

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

DISPENSA DI APPROFONDIMENTO
PER LA CLASSE



COSA SIGNIFICA ESSERE DIVERSI?

Tutti siamo nati con
qualche particolarità.



Spesso diamo troppa importanza alle nostre diversità, **e chi abbiamo intorno non le nota neppure.**

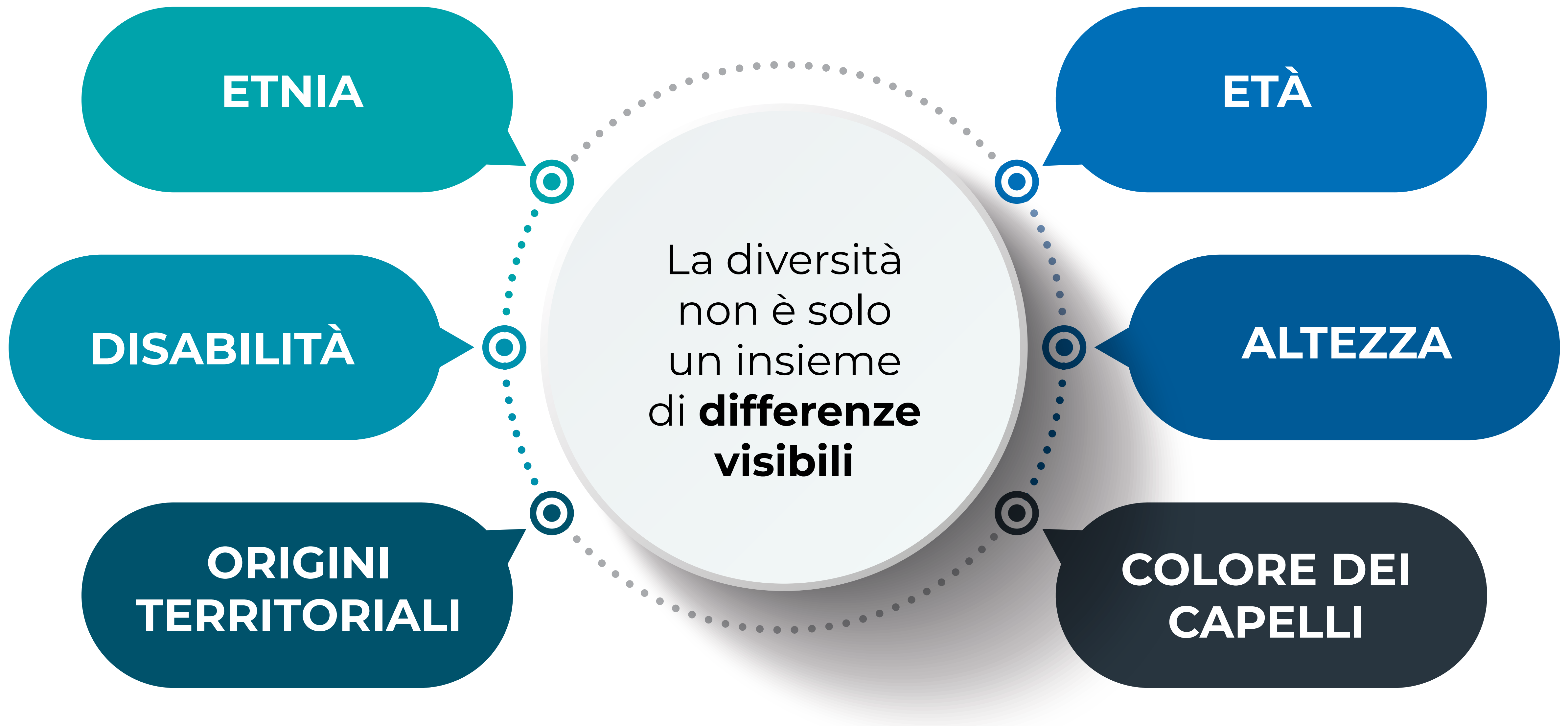


Altre volte non le consideriamo, **e pensiamo che siano gli altri a essere “strani”.**

