

Perché iscriversi a un master in diversity management

Cos'è il diversity management e perché decidere di intraprendere un percorso di alta formazione in questo settore? Una intervista di InGenere.it a Barbara De Micheli, coordinatrice del master in diversity management e gender equality organizzato dalla Fondazione Gia

16-01-2018

Per iscriversi alla nuova edizione c'è tempo fino al 24 gennaio

Ogni anno la Fondazione Giacomo Brodolini organizza il Master in Diversity Management e Gender Equality. Cos'è il diversity management e perché decidere di intraprendere un percorso di alta formazione in questo settore?

InGenere lo ha chiesto alla coordinatrice, Barbara De Micheli

Cosa si intende per diversity management?

Il diversity management è una pratica di gestione delle persone nelle aziende - la parte umana e più importante delle risorse - che si propone di creare le condizioni perché l'ambiente di lavoro sia non discriminante e inclusivo e permetta a ciascuno di esprimere al meglio il proprio talento e il proprio potenziale. Le imprese trovano le loro motivazioni ad adottare quest'approccio in diversi studi che mostrano quanto discriminare sia costoso - oltre che illecito - e come esista un forte legame tra diversità, inclusione, innovazione e competitività. In un mondo in continua evoluzione, infatti, poter disporre di persone portatrici di punti di vista diversi rappresenta un grande vantaggio per le organizzazioni per riuscire a rimanere sul mercato, essere competitive e innovare. Si tratta di una pratica nata in America negli anni '60 e che inizialmente riguardava soprattutto le grandi