

# Lavoro: croce o delizia?

**Politiche e strumenti di Inclusion & Diversity  
per maggior benessere sul lavoro**

---

**Bolzano, 22 novembre 2019**

**Maura Di Mauro**





# Maura Di Mauro

---

Intercultural Trainer, Coach & Consultant  
Diversity & Inclusion, Sustainability & Innovation Specialist



Comune di Bolzano  
Stadtgemeinde Bozen

Via Ciceri Visconti Laura 10/2 Milano - Italia  
[www.mauradimauro.weebly.com](http://www.mauradimauro.weebly.com)

**MAURADIMAURO**

[maura.dimauro@libero.it](mailto:maura.dimauro@libero.it)  
+39 340 3238701



# C'è ancora bisogno di parlarne?

---

**Non solo...**

**C'è ancora bisogno di fare qualcosa!**



# LE "CROCI" DEL LAVORO

▪ <b>Mobbing e discriminazioni multiple</b>	92	30,16 %
▪ <b>Flessibilità e conciliazione famiglia-lavoro (aspettative per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari,...), lavoro a tempo parziale</b>	85	27,87%
▪ <b>Interruzione del rapporto di lavoro (licenziamento, dimissioni durante la gravidanza o dopo il parto)</b>	45	14,75%
▪ <b>Molestie o atteggiamenti persecutori sul lavoro</b>	20	6,56%
▪ <b>Demansionamento</b>	12	3,06%
▪ <b>Progressione di carriera</b>	10	3,26%
▪ <b>Trasferimenti</b>	9	2,95%
▪ <b>Retribuzione</b>	6	1,97%
▪ <b>Mancato accesso alla formazione professionale</b>	4	1,31%
▪ <b>Altre forme di violazione</b>	22	7,21%

Fonte: Rapporto Consigliera di Parità, Provincia di Bolzano, 2018



▪ **Alcune “categorie” rappresentano un problema... in particolare donne, disabili, over 50**



▪ **Persistono stereotipi e pregiudizi a livello individuale e organizzativo**



- **Persistono pratiche di mal gestione e culture organizzative non in grado di gestire ed includere "diversità"**





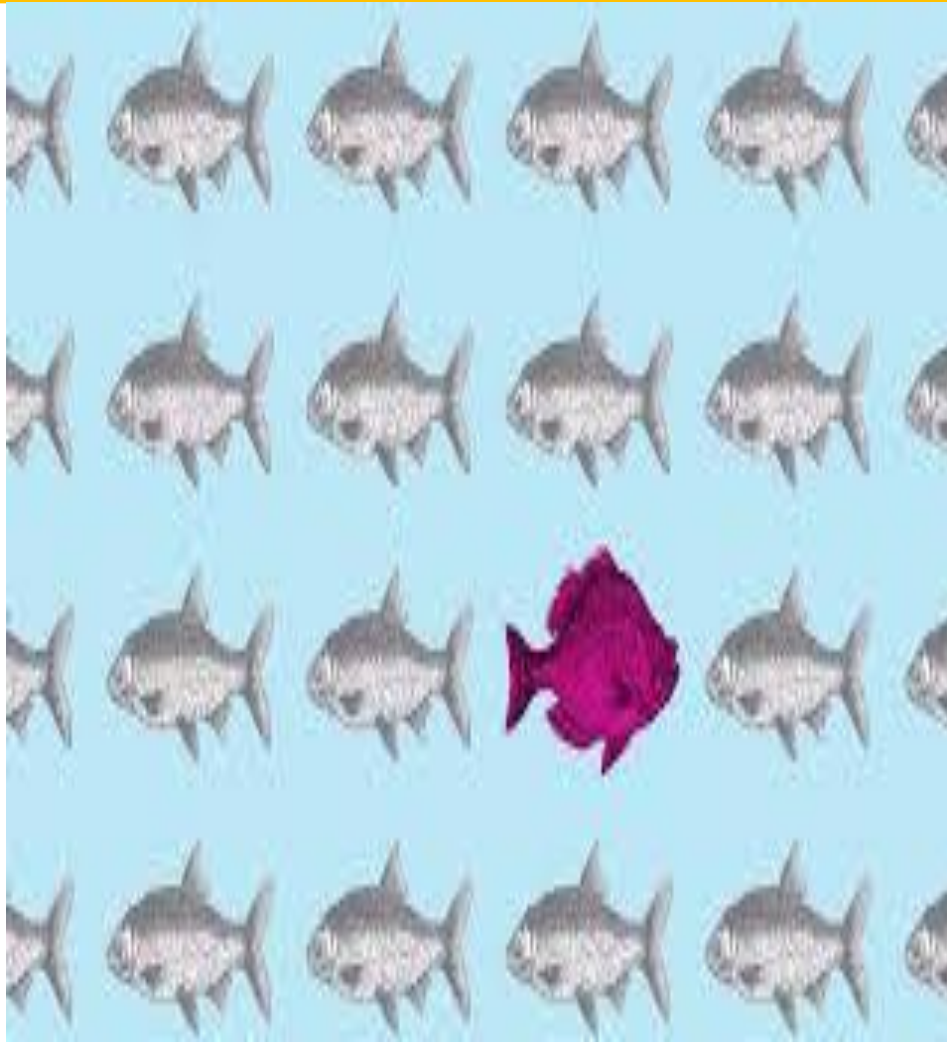
# Perché?

