

La Cultura del Rispetto

Deib 2.0

Il futuro nella **diversità**

Diversity - Equity

Inclusion - Belonging

a cura di

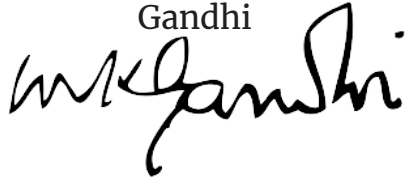
Silvana Senzani e Michela Nestori



Istituto di psicologia del benessere

L'energia segue il pensiero

Scopri chi sei
e non temere di esserlo.

Gandhi




Negli ultimi anni il mondo del lavoro è attraversato da cambiamenti profondi: trasformazioni demografiche, nuove generazioni con aspettative diverse, globalizzazione, attenzione crescente al benessere e alla sostenibilità sociale.

In questo scenario, le organizzazioni non sono più valutate esclusivamente per i risultati economici, ma anche per la loro **capacità di creare ambienti di lavoro equi, rispettosi e inclusivi**.

La diversità non riguarda solo genere, provenienza culturale o età, ma include differenze di background, abilità, orientamento, stile cognitivo, valori, esperienze e punti di vista.

L'inclusione è il passo successivo: significa creare le condizioni affinché tutte queste differenze possano esprimersi, contribuire e **generare valore reale per l'organizzazione**.

Un'azienda inclusiva non è semplicemente un luogo "più giusto", ma un sistema più intelligente, resiliente e innovativo, **capace di affrontare la complessità** del presente e del futuro.



Perché investire nella cultura del rispetto?



Le organizzazioni che integrano **Diversity, Equity, Inclusion e Belonging** nei propri processi migliorano il benessere delle persone e rafforzano innovazione, collaborazione, engagement e performance.

La DEIB è una **leva strategica** che influenza cultura, leadership, processi e risultati di business. Nell'Istituto di psicologia del benessere questo approccio si traduce in una **DEIB 2.0**, fondata su rispetto e metodo, che rende l'inclusione concreta e operativa nel quotidiano.

Un modello distintivo sperimentato negli anni per supportare le persone e i team a funzionare bene insieme, trasformando la complessità in collaborazione, responsabilità e performance sostenibile.

Le nostre proposte accompagnano aziende e team in **percorsi di consapevolezza e competenze applicabili**, attraverso workshop interattivi, esercitazioni guidate e momenti di riflessione collettiva.

Michela Nestori

Co-founder Istituto di psicologia del benessere

Obiettivo generale

Promuovere una cultura aziendale inclusiva e responsabile, capace di trasformare le diversità in un vantaggio competitivo, creando team coesi, motivati e performanti, dove il rispetto diventa il motore del successo organizzativo.

Obiettivi specifici

1. Sviluppare consapevolezza e cultura condivisa

- Aumentare la comprensione dei concetti di diversity, equity e inclusion e del loro impatto sul contesto lavorativo.
- Superare stereotipi e pregiudizi culturali, rendendo visibili i bias inconsapevoli che influenzano decisioni e comportamenti quotidiani.
- Favorire un linguaggio comune e rispettoso, che promuova inclusione e senso di appartenenza.

2. Rafforzare le competenze relazionali e comunicative

- Migliorare la qualità delle relazioni interpersonali in contesti eterogenei.
- Sviluppare capacità di ascolto attivo, empatia e comunicazione inclusiva.
- Prevenire e gestire incomprensioni, conflitti e micro-aggressioni in modo costruttivo.

3. Favorire un clima di sicurezza psicologica

- Creare ambienti di lavoro in cui le persone si sentano libere di esprimere idee, bisogni e punti di vista.

- Ridurre comportamenti escludenti, intenzionali o non intenzionali.

- Incrementare fiducia, collaborazione e coinvolgimento all'interno dei team.

4. Supportare una leadership inclusiva ed ispirazionale

- Fornire a manager e responsabili strumenti concreti per guidare team diversi in modo equo ed efficace.
- Integrare l'inclusione nei processi di delega, feedback, valutazione e sviluppo delle persone.
- Promuovere modelli di leadership basati su responsabilità, equità e valorizzazione dei talenti.

5. Integrare la DEIB nei processi organizzativi

- Sensibilizzare sull'impatto dei bias nei processi HR (selezione, valutazione, sviluppo, promozione).
- Favorire pratiche decisionali più eque e trasparenti al fine di essere una organizzazione attrattiva.
- Allineare i comportamenti quotidiani ai valori e alle politiche aziendali.

