

Convegno di studio e approfondimento

# Diversity Management:

la gestione della diversità in azienda  
per **salute**, **sicurezza** e **benessere**

*Traiettorie per l'inclusione nei contesti aziendali*

Relatore: SARA SANTILLI  
sara.santilli@unipd.it



**Martedì 2 luglio dalle 14:30 alle 17:30**  
ENAIP Veneto - Via A. da Forlì, 64/A - **PADOVA**

Global Challenge Insight Report

---

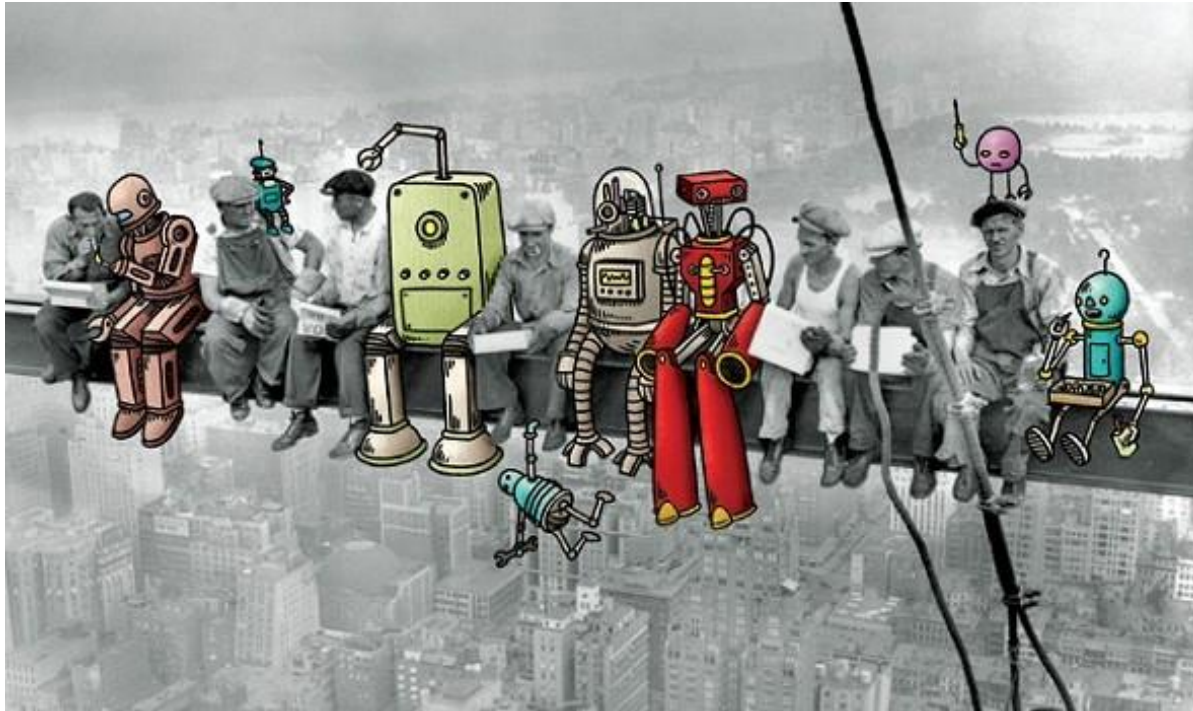
# The Future of Jobs

## Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution

January 2016

---





Ci sarà lavoro per tutti?

Quali caratteristiche avrà il lavoro del futuro?

Quali prospettive per i decisori ed attori delle politiche di sviluppo socio economiche?



# Super diversita' (Vertovec, 2010; 2015)

**Linguaggio    Nazionalità    Etnia    Religione**



**Storia di  
migrazioni**

**Disabilità**

**Classe  
sociale**

**Vulnerabilità  
psicologiche**



- Polarizzazione della ricchezza
- Polarizzazione del lavoro
- Precarizzazione e insicurezza associata al futuro
- Riduzione della classe media e nuove povertà
- Movimenti di popoli
- Strisciante idea che la formazione e l'educazione non siano 'condizioni di protezione'

- le barriere di tipo fisico;
- le barriere di tipo sociale;
- le barriere di tipo politico;
- le barriere di tipo personale;
- le barriere di tipo linguistico.



