

DIVERSITY & Equality

*Risultati della ricerca 2018
realizzata dalla collaborazione fra:*

BOSSY 

www.bossyplus.it


evolve

www.evolveonline.it

FORMAZIONE

Di seguito, un breve commento alle risposte del questionario sulla Diversity in azienda che **Bossy+** e **evolve** hanno proposto alle organizzazioni nel corso di quest'anno.

Le prime due domande sono state:

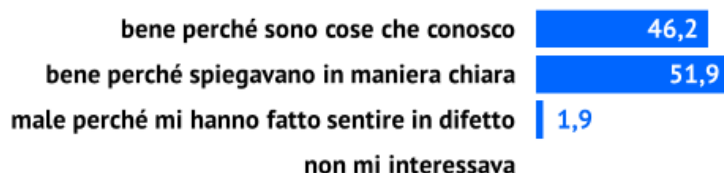
Sapresti dire a cosa si fa riferimento quando si parla di Diversity?



Se no, ti è mai capitato di sentire parlare di Diversity? (conferenze, ecc.)



Se sì, come ti sei sentito/a mentre ne parlavano?



La maggior parte delle persone dice di avere chiaro il concetto di Diversity, anche se naturalmente non è possibile averne la prova poiché non è stato chiesto di scriverne la definizione.

La maggior parte delle persone che hanno ammesso di non sapere a cosa faccia riferimento il termine però ne hanno sentito parlare in qualche conferenza.

La domanda che sorge spontanea quindi è: come si sta parlando di Diversity?

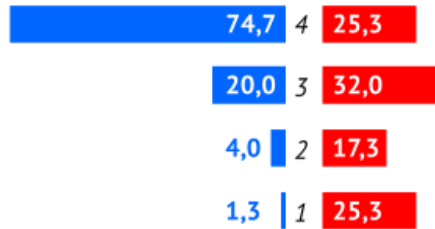
Se ci sono persone che non sanno di cosa si stia parlando nonostante il loro aver partecipato a conferenze sul tema, che lavoro stanno facendo i divulgatori?

Quando parlano di Diversity utilizzano esempi vicini alle persone o è tutto un'intellettualizzazione?

Qualcuno dice di essersi sentito a disagio durante questi incontri, perché lo hanno fatto sentire in difetto...

Personalmente, quanto senti che sia importante affrontare il tema Diversity in azienda?

Quanto credi che la tua azienda valuti il tema Diversity come importante?



4 = tantissimo | 1 = niente

A quanto pare, le persone che considerano importante affrontare il tema Diversity in azienda credono che le loro organizzazioni non la pensino allo stesso modo.

Resta il fatto che le organizzazioni non pensano, non valutano, sono le persone che lo fanno per conto dell'organizzazione.

Dunque possiamo dire che ci sono persone che lavorano in azienda che ci dicono «nella mia azienda ci sono delle persone che non valutano importante il tema Diversity».

E chissà se quando dicono “la mia azienda” si riferiscono indiscriminatamente a tutte le persone che vi lavorano o solo a quelle che la dirigono.

Se pensano cioè ad un generico menefreghismo sul tema Diversity o ad una precisa volontà di chi ha il potere di decidere cosa si fa in azienda.

In questo caso dovremmo introdurre il tema del “peso” del voto, com'è noto anche in azienda 1 non vale 1...

Se tutte le persone che lavorano in azienda sono interessate ad affrontare il tema tranne chi comanda, cosa si fa?

Quali sono le 3 macro categorie di discriminazione che vedi più affrontate in generale quando si parla di Diversity?



La Diversity sembra occuparsi sono di donne, neri e gay.
Ritorna la domanda: chi parla di Diversity come ne parla?

Quali sono le 3 macro categorie di discriminazione che percepisci come più stereotipate?