6. Generare impatto misurabile e sostenibile

- Tradurre la formazione in azioni concrete e comportamenti osservabili.
- Stimolare l'assunzione di responsabilità individuale e collettiva sul tema dell'inclusione.
- Costruire le basi per un percorso di miglioramento continuo, coerente con gli obiettivi strategici e ESG dell'azienda.

Perché un'azienda dovrebbe investire in un percorso di Diversity & Inclusion

Le aziende, in qualità di attrici economiche e sociali nel territorio, possono farsi promotrici di un cambiamento culturale necessario, diventando alleate e attive sostenitrici della cultura dell'inclusione.

Investire in questo ambito significa rispondere alle aspettative di stakeholder, investitorie clienti dimostrando responsabilità e visione a lungo termine.

1. Miglioramento delle performance e dell'innovazione

Team eterogenei e inclusivi prendono decisioni migliori, risolvono problemi più complessi e generano soluzioni più creative.

La varietà di prospettive riduce il pensiero uniforme e aumenta la capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato.

2. Allineamento a standard ESG e responsabilità sociale

La Diversity & Inclusion è oggi un pilastro della sostenibilità aziendale.

3. Attrattività e retention dei talenti

Le persone, soprattutto le nuove generazioni, scelgono aziende coerenti con i propri valori.

Un impegno concreto sulla DEIB rafforza l'**employer branding**, riduce il turnover e aumenta il senso di appartenenza.

4. Clima aziendale e benessere organizzativo

Ambienti inclusivi favoriscono fiducia, collaborazione e sicurezza psicologica.

Le persone si sentono legittimate a esprimersi, a

chiedere supporto e a dare il meglio di sé, con impatti diretti su engagement e produttività.

5. Riduzione di conflitti, bias e rischi organizzativi

Molti comportamenti discriminatori non sono intenzionali, ma derivano da bias inconsapevoli.

La formazione su questo tema aiuta a riconoscerli, prevenirli e gestirli, riducendo tensioni interne, micro-conflitti e potenziali rischi reputazionali o legali.

© Istituto di psicologia del benessere - La Cultura del Rispetto



In questo mondo di uguali
le **eccezioni** spaventano.

Test: Identificare i bias cognitivi nell'organizzazione**Perché questo test**

Il livello di inclusiveness di un'organizzazione non emerge dalle intenzioni, ma dai comportamenti quotidiani e dai processi decisionali. **Questo test esplora la percezione delle pratiche e delle dinamiche** diffuse nell'ambiente di lavoro, aiutando a rendere visibili i bias cognitivi che possono influenzare equità, collaborazione e qualità delle decisioni.

Non esistono risposte giuste o sbagliate.

Il valore del test sta nella fotografia culturale che restituisce e negli spunti di miglioramento che apre.

Istruzioni

Rispondi pensando a come funziona l'organizzazione nel suo insieme. Le opzioni di risposta sono volutamente semplici per favorire una riflessione immediata: **Sì / No / Non so**

Domande del test

1. Nelle riunioni o nei processi decisionali, è frequente che vengano valorizzate soprattutto le informazioni che confermano idee già presenti, mentre quelle in contrasto ricevono meno attenzione?

☐ sì ☐ no ☐ ?

2. Nelle trattative o nella definizione del budget, il primo numero proposto tende a influenzare in modo significativo le decisioni successive?

☐ sì ☐ no ☐ ?

3. Nella valutazione di collaboratori o candidati, un singolo tratto (ad esempio aspetto, provenienza, simpatia) influenza la percezione complessiva della persona?

☐ sì ☐ no ☐ ?

4. In azienda è più facile collaborare, essere ascoltati e accedere alle opportunità, quando si ha un background simile a quello delle persone chiave?

☐ sì ☐ no ☐ ?

5. Dopo decisioni che si sono rivelate corrette, è diffusa la convinzione che “fosse evidente fin dall'inizio”, anche quando inizialmente c'erano dubbi o incertezze?

☐ sì ☐ no ☐ ?

6. Quando vengono presentate opportunità (come offerte di lavoro o nuovi progetti), si tende a enfatizzare soprattutto gli aspetti positivi per orientare la scelta dei destinatari?

☐ sì ☐ no ☐ ?

7. Nei processi di selezione o valutazione, la somiglianza culturale o personale pesa talvolta più delle competenze oggettive?

☐ sì ☐ no ☐ ?

8. La prima impressione su una persona tende a influenzare a lungo la valutazione del suo rendimento o del suo contributo?

☐ sì ☐ no ☐ ?

9. Nei progetti innovativi o di cambiamento, i possibili rischi vengono talvolta sottovalutati dando per scontato un esito positivo?

