



SHIFT – INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI CULTURALI

Articolo tratto da una presentazione durante l'evento SHIFT su inclusione e sostenibilità ambientale 22 luglio 2021, Festival Europa Cantat, Lubiana, Slovenia

Sommario:

Background: Com è stato trattato il tema dell'inclusione nel progetto SHIFT.....	1
Definizione di DEI&B.....	2
Equivoci sull'inclusione.....	3
Principi per essere più inclusivi nella vostra organizzazione.....	5
Raccomandazioni per l'uso.....	7
Prendete la vostra strada	8

Background: Com è stato trattato il tema dell'inclusione nel progetto SHIFT

L'associazione corale europea ha guidato la realizzazione dell'output sull'inclusione del progetto SHIFT, concentrando l'attenzione sull'obiettivo 10 di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite – la riduzione delle disuguaglianze. Dall'obiettivo 10 come da tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile nascono diversi sotto-obiettivi, quello preso in esame dai partecipanti al progetto è stato il secondo che riguarda la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica universale.

Il target di riferimento usato per il nostro studio combaciava con quello utilizzato nel sotto-obiettivo 10.2 che diceva testualmente:

"entro il 2030 bisogna potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica **di tutti indipendentemente da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o altro**"

Oltre a questi status, abbiamo incluso nel nostro studio l'orientamento sessuale e l'identità di genere, che abbiamo ritenuto non sufficientemente rappresentati nello obiettivo sopracitato.

Per iniziare la produzione di questo output, abbiamo condotto un sondaggio tra i network che compongono il consorzio di SHIFT per valutare la loro consapevolezza sul tema dell'inclusione che tipo di azioni attuassero a riguardo. Il primo risultato ha messo in chiaro quanta confusione ci fosse sul tema e che anche se tutti vorrebbero essere

inclusivi i passi da intraprendere non si conoscono ed è difficile trattare un argomento così vasto.

Arrivati a questa conclusione, abbiamo messo in chiaro il nostro obiettivo e abbiamo prodotto due output su come rendere un'organizzazione culturale più inclusiva, che seguono lo stesso schema generale:

1. Cultura organizzativa inclusiva
2. Governance inclusiva: persone, politiche e processi
3. Azioni inclusive: advocacy e progetti
4. Comunicazione inclusiva
5. Organizzare eventi inclusivi

Il primo output prodotto è una bibliografia sull'inclusione contenente 101 risorse utili che ogni organizzazione culturale può consultare se si trova a dover affrontare un problema di inclusione in una delle aree operative sopraelencate. Queste risorse sono anche contenute nella Knowledge Base del progetto SHIFT.

Il secondo output prodotto è un manuale sull'inclusione, concepito come un'opera di riferimento per le organizzazioni culturali in cui immergersi quando si esamina un determinato aspetto dell'inclusione. Questo manuale individua le risorse e i metodi utilizzati da altri settori e li traduce per renderli utilizzabili nel settore culturale, fornendo una guida pertinente e suggerimenti che sono un punto di partenza per approfondire il tema.

In questo articolo, troverete alcuni dei principali punti di apprendimento che abbiamo tratto dalla nostra ricerca durante lo sviluppo delle due risorse.

Definizione di DEI&B

Nella realizzazione delle risorse, abbiamo usato il termine DEI&B, in italiano: Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza. Per immergerci in questo complesso argomento da diverse angolazioni abbiamo iniziato con la definizione di ciascuno dei termini.

La diversità è una dichiarazione di composizione demografica. Non riguarda la qualità delle relazioni tra i diversi individui, ma è essenziale se vogliamo avere un'organizzazione inclusiva. Se un'organizzazione ha un basso livello di diversità, ci si deve chiedere: perché non sono presenti persone di diversa provenienza e con caratteristiche diverse? Come sono state escluse (consapevolmente o inconsapevolmente)?

La diversità può anche avere aspetti diversi in luoghi diversi. Un paese con una storia coloniale (per esempio, il Regno Unito) avrà inevitabilmente una demografia diversa dai paesi senza una tale storia (come ad esempio, la Lettonia).

