

Diversità, inclusione ed equità sui luoghi di lavoro

Come
possiamo
raggiungerla?



Speciale CUG

Oggi la diversità - anche sul posto di lavoro - è più diffusa, sebbene l'inclusione non sempre vada di pari passo. Diversità e Inclusione, infatti, sono due concetti che si usano spesso insieme poiché sono complementari e dipendono l'uno dall'altro, anche se non sono sinonimi. Parlare di politiche di genere è solo uno dei focus point del Diversity Management, noto per essere un approccio strategico della gestione del personale con la finalità di promuovere la diversità e l'inclusione. Esso si focalizza sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle differenze, quali quelle legate all'età, al genere, all'etnia, alla religione, alla cultura, alla condizione fisica o psichica, all'orientamento sessuale e altro ancora.

IL CONCETTO DI EQUITY

Diversity, Inclusion ed Equity (DE&I) sono termini distinti ma ormai associati nel lessico organizzativo e aziendale perché giustamente connessi che formano la base per un ambiente di lavoro equo e rispettoso: dove c'è diversità occorrono inclusione e uguaglianza.

La Diversity si manifesta quando garantiamo una varietà di individui tra i dipendenti, considerando fattori come genere, età, appartenenza etnica, condizione fisica, orientamento sessuale, religione, cultura. Avere una forza lavoro diversificata significa avere persone con diverse prospettive, esperienze e competenze che contribuiscono alla ricchezza e alla creatività dell'ambiente organizzativo. L'Inclusion è la cultura che permette agli individui di essere rispettati e valorizzati e quindi di essere veramente integrati e coinvolti. Significa eliminare barriere e comportamenti discriminatori, promuovere la parità di opportunità, sostenere lo sviluppo individuale e assicurarsi che le persone siano coinvolte e partecipino appieno all'organizzazione.

L'Equity è il principio fondamentale secondo il quale

è importante riconoscere le differenze individuali e garantire che le persone abbiano accesso alle stesse opportunità e risorse in base alle loro esigenze specifiche. L'equità riconosce che le persone partono da situazioni diverse e pertanto è necessario prevedere misure speciali o trattamenti differenziati - ad esempio azioni positive, quote di genere, programmi di inclusione - per garantire un risultato appropriato. Equity si differenzia però da equality (uguaglianza), il principio fondamentale secondo il quale tutte le persone devono avere le stesse opportunità e un trattamento equo, indipendentemente dalle loro differenze, mirando a sradicare qualsiasi forma di discriminazione, sia essa sistemica o individuale. Nelle politiche DEI il termine equity è spesso ritenuto più appropriato rispetto ad equality perché affronta in modo più efficace le sfide legate alla diversità, all'equità e all'inclusione. Un'organizzazione che adotta politiche DE&I introduce azioni e strategie volte a creare ambienti più aperti, equi e inclusivi, nei quali non solo vengono riconosciute e valorizzate le differenze individuali dei dipendenti, ma in cui si investe sull'empowerment delle persone, consentendo loro di mettere a frutto le proprie competenze e contribuire alle performance organizzative. Adottare politiche di gestione del personale incentrate su diversità, inclusione e uguaglianza non deve costituire una mera operazione di 'washing', che cerca di presentare un'immagine positiva o di responsabilità sociale, senza che le azioni effettive possano riflettere realmente tale impegno.

DIVERSITY MANAGEMENT, COS'È?