☐ sì ☐ no ☐ ?

Domanda aperta

Quali pratiche o strategie potrebbero aiutare l'organizzazione a ridurre l'impatto dei bias cognitivi nei processi decisionali e nelle relazioni di lavoro?

Nota metodologica

Il test non ha una funzione diagnostica o valutativa, ma esplorativa. I risultati possono essere utilizzati come base di confronto e riflessione.

Il valore di un percorso formativo personalizzato



Il metodo

- Ogni modulo è indipendente e può essere inserito in un percorso personalizzato basato sulle esigenze dell'azienda.
- Workshop singolo (mezza/1 giornata)
- Percorsi su più giornate
- Webinar interattivi online

Tutti i moduli del programma includono:

- Esercitazioni interattive e riflessive in plenaria
- Attività guidate in sottogruppi
- Esempi con casi reali, simulazioni e autocasi
- Mentimeter e strumenti digitali
- Piani d'azione applicabili da subito nelle dinamiche di team

Il programma è rivolto a:

- Leadership e management
- Team HR e People & Culture
- Interi team, business unit o funzioni trasversali
- Organizzazioni che desiderano evolvere la propria cultura

Output attesi

- Superamento di approcci stereotipati o “di facciata”.
- Clima di lavoro più sicuro e rispettoso
- Team più coesi, creativi, partecipativi e performanti.
- Piano di azione concreto e condiviso.
- Sostenibilità del progetto nel tempo.



Inclusion: ogni voce conta

- Quotidianità, linguaggi inclusivi e comportamenti

Temi

- Comportamenti inclusivi (verbali/non verbali)
- Ascolto attivo e comunicazione rispettosa
- Evitare micro-esclusioni

Equity: pari accesso alle opportunità

- Superare barriere e creare processi equi

Temi

- Barriere invisibili
- Meritocrazia vs. equità: cosa cambia davvero
- Trasparenza nei percorsi decisionali e carriere

Bias cognitivi

- Come i Bias influenzano scelte, comunicazione e processi

Temi

- I bias più diffusi nei contesti aziendali
- Bias nella selezione e valutazione
- Debiasing (ridurre i bias dentro di sé) e nudging (ridurli dentro i processi): strategie pratiche
- Role play su casi reali
- Effetti dei bias sulla valutazione e collaborazione

Gestione dei conflitti in chiave inclusiva

- Trasformare le divergenze in apprendimento

Temi

- Stili di gestione del conflitto
- Tecniche di negoziazione rispettosa
- Conflitti interculturali o intergenerazionali
- De-escalation nei conflitti
- Simulazioni guidate

Diversity: valorizzare le differenze

- Costruire team più ricchi, creativi e collaborativi

Temi

- Diversità visibili, invisibili, cognitive e culturali
- Neurodiversità e stili di pensiero
- Diversità generazionali
- Gestire team divergenti composti da competenze, culture e personalità diverse
- Comprendere il valore strategico dell'inclusione per l'azienda.

Belonging: senso di appartenenza e sicurezza psicologica nei Team

- Una cultura che valorizza le persone come parti importanti di un sistema

Temi

- Psychological Safety
- Riti e storytelling di appartenenza
- Il senso di appartenenza
- Belonging nei team ibridi e remoti

Comunicazione inclusiva

- Linguaggi e comportamenti che generano rispetto

Temi

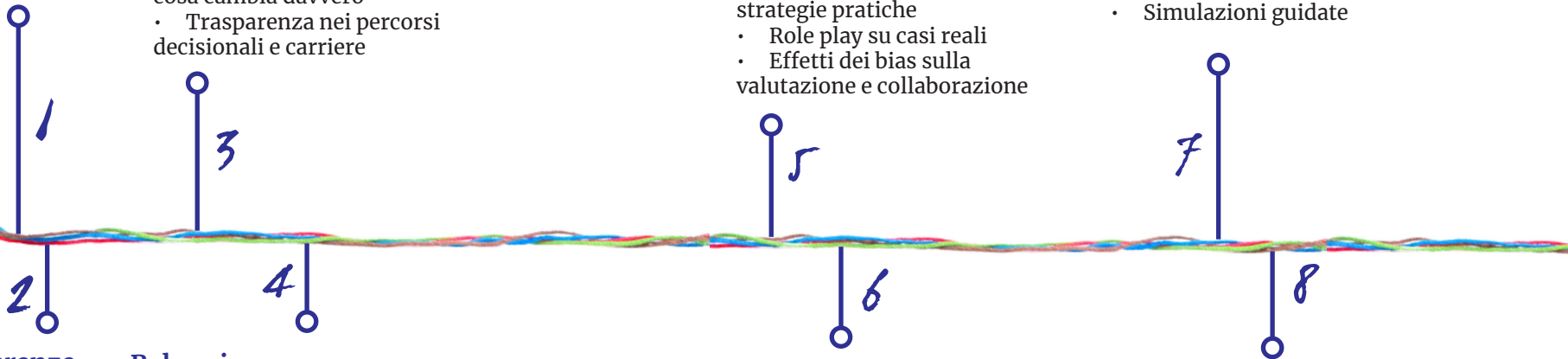
- Linguaggio inclusivo
- Evitare stereotipi linguistici nella comunicazione
- Dare feedback rispettosi
- Comunicazione inclusiva nelle mail e nei meeting
- Consapevolezza sulle micro-azioni quotidiane
- Relazioni efficaci e collaborative

