

***Diversità necessaria e
bene(ssere) comune:
le Università come
luoghi di inclusione ed
equità***

Chiara Ghislieri

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

*La sicurezza non è uguale per
tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari*
Conferenza Nazionale degli Organismi di
Parità delle Università italiane
CUG dell'Università di Trento
Trento, 11 ottobre 2019



*Fotografia di Alice Arduino, utilizzata per l'incontro Unito-
Polito in preparazione del Pride 2019*

SOMMARIO

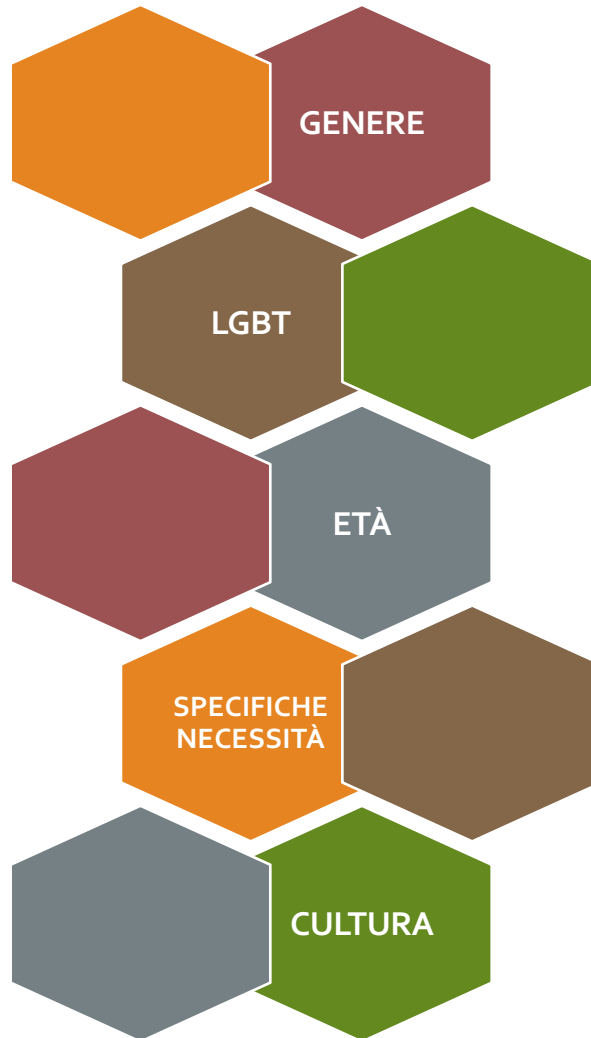
DIVERSITÀ

NECESSARIA

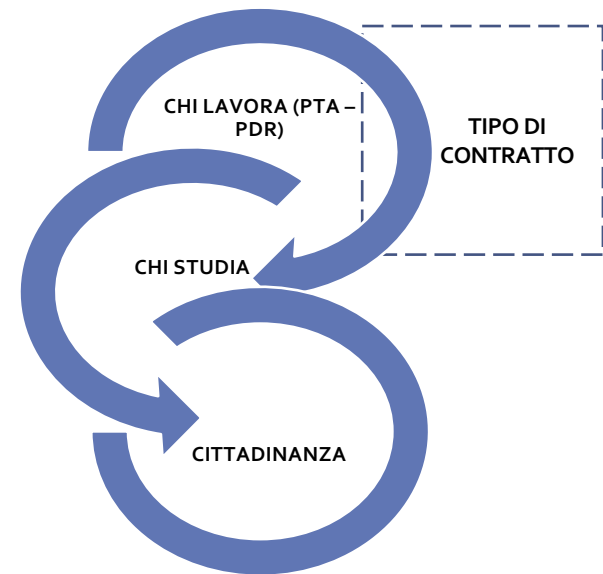
LUOGHI DI INCLUSIONE ED EQUITÀ

FARE BENE(SSERE)

DI COSA PARLIAMO QUANDO PARLIAMO DI DIVERSITÀ



DIVERSITÀ



NECESSARIA?

NECESSITÀ
ETICA ED
EFFETTIVA DELLA DIVERSITÀ

NECESSARIA

A vertical rainbow bar with a brown header containing the word 'NECESSARIA'. The rainbow bar consists of six vertical stripes of equal width, colored from top to bottom: purple, blue, green, yellow, orange, and red.

