

# LA GESTIONE DELLE DIFFERENZE NEI PROCESSI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE DEGLI ENTI LOCALI

LA SALUTE NEI COMUNI E  
NEI LUOGHI DEL COMUNE  
17.10.2022



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

**Prof. Mariasole Bannò**

Presidente della Commissione Genere  
Department of Mechanical  
and Industrial Engineering  
University of Brescia



Stefano Novo (Cavarzere, 1862 - Padova, 1927), *Conversazione al balcone*, Collezione privata

# Il concetto di salute

**La salute è un concetto positivo che valorizza le risorse sociali e personali e permette alle persone di condurre una vita produttiva sul piano individuale, sociale ed economico, oltre alle capacità fisiche**

→ imprescindibile affrontare i concetti di equità e inclusione: tutte le persone devono poter avere le stesse opportunità di migliorare e preservare la propria salute, in virtù di un accesso equo e giusto alle risorse per la salute.

→ la gestione della differenza in tutte le sue possibili manifestazioni, è lo strumento essenziale per poter sviluppare in modo strategico e efficace la promozione della salute.

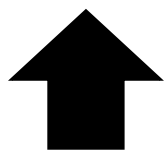
**Diversity Management (inclusione) un processo che crea valore aggiunto e benessere organizzativo**



# DIVERSITY and INCLUSION

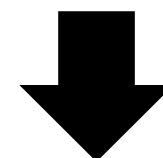
---

Onesto  
Giusto Equo



**IMPERATIVO  
ETICO**

**OPPORTUNITA' e  
PERFORMANCE**



Innovazione  
Profitto  
Performance  
**SALUTE**

# *Barilla*

The Italian Food Company. Since 1877.





- Andamento anomalo delle vendite nei primi anni 2000 mesi di gennaio e febbraio vs dicembre

- Andamento anomalo dell'assenteismo negli stessi anni negli stessi mesi

**PROBLEMA oggi risolto?  
Perchè? Come?**



**unicoopfirenze**  
*Lavora con noi*

# Scenario

**Pluralismo culturale:** l'esistenza di società industriali differenziate in senso multi-culturale, dove la globalizzazione economica intensifica gli scambi e la circolazione non solo di beni quali merci, informazione e denaro, ma anche di persone.

Convivenza di persone che hanno formato la propria identità in contesti di vita molto diversi tra loro e che appartengono a **categorie sempre più diversificate.**

Necessità di fronteggiare la **crescita globale delle diseguaglianze sociali** e i suoi riflessi sul welfare e sulle politiche dei paesi più sviluppati.

## Il problema

**Come regoliamo le nostre  
differenze per poter vivere  
serenamente insieme?  
E in salute?**



# Cosa sta succedendo all'interno delle organizzazioni?

Recentemente si è assistito un'inversione di tendenza che ha portato ad una **rappresentanza più diversificata delle risorse umane** in qualsiasi istituzione

## LE DOMANDE CHE CI PONIAMO

Perché ci si dovrebbe occupare di inclusione sociale?

Qual è il ruolo delle istituzioni?

Come le organizzazioni si stanno attrezzando per affrontare questa nuova sfida?

Che cos'è l'inclusione sociale?

# Inclusione sociale

Inclusione non significa accaparramento assimilatorio, né chiusura contro il diverso; inclusione dell'altro significa piuttosto che i confini della comunità sono aperti a tutti: anche, e soprattutto, a coloro che sono reciprocamente estranei o che estranei vogliono rimanere (**Habermas** 2013).

- L'inclusione sociale rappresenta la condizione in cui tutti gli individui vivono in uno stato di equità e di pari opportunità, indipendentemente dalla presenza di differenze (come la disabilità, l'etnia, il sesso o la povertà)
- L'essere inclusi è quindi un modo di vivere insieme, basato sulla convinzione che ogni individuo ha valore e appartiene alla comunità.
- L'inclusione può avvenire in molteplici ambienti: come la scuola, le associazioni, ma soprattutto nei contesti lavorativi in cui le persone trascorrono gran parte del loro tempo.



