



# Diversity & Inclusion: non solo parole. Come accompagnare le organizzazioni sul sentiero dell'inclusione autentica.

Valeria Pruzzi e Alessandra Puccetti



*Mostrarci completamente appare rischioso .  
Abbiamo bisogno di spazi in cui sentirci al sicuro, se vogliamo  
condividere con gli altri la nostra personalità più profonda, i nostri  
talenti, i nostri desideri e le nostre preoccupazioni*

*F. Laloux , Reinventare le organizzazioni*

*“Non siamo uguali , siamo equivalenti, abbiamo lo stesso valore perché siamo persone. Allo stesso tempo abbiamo storie, caratteristiche, conoscenze , capacità che ci fanno l’uno diverso dall’altro...”*

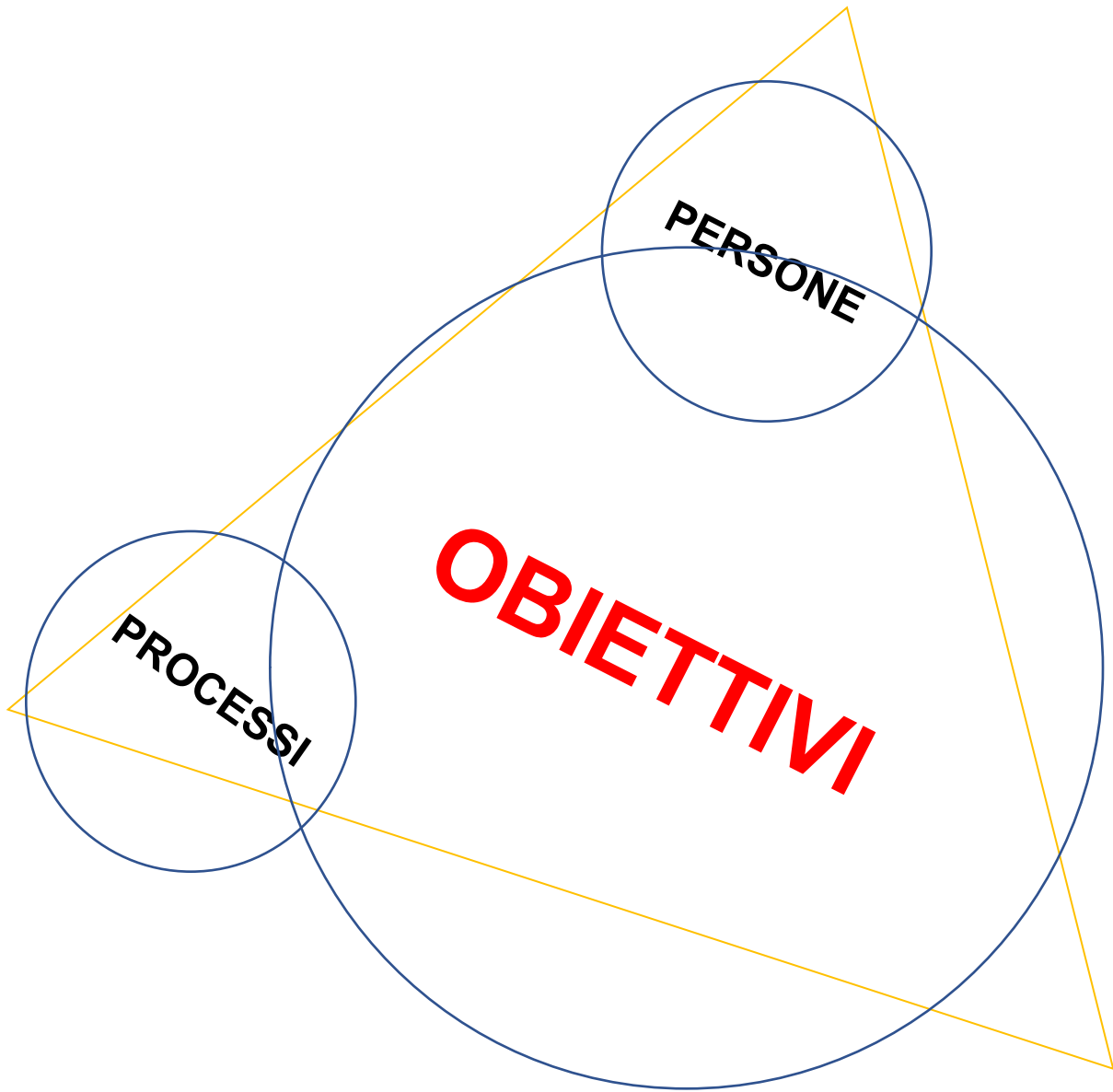
*Aua Miguel Plaza IIFAce Instituto de Facilitation y Cambio*

