



Report

Ca' Foscari

**DIVERSITY, EQUALITY & INCLUSION SURVEY**

# GLI OBIETTIVI



Fornire una **mappatura** degli **atteggiamenti inclusivi** dei lavoratori nei confronti delle **categorie identitarie** e delle **percezioni del contesto sociale** in tema **DE&I**



Valutare come le percezioni del contesto sociale in tema DE&I influenzano il ***commitment* affettivo**, il **benessere**, le **difficoltà relazionali sul luogo di lavoro** e le **intenzioni di *turnover***



Evidenziare la presenza di **differenze significative** tra sottogruppi nelle dimensioni indagate



Identificare **punti di forza** e **aree di miglioramento per il futuro**

# IL MODELLO

## ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DELLE CATEGORIE IDENTITARIE

Atteggiamenti nei confronti:

- del **genere (donne)**
- della **disabilità**
- di diversa **etnia/cultura**
- dei **senior**
- degli **junior**
- di diverso **orientamento sessuale/ identità di genere**

## PERCEZIONI DI CONTESTO RISPETTO ALLA DIVERSITÀ

Percezioni rispetto al DE&I:

- del **Management**
- della **Direzione di Struttura**
- del **Capo Diretto**
- dei **Collegli di Struttura**
  
- **Atti negativi al lavoro**
- **Discriminazione**

## ESITI

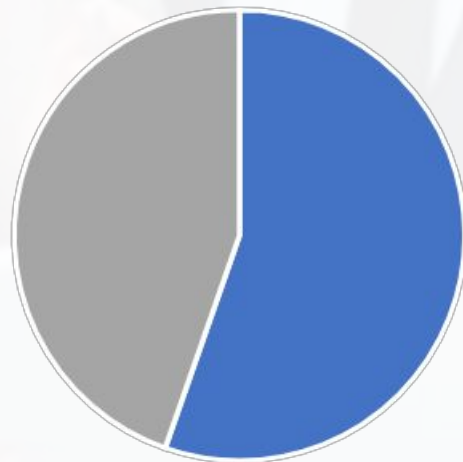
- **Benessere**
- **Commitment affettivo**
- **Interpersonal strain at work**
- **Intenzioni di turnover**

# CAMPIONE E POPOLAZIONE A CONFRONTO

**Popolazione totale**

**654**

Numero di dipendenti  
(personale tecnico-amministrativo)  
ai quali è stata inviata l'email di partecipazione alla survey



■ rispondenti ■ non rispondenti

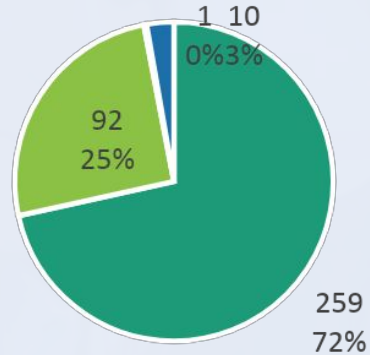
**Campione totale**

**362**

Il **55%** ha risposto alla survey

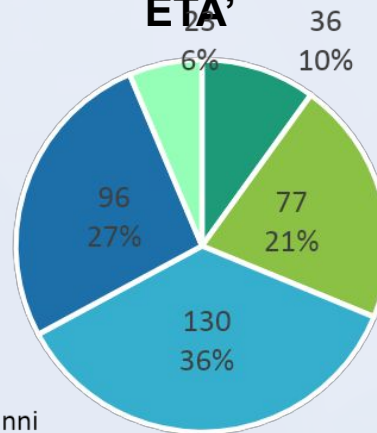
# CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

## GENERE



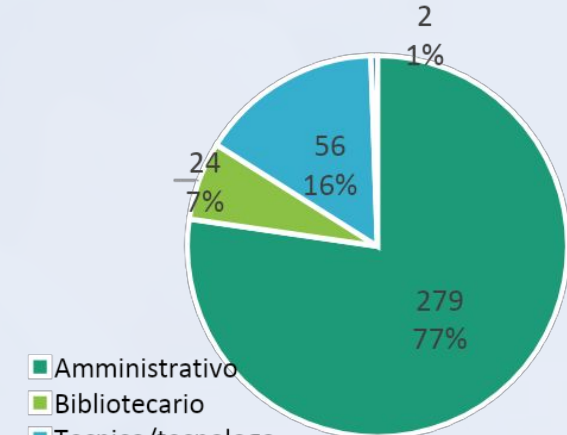
- Donna
- Uomo
- Non binario
- Preferisco non rispondere

## ETA'



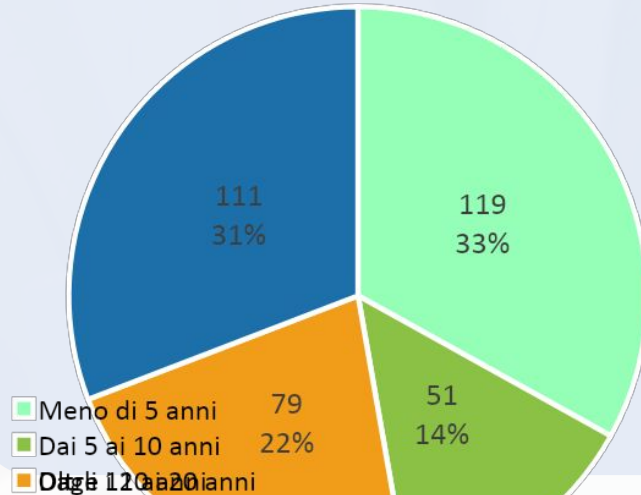
- Fino a 30 anni
- Dai 31 ai 40
- Dai 41 ai 50
- Dai 51 ai 60
- Oltre 60

## PROFILO PROFESSIONALE



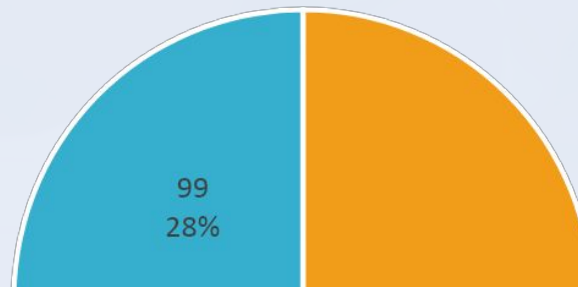
- Amministrativo
- Bibliotecario
- Tecnico/tecnologo
- Servizi generali

## ANZIANITÀ ORGANIZZATIVA



- Meno di 5 anni
- Dai 5 ai 10 anni
- Dai 11 ai 20 anni
- Oltre 20 anni

## SETTORE DI APPARTENENZA



- \*Area dell'Amministrazione Centrale di Ateneo / ...
- \*\*Dipartimenti / ...

Il campione è **representativo** della popolazione rispetto al genere, all'età all'anzianità organizzativa e al settore di appartenenza, mentre è **leggermente meno** rappresentato il profilo «**Tecnico/tecnologo**» e **più rappresentato** il profilo «**Amministrativo**».

