



# PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

1° EDIZIONE – ANNO 2021

*Abstract tesi candidata al premio*

# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO



**Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e  
della Formazione**

**Corso di Laurea in Scienze Pedagogiche**

**TESI DI LAUREA**

**In**

**Metodologia e tecnica della ricerca sociale**

**Diversity Management: differenze di  
genere all'interno del contesto aziendale**

**Relatore:**

**Ch. Prof.**

**GIUSEPPE**

**MASULLO**

**Candidata:**

**FRANCESCA**

**IANNIELLO**

**Matricola:**

**44221-1475**

**Anno Accademico 2020/2021**

## Abstract

Il Diversity Management si pone come cambiamento culturale e organizzativo che mira a creare un ambiente inclusivo in cui le differenze dei gruppi e degli individui non siano fonte di discriminazione ma oggetto di reale attenzione e ascolto. Quando parliamo di DM ci riferiamo a quelle tipologie studiate fino ad ora che determinano altrettante modalità di gestione specifiche, in particolare parliamo di age management (differenze di età); cultural diversity (differenze culturali); disability management (disabilità) e gender diversity (differenze di genere). Ponendo attenzione maggiore a quest'ultima tipologia, in quanto, ad oggi sono ancora fortemente predominanti le disparità e le disuguaglianze di genere, riscontrabili in politica, nella società, nel mondo del lavoro e nella vita privata. Nonostante i passi in avanti svolti negli anni, in Italia permane un forte divario tra i sessi in ambito lavorativo. Il presente lavoro di ricerca, che rappresenta una indagine esplorativa, ha lo scopo di analizzare la percezione del benessere organizzativo ed aziendale da parte delle donne lavoratrici che lavorano per aziende Pubbliche e Private; inoltre attraverso "lo sguardo femminile" comprendere quali possono essere le dimensioni sociali e lavorative in linea con i principi del DM e quali rappresentano ancora una disparità sociale ed una forma di esclusione e discriminazione sociale. A tale proposito le domande della ricerca sono le seguenti:

- Quali sono le percezioni delle donne lavoratrici in merito al senso di appartenenza aziendale, il sistema di tutela aziendale e il livello di egualitarità delle donne nell'azienda?
- Quali sono le dimensioni del Diversity Management maggiormente valorizzati all'interno del sistema aziendale e quali viceversa non sono ancora stabilizzati e creano ancora disallineamenti lavorativi e sociali?
- Vi sono sostanziali differenze nelle RQ1 e RQ2 in relazione alla tipologia di Azienda, quindi tra Pubblico e Privato?

Per rispondere alle domande della ricerca è stato sottoposto un questionario online a 250 donne lavoratrici. Uno dei dati fondamentali rilevati dalla ricerca è la "mappatura" delle categorie sociali percepite come tutelate e come discriminate. Inoltre facendo il raffronto tra aziende pubbliche e private è emerso che nelle aziende private risulterebbero maggiormente tutelate le persone con disabilità rispetto alle aziende pubbliche mentre vi sarebbe una maggiore integrazione, se pure di poco, delle persone LGBT nelle aziende pubbliche rispetto a

quelle private, i dati invece relativi a immigrati e donne tra le due tipologie di azienda risultano invece sovrapponibili. Questa indagine ci ha dato modo di capire come attualmente in Italia il Diversity Management non sia stato ancora applicato totalmente, in quanto risulta influenzato da fattori culturali, contestuali e sociali.