In Italia, nel settore pubblico, il Diversity Management non è così ampiamente diffuso come in altri paesi. Nonostante ciò, negli ultimi anni, il crescente interesse verso questo approccio è stato supportato da alcune



normative, tra cui il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”. Sono stati introdotti piani di azione positiva quali strumenti per promuovere l’uguaglianza e l’accesso equo alle opportunità, specialmente in contesti in cui donne e persone con disabilità sono storicamente svantaggiate o sottorappresentate. Alcune pubbliche amministrazioni in Italia hanno introdotto per i dipendenti programmi di formazione e sensibilizzazione sulla diversità al fine di aumentare la consapevolezza e la comprensione della diversità. Così come è stata data attenzione alla promozione dell’inclusione delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro pubblici, con leggi e politiche volte a garantire pari opportunità. Negli ultimi anni, le assunzioni di nuove fasce della popolazione hanno posto la necessità di integrare i neoassunti in contesti consolidati e poco inclini al cambiamento. Da un lato, la presenza di una popolazione con un’età media pari a 50 anni, dall’altro l’ingresso di giovani e meno giovani nelle amministrazioni, hanno reso necessaria l’implementazione di azioni di trasferimento di competenze specifiche e di programmi di onboarding mirati all’inserimento lavorativo. Sebbene siano visibili i progressi nella promozione della diversità e dell’inclusione nella pubblica amministrazione italiana, ci sono ancora sfide da affrontare e strategie da sviluppare per l’effettiva valorizzazione dei “diversi” talenti presenti.

TUTELA DELLA DIVERSITÀ, COSA DICE LA LEGGE?

La legge si occupa, in più occasioni, di spiegare cosa fare contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro, ma si tratta principalmente di discriminazioni di genere (legate quindi al sesso), alla razza o all’origine etnica per le quali esiste il Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198/2006); o al tipo di contratto, al fine di evitare differenze tra lavoratori a termine e a tempo indeterminato o tra part-time e full-time; o all’adesione ad organizzazioni sindacali, nel qual caso scatterebbero le tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori per le cosiddette “condotte antisindacali”. Invece, in tema di altri atteggiamenti discriminatori, legati ad esempio all’orientamento sessuale politico e religioso o alla condizione fisica, le tutele scattano solo in caso di licenziamento, sanzioni disciplinari o altri provvedimenti di carattere penalizzante (come ad esempio un trasferimento). In questi casi, il dipendente potrebbe dimostrare la discriminazione patita e chiedere l’annullamento del provvedimento del datore e, nel caso del licenziamento, anche la reintegra. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie o quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Il Codice delle Pari Opportunità prevede una apposita tutela giudiziaria nei confronti delle vittime di razzismo

sul luogo di lavoro. Queste hanno innanzitutto il diritto di avvalersi degli strumenti di conciliazione previsti dal contratto collettivo o di attivare una mediazione gratuita presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro. La vittima delle discriminazioni può altresì presentare ricorso in Tribunale dimostrando il comportamento discriminatorio a proprio danno.

SFIDE E OSTACOLI ALLA DIVERSITÀ E ALL’INCLUSIONE

L’implementazione di programmi di diversità e inclusione è una sfida per molti enti. Uno dei principali problemi è la resistenza al cambiamento: alcune persone possono vederli, infatti, come una minaccia allo status quo. Anche il bias di conferma può portare le persone a ignorare o distorcere informazioni che contraddicono le loro convinzioni, creando resistenza al cambiamento. Potrebbero inoltre esserci persone riluttanti a lavorare con chi ritengono diverso da loro, creando tensioni e conflitti. Un altro ostacolo è la mancanza di consapevolezza sulla diversità e l’inclusione, che può portare a non comprendere l’importanza di questi temi e a non partecipare attivamente ai programmi di formazione. Le aziende potrebbero anche incontrare problemi di inadeguatezza dei programmi esistenti di diversità e inclusione, spesso superficiali o non ben strutturati. Inoltre, gli sforzi per promuovere la diversità e l’inclusione devono essere sostenuti da una leadership forte e impegnata. Per superare queste sfide, è necessario un processo di cambiamento culturale duraturo, per garantire che tutto il personale sia adeguatamente formato e motivato a lavorare insieme in modo inclusivo e rispettoso della diversità.

COSA FARE PER PROMUOVERE L’INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ?

Se è vero che gli ostacoli non mancano, è pur vero che esistono diverse strategie che si possono adottare per promuovere la diversità e l’inclusione sul posto di lavoro.