L'equità (contrariamente all'uguaglianza) riguarda il trattamento delle persone come individui con bisogni unici. Mentre l'uguaglianza prevede lo stesso livello e tipo di supporto ad ogni membro dell'organizzazione, l'equità assicura che ogni membro del team riceva il supporto di cui ha bisogno. Questo principio diventa necessario in un settore come quello culturale dove il senso di appartenenza all'organizzazione è fondamentale, ma anche nel caso in cui si abbia a che fare con persone provenienti da gruppi emarginati, che possono non aver avuto le opportunità che altri danno per scontate, nonostante il loro notevole potenziale.

Inclusione - Un'organizzazione può avere un ambiente più o meno inclusivo. Un ambiente inclusivo favorirà la sicurezza psicologica, la solidarietà, il rispetto e il sentirsi liberi da discriminazioni o molestie (e avrà procedure in atto per affrontarle se dovessero verificarsi). Il personale sarà onesto e aperto a conversazioni difficili e avrà uno spazio sicuro dove poter imparare e sbagliare. L'ambiente inclusivo dovrebbe anche promuovere lo sviluppo professionale e dare accesso al processo decisionale. L'inclusione nel contesto organizzativo si riferisce al processo di creazione di un ambiente come questo che accoglie persone di tutti i contesti e con diverse caratteristiche.

Appartenenza - Mentre l'inclusione si riferisce alla natura dell'ambiente di un'organizzazione, l'appartenenza si riferisce al senso di inclusione di un individuo. Questo può essere suddiviso in due componenti principali: sentirsi apprezzati per la propria unicità e la capacità di essere autentici. La combinazione di queste qualità permette ad una persona di sentire di appartenere senza doversi conformare ad una particolare norma. Valutare le percezioni di appartenenza tra i membri di un'organizzazione può quindi indicare quanto il vostro ambiente organizzativo sia inclusivo.

Equivoci sull'inclusione

Capire cosa significa veramente essere inclusivi non è sempre semplice e le idee sbagliate possono facilmente condurci sulla cattiva strada se non si presta attenzione. Ecco tre esempi.

1. **"Non ho bisogno di persone diverse nel mio board/team, basta che tenga conto delle esigenze di persone diverse".**

"Il problema principale è che pensiamo di capire la mente degli altri, e persino la nostra stessa mente, meglio di quanto non facciamo in realtà".

– Nicholas Epley in *"Mindwise: How We Understand What Others Think, Believe, Feel, and Want"* traduzione personale

Abbiamo l'idea che "mettersi nei panni di qualcun altro" ci faccia capire cosa l'altro stia pensando. Tuttavia, ciò si basa unicamente sulla capacità di usare la conoscenza che si ha già nella propria testa per capire la prospettiva di un'altra persona. Se la comprensione che avete di un'altra persona è sbagliata dal principio, allora nessun mettervi nei suoi panni renderà il vostro giudizio più accurato.

Se volete veramente capire la mente di un'altra persona, dovete ottenere la prospettiva di quella persona nel modo più diretto possibile. Potete farlo in due modi: il primo, essendo effettivamente l'altra persona e il secondo, facendovi dire dall'altra persona onestamente e apertamente ciò che ha in mente.

Non potete rappresentare indirettamente i bisogni, le opinioni, i punti di vista e le reazioni delle altre persone. Devono essere presenti per farlo loro stessi, il che significa che hanno bisogno di:

- a) avere l'opportunità di partecipare
- b) uno spazio inclusivo in cui si sentano psicologicamente sicuri di esprimere le loro opinioni e i loro bisogni.

2. "Bene, quindi ho bisogno di persone diverse, poi sono a posto. La diversità è uguale alle quote - di quante persone diverse ho bisogno?"

Prima di tutto, bisogna fare attenzione a dividere il mondo in due gruppi: persone "normali" e persone "diverse". Non sono le persone ad avere la qualità della diversità, sono i gruppi (vedi definizione sopra).

