

CORSO

La diversità come vantaggio competitivo:
strategie per l'inclusione sul posto di lavoro



AI4DI: RAISING AWARENESS IN THE WORKPLACE

- Progetto vinto nell'ambito della formazione professionale Erasmus+
- Creazione di un'app dotata di una intelligenza artificiale capace di «misurare» il sentiment dei dipendenti;
- Le tematiche scelte sono state sviscerate grazie all'ausilio di una psicoterapeuta;
- Formazione gratuita per Manager e Responsabili Risorse Umane sull'utilizzo dell'app come strumento di monitoraggio



MAGGIO 2023: MESE EUROPEO DELLA DIVERSITÀ



Helena Dalli, commissaria per l'Uguaglianza © Commissione europea

”

Dobbiamo lavorare insieme per superare questo periodo difficile. La diversità e l'inclusione promuovono l'affermarsi di comunità coese e si avvalgono di innovazione e crescita. Per raggiungere questo obiettivo, occorre sfruttare tutti i talenti in modo da non escludere nessuna persona. Si rivela quindi importante valutare la nostra situazione effettiva e se le politiche in materia di diversità stanno dando i loro frutti. Invito ogni singola azienda a partecipare a maggio 2023 alla celebrazione del Mese europeo della diversità e di schierarsi dalla parte di posti di lavoro improntati sulla diversità, sull'inclusività e sulla parità.

Helena Dalli, commissaria per l'Uguaglianza © Commissione europea

LEAVE NO ONE BEHIND – NON LASCIARE NESSUNO INDIETRO

ISO 30415:2021
Human resource
management —
Diversity and inclusion



Rappresenta l'impegno inequivocabile di tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite per sradicare la povertà in tutte le sue forme, porre fine alla discriminazione e all'esclusione e ridurre le disuguaglianze e le vulnerabilità che lasciano indietro le persone e minano il potenziale degli individui e dell'umanità nel suo insieme.

COSTRUIRE PONTI

Prima di cominciare un percorso o procedere alla valutazione dei progressi compiuti, è necessario sapere a che punto ci troviamo. E ogni azienda dovrebbe porsi queste domande:

- Funzionano davvero le nostre politiche sulla diversità?
- Siamo a conoscenza del livello di diversità presente tra i membri del nostro personale? Dimostriamo apertura nei confronti della diversità dei talenti?
- Le nostre politiche e strategie contribuiscono a creare un ambiente rispettoso, stimolante e incoraggiante per ogni singola persona?

Avere successo significa sapere come costruire ponti: ponti con le ultime risorse arrivate, con i membri del team, i partner aziendali, i fornitori, clienti e le autorità pubbliche, nonché tra le varie politiche e strategie all'interno di un'azienda.



slido



Dammi 3 parole: Diversità

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

DIVERSITÀ

La diversità in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

slido



Dammi 3 parole: Inclusione

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

INCLUSIONE

Il concetto di inclusione ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità.

IL DISPENSER «RAZZISTA»