ETICA

NECESSITÀ ETICA

Sistema di valori dell'Università

e.g. European Universities Association
*"culture of openness, tolerance and dialogue by
promoting diversity among students and staff,
integrating refugees into their communities and
acting as models of healthy democratic
communities»*

<http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/italian>

NECESSARIA

EFFETTIVA

NECESSITÀ *EFFETTIVA*

NECESSARIA

Rischi

- ✓ Minor velocità di risposta e d'azione
- ✓ Minore fiducia e soddisfazione
- ✓ Maggiore stress
- ✓ Difficoltà di comunicazione
- ✓ Assenteismo
(fonti anni '80 e '90)
- ✓ Percezione di distanza sociale -> conflitto, problemi di comunicazione
(Ayub & Jehn, 2014)

Opportunità

- ✓ Miglioramento prestazioni e creatività
- ✓ Decisioni meglio giustificate
- ✓ Sostenibilità finanziaria e flessibilità organizzativa
(Allen et al., 2007)
- ✓ Vantaggio competitivo e adattabilità organizzativa al cambiamento
(Zanoni et al., 2010; Ely & Thomas, 2001; Kochan et al., 2003)

(Shaban, 2016)

EFFETTIVA

NECESSITÀ *EFFETTIVA*

NECESSARIA

Rischi

- ✓ Minor velocità di risposta e d'azione
- ✓ Minore fiducia e soddisfazione

**DIVERSITY
MANAGEMENT**

- ✓ (fonti anni '80 e '90)
- ✓ Percezione di distanza sociale -> conflitto, problemi di comunicazione (Ayub & Jehn, 2014)

Opportunità

- ✓ Miglioramento prestazioni e creatività
- ✓ Decisioni meglio giustificate
- ✓ Sostenibilità finanziaria e flessibilità organizzativa (Allen et al., 2007)
- ✓ Vantaggio competitivo e adattabilità organizzativa al cambiamento (Zanoni et al., 2010; Ely & Thomas, 2001; Kochan et al., 2003)

(Shaban, 2016)

INCLUDERE E
VALORIZZARE LA
DIVERSITÀ

DIVERSITY

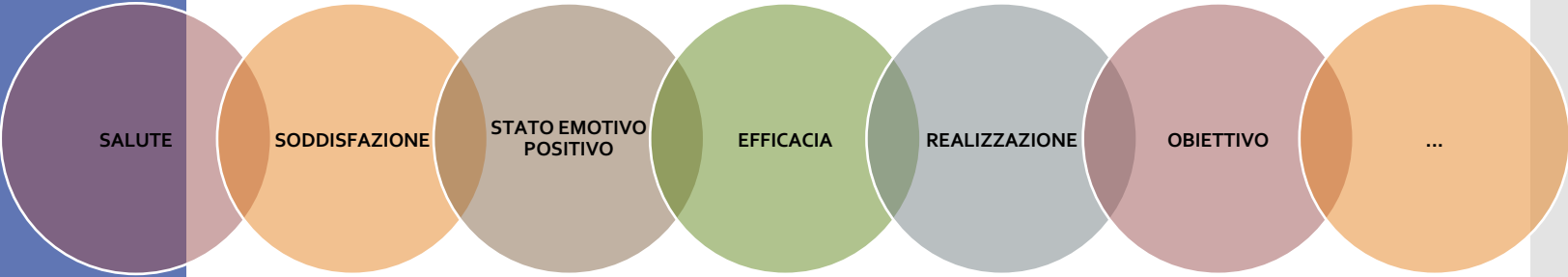
MANAGEMENT

- ✓ VALORI (MANAGERIALI)
- ✓ POLITICHE «DIVERSE»
- ✓ PROCESSI DI INSERIMENTO E VALUTAZIONE/PROGRESSIONE EQUI
- ✓ CONSAPEVOLEZZA DELLA DIVERSITÀ (INFORMAZIONE E FORMAZIONE)
- ✓ OBIETTIVI COMUNI (VISIONE E MISSIONE)
- ✓ LINGUAGGIO E ARTEFATTI CULTURALI

LUOGHI DI
INCLUSIONE ED
EQUITÀ

*FARE
BENE(SSERE)*

**BENE(SSERE)
COMUNE**



SIGNIFICATO DEL LAVORO



**BENE(SSERE)
COMUNE**



*FARE
BENE(SSERE)*



BENESSERE E/O MALESSERE (?) IN UNIVERSITÀ



ALTI LIVELLI DI BURNOUT

(Tytherleigh et al. 2005; Watts & Robertson, 2011)

- ridotta autonomia
 - problemi di comunicazione
 - difficoltà relazionali
 - riduzione delle risorse
 - differenze in base all'età
 - eccesso di competizione
-
- effetti negativi sull'esperienza di chi studia (e sull'intera organizzazione).

(Brouwers & Tomic 2000; Farber 2000; Gillespie et al. 2001)