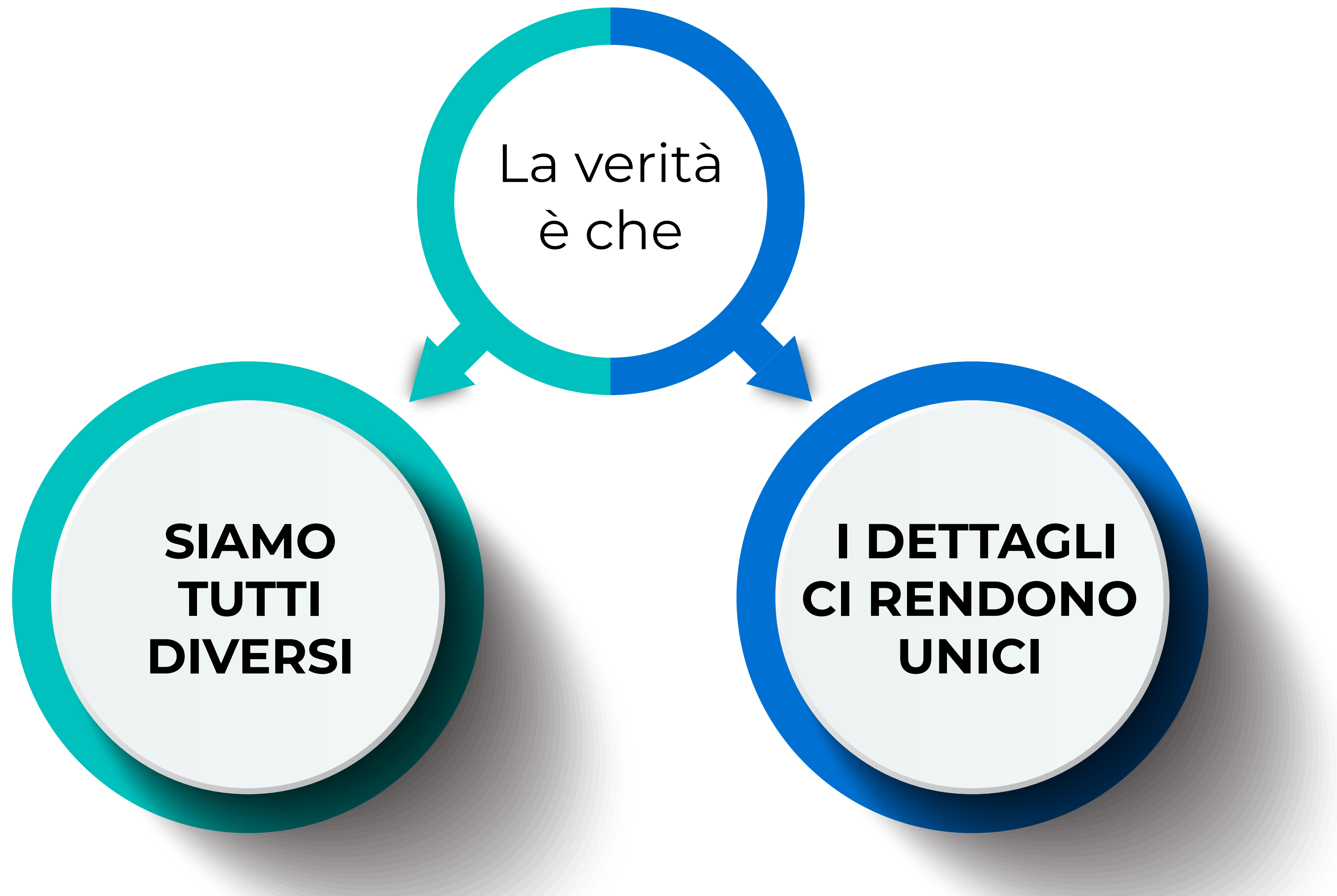
È un po' come se la diversità, nel bene nel male,
prendesse forma solamente
in relazione agli altri.

Ognuno di noi ha fatto
esperienza della **diversità**!

*Qualcuno vuole condividere
“quella volta che
si è sentito diverso?”*







Anche se essere tutti diversi è la normalità,
la psicologia sociale ha scoperto che
**siamo naturalmente attratti dalle persone
che ci somigliano.**



Contestualmente, **non siamo consapevoli**
di quanto i nostri **pregiudizi** e **stereotipi**
ci influenzano nelle relazioni personali.

La parola **stereotipo** deriva dal greco “stereos” e “typos”, letteralmente “immagine rigida”.



Un termine usato in tipografia per definire un tipo di stampa che avviene attraverso l'utilizzo di lastre rigide.

La psicologia definisce lo stereotipo una **rappresentazione mentale condivisa** da un gruppo sociale nei confronti di un altro gruppo, a cui vengono attribuite delle **caratteristiche che non rispecchiano pienamente la realtà.**

Si tratta di una serie di **generalizzazioni grossolane** che ereditiamo e acquisiamo dal nostro contesto culturale. Una sorta di “scorciatoie del giudizio” che il nostro cervello utilizza per **catalogare più facilmente** le persone, le situazioni, la realtà.