LA DIVERSITÀ È COMBINAZIONE. L'INCLUSIONE CIÒ CHE LA FA FUNZIONARE



ESISTONO DUE TIPI DI UGUAGLIANZA: UNA FORMALE E UNA SOSTANZIALE

**Facendo riferimento alla nostra Costituzione,
l'articolo. 3 recita :**

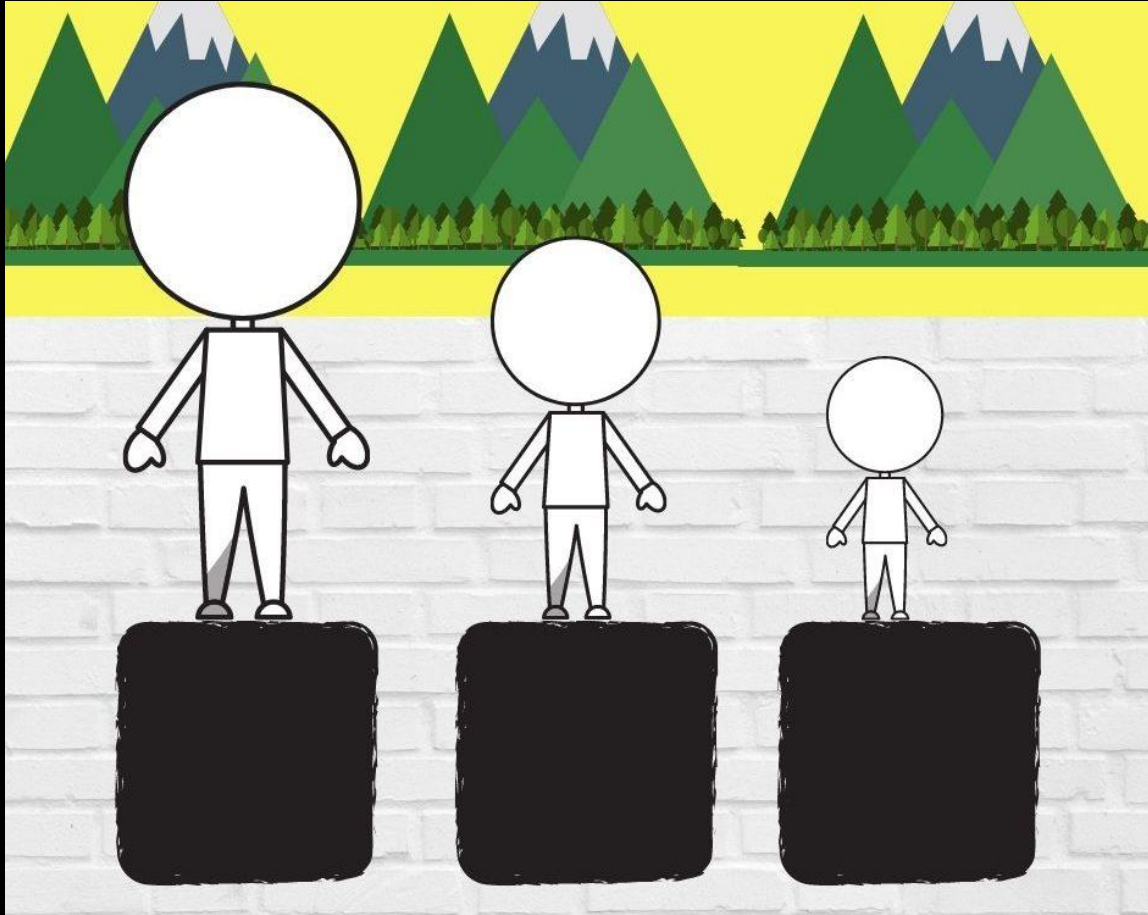
***" Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono
eguali davanti alla legge, senza distinzione di
sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni
politiche, di condizioni personali e sociali. È
compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di
ordine economico e sociale, che, limitando di fatto
la libertà e l'eguaglianza dei cittadini,
impediscono il pieno sviluppo della persona
umana e l'effettiva partecipazione di tutti i
lavoratori all'organizzazione politica, economica e
sociale del Paese"***

ESISTONO DUE TIPI DI UGUAGLIANZA: UNA FORMALE E UNA SOSTANZIALE

**Facendo riferimento alla nostra Costituzione,
l'articolo. 3 recita :**

***" Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono
eguali davanti alla legge, senza distinzione di
sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni
politiche, di condizioni personali e sociali. È
compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di
ordine economico e sociale, che, limitando di fatto
la libertà e l'eguaglianza dei cittadini,
impediscono il pieno sviluppo della persona
umana e l'effettiva partecipazione di tutti i
lavoratori all'organizzazione politica, economica e
sociale del Paese"***