In secondo luogo, non esiste alcun calcolo matematico che possa far sparire la mancanza di diversità, così come non esiste alcuna polizza assicurativa acquistabile che impedisca di dover affrontare il tema della diversità in tutta la sua complessità umana, confusione e a volte anche scomodità.

Inserire persone nella tua organizzazione o convocarle ad una conferenza solo perchè hanno la caratteristica di essere diverse è un tokenismo, non inclusione. Uno [studio](#) di Marla Baskerville Watkins della Northeastern University evidenzia le conseguenze problematiche del fare "diversità per numeri".

"È difficile essere l'unico, o uno dei pochi. Tende ad essere ancora più difficile per le donne e le minoranze razziali essere token, rispetto agli uomini e ... ai lavoratori [del gruppo etnico di maggioranza]"

"I token hanno una maggiore visibilità rispetto ai membri dominanti. Questa maggiore visibilità può portare a pressioni sulle prestazioni per cui

i token possono avere paura di commettere errori perché le loro prestazioni sono pesantemente esaminate".

"Quelli in minoranza numerica potrebbero non sentirsi connessi e inclusi con quelli in maggioranza numerica. Potrebbero sentirsi soli e solitari".

3. "Ho molte persone di diversa provenienza che parlano al mio evento! Sono lì per parlare a tutti della diversità!".

Fate attenzione anche qui. Non solo questo è ridurre le persone ad una singola caratteristica ed ad un singolo argomento, ma è anche non vedere che la diversità è una questione orizzontale, parte di ogni argomento o tema che si affronta.

Questo tipo di segregazione non cambia nulla all'interno di un settore, ma rende un servizio verbale all'idea che stai affrontando i problemi della diversità. In tutti i modi, fate un panel sulla diversità e l'inclusione, ma non rendetelo l'unico panel del vostro evento in cui appaiono persone provenienti da gruppi emarginati.

Inoltre non si dovrebbe dare per scontato che qualcuno di un gruppo emarginato sarà felice di discutere questo argomento. Forse è qualcosa che sono interessati a discutere, forse no. Questa non è una supposizione che si può fare di ogni individuo di un gruppo emarginato. Quindi chiedete e ascoltate.

Principi per essere più inclusivi nella vostra organizzazione

A questo punto, potreste sentire che vi ho appena detto che a) dovete includere persone di gruppi emarginati, ma b) se lo fate, sarete criticati per averlo fatto male. Questa è una paura ragionevole. Quindi cerchiamo di estrarre alcuni principi che ci aiuteranno a fare dell'inclusione un processo onesto e d'impatto.

1. Creare un'opportunità

Si può interpretare la creazione di un'opportunità in modi diversi, ma una volta che si inizia a sviluppare una "mentalità di opportunità", si inizierà a trovarne sempre di più.

Alcune domande che potreste considerare:

- Chi conosci già di un gruppo emarginato a cui potresti dare una spinta?
- Frequenti eventi con artisti o oratori di diversa provenienza? Allarga la tua rete ovunque tu possa!

- Assumi stagisti, personale, freelance? Da quali contesti tendono a provenire?
- Quali sono le tue richieste quando assumi in generale? Sono tutti essenziali per il lavoro? Chi stai bloccando? Potreste rendere più facile la candidatura per diversi tipi di persone? Potrebbero esserci più modi diversi per candidarsi?
- Puoi parlare di nuove possibilità con amici e colleghi? Individuare opportunità che potrebbero prendere in considerazione?
- C'è qualcosa che non potresti fare da solo, ma se parlassi con altri e ci lavorassi insieme potresti farlo accadere? Forse c'è un partner improbabile là fuori che aspetta di essere interpellato.
- Puoi aumentare l'accessibilità del tuo sito web? Puoi chiedere agli stabilimenti che utilizzi di essere più accessibili?
- Puoi fare da mentore o sostenere in altro modo un talento emergente? Fare conferenze nelle scuole?
- Potete contribuire ad aumentare la rappresentazione di persone provenienti da gruppi emarginati? Puoi aumentare la consapevolezza di un repertorio diverso? Invitare un artista ospite?