\*\*Area dell'Amministrazione Centrale di Ateneo / Sistema Bibliotecario/Centro Linguistico / CF School for International Education

\*\* Dipartimenti/ Selisi / Collegio Internazionale / CESA / CIS



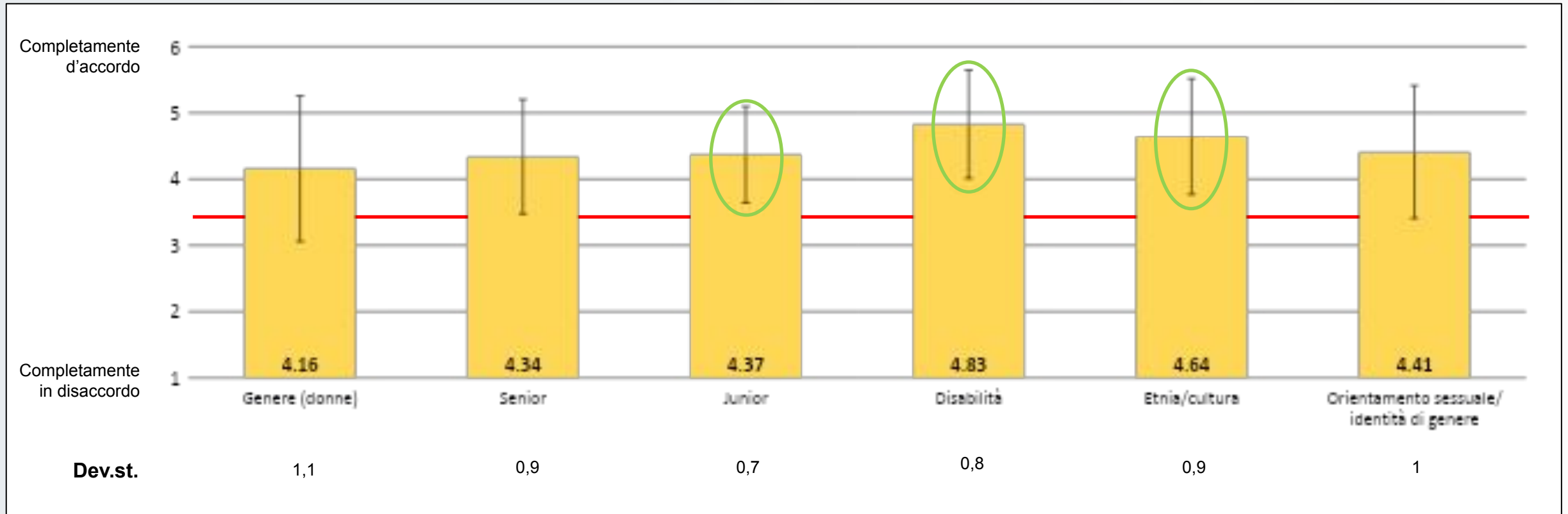
# RISULTATI

## PROFILO MEDIO

Di seguito vengono riportati i **valori medi** di tutte le variabili analizzate e commentati in termini di:

- **punti di forza**, ovvero dimensioni che presentano valori buoni per le quali non è necessario un intervento;
- **punti di attenzione**, vale a dire dimensioni che presentano valori medi (da monitorare) e/o una variabilità elevata (da approfondire);
- **punti critici**, cioè dimensioni che presentano valori bassi sulle quali è consigliabile intervenire.

# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DELLE CATEGORIE IDENTITARIE: PUNTEGGI MEDI

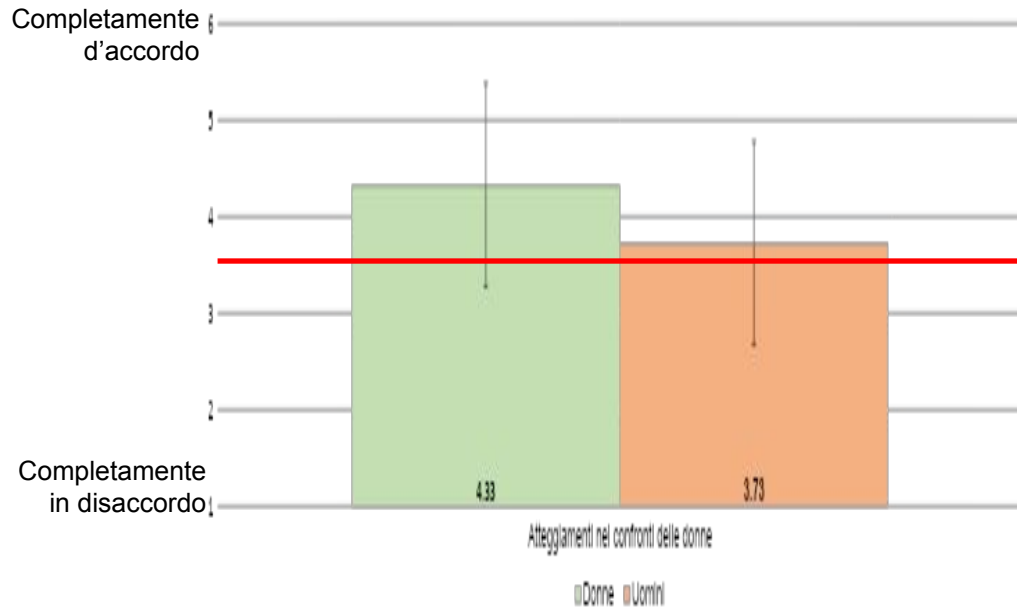


- **Punti di forza:** gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti degli **junior**, della **disabilità** e della diversa **etnia/cultura** risultano positivi perché presentano valori medio-alti, con una variabilità che si mantiene al di sopra della media teorica.
- **Punto di attenzione:** negli atteggiamenti nei confronti delle **donne**, dei **senior** e dell'**orientamento sessuale** si riscontrano invece punteggi superiori alla media ma non elevatissimi e con una variabilità che intercetta quest'ultima.

**Nota:** In verde vengono cerchiati i principali punti di forza emersi.

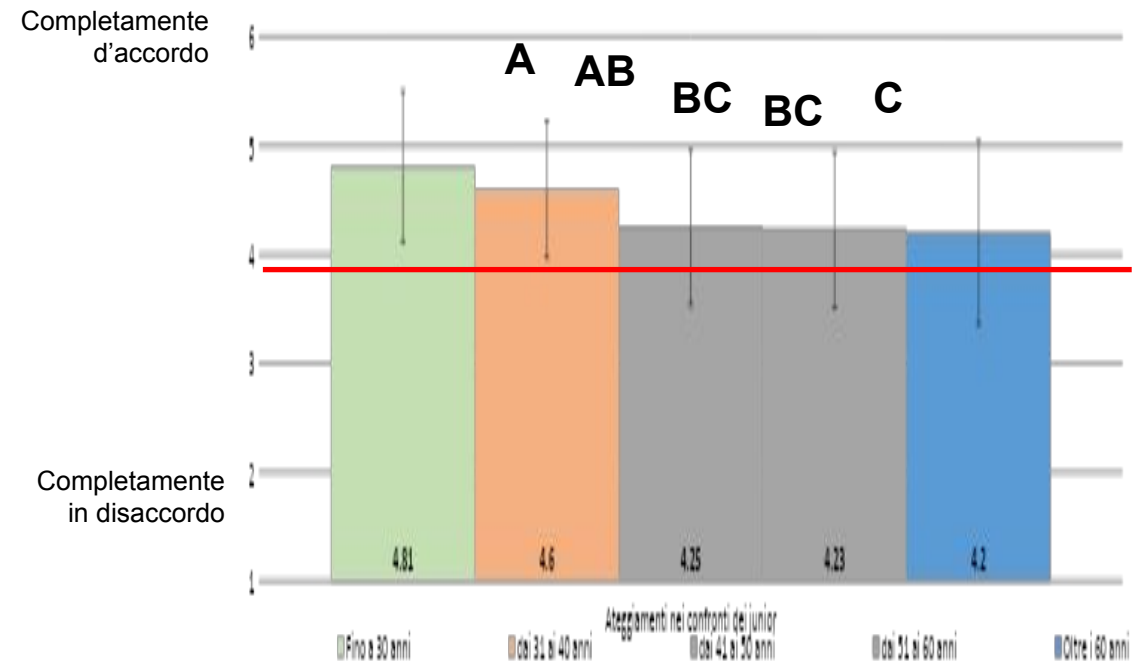
# APPROFONDIMENTO DEGLI ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI

## NEI CONFRONTI DELLE DONNE: differenza tra donne e uomini



Gli **uomini** hanno un atteggiamento **meno inclusivo** nei confronti delle donne, rispetto alle donne stesse

## NEI CONFRONTI DEGLI JUNIOR: differenza tra fasce d'età

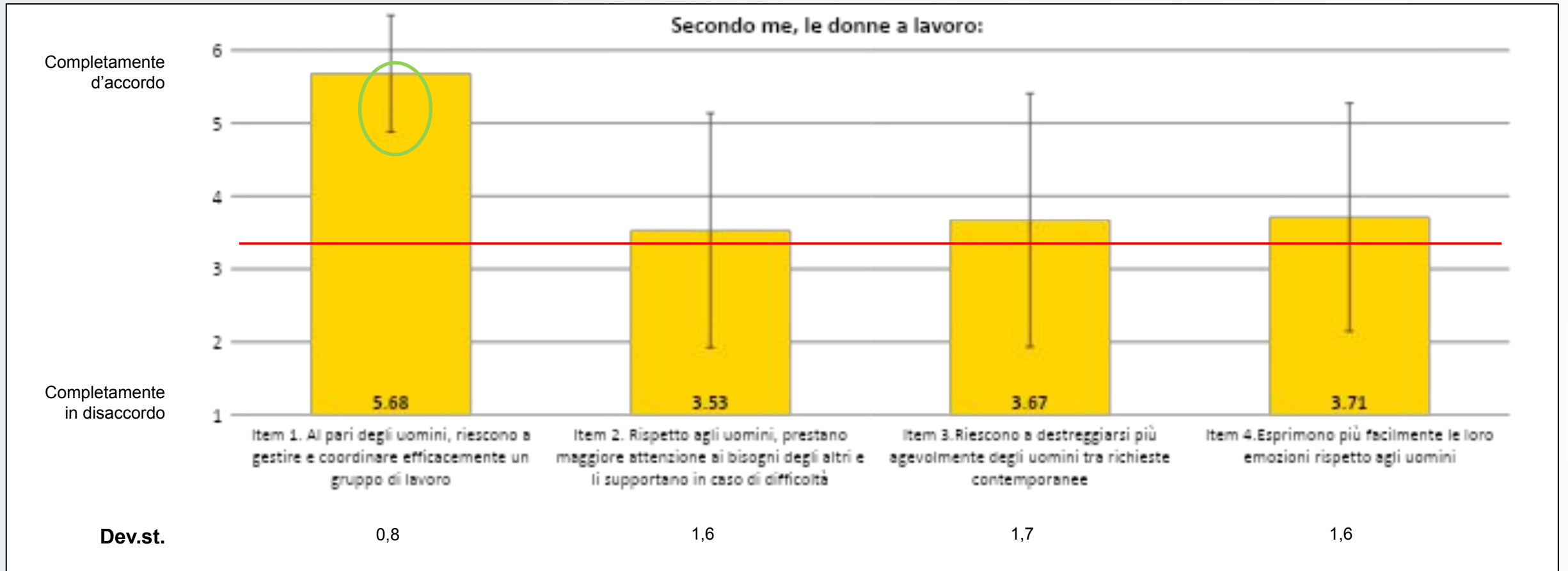


Gli **atteggiamenti inclusivi** nei confronti dei lavoratori più giovani **si riducono all'aumentare dell'età anagrafica**



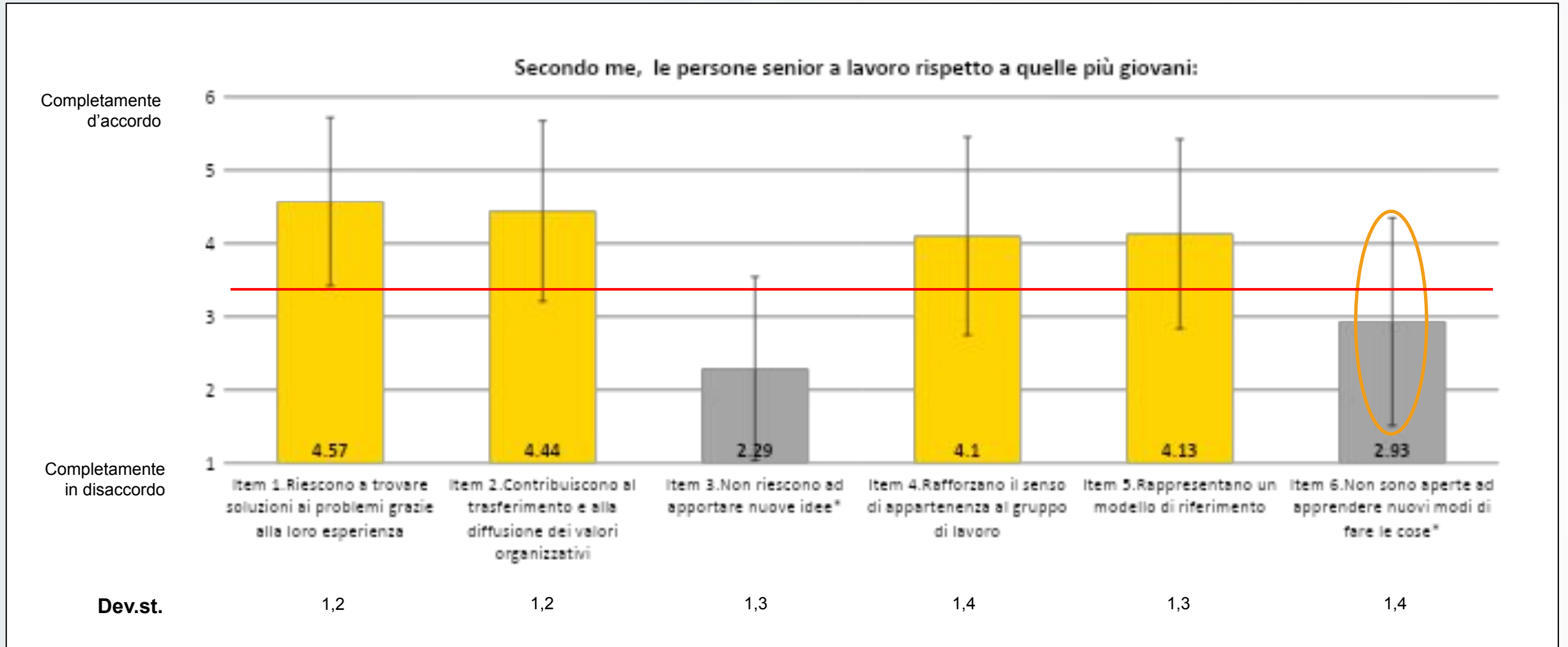
# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DELLE DONNE: IL DETTAGLIO SUGLI ITEM

Complessivamente, tutti gli atteggiamenti nei confronti delle donne sono positivi. Tuttavia, si segnala l'opportunità di accrescere la conoscenza delle distintività del genere femminile, per favorirne il pieno riconoscimento e valorizzazione all'interno del contesto organizzativo.



Nota: In verde vengono cerchiati i principali punti di forza emersi.

# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DEI SENIOR: IL DETTAGLIO SUGLI ITEM

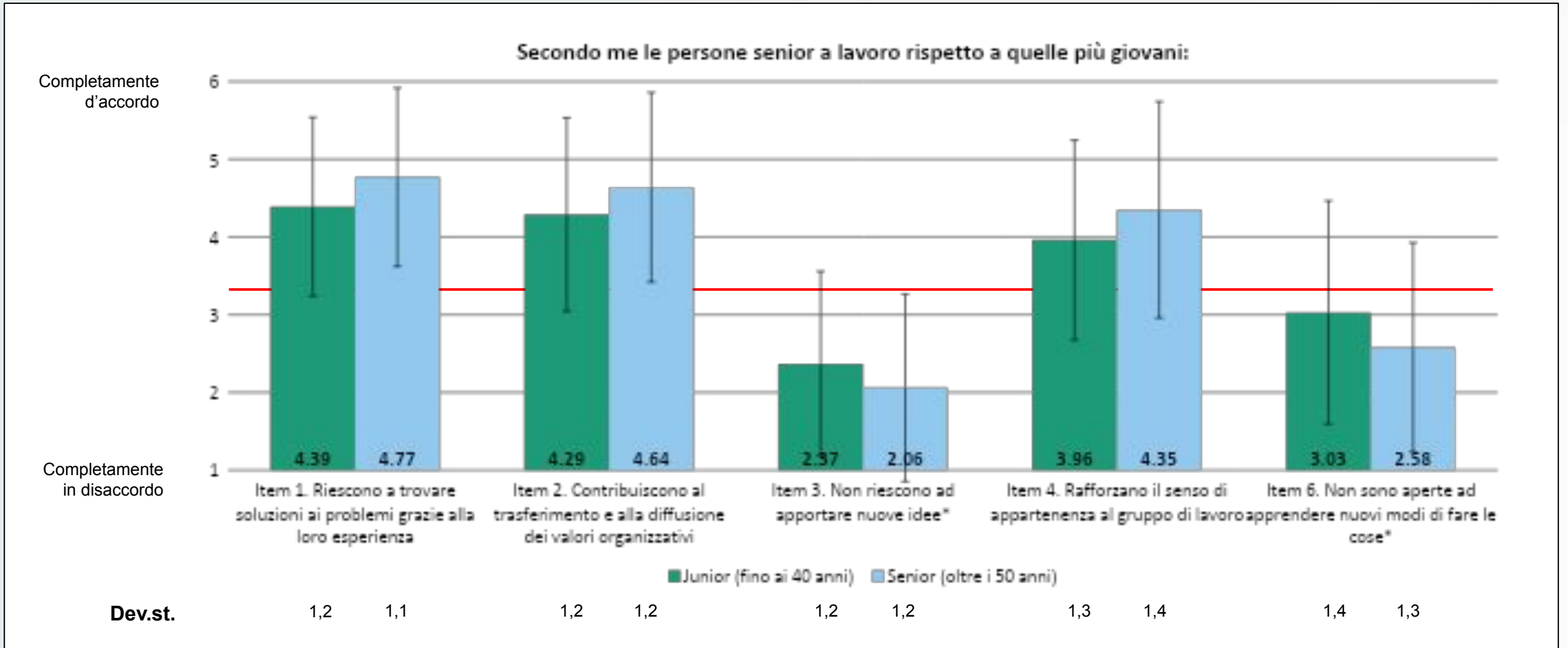


Nota: In arancione vengono cerchiati i principali punti di attenzione emersi.

\*Questo item si riferisce agli atteggiamenti discriminatori nei confronti dei senior.

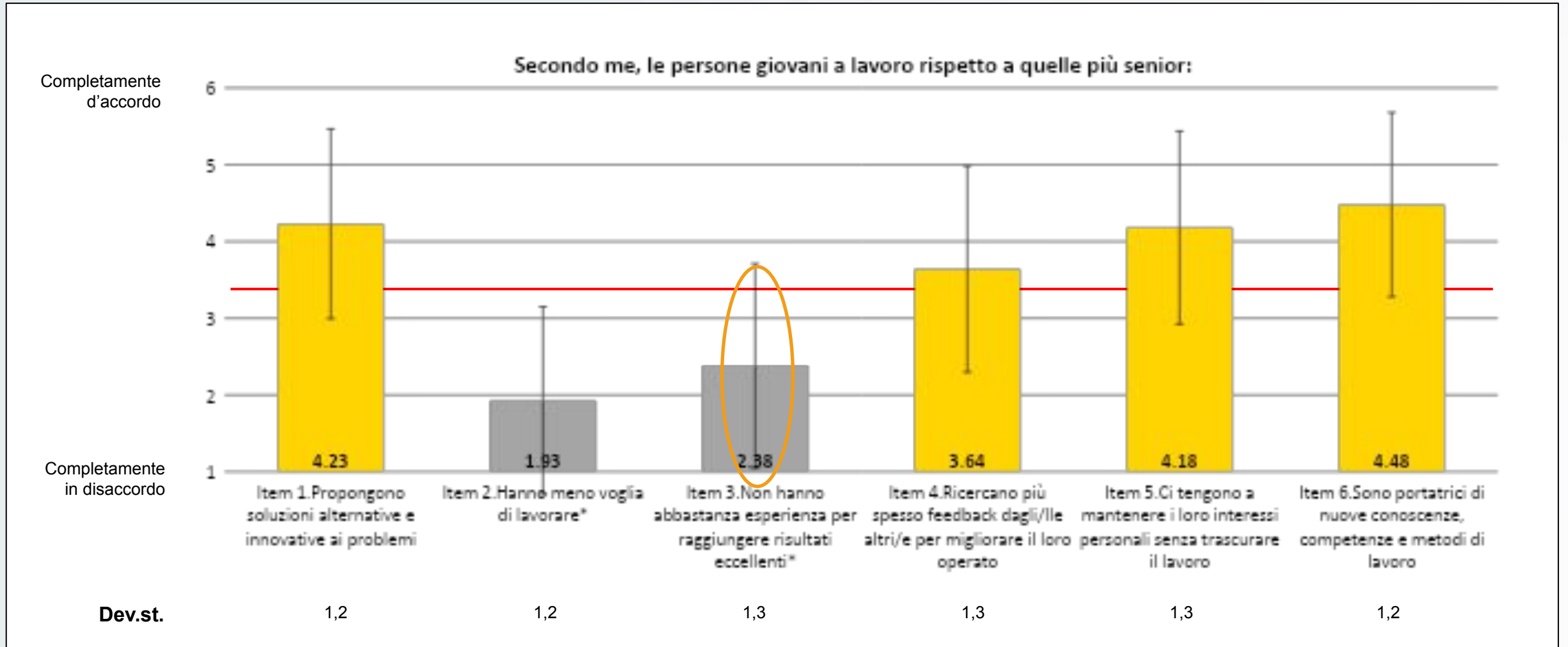
# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DEI SENIOR:

## CONFRONTI PER FASCE D'ETA' RELATIVI AI SINGOLI ITEM



\* Questo item si riferisce agli atteggiamenti discriminatori nei confronti dei senior

