

DIVERSITA', EQUITA', INCLUSIONE

In teoria non ci sarebbe neppure bisogno di ricordarlo: su questo pianeta siamo tutti uguali.

Le differenze non ci classificano, ci rendono unici fra pari.

In teoria è semplice. In realtà, molto spesso ricordare che ogni cittadino del mondo ha la stessa dignità e gli stessi, inviolabili, diritti non è solo necessario, ma diventa urgente, indispensabile, vitale, perché duemila anni di civiltà non sono bastati a spazzare pregiudizi, aprire le menti, sedimentare rispetto. Così, la diversità fa paura, divide, ghettizza, alimenta discriminazioni e conflitti, favorisce i soprusi e offre un alibi alle molestie. In due sole parole: provoca sofferenza. Tanta, inutile sofferenza.

Succede a ogni latitudine, su scala planetaria, ma anche a livello locale, nelle città, nei luoghi di lavoro, perfino nelle famiglie. Non a caso, l'inclusione sociale è uno dei tre pilastri dell'Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile del mondo (gli altri due sono la crescita economica e la tutela dell'ambiente) e ben cinque fra i 17 Obiettivi delle Nazioni Unite per un futuro migliore attengono ai diritti della persona: il diritto al cibo e all'acqua, il diritto alla salute, il diritto all'educazione, il diritto a un lavoro dignitoso, ma anche il diritto a vivere in piena libertà, senza discriminazioni. Una sfida epocale, ad oggi tutt'altro che vinta. Secondo il World Economic Forum, addirittura, la parità di opportunità economiche, istruzione, salute ed emancipazione politica fra uomo e donna potrà essere raggiunta sul pianeta Terra solo fra 130 anni, nel 2154. Se tutto va bene, ne godranno i nipoti dei nostri nipoti.

Per ora nessuno Stato, fra i 146 presi in considerazione dal Global Gender Gap Report - edizione 2024 - raggiunge la piena parità di genere: per il quindicesimo anno consecutivo il più virtuoso è uno dei più piccoli, l'Islanda, meno di 400 mila abitanti e un tasso di convergenza del 93,5%. Ai primi posti della classifica seguono tre Paesi scandinavi (Finlandia, Norvegia e Svezia), la Germania, l'Irlanda, la Spagna, la Nuova Zelanda, il Nicaragua e la Namibia. Nelle ultime posizioni, con il 61,7%, Medio Oriente e Nord Africa. Modesto il risultato dell'Italia, che con un indice del 70,3% negli ultimi dodici mesi ha perso otto posizioni della classifica mondiale, passando dal 79° all'87° posto assoluto. In Europa fanno peggio solo Ungheria, Repubblica Ceca e Turchia.

Non va meglio nel campo delle discriminazioni per origine, razza o etnia. Per quanto bandita dal diritto internazionale fin dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948, la disparità di trattamento delle persone in base alla provenienza o al colore della pelle è ancor oggi diffusa in molti Paesi, il pregiudizio verso determinati gruppi di persone persiste e il suprematismo continua a essere sfruttato a fini politici.

Certo, rispetto allo scorso millennio il mondo si è evoluto, ma la schiavitù è stata ufficialmente abolita solo da 76 anni e nuove forme di sottomissione continuano a sopravvivere nelle periferie del mondo: dal traffico di essere umani allo sfruttamento sessuale, dai matrimoni coatti al lavoro minorile.

Secondo le stime dell'ONU, oggi nel mondo si contano oltre 50 milioni di nuovi schiavi. Ma è un conteggio per difetto. Per l'OECD, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico che ha sede a Parigi,

i bambini coinvolti in lavori forzati sono ben 160 milioni e almeno la metà svolgono lavori pericolosi, nella colpevole complicità di Governi che, anziché tutelare i più deboli, strizzano l'occhio agli sfruttatori. E lo sfruttamento minorile è solo la punta dell'iceberg: appena sotto il livello del visibile esiste un autentico inferno di soprusi, abusi, emarginazione e violenze nei confronti di chi non ha tutele, opportunità, sistemi di protezione.

Come uscirne? Con leggi che mettono al bando ogni forma di sopraffazione, naturalmente. Ma anche con piccoli, preziosi progetti dal basso, perché il livello normativo - il complesso delle prescrizioni e dei divieti imposti dalla comunità internazionale - non basta. Per debellare ogni forma di razzismo e di discriminazione serve uno straordinario sforzo collettivo, servono valori condivisi, nuovi modelli, nuove sensibilità, nuovi comportamenti. Qui e ora. Vale per le istituzioni locali e internazionali, per la politica, per i mezzi di informazione, per le piccole e le grandi imprese. E per ognuno di noi, gli 8 miliardi di cittadini del mondo.

“Per diffondere la cultura dell'inclusione serve una grande opera di evangelizzazione”, riassume con efficace metafora Barbara Falcomer, direttrice generale di Valore D, la

principale associazione di imprese d'Italia che dal 2009 promuove l'equilibrio di genere, la valorizzazione delle diversità e la pari dignità sui luoghi di lavoro.

Fondata quindici anni fa da dodici aziende leader (Astrazeneca, Enel, Ikea, Intesa Sanpaolo, Johnson & Johnson, Luxottica, Mc Kinsey & Company, Microsoft, Nuovo Pignone, Standard & Poor's / The Mc Graw-Hill Companies, UniCredit e Vodafone), oggi l'associazione guidata da Cristiana Scelza mette in rete 370 imprese con ben due milioni di dipendenti e un giro d'affari superiore ai 500 miliardi di euro.

L'obiettivo dichiarato è sviluppare ambienti di lavoro capaci di valorizzare ogni talento grazie a nuovi modelli di leadership, all'adozione di buone pratiche e a una continua contaminazione reciproca.

