

Diversity & Inclusion

a cura di Gaia Peruzzi e Raffaele Lombardi



Asse 3. Linea 4. **Cultura della diversità e politiche di inclusione**
responsabile scientifico Gaia Peruzzi

Mooc 2021

Capitolo 2. Diversity & Inclusion

a cura di Gaia Peruzzi e Raffaele Lombardi

Sapienza Università di Roma



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA





Capitolo 2

Diversity & Inclusion

- A. Che cos'è la diversità?
- B. La diversità nelle organizzazioni: un problema o un'opportunità?
- C. Perché è utile promuovere la diversità negli enti di Terzo Settore?



A. Che cos'è la diversità?

Diversità = una differenza che viene percepita in qualche modo come problematica, potenzialmente foriera di tensioni, e che comporta il **rischio di discriminazione**.



A. Che cos'è la diversità?

- ☐ Il concetto di diversità, come quello di differenza, è **relativo alla sensibilità di chi vede, valuta, giudica la differenza.**
- ☐ Pertanto, sia le differenze che le diseguaglianze sono **relative ai contesti, alle epoche e alle culture.**
- ☐ Le differenze che oggi possono costituire un problema nelle nostre società: **differenze di origine e background culturale, di religione, di genere e di orientamento sessuale, generazionali, legate alla disabilità, alla maggiore formalità/informalità degli stili di vita.**

B. La diversità nelle organizzazioni: un problema o un'opportunità?



- ❑ Un **problema**, quando sono fonte di disparità di trattamento, di discriminazioni, emarginazioni, ingiustizie.
- ❑ Un'**opportunità**, quando sono adeguatamente gestite, per diversi motivi: le persone che si sentono accettate e coinvolte lavorano meglio; la diversità crea pluralità di posizioni e ricchezza di confronti; la diversità è spesso uno stimolo all'innovazione.

B. La diversità nelle organizzazioni: un problema o un'opportunità?



Le politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità possono rappresentare delle **pratiche concrete di innovazione**, perché:

- ❑ una diversa gestione delle persone può rendere la vita ***all'interno*** dell'organizzazione più piacevole e più produttiva;
- ❑ una maggiore capacità di ascolto e di inclusione può facilitare i ***la comprensione del mondo l'esterno***, e dunque l'adattamento ai cambiamenti inevitabili della società.

B. La diversità nelle organizzazioni: un problema o un'opportunità?



Da quasi quarant'anni, nel mondo occidentale, esiste una disciplina che si interroga sulla **capacità delle organizzazioni di includere e valorizzare le diversità interne**, ovvero gli individui appartenenti a categorie minoritarie.

- ❑ La versione originaria di questo approccio, di stampo manageriale, si chiama ***Diversity Management***.
- ❑ Di recente, con più attenzione al fattore umano, all'etichetta *diversity management* si preferisce ***Diversity & Inclusion***.

C. Perché è utile promuovere la diversità negli enti di Terzo Settore?



L'educazione alla diversità è una disciplina. Si può imparare a confrontarsi con la diversità; se lo si sa già fare, si può comunque migliorare.

C. Perché è utile promuovere la diversità negli enti di Terzo Settore?



- ❑ In un mondo complesso come il nostro, tutti gli attori sociali – individui, istituzioni pubbliche, imprese, media, associazioni non profit – necessitano di una formazione mirata a gestire le differenze, per operare in maniera efficace, **evitando i conflitti, le discriminazioni e l'aggravarsi delle ingiustizie.**
- ❑ **L'educazione alla diversità** diventa una strategia indispensabile per attrezzare i soggetti ad abitare i territori eterogenei della nostra società.

C. Perché è utile promuovere la diversità negli enti di Terzo Settore?



Se la promozione della diversità è utile per tutte le organizzazioni, lo è ancora di più per quelle di Terzo Settore, perché:

- ❑ queste hanno i valori della **solidarietà**, della **giustizia** e dell'**inclusione** come cardini indispensabili della propria identità.
- ❑ queste hanno l'imperativo morale di essere **utili al territorio**, e quindi devono essere sempre capaci di leggere il cambiamento e orientarlo positivamente.



