



28 OTTOBRE 2024
ORE 13.30 - 16.30

**VALORIZZARE LE
DIVERSITÀ E
PROMUOVERE
OPPORTUNITÀ:
PREVENZIONE E
WORK DESIGN**

Sergio Sangiorgi, Ph.D



Le Rappresentazioni

Come descrivereste un bambino di 8 anni?

Come descrivereste una bambina di 8 anni?

Bambino:

- Irruenza
- Estroversione
- Azione
- Difendere
- Coraggio
- Fuori
- Rumore
- Diffidenza

Bambina:

- Tranquillità
- Introspezione
- Meditazione
- Custodire
- Paura
- Dentro
- Silenzio
- Intimità

Genere e Stereotipi

Pensa che un bambino piccolo soffra se la mamma lavora?

L'80% delle donne italiane risponde affermativamente, una percentuale tra le più alte in Europa.



Mileva Maric

Educazione alla cura e contrasto degli stereotipi, inizio di una sperimentazione; 2008

Matematica e fisica, ha collaborato alla Teoria della Relatività

Stereotipi e Giocattoli

I maschi sono almeno due terzi dei protagonisti rappresentati, e le bambine si trovano in due grandi sezioni: attività di cura come le bambole (87%) e i prodotti di bellezza (94,5%).

Inoltre, se si osserva con attenzione i giochi definiti “maschili” hanno come tema l’avventura, la ricerca scientifica, mentre tutta l’area femminile, lo svago, o la cura delle bambole sono le uniche realtà rappresentate.

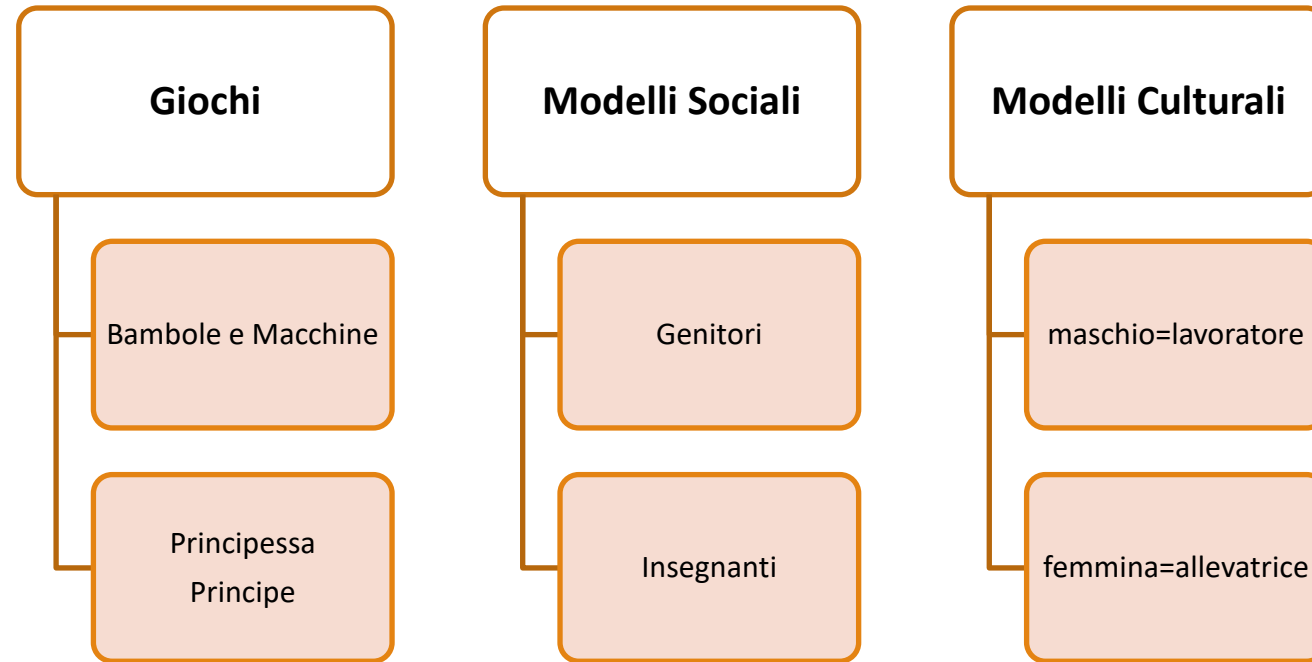


Samantha Cristoforetti

La prima donna italiana nello spazio

Socializzazione di Genere

Processo mediante il quale gli attori sociali forniscono elementi al soggetto affinché possa negoziare e consolidare la propria appartenenza, ruoli e aspettative di genere.



“Spezzare la catena di condizionamenti che si trasmette pressoché immutata da una generazione all’altra non è semplice, ma ci sono momenti storici in cui simili operazioni possono risultare più facili che in altri.”

Disegna uno scienziato o una scienziata

Nel 2009 uno studio del Dipartimento di Sociologia di Padova ha chiesto a 1.300 studenti divisi in 72 classi provenienti da tutt'Italia di disegnare la propria idea di scienziato.