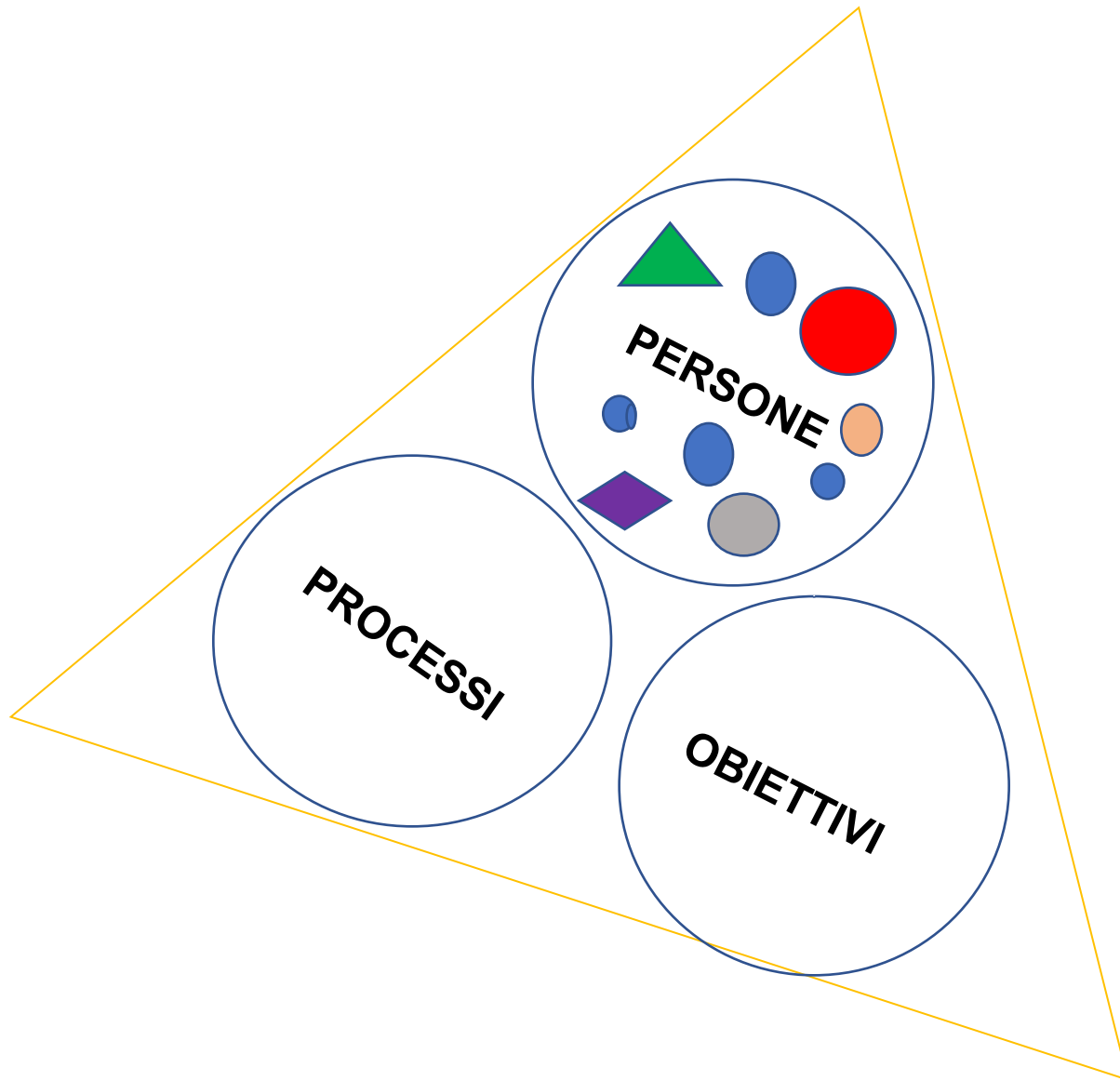


## DA OCCULTAMENTO - FINZIONE



## A AUTENTICITA' - PIENEZZA ( SENZA NEGARE LA DIVERSITA' )



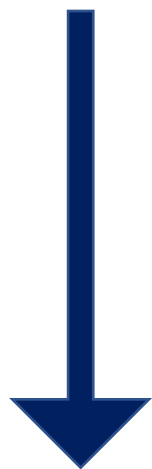


Il processo di creazione di una *comunità* organizzativa che riconosce il valore della diversità e dell'inclusione non è automatico.

Soprattutto non è automatica la creazione di spazi sicuri dove la diversità non viene marginalizzata



# CREARE SPAZI SICURI – ROAD MAP



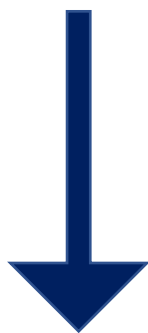
1°

## MAPPARE IL TERRITORIO

QUALI DIVERSITA' SONO PRESENTI NEL GRUPPO?  
QUALI SONO I PREGIUDIZI INCONSAPEVOLI



# CREARE SPAZI SICURI – ROAD MAP



2°

PROGETTARE INTERVENTI DI **FORMAZIONE E FACILITAZIONE**  
TESI ALLO SVILUPPO DI CAPACITA' DI ACCOGLIMENTO DELLA  
DIVERSITA' COME FONTE DI RICCHEZZA  
STEREOTIPIA



# CREARE SPAZI SICURI – ROAD MAP



3°

CURARE LA **COERENZA** DELL'INTERVENTO



# PUNTI CHIAVE NELLA PROGETTAZIONE DI PROGRAMMI DI D&I EFFICACI



# LE ORGANIZZAZIONI ACCOMPAGNANO IL CAMBIAMENTO CULTURALE CON INTENZIONE AUTENTICA

Rapido , economico , possibilmente magico ??

Siamo sicuri che il training sul diversity non sia modaiolo?

# LE INIZIATIVE SONO DIFFUSE CAPILLARMENTE ED ANCHE IL MANAGEMENT E' COINVOLTO

Attenzione a non rinforzare le differenze

Se i capi non partecipano perché non hanno tempo , è davvero autentica l'intenzione?