Naturalmente le categorie più affrontate sono anche quelle più vittime di stereotipi. In cima troviamo quelli che si riferiscono alla comunità LGBT e in un contesto sociale ancora fortemente omotransfobico, non stupisce neanche un po'.

**Da 1 (per nulla interessante) a 4 (molto interessante)
che punteggio daresti a queste macro categorie di discriminazione?**



La comunità LGBT è mediamente interessante, ma mai come la multiculturalità. È un tema caldo e all'ordine del giorno da qualche mese a questa parte e siccome le organizzazioni le fanno le persone, è normale che i temi più dibattuti fuori siano quelli più interessanti dentro.

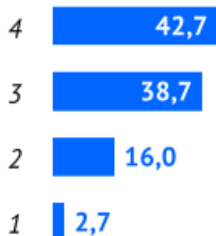
**Da 1 (per nulla interessante) a 4 (molto interessante)
che punteggio daresti a queste macro categorie di discriminazione?**



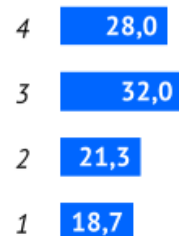
La discriminazione rispetto all'età è un altro argomento interessante ma battuto dalle questioni femminili. Le seconde sono tra le tre più discusse e stereotipate, sul primo tema si è sentito ancora troppo poco e si fa fatica ad interessarsi a qualcosa che non si conosce.

**Da 1 (per nulla interessante) a 4 (molto interessante)
che punteggio daresti a queste macro categorie di discriminazione?**

Genitorialità e gestione tempo casa/lavoro



Machismo e discriminazione maschile



Il tempo casa/lavoro è un tema destinato ad essere sempre più presente e le persone lo hanno bene a mente.

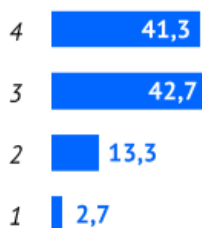
Per quanto riguarda la discriminazione maschile, genericamente la risposta è: *chisseneffrega*.

E questo *chisseneffrega* genera non pochi problemi, anche alle questioni femminili...

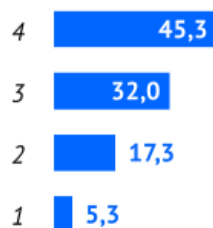
Da notare che i voti più bassi a questa categoria di discriminazioni sono stati dati dagli uomini. Avere un problema e non saperlo.

**Da 1 (per nulla interessante) a 4 (molto interessante)
che punteggio daresti a queste macro categorie di discriminazione?**

Disabilità



Gender Pay gap e possibilità di fare carriera



La disabilità è un tema facile, nel senso che non dà problemi.

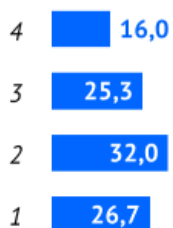
Nessuno direbbe mai che non bisogna rimuovere gli ostacoli alle persone disabili.

Sul pagare la stessa cifra a uomini e donne a parità di mansioni invece...

Più persone lo hanno trovato interessante, ma il doppio delle persone ha detto "no grazie".

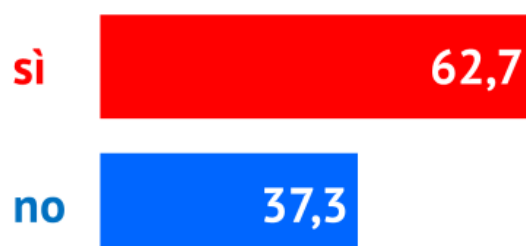
**Da 1 (per nulla interessante) a 4 (molto interessante)
che punteggio daresti a queste macro categorie di discriminazione?**

Credo religioso



Solo una categoria poteva battere il *chissenefrega* delle discriminazioni maschili. E lo ha fatto.

***Senti di essere / essere stato discriminato/a per qualche ragione
nella tua vita (lavorativa a no)?***



Quasi due terzi delle persone hanno risposto sì.
Vogliamo occuparcene?