



Diversity



Il termine «**diversity**» fa riferimento al riconoscimento e alla valorizzazione della varietà di caratteristiche che differenziano il patrimonio umano, a livello individuale e collettivo. Per semplificare, è possibile individuare una serie di gruppi specifici in base a:

- **Genere.** Termine utilizzato per riferirsi a “donna”, “uomo” o ad altri generi riconducibili a convenzioni socio-culturali costruiti sulle differenze biologiche tra uomini e donne, che determinano comportamenti e ruoli da considerare maschili o femminili. L’identità di genere si riferisce al genere in cui una persona si identifica e può coincidere o meno con il suo sesso biologico.
- **Etnia.** Una comunità caratterizzata da omogeneità di lingua, cultura, storia, tradizioni, religione, stanziata tradizionalmente su un determinato territorio e che quindi rivendica una identità comune.
- **Età.** Lavoratori più giovani e meno giovani.



- **Disabilità.** Le persone con disabilità includono quanti hanno problematiche fisiche, mentali o sensoriali che, in interazione con varie barriere, possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.
- **Religione o credo.** Complesso di credenze, sentimenti, riti che legano un individuo o un gruppo di persone con ciò che ritengono sacro, in particolare con la divinità.
- **Orientamento sessuale.** L'attrazione emozionale, romantica e/o sessuale di una persona verso individui dello stesso sesso, di sesso opposto o entrambi.
- **Status socio-economico.** Si riferisce alla condizione sociale ed economica di una persona, tenendo conto di diverse dimensioni, tra cui, l'istruzione, il reddito, la partecipazione al mercato del lavoro, la struttura familiare e così via.



Se parliamo di **Diversity Management**, quindi, ci viene subito in mente la possibilità di avvicinare al mondo del lavoro persone che appartengono a gruppi diversi.

Ogni **dipendente**, infatti, è una **persona a 360°**, con una propria storia e talenti specifici che rappresentano un valore aggiunto per le aziende. Per esempio, una mamma offrirà la sua capacità di gestire le priorità; un giovane porterà entusiasmo ed energia; una persona che ha avuto delle sofferenze, invece, metterà a disposizione la sua grinta e la sua capacità di affrontare le difficoltà. Questo nelle organizzazione aziendali stravolge gli eventi e porta successo.

Il concetto di Diversity Management ha avuto origine negli Stati Uniti già a partire dagli anni Ottanta, per poi diffondersi nel resto del mondo. All'interno di varie aziende sono state adottate una serie di pratiche e politiche volte a valorizzare la diversità all'interno di un ambiente di lavoro, rispondendo alle loro diverse esigenze.



L'**Italia**, tuttavia, è ancora indietro rispetto al resto del mondo: il concetto di «diversity» ha iniziato ad affermarsi solo di recente, mentre resiste ancora la figura del **Disability Manager**, che l'attuazione di determinate disposizioni legislative ha reso obbligatoria all'interno di enti privati e pubblici.

Il **Decreto Legislativo 151/2015**, in particolare, prevede l'istituzione «di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro».

Il Disability Manager, in altre parole, è il responsabile di tutto il processo di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità all'interno delle aziende: dalla pianificazione, ricerca e selezione, all'inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.



Per le **pubbliche amministrazioni**, l'**art. 17 della Legge 7 agosto 2015, n. 124**, prevede la nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, di un responsabile dei processi di inserimento, definendone i compiti con particolare riferimento alla garanzia dell'accomodamento ragionevole.

La disposizione sugli **accomodamenti ragionevoli**, nel senso ampio definito dalla normativa internazionale, comporta per tutti i datori di lavoro la necessità di intervenire, attraverso apposite politiche di gestione delle risorse umane e apposite soluzioni operative e logistiche, su tutti gli aspetti della organizzazione del lavoro, in maniera tale da soddisfare gli specifici bisogni delle persone con disabilità, al fine di garantirne l'inserimento e l'integrazione nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, il pieno sviluppo della personalità, senza sacrificare, in maniera sproporzionata, gli interessi delle aziende.



Quello del lavoro per persone con disabilità è un mondo molto complesso.

In Italia, per effetto del **Jobs Act** – intervenuto a modificare la normativa vigente (legge 68/99) – è stato stabilito che, a partire dal **1° gennaio 2018**, le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligate ad assumere un lavoratore con disabilità, anche se non ci sono nuove assunzioni.

Questo non è sempre facile, perché riuscire a coniugare le esigenze di business e di produttività con le capacità che queste persone hanno mantenuto nonostante dei percorsi di vita particolari richiede un lavoro di ingegneria fatto soprattutto di vocazione e passione.

Il Disability Manager, pertanto, ha il compito di gestire esclusivamente le persone con disabilità. Il rischio, tuttavia, è quello di concentrarsi su un'unica categoria, spesso anche in maniera assistenzialistica, senza tenere conto delle esigenze di tutti gli altri lavoratori.