Lecture di approfondimento

Lecture di approfondimento

1. «Diversità e inclusione, due valori in ufficio» (La Repubblica, 1° febbraio 2021)
2. «Lampedusa, l'importanza delle parole» (Avvenire, 3 ottobre 2020)
3. «Visioni, rappresentazioni (e incursioni) sulla disabilità e la diversità» (Superando.it, 17 novembre 2020)
4. «Il potere del linguaggio. Usate nel modo giusto, le parole possono creare un ambiente sicuro e rispettoso, per tutti» (Diversity, dicembre 2020, p. 23)
5. «Cervello e linguaggi. Perché i team interculturali sono più innovativi» (Diversity, dicembre 2020, p. 25)
6. «Dovremmo essere tutti femministi» (Einaudi, 2015)

la Repubblica

A&F
AFFARI & FINANZA

PAESE :Italia

PAGINE :44

SUPERFICIE :32 %

PERIODICITÀ :Settimanale □ □

AUTORE :- A.Fr.

► 1 febbraio 2021

Il brand activism

Diversità e inclusione, due valori in ufficio

ROMA

Il 97% delle imprese premiate vede in questo binomio un imperativo chiave a livello interno e adotta iniziative per la parità di trattamento

Cui nostri schermi televi- una sensibilità aziendale già esi-



LA SETTIMA GIORNATA DELLA MEMORIA E DELL'ACCOGLIENZA

Lampedusa, l'importanza delle parole

Bartolo, Tarquinio e Sami alla tavola rotonda organizzata dal Comitato 3 ottobre

«**S**iamo tornati indietro di 15 anni. Nessun cambiamento. Invece di trovare soluzioni strutturali al fenomeno migratorio, parliamo ancora di emergenza. Non c'è alcuna emergenza, nessuna "invasione", il fenomeno va gestito trovando soluzioni a lungo termine». Tareke Brhane, presidente del Comitato 3 Ottobre, organizzazione fondata all'indomani del naufragio di Lampedusa del 3 ottobre in cui 368 persone morirono, non ha dubbi. «Da quel giorno – aggiunge – continuiamo a contare i morti: dal

IL POTERE DEL LINGUAGGIO

Luciano Costantino

Usate nel modo giusto, le parole possono creare un ambiente sicuro e rispettoso, per tutti

Il linguaggio ha il potere di influenzare come vediamo le cose e, quindi, di dare forma alla realtà che ci circonda. Non si può avere inclusione e precondere dal linguaggio poiché un linguaggio non appropriato o non inclusivo crea divisione. L'inclusione dunque passa dal linguaggio. Pensiamo dal presupposto che il linguaggio inclusivo è fatto di parole che permettono di arrivare ad un pubblico più ampio, in vari contesti e nel totale rispetto delle diversità. Linguaggio inclusivo vuol dire anche e soprattutto fare in modo che tutte le persone a cui parliamo si sentano rispettate e ascoltate. Poiché le parole sono importanti, il significato che attribuiamo ad esse riesce ad influenzare le nostre sensazioni, i nostri comportamenti e persino le nostre convinzioni. La maggior parte dei nostri pregiudizi, anche quelli inconsci, nascono infatti dal linguaggio che usiamo o a cui siamo abituati. In tal senso gioca un ruolo fondamentale il contesto familiare e culturale da cui provieniamo. Per esempio, crescere in una famiglia che costantemente usa parole peggiorative nel descrivere una situazione o rendersi inevitabilmente avversi ad essa, perché nel nostro percorso educativo vi abbiamo sempre associato una connotazione negativa che, quindi, per noi costituisce la sola realtà possibile. Fortunatamente, c'è qualcosa che possiamo fare, da adulti responsabili: **cambiare** il nostro linguaggio. Questo ci permetterà di cambiare anche la visione delle cose.

La persona prima di tutto
In ogni nostra interlocazione dobbiamo tenere sempre a mente la persona e non ciò che la persona rappre-

gale positivo a chi ci ascolta perché parliamo, prima di tutto della persona (non della condizione), e, soprattutto, facciamo sentire inclusa la persona di cui si parla dandole l'opportunità di essere considerata per quello che è, cioè una persona. Parlando di malattie, non cadiamo nell'errore di vittimizzare chiunque sia affetto da una patologia - allo stesso tempo però, non ignoriamo i fatti, anzi riconosciamo e accettiamo le differenze. È quindi sbagliato definire una persona "vittima del cancro" nella stessa misura in cui è sbagliato sminuire le battaglie: ogni persona pretende riconoscimento e comprensione del proprio percorso. Invece diciamo "persona che ha avuto il cancro", o "persona con un cancro" e, ancora una volta, ricordiamo l'essere umano e usiamo parole che danno potere alle persone, non che le rendono vittime. Nella stessa misura, quando ci riferiamo a persone che hanno subito un abuso, non definiamole "vittime di abuso" potrebbe equivalere a renderle passive, impotenti e accubi, invece il nostro obiettivo è metterle in condizione di superare il trauma. Parliamo di loro dunque come "persone che hanno vissuto un'esperienza di abuso/violenza". Sembra una differenza sottile, ma le parole possono davvero stigmatizzare situazioni di disagio o aprire miglioramenti, a seconda di come le si usa.