Qualche esempio



Esistono stereotipi di cui siamo consapevoli,
mentre altri invece sono più sottili
e interiorizzati: gli **unconscious bias**,
i pregiudizi “impliciti”.

Gli **unconscious bias**, invece di farci accogliere la diversità come qualcosa di positivo da cui essere attratti, ci portano a tenere lontano chi è più distante.

Allo stesso tempo, rafforzano il giudizio positivo verso le persone più simili a noi.

*Immaginate quali problemi
possono portare
gli uncscious bias nei luoghi
di lavoro o a scuola?*

Essere più consapevoli dei nostri stereotipi culturali può essere un buon punto di partenza.



Ecco qualche esempio di
unconscious bias.

Halo Effect

È la tendenza a mettere le persone su un piedistallo dopo aver saputo qualcosa su di loro che suscita ammirazione (es. un candidato che ha lavorato per un'azienda molto importante o che proviene da un'università molto prestigiosa, allora è per forza un buon candidato).

Horns Effect

Propensione a vedere un'altra persona negativamente dopo aver scoperto qualcosa su di lei che va contro le nostre convinzioni (fede religiosa, orientamento politico, scelte di vita...)

Gender Bias

È la tendenza a preferire un genere rispetto a un altro per lo svolgimento di determinate attività o per l'assegnazione di alcune mansioni.

Ageism

È la propensione ad avere sentimenti negativi verso un'altra persona in base alla sua età.

Es: quando pensiamo che una persona sia troppo giovane o troppo anziana per ricoprire quel ruolo o svolgere quel lavoro.

Beauty Bias

È un comportamento sociale che porta le persone a credere che chi è più attraente abbia più successo, più competenze e più qualifiche.

*Ti è mai capitato
di essere vittima di un
“pregiudizio implicito”?*

QUIZ TIME

Cosa sono i “Bias Cognitivi”?

- ☐ Una forma di distorsione della valutazione causata dal pregiudizio
- ☐ Un condizionamento mentale ereditabile geneticamente
- ☐ Un'inclinazione a valutare gli altri solo in base alle apparenze



QUIZ TIME

Cosa sono i “Bias Cognitivi”?

- ☒ Una forma di distorsione della valutazione causata dal pregiudizio
- ☐ Un condizionamento mentale ereditabile geneticamente
- ☐ Un'inclinazione a valutare gli altri solo in base alle apparenze

Anche a causa dei “**Bias Cognitivi**”
commettiamo errori di valutazione.

La psicologia sociale e i reparti aziendali dedicati alle Risorse Umane stanno facendo enormi passi avanti nel **creare più consapevolezza** tra i manager e i dipendenti sul tema dei pregiudizi inconsci.

Il punto di partenza è accrescere la
consapevolezza che nessuno di noi ha una
visione oggettiva delle cose,
ma sempre soggettiva.

Perché creare consapevolezza sui pregiudizi inconsci?



In Pfizer lavoriamo costantemente perché
la diversità sia una risorsa
e ognuno venga valorizzato.

Diversi studi dimostrano che la diversità di composizione di un team è fortemente legata alla sua **capacità di innovare**.

Per generare questo passo in avanti, però,
non basta un team eterogeneo:
deve anche essere inclusivo.

Le aziende che investono sul binomio
DIVERSITÀ - INCLUSIONE
riescono a creare prodotti migliori, a essere più
innovative e raggiungere profitti maggiori.

In un team eterogeneo e inclusivo, che si avvale di persone con prospettive diverse, **l'intelligenza collettiva del Team è maggiore** rispetto a quella di un Team omogeneo.

