



Think Diverse

Project number:
2020-1-IT02-KA227-ADU-095146

VOLUME 1

1. INTRODUZIONE

**Think Diverse! Gestire la diversità
con la creatività: un manuale**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



COLOPHON

Questa pubblicazione sostiene il progetto Think Diverse realizzato con il sostegno finanziario della Commissione Europea nell'ambito del Progetto Erasmus + n° 2020-1-ITO2-KA227-ADU-095146

© Aprile 2023, Eurosviluppo & IRIV & Lirac & Skill Up & Tevere Art Gallery & Neotalentway & Curva Polar

Immagine di Copertina: Apertura della mostra "Think Diverse - Genere, Identità, Cultura"



Attribuzione, partecipazione alla stessa condizione

(CC BY-SA) : Sei libero di condividere, copiare e ridistribuire il materiale in qualsiasi supporto o formato e adattare, remixare, trasformare e costruire sul materiale per qualsiasi scopo, anche commerciale. Il conceditore di licenza non può revocare queste libertà a patto che si rispettino i termini della licenza:

Attribuzione - devi dare un credito appropriato, fornire un collegamento alla licenza e indicare se sono state apportate modifiche. Puoi farlo in qualsiasi modo ragionevole, ma in alcun modo che suggerisca che il licenziante approvi te o il tuo utilizzo.

ShareAlike - se remixi, trasformi o sviluppi il materiale, devi distribuire il tuo contributo con la stessa licenza dell'originale.

Nessuna restrizione aggiuntiva: non puoi applicare termini legali.

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MANUALE

Prefazione

La presente pubblicazione è stata suddivisa in 6 volumi, ognuno dei quali rappresenta un capitolo principale. Tutti insieme, compongono il manuale **"Think Diverse! Gestire la diversità con la creatività"**.

Volume 1 - Introduzione.

Questo capitolo definisce il contesto generale del progetto "Think Diverse!" Erasmus+ e del presente studio.

Volume 2 - Diversity management: teorie, metodi, pratiche.

Questo capitolo rappresenta il quadro teorico del Manuale e si basa principalmente sull'approccio europeo al Diversity Management, con una panoramica a livello mondiale. Inoltre, specifica le principali aree di interesse del Manuale: Diversità culturale e religiosa, genere e orientamento sessuale, salute mentale.

Volume 3 - Problemi e gestione della diversità in Francia, Italia e Spagna.

Questo capitolo si concentra sugli approcci nazionali dei Paesi partner alla diversità e alla sua gestione, con riferimento alle aree di interesse del progetto.

Volume 4 - Diversità e creatività nell'educazione: l'esperienza Think Diverse!

Il capitolo 4 è dedicato all'aspetto pratico del Diversity management, descrivendo i test pilota svolti nei 3 Paesi Partner utilizzando i Creative Sets implementati nell'ambito del progetto "Think Diverse!".

Volume 5 - Raccomandazioni e conclusioni.

Il capitolo 5 contiene alcune linee guida per migliorare la consapevolezza sulla diversità a livello nazionale ed europeo e le conclusioni del manuale.

Volume 6 - Allegati.

Descrizione dei partner, bibliografia, riferimenti e ulteriori materiali.

VOLUME 1

Sintesi

Volume 1 - Introduzione

1. Introduzione
2. Approccio Metodologico





INTRODUZIONE

Nella discussione sulla diversità l'Europa ha avuto un ruolo fondamentale in diverse fasi. In primo luogo ha adottato un motto che promuove la diversità al suo interno "Uniti nella diversità" - "[in varietate concordia](#)", che è poi diventata una priorità trasversale (o orizzontale) del programma europeo Erasmus+, come le pari opportunità e l'inclusione sociale. Ha poi sostenuto economicamente questi progetti (contenuti teorici o didattici e loro sperimentazione), integrando questa dimensione nel quadro di riferimento europeo "[Eight key skills](#)", quadro lanciato nel 2006 e aggiornato nel 2018 dalla Commissione Europea e dal Parlamento Europeo; con un focus sul KC8 - dal titolo "Competenze relative alla [consapevolezza e all'espressione culturale](#)" che comporta "la comprensione e il rispetto del modo in cui le idee e i significati sono espressi e comunicati in modo creativo nelle diverse culture e attraverso una gamma di arti e altre forme di cultura. Richiedono un impegno a comprendere, sviluppare ed esprimere le proprie idee e il proprio senso di appartenenza o di ruolo nella società in modi e contesti differenti".