UGUAGLIANZA FORMALE E SOSTANZIALE



Uguaglianza

**Un'uguaglianza formale non
tiene conto delle diverse e
mutevoli condizioni
soggettive**

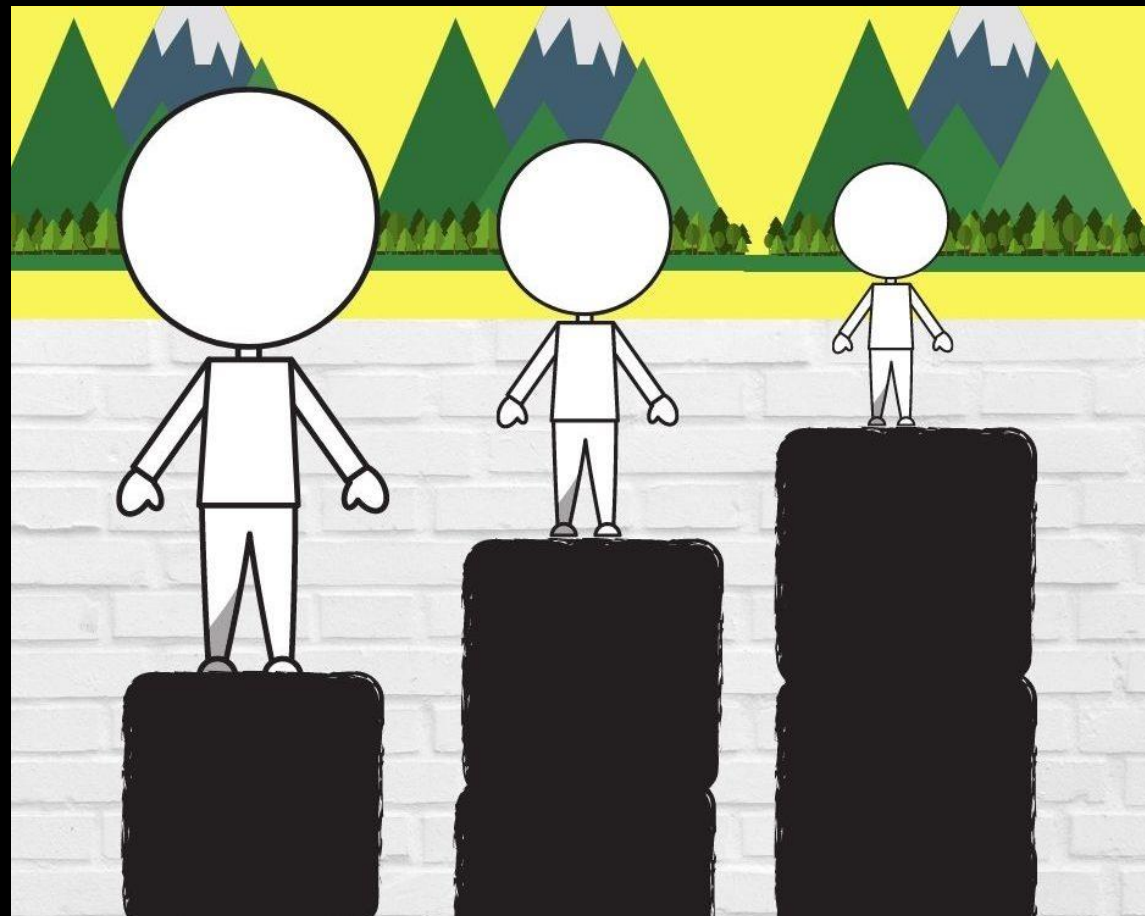
ESISTONO DUE TIPI DI UGUAGLIANZA: UNA FORMALE E UNA SOSTANZIALE

**Facendo riferimento alla nostra Costituzione,
l'articolo. 3 recita :**

***" Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono
eguali davanti alla legge, senza distinzione di
sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni
politiche, di condizioni personali e sociali. È
compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di
ordine economico e sociale, che, limitando di fatto
la libertà e l'eguaglianza dei cittadini,
impediscono il pieno sviluppo della persona
umana e l'effettiva partecipazione di tutti i
lavoratori all'organizzazione politica, economica e
sociale del Paese "***

