

# **DIVERSITY & INCLUSION**

Age Management e App W.A.S.



## PREMESSA

**Problema:** ad inizio anno è entrato in azienda un numero elevato di personale neolaureato. Dopo 6 mesi dalle assunzioni, l'azienda X ci ha contattati preoccupata dell'aumento del turnover e del malcontento del personale neoassunto e anziano.

Dall'analisi è emerso che il personale più giovane si sente poco coinvolto mentre il personale più anziano si sente demotivato e disimpegnato.

**Intervento:** favorire l'equilibrio delle diverse generazioni all'interno dell'azienda X in modo da aumentare l'engagement delle persone, la motivazione, favorire la creatività, lo scambio di conoscenze e competenze valorizzando il contributo di entrambe le generazioni alla riuscita del successo organizzativo.

**Società di consulenza:** due psicologhe del lavoro si occuperanno del contatto e comunicazione con il responsabile HR e il direttore generale, di analizzare la problematica con i soggetti coinvolti e di favorire l'importanza del diversity e una corretta gestione del diversity management.

Due psicologhe dell'innovazione si occuperanno di costruire il questionario per raccogliere le competenze dei lavoratori, progetteranno l'algoritmo e spiegheranno il funzionamento all'organizzazione, valorizzando il contributo della tecnologia nella gestione della diversità nei luoghi di lavoro.



# DIVERSITY

- Diversità oggettiva: gruppo di minoranza rispetto al gruppo di maggioranza.
- Diversità soggettiva: processo di categorizzazione.
- Categorizzazione: Consiste nel raggruppare oggetti, persone o concetti in categorie sulla base di caratteristiche quali l'aspetto fisico, l'etnia, il genere o qualsiasi altro tipo di attributo. E' una tendenza naturale dell'uomo che gli consente di semplificare la realtà al fine di comprenderla.
- Stereotipi: gli stereotipi sono il prodotto del processo di categorizzazione, consistono nelle credenze o generalizzazioni rispetto ad un gruppo di persone basate su caratteristiche superficiali. Spesso gli stereotipi sono nascosti nei pregiudizi.



# DIVERSITY MANAGEMENT

- Il concetto di diversity management fa riferimento alla gestione delle diversità all'interno dei contesti organizzativi.
- Secondo la teoria del capitale umano le persone all'interno dei contesti organizzativi sono considerate delle risorse in grado di apportare un valore aggiunto, infatti una gestione strategica della diversità è un fattore in grado di favorire la competitività ed il successo organizzativo ma anche garantire la crescita e lo sviluppo personale e di conseguenza il benessere lavorativo.
- L'obiettivo del diversity management è garantire a tutti i lavoratori pari diritti ed opportunità, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali.



## CULTURA - LEADERSHIP INCLUSIVA

La cultura organizzativa è costituita dall'insieme di valori, credenze, comportamenti ed atteggiamenti tipici di una certa organizzazione. Una cultura organizzativa inclusiva garantisce e promuove valori quali l'equità, il rispetto, la cooperazione, la trasparenza ed in generale un ambiente di lavoro privo di discriminazioni che valorizzi le differenze individuali come risorse.

Leadership inclusiva:

- Sostiene ed applica le politiche di diversity (promuove l'equità, e le pari opportunità)
- Si occupa di informare, formare e sensibilizzare i lavoratori su tali tematiche.
- Favorisce la cooperazione e la collaborazione
- Considera fondamentale il contributo di tutti i lavoratori nel processo di decision making.



# AGE MANAGEMENT-MENTORING & REVERSE MENTORING

- L'age management si occupa della gestione delle diverse generazioni all'interno dei contesti organizzativi al fine di trovare un equilibrio.
- L'obiettivo dell'age management è quello di valorizzare i punti di forza dei lavoratori indipendentemente dalla loro età anagrafica.
- Mentoring & Reverse mentoring: Favorisce l'apprendimento intergenerazionale, ovvero l'integrazione delle competenze dei soggetti più anziani con quelle dei soggetti più giovani e viceversa, eliminando i limiti imposti dall'età anagrafica ed arricchendo il bagaglio di conoscenze, competenze ed esperienze.



