ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 377 di Mercoledì 29 aprile 2026

D&I e parità di genere: la formazione che fa la differenza

Formazione su D&I e parità di genere per sviluppare competenze, prevenire discriminazioni e supportare la conformità alla UNI/PdR 125:2022

La crescente attenzione ai temi della diversità, dell'inclusione e della parità di genere rappresenta oggi un elemento strutturale dei modelli organizzativi moderni. Non si tratta più soltanto di principi valoriali, ma di fattori che incidono direttamente su governance aziendale, gestione delle risorse umane e sostenibilità del sistema produttivo.

Le organizzazioni sono sempre più chiamate a garantire **ambienti di lavoro equi, sicuri e rispettosi**, in grado di valorizzare le differenze e prevenire situazioni di esclusione o discriminazione. In questo contesto, la formazione assume un ruolo centrale come strumento di sviluppo culturale e operativo.

Perché diversità e inclusione sono strategiche

Integrare diversità e inclusione nei processi aziendali significa generare benefici concreti sia sul piano organizzativo sia su quello economico.

Dal punto di vista organizzativo, un ambiente inclusivo contribuisce a migliorare il clima aziendale, ridurre le dinamiche conflittuali e aumentare la qualità dei processi decisionali.

Sul piano economico e competitivo, la valorizzazione delle differenze favorisce maggiore capacità di innovazione, incremento delle performance aziendali e rafforzamento della competitività sul mercato.

La pluralità di prospettive diventa quindi un elemento chiave per la crescita sostenibile dell'impresa.

Rischi e criticità in assenza di gestione strutturata

La **mancata attenzione ai temi della diversità e dell'inclusione** può generare conseguenze rilevanti per le organizzazioni.

Tra i principali rischi si evidenziano episodi di discriminazione e molestie, microaggressioni e comportamenti non inclusivi, deterioramento del clima organizzativo, aumento del turnover e riduzione della produttività, oltre a possibili impatti reputazionali.

Questi elementi incidono direttamente sull'efficienza complessiva dell'organizzazione e sulla sua capacità di attrarre e trattenere talenti.

Il quadro normativo di riferimento: UNI/PdR 125:2022

Un riferimento fondamentale in materia è rappresentato dalla **UNI/PdR 125:2022**, che definisce le linee guida per l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere.

La prassi prevede un approccio strutturato alla gestione del tema, individuando indicatori e processi organizzativi volti a promuovere equità e pari opportunità. All'interno di questo sistema, la formazione rappresenta un elemento essenziale per il raggiungimento e il mantenimento della certificazione di parità di genere.

Investire nella formazione significa quindi non solo rispondere a un requisito normativo, ma anche attivare un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione.

Il ruolo della formazione

La **formazione sui temi della diversità, inclusione e parità di genere** non è un'attività accessoria, ma una leva strategica di cambiamento.

Essa consente di sviluppare consapevolezza sui comportamenti organizzativi, prevenire situazioni di discriminazione o esclusione, diffondere pratiche comunicative e relazionali corrette e integrare i principi D&I nei processi aziendali quotidiani.

In questo senso, la formazione diventa uno strumento operativo per tradurre i principi in comportamenti concreti.

La proposta formativa di Mega Italia Media

In questo contesto, Mega Italia Media ha ampliato la propria offerta formativa con **due nuovi corsi e-learning** dedicati ai temi della diversità, inclusione e parità di genere.

I percorsi sono progettati per supportare le aziende nell'adozione di comportamenti coerenti con i principi D&I e con le indicazioni della UNI/PdR 125:2022.

Entrambi i corsi sono erogati in modalità e-learning asincrona, fruibili in qualsiasi momento (24 ore su 24, 7 giorni su 7) e rivolti a datori di lavoro, dirigenti, dipendenti e collaboratori.

L'approccio formativo integra contenuti normativi, organizzativi e operativi, con l'obiettivo di fornire strumenti immediatamente applicabili nei contesti aziendali.

Diversità, inclusione e parità di genere ? Principi base (1 ora)

Corso introduttivo che fornisce una panoramica essenziale sui principi di diversità, inclusione e parità di genere. Il percorso affronta i principali aspetti legati a discriminazioni, molestie e microaggressioni, con particolare attenzione al ruolo della comunicazione nei contesti lavorativi.

Viene inoltre richiamata la UNI/PdR 125:2022 come riferimento per la gestione della parità di genere nelle organizzazioni. L'obiettivo è fornire una base di conoscenze chiara e operativa per favorire comportamenti corretti e contribuire a un ambiente di lavoro più inclusivo. È previsto test finale obbligatorio con rilascio di attestato.

Diversità, inclusione e parità di genere ? Dai principi base alla pratica (3 ore)

Corso e-learning che approfondisce in modo strutturato i temi della diversità, dell'inclusione e della parità di genere. Il percorso analizza gli impatti di questi aspetti sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e affronta tematiche specifiche come discriminazioni, molestie, microaggressioni e comunicazione rispettosa nei contesti organizzativi.

Il corso integra inoltre i riferimenti alla UNI/PdR 125:2022 e propone approcci metodologici per l'implementazione di pratiche inclusive all'interno delle aziende. È previsto un sistema di verifica dell'apprendimento con test obbligatori e rilascio di attestato finale.