La D dell'insegna, inizialmente identificata con il termine Donna, ora rappresenta ogni Diversità: di genere, di abilità, di orientamento affettivo, di fede, di origine, di cultura. Non una Debolezza, ma un Dono, perché all'interno di ogni comunità le Differenze possono diventare un booster potentissimo, moltiplicare i punti di vista, alimentare il confronto, favorire la scoperta di nuove prospettive e soluzioni.

Basta saperle riconoscere. E valorizzare.

“Se garantire pari opportunità e pari dignità è il traguardo finale, altre pietre miliari possono essere raggiunte lungo il percorso, giorno dopo giorno”, sottolinea fiduciosa Barbara Falcomer.

La lista delle sfide da vincere è lunghissima, dall'azzeramento del pay gap (la differenza di retribuzione fra uomini e donne a parità di ruolo e di anzianità) alla valorizzazione delle persone con disabilità sui luoghi di lavoro, dall'accettazione di nuove esigenze di natura religiosa alla messa al bando delle molestie sessuali, anticamera della violenza di genere che troppo spesso degenera in casi di cronaca nera.

Per prevenire ogni possibile criticità sempre più aziende si dotano di regole condivise con i lavoratori, si dotano di codici etici e di policy interne al passo con le nuove sensibilità.

“Il primo passo è l'ascolto”, sottolinea Falcomer, citando “Oltre le generazioni”, il più ampio studio mai realizzato in Italia per indagare la realtà delle quattro generazioni attualmente attive nel mercato del lavoro: Baby Boomers, Gen X, Millenials e Gen Z.

Realizzata dal Centro Studi di Valore D in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano, la ricerca ha coinvolto oltre 18 mila dipendenti delle aziende associate e ha evidenziato i punti di contatto e le differenze nell'approccio al lavoro da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di diverse età. Interessanti i risultati: se un tempo i fattori dirimenti erano il salario e la stabilità dell'occupazione, i più giovani - oltre alla possibilità di sviluppare competenze e nutrire relazioni - puntano a un maggiore equilibrio fra la vita personale e il lavoro. Da qui il crescente bisogno di contratti part-time e di congedi parentali, a partire dal riconoscimento della genitorialità oltre gli stereotipi di genere, considerando la cura dei figli una responsabilità e un diritto di entrambi i genitori, senza ripercussioni negative sulla carriera delle donne.

Altrettanto sentito il tema della valorizzazione delle identità individuali: se i senior ammettono di reggere a fatica il passo dell'innovazione tecnologica e di sentirsi nel limbo dell'"attesa pensione", la generazione Z si percepisce in una zona d'ombra, a cavallo fra l'ingresso in azienda e la piena partecipazione, con la difficoltà di far valere le proprie opinioni al confronto dei colleghi più esperti.

In una realtà in continua evoluzione perfino uno strumento innovativo come lo smart working, il lavoro a distanza, richiede un'attenzione particolare per scongiurare il pericolo di un arretramento dei diritti acquisiti da dipendenti e collaboratori in tema di reperibilità, privacy e orari di lavoro.

"Le aziende più evolute si aggiornano, si riorganizzano e allungano lo sguardo sul futuro, intercettando sogni e bisogni anche della Generazione Alfa, i ragazzini di oggi, nativi digitali, che entreranno nel mondo del lavoro fra cinque-sei anni", sottolinea la direttrice generale di Valore D, che all'ultimo Meeting di Rimini ha presentato i nove principi che i giovani ritengono fondamentali per il lavoro inclusivo del futuro: l'apertura al dialogo e al confronto; la valorizzazione del merito e dei talenti; la partecipazione; la parità di accesso a luoghi, informazioni, tecnologie e opportunità; lo sviluppo delle competenze; la lotta ai favoritismi e alle discriminazioni attraverso equità e trasparenza; la ricerca del benessere individuale e collettivo; il rispetto e la protezione delle singole identità; la crescita del senso di appartenenza. Nove impegni già sottoscritti dalle più importanti agenzie per il lavoro associate a Valore D: Gi Group, Manpower, Randstad, SGB e Umana.

La strada è tracciata. Ma nuove frontiere già si annunciano all'orizzonte: su tutte, l'impatto sul mondo del lavoro delle nuove tecnologie, dell'Intelligenza Artificiale e del Metaverso.

"Insieme alle aziende associate e agli esperti di settore Valore D si interroga costantemente sui grandi temi della società per essere sempre in linea con i bisogni

delle comunità di riferimento - sottolinea Falcomer -. L'avvento dell'AI è fra i principali fattori di novità del nostro tempo e il Metaverso, oggi diffuso soprattutto nel mondo dei videogiochi, si sta estendendo sempre più ad altri ambiti, compreso quello professionale: una riflessione su come possa favorire l'inclusione è doverosa”.

La possibilità di cambiare la propria immagine fisica attraverso un avatar virtuale, in particolare, offre a ogni persona nuove opportunità e la possibilità di superare i propri limiti. Fino a che punto sarà lecito spingersi è un tema che investe la dimensione etica. Ma il rischio più grande - in ottica di equità, pari opportunità e inclusione - è che il digital device finisca per creare nuove forme di discriminazione fra chi ha accesso alle nuove tecnologie e chi non ce l'ha, fra chi vive nei Paesi più sviluppati e chi sopravvive ai confini del mondo, fra gli information haves e gli haves-nots. Da qui, la grande sfida del Terzo Millennio: garantire la possibilità di accedere alle nuove tecnologie a tutti, ma proprio tutti, gli abitanti del pianeta Terra.

Marco Bencivenga