## PROGETTO APP W.A.S (wellbeing, ability & smile)

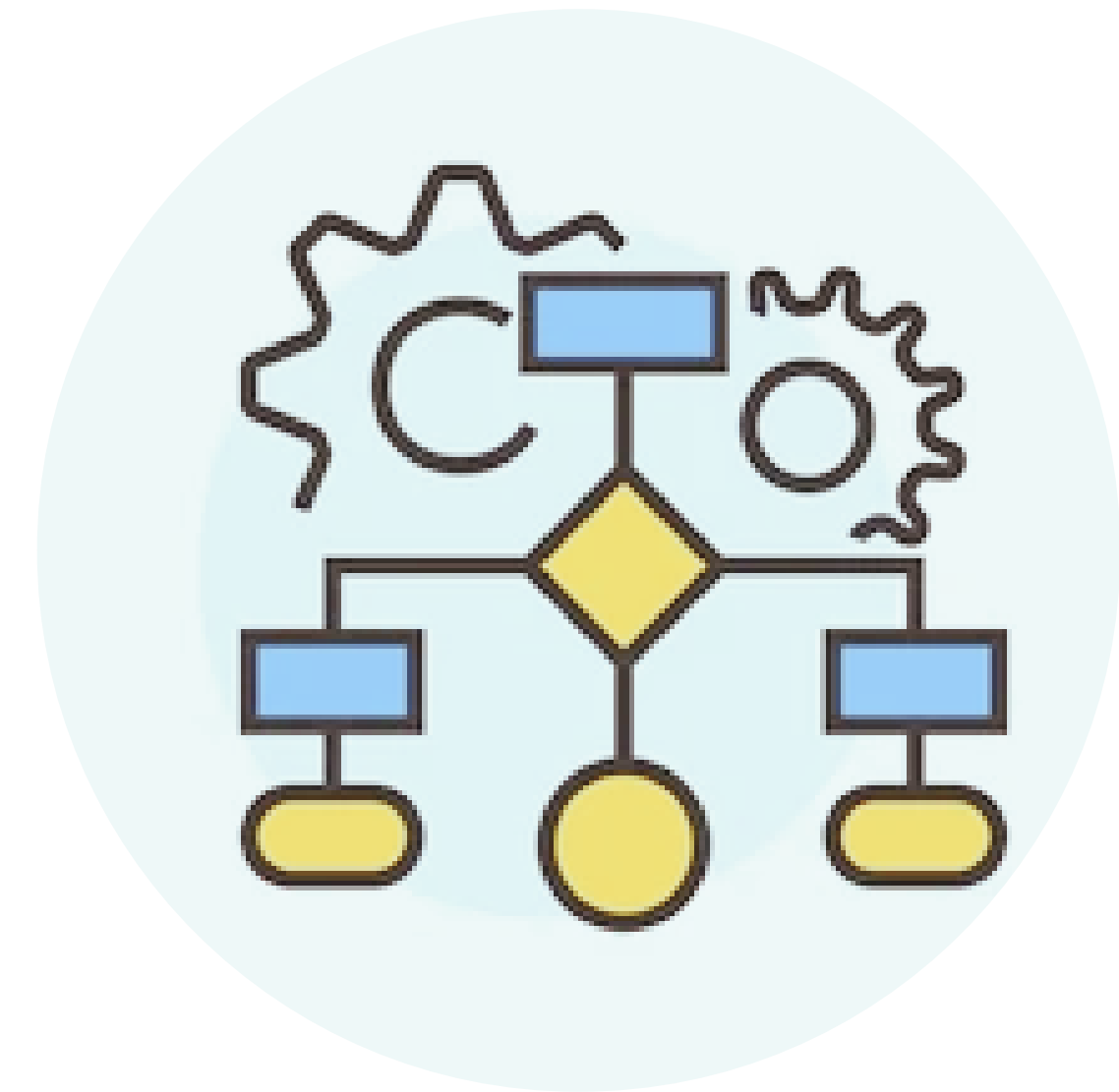
- **Vision:** Creare un'azienda che valorizzi l'unicità e l'inclusione in ogni aspetto del nostro lavoro. Fornire un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo in cui ogni individuo può esprimere il proprio potenziale al massimo delle sue capacità. L'equità è fondamentale per il successo dell'azienda e ci impegniamo a garantire che ogni dipendente abbia le stesse opportunità di crescita personale e professionale.
- **Mission:** Utilizzare la tecnologia per creare soluzioni innovative e inclusive che permettano a tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro differenze, di accedere alle stesse opportunità e godere di esperienze positive. Il progetto mira a promuovere la comprensione e l'accettazione della diversità, a creare uno spazio sicuro per le persone e a incoraggiare la partecipazione attiva e la rappresentanza equa in tutti i settori aziendali.