# DIVERSITY MANAGEMENT

Il termine risale al 1987, quando l'Hudson Institute pubblicò la sua relazione "Workforce 2000", con la quale informava i nordamericani in merito alla composizione della forza lavoro al 2000



1935 -  
Presidente  
Roosevelt -  
National Labor  
Relations Act  
(Wagner Act)



Executive  
Order  
8802



Executive  
Order 10925  
March 1961 -  
Presidente  
Kennedy



Title VII  
of Civil  
Rights Act  
(1964)



1987 -  
"Workforce  
2000"  
Pubblicato  
dall'Hudson  
Institute




'90 come  
promuovere  
assimilazione



# DIVERSITY MANAGEMENT

Il Diversity Management è lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa e al benessere organizzativo.

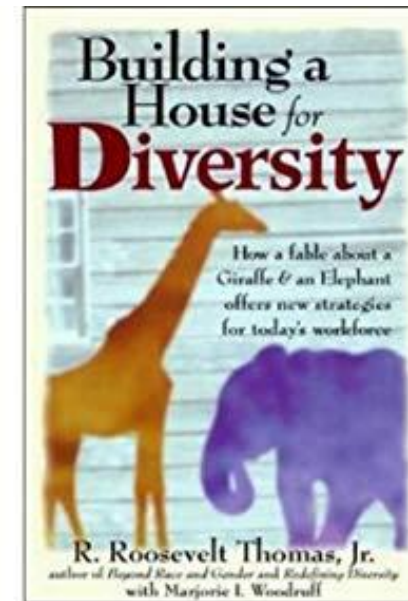
Insieme di pratiche organizzative formalizzate, sviluppate ed implementate per consentire una effettiva gestione della differenza, allo scopo di produrre outcome positivi e generare valore (Yang & Konrad, 2011). Si configura quindi come «un processo di cambiamento volto a costruire delle culture aziendali nuove, [...], dove la differenza rappresenta un motore d'innovazione» (De Vita, 2011, p.25).



**Non fondandosi sul concetto di tolleranza,  
intende favorire la comprensione e la  
valorizzazione della composizione delle risorse  
umane per rendere  
possibile la costruzione di nuovi significati  
condivisi**

## LA STORIA DELL'ELEFANTE E DELLA GIRAFFA

R. Roosevelt Thomas, 1999,  
Building a House for Diversity. New  
York, et.al.: American Management  
Association, pp. 3-5.



# Diversity management

Il termine “diversità” è spesso utilizzato per indicare la non conformità a canoni di “normalità” o “idealità”.

*dal lat.*

✓ “DIVÈRSUS” – volto altrove, opposto, contrario

✓ “DIVÈRTERE” – volgere in altra parte

composto da: “DI(S)” – da [allontanamento] + “VÈRTERE” – cangiare, mutare che nella sostanza o nella natura è altro dalla cosa con cui si paragona

