SCHEDA DEL MODULO

Parlano sempre gli stessi? Dalla diversità all'inclusione

Modulo adattivo | ~20 min

Molti team sono già eterogenei sulla carta – età, percorsi, origini – senza che questa varietà si esprima: parlano sempre gli stessi. Né quote né carte d'intenti: questo modulo distingue nettamente la diversità, la foto di chi c'è, e l'inclusione, ciò che succede davvero nella stanza. Rivela la diversità invisibile, spesso la più preziosa, e fa dell'inclusione una questione di tutti, non solo delle risorse umane.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere la diversità – chi è presente – dall'inclusione – la possibilità per ciascuno di contribuire davvero.

02 Individuare la diversità invisibile di un team – percorsi, esperienze, modi di pensare – spesso la più utile.

03 Riconoscere le quattro sensazioni dell'inclusione: sentirsi accolti, al proprio posto, valorizzati e connessi agli altri.

04 Far vivere l'inclusione ogni giorno, con gesti concreti che appartengono a ciascuno, oltre il quadro legale.

DESTINATARI

Manager e membri di team dalle provenienze più diverse, che vogliono che ogni punto di vista pesi nelle decisioni.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Piotr, tecnico, conduce la riunione di tre colleghi incaricati di organizzare i turni di accoglienza del servizio. Due colleghi sostengono l'idea di coprirli a rotazione; Priya non ha ancora detto nulla. Tra dieci minuti la riunione finisce e il gruppo sta per adottare questa idea. Cosa deve fare Piotr?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Le 4 impressioni del senso di inclusione (accolto, al mio posto, valorizzato, connesso agli altri) – metodo Afthonios, vicino ai modelli sul senso di appartenenza (Coqual, BetterUp)
- Distinzione diversità / inclusione, resa popolare da Verna Myers (metafora della festa e del ballo)
- Inclusione vs integrazione/assimilazione, ispirata al modello appartenenza + unicità di Shore et al., 2011
- Diversità visibile e invisibile, ispirata alle dimensioni della diversità di Loden & Rosener, 1990

FONTI & RIFERIMENTI

- BetterUp, «The Value of Belonging at Work» (Harvard Business Review): un forte senso di appartenenza associato a +56% di prestazioni e -50% di rischio di lasciare l'azienda
- Salesforce: oltre 22 milioni di dollari investiti complessivamente nella parità retributiva, con audit annuale dal 2015
- Verna Myers: «la diversità è essere invitati alla festa; l'inclusione è essere invitati a ballare»
- Shore et al. (2011) – inclusione, appartenenza e unicità all'interno dei team

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 15 novembre 2026