Lo scienziato:

- Carnagione bianca
- Mezz'età
- Lenti spesse
- Camicie sporco e logoro
- Immerso negli attrezzi (alambicchi e aggeggi misteriosi)

La scienziata:

- Carnagione bianca
- Giovani
- Occhiali sottili
- Vestite alla moda
- Lente di ingrandimento

Genere e Apprendimento

Sesso

Genere

Matrice Biologica

Matrice Socio-culturale

«Le femmine non sono portate per la matematica e quindi sono meno brave dei maschi»

○ Percezione di non essere portata

○ Percezione di non essere considerata "brava"

Tomasetto C. et al. Prestazioni matematiche delle ragazze sotto la minaccia degli stereotipi: il ruolo moderatore degli stereotipi di genere delle madri; 2011

Margaret Hamilton

Sviluppò il software di bordo per il programma Apollo



Core Self-evaluations

Le **autovalutazioni di base** rappresentano un tratto di personalità cardine dell'individuo. Attraverso queste rappresentazioni del Sé un bambino può percepirsi come bravo e confidente nelle proprie capacità

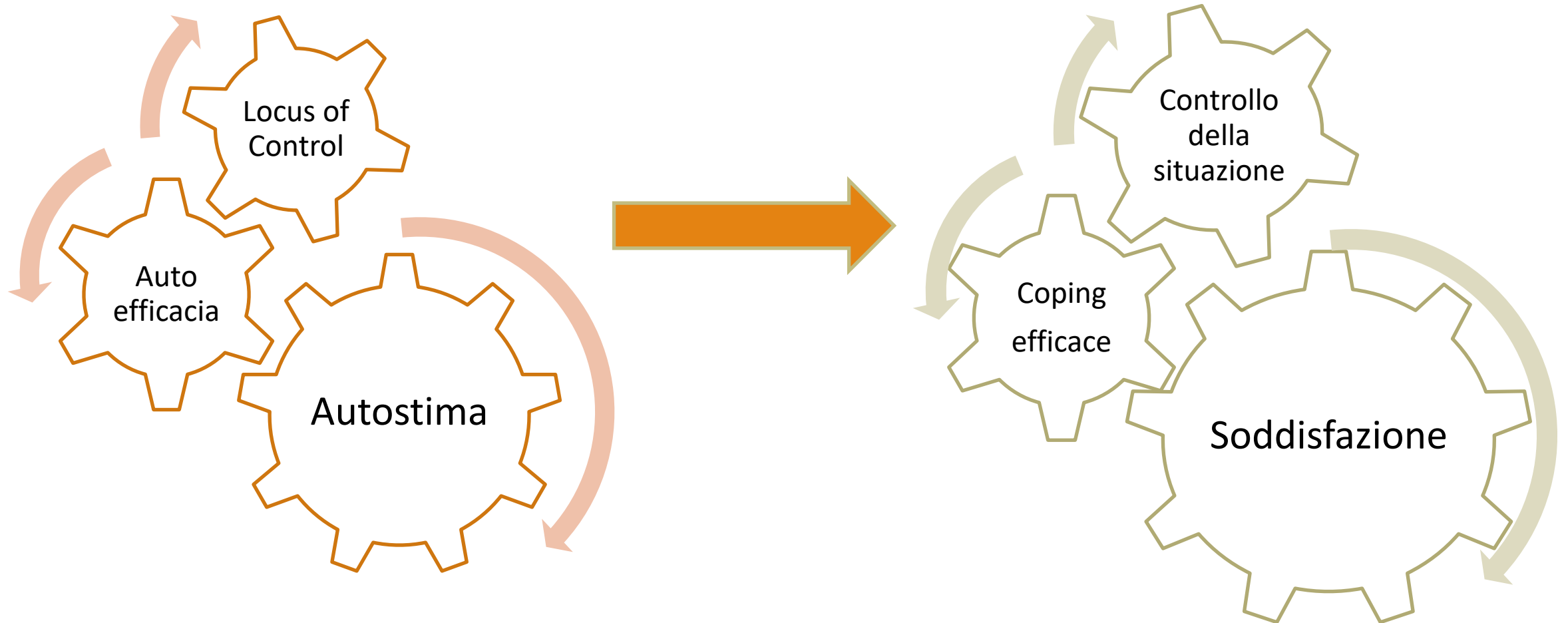
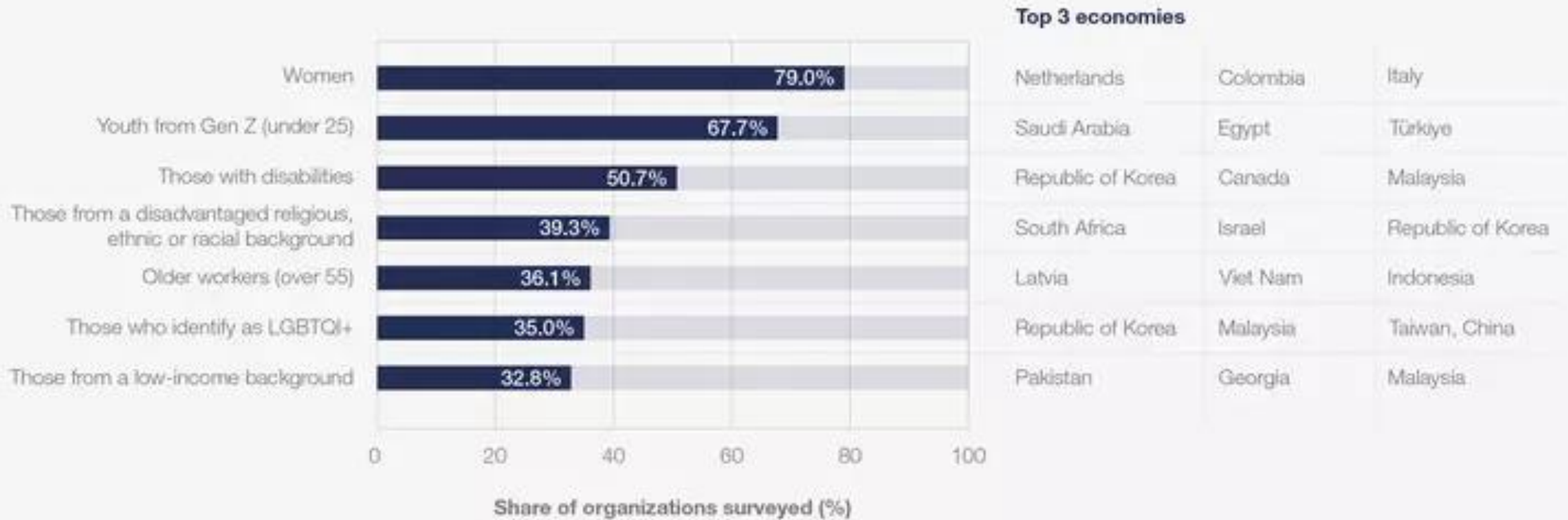