Il [manuale](#) ideato per il progetto "Think Diverse!" intende suggerire una base per una formazione/educazione continua per gli adulti che supportano i giovani (qualunque sia il loro profilo) e che lavorano in ambienti multiculturali, caratteristica principale delle società moderne.

Infatti, nelle società democratiche, spesso caratterizzate da stati laici, la nozione di diversità è essenziale. [La diversità e il suo rispetto](#) possono essere considerati un indicatore principale per misurare il livello e/o la natura democratica di una società. Quanto meno è valorizzata e rispettata, tanto meno lo è la società, ed i molti esempi di questo tipo di "Paesi illiberali" o di "tendenze politiche illiberali" in Europa, devono farci ricordare che per mantenere l'appartenenza all'Unione Europea è necessario rispettarne i principi democratici (universalismo, giustizia per tutti, uguaglianza, libertà pubbliche...).

Lo spirito del progetto "Think Diverse!" è quello della [gestione delle risorse umane](#), che comprende un approccio multidisciplinare - economia, management, diritto, storia, sociologia, psicologia.



È necessario essere cauti e prudenti per evitare interpretazioni errate e conclusioni affrettate su un tema così delicato come quello della diversità, dove è facile ripetere, volontariamente o involontariamente, luoghi comuni e **stereotipi**, ad esempio interpretando in modo errato alcune teorie o presentando erroneamente i luoghi comuni come esempi di buone pratiche.

La gestione della diversità è un esercizio delicato che richiede di evitare di essere definitivi o categorici e di fare un'adeguata **contestualizzazione**. Chiunque si trovi di fronte a un contesto eterogeneo deve anche aggiornare costantemente i propri dati o esempi pratici per combattere le discriminazioni, se è vittima di discriminazione o "solo" testimone di tali situazioni. È utile fornire sia dati quantitativi che qualitativi che possono essere facilmente aggiornati; le nozioni teoriche rimangono valide; le leggi o i quadri normativi possono evolvere, ma la base rimane corretta.

L'approccio del manuale vuole essere **neutrale**, non di parte né attivista. Deve rispettare i principi della mediazione. Gli esempi selezionati sono illustrazioni pertinenti delle questioni affrontate; rispettano la diversità e la parità di trattamento in modo che i partecipanti possano, se lo desiderano, discuterli o suggerirne altri, ad esempio nelle **esercitazioni pratiche** (suggerite nella Guida). Il modo di presentare è essenziale e la parte narrativa è molto importante (approccio dello "storytelling").

Anche le fonti per progettare e aggiornare la formazione devono riflettere la diversità: libri e manuali (soprattutto di management, ma anche di diritto, storia, economia o sociologia), articoli scientifici a supporto della parte teorica (disponibili online su siti scientifici) e articoli di stampa per illustrare i vari aspetti con esempi presi da eventi di attualità. La **varietà delle fonti** è importante perché gli utenti del manuale siano in grado di aggiornare a loro volta i temi affrontati; è molto facile trovare quasi quotidianamente materiale per illustrare la diversità o la lotta contro la discriminazione.

Il pubblico di questo manuale è eterogeneo. I vari attori pubblici, non profit e privati possono e devono unire i loro sforzi in modo che le strategie per la diversità non siano solo azioni di comunicazione una tantum, ma siano parte di una vera e propria **politica a lungo termine**.



Tra gli attori pubblici, i **rappresentanti dello Stato e delle comunità locali** sono direttamente interessati alla gestione della diversità a livello istituzionale (base legale) e a livello di organizzazioni e individui (attuazione e rispetto della diversità). Devono essere attrezzati per poter superare le insidie della discriminazione e mettere in atto politiche efficaci che **tutelino i diritti di tutti**. **I funzionari pubblici** devono essere formati alla gestione della diversità, per conoscere le difficoltà che potrebbero trovarsi ad affrontare e le strategie che dovrebbero attuare per combattere qualsiasi minaccia contro la diversità, con particolare attenzione ai settori sensibili (polizia, giustizia, esercito, ecc.). Negli enti locali, i consiglieri sono particolarmente interessati al tema della diversità, nelle aree urbane e periurbane, ma anche in quelle rurali dove circolano molti luoghi comuni e stereotipi su una "diversità della città", considerata minacciosa, con il suo corteo di **paure irrazionali e tensioni pregiudiziali**; esiste anche una questione popolare e controversa che oppone il centro alla periferia.