# OLTRE ALLE PAROLE SERVONO FATTI ACCOMPAGNATI DA COERENZA E BUON SENSO

Le donne non vanno solo empowerizzate.....

Differenza di genere : perché non parlare di modelli maschili  
sostenibili?

Gli over 50 sono davvero una risorsa...

L'inserimento del disagio psichico va gestito con un processo di  
accompagnamento diffuso

# NO AGLI INTERVENTI ONE SHOT PRIVI DI RICADUTE ORGANIZZATIVE REALI

L'organizzazione deve essere pervasa da modalità di lavoro facilitanti la messa in pratica di quanto appreso

I team sono caratterizzati da un elevato livello di diversity?

Sì al Lifelong learning

# EDUCARE ALLA COMUNICAZIONE INCLUSIVA E RISPETTOSA DELLE DIFFERENZE

## APPRENDERE UN CODICE COMUNICATIVO ALTERNATIVO AL LINGUAGGIO BELLICO\* AUTOMATICO

*\*Grazie ad Aua Miguel Plaza per questo aggettivo*

# DIVERSITY & INCLUSION

## IL NOSTRO APPROCCIO

La cultura dell'inclusione non può essere sviluppata attraverso attività strettamente razionali (emisfero sinistro) o modalità formative basate sul trasferimento di contenuti.

Ciò avverrà più facilmente in setting nei quali si possa allenare la propria capacità di accogliere (metodi formativi non frontali bensì ad alta interattività), in cui ci sia spazio per l'espressione emotiva, la comunicazione aperta e profonda, l'ascolto attivo, l'accoglimento e la fiducia.