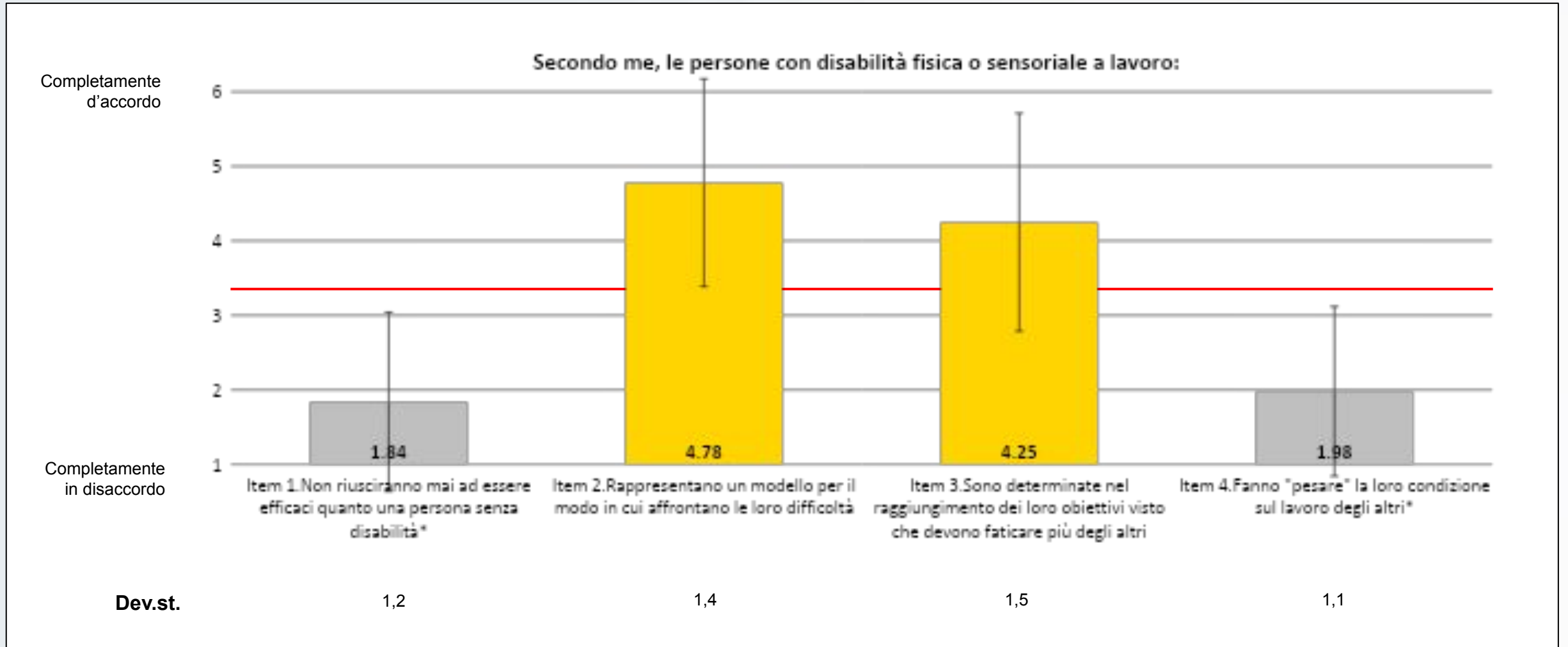
# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DEGLI JUNIOR: IL DETTAGLIO SUGLI ITEM



Nota: In arancione vengono cerchiati i principali punti di attenzione emersi.  
\*Questo item si riferisce agli atteggiamenti discriminatori nei confronti degli junior.

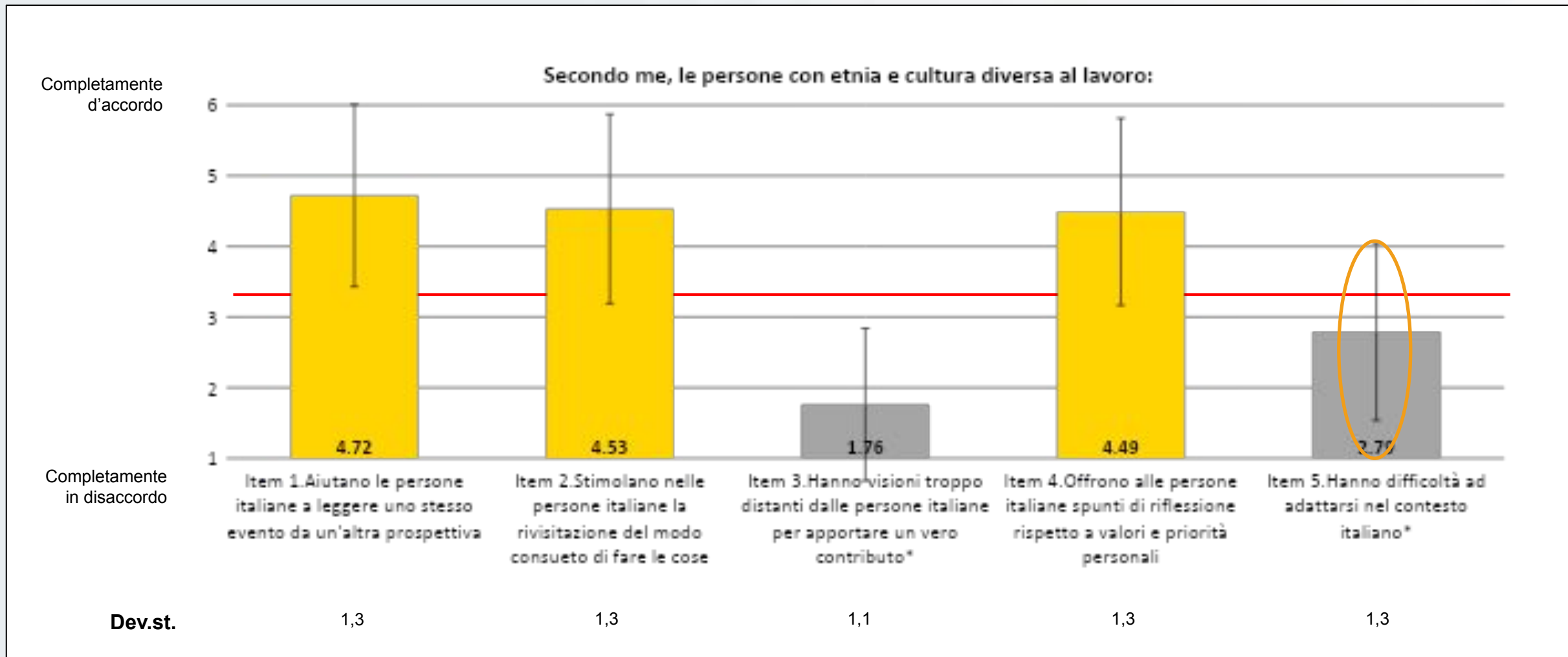
# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DELLA DISABILITA'

## IL DETTAGLIO SUGLI ITEM



\*Questo item si riferisce agli atteggiamenti discriminatori nei confronti delle persone con disabilità fisica/sensoriale.

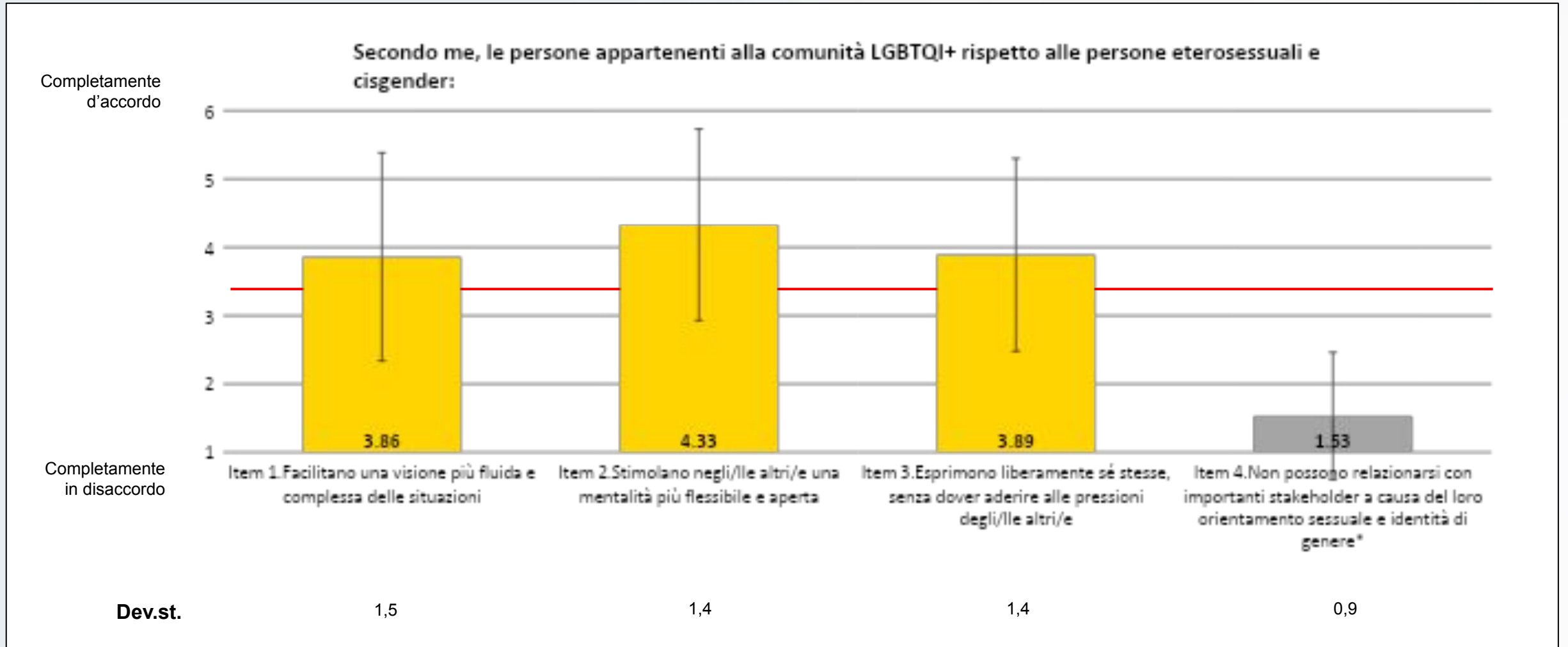
# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DELLA DIVERSA ETNIA/CULTURA: IL DETTAGLIO SUGLI ITEM