## Cos'è e come viene percepita la «diversità»?



# CHI SONO I «DIVERSI»

- Diversità: al plurale e non al singolare
- Tutto ciò che è diverso dalle nostre aspettative
- Tutto ciò che inseriamo nel nostro «outgroup» / «loro»
- Fa riferimento ai nostri modelli mentali, ai nostri preconcetti o stereotipi, o a quelli della nostra cultura organizzativa



# DIVERSITA' E PERCEZIONE DEL RISCHIO



# MAGGIOR "DIVERSITY" NON BASTA

- Maggiore diversità = maggiori potenziali conflitti
- Impiegare sulla base della diversità rappresentativa, piuttosto che in base alle competenze non necessariamente soddisfa o motiva
- Maggiore diversità = rallentamento dei processi decisionali
- Diversità non è uguale ad inclusione
- Maggiore diversità può non aggiungere alcun vantaggio se skills e potenziale delle persone non vengono usate sul lavoro

# Dalla Diversity all'Inclusion

---

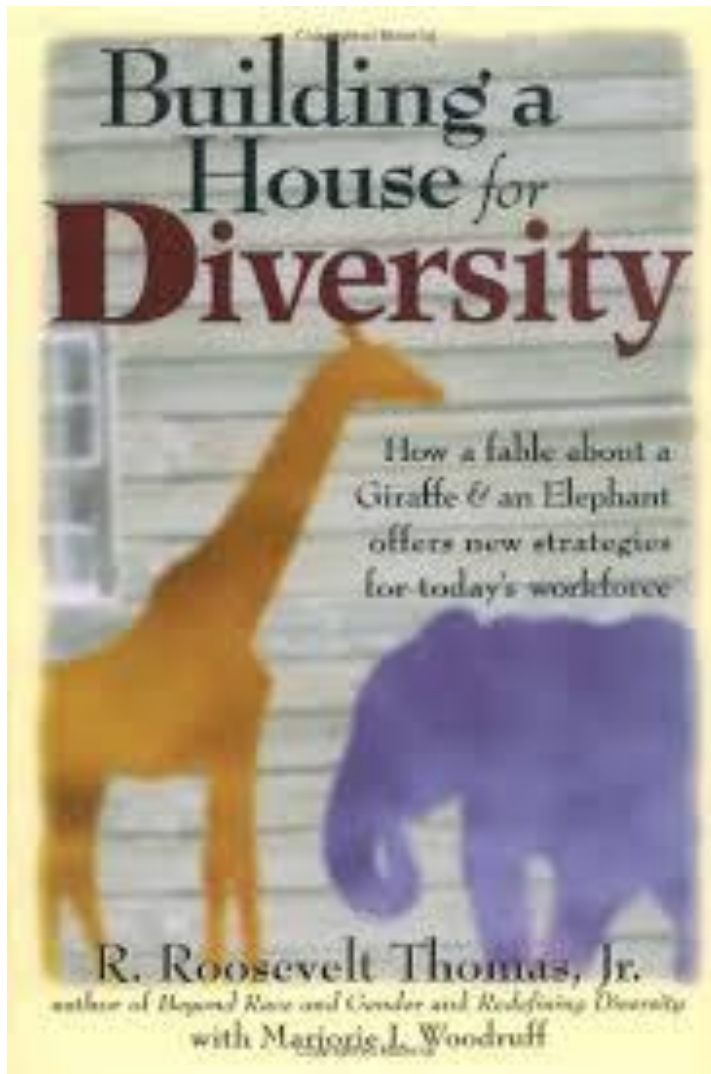


# IL DIVERSITY MANAGEMENT

- E' un approccio manageriale che nasce nel contesto statunitense nella seconda metà degli anni '80
- Si basa sul riconoscimento delle diversità – interne ed esterne - all'azienda come strategia
- Non si limita alle azioni positive e alle pari opportunità, ma va oltre



# FAVORIRE L'INCLUSION



**Favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui chiunque abbia le possibilità di esprimersi e di contribuire con le proprie skills, in una logica di reciproco vantaggio**



# COSA VUOL DIRE INCLUDERE

- Favorire la creazione di un ambiente di lavoro in cui chiunque abbia le possibilità di esprimersi e di contribuire con le proprie skills, in una logica di reciproco vantaggio
- Consentire alle persone di utilizzare e sviluppare le proprie competenze, di contribuire, di eccellere
- **E' responsabilità di manager e di leader;** dei valori e dei comportamenti organizzativi!





# I BENEFICI DELL'INCLUSIONE

- Il livello di **coinvolgimento** dei dipendenti è maggiore, laddove c'è maggiore inclusione (Deloitte)
- Dove c'è più inclusione c'è maggiore **produttività**. I **team inclusivi** mostrano +45% dei livelli di performance (McKinsey)
