

## **Essere inclusiv\***

di *Gabriela Jacomella*

*Giornalista e scrittrice*

Per secoli, o forse sarebbe più accurato dire per millenni, la società globale è stata dominata da una narrazione collettiva intrisa di disuguaglianze e costruita su meccanismi di esclusione. Dal sessismo al razzismo, dall'abilismo ad altre forme di discriminazione, la presunzione di superiorità - di una persona rispetto a un'altra, e prima ancora di un gruppo nei confronti di un altro gruppo - ha radicato e istituzionalizzato pregiudizi e disuguaglianze di lunga data nelle comunità, nelle economie e nelle società di tutto il mondo. Con tutta probabilità non ci serve andar molto lontano per scovarne un esempio, che si tratti di un episodio del nostro quotidiano o di una notizia assurda alle cronache mediatiche, oppure ancora, un post o un commento sui social che consultiamo ogni mattina venendo a scuola.

Fortunatamente si tratta di un fenomeno di cui, rispetto a qualche anno fa, si prende sempre più atto: è come se avessimo sviluppato una sensibilità particolare, delle "vibrisse" come quelle dei gatti, organi sensoriali allenati a captare storture di linguaggio, visione, interpretazione, azione legate appunto a strategie (coscienti o meno) che escludono e non includono, che isolano le differenze senza valorizzarle, che giocano sul dominio della maggioranza e vittimizzano le minoranze, in qualunque campo esse si collochino. È con ogni probabilità capitato a ciascun\* di noi di essere testimon\* o addirittura subire un processo di esclusione, di trovarci in una situazione in cui la nostra diversità - in ogni sua accezione possibile - si era trasformata in fattore negativo.

Oggi, lo abbiamo detto, ci troviamo di fronte a una sempre maggior presa di coscienza collettiva rispetto a tutte quelle sfaccettature e sfumature che compongono la nostra realtà, trasformandola, ad uno sguardo attento, in un mosaico di sensazioni, percezioni, pensieri, visioni, modi di essere e di porsi rispetto alla vita e all'esistenza. Questo quadro complesso è ritratto in maniera sempre più accurata da canzoni, film, libri, videogames, nonché - ovviamente - dai media di tutto il mondo e a tutti i livelli di diffusione. Questa consapevolezza fa sì che si stia finalmente diffondendo un altrettanto crescente consenso sul fatto che il pianeta su cui viviamo debba evolversi verso una società globale basata su valori di uguaglianza, inclusione e rispetto per tutte e tutti.

Ma di cosa parliamo, nello specifico, quando utilizziamo il termine "diversity"? In italiano si traduce diversità, ma ormai siamo tutt\* abituat\* (come avrete notato, non a caso abbiamo scelto di utilizzare in questa scheda l'asterisco inclusivo, che abbraccia entrambi i generi "classici" così come le identità non binarie) a ricorrere alla terminologia anglosassone, e nello specifico al binomio *diversity&inclusion*, diversità e inclusione. O, meglio ancora, a un trinomio: *diversity, equity, inclusion*.

Con *diversity* ci riferiamo, in generale, alla presenza all'interno di un'organizzazione - un istituto, un'azienda, un ente pubblico - di una varietà, che sia in termini di identità (genere,

cultura, etnia, religione, disabilità, classe sociale...), età o opinioni. Nell'economia globale di oggi è essenziale - anche sotto il profilo dei risultati: varietà di persone equivale a varietà di idee e di competenze! - che i luoghi di lavoro e gli ambienti educativi abbiano un'atmosfera diversificata e inclusiva. La diversità, infatti, non è semplicemente vantaggiosa in termini dell'apporto fornito da dipendenti e studenti provenienti da contesti diversi, ma offre anche opportunità di maggiore creatività e forza intellettuale. In aula assistiamo allo stesso tipo di dinamica: se un\* insegnante si impegna nel creare un ambiente educativo che celebra la diversità, nelle conversazioni e nei progetti comuni confluiranno le prospettive ed esperienze di tutt\*, arricchendo l'esperienza e la visione di ciascun\*. Ad esempio, si può proporre un progetto di gruppo in cui l\* student\* debbano approcciare un problema in relazione a più punti di vista, e a partire ciascun\* dalle proprie esperienze e provenienze (familiari, sociali, culturali, linguistiche, religiose, etc.). Una miriade di prospettive convergeranno quindi su un unico punto focale, convivendo l'una con l'altra, confrontandosi ed esplorandosi, per arrivare a comprendere quanto siano state plasmate dalla nostra cultura ed educazione individuale. E chissà, proprio su quel tema in apparenza così controverso ci troveremo a scoprire sfumature di senso diverse e mai contemplate, oppure a comprendere (anche se non necessariamente condividere) interpretazioni e letture diametralmente opposte alle nostre.