Solo in tal modo sarà possibile vedere e toccare i propri limiti nell'accoglimento della diversità e lasciar spazio all'emersione dei propri pregiudizi.



# SPAZI DELLA FACILITAZIONE



I gruppi iniziano a creare “**coesione**” nella misura in cui si riescono a generare spazi sicuri per portare alla luce le diversità , accogliendole e riconoscendole



# APPROCCIO CNV ( COMUNICAZIONE NONVIOLENTA DI MARSHALL B. ROSENBERG)



Conferenza delle Nazioni  
Unite  
di Alan Rafael Seid  
“NVC and the UN's  
Sustainable Development  
Goals”

# APPROCCIO CNV ( COMUNICAZIONE NONVIOLENTA DI MARSHALL B. ROSENBERG)



PROGETTO  
LIBELLULA®  
ENTRA LA CULTURA. ESCE LA VIOLENZA.

# Che cos'è Lego® Serious Play™



metodologia di **facilitazione** e **sviluppo organizzativo**

supporto metaforico per il **confronto** e i **processi decisionali**.

## Core process:

- domanda**
- costruzione**
- storymaking**
- riflessione**

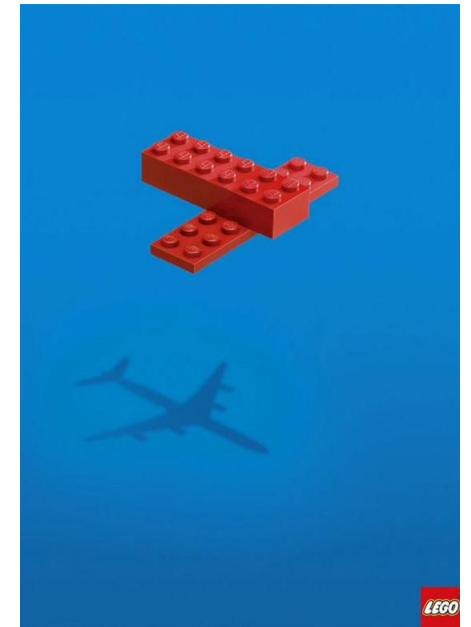
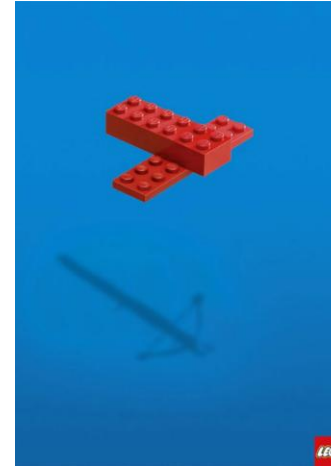


# Ruolo del Facilitatore

è una persona che facilita il processo di creazione.

compiti principali:

1. capire l'obiettivo aziendale e tradurlo in sfide pratiche da far costruire.
2. Includere le persone in un processo in cui possono creare modellini utilizzando la propria conoscenza, creatività e le proprie riflessioni
3. Aiutare le persone a comunicare quello che hanno creato al fine di migliorare la comprensione e ricevere feedback
4. Creare collegamenti tra le idee e le conoscenze di tutto il gruppo



FESTIVAL  
DELLO  
SVILUPPO  
SOSTENIBILE  
2019

PROMOSSO  
DA





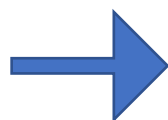
## **Lego® Serious Play™: perchè è efficace**

Collaborazione fra team diversi

E' democratico: Nessuna differenza di genere, età, ruolo, anzianità professionale, origine, cultura,....

Nuovi modelli comunicativi, si ascolta con gli occhi

Svela nuove prospettive



**il modo per aumentare l'inclusione sul posto di lavoro è far sì che tutti si sentano parte dello stesso team.**



Si può scoprire di più su una persona in un'ora di gioco che in un anno di conversazione.

(Platone)



# PROCESSI DI RECRUITING

## PORTE O BARRIERE PER L'INCLUSIONE?



# *The Human Factor*

UNCONVENTIONAL RECRUITMENT

# ARRIVEDERCI A WWIWISH 2020