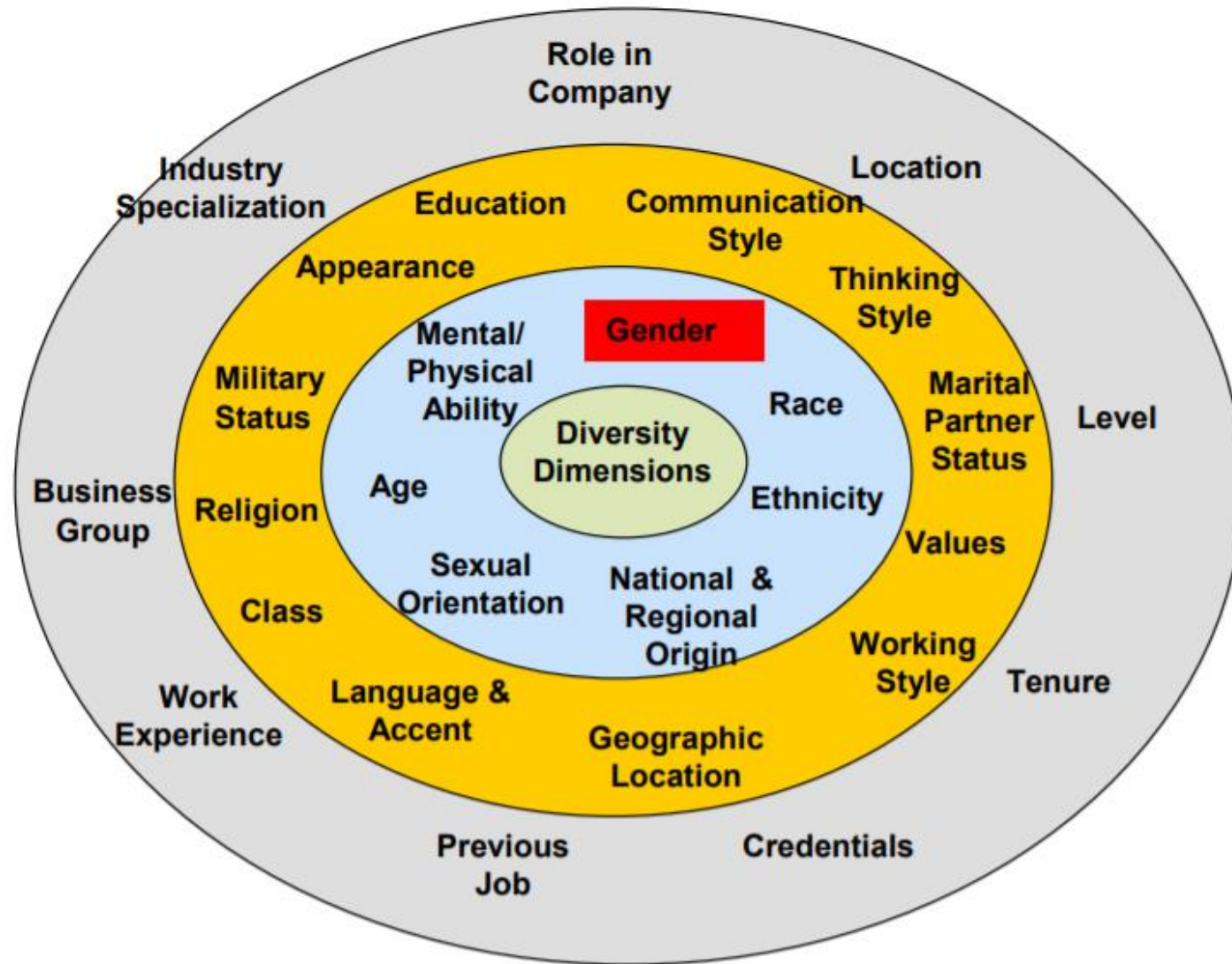
**DIVERSITA'**

Il termine “differenza”, invece, è utilizzato per fare riferimento ad un elemento o un insieme di elementi che distinguono, in termini qualitativi e/o quantitativi, in confronto ad altro

*dal lat.*

“DIFFERENTIA” [da DIFFERENS] – differente, ciò per cui o in che una persona o una cosa si distingue dall'altra

**DIFFERENZA**



# Diversity e Inclusione

**Diversity:** l'intero spettro di differenze e/o similitudini umane e organizzative di ciascuno

**DATO**

**Inclusione:** il processo di valorizzazione del potenziale delle differenze o similitudini per raggiungere obiettivi comuni

**SCELTA**



**BUSINESS CASE**



# I BENEFICI

Numerose ricerche condotte negli ultimi decenni hanno dimostrato che la diversità ha un impatto positivo su:

- Crescita
- Produttività
- Clima aziendale e collaborazione
- Innovazione e creatività
- Reputazione e immagine
- Reclutamento e fidelizzazione del personale, diminuzione costi turnover
- Assenteismo
- SALUTE