UGUAGLIANZA FORMALE E SOSTANZIALE

**Un'uguaglianza
sostanziale punto di
partenza equo per ogni
persona e tutti avranno
lo stesso risultato**



Equità

INTEGRAZIONE

L'integrazione si riferisce al processo di incorporazione di individui provenienti da diversi contesti all'interno delle strutture sociali esistenti. Ha l'obiettivo di colmare le lacune tra i diversi gruppi, promuovendo l'interazione e la comprensione reciproca. L'integrazione si concentra sul favorire la coesione sociale.

INCLUSIONE

L'inclusione si concentra sulla creazione di un ambiente in cui tutti si sentano valorizzati e rispettati, indipendentemente dalle loro differenze. Sottolinea la partecipazione attiva e il coinvolgimento di individui provenienti da contesti diversi, assicurando che le loro voci siano ascoltate e i loro bisogni soddisfatti. L'inclusione pone l'accento sull'accettazione e sulla celebrazione della diversità.

PENNUTI SPENNATI



UN MONDO PIÙ INCLUSIVO



Grazie

WEBINAIR

GENDER PAY GAP ITALIA (DATI AL 2020)

	Public	Private
Belgium	1.5	8.5
Bulgaria	14.3	12.3
Czechia ⁽²⁾	13.8	20.3
Denmark	11.2	13.7
Germany	9.9	22.6
Spain	8.2	13.9
Croatia	12.4	15.6
Italy	4.1	16.5
Cyprus	-0.3	18.9
Latvia	18.4	20.9
Lithuania	11.0	15.7
Hungary	11.6	15.6
Netherlands	11.6	19.8
Poland	-0.6	13.0
Portugal	15.6	14.0
Romania ⁽¹⁾	0.2	10.0
Slovenia	7.9	8.6
Slovakia	10.7	18.7
Finland	16.8	16.8
Sweden	8.1	10.0

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

LE SFIDE DELL'INCLUSIONE NELL'UE: STATISTICHE CHIAVE

- Disuguaglianza salariale: nel 2020, la differenza media di retribuzione tra uomini e donne nell'UE era del 14,1%, secondo Eurostat.
- Barriere per le persone con disabilità: nel 2021, solo il 50,8% delle persone con disabilità tra i 20 e i 64 anni nell'UE era occupato, rispetto al 75,5% delle persone senza disabilità, secondo Eurostat.
- Discriminazione basata sull'età: nel 2020, il 18,3% dei lavoratori dell'UE di età superiore ai 55 anni ha riferito di aver subito discriminazioni sul posto di lavoro sulla base dell'età, secondo un sondaggio dell'Eurobarometro.
- Discriminazione basata sull'orientamento sessuale: nel 2020, il 43% dei dipendenti LGBTQ+ ha riferito di aver subito discriminazioni sul lavoro nell'UE, secondo un sondaggio dell'Agency for Fundamental Rights.
- Discriminazione basata sulla «razza»: nel 2019, il 23,5% dei lavoratori immigrati nell'UE ha riferito di essere stato vittima di discriminazioni o molestie sul posto di lavoro a causa della propria origine etnica o razza, secondo Eurostat.

ALCUNI VANTAGGI COMPETITIVI LEGATI ALLA DIVERSITÀ E ALL'INCLUSIONE

1. Miglioramento dei risultati finanziari:

- Secondo uno studio di McKinsey & Company, le aziende con una maggiore diversità di genere nei team di leadership hanno maggiori probabilità di ottenere un ritorno sull'investimento superiore del 25% rispetto alle aziende con una diversità di genere inferiore.

2. Aumento della soddisfazione dei clienti:

- Secondo una ricerca di Deloitte, le organizzazioni inclusive e diverse hanno il doppio delle probabilità di soddisfare le esigenze dei clienti rispetto a quelle meno inclusive.