Nota: In arancione vengono cerchiati i principali punti di attenzione emersi.

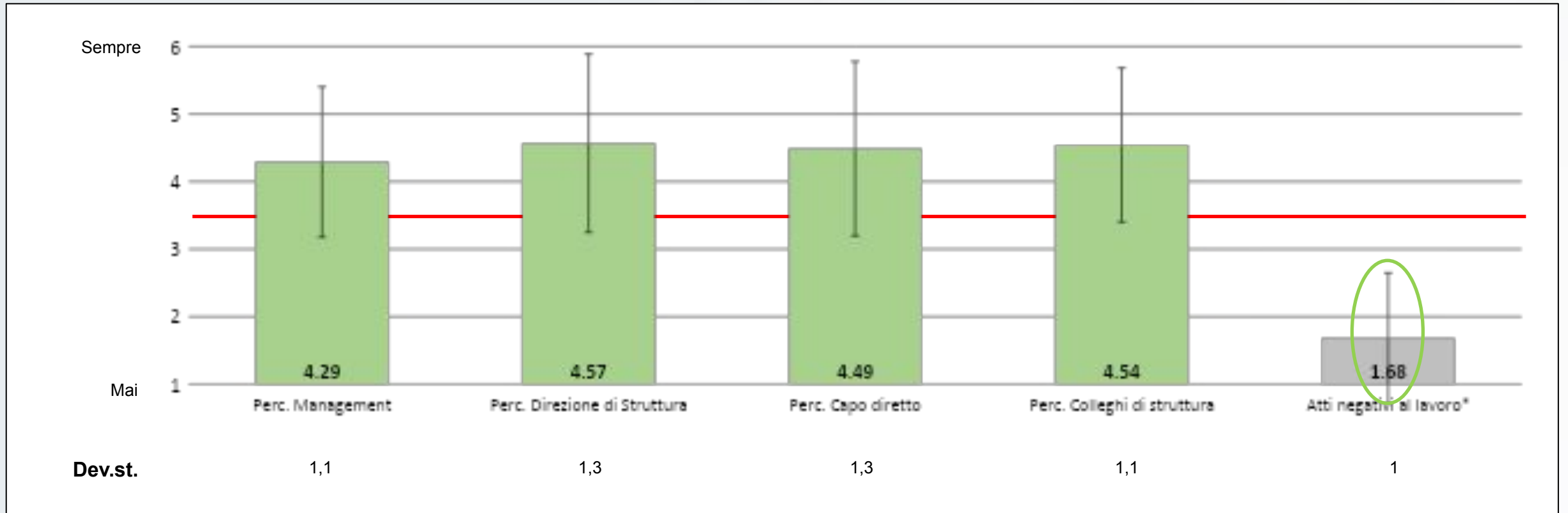
\*Questo item si riferisce agli atteggiamenti discriminatori nei confronti delle persone con etnia e cultura diversa.

# ATTEGGIAMENTI INCLUSIVI NEI CONFRONTI DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE/ IDENTITA' DI GENERE: IL DETTAGLIO SUGLI ITEM



\* Questo item si riferisce agli atteggiamenti discriminatori nei confronti dell'orientamento sessuale / identità di genere.

# PERCEZIONI DI CONTESTO SOCIALE IN TEMA DE&I: PUNTEGGI MEDI



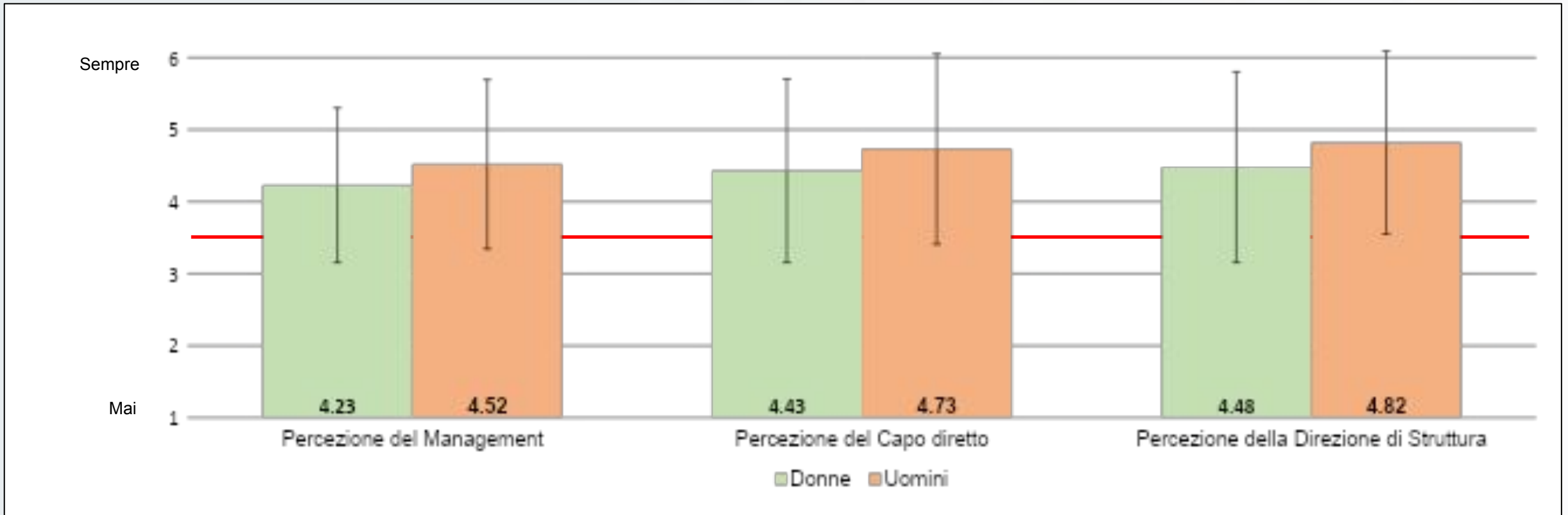
- **Punti di forza:** gli **atti negativi al lavoro** presentano punteggi bassi con una variabilità che resta al di sotto della media teorica.
- **Punto di attenzione:** tutte le **percezioni di contesto sociale** in tema DE&I presentano valori **superiori alla media** teorica, con un'ampia variabilità che scende al di sotto della media teorica. Nota bene: i punteggi in queste dimensioni sono simili tra loro, ad indicare probabilmente una tendenza generalizzata a valutare il contesto sociale in tema DE&I nel suo complesso, senza scindere tra i diversi attori che lo costituiscono (Management, Direzione di Struttura, Capo diretto, Colleghi di struttura).