## 1) COSA

- Sulla base dei presupposti teorici è stato configurata l'App W.A.S (wellbeing, ability & smile), progettata per essere implementata all'interno di un ambiente aziendale.
- L'obiettivo di questo progetto è quello di sviluppare un algoritmo per la selezione di un team progettuale che sia in grado di ridurre i bias inconsci e promuovere l'inclusione in azienda. L'algoritmo sarà basato su dati oggettivi e misurabili, eliminando così il rischio di discriminazione basata su caratteristiche personali o di gruppo.
- Ogni progetto, ogni compito e mansione aziendale hanno fini e obiettivi diversi, per questo motivo si sostiene sia importante la partecipazione attiva di ogni dipendente dell'azienda oltre che la valorizzazione delle sue potenzialità.





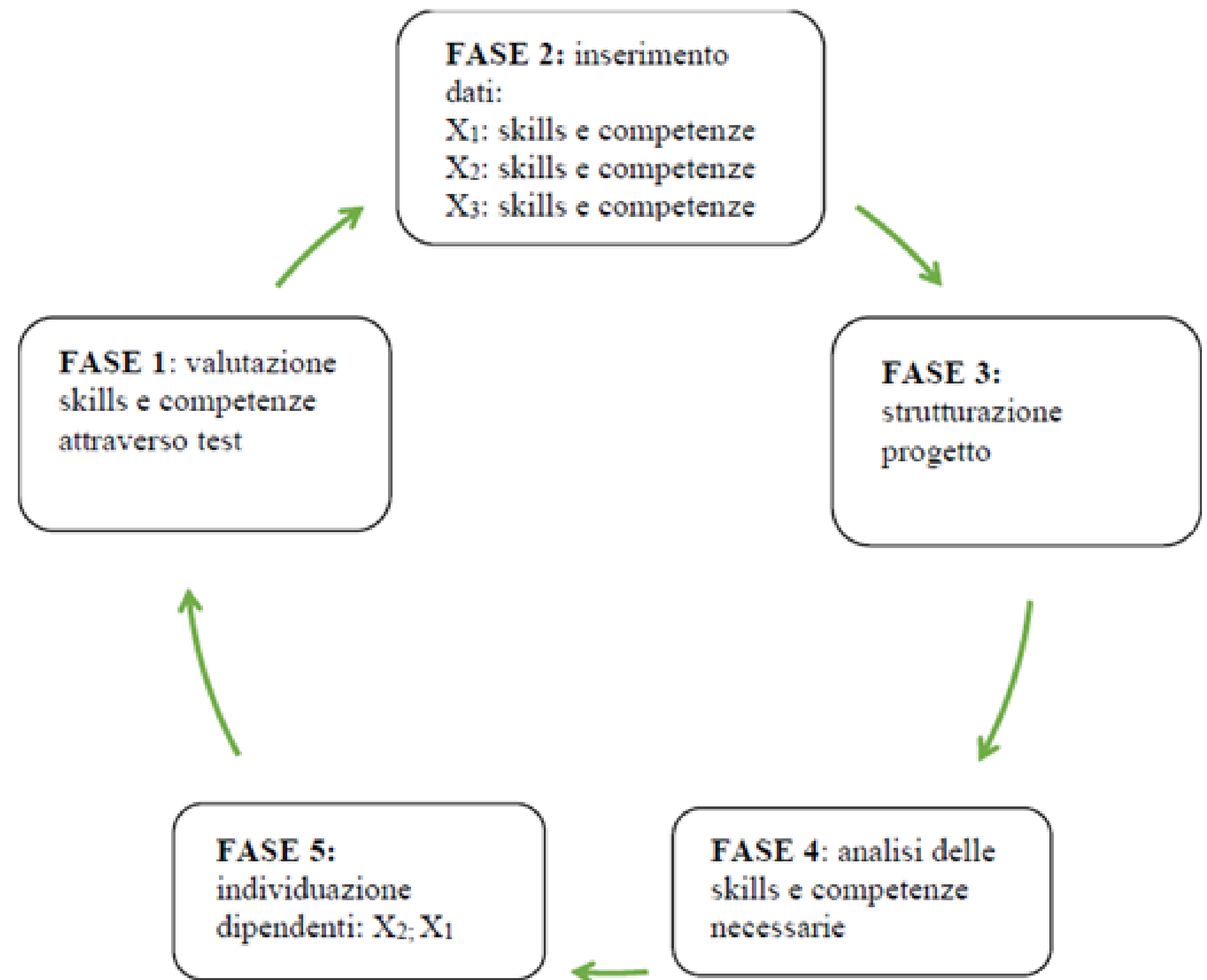
## 2) COME

- **Raccolta dati:** verranno raccolti dati su una serie di parametri oggettivi: il livello di istruzione, l'esperienza lavorativa, le competenze e le abilità richieste per il lavoro, soft and hard skills.
- **Sviluppo dell'algoritmo:** verrà sviluppato un algoritmo che utilizzi i dati raccolti per identificare i candidati più adatti per un determinato team progettuale.
- **Test dell'algoritmo:** l'algoritmo verrà testato su una serie di candidati, per verificare la sua efficacia e la sua capacità di selezionare i soggetti migliori in modo equo.
- **Implementazione dell'algoritmo:** l'algoritmo verrà integrato nel processo interno aziendale.
- **Monitoraggio e valutazione:** l'efficacia dell'algoritmo verrà monitorata e valutata regolarmente.



## LE FASI DI PROGETTAZIONE

Ogni individuo si sentirà incluso e attivo all'interno dell'azienda, indipendentemente dall'età. Per esempio il neolaureato X ha ottime capacità logiche, possiede buone abilità comunicative e relazionali e ha un alto livello di empatia. Nonostante il suo ruolo, il suo profilo potrebbe essere adatto in un determinato progetto dell'azienda.