Il **Diversity Management**, invece, è un approccio che considera le persone come risorse fondamentali per il successo aziendale e, riconoscendo in esse l'esistenza di diversità, sostiene che una loro gestione impostata sul riconoscimento, sul rispetto e sulla valorizzazione delle capacità di ciascuno consente alle aziende di raggiungere migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine.

Il primo passo è portare su determinati valori aziende che hanno necessità e, soprattutto, interesse di evolvere in fretta. È molto importante considerare che tutto quanto è diversità, al giorno d'oggi, rappresenta un acceleratore di business e di innovazione. Bisogna trovare talenti, e ciò prescinde dall'età, dal sesso, dal genere, dalla nazionalità, dalla disabilità. Più il patrimonio umano è vario, più l'azienda risulta ricca.

La **valorizzazione delle diversità** in tutte le sue forme – genere, età, cultura, disabilità – deve diventare una **priorità**.



In un mondo in continuo cambiamento, il successo nasce dalle capacità delle persone che lavorano con noi e dal contributo di team inclusivi che costituiscono una vera e propria ricchezza per le aziende.

In quest'ottica, dunque, è importante un cambiamento culturale nella direzione di politiche aziendali che incoraggino le persone ad esprimere il proprio potenziale, ognuno con il proprio bagaglio di esperienza lavorative e di vita, a prescindere dalle dimensioni in cui si declina la diversità.

Un modello di business che metta al centro la persona in quanto tale, con un approccio aperto e inclusivo, consente di promuovere punti di vista differenti, che arricchiscono, aprono a nuove idee e moltiplicano la possibilità di trovare opportunità e soluzioni innovative. In questo modo è possibile scoprire talenti anche inaspettati e il valore che ognuno può portare con la propria originalità.



- Video Diversity Wins – La forza delle diversità



Riconoscere la specificità di ciascuno è la chiave per entrare in una relazione più profonda con l'altro, per accrescere la motivazione e migliorare la qualità del clima aziendale.

Questa attenzione per le persone deve esprimersi, da parte delle aziende, in politiche di diversity fondate su alcuni principi base :

- **non discriminazione** e uguale trattamento di tutti i colleghi sulla base delle proprie capacità e competenze professionali
- **pari opportunità e pari dignità per ogni forma di diversità**
- impegno per la creazione di un **ambiente di lavoro inclusivo**
- rispetto del **work-life balance (equilibrio tra vita lavorativa e vita privata)**



Gestire le diversità, pertanto, significa anche assicurare alle persone con disabilità strumenti, servizi e metodi di lavoro che consentano lo svolgimento della propria attività in piena autonomia: si pensi, ad esempio, all'accessibilità non solo dei luoghi di lavoro e delle tecnologie informatiche.

Per quanto riguarda il **work-life balance**, invece, è necessario promuovere soluzioni che migliorino l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, per andare incontro alle necessità quotidiane delle persone e in generale a tutte quelle situazioni, anche contingenti, in cui ognuno può venirsi a trovare nel corso della propria vita.

Da non sottovalutare anche lo **smart working**, che offre l'opportunità di utilizzare le nuove tecnologie per aumentare la flessibilità del lavoro, puntando sulla responsabilità delle persone e sulla fiducia nel rapporto tra lavoratore e azienda.



Le politiche di Diversity Management hanno un impatto positivo su vari aspetti:

- i **benefici morali** sono quelli che più influiscono sul capitale umano, migliorando la diversità della forza lavoro, lo spirito di gruppo, nonché il benessere e la soddisfazione personale, condizioni fondamentali per poter ottenere benefici in termini economici
- tra i **vantaggi economici** veri e propri, invece, ricordiamo l'accesso a nuovi gruppi di potenziali lavoratori, l'attrazione delle risorse umane migliori, l'incremento della creatività e dell'innovazione, una reputazione e un'immagine aziendale migliori
- più in generale, si ottiene un **cambiamento culturale** solido e duraturo, basato sui principi dell'inclusione e della lotta alla discriminazione



La **formazione** è la chiave per sviluppare la **consapevolezza**, individuale e aziendale, non solo delle proprie necessità e di quelle di colleghi e dipendenti, ma anche delle corrette modalità di gestione manageriale delle questioni relative al mondo della diversity e dei vantaggi ad esso connessi.

La strada da fare, infatti, è ancora tanta. Da recenti studi è emerso che solo il 40% delle aziende ritiene che la diversity sia importante per il successo del proprio business; tra queste, solo il 14% sta prendendo provvedimenti concreti per migliorare la diversità ai livelli apicali.

Questo perché la maggior parte delle imprese, soprattutto in Europa, si limita a seguire il mutamento sociale e non ad anticiparlo o guidarlo. Inoltre, al di là delle dimostrazioni di interesse, le imprese faticano a essere consapevoli dei risvolti economici positivi che – come abbiamo visto – la diversity porta nel business.



Grazie per l'attenzione!



www.fiaba.org

info@fiaba.org