In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono punti critici.

**Nota:** In verde vengono evidenziati i principali punti di forza emersi.

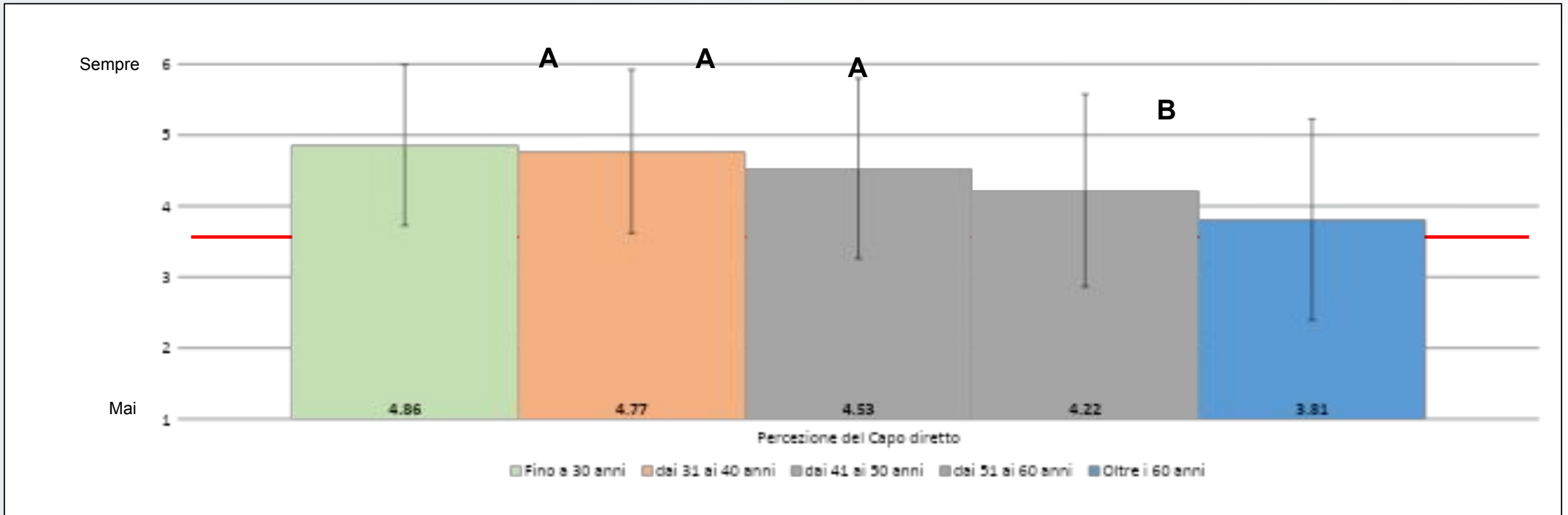


# PERCEZIONI DI CONTESTO SOCIALE IN TEMA DE&I: CONFRONTI RISPETTO AL GENERE



Complessivamente, gli uomini percepiscono più positivamente il contesto sociale in tema DE&I  
(**Management, Capo Diretto, Direzione di Struttura**) rispetto alle donne.

# PERCEZIONI DI CONTESTO SOCIALE IN TEMA DE&I: CONFRONTI RISPETTO ALL'ETA'

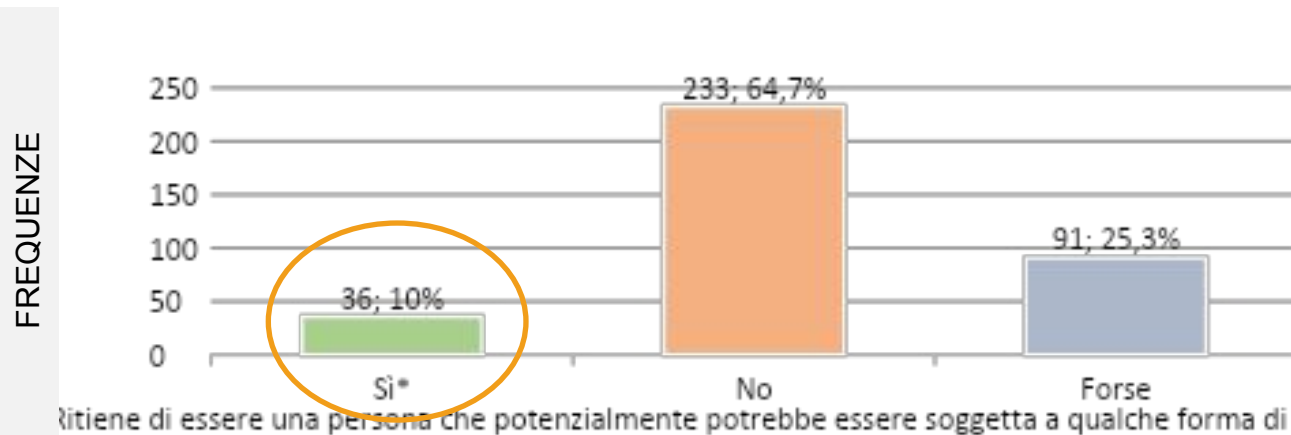


I lavoratori di età inferiore (fino ai 50 anni) riportano una percezione più positiva delle azioni del **capo diretto** in relazione al DE&I.

Nota bene: in generale, all'aumentare dell'età anagrafica si riscontra una diminuzione graduale nei punteggi in questa dimensione.

# PERCEZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Ritiene di essere una persona che potenzialmente potrebbe essere soggetta a qualche forma di discriminazione?



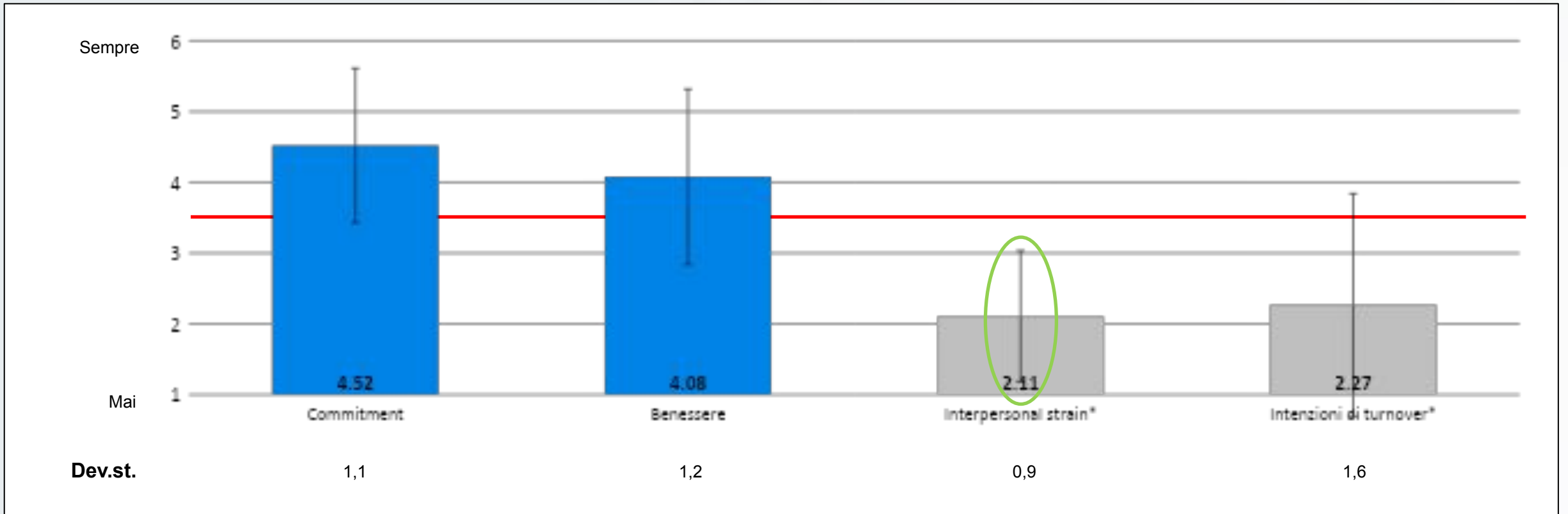
**Punto di forza:** la maggioranza dei rispondenti afferma di non sentirsi potenzialmente soggetto/a a forme di discriminazione.