### 3) PERCHE'

- Realizzazione e valorizzazione delle nostre capacità, delle nostre potenzialità e delle nostre competenze.
- Favorisce l'espressione, la gratificazione e la spontaneità nel rispetto reciproco.
- Migliora il livello di stress e garantisce il benessere individuale e collettivo.
- Favorisce l'unicità e il valore di ogni individuo.
- Promuove la crescita personale e professionale.





## 4) FUTURO E RISULTATI ATTESI

- Le aziende che promuovono la diversità e l'inclusione hanno maggiori probabilità di avere successo sul lungo termine.
- La diversità può portare a una maggiore creatività, innovazione e produttività, mentre l'inclusione può migliorare la morale dei dipendenti e ridurre l'insoddisfazione lavorativa.
- Un ambiente di lavoro più inclusivo e diversificato.
- Dipendenti formati sulla diversità e l'inclusione.
- Un processo di selezione più equo e oggettivo.
- Livelli più elevati di benessere lavorativo.



## APPROCCIO ETICO

- L'etica aziendale è l'insieme di valori e norme facenti parte della cultura dell'azienda e punta a migliorare l'ambiente di lavoro, promuovere l'uguaglianza e il rispetto dei diritti. Un codice etico ricopre un ruolo importante in quanto permette l'inserimento di limiti entro cui agire.
- Il progetto si muove secondo tali linee etiche in cui prevale la correttezza, il rispetto, la responsabilità e la privacy delle informazioni personali.
- Secondo la nostra opinione la presenza di un codice etico all'interno di una organizzazione è una opportunità sia per le persone che per tutta la struttura organizzativa.



**Thanks**  
for your attention!



Irene Pilone  
Francesca Guiotto  
Lisa Bonato  
Maria Teresa De  
Magistris