Leadership inclusiva

- Guidare i team con uno stile equo e consapevole

Temi

- Le competenze della leadership inclusiva
- Sponsorship e mentorship
- Dare spazio e voce a tutte/i
- La leadership che attrae ed ispira
- Migliore gestione dei team e delle performance
- Pratiche quotidiane dei leader inclusivi



Microaggressioni: riconoscerle e prevenirle

- L'impatto delle microaggressioni sulla cultura e sui risultati aziendali

Temi

- Tipologie di microaggressioni
- Effetti psicologici e clima lavorativo
- Come intervenire come upstander
- Linguaggi e comportamenti da monitorare
- Esercitazioni su situazioni reali

Interculturalità nei team globali

- Navigare le differenze culturali con consapevolezza

Temi

- Stili comunicativi nelle diverse culture
- Stereotipi e malintesi interculturali
- Gestione delle aspettative e dei ruoli
- Team globali: strumenti per collaborare bene
- Simulazioni e autocasi

Emozioni, empatia nelle relazioni di lavoro

- Riconoscere e gestire gli automatismi emotivi nelle relazioni di lavoro

Temi

- Come le emozioni influenzano il senso di inclusione/esclusione
- Empatia cognitiva ed empatia emotiva
- Gestire difese, resistenze e vulnerabilità nei gruppi
- Pratiche per coltivare relazioni consapevoli
- Mindfulness e riflessività nei contesti DEIB

Genitorialità ed educazione

- Strumenti e linguaggi che riconoscono la genitorialità non come un limite, favorendo equità, fiducia e appartenenza in azienda

Temi

- Madri, padri e caregiver: aspettative culturali, bias e impatti sulla carriera
- Genitorialità e lavoro: i carichi invisibili, i vantaggi della co-genitorialità

Abilismo e inclusione delle persone con disabilità

- Riconoscere e superare stereotipi culturali sulla disabilità

Temi

- Cos'è l'abilismo e come si manifesta
- Disabilità visibili e invisibili
- Barriere attitudinali e comunicative: linguaggio abilista
- Il mindset dell'inclusione verso chi ha delle disabilità
- Auto-riflessione sui propri bias

Allyship: essere alleati attivi

- Condividere e supportare la cultura DEIB in modo consapevole e responsabile

Temi

- Il ruolo dell'alleato nell'azienda inclusiva
- Privilegio: comprendere la propria posizione di privilegio
- Intervenire di fronte alle discriminazioni
- Costruire reti di alleati
- Autoformazione continua

Le comunicazioni intergenerazionali

- Far alleare le diverse generazioni

Temi

- Conoscere le motivazioni delle diverse generazioni
- Superare i conflitti intergenerazionali
- Allinearsi sui Valori comuni
- Le riunioni intergenerazionali e l'ingaggio dei talenti
- Giovani leve ed esperti di conoscenza insieme per un obiettivo comune

- Rispetto e inclusione in azienda per padri e madri che lavorano
- Approfondimenti sulle diverse età evolutive dalla nascita all'età adulta dei figli
- Genitorialità non standard: inclusione per i diversi tipi di famiglie (*monoparentali, omogenitoriali, famiglie ricostituite, affidatarie, adottive..*)



**Michela
Nestori**

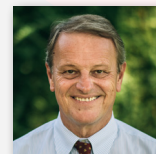
- **Co-fondatrice** dell'Istituto di psicologia del benessere
- Formatrice, Emotional Coach, **esperta di temi legati alla leadership femminile** e Docente dei corsi "Essere Donna[®]" e "Leadership interiore".
- **Master in psicologia del benessere** per insegnare tecniche e strumenti di gestione di sé e delle situazioni complesse.
- Nel 1998 ha elaborato il percorso **"Essere Donna[®]"**, un metodo di sviluppo personale orientato alla valorizzazione della femminilità e del potere della leadership femminile.
- **TEDx speaker**
- Si occupa da anni delle varie forme di **inclusione e di valorizzazione delle diversità** all'interno di aziende.
- Fondatrice di **Accademia D[®]**, team di lavoro al femminile che propone i migliori percorsi di crescita personale e professionale.
- Attua **coaching professionale** ed emotional coaching in azienda e individuale.
- Opera come **Emotional coach** con incontri individuali per l'equilibrio ed il benessere.



**Silvana
Senzani**

- **Health coach, advanced counselor e formatrice** con una solida esperienza nello sviluppo delle persone e delle organizzazioni.
- **Opera in ambito aziendale, educativo e sociale** accompagnando singoli, team e leadership in percorsi di benessere relazionale e sviluppo delle competenze trasversali, integrando la consapevolezza individuale ai risultati collettivi.
- **Progetta e conduce interventi** su leadership consapevole, intelligenza emotiva, motivazione, comunicazione, favorendo ambienti di lavoro efficaci e sostenibili.
- Il suo lavoro unisce coaching, counseling, PNL umanistica, arteterapia e pet therapy, creando esperienze formative ad alto impatto, partecipative e trasformative.
- **Negli ultimi anni ha approfondito l'ecopsicologia**, esplorando il valore rigenerante della relazione uomo-natura-animale come leva strategica per la resilienza, la creatività, la regolazione emotiva nei percorsi di sviluppo organizzativo.

Motivazione, professionalità e lunga esperienza sono i punti di forza dei docenti dell'Istituto di psicologia del benessere diretti da Michela Nestori e Leonardo Milani.



Leonardo Milani

Psicologo, Docente di psicologia del benessere, Coach di atleti professionisti, per vent'anni Mental Trainer delle Frecce Tricolori.



Paolo Valleriani

Client manager, Counselor. Executive coach, Outdoor Management Trainer, Project Manager.



Roberto Guidarelli

Chief Operating Officer, HR Manager, Specialista nella gestione e organizzazione di progetti complessi.



Guido Poli

Consulente, business coach, formatore in ambito aziendale. Esperto di comunicazione pubblicitaria e brand.



Matteo Baronti

Executive coach, ideatore di "formula 4 business", metodo per accelerare i risultati di business.

© Istituto di psicologia del benessere - La Cultura del Rispetto

Istituto di psicologia del benessere Informazioni



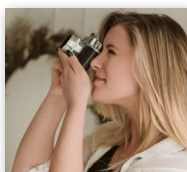
COLLABORAZIONI

Hanno partecipato alla ideazione, ai contenuti, alla stesura e all'organizzazione del Percorso DEIB:

Michela Nestori e Silvana Senzani

ARTIST

Sofia Milani Graphic designer e fotografia



SEGRETERIA



Elisa Ardizzoni

Office manager

Istituto di psicologia del benessere

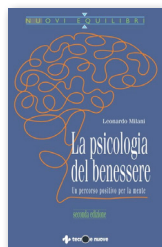
Via Ravenna 663b, Ferrara

tel. 0532 718570

amministrazione@psicologiadelbenessere.it

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- “La psicologia del benessere”,
Leonardo Milani, Tecniche Nuove, 2004, 2a ed. 2025
- “Squadre vincenti”,
Leonardo Milani, Tecniche Nuove, 2024



LINK VIDEO DI MICHELA NESTORI:

- TEDx Modena "Unione potenziante"
- <https://www.youtube.com/watch?v=fZPN6nzQWTs>

ALCUNI LINK VIDEO DI LEONARDO MILANI:

- Icarus Freccie Tricolori
<https://youtu.be/4jobgxKE-cl>
- TEDx Modena "Vola come una Freccia"
<https://youtu.be/5nLsguVg4ak>
- Intervista Fiera Rimini, Squadre vincenti
<https://youtu.be/FFwIahWRIIo?feature=shared>



[illegible]

Picasso



*Istituto di psicologia del benessere
via Ravenna 663b, Ferrara
tel. 0532 718570
info@psicologiadelbenessere.it
www.psicologiadelbenessere.it*

all rights reserved®

CERTIFIED
ISO 9001



*L'Istituto è certificato ISO 9001-2015 per la progettazione
ed erogazione di corsi di formazione professionale,
sia su specifiche del cliente che a catalogo.*

Certificato numero IT336612

emesso dal Bureau Veritas Italia spa.

ACCADEMIA 

è un marchio dell'Istituto di psicologia del benessere.