Lavorare sulle diversità significa anche prendere atto di come queste possano influire sulle nostre aspettative e sul ruolo che la società circostante è disposta a riconoscerci. E, partendo da qui, rimboccarsi le maniche e agire. Con il concetto di equità o giustizia sociale, infatti, spostiamo il focus su altri aspetti: l'attenzione alle disparità sociali, l'assegnazione di risorse o di capacità decisionale anche a gruppi storicamente svantaggiati - oppure, più prosaicamente (ma con pari importanza), la garanzia di un equo compenso. Fa parte di questo panorama, per fare un esempio, la lotta contro il gender gap, un tema che in Italia è sentito in maniera molto forte e di cui tendiamo ahimè ad accorgerci solo una volta compiuti i primi passi nel mondo del lavoro: secondo i dati Istat, il primo scoglio sta addirittura alle porte del medesimo, se è vero che nel nostro Paese l'occupazione è sì cresciuta, ma non nello stesso modo per uomini e donne. Scriveva in occasione dell'8 marzo il Sole24Ore:

...in un mercato del lavoro che secondo le statistiche è il migliore da trent'anni (o da sempre), le italiane arrancano, ancora, ben più di un passo indietro rispetto alla media europea. Le occupate sono arrivate sì a 9,87 milioni (più dei 9,77 milioni del 2019, recuperando lo shock del Covid), ma sono soltanto il 51,9% delle donne tra i 15 e i 64 anni, contro il 69,7% degli uomini. Con grandi differenze territoriali da Nord a Sud.

Il tasso di occupazione femminile è sicuramente migliorato rispetto alla fase più acuta della pandemia, quando era calato nuovamente sotto la soglia del 50%, ma comunque è ancora sideralmente distante sia dal 62,7% della media europea sia dalla soglia del 60% che secondo la Strategia di Lisbona avremmo dovuto raggiungere entro il 2010. Oggi come allora, l'obiettivo di sei occupate su dieci continua ad apparire un miraggio. In alcuni territori del Mezzogiorno addirittura un'utopia. «Il 51,9% è un dato in crescita certamente positivo», commenta Linda Laura Sabbadini (Istat), chair del W20 2021 in Italia, appena rientrata dal W20 in India, il gruppo del G20 sulla parità di genere. «Ma attenzione. Nel gennaio 2004 il tasso di occupazione femminile era al 45,1%. Ci

rendiamo conto che sono passati 19 anni? Neanche 7 punti in più. No a facili entusiasmi. Abbiamo ancora troppa strada da fare per considerarci soddisfatti»<sup>1</sup>.

Non è dunque un caso se tra i fronti aperti nella lotta per l'uguaglianza, quello che riguarda la parità di genere rappresenta da tempo una chiamata all'azione per coloro che cercano di creare un mondo più giusto e più equo. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Qualche dato, ancora, per aiutarci a capire la questione nella sua concretezza: l'Italia si piazza al 14mo posto in Europa per l'uguaglianza tra i generi (nel report 2023 del Global Gender Gap, stilato dal World Economic Forum, è scivolata di 13 posizioni, collocandosi al 79esimo posto su 146 Paesi<sup>2</sup>), e soltanto il 28% dei manager nel nostro paese è donna. Una percentuale che scende di 9 punti se prendiamo in considerazione solo chi ha un contratto dirigenziale. Certo, un miglioramento possiamo registrarlo, perché i tempi per fortuna cambiano anche da noi: ma è dello 0.3% annuo. Di questo passo, si calcola che la parità di genere effettiva sul territorio italiano la potremmo raggiungere tra un'ottantina di anni. Siamo dispost\* ad aspettare?