FIGURE 5.7 Diversity, equity and inclusion (DEI) priority groups, 2023-2027

Share of organizations surveyed which will prioritize these groups in DEI programmes in the next five years. Top three economies with the highest share of organizations that identify the group as the focus of the DEI programme



Source

World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

Global trends

Priorità donne e Gen Z

Priorità nei Programmi D&I

•Donne

- Più comunemente identificate come gruppo prioritario.
- Riconosciute da quattro su cinque organizzazioni.

•Giovani (Gen Z)

- Secondo gruppo prioritario.
- Due su tre organizzazioni li considerano una priorità.
- Strategia utile per affrontare le difficoltà nel mercato del lavoro post-pandemia.

Priorità donne e Gen Z

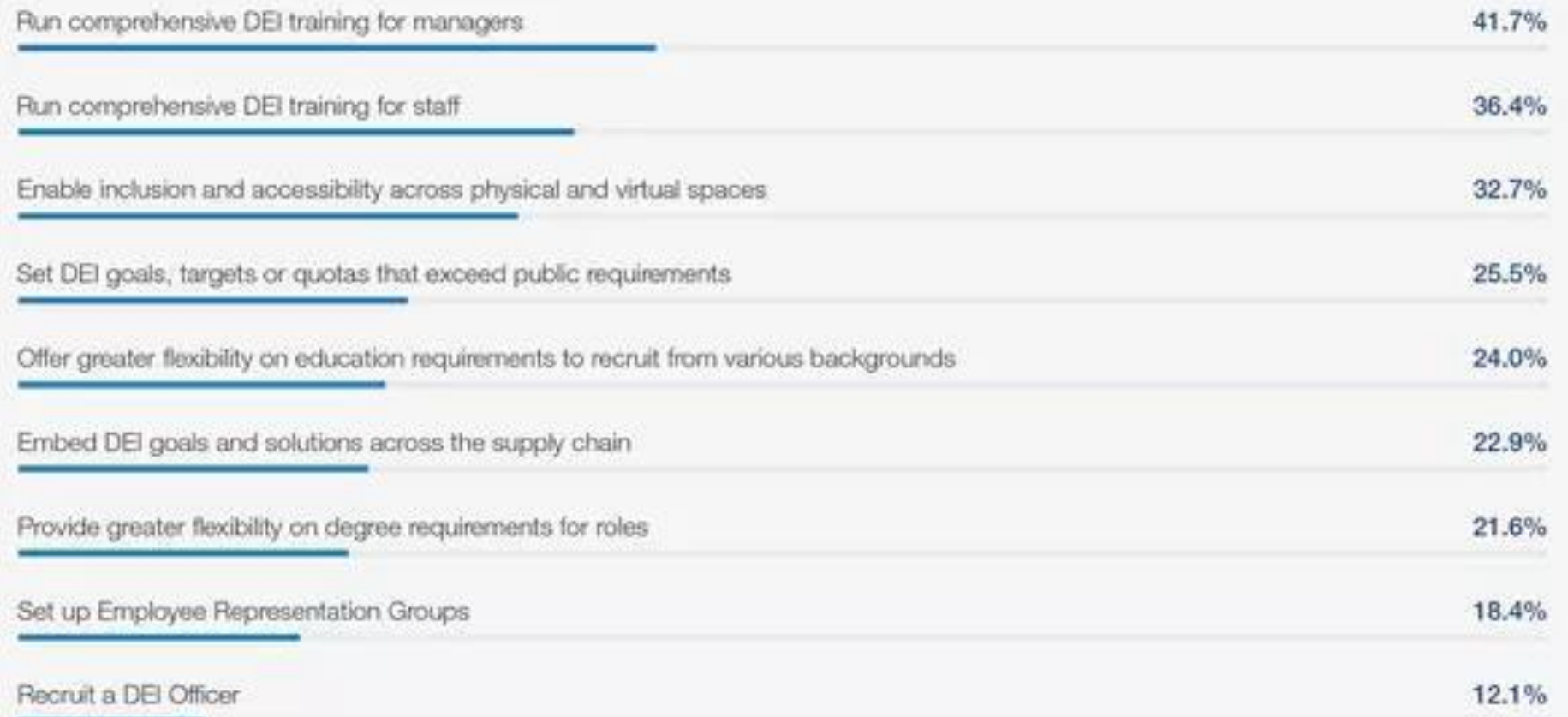
Global trends

FIGURE 5.6

Diversity, equity and inclusion (DEI) programmes, 2023-2027

Share of organizations surveyed which will run these programmes

Global trends



Source

World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

Formazione manageriale + formazione staff

Futuro del lavoro

Velocità del cambiamento

Ruolo della tecnologia

Insight Report

Innovate Europe Competing for Global Innovation Leadership

In collaboration with McKinsey & Company

January 2019





INTERNATIONAL MONETARY FUND

IMF POLICY PAPER

2022-2023 DIVERSITY & INCLUSION REPORT

June 2024

Un rapporto biennale



IMF POLICY PAPER

2022-2023 DIVERSITY & INCLUSION REPORT

June 2024