Nel **settore no-profit**, le persone che lavorano nel mondo associativo, soprattutto in aree sensibili dal punto di vista urbano (principalmente periferie di grandi città) devono essere preparati ai problemi e alle sfide della diversità.

Le **associazioni** hanno spesso svolto il ruolo di "piccoli plotoni", a volte informatori, per denunciare situazioni di discriminazione, difendere le persone vittime di abusi e hanno influito sul cambiamento della legge. Sono organizzazioni senza scopo di lucro e condividono con lo Stato l'interesse generale e come tali le autorità pubbliche hanno finanziato azioni o formazione per sensibilizzare alla diversità spiegandone tutte le sfaccettature e **smantellando i meccanismi di discriminazione** che possono essere molto insidiosi.

Infine, **le aziende** si impegnano nella diversità assicurandosi che sia rispettata a tutti i livelli di gestione delle risorse umane (assunzione, carriera professionale, accesso alla formazione, pensionamento) e firmando, se lo ritengono utile, documenti come la **Carta della diversità** lanciata in Francia nel 2004, che ha costretto i firmatari a rispettare rigorosi impegni. Le grandi aziende, con le relative risorse finanziarie e umane, rimangono le principali interessate da una vera e propria strategia di diversità in connessione con i loro dipartimenti HR.



Nelle aziende che hanno sottoscritto una Carta della diversità, il tema è affrontato e deve essere costantemente aggiornato; nelle Piccole e Medie Imprese (PMI) anche se non dispongono di un apposito dipartimento delle risorse umane, la diversità viene affrontata quotidianamente (con i propri clienti ma anche con il proprio personale) e quindi è necessario progettare delle **strategie**. Le parti sociali (rappresentanti sia dei datori di lavoro che dei lavoratori) si sono sempre più interessate al tema della diversità, come mezzo per combattere la discriminazione e promuovere il buon governo.

Il manuale "Think Diverse!" si rivolge anche a un profilo speciale di professionisti – quelli che **affrontano il tema dell'informazione** e più in generale della libertà di espressione – ad esempio **giornalisti**, ma anche **avvocati** (che difendono associazioni o giornali...), **influencer** (la cui attività è sottoposta a una supervisione speciale a causa di alcuni scandali di fake news avvenuti di recente), o **community manager** (responsabili dell'informazione e della comunicazione tra le organizzazioni). L'obiettivo del manuale è di supportarli per migliorare un approccio più sensibile all'argomento che può facilmente alimentare cliché e stereotipi. I **social network** possono aver innescato campagne diffamatorie o disinformazione – note come "infodemia" o fake news – armando deliberatamente cliché e stereotipi legati alla diversità. Quelli selezionati dal progetto "Think Diverse!" sono in primo luogo legati a **Cultura e religione** – che sono molto numerosi e violenti. Il secondo tipo di cliché e stereotipi si osserva con **Genere e orientamento sessuale**, secondo tema della diversità affrontato da "Think Diverse!". Un altro tipo di cliché e stereotipi è legato alla **salute mentale** che prima era nascosta come prova di debolezza o vergogna per la famiglia, ora è sempre più accettata in quanto può riguardare chiunque, qualunque sia il profilo o l'appartenenza.

Cliché calunniosi, stereotipi, voci o pettegolezzi maliziosi aprono la strada alle **teorie del complotto** che si sviluppano facilmente durante eventi drammatici: attacchi terroristici in Francia e in Europa dall'inizio del XXI secolo, pandemia di Coronavirus nel 2020, qualsiasi evento accidentale nel sensibile Medio Oriente o la guerra in Ucraina dal 2022.



Lo stesso evento può così essere analizzato in modo radicalmente diverso a seconda delle formidabili certezze o fantasie di ciascuno. Elementi inconsci o subconsci possono esprimersi spontaneamente per designare un colpevole "ideale" con logica e argomentazioni altrettanto implacabili. I media devono essere sensibilizzati a una trattazione più fine e precisa di argomenti che devono essere ben documentati e affrontati con solide basi, facendo riferimento a specialisti che hanno lavorato sull'argomento e hanno saputo chiarire o comunque rendere alcuni argomenti complessi più comprensibili.