Un altro pilastro dell'uguaglianza, e quindi della costruzione di una cultura basata su diversità e inclusione, è il multiculturalismo. Che è presente - o dovrebbe esserlo - anche nei testi e nei programmi scolastici, con l'inserimento di riferimenti, brani, libri, film, conversazioni e nozioni che esplorano culture e fedi diverse, con le loro rispettive visioni del mondo, della spiritualità, della Storia. Sempre, ovviamente, nel rispetto della realtà fattuale e dei dati storico-scientifici. Come è evidente a tutt\*, il multiculturalismo è ormai dato di fatto nella totalità dei Paesi europei e non solo; quello che serve è lavorare per l'inteculturalità. Se il primo è, semplicemente, il risultato di flussi migratori e di incontri tra le culture, lungo tutto l'arco della nostra storia, l'interculturalità è qualcosa di più. È il frutto di un processo educativo intenzionale, in cui si lavora per mettere a confronto il pensiero, i concetti e i preconcetti di cui tutt\* siamo portator\*, e che ci derivano dalle rispettive culture di provenienza, ponendo al centro il soggetto nella sua interezza, con i suoi diritti e le sue specificità. Tra quest'ultime non possiamo dimenticare le disabilità di ogni tipo, con le loro sfide e le conseguenti discriminazioni, anche involontarie, quelle che oggi vengono riconosciute con il termine di "abilismo". La lotta contro l'abilismo - di cui ad esempio sono portavoce straordinarie e provocatorie le Witty Wheels<sup>3</sup> - vuole far sì che la disabilità non venga più ritenuta una mera condizione medica, bensì una forma di identità sociale e politica. Un altro tassello del mosaico della *diversity*, dunque.

---

<sup>1</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/il-lavoro-resta-grande-tradimento-la-questione-femminile-italia-AEiqrsoC>

<sup>2</sup> Potete consultare l'intero report (o anche solo la sezione dedicata all'Italia) sul sito del World Economic Forum, [https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?qclid=Cj0KCQjwzdOIBhCNARIsAPMwjbxzFZhpLTHYk4XeCvuShW/WWCorp28iY9nQikQ58cFbJXuNCFuO\\_vOPAaAt70EALw\\_wcB](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?qclid=Cj0KCQjwzdOIBhCNARIsAPMwjbxzFZhpLTHYk4XeCvuShW/WWCorp28iY9nQikQ58cFbJXuNCFuO_vOPAaAt70EALw_wcB)

<sup>3</sup> <http://wittywheels.it/blog/>

Infine, l'inclusione: è fondamentale che all'interno di una specifica cultura organizzativa, o di un contesto sociale, tutt\* abbiano la certezza di poter far sentire la propria voce, di appartenere, di essere integrat\* nel gruppo. Gli studi hanno costantemente dimostrato che ambienti di lavoro diversificati e inclusivi creano livelli più elevati di produttività, innovazione, creatività e collaborazione, tutti elementi essenziali per il successo nei mercati internazionali di oggi. Ciò richiede una maggiore attenzione alle pratiche di reclutamento e assunzione, l'offerta di formazione in materia di diversità e inclusione e la messa a disposizione dei dipendenti di risorse per sviluppare una maggiore consapevolezza della diversità all'interno del luogo di lavoro. Secondo gli studi più recenti, le imprese in cui le pratiche di *diversity management* sono state inserite e applicate con costanza risultano più aperte all'innovazione, hanno fatturati maggiori grazie a prodotti e servizi più d'avanguardia, e migliorano in generale la performance di gruppo. Per non parlare della reputazione esterna, della capacità di attrarre e trattenere i talenti, della creatività. Inoltre, un gruppo ad alto tasso di *diversity* - se questa viene gestita nel modo corretto, valorizzandola - è anche più resiliente: un team diverso e inclusivo reagisce più in fretta, condividendo soluzioni innovative e destinate a lasciare il segno per chi verrà.<sup>4</sup>