**BANALIZZAZIONE**

**ETICHETTAMENTO**

**Matching  
Paradigm**

**INTRAPPOLAMENTO**

**VULNERABILITÀ**







L'utilizzo di etichette porta con sé tre principali processi negativi (Magyar-Moe, Owens, Conoley, 2015; Link & Phelan, 2013):

- **la *deindividualizzazione***, l'enfasi sulle caratteristiche prototipiche e stereotipiche dei membri di gruppo a cui il soggetto viene associato, e la scarsa attenzione alle caratteristiche individuali;

- **la stigmatizzazione**, ovvero l'enfasi sugli aspetti negativi, comporta la propensione sia della persona stessa che degli altri a dare attenzione a diversi aspetti negativi, tanto da influenzare negativamente i livelli di qualità della vita e le interazioni sociali;

- **la distanza tra gli individui**, ovvero la tendenza sia delle persone etichettate che degli altri a sentire che le prime come appartenenti a gruppi diversi e spesso in contrapposizione a tutti gli altri.

**L'atteggiamento di un gruppo di datori di lavoro  
Verso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità**

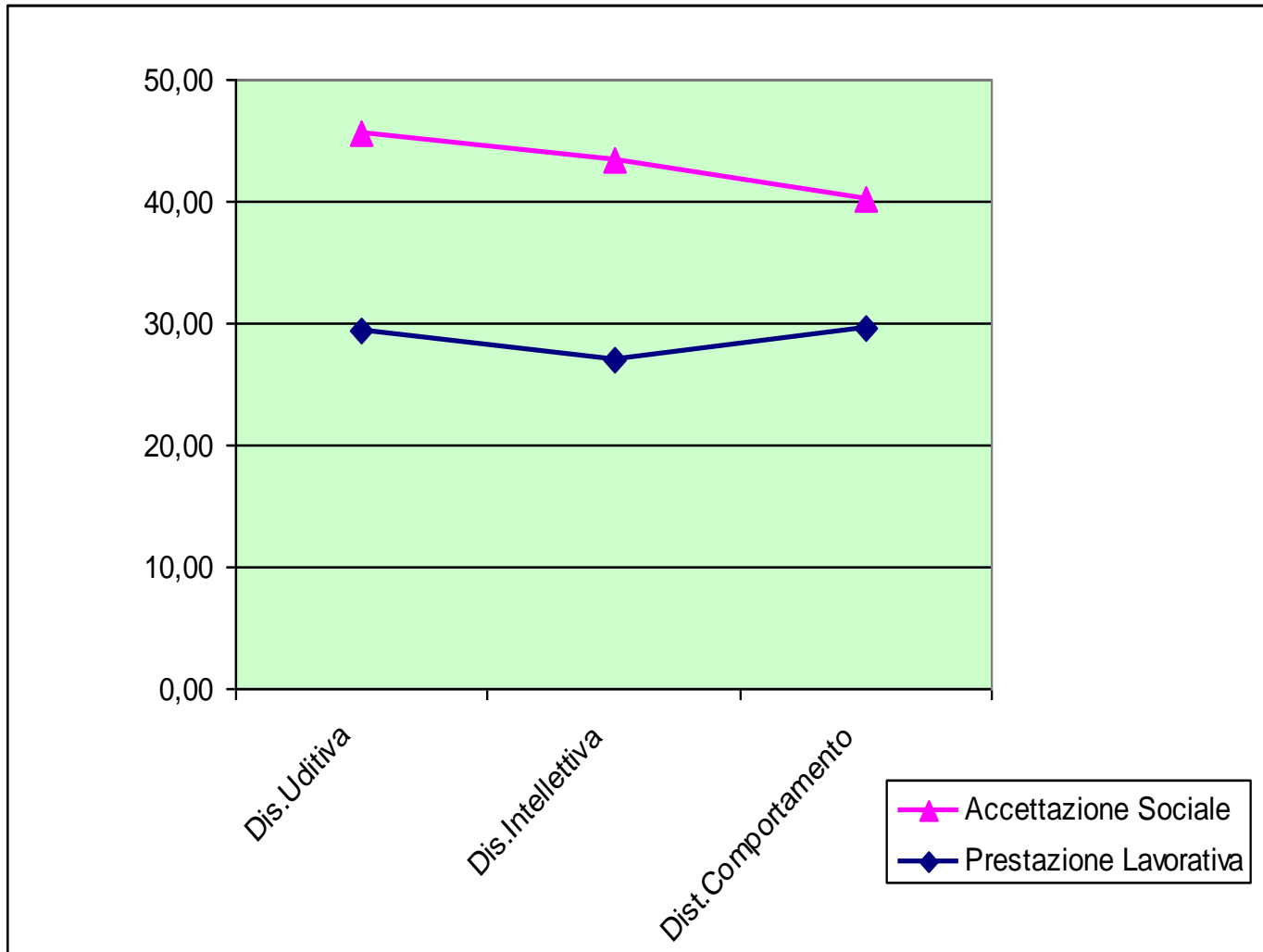
(Nota, Santilli, Ginevra e Soresi, 2014)