D. Leg. 81/2008, Valutazione dei rischi

Rischi psicosociali

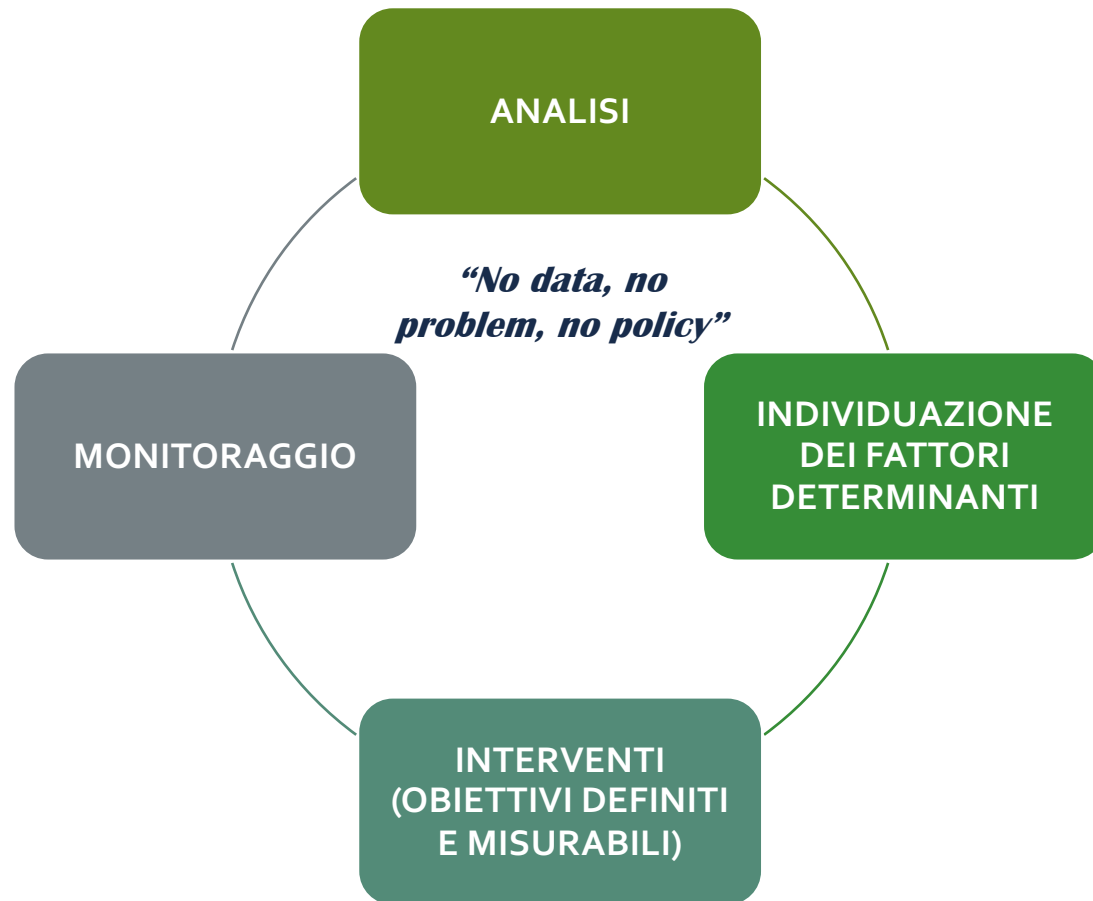
Art. 24 ... tenendo conto delle differenze di genere, età, paese di provenienza, ...

QUALITÀ DELLA VITA AL LAVORO

- **Un esempio di buona prassi**
- **QoL@Work**, Quality of Life at Work (QoL@Work) coinvolge gli atenei di Bari; Bologna; Campania L. Vanvitelli; Catania; Chieti; Campania; Genova; Milano; Modena e Reggio Emilia; Napoli Federico II; Padova; Palermo; Pavia; Roma La Sapienza; Roma Tre; Salento; Sassari; Torino; Trento; Verona.
- Collabora con il network europeo in particolare con i colleghi delle Università di Belgio, Gran Bretagna, Norvegia e Romania.
- **Mettere a punto e proporre agli Atenei linee-guida per la diagnosi della situazione e per la individuazione di azioni migliorative.**

FARE
(ruolo del CUG)

FARE
BENE(SSERE)



**Processi
organizzativi**

**Culture
organizzative**

**Diversity
management E
politiche per tutt***

Politiche di welfare, esempi...

Strategie basate sull'orario	<ul style="list-style-type: none">• Orario flessibile• Part-time• Permessi per i neogenitori• Telelavoro/lavoro agile
Strategie basate sull'informazione	<ul style="list-style-type: none">• Sito web intranet lavoro-vita• Servizi/sportelli di documentazione• Assistenza in caso di trasferimento• Opuscoli informativi sulla cura (di bambini e anziani)
Strategie economiche	<ul style="list-style-type: none">• Buoni/convenzioni per la cura dei figli• Buoni/convenzioni per viaggi, palestre, centri benessere• Assistenza in caso di adozione• Assicurazione sanitaria• Facilitazioni per i prestiti
Servizi diretti	<ul style="list-style-type: none">• Cura dei figli sul luogo di lavoro• Centri "Benessere" e/o palestre• Sostegno per le emergenze• Servizi di facilitazione per le commissioni e di time-saving
Strategie di cambiamento culturale	<ul style="list-style-type: none">• Formazione alla leadership• Consapevolezza e riduzione <i>diversity bias</i>
Servizi di supporto individualizzati	<ul style="list-style-type: none">• Mentoring• Counseling• Spazi d'ascolto