



**CHI È DIVERSO DA CHI?**  
dal Diversity Management  
all'inclusione delle differenze

Milano, 15 novembre 2016

Ciascuno è portatore  
di diversità

la vera ricchezza  
sta nell'esaltarne  
le differenze,  
rendendole "normali"



Considerare l'insieme delle diversità e lavorare trasversalmente su tutte

Smettere di partire dal punto di vista di chi si sente "normale"

Lavorare sulla fenomenologia dell'incontro tra le diversità da entrambe le parti

## Le diversità

Le differenze  
di orientamento  
sessuale/identità  
di genere

Le differenze di  
Cultura  
(paese/etniche)

Le differenze  
di genere

Le differenze  
generazionali

Le differenze  
di salute  
psico-fisica



**Solo queste???**



## Una premessa linguistica

### diversità

- idea di **dissomiglianza, discostamento**, se non dalla "norma" quanto meno da ciò che è comune, usuale, socialmente condiviso
- si applica a gruppi sociali, nazionali ....

### differenza

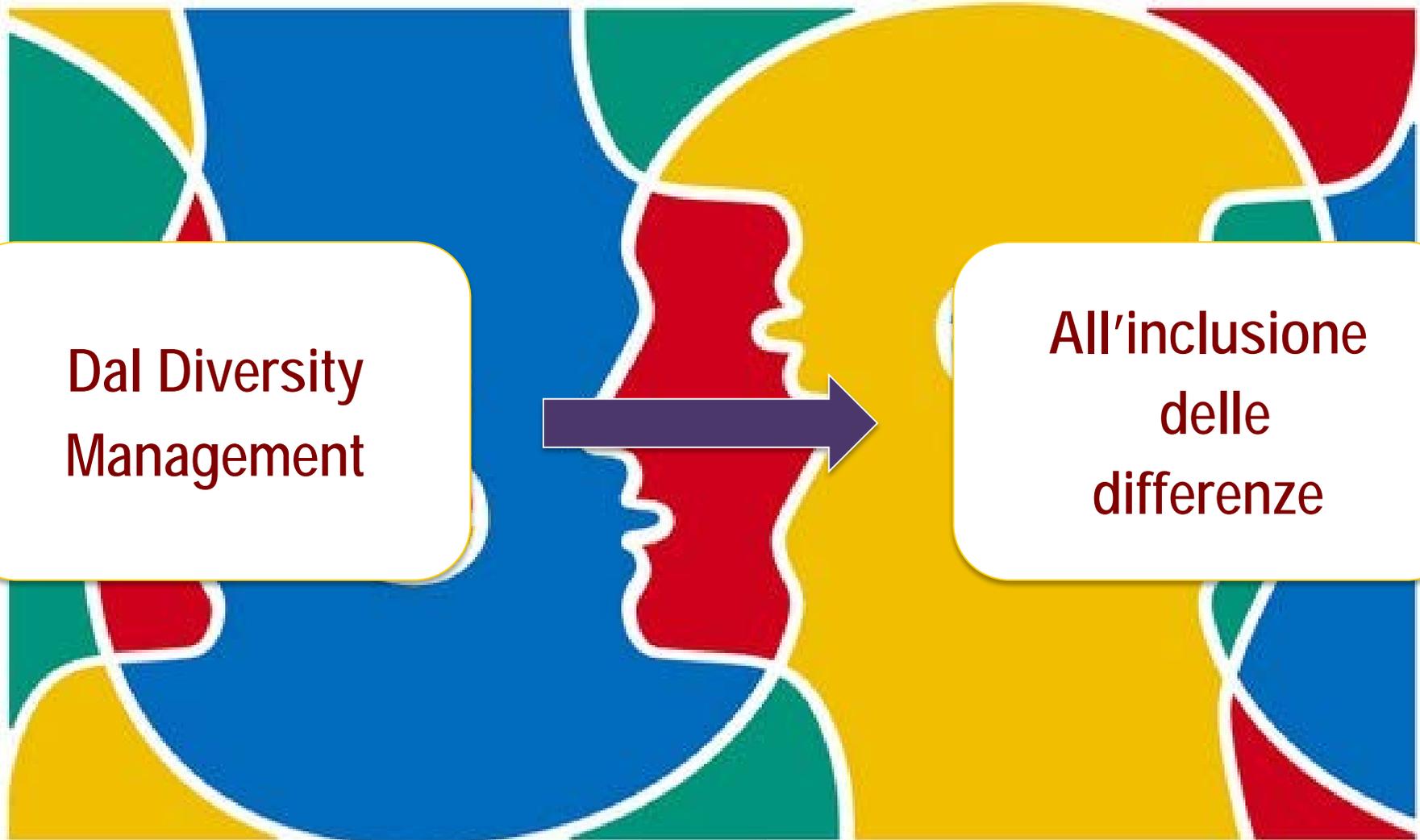
- **patrimonio di ricchezze** che allo stato potenziale si trova in ciascuna persona
- elementi distintivi che contrassegnano ogni essere umano
- il secondo nome di differenza è **originalità, singolarità**

**La differenza è interna alla diversità**

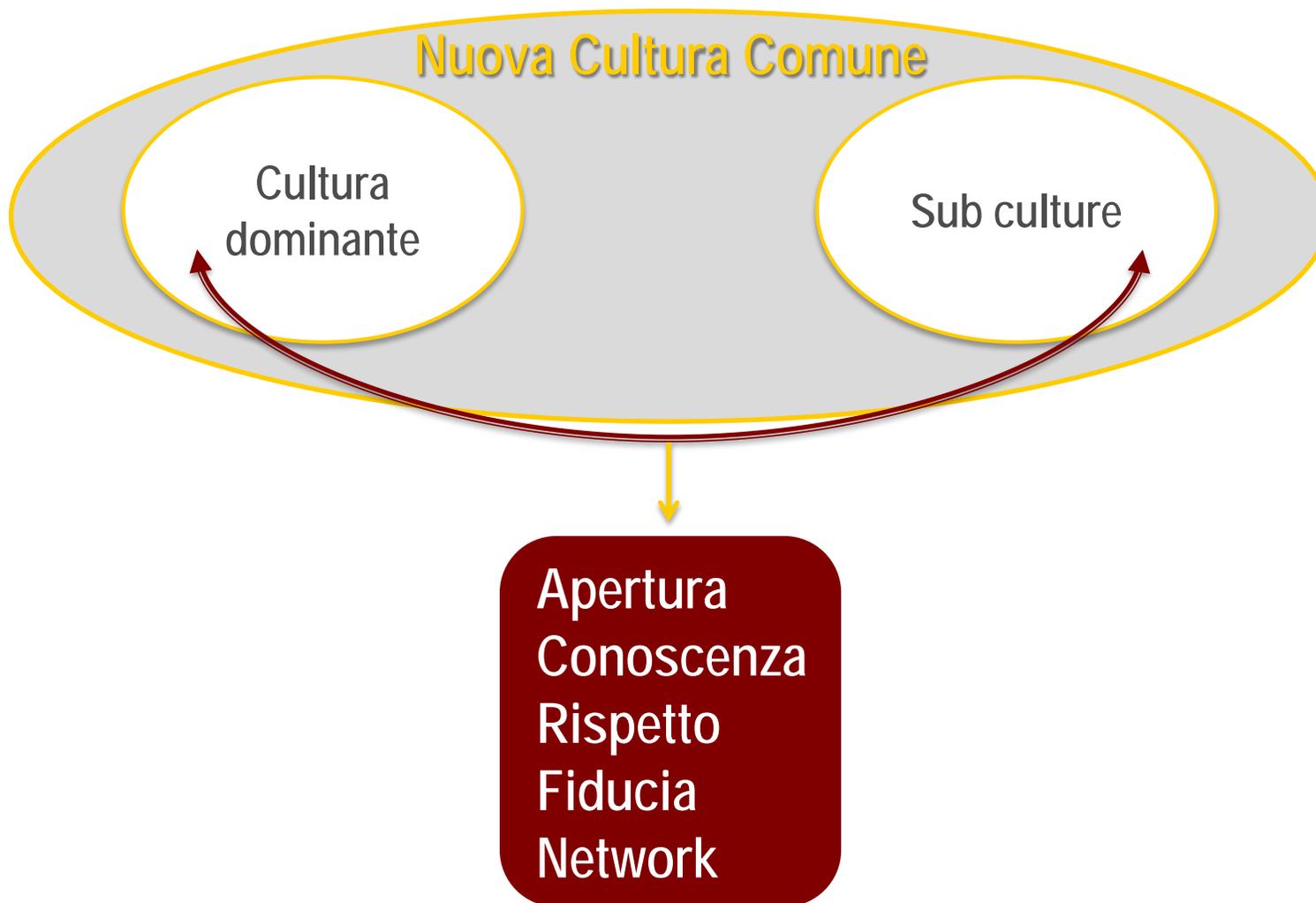
Dal Diversity  
Management



All'inclusione  
delle  
differenze



# La sfida dell'inclusione di tutti



## Lo scenario: il punto di partenza

- **Evoluzione dei movimenti socio-culturali**
- **Traduzione legislativa di politiche antidiscriminatorie**
- **L'inter-cultura: internazionalizzazione e globalizzazione**



## Cosa osserviamo nelle aziende



- Il gender: prima partenza
- L'aging: seconda ondata
- La disabilità: l'obbligo di legge
- L'inter-cultura: una necessità di business

## Lavorare sulla diversità vuol dire lavorare sull'inclusione?

Il lavoro sequenziale nelle aziende approccia una diversità per volta, secondo una logica funzionale e normativa

Questo comporta il rischio di:



Escludere  
le diversità  
non "visibili"



Non utilizzare appieno  
le sinergie  
tra progetti aziendali



Produrre  
una inclusione  
parziale

**Tutto ciò limita la possibilità di generare una cultura dell'inclusione**

# Lavorare sulla diversità, sì ma come?

Lavorare trasversalmente sulle diversità permette di:

Toccare diversità più ampie

Lavorare su stereotipi e pregiudizi a tutto tondo

Avere una idea delle dinamiche delle principali diversità





La fenomenologia  
dell'incontro  
con le differenze

## Le variabili in gioco nell'incontro con le diversità

L'incontro con le diversità genera processi psicologici e comportamentali diversi in funzione delle seguenti variabili:

- Diversità occultabili / non occultabili
- Diversità visibili / non visibili
- Diversità innata (connaturata) / acquisita (sopravvenuta)
- Concetto di minoranza / maggioranza
- Diversità tollerate / accettate / combattute

## L'incontro con persone e gruppi di cultura diversa



- Il comportamento dell'altro non è decodificabile
- Il suo mondo e il suo comportamento non hanno senso
- Il mio comportamento non produce gli effetti aspettati

## L'incontro con persone e gruppi di cultura diversa

### Vissuti

Disorientamento

Confusione

Impotenza



### Ricadute

Chiusura

Stereotipi

Pregiudizi

Ostilità

## Le differenze di genere



- Il comportamento dell'altro è scontato / "invisibile"
- I comportamenti sono riconoscibili nello schema della "tradizione"

## Le differenze di genere

### Vissuti

Negazione  
Ambivalenza  
Discriminazione  
Normalità



### Ricadute

Appiattimento  
Banalizzazione  
Stereotipi  
Esagerazione  
Pregiudizi

## Le differenze generazionali



- Il comportamento dell'altro è scontato
- Il comportamento dell'altro è comprensibile ma non sostenibile

## Le differenze generazionali

### Vissuti

Fatica

Negazione

Rinuncia



### Ricadute

Indisponibilità

Appiattimento

Ridicolizzazione

Stereotipi

Pregiudizi

# Le differenze di orientamento sessuale



# Le diversità di orientamento sessuale/identità di genere: la scelta

Portatore di diversità



L'altro



Mi rivelo



Accetto  
Tollero  
Non accetto  
Combatto

# Le diversità di orientamento sessuale/identità di genere: la scelta

Portatore di diversità



L'altro



Non mi rivelo



Non mi accorgo  
Sospetto  
Faccio finta di niente

## Le diversità di orientamento sessuale/identità di genere: la scelta



Mi rivelo

### Vissuti

- Accollarsi il rischio del giudizio
- Avere coraggio di esser se stesso

### Ricadute

- Fatica /utilizzo di molta energia
- Giustificazione
- Tensioni

# Le diversità di orientamento sessuale/identità di genere: la scelta

## Vissuti

- Interesse/curiosità
- Paura
- Disagio
- Disgusto

## Ricadute

- Avvicinamento
- Allontanamento
- Incomprensione
- Stereotipi / Pregiudizi

- Accetto
- Tollero
- Non accetto
- Combatto



# Le diversità di orientamento sessuale/identità di genere: la scelta



**Non mi  
rivelo**

## Vissuti

- Paura
- Rabbia

## Ricadute

- (Auto) Esclusione
- Ghettizzazione
- Solitudine

## Le diversità di orientamento sessuale/identità di genere: la scelta

### Vissuti

- Appiattimento
- Sfiducia

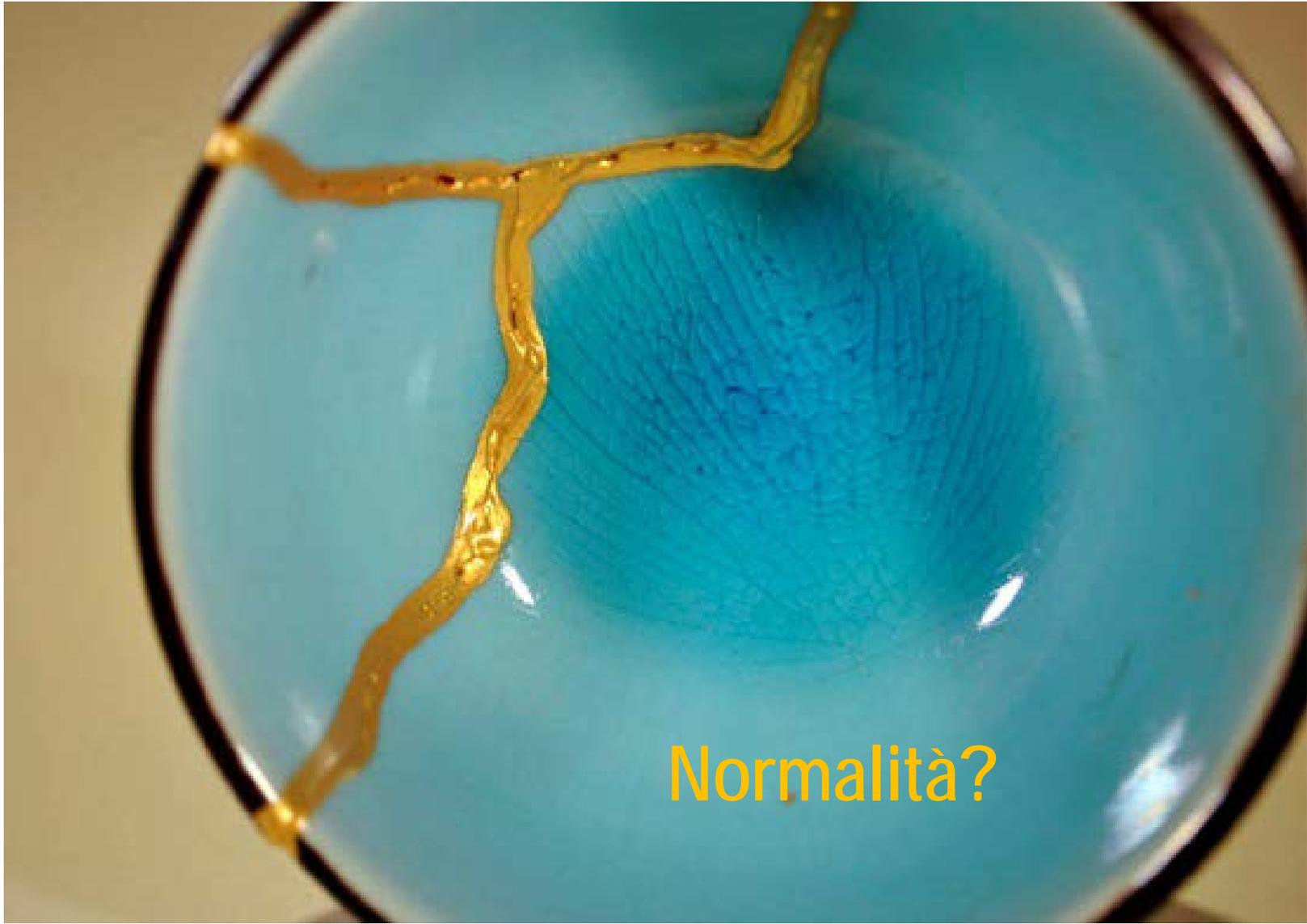
### Ricadute

- Distanza
- Ritiro
- Non mi accorgo
- Sospetto
- Faccio finta di niente



## Le diversità di salute psico-fisica





Normalità?

## Le diversità di salute psico-fisica



### Vissuti

- Vittimismo / despotismo
- Irritazione
- Assunzione della propria situazione

**Sono così**

### Ricadute

- Spinta ed esagerazione
- Rinuncia al fare
- Accogliere la disabilità

## Le diversità di salute psico-fisica

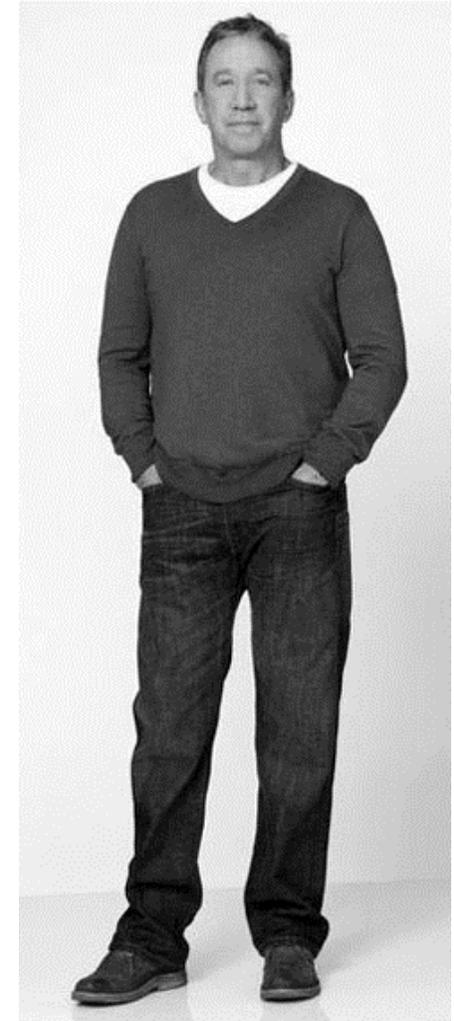
### Vissuti

- Paura
- Imbarazzo
- Disagio
- Pietà
- Senso di inadeguatezza

### Ricadute

- Stigmatizzare
- Allontanamento
- Iper-protezione
- Sotto-valutazione/  
Sopra-valutazione
- Incomprensione

- Accetto
- Non accetto
- Tollero



## Le diversità di salute psico-fisica



### Vissuti

- Paura
- Disagio

**Non rivelo**

### Ricadute

- (Auto) Esclusione
- Ghettizzazione
- Solitudine

## Le diversità di salute psico-fisica

### Vissuti

- Imbarazzo

### Ricadute

- Appiattimento

- Non mi accorgo
- Sospetto



## Le diversità di salute psico-fisica



**Rivelo**

### Vissuti

- Forza, assertività, unicità

### Ricadute

- Spinta ed esagerazione
- Rinuncia al fare
- Accogliere la disabilità

## Le diversità di salute psico-fisica

### Vissuti

- Paura
- Imbarazzo
- Disagio
- Pietà
- Senso di inadeguatezza

### Ricadute

- Stigmatizzare
- Allontanamento
- Iper-protezione
- Sotto-valutazione/  
Sopra-valutazione
- Incomprensione

- Accetto
- Non accetto
- Tollero

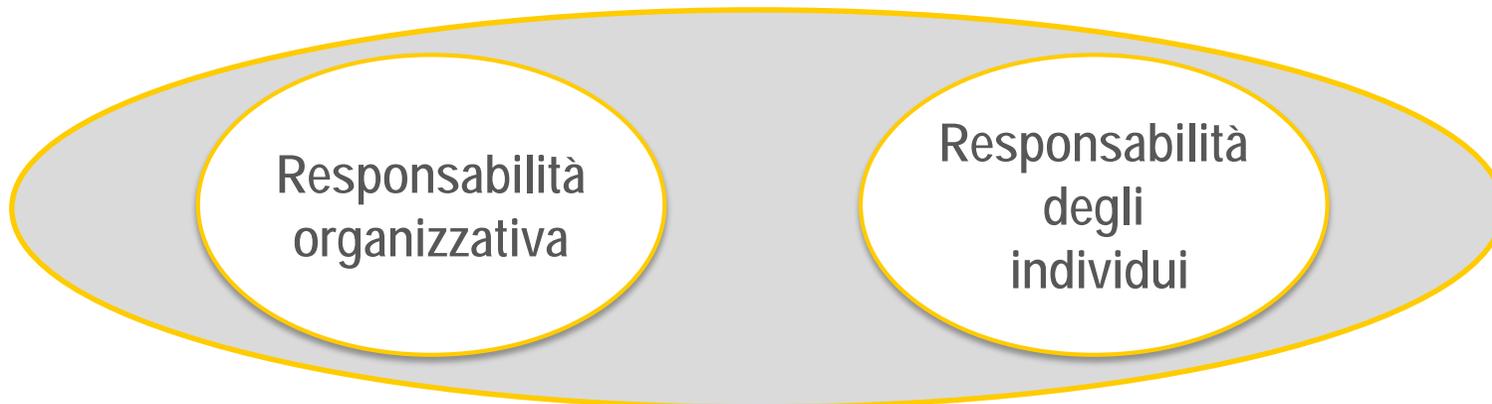


Nelle aziende...



## La sfida dell'inclusione di tutti

Coinvolgimento degli attori chiave del sistema



Coerenza complessiva e "reciproco sostegno"

Favorire iniziative di condivisione / crescita culturale /  
piena cittadinanza delle diversità

## La responsabilità organizzativa – Cosa è possibile?

Creare le condizioni per accogliere  
e valorizzare le differenze

- Potenziare il **Commitment**
- Creare una **stabile cultura** dell'inclusione
- Definire un **piano** di inclusione organizzativa (valori, policy e procedure)

---

## Le responsabilità individuali – Cosa è possibile?

Creare le condizioni per apprendere  
l'inclusione

- Sviluppare la disponibilità a conoscere il **mondo dell'altro**
  - **Incontrare l'altro senza dar nulla per scontato**
  - Aprirsi alla possibilità di conoscere «tramite» l'altro
-



# Le responsabilità individuali – Come è possibile?

A grid of 24 diverse human faces is shown. The faces are arranged in four rows of six. In each row, one face is highlighted with a dark grey background, while the others are in a lighter grey. The highlighted faces are: a man in the first row, a man in the second row, a woman in the third row, and a woman in the fourth row. The text 'Preparare il management' is centered over the first row of faces.

Preparare il management

Sensibilizzare i colleghi

Supportare i singoli

## Training: "Inclusion Management"

Rivolto  
al management

- Riconoscere e accogliere in prima persona le diversità e le loro dinamiche
- Favorire l'emergere delle differenze e la loro accoglienza all'interno del proprio team
- Fornire gli strumenti per valorizzare le persone nelle loro differenze
- Essere parte attiva della costruzione di una cultura dell'inclusione

## Laboratorio propedeutico: "Stereotipi e pregiudizi al quotidiano"

- Comprendere la fenomenologia degli stereotipi e dei pregiudizi
- Essere consapevoli dei propri pregiudizi e stereotipi
- Essere consapevoli delle situazioni che influenzano la nascita di stereotipi e pregiudizi
- Sperimentare e analizzare le ricadute nella relazione e nell'ambiente degli stereotipi e dei pregiudizi
- Sperimentare ed allenarsi alla sospensione del giudizio



## Training: “Essere Inclusive Agent per una cultura dell’inclusione”



Rivolto  
agli Inclusive  
Agent

- Allinearsi sul significato delle responsabilità di un “Inclusive Agent”
- Identificare le tipologie di intervento possibile, nel rispetto degli individui che vivono in azienda
- Allenarsi ad essere efficaci nella costruzione di una cultura dell’inclusione



**Grazie!**

*Rita Muci*  
**Before srl**