Il manuale combina **tre parti principali**. In primo luogo, **una parte teorica (Volume 2)** suggerisce una presentazione e definizione generale della diversità, in quanto la nozione può essere intesa in modo diverso a seconda della prospettiva nazionale (l'Europa valorizza un modello unico di diversità) e del ruolo svolto dall'istruzione per rafforzare la creatività nell'affrontare il problema della diversità (Il programma Erasmus o l'OCSE sono entrambi convinti dell'approccio).

In secondo luogo, **una parte pratica (Volumi 3 e 4)** illustra i **test** condotti dal team europeo sulla base dei video progettati dai tre partner artistici – genere e orientamento sessuale dal team italiano; cultura e religione dal team francese; e salute mentale dal team spagnolo. In terzo luogo, vengono suggerite alcune raccomandazioni sulla base di un'analisi SWOT (forza, debolezza, opportunità e minacce), a livello nazionale ed europeo, al fine di preparare la sostenibilità del progetto "Think Diverse!".

In terzo luogo, il mondo democratico deve affrontare un grande tumulto nel 2023 ed i tempi difficili sono destinati a perdurare. Le opinioni pubbliche nei paesi democratici possono essere abusate da discorsi d'odio o accuse insidiose volte a mettere a repentaglio le basi democratiche della democrazia: **universalismo, libertà di parola**, uguaglianza per tutti, rispetto della diversità.



Approccio Metodologico

La guida, curata nella prima parte del progetto "Think Diverse!", è rivolta ai professionisti che lavorano con i giovani. Pertanto, gli stessi temi sono stati spiegati in modo più pratico, con molti esercizi per illustrare i diversi punti. La guida era destinata a supportare i **set creativi** progettati dai partner: il video italiano sulle questioni di genere e orientamento sessuale con un "approccio performativo", il video francese sulle questioni culturali e religiose attraverso l'approccio teatrale dell'improvvisazione e il video spagnolo sul problema della salute mentale attraverso la realizzazione di un cortometraggio (creazione audiovisiva).

Questo Manuale si rivolge a tutti i responsabili della diversità nelle associazioni (professionisti che lavorano con i giovani e qualsiasi altro pubblico specialmente nelle aree sensibili), negli enti locali (aree urbane o rurali) o nelle imprese (di qualsiasi dimensione ma con un focus sulle PMI che potrebbero non avere i mezzi finanziari per affrontare il problema).

Il primo scopo del Manuale è quello di essere utilizzato come **base per una formazione** per comprendere meglio le nozioni e gli argomenti chiave in gioco, il quadro istituzionale in Europa, il suo scopo principale, gli obiettivi e gli attori chiave; la strategia educativa attuata in Europa (UE) e nei paesi democratici (OCSE) per combattere la discriminazione sul terreno.

Un secondo scopo è quello di illustrare questo primo approccio teorico con esempi pratici, sulla base dei test condotti dal team Europeo di "Think Diverse!": le difficoltà o le sorprese positive che si sono trovati di fronte, come i feedback ricevuti dai ragazzi e dai professionisti che lavorano con loro; esempi di "**best practice**" individuate nei tre Paesi; qualsiasi altra illustrazione o consiglio pedagogico che il Team europeo possa condividere.



Terzo scopo è quello di preparare il futuro e la **sostenibilità** del progetto "Think Diverse!": la diversità è messa in discussione in molti paesi democratici. Nella parte orientale dell'Europa ci sono gli esempi di Ungheria o Polonia, con governi conservatori restii alla diversità soprattutto di genere o di orientamento sessuale, con situazioni omofobiche e sessiste. In tutta Europa e nelle democrazie, l'incitamento all'odio e le teorie del complotto si sono sviluppati negli ultimi anni, soprattutto dal 2015 (crisi migratoria con aumento della xenofobia), nel 2016 con l'elezione di Trump negli USA (suprematismo e rete Qanon basata su sessismo, razzismo, antisemitismo e omofobia) e il suo impatto in Europa, o dal 2012 (attacchi terroristici e aumento degli attacchi contro l'Islam). Il culmine è stato raggiunto nel periodo del Covid-19.

GRAZIE!

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Think Diverse

Project number:

2020-1-IT02-KA227-ADU-095146



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



NEOTALENTWAY

SKILL
CONSULTING

up
TRAINING

EUROSVILUPP 



TEVEREARTGALLERY



iriv



CurvaPolar
PRODUCCIONES