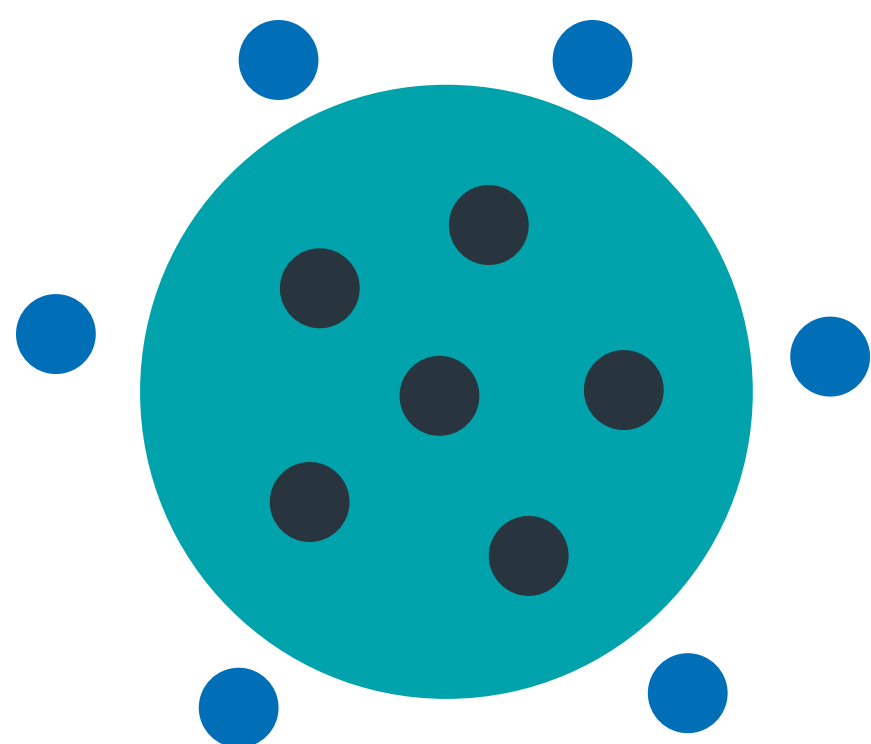




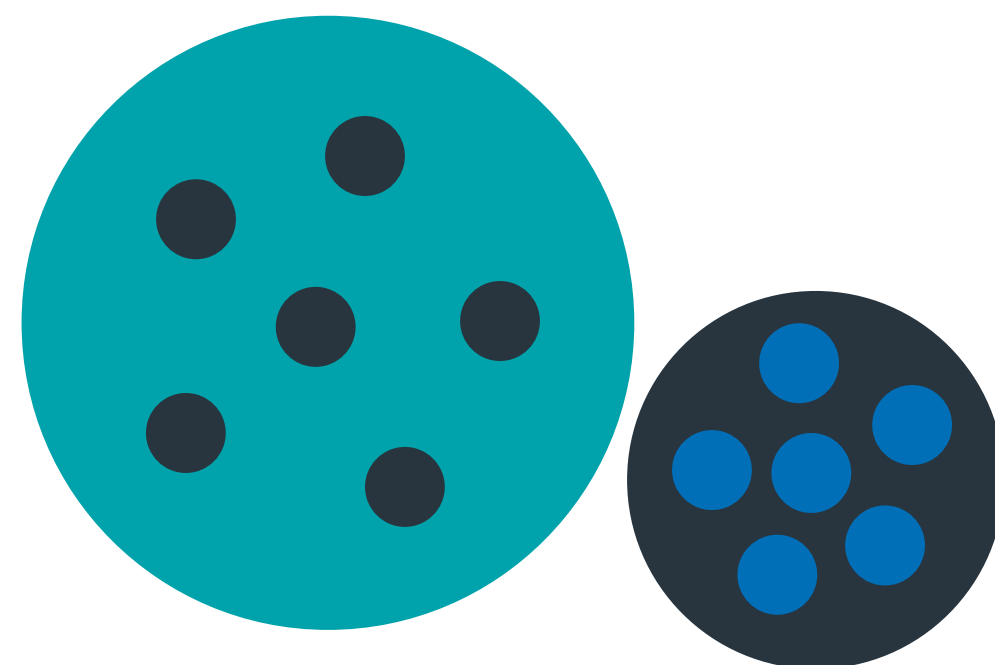
Inclusione non è integrazione.

L'integrazione accetta la diversità,
ma la riconosce come “altro”.

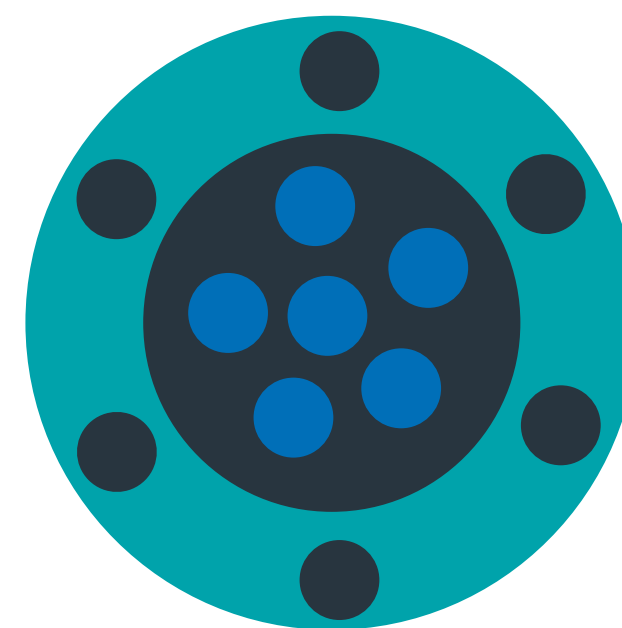
**L'inclusione, invece, non solo accoglie
la diversità, ma la fa propria, la valorizza.**