1. Obiettivi e Benchmark: Sono stati stabiliti degli obiettivi specifici (benchmark) per **umentare la rappresentanza femminile sia nei ruoli di professional individuale che in quelli manageriali**. Al termine dell'anno fiscale 2023, le donne rappresentavano il 48% della forza lavoro complessiva, ma solo il 35,1% nelle posizioni manageriali.

La difficoltà di raggiungere i benchmark del 2025 è legata a sfide come la limitata disponibilità di talenti femminili specializzati in settori critici (come economia e IT).



IMF POLICY PAPER

2022-2023 DIVERSITY & INCLUSION REPORT

June 2024

2. Promozione e Carriere: meccanismi per favorire la promozione di donne in ruoli manageriali, con programmi specifici per lo sviluppo di talenti femminili.



IMF POLICY PAPER

2022-2023 DIVERSITY & INCLUSION REPORT

June 2024

3. Sfide nel Reclutamento: Nonostante gli sforzi per aumentare il reclutamento femminile, le percentuali di assunzione per le donne non raggiungono ancora il 50% necessario per rispettare i benchmark, soprattutto per le posizioni di economista.

HIGHLIGHTS...

Dati openpolis 2023

Legenda

■ Part-time

■ Full-time

Uomini con figli



Uomini senza figli



Donne senza figli



Donne con figli



Full-time
Uomini senza figli: 75,1%

61,1%



Gender

Women Face a Double Disadvantage in the Hybrid Workplace

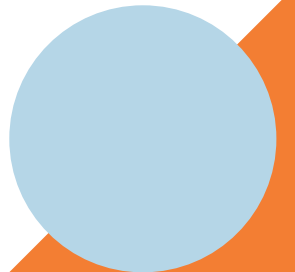
by Martine Haas

March 24, 2022



Visibilità

Opportunità di carriera

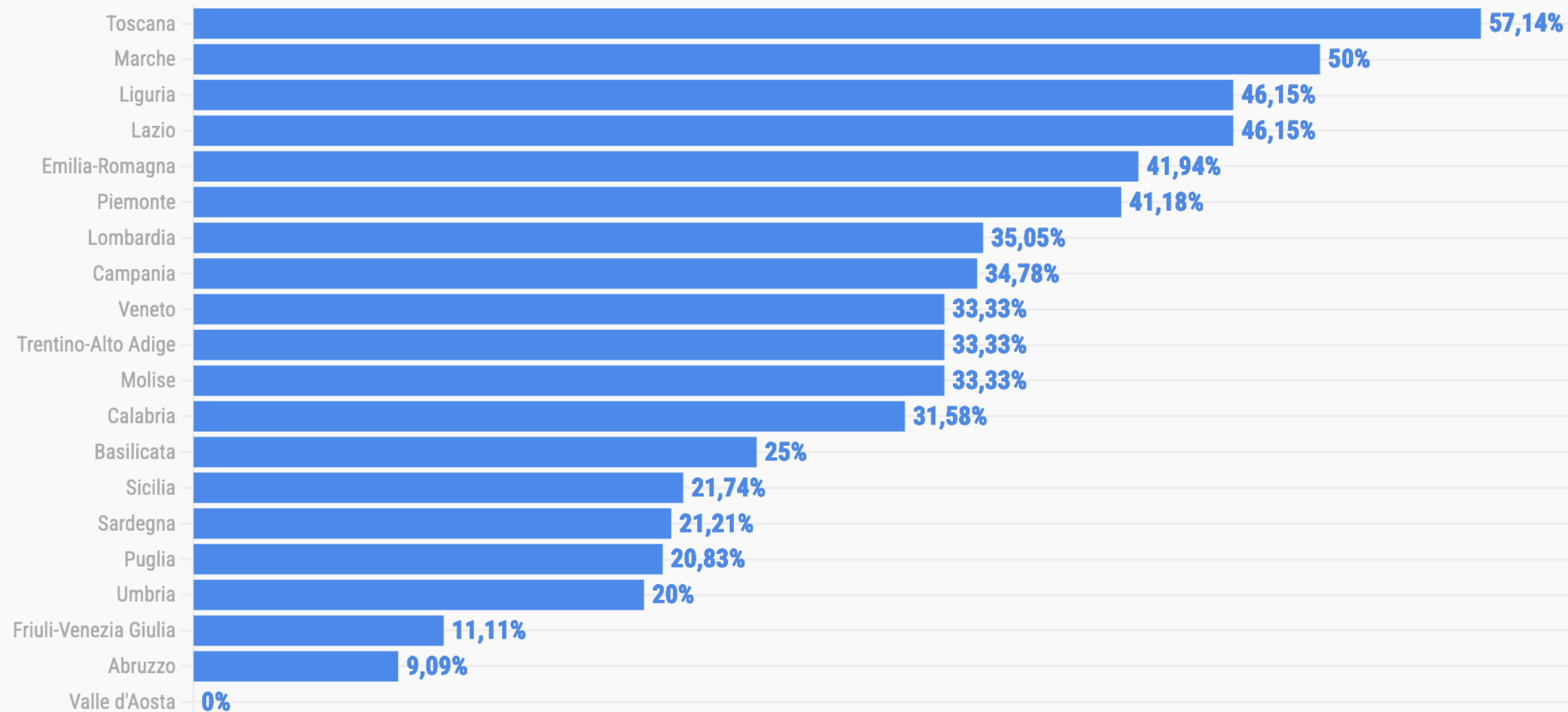


La quota di donne che ricopre un incarico di vertice in un'azienda sanitaria o ospedaliera nel 2024