2. Crea uno spazio

Creare uno spazio e renderlo inclusivo, cosa significa in pratica? Uno spazio inclusivo è un luogo in cui ognuno può mostrarsi autentico, dove non deve indossare una maschera e fingere di essere qualcun altro per inserirsi.

Gli spazi inclusivi, nonostante le apparenze, non sono tutte le persone che sorridono e si rifiutano di impegnarsi in qualsiasi tipo di conflitto con gli altri. Il conflitto è naturale e sorgerà ovunque ci siano gruppi di persone insieme. Imparare a gestire il conflitto è quindi vitale.

Da un lato, questo implica che tutti riconoscano che i bisogni e le sensibilità delle persone sono diversi. Alcune persone trovano l'incertezza inquietante e hanno bisogno di sapere tutto su ciò che accade; altre sono frustrate dai dettagli e preferiscono improvvisare. Alcune persone prosperano lavorando da sole; altre hanno bisogno della sensazione di appartenere a un gruppo. Alcune persone amano le lodi pubbliche; altre preferirebbero morire piuttosto che essere lodate di fronte a un pubblico. Capire di cosa hanno bisogno i diversi individui per sentirsi psicologicamente sicuri può evitare molto dolore e malintesi.

Un altro punto importante è avere processi già in atto per quando qualcosa va storto. Per esempio:

- Se qualcuno si sente attaccato o molestato - a chi dovrebbe rivolgersi?
- Ci sono opzioni di persone diverse a cui possono rivolgersi?
- E se non si sentono a loro agio a rivolgersi di persona? Possono scrivere un'e-mail?

- Quanto spesso controllate le persone nel vostro team? Anche un confronto personale di 10 minuti pianificato in anticipo può fornire lo spazio necessario e l'opportunità a qualcuno di tirare fuori qualcosa che lo turba ma che non avrebbe detto per non disturbare.
- Non sottovalutate l'importanza di creare opportunità per le persone di dare voce ai loro problemi - e poi date loro il permesso esplicito di farlo.

3. Imparare ad ascoltare

Ora che sei in un modello di creazione di opportunità e stai creando uno spazio inclusivo dove le persone si sentono psicologicamente al sicuro. Ora vengono da te con i loro problemi e le loro critiche e tutto ciò che di scomodo puoi immaginare...

Ora è il momento di praticare le tue capacità di ascolto attivo. Un'altra cosa più facile a dirsi che a farsi! Un consiglio è quello di ascoltare per essere in grado di riassumere ciò che la persona ha detto dopo con le tue parole. Poi provate a dire loro il riassunto. "Ho sentito che sei arrabbiato perché è successo xy e hai sentito che è stato ignorato dal gruppo e ora ti senti arrabbiato perché senti di non appartenere a questo posto. È così?". Vedi cosa succede. Potrebbe sembrare imbarazzante all'inizio, ma è un ottimo modo per costruire un rapporto di fiducia.

Cerca di ascoltare anche i sentimenti dietro le parole che qualcuno sta dicendo. Spesso le parole arrabbiate stanno mascherando dolore e tristezza - vai lì, non alle parole arrabbiate.

Prima di agire in base a ciò che avete ascoltato, ricordatevi di chiedere cosa quella persona vorrebbe che accadesse dopo. Non rischiate di metterla in imbarazzo, facendola sentire ancora più esclusa, anche se state agendo con le migliori intenzioni. L'ascolto attivo consiste nel fare domande, non nel dare istruzioni.

Questa è infatti un'altra opportunità che avete creato, e potete farlo anche in circostanze diverse. Dopo aver iniziato a coinvolgere più persone di diversi gruppi emarginati nel vostro lavoro - chiedete loro se sarebbero disposti a darvi un feedback su cosa sta funzionando, cosa potrebbe essere fatto meglio. Assicuratevi solo di chiedere se sarebbero disposti - nota il nostro punto precedente sull'aspettarsi che persone "diverse" parlino di "diversità".

