



Il Valore della persona: riflessioni su diversità e inclusione

Simone Vender





IL VALORE DELLA PERSONA: RIFLESSIONI SU DIVERSITA' E INCLUSIONE

Simone Vender

Onorario di Psichiatria – Team Umanesimo manageriale

Grazia Marchini

Coordinatore CdL in Educazione Professionale
Centro di ricerca per la cura pedagogico-educativa

Meeting WorkWellness. iWish 2ed.
Saronno, 6 giugno 2019



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

Lo scorso anno avevo parlato delle iniziative del Team Umanesimo manageriale e della I ed. del Corso di Perfezionamento per manager e dirigenti dell'Università dell'Insubria (ora è in corso la II ed. con una quarantina di iscritti). Obiettivo è stato ed è quello di allontanare la mente da modelli e modi di pensare il management in modo usuale, aprendo a nuove possibilità, base dell'innovazione. Oggi, con la dr.ssa Marchini, presenteremo alcune riflessioni sul tema proposto, tenendo conto che allontanarsi da modi stereotipi porta all'inclusione dell' "altro".



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

Le pratiche di *Diversity and Inclusion management* sono sempre più presenti perché diventa difficile gestire le risorse umane senza avere una visione inclusiva e sensibile alla diversità, risorse umane multiculturali, con differenze generazionali e di salute. In un'indagine di AstraRicerche del 2018 su Disabilità & Lavoro, l'88,2% dei manager dichiara che gestire una persona disabile impone un miglioramento gestionale e organizzativo che va a vantaggio di tutti gli altri dipendenti e della stessa azienda.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

L'82,5% dice di non aver mai osservato fenomeni di esclusione dalla vita aziendale del disabile. La maggioranza dei manager dice no al disability manager, ma sì al disability management: non serve una figura dedicata (51%), ma tutto va ricondotto a una posizione organizzativa più ampia (54,6%), condivisa e fatta proprio da tutto il management e l'organizzazione. Per la grande maggioranza (82,6%) le competenze ed esperienze di associazioni non profit, che si occupano di persone con disabilità, possono contribuire a una maggiore conoscenza e informazione sulla gestione della disabilità in azienda.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

Volendo citare solo alcune iniziative recenti come “La carta del rispetto” di Crédit Agricole Italia, la formazione all’”human touch” di Generali, nonché la “La Carta del Mulino” della Barilla volta ad indirizzare a comportamenti per tutelare l’ambiente, si può affermare che vi sia una dichiarata attenzione alla persona, intesa in senso lato.

Ma pure l’applicazione di indici che misurano il livello di inclusione di un’azienda (ES Diversity Brand Index) o che misurano il clima delle imprese (come il Trust Index), ci portano nella direzione che si diceva.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

E' tuttavia indubbio secondo i dati ufficiali , che solo il 19% delle persone con disabilità lavora, anche se la chiamata nominativa introdotta con D.lgs n151 del 2015 ha portato ad un'impennata degli avviamenti.

Trasformare l'obbligo di legge in opportunità, che si è posto come obiettivo HOpportunities di Ranstadt Italia, considerato che anche l'aspetto sanzionatorio della legge 68/99 non ha funzionato, significa modificare una cultura del lavoro, che sul piano delle dichiarazioni ha raggiunto già ciò che da anni la psicologia del lavoro va affermando.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

L'esperienza insegna che le parole sono lontane dai fatti e dalle scelte.

L'inclusione è ovviamente più difficile per le persone con patologia cognitiva o disturbo mentale, soprattutto se questo viene in qualche modo sancito da una documentazione ufficiale.

In occasione dell'apertura in Varese di una struttura comunitaria, abbiamo fatto una ricerca sul livello di stigma nella popolazione del quartiere (duplicata poi con studenti universitari). Scopo era quello di verificare anche il clima che avremmo trovato.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

In sintesi, porto alcuni risultati significativi:

- A) I giovani stigmatizzano più delle persone adulte;
- B) Coloro che hanno incontrato nella loro vita persone con disturbo psichico sono più tollerati;
- C) Esprimono meno stigma gli esercenti del quartiere rispetto agli abitanti.

Quindi, chi ha più possibilità di aver incontrato e vissuto con persone con disturbo mentale ha meno pregiudizi, come pure chi ha un qualche vantaggio nella relazione (a cura di S. Vender, *La stigmatizzazione*. *Nóσ*, 41/42, 2005).



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

Analoga esperienza è avvenuta nel corso di un'altra iniziativa.

Per anni quello dell'inserimento lavorativo è stato uno degli obiettivi della psichiatria che dirigevo, con risultati non molto confortanti, come se la stessa etichettatura della presentazione al Centro di avviamento al lavoro fomentasse il pregiudizio.

Per questo, in generale, si è ripiegato su iniziative direttamente gestite dall'unità operativa o in collaborazione con cooperative per attività protette.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

Ma ciò non apre per la persona il circuito sociale, delimitando un territorio specialistico.

Da un lato gioca un ruolo significativo, al di là della gravità della patologia, la presenza di alcune caratteristiche o “doti” personali, che facilitano le relazioni o le rendono gradite, nonché specifiche capacità.

Dall'altro se l'organizzazione nel suo complesso non si fa carico del problema, è molto difficile che un'iniziativa possa procedere.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

TEAM UMANESIMO MANAGERIALE

Si concorda sulla fondamentale importanza delle associazioni no profit, come risulta dall'inchiesta accennata prima: con i ragazzi affetti da Sindrome di Down, ad esempio, l'associazione ha fatto operazione culturale, di conoscenza, di appoggio, ma anche di pressione, raggiungendo in vari settori traguardi, tempo fa inimmaginabili.

L'inclusione, come ci dicono anche i dati della nostra ricerca, passa attraverso la conoscenza, l'incontro con la persona, la condivisione di esperienze.