# SALUTE

## Accelera la Crescita

- Focus sul mercato
- Riflette la demografia e i bisogni dei clienti

## Aumenta la Produttività

- Assicura visibilità di soluzioni flessibili di lavoro
- Promuove apertura alle differenze per accelerare la collaborazione

## Guida l'innovazione

- Forza lavoro diversa
- Sviluppa pensiero multiplo
- Incoraggia discussioni più ricche e ideative
- Pensiero divergente

## Coinvolge le Persone

- Incoraggia comportamenti inclusivi
- Seleziona, sviluppa e trattiene talenti diversi
- Crea un ambiente inclusivo

# I CONCETTI CHIAVE (1/2)

- **SALUTE**

Uno stato di completo benessere fisico, sociale e mentale, e non soltanto l'assenza di malattia o di infermità.

Non tanto una condizione astratta, quanto un mezzo finalizzato ad un obiettivo che, in termini operativi, si può considerare una risorsa che permette alle persone di condurre una vita produttiva sul piano individuale, sociale ed economico.

La salute è una risorsa per la vita quotidiana e non lo scopo dell'esistenza. Si tratta di un concetto positivo che valorizza le risorse sociali e personali, oltre alle capacità fisiche. (OMS)

- **PROMOZIONE DELLA SALUTE**

Il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla.

Un processo sociale e politico, che non comprende solo azioni volte a rafforzare le abilità e le capacità dei singoli individui, ma anche azioni volte a modificare le condizioni sociali, ambientali ed economiche, in modo da attenuare il loro impatto sulla salute del singolo e della collettività.

# I CONCETTI CHIAVE (2/2)

- **STILI DI VITA FAVOREVOLI ALLA SALUTE** è un modo di vivere basato su profili identificabili di comportamento che sono determinati dalla interconnessione tra caratteristiche individuali, interazioni sociali e condizioni socioeconomiche e ambientali.
- **BUONE PRATICHE IN PROMOZIONE DELLA SALUTE** sono quegli insiemi di processi ed attività che, in armonia con i principi/valori/credenze e le prove di efficacia e ben integrati con il contesto ambientale, sono tali da poter raggiungere il miglior risultato possibile in una determinata situazione
- **EQUITÀ NELLA SALUTE** significa fare in modo che siano i bisogni delle persone ad orientare la distribuzione delle opportunità per il conseguimento del benessere. Questo implica che tutte le persone devono poter avere le stesse opportunità di migliorare e preservare la propria salute, in virtù di un accesso equo e giusto alle risorse per la salute

## STEREOTIPO

'Men are from Mars,  
Women are from Venus':  
the stereotyped results from scientific  
literature

---

Insieme di credenze di un Gruppo  
vs un altro Gruppo  
coerente # condiviso # generalizzato diversi  
livelli # rigido

IN GENERALE: giudizio precedente  
l'esperienza

IN SPECIFICO: considerare  
ingiustificatamente in modo sfavorevole un  
Gruppo sociale

stereotipo → pregiudizio → azione



Magritte, "La grande guerra" (1964)



Il privilegio per gli uomini esiste ma è invisibile per chi lo possiede



**HE for THEM**

## Gli strumenti per beneficiare della diversità e dell'inclusione

### PRATICHE DIFFUSE

- flessibilità/smart working,
- networking finalizzato al knowledge sharing con altre realtà aziendali,
- programmi di empowerment, di mentoring,
- interventi di supporto alla maternità,
- formazione per manager per sensibilizzare alle tematiche di Diversity,
- creazione di modelli di leadership plurale,
- utilizzo di quote (azioni positive),
- target numerici o KPI (Key Performance Indicators),
- valutazione formale,
- storytelling,
- comunicazione esterna,
- social,
- Università
- ...

# Grazie per l'attenzione



Interno con modella nuda  
(Angelo Garino, 1920)

**[mariasole.banno@unibs.it](mailto:mariasole.banno@unibs.it)**

**«La qualità più universale è la  
differenza»  
(Michel de Montaigne)**



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA