



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
Cultura
(paese/etniche)

Le differenze
generazionali

Le differenze
di orientamento
sessuale/identità
di genere

Le differenze
di genere

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

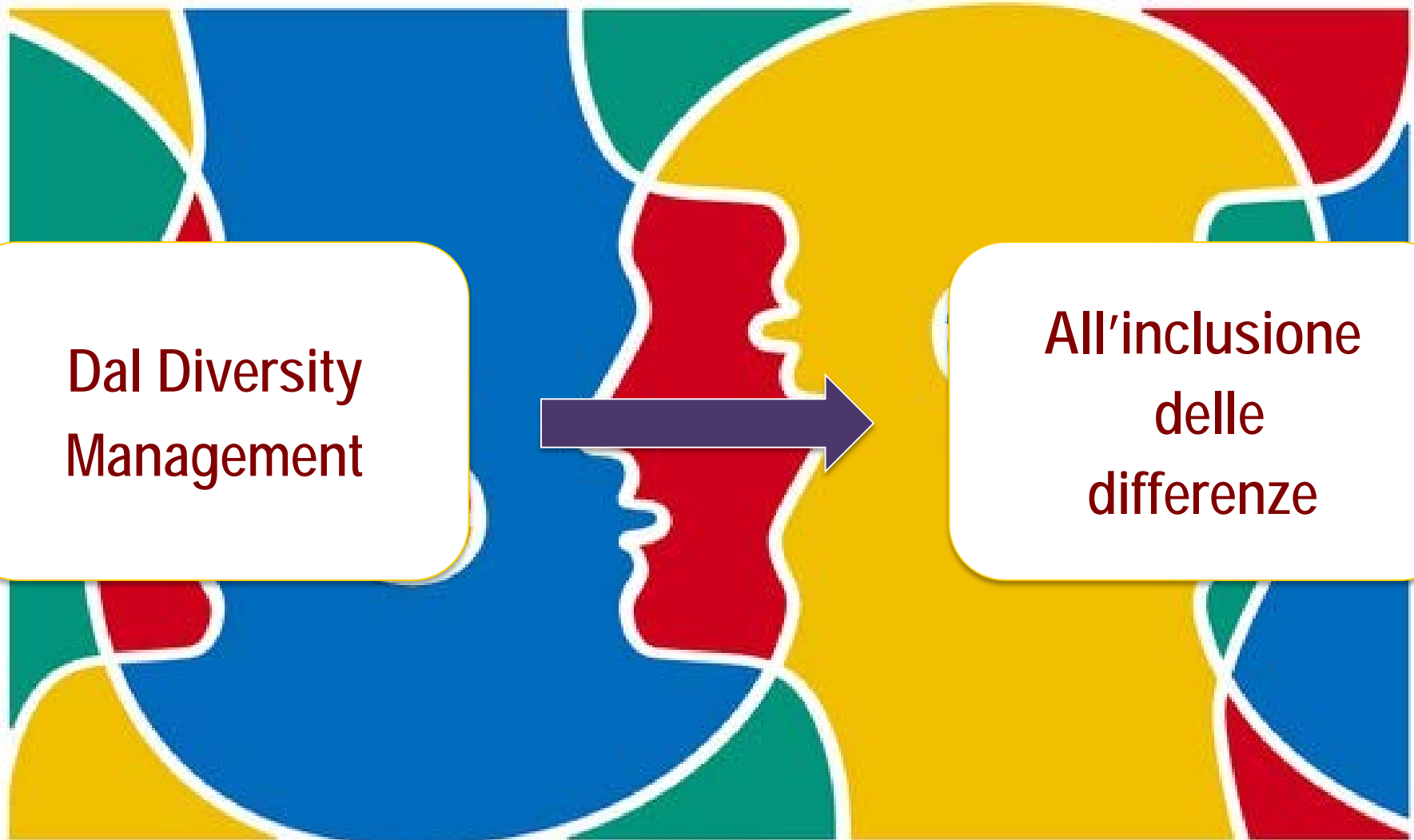
- **patrimonio di ricchezze** che allo stato potenziale si trova in ciascuna persona
- elementi distintivi che contrassegnano ogni essere umano
- il secondo nome di differenza è **originalità, singolarità**

La differenza è interna alla diversità

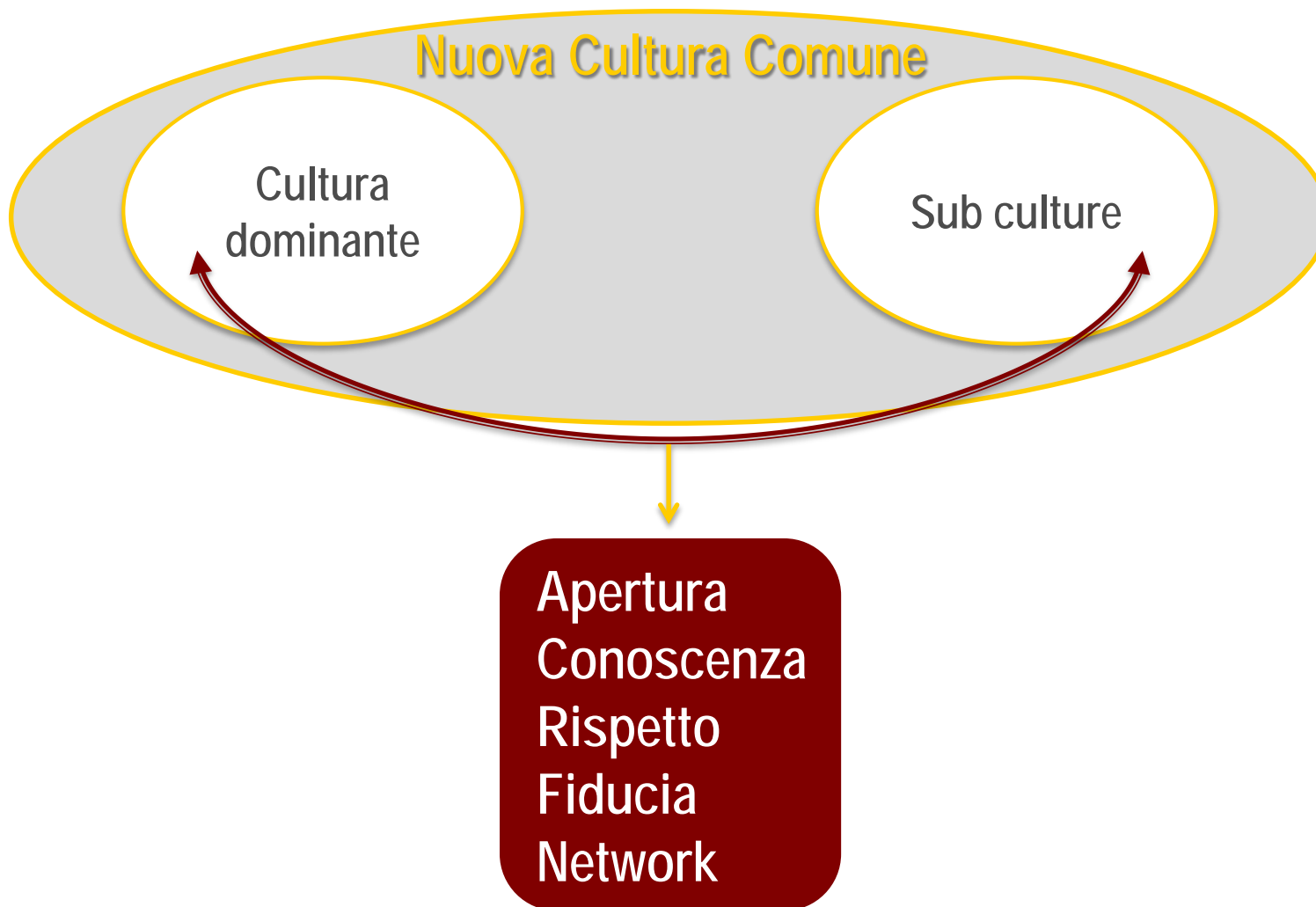
Dal Diversity
Management



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

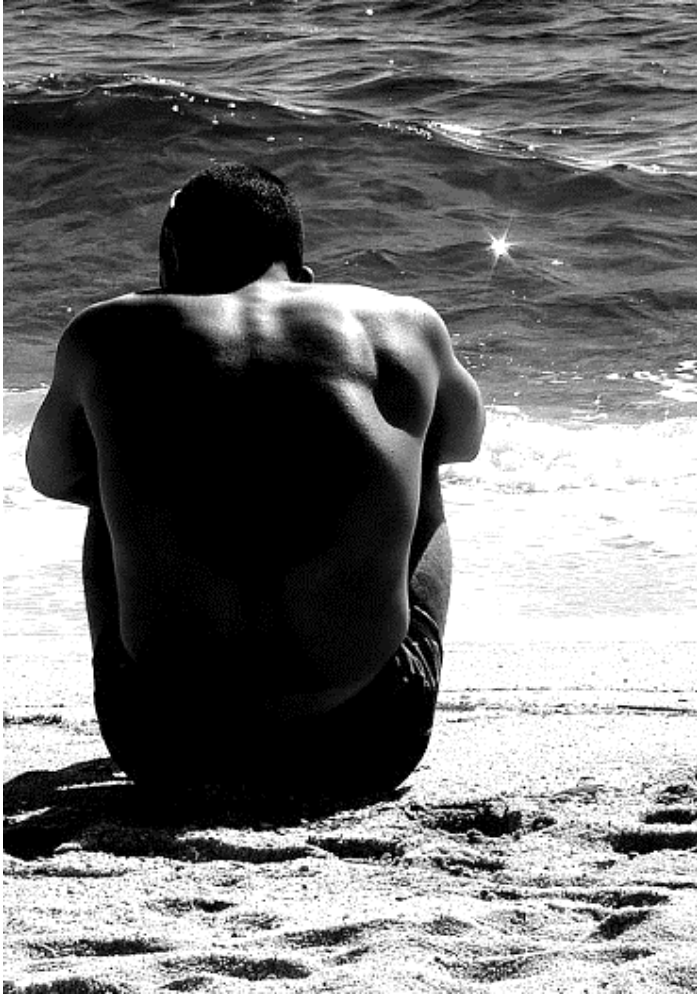
Ricadute

- 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

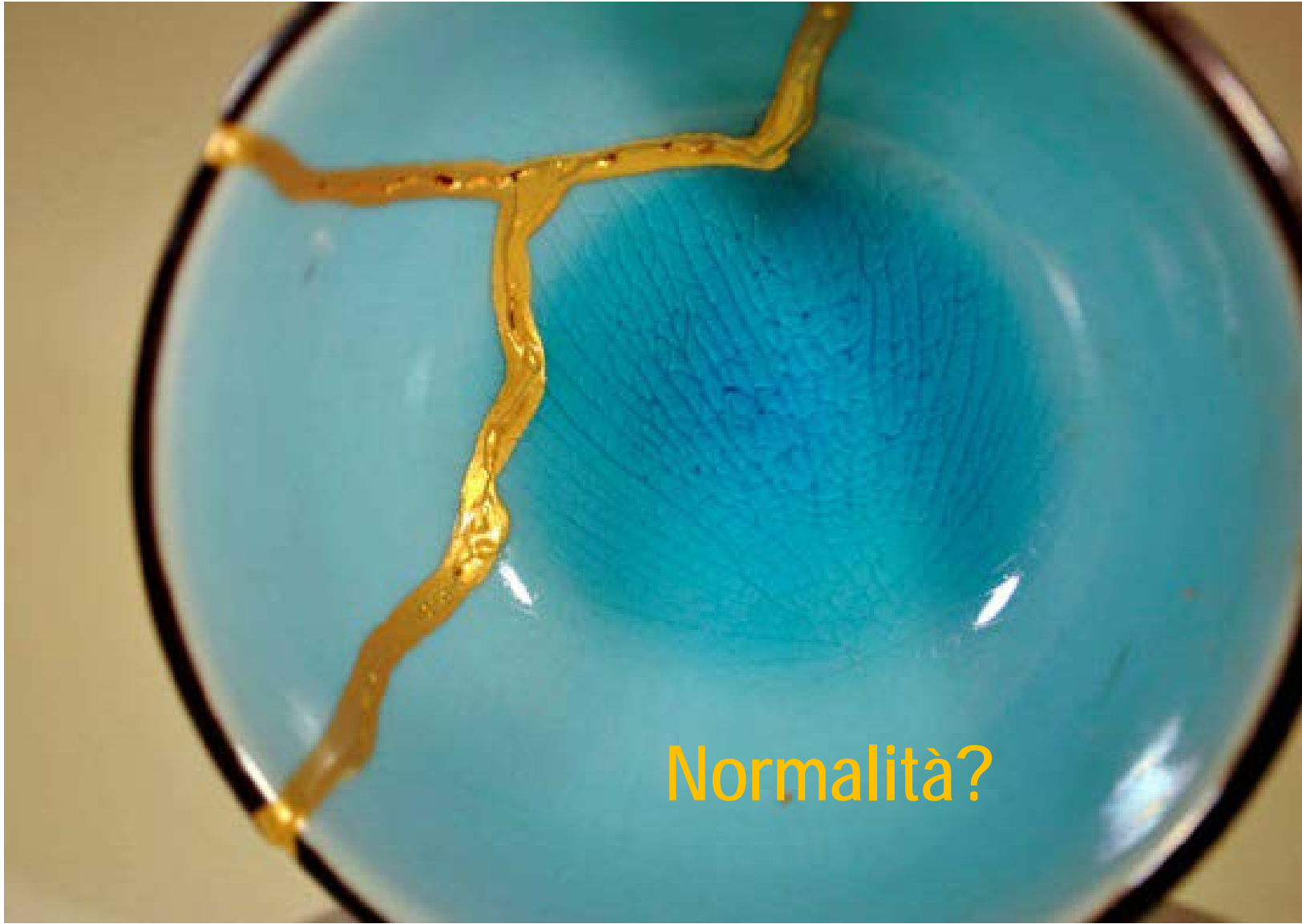
Ricadute

- 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

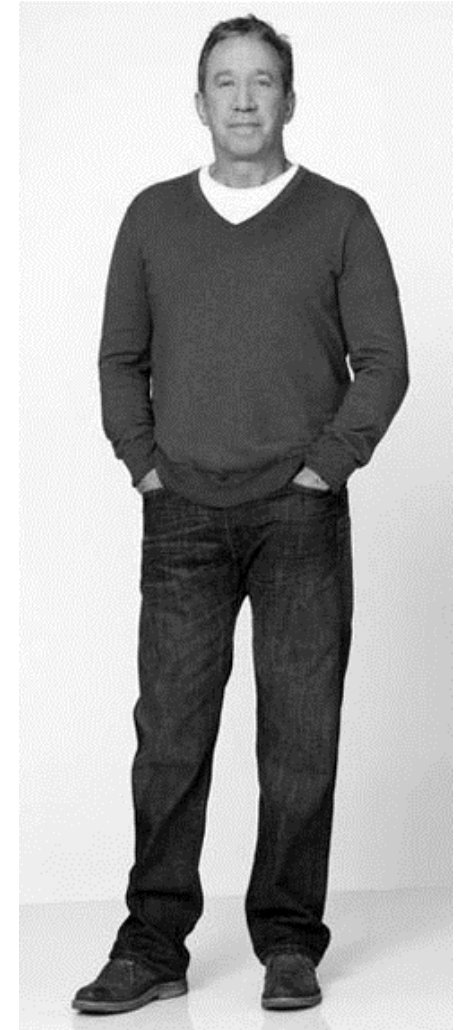
Vissuti

- 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

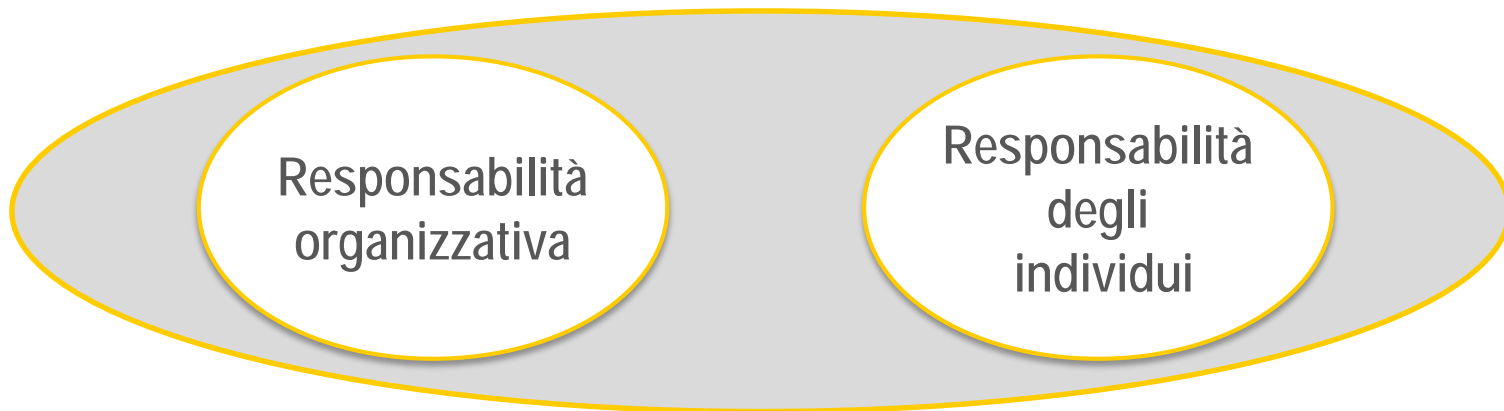


Nelle aziende...



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?



Preparare il management

A horizontal row of six diverse human faces, including a young child, a man, a woman, a man, a woman, and a man with a beard. The faces are arranged in a grid. The first face is labeled 'PANTONE 115-6 C' and the last is 'PANTONE 318-6 C'. A dark red rounded rectangle is overlaid on the row, containing the text 'Preparare il management'.

Sensibilizzare i colleghi

A horizontal row of six diverse human faces, including a woman, a man, a woman, a man, a woman, and a man. The faces are arranged in a grid. The first face is labeled 'PANTONE 115-6 C' and the last is 'PANTONE 318-7 C'. A dark red rounded rectangle is overlaid on the row, containing the text 'Sensibilizzare i colleghi'.

Supportare i singoli

A horizontal row of six diverse human faces, including a woman, a woman, a woman, a man, a woman, and a man. The faces are arranged in a grid. The first face is labeled 'PANTONE 91-9 C', the second 'PANTONE 57-8 C', the third 'PANTONE 316-6 C', the fourth 'PANTONE 70-6 C', the fifth 'PANTONE 92-9 C', and the sixth 'PANTONE 318-3 C'. A dark red rounded rectangle is overlaid on the row, containing the text '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