Ben più complessa è la discussione sul linguaggio di genere, specialmente per lingue come l'italiano la cui grammatica fa distinzione fra maschile e femminile, senza aver la pretesa di voler risolvere il problema, che forse meriterebbe un dibattito separato, mi preme fare alcune precisazioni che potrebbero esser d'aiuto nel

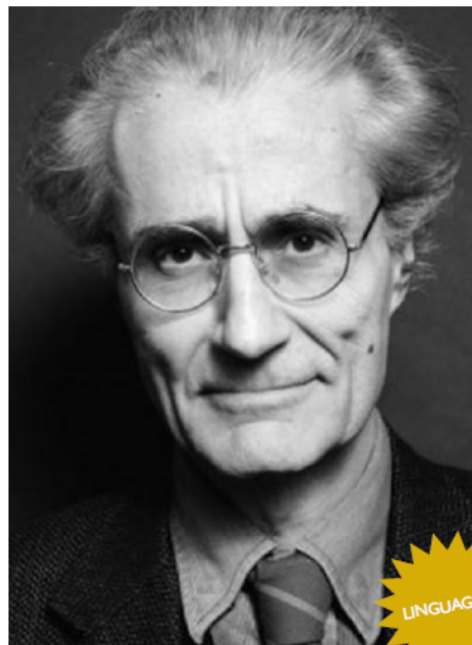
le, è spesso inadatto a descrivere tutte le sfumature della "maternità". Accade anche che, laddove il linguaggio abbia una parola per chiamare il genere, questa non venga usata. Pensiamo al reclutamento di personale e, in particolare, al momento in cui una persona che si identifica come transgender compila il formulario di candidatura e alla voce "genere" trova solo le opzioni maschio/femmina. Questa persona inizialmente non si sentirà contemplata, forse per semplificare potrebbe scegliere un genere o l'altro, tributare, ripensarlo, infine concludere che non potrà lavorare bene in un'azienda che non contempla la sua identità e non riconosce la sua dignità, quindi in conclusione non si candiderà. L'azienda perderà un potenziale talento e, il talento, la fiducia nel mondo del lavoro.

Linguaggio e diversità

È importante mettere in discussione le nostre convinzioni sugli altri e capire che la comunità in cui viviamo è composta da persone differenti. Dovremmo iniziare a ascoltare, capire e imparare dagli altri, così da metterci in condizione di sentirsi inclusi. Impariamo a conoscere la persona invece che a dare per scontato le cose che crediamo di conoscere. Se siamo in presenza di una persona che non conosciamo, e di cui ignoriamo il genere, chiediamo come vorremmo che noi ci rivolgessimo a lei invece di assegnarle un genere secondo il nostro immaginario. Probabilmente la risposta sarà una sorpresa, ma aver posto la domanda ci mette in una condizione di apertura e di rispetto reciproco, creando un habitat confortevole e inclusivo. Facendo un ulteriore passo avanti: ci rendiamo conto che il linguaggio è in continua evoluzione e deve essere contestualizzato. Pensiamo, per esempio, alla comunità LGBT+ (vi sono parole "checca" è una di queste) che se usate all'interno della comunità dalle stesse persone che ne fanno parte possono essere appropriate o con senso. Tuttavia, immaginiamo l'effetto della medesima parola pronunciata da una persona non appartenente alla comunità LGBT+. Questo è uno degli aspetti forse più complessi del linguaggio inclusivo.