Dati openpolis 2024

Legenda

■ Quota di donne al vertice di Asl e Ao



The future of women at work

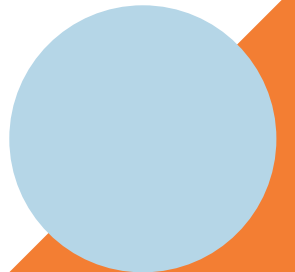
Transitions in the age of automation



June 2019

Uno sguardo in avanti

Aumento di domanda (+22% al 2030) di lavoratori con competenze sociali ed emotive: le macchine molto difficilmente ne saranno capaci a breve



Gender

Will Automation Improve Work for Women — or Make It Worse?

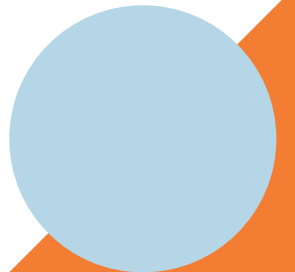
by Anu Madgavkar, Mekala Krishnan, and Kweilin Ellingrud

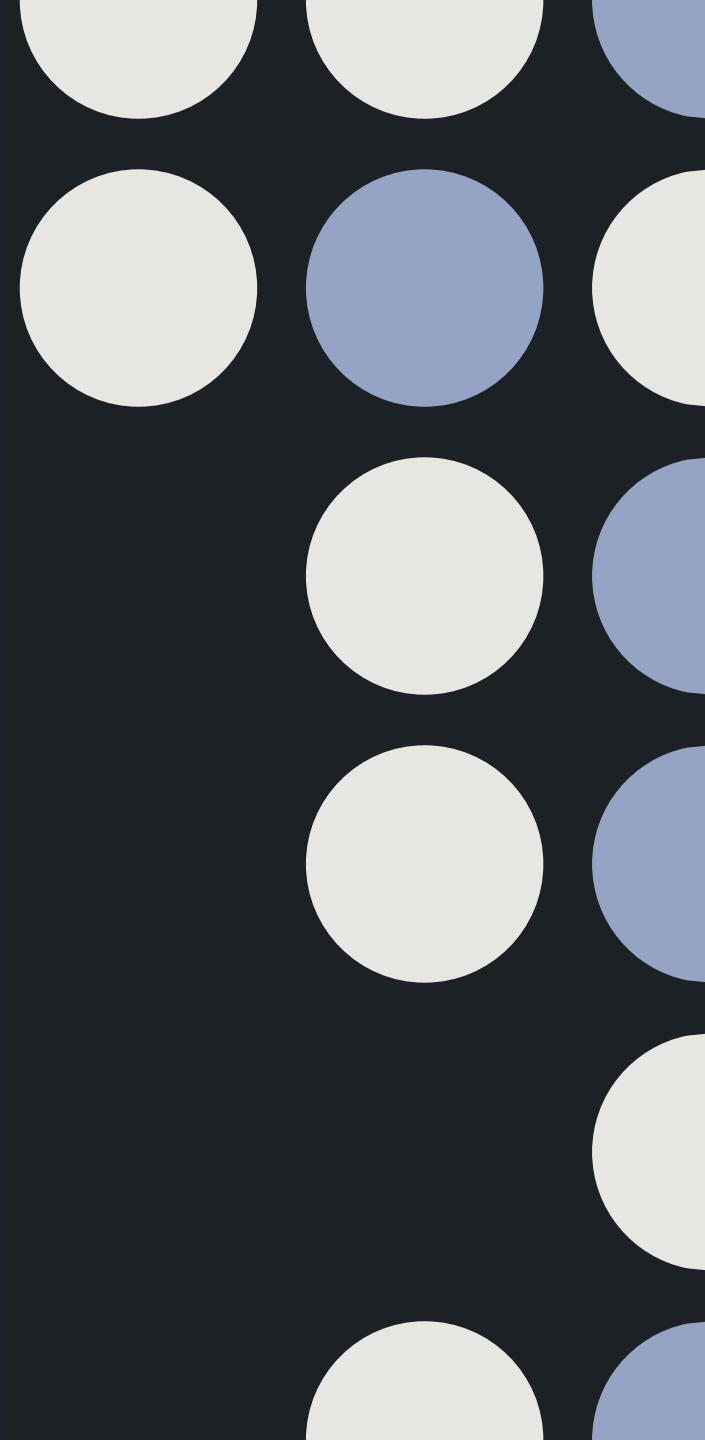
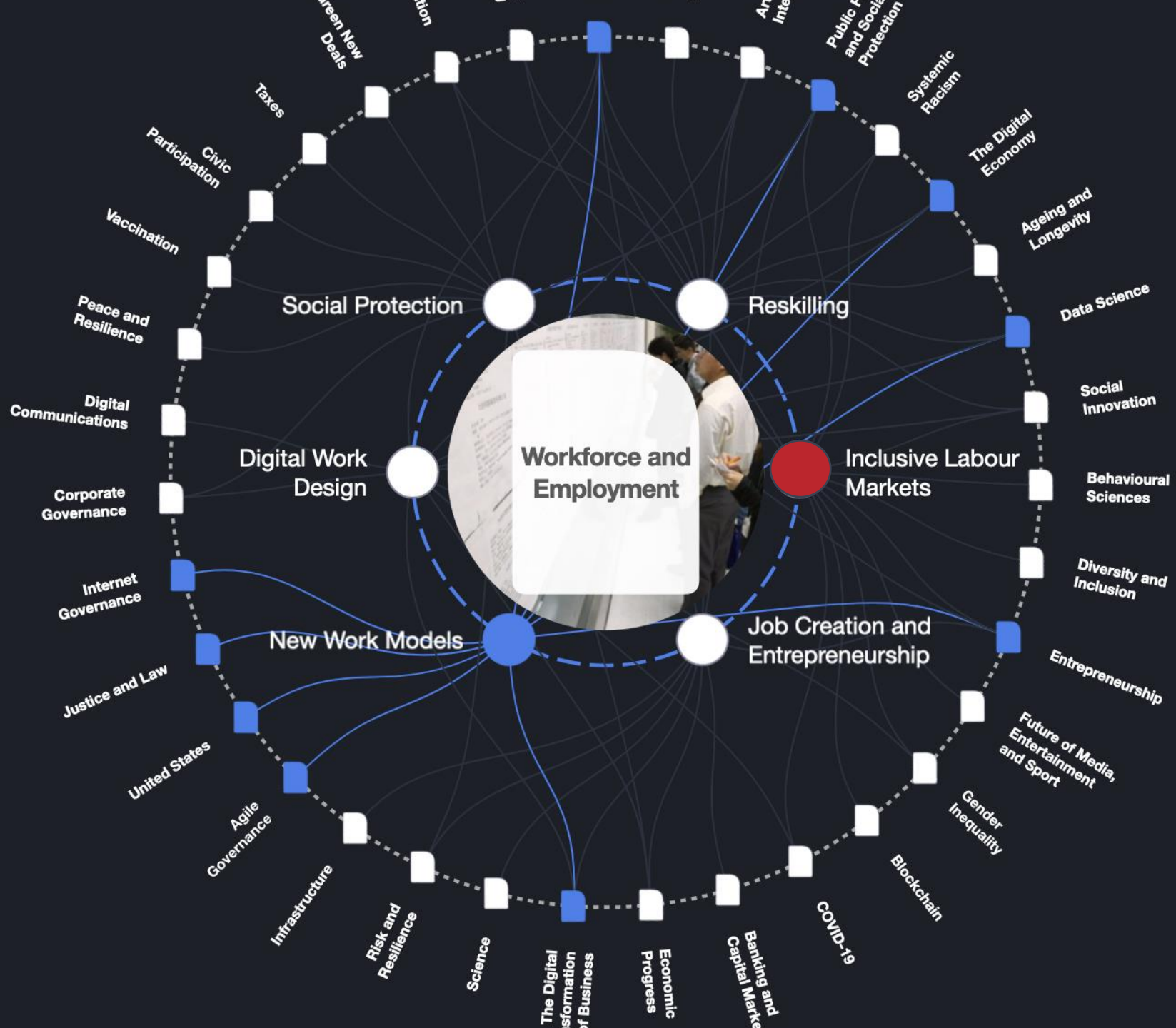
July 03, 2019



**Riduzione ruoli e profili
«tradizionali»**

**Aumento nuovi profili di
competenze**





A woman with dark hair tied back, wearing glasses and a dark blue work jacket, is looking down at her work in a factory or industrial setting. The background is blurred, showing shelves and equipment. The image has a dark overlay with white text.

Jobs lost, jobs gained

Women and men face a similar scale of potential job losses and gains, but in different areas

DIVERSITY E NUOVI MODELLI DI RUOLO

Various aspects of diversity – including gender and cultural diversity – have been shown to correlate with the profitability of companies.¹³¹ A report shows that start-ups in the United States founded or co-founded by women perform better over time than start-ups founded only by men.¹³² Diversity in leadership roles affects not only the performance of teams, but also diversity lower down the corporate ladder.¹³³ Increasing the representation of women in senior positions, for example, can expand the talent pipeline.¹³⁴

Nuovi modelli di ruolo

Ideas to leverage diversity in European innovation

Europe should unlock the potential of female entrepreneurs, ensure that technology does not perpetuate existing biases, create awareness of the issue and connect all relevant stakeholders.

1. Businesses, media, governments and European institutions could **find and promote relatable female role models**, including through dedicated communication. Event organizers in tech, politics and business could include more women speakers, while conferences dedicated to female leadership could focus on the vision of diversity rather than promoting women by excluding men.

DIGITAL SKILLS & DIVERSITY

- ▶ Creare le condizioni per **valorizzare le diversità**
- ▶ Modelli organizzativi, sistemi/servizi territoriali
- ▶ Flex time –hybrid work
- ▶ Competenze digitali e per la gestione della carriera
- ▶ **Perceived employability come risorsa**



Girls Code it Better

Da alcuni anni il progetto coinvolge le **studentesse di tutta Italia** favorendo la scoperta di strumenti e conoscenze in ambito tecnico e creando occasioni per esercitare il **pensiero critico** nella **risoluzione di problemi pratici**, attraverso il **lavoro in gruppo**.