3. Stimolazione dell'innovazione:

- Uno studio condotto dall'Università della California ha dimostrato che i team di lavoro diversificati possono generare soluzioni innovative fino al 20% in più rispetto ai team omogenei.

4. Aumento della produttività e del coinvolgimento dei dipendenti:

- Uno studio di Deloitte ha rivelato che le organizzazioni che coltivano un ambiente inclusivo e diversificato registrano una riduzione del turnover del personale, consentendo di risparmiare sui costi di reclutamento e formazione.

PROMUOVERE L'INCLUSIONE

1. Vocabolario inclusivo
2. Creazione di uno spazio sicuro «Io Sono»
3. Dire addio agli stereotipi
4. Muro di ricordi: una scheda istantanea
5. Creare reti tra le storie
6. Piatto da portare in tavola



NORMATIVA

LEGGI E DIRETTIVE EUROPEE	CONVENZIONI INTERNAZIONALI
Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000	Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD).
Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000	Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD).
Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004	Convenzione internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR).
Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006	Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR).
	Convenzione 190/2019 di OIL su violenza di genere e molestie sessuali nei luoghi di lavoro



QUESTIONARIO

1. Costrutto teorico
2. Costruzione del questionario
3. Report finale e interpretazione dei risultati



COSTRUTTO TEORICO



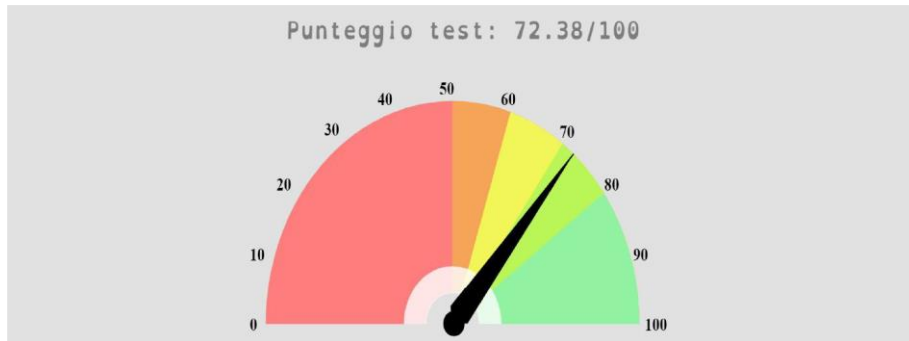
COSTRUZIONE DEL QUESTIONARIO

“L'inclusione sociale è la possibilità di percepirsi solidamente parte di un gruppo-ambiente condividendone attività, spazi e vissuti e potendo esprimere la propria individualità/diversità sentendosi accolti e valorizzati”



REPORT FINALE

1. Punteggio globale del test



2. Area di miglioramento

QUESTA E' L'AREA IN CUI HAI OTTENUTO IL PUNTEGGIO PIU' BASSO. TI SUGGERIAMO COME POTER MIGLIORARE IN QUESTA DIMENSIONE

CONDIVIDERE SPAZI COMUNI



Area di miglioramento 



Un basso punteggio in quest'area potrebbe indicare difficoltà di comunicazione fra colleghi, con i superiori o fra reparti. Inoltre, la persona potrebbe percepire di non avere possibilità di comunicare in riservatezza o al contrario potrebbe percepirsi in un ambiente isolato oppure sentirsi esclusa, pensare che non ci sia posto per lei.

REPORT FINALE

3. Proposta formativa

Come alzare il punteggio



Migliorare le competenze comunicative, acquisendo una modalità chiara, diretta e rispettosa di dire le cose. Prevedere sia spazi di lavoro riservati che condivisi, garantendo anche in questi ultimi la possibilità di concentrarsi; fare in modo che ogni collaboratore abbia comunque sempre garantito uno spazio di lavoro, anche in open space e smart working.

Proposta formativa



Formazione alla comunicazione assertiva; formazione al time-management; formazione al management dello smart.

05/02/2024