## Partecipanti

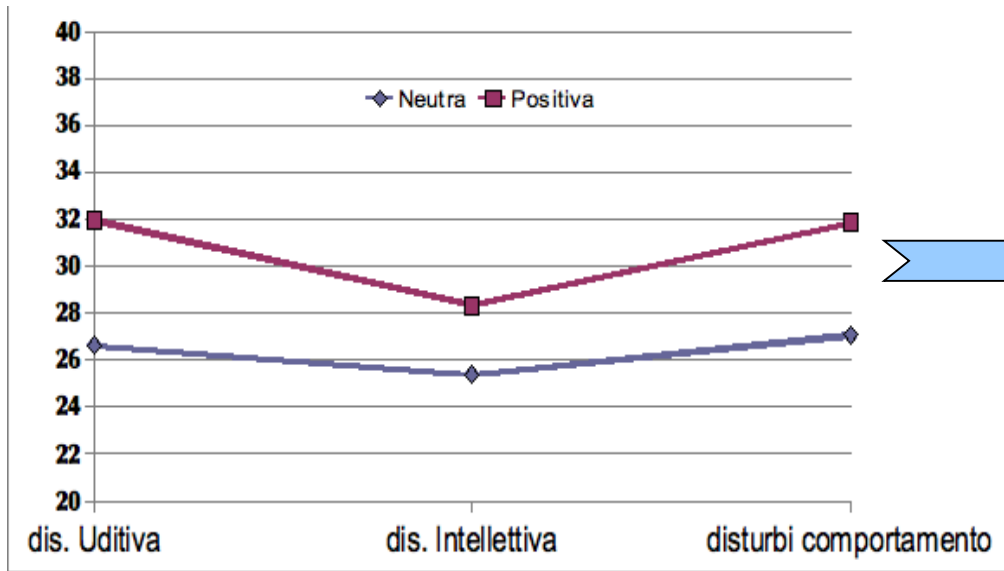
84 imprenditori del settore metalmeccanico, di cui 57 maschi (67,9%) e 27 femmine (32,1%) con un età media di 43.05 anni (ds = 10.9).

41 degli 84 imprenditori (48,8%) dichiarano di aver assunto persone con disabilità nella loro azienda e 43 (51,2%) dichiarano di non avere dipendenti con disabilità.