NON-GCIB

- Il **53%** delle ragazze sostiene che il proprio genere rappresenti una barriera
- Il **67%** di ragazze dichiara di gradire la matematica

GCIB

- Il **65%** delle ragazze intervistate sostiene che il proprio genere rappresenti una barriera
- **81-75%** di ragazze dichiara di gradire la matematica

INTERVENTI ORGANIZZATIVI

Componenti chiave delle interventi organizzativi partecipativi positivi:

- 1.Focus sulla Sviluppo delle Risorse Lavorative:** Questi interventi mirano non solo a ridurre le richieste di lavoro avverse, ma anche a sviluppare risorse lavorative per migliorare il benessere dei dipendenti.
 - 2.Approccio Multilivello:** Le azioni dovrebbero essere intraprese a livello individuale, di gruppo, di leadership e organizzativo per affrontare efficacemente le richieste e le risorse.
 - 3.Processo Partecipativo:** Il processo di intervento stesso può creare risorse a livello individuale, di gruppo, di leadership e organizzativo.
 - 4.Decisioni Collettive:** A livello di gruppo, i dipendenti partecipano alla presa di decisioni collettiva riguardo ai cambiamenti nelle pratiche e procedure di lavoro, che possono portare allo sviluppo di risorse di gruppo.
 - 5.Comprendione Condivisa:** Attraverso processi di senso collettivo, i dipendenti sviluppano una comprensione condivisa, fondamentale per l'implementazione di successo degli interventi.
- Questi componenti evidenziano la natura **olistica e collaborativa** degli interventi organizzativi partecipativi positivi nella creazione di luoghi di lavoro sani¹.

Nielsen K and Christensen M (2021) **Positive Participatory Organizational Interventions: A Multilevel Approach for Creating Healthy Workplaces.** Front. Psychol. 12:696245.

doi: 10.3389/fpsyg.2021.696245

INTERVENTI ORGANIZZATIVI

Interventi organizzativi partecipativi positivi (PPOI) per creare ambienti di lavoro salutaris, sono fondamentali:

1. Approccio Multilivello: I PPOI operano a diversi livelli all'interno di un'organizzazione. Affrontano le richieste e le risorse a livello di:

- **Individuo:** Considerando il benessere di ciascun dipendente.
- **Gruppo:** Potenziando la collaborazione e la dinamica di squadra.
- **Leader:** Abilitando i manager a promuovere cambiamenti positivi.
- **Organizzazione:** Modellando la cultura complessiva del luogo di lavoro.



2. Ciclo di Problem Solving: I PPOI seguono un processo sistematico:

- **Preparazione:** Preparare il terreno per l'intervento.
- **Screening:** Identificare le aree chiave per il miglioramento.
- **Pianificazione dell'Azione:** Progettare collaborativamente i cambiamenti.
- **Implementazione:** Mettere in atto i piani.
- **Valutazione:** Valutare l'impatto degli interventi¹.

Integrando questi componenti, i PPOI aprono la strada a luoghi di lavoro sani in cui i dipendenti prosperano e si sviluppano. 🌞 🏢 🌱


BUONE PRATICHE...

1. Valorizzazione delle Diversità

- Riconoscere e apprezzare le differenze individuali (genere, etnia, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, ecc.) come **risorse** per l'organizzazione.
- Promuovere una cultura organizzativa che **valorizzi** e supporti queste diversità.
- Formazione sulla **consapevolezza** e gestione dei **pregiudizi** inconsci (unconscious bias).


BUONE PRATICHE...

2. Prevenzione delle Discriminazioni

- Identificazione e prevenzione di comportamenti discriminatori nei processi di selezione, valutazione delle performance, e progressione di carriera.
 - Sviluppo e implementazione di politiche anti-discriminazione e **procedure di segnalazione**.
 - Interventi di **sensibilizzazione** per ridurre stereotipi e pregiudizi nei luoghi di lavoro.
- 

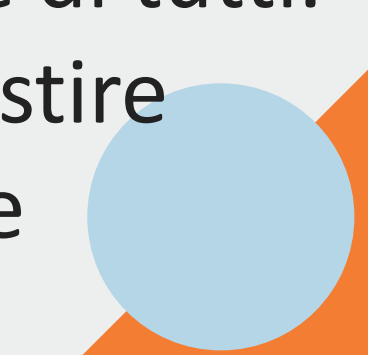
BUONE PRATICHE...

3. Creazione di Ambienti di Lavoro Inclusivi

- Sviluppo di politiche e pratiche per favorire l'inclusione, come programmi di mentoring, gruppi di supporto e networking per gruppi eterogenei.
 - Strategie per favorire la partecipazione e **l'ascolto attivo** di tutte le voci, specialmente quelle meno rappresentate.
 - Promozione di prassi flessibili che consentano a tutti i lavoratori di sentirsi a proprio agio e valorizzati.
- 


BUONE PRATICHE...

4. Leadership Inclusiva

- Promozione di stili di leadership che incoraggiano la diversità e promuovono l'inclusione.
 - Formazione per leader e manager sull'importanza di D&I e sugli strumenti per favorire la partecipazione di tutti.
 - Valutazione delle capacità dei leader nel gestire team diversi e creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.
- 


BUONE PRATICHE...