- L’organizzazione di eventi e attività di team building che incoraggiano la socializzazione e la condivisione di idee, la formazione delle persone su temi di diversità e inclusione e la creazione di politiche aziendali che garantiscano un trattamento equo per tutte le persone.
- La creazione di programmi di mentoring e di coaching per aiutare le persone di tutte le etnie, generi e background a sviluppare le loro abilità e a raggiungere i loro obiettivi professionali.
- La collaborazione con organizzazioni esterne che promuovono la diversità e l’inclusione e la partecipazione a progetti di volontariato e di responsabilità sociale e il sostegno dell’accesso alle opportunità di lavoro per tutti i gruppi demografici.
- Tra le politiche inclusive, ad esempio, potrebbe esserci il miglioramento delle politiche di congedo parentale. Per



**Cosa posso fare
come dipendente
per rendere
il mio posto
di lavoro più
inclusivo?**



ASCOLTA

Conosci le persone provenienti da contesti diversi.



PARLA

Usa la tua voce per contrastare le politiche aziendali non inclusive.



IMPARA

Pratica l'auto-responsabilità e correggi comportamenti non inclusivi.

le minoranze etniche, invece, il riconoscimento a livello aziendale delle loro festività. Infine, per le persone con disabilità, maggiori opzioni di accessibilità in ufficio.

- La formazione di gruppi di risorse per i dipendenti (ERG). Nel silenzio, l'inclusione tende a scomparire. Ecco perché, è necessario incoraggiare i dipendenti affinché formino gruppi di risorse volti a supportare coloro che hanno una voce silenziosa o inesistente in azienda.

- L'applicazione di una politica di Design for All, ossia il design per la diversità umana, l'inclusione sociale e l'uguaglianza con lo scopo di consentire a tutte le persone di avere pari opportunità di partecipazione in ogni aspetto della società. Alla base di questa pratica c'è il coinvolgimento degli utenti finali in ogni fase del processo di progettazione.

Nell'ambiente di lavoro, questo si traduce nella programmazione senza barriere: l'accessibilità agli ambienti fisici e virtuali, alle tecnologie e ai servizi è un prerequisito per la piena partecipazione delle persone con disabilità su un piano di parità con gli altri.

I CUG ED IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici. I CUG esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza

di qualunque forma di violenza fisica e psicologica attraverso varie iniziative, tra cui la redazione del Codice di Condotta e del Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) contenuto nel PIAO. Il Cug opera in stretta collaborazione con il Consigliere di Fiducia, una figura prevista dalla normativa europea, con il compito di offrire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di molestie, mobbing e discriminazioni. L'attività del Consigliere è improntata alla terzietà, all'imparzialità e alla riservatezza ed è diretta ad accogliere ed esaminare le denunce e le segnalazioni di disagio, allo scopo di individuare e ricercare possibili soluzioni. Il Consigliere agisce in piena autonomia ed avvia, solo dopo il preventivo ed espresso consenso dell'interessata/o, procedure informali o formali in applicazione del Codice di Condotta adottato, durante le quali ascolta la persona che si ritiene vittima e suggerisce le azioni più idonee ad affrontare e risolvere la situazione. Può acquisire testimonianze, accedere a documenti, proporre incontri tra le persone coinvolte, sempre nel rispetto della volontà e della tutela della persona che l'ha interpellato.

a cura di M. FALCO - G. MARTELLI - G. PERROTTA
in collaborazione con CUG ARPAC -
CONSIGLIERE FIDUCIA ARPAC

AIUTO CUG

Se sei un dipendente di Arpac e ritieni di essere vittima di molestie, mobbing e discriminazione, puoi scrivere al Consigliere di Fiducia, avv. Emanuele Antonio Natale a questo indirizzo consiglieredifiducia@arpacampania.it per fissare un appuntamento. Sul sito dell'Agenzia nella sezione dedicata al CUG è possibile scaricare il modulo per le segnalazioni.