Linguaggio in movimento

Il linguaggio inclusivo è il risultato di un processo di comprensione degli altri e continua la maniera in cui tutte le persone vengono messe in condizione di essere più forti e sentirsi legittimamente parte della società. Dopo aver messo in discussione le nostre convinzioni, chiediamoci se le parole che usiamo sono rispettose



LINGUAGGIO

STORIA IN COPERTINA, LUCIANO CANFORA

Tiziano Colombi



DIVERCITY
because words matter

Elisa Gaggero e Silvia Martella

CERVELLO E LINGUAGGI

Perché i team interculturali sono più innovativi

Il film Arrival, la lingua... Furono scelte solo tonalità tra il rosso e il blu perché in russo, in italiano, le due tonalità hanno nomi distinti, **goluboy** (rosso) e **sinii** (blu), mentre in inglese venissero espresse come sfumature dello stesso colore, light blue e dark blue. Data la facilità del film, i gruppi portarono termine correttamente il film, ma i madrelingua russi o più veloci, grazie al supporto della loro lingua, era ci conferma che il linguaggio influenza il modo in cui siamo e in cui organizziamo le nostre conoscenze: il linguaggio, plasma strutturale e il nostro cervello, alla gestazione e poi per la vita, la lingua madre crea visioni e specifiche mappe mentali nel bambino, che in questa conosce il mondo, il nome a ciò che vede, a che sente, a ciò che prova e costruisce un posto nel suo ero. Il nostro cervello impara a pensare e a ragionare sulla base delle parole disponibili e della lingua parlata al punto che, secondo Feuerstein e Vigotskij, la lingua influenza il nostro pensiero e la quantità di parole

mentali superiori. Il linguaggio crea connessioni nel nostro cervello, affinché sia in grado di percepire e costruire ragionamenti sulla base delle parole disponibili, ogni specifico linguaggio plasma specifiche capacità del cervello, comuni nelle persone che lo condividono. Pensiamo al popolo dei Kuuk Thaayorre: questo popolo di aborigeni australiani usa costantemente direzioni cardinali assolute (nord, sud, est, ovest), al posto di quelle relative (avanti, dietro, destra, sinistra...), più usuali nella maggior parte delle lingue. Per questo, hanno un senso dell'orientamento molto sviluppato, tanto da sapere sempre l'esatta direzione del loro viso. Il loro cervello ha sviluppato una sorta di bussola interna che anche altre culture potrebbero potenzialmente avere, ma non viene sviluppata dalla loro lingua. Per questo, secondo Boroditsky, autrice dello studio sui Kuuk Thaayorre, quando si impara una nuova lingua, non si impara soltanto un nuovo modo di parlare, ma inavvertitamente si impara anche un nuovo modo di pensare. Le ricadute di questa gran-



Chimamanda Ngozi Adichie

Dovremmo essere tutti femministi



Io vorrei che tutti cominciassimo a sognare e progettare un mondo diverso. Un mondo piú giusto. Un mondo di uomini e donne piú felici e piú fedeli a se stessi. Ecco da dove cominciare: dobbiamo cambiare quello che insegniamo alle nostre figlie. Dobbiamo cambiare anche quello che insegniamo ai nostri figli.

In questo saggio molto personale, scritto con grande eloquenza – frutto dell'adattamento di una conferenza TEDx dal medesimo titolo di straordinario successo – Chimamanda Ngozi Adichie offre ai lettori una definizione originale del femminismo per il XXI secolo. Attingendo in grande misura dalle proprie esperienze e riflessioni sull'attualità, Adichie presenta qui un'eccezionale indagine d'autore su ciò che significa essere una donna oggi, un appello di grande attualità sulle ragioni per cui dovremmo essere tutti femministi. In un contesto in cui il femminismo era considerato un ingombrante retaggio del secolo scorso, la posizione di Adichie ha cambiato i termini della questione. Alcuni brani della sua conferenza sono stati campionati da Beyoncé nel brano *Flawless* e hanno fatto il giro del mondo. La scritta FEMINIST a caratteri cubitali come sfondo della performance dell'artista agli Mtv Video Music Awards e il famoso discorso dell'attrice Emma Watson alle Nazioni Unite in cui si dichiara femminista sono segni evidenti del fatto che c'è un prima e un dopo *Dovremmo essere tutti femministi*.

Chimamanda Ngozi Adichie (1977), nata in Nigeria, ha studiato negli Stati Uniti. Già vincitrice di importanti premi con *L'ibisco viola* e *Metà di un sole giallo*, con *Americanah*, il suo terzo romanzo, ha conquistato la critica aggiudicandosi il National Book Critics Circle Award 2013 e giungendo tra le finaliste del Baileys Women's Prize for Fiction 2014. Tutti e tre i libri sono pubblicati da Einaudi. Adichie è stata definita «la Chinua Achebe del XXI secolo».

ISBN 978-88-06-22708-1



€ 9,00