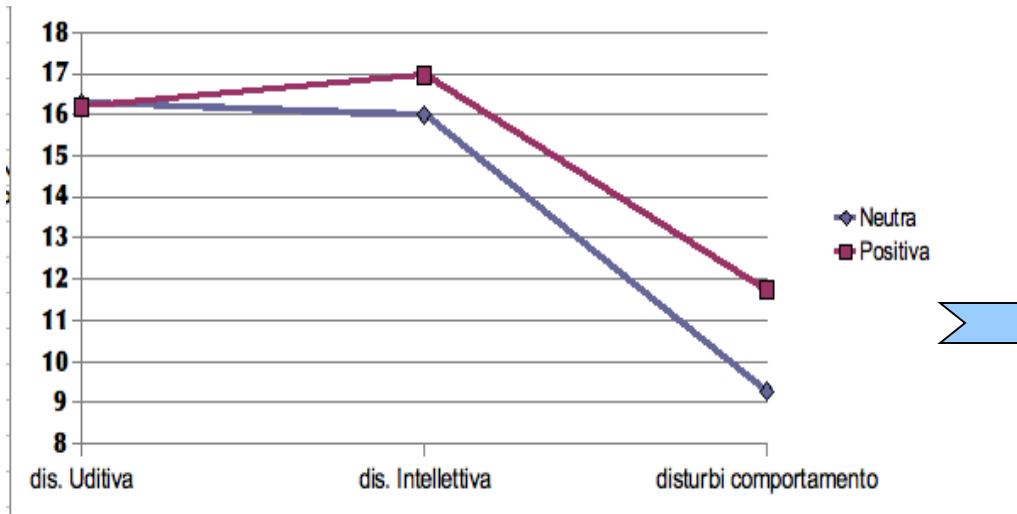
# Differenza per Tipologia di Disabilità



# Differenze per Presentazione



Prestazione lavorativa



Accettazione Sociale

$p < .05$

## **Un terzo cambiamento culturale**

Attenzione **a tutti**

Attenzione all'eterogeneità

Superamento di visioni datate

Coinvolgimento del contesto



# INCLUSIONE

*La diffusione delle tematiche dell'inclusione contribuisce a creare un'onda di trasformazione che esalta le differenze e permette alle individualità di emergere. Le sfere grigie vengono progressivamente coinvolte dall'onda e si trasformano, nella forma e nel colore*



# Contesti Inclusivi

Promozione di una cultura inclusiva

Costruzione di reti con il territorio

Supporti diffusi – Referenti per l'Inclusione, Inclusive peer tutor

Linguaggio inclusivo

Servizi di qualità

Ufficio Servizio Inclusione; Ufficio Public engagement –  
Settore Coinvolgimento Sociale)

Azioni di advocacy sociale

*Il Manifesto per l'Inclusione*

- **dare vita ad una relazione positiva e supportiva con gli studenti e le studentesse che richiedono il servizio**
- **dare valore ai punti di forza, ai comportamenti di impegno**
- **stimolare un atteggiamento positivo verso le discipline oggetto di studio**
- **stimolare il ricorso a strategie e modalità di gestione del lavoro diversificate**
- **incentivare la propensione a partecipare alla vita lavorativa (avvio di relazioni soddisfacenti e produttive con colleghi/e, referenti ecc.);**
- **utilizzare un linguaggio inclusivo e manifestare atteggiamenti e comportamenti che favoriscono la diffusione della cultura dell'inclusione**
- **segnalando eventuali barriere alla partecipazione alla vita lavorativa**

## Organizzazione

Ogni incontro sarà articolato in momenti di presentazione di specifici temi, di riflessione e dibattito. Saranno previsti anche esercitazioni e lavori di gruppo. Gli studenti saranno invitati a dare vita a specifici approfondimenti e a predisporre una relazione da presentare nell'ultima giornata del corso. Gli incontri saranno gestiti dai membri del comitato scientifico in collaborazione con altri docenti e ricercatori dell'Ateneo di Padova e di esperti del territorio.