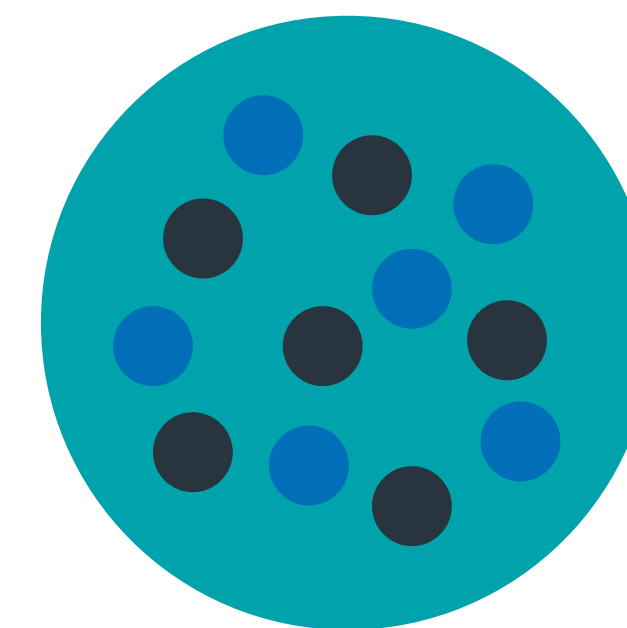
ESCLUSIONE



SEPARAZIONE



INTEGRAZIONE



INCLUSIONE

Più una persona si sente inclusa,
più si esprime in modo **personale**
e potenzialmente **innovativo**.

- Dividetevi a gruppi di 3 o 4
- Raccontate la vostra esperienza positiva di inclusione o integrazione.

1

Una squadra
imbattibile
composta da
membri molto
diversi tra loro



2

Un gruppo
di lavoro
che vi ha stupiti



3

Quella volta
che avevate
giudicato
frettolosamente
qualcuno, ma poi...

In Pfizer abbiamo verificato che un ambiente lavorativo eterogeneo e inclusivo favorisce
l'**innovazione**, la **creatività**
e migliora le **strategie di business**.

DIVERSITÀ

- Vedere le cose da punti di vista differenti



- Diverse capacità



- Problem solving da più prospettive



- Arricchimento delle conoscenze



- Espressione della reale varietà del mondo

Quando la diversità è unita **all'inclusione**
è possibile dialogare in modo aperto,
elastico e collaborativo,
valorizzando il potenziale di ogni collega.

INCLUSIONE

- Non solo tolleranza, ma elasticità e accoglienza



- Dialogo aperto e diretto



- Valorizzazione del potenziale di ognuno

QUIZ TIME

Il tema della diversità in ambito aziendale

- ☐ È una necessità della società multietnica
- ☐ Se sviluppato insieme all'integrazione è una scelta strategica
- ☐ Favorisce di per sé lo stereotipo inconscio

QUIZ TIME

Il tema della diversità in ambito aziendale

- ☐ È una necessità della società multietnica
- ☒ Se sviluppato insieme all'integrazione è una scelta strategica
- ☐ Favorisce di per sé lo stereotipo inconscio

**La diversità e l'inclusione
sono una grande ricchezza.**

A scuola, al lavoro, nella vita di tutti i giorni.

Sono gli incontri
e le relazioni più inaspettate
che generano **le migliori opportunità.**

Un solo giorno non basta a costruire un incontro con il diverso e realizzare inclusione.



Tutto parte dal creare **consapevolezza sugli stereotipi inconsci**, osservando in modo condiviso la realtà, le cose “come si sono sempre fatte”.

- Dividetevi a gruppi di 3 o 4

.....

- Cosa pensi che ciascuno di noi possa fare per promuovere la diversità e l'inclusione a scuola?

.....

- Scrivete alcune idee/proposte e condividetele

Per accedere alle professioni che si occupano
delle tematiche appena affrontate,
è necessario avere una di queste lauree

Filosofia



Scienze della comunicazione



Sociologia

GRAZIE
E BUON LAVORO!