Essere inclusiv\* significa saper mettere a disposizione di tutt\* il potenziale di ogni singol\* componente del gruppo, componendo quel mosaico di idee, competenze, conoscenze, sensibilità che sarà in grado di portarci verso risultati migliori (se a scuola o in azienda), e soprattutto, verso una società migliore. Insomma, il trinomio *diversity-equity-inclusion* paga in ogni aspetto e momento del nostro essere social\*, dalla famiglia alla scuola al tempo libero al lavoro. Farsene portavoce diventa fondamentale, come hanno fatto in tant\* prima di noi - e continuano a fare - scegliendo di volta in volta il tassello del mosaico da valorizzare, da difendere, con cui schierarsi e lottare. Possiamo scegliere di farlo a partire dalle nostre diversità individuali (tutt\* noi possiamo essere portator\* sanissim\* di diversità) o trasformandoci in alleat\* di chi queste battaglie le combatte ogni giorno, da tutta la vita. Possiamo farlo a partire dalle notizie che leggiamo sui quotidiani, come nel progetto di cui fate parte, per cercarne le radici nella Storia, o nelle storie, che ci circondano.

Parlare di diritti e diversità, ad esempio, ci riporta dritto al movimento per i diritti civili nato nella seconda metà del XX secolo, negli Stati Uniti, oggi considerato una pietra miliare nella lotta per la *diversity*. Dopo oltre un secolo di discriminazioni e oppressioni, il movimento - grazie alla guida di leader e activist\* come Rosa Parks, Martin Luther King, Maya Angelou, Malcolm X - ha saputo esporre le ingiustizie che colpivano la comunità afroamericana, riuscendo a distruggere il muro della segregazione razziale e ispirando altr\* in tutto il pianeta a lottare per i propri diritti. All'incirca nello stesso periodo abbiamo assistito al consolidarsi del fronte femminista, che si è battuto per una maggiore rappresentanza e dignità delle donne - dal diritto all'istruzione a quello al voto (se vi sembra una richiesta scontata, ricordiamoci sempre che nella vicina Svizzera il suffragio universale è diventato realtà

---

<sup>4</sup> Per una sintesi sugli studi scientifici e gli approfondimenti sul diversity management, vedi Bona M., Mitterhofer J., Wisthaler V., La diversità paga – Il diversity management in provincia di Bolzano, 2023, [https://webassets.eurac.edu/31538/1674473720-diversity-management-report\\_it\\_web.pdf](https://webassets.eurac.edu/31538/1674473720-diversity-management-report_it_web.pdf)

soltanto nel 1971 - e agli inizi, soltanto a livello federale!), dal diritto di famiglia (in Italia dobbiamo alle femministe l'introduzione della legge sul divorzio, nel 1978, e poco prima il riconoscimento della parità di genere dentro il matrimonio, con la fine del dominio legale del marito, e molto altro ancora) alla definizione del reato di stupro (sempre in Italia, solo nel 1996 si riesce a modificarne la classificazione, da reato contro la morale a crimine penale contro la persona), fino al gender gap e, oggi, alle lotte del femminismo intersezionale, che inserisce le battaglie contro la violenza sulle donne nell'orizzonte più ampio della difesa dei diritti di tutt\*, e cioè di ogni categoria discriminata, esclusa, a rischio di subire violenza.

La diversità è un valore difeso, oggi, da un'alleanza trasversale che vede schierarsi fianco a fianco il movimento per i diritti LGBTQ+ e quello antirazzista, quello femminista e quello per i diritti al lavoro, alla casa, alla salute, e via dicendo. La lotta per l'uguaglianza ha attraversato diverse generazioni, che hanno combattuto su molti fronti. Abbiamo fatto molta strada, questo è vero, ma ancora tanta ne resta da fare. La speranza è che da questo progetto nascano germogli di consapevolezza che possano diventare una spinta per riflettere e agire insieme, nel presente e nel futuro.