## Coordinatore

**Laura Nota**, Delegato del Rettore per la Disabilità

## Comitato Scientifico

The screenshot shows the website for the 'Master Interateneo di Il livello: Inclusione e Innovazione Sociale'. The header includes the University of Padua logo and navigation links like 'Unipd.it', 'Dipartimenti', 'Biblioteche', 'Contatti', 'Webmail', and 'Unweb'. Below the header, there are logos for partner universities: Università degli Studi di Padova, Università Ca' Foscari Venezia, Università di Verona, and Università luav di Venezia, along with the 'REGIONE DEL VENETO' logo. The main content area features a large banner with hot air balloons and the text 'Inclusione e Innovazione'. To the right, there are sections for 'AVVISI E NOTIZIE' with two news items: 'HOME NEWS COME E QUANDO ISCRIVERSI' and 'HOME NEWS UN MASTER INTERATENEO'. At the bottom, there are three small image-based sections: 'I TEMI' (stack of books), 'I DESTINATARI' (students reading), and 'RETE DI CONTATTI' (network of people).



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



con il patrocinio di

Centro di Ateneo per i Diritti umani

Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione

Comunicazioni e contatti  
Servizio alla Persona  
Giola Grigolin  
☎ 049 8273594

[www.unipd.it](http://www.unipd.it)

Università degli Studi di Padova



RP-UNIPD

**GENERAL COURSE**  
Diritti umani e inclusione



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

*Il Rettore*

Padova, 25 maggio 2018

Al Personale Docente  
Al Personale Tecnico e Amministrativo  
Alle Studentesse e agli Studenti

=====

Carissime e carissimi,

la nostra Università da tempo è impegnata nella promozione di contesti inclusivi, luoghi in cui si presti attenzione alle diversità ovvero alle unicità delle persone. Luoghi nei quali ogni singolo componente trovi le condizioni per dare il meglio di sé, non solo attraverso la valorizzazione dei propri punti di forza, ma anche attraverso la pratica di virtù quali la gentilezza, la creatività, il coraggio e la gratitudine.

Una delle evidenze di questo impegno è certamente il linguaggio che utilizziamo, testimone del nostro modo di rappresentare e concepire la realtà che ci circonda. E' importante, quindi, che anche dalla scelta della parole che utilizziamo nella nostra azione quotidiana emerga la nostra adesione a questi riferimenti valoriali.

Quello che oggi vi chiediamo, in particolare per quanto riguarda la disabilità, è di utilizzare nelle relazioni interpersonali, nella documentazione amministrativa, nella redazione di testi anche per il web e ogni qualvolta la situazione lo richieda, l'espressione "persona con disabilità". Non si tratta, esclusivamente, di una questione di stile per adeguarci alla terminologia utilizzata nella Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità dell'ONU, sottoscritta anche dall'Italia. Si tratta di qualcosa di più profondo: sottolineare il valore dato all'essere umano e al fatto che un attributo che lo caratterizza, la disabilità, riguarda solo parte di esso e della sua vita.

C'è bisogno dell'impegno di tutti affinché mai nessuno debba sentirsi escluso dalla propria Comunità.

Cordialmente,

Rosario Rizzuto



[Didattica >](#)

[Ricerca >](#)

[Innovazione, cultura e salute >](#)

[Storia, musei, biblioteche >](#)

[Dopo la laurea >](#)

[Campus diffuso >](#)

[Diritti, parità, inclusione >](#)



[Ateneo governance e sedi >](#)

[Unipd nel mondo >](#)

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
PADOVA

[Dipartimenti](#)

[Scuole](#)

[Centri](#)

[Biblioteche](#)

[Ufficio Relazioni con il Pubblico](#)

[Bandi di gara e contratti](#)

[Concorsi e selezioni](#)

[Mercato elettronico](#)

[Albo ufficiale](#)

[Amministrazione trasparente](#)

CONTATTI

Via 8 Febbraio, 2 - 35122 Padova

Centralino: +39 049 827 5111

Call Centre: +39 049 827 3131

Posta certificata: Elenco PEC di Ateneo

Posta elettronica: [urp@unipd.it](mailto:urp@unipd.it)

[Contatti per assistenza](#)



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

Contatti





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



UNIVERSITÀ  
INCLUSIVA

messaggio pubblico - unipd

[WWW.UNIPD.IT](http://WWW.UNIPD.IT)



*un*  
**MANIFESTO**  
*per* **L'INCLUSIONE**

*Università di Padova*

**GRAZIE** per l'attenzione

[www.aifos.it](http://www.aifos.it)

