rischi descritti nei documenti societari depositati presso la Securities and Exchange Commission ("SEC"), compresi il Form 10-Q per il trimestre fiscale terminato il 31 luglio 2022 e le relazioni future che potremmo depositare presso la SEC di volta in volta, che potrebbero determinare una differenza tra i risultati effettivi e le previsioni. Workday non si assume alcun obbligo né intende aggiornare tali dichiarazioni di carattere previsionale successivamente alla data del presente comunicato stampa.

Eventuali servizi, funzionalità o caratteristiche non pubblicate e riportate nel presente documento, nel nostro sito web o su altri

comunicati stampa o all'interno di dichiarazioni di carattere pubblico non attualmente disponibili, sono soggetti a modifiche a discrezione di Workday e potrebbero non essere rilasciati come previsto o non rilasciati affatto. I clienti che acquistano i servizi di Workday devono prendere le loro decisioni di acquisto in base ai servizi, alle caratteristiche e alle funzioni attualmente disponibili.

Contatti per la stampa:
Malika Brahiti
Workday
+33 (6) 80 14 14 47
malika.brahiti@workday.com

Giovanni Ferrario
Espresso Communication
+39 333 2232302
g.ferrario@espressocomunication.it

---

https://it-it.newsroom.workday.com/2022-11-16-Workday-Global-Diversity-Survey-le-aziende-rivelano-che-gli-stanziamenti-per-le-iniziative-DEI-sono-in-aumento,-ma-lesecuzione-strategica-vacilla-per-mancanza-di-dati