**Punto di attenzione:** Il 10% dei rispondenti (N = 36) percepisce di poter essere potenzialmente esposto/a a forme di discriminazione sul lavoro.



Tra i dipendenti che percepiscono di poter essere potenzialmente soggetti a discriminazione (N = 36; 10%) figurano principalmente **donne**, di età compresa **tra i 41 e i 50 anni**, riferiscono una percezione del **management** più critica e un più basso livello di **benessere**.

# ESITI: PUNTEGGI MEDI



- **Punto di forza:** l'*interpersonal strain* presenta punteggi bassi e una variabilità che resta al di sotto della media teorica.
- **Punti di attenzione:**
  - Il **benessere**, pur presentando valori superiori alla media teorica, riporta una variabilità che intercetta punteggi inferiori ad essa.
  - Il **turnover** presenta un punteggio basso, con un'ampia variabilità che supera la media teorica.

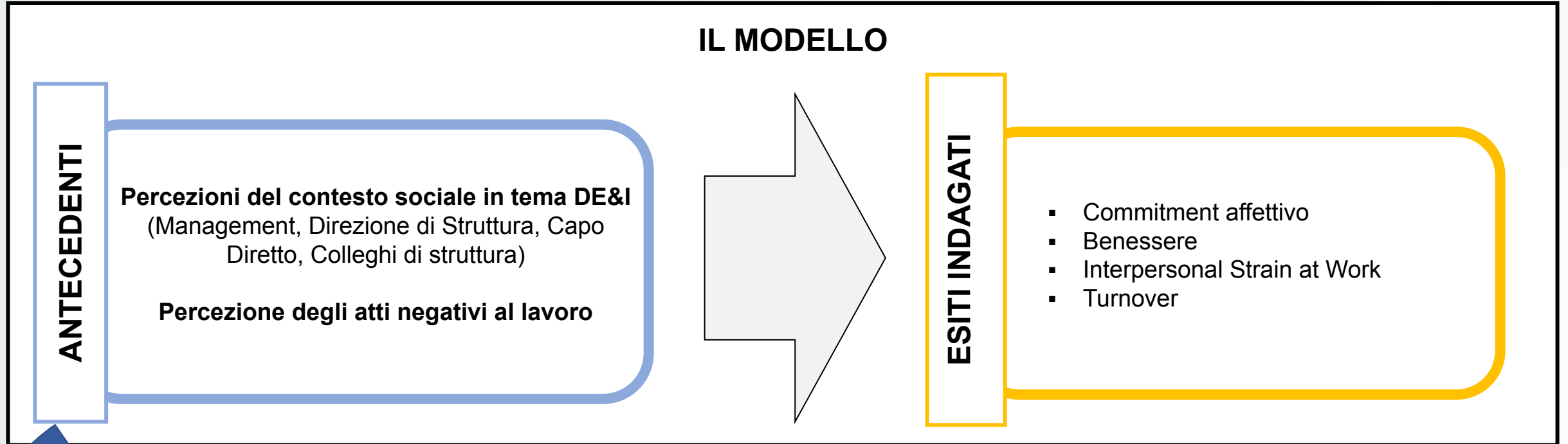
In grigio sono evidenziate le dimensioni che hanno una valenza negativa, nelle quali punteggi elevati costituiscono punti critici.  
In verde vengono cerchiati i principali punti di forza emersi.



# RISULTATI

LE RELAZIONI TRA LE  
VARIABILI STUDIATE

# LE RELAZIONI TRA LE DIMENSIONI



Le percezioni del Management, della Direzione di Struttura, del Capo diretto e dei Colleghi di struttura (percezioni del contesto sociale in tema DE&I) sono risultate essere altamente correlate tra loro ( $.59 < R < .76$ ).

Dunque, sono state trattate statisticamente come unica macro-dimensione nelle analisi di regressione.

# LE RELAZIONI TRA LE DIMENSIONI

## ANTECEDENTI DEL COMMITMENT AFFETTIVO

Percezioni di contesto sociale in tema DE&I

+

Commitment affettivo



## ANTECEDENTI DEL BENESSERE

Percezioni di contesto sociale in tema DE&I

+

Benessere



Percezione di atti negativi al lavoro

-

## ANTECEDENTI DELL'INTERPERSONAL STRAIN AT WORK

Percezioni di contesto sociale in tema DE&I

-

Interpersonal strain at work



Percezione di atti negativi al lavoro

+

## ANTECEDENTI DEL TURNOVER

Percezioni di contesto sociale in tema DE&I

-

Turnover



Percezione di atti negativi al lavoro

+

# CONSIDERAZIONI FINALI



## PUNTI DI FORZA

Gli atteggiamenti inclusivi nei confronti della **disabilità** e degli **junior** sono positivi.

La maggioranza dei rispondenti riferisce una bassa presenza di **atti negativi sul lavoro**:



Un livello ridotto di atti negativi sul lavoro promuove il **benessere** e riduce sia le reazioni di **distacco dalle relazioni interpersonali** sia le intenzioni di **turnover**.

La maggioranza dei rispondenti riferisce di **non sentirsi potenzialmente discriminata** sul lavoro (**64,7%**).



## PUNTI DI ATTENZIONE

Gli atteggiamenti inclusivi nei confronti dei **senior** sono buoni ma non particolarmente positivi.



**Attenzione!** In riferimento all'atteggiamento «non sono aperti ad apprendere nuove cose» gli junior riportano punteggi più alti, che superano la media teorica.

Gli **atteggiamenti inclusivi** nei confronti dei lavoratori più giovani **si riducono all'aumentare dell'età anagrafica**.

Le **donne** hanno in generale una percezione più negativa del contesto sociale in tema DE&I.

Il **10%** (N=36) del campione riferisce di poter essere potenzialmente soggetto a **discriminazione**.



Tra questi, figurano principalmente le **donne** e le persone **tra i 41 e i 50 anni**.



# SVILUPPI FUTURI

- Progettazione di **focus group**, orientati ad approfondire i punti di attenzione emersi e il loro impatto sulla vita delle persone e sull'organizzazione;
- Percorsi di formazione destinato ai dirigenti e ai middle manager per lo sviluppo della **Leadership**;
- Percorsi formativi destinati al Personale volti a sviluppare la **resilienza** che è risultata essere una determinante individuale cruciale per diversi esiti organizzativi e presenta una variabilità piuttosto elevata;
- Interventi per approfondire il **significato del lavoro** e favorirne la consapevolezza;
- **Ripetere le survey** a distanza di alcuni anni al fine di monitorare i cambiamenti intercorsi nel tempo e a seguito dell'implementazione di azioni di sviluppo.



Report  
**Ca' Foscari**

**GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE!**