- C'è una correlazione diretta tra organizzazioni più inclusive e maggiori livelli di **creatività e innovazione** (The Conference Board)
- Le aziende sono più **attraenti** se investono in D&I e CRS, e se comunicano le loro policy e i loro investimenti



# GLI OSTACOLI ALL'INCLUSION

## A livello individuale

- Stereotipi, pregiudizi
- Mancanza di sensibilità e competenze interculturali
- Non chiedere, non comunicare in modo efficace
- Stile di leadership e manageriale non in grado di includere ed integrare

## A livello organizzativo

- Stereotipi, pregiudizi e comportamenti discriminanti
- Cultura organizzativa "maschile" e di malessere
- Mancanza di analisi e change management
- Mancanza di procedure inclusive e alternative
- Mancanza di vision e di obiettivi



# Politiche e strumenti

## La direttiva 2/2019

---

**Per promuovere il benessere sul lavoro  
e rimuovere i fattori di impedimento**



# POLITICHE E STRUMENTI

- **Strumenti di conciliazione, congedi, accompagnamento maternità e rientro e promozione della conciliazione anche a livello territoriale**
- **Lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working)**
- **Analisi di genere per livelli, funzioni, percorsi di sviluppo/carriera, ecc.**
- **Rimuovere forme di discriminazioni legate nell'accesso al lavoro, nel trattamento, condizioni o organizzazione del lavoro**
- **Mappatura delle competenze professionali per conoscerle e valorizzarle**



# THANK YOU



Comune di Bolzano  
Stadtgemeinde Bozen

Via Ciceri Visconti Laura 10/2 Milano - Italia  
[www.mauradimauro.weebly.com](http://www.mauradimauro.weebly.com)

**MAURADIMAURO**

[maura.dimauro@libero.it](mailto:maura.dimauro@libero.it)  
+39 340 3238701

# Maura Di Mauro

---

Intercultural Trainer, Coach & Consultant  
Diversity & Inclusion, Sustainability & Innovation Specialist

[maura.dimauro@libero.it](mailto:maura.dimauro@libero.it)

+39 340 3238701



@maura.dimauro



Comune di Bolzano  
Stadtgemeinde Bozen

Via Ciceri Visconti Laura 10/2 Milano - Italia  
[www.mauradimauro.weebly.com](http://www.mauradimauro.weebly.com)

**MAURADIMAURO**

[maura.dimauro@libero.it](mailto:maura.dimauro@libero.it)  
+39 340 3238701