

Diversity & Inclusion... ma diverse da chi?



Quando si parla di politiche di sviluppo delle Risorse Umane è sempre più frequente **l'utilizzo della sigla D&I, acronimo di Diversity & Inclusion**. In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, uno dei punti fondamentali dell'iniziativa dell'Onu riguarda proprio la valorizzazione delle diversità, in particolare **per quanto riguarda la disparità di genere**. Ma perché è così importante in ambito organizzativo? La risposta è nei dati. Il report dal titolo *Breaking down gender biases, shifting social norms towards gender equality* della United nations development programme 2023 ha registrato che, rispetto ai Paesi europei, l'Italia presenta **percentuali di persone con bias di genere molto elevate**: il 61% della popolazione ne ha almeno uno (il 65,3% degli uomini e il 57,9% delle donne). Per esempio, il 19,2% degli italiani ha bias di natura politica, l'8% di natura scolastica, il 29,7% di natura economica.

Come si collocano le aziende italiane in questo contesto? Ne abbiamo parlato con **Flavia Brevi, Communication manager di Libellula**, fondazione nata nel 2018 come iniziativa di responsabilità sociale di Zeta Service che accompagna le aziende nello sviluppo di **progetti volti alla decostruzione degli stereotipi** e a sostegno dello sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo. “Quando sei giovane c’è la scuola che ti forma, ma quando sei una persona adulta dov’è che sviluppi sensibilità su questi temi se non nel posto di lavoro dove vivi la gran parte del tuo tempo? Un’azienda virtuosa può educare le sue persone a **disinnescare bias di genere, contrastare la violenza in tutte le sue forme, anche quelle verbali**. In questo senso le imprese hanno un ruolo sociale che impatta tutta società in cui viviamo, anche al di fuori del luogo di lavoro”.

Brevi insiste sulle micro aggressioni, troppo spesso sottovalutate: “È importante sensibilizzare le persone per evitare che, più o meno inconsciamente, usino un **linguaggio non inclusivo perché anche quella è violenza**. In questo le aziende hanno una grande responsabilità perché spesso i luoghi di lavoro sono l’unico posto dove una vittima di violenza domestica può (e deve) potersi sentire al sicuro, accolta, compresa”. Ma siamo sulla buona strada; **la sensibilità delle aziende sui temi della D&I e della lotta alla violenza** e agli stereotipi di genere sta aumentando: “Lo notiamo, per esempio, dal fatto che c’è molta più progettualità. Una volta le imprese ci chiedevano supporto solo per progetti spot in occasioni particolari come il **25 novembre, Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne**, e l’8 marzo, la Giornata della donna, mentre ora i progetti di queste occasioni hanno una ‘coda lunga’ che continua poi per tutto l’anno. È un messaggio importante, perché le **iniziative di D&I non restino una mera operazione di pinkwashing**, ma diventino un reale impegno all’interno di un percorso a lungo termine e che necessita sensibilizzazione e formazione continua”.

Sostenere la genitorialità condivisa

Proprio per valorizzare e premiare le aziende più virtuose, Fondazione Libellula ogni anno organizza *Libellula inspiring company*, il premio rivolto a tutte le aziende aderenti al network che si sono distinte per aver dato vita a **progetti volti a prevenire e contrastare la violenza e la discriminazione di genere**, dentro e fuori il contesto di lavoro. Nel 2023, per la categoria 'Prevenzione e contrasto alla violenza di genere' il premio è andato ad Andriani, azienda specializzata nella produzione di pasta naturalmente senza glutine di alta qualità; un riconoscimento frutto di un percorso iniziato già da qualche anno, ma che è solo all'inizio, come racconta **Sara Rossi, Coordinatrice per le tematiche D&I di Andriani**: "Il percorso è iniziato nel 2021 quando, dopo essere diventata società benefit, l'azienda ha dato vita a un percorso che si inserisce all'interno di quella che è la volontà dell'organizzazione, ossia, apportare un cambiamento culturale. Lo abbiamo fatto a partire dai **feedback dei nostri lavoratori, coinvolti per capire insieme che cos'è la violenza** di genere e che cosa sono gli stereotipi, provando quindi a deostruirli. Inoltre, ci siamo serviti del potere pedagogico del teatro per permettere alle persone di immedesimarsi in contesti diversi dai propri. Visto il successo e la partecipazione, abbiamo poi deciso di mettere in scena un vero e proprio spettacolo ripercorrendo le gesta di cinque grandi donne del passato di periodi storici e background diversi: Lady Diana, Frida Kahlo, Evita Perón, Marlene Dietrich e Luisa Spagnoli''. Rossi spiega come sia stato importante coinvolgere le persone in veste di attori protagonisti per lo spettacolo, così da essere **parte attiva del processo di sensibilizzazione non solo dei colleghi**, ma anche di una platea esterna all'azienda.