5. Sviluppo e Gestione delle competenze

- Implementazione di pratiche di selezione, formazione e sviluppo professionale che tengano conto delle diversità individuali.
 - Creazione di percorsi di carriera e programmi di sviluppo mirati per gruppi sotto-rappresentati.
 - Misurazione e analisi della diversità nella forza lavoro e dei risultati associati a D&I.
- 


BUONE PRATICHE...

6. Benessere Psicologico e Prevenzione dello Stress per i Gruppi Minoritari

- Interventi per garantire il benessere psicologico dei dipendenti appartenenti a minoranze, che potrebbero affrontare sfide specifiche legate a discriminazione.
 - Sviluppo di programmi di supporto psicologico e risorse per gestire il burnout e lo stress correlato a situazioni di esclusione.
 - Promozione di una cultura del benessere che
- 

BUONE PRATICHE...

7. Politiche di Pari Opportunità e Gestione dell'Equità

- Assicurare l'equità nelle retribuzioni, nelle promozioni e **nell'accesso alle opportunità** di crescita professionale.
 - Monitoraggio e analisi dei dati relativi all'equità e alla diversità per identificare eventuali disparità.
 - Sviluppo di piani d'azione per ridurre le disuguaglianze e promuovere un trattamento equo per tutti i dipendenti.
- 

BUONE PRATICHE...

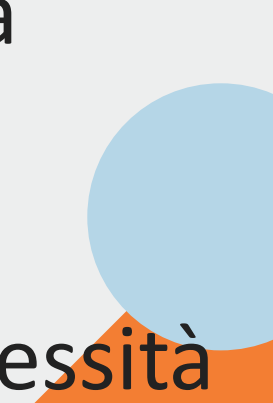
8. Comunicazione Inclusiva

- Formazione sulla comunicazione inclusiva e sull'uso di linguaggio rispettoso e neutro rispetto al genere.
- Creazione di materiali di comunicazione che riflettano la diversità dell'organizzazione.
- Iniziative per incoraggiare una comunicazione aperta e rispettosa tra tutti i membri dell'organizzazione.




BUONE PRATICHE...

9. Misurazione e Valutazione dell'Impatto delle Iniziative di D&I

- Monitoraggio dei progressi delle iniziative di D&I attraverso indagini, sondaggi e metriche specifiche.
 - Valutazione dell'efficacia delle politiche di D&I sul benessere dei dipendenti, la performance e la cultura organizzativa.
 - Utilizzo di dati e feedback per migliorare continuamente le pratiche di D&I e adattarle alle necessità
- 

BUONE PRATICHE...

10. Sensibilizzazione e Formazione Continua

- Programmi di formazione continua per aumentare la consapevolezza su temi di diversity e inclusion.
 - Iniziative per mantenere la discussione su D&I viva e attuale all'interno dell'organizzazione.
 - Collaborazioni con enti esterni o specialisti per mantenere le conoscenze aggiornate su leggi, regolamenti e best practices in ambito D&I.
- 

Contatti

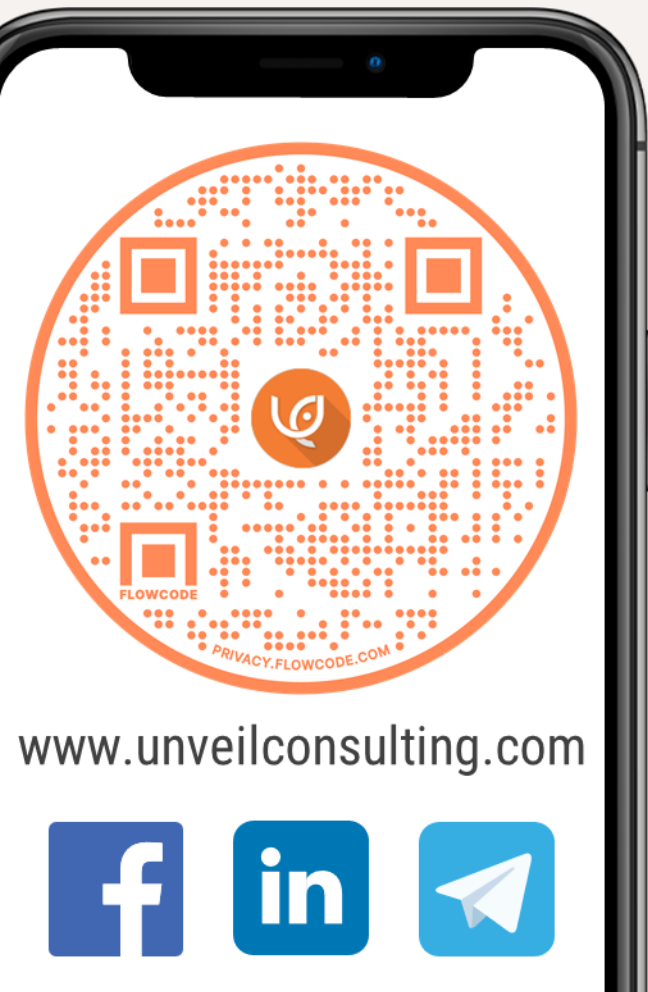
Sergio Sangiorgi, PhD.

*Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni, già
Coordinatore GDL Psicologia del Lavoro - Ordine
degli Psicologi dell'Emilia-Romagna*

*Consigliere direttivo SIPLO – Società Italiana di
Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*

E-mail: sergio.sangiorgi@gmail.com

W <http://it.linkedin.com/in/sergiosangiorgi>



www.unveilconsulting.com