Raccomandazioni per l'uso

Con questi tre principi apparentemente semplici, vi garantisco che farete degli errori. Dimenticherete e trascurerete delle cose, direte o farete la cosa sbagliata. Lo facciamo tutti ed è normale che sia così. Quindi, insieme a

questi principi, consiglierei anche la normalizzazione di una cultura che accetti che le persone facciano degli errori. Ogni errore è un'opportunità. La prossima volta che qualcuno intorno a voi fa un errore, congratulatevi con lui per l'esperienza di apprendimento!

Per finire, ecco alcune raccomandazioni su come rendere più facile mettere in pratica questi principi.

1. Essere flessibili

A San Francisco, le vecchie case hanno spesso fondamenta molto solide e rigide. L'altra cosa che hanno spesso sono i terremoti. Avere delle fondamenta rigide non è quello che vuoi in questo contesto. L'inclusione è un processo di apprendimento continuo, senza un approccio unico per tutti, e con la profonda necessità di connettersi agli individui dei gruppi emarginati come individui con i loro sentimenti, bisogni e opinioni. Conoscere un membro di un gruppo emarginato non significa conoscere tutti i membri del gruppo. Sii flessibile con il tuo approccio. Se pensate di avere tutte le risposte, avrete uno shock.

2. Essere compassionevole

In secondo luogo, ricordate che persone diverse si trovano in posti diversi nel loro viaggio di inclusione. Se volete andare avanti, può essere molto frustrante quando gli altri non capiscono il punto e frenano il processo. Il modo migliore per smuovere le persone, però, non è quello di gridare e urlare contro di loro. Sii compassionevole. Prendetevi il tempo di parlare con loro e di praticare il vostro ascolto attivo su ciò che succede dietro le parole. Incontrare le persone dove sono, assicurarsi che si sentano capite, vi porterà più lontano che etichettarle come regressive o discutere con loro. Quando le persone discutono, nessuno viene ascoltato.

3. Essere vulnerabili

L'ultima raccomandazione vi viene dal lavoro della ricercatrice della vergogna, [Brené Brown](#), ed è questa: siate vulnerabili. Non dovete essere perfetti. Non dovete sapere tutto. Potete ammettere di aver commesso errori e condividere le vostre preoccupazioni. Non è necessario che abbiate sempre una facciata forte. Fate affidamento sulle persone che vi circondano e siate onesti sulla vostra esperienza. "Rimanere vulnerabili è un rischio che si deve correre se si vuole sperimentare la connessione".

Prendete la vostra strada

I principi e le raccomandazioni di cui sopra vogliono essere universali, ma ognuno di noi inizia nel proprio luogo, con le specificità del proprio settore, con le proprie azioni, con persone diverse in luoghi diversi e così via.

L'applicazione di questi principi e raccomandazioni implica la comprensione di se stessi, da dove si proviene, il proprio privilegio, il proprio pregiudizio inconscio, il proprio potere di portare il cambiamento... Questo è un lavoro davvero personale.

Abbiamo sviluppato il manuale e la bibliografia annotata per aiutarvi a orientarvi nel processo di inclusione, ma siete voi a determinare il vostro percorso. Ogni percorso sarà un po' diverso, ma speriamo di avervi fornito alcuni passi comuni che potete fare per determinare dove andare.

Traduzione dall'inglese di Manuela Matran (European Union of Music Competitions for Youth).

Articolo scritto di Sophie Dowden (European Choral Association).

Manuale completo di inclusione SHIFT [qui](#), pubblicato nel gennaio 2022.

Il progetto SHIFT è cofinanziato da :



Il sostegno della Commissione Europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti. Gli stessi riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, e la commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso delle informazioni contenute nel presente documento.

Questo lavoro è concesso in licenza: Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale (CC BY-NC-SA 4.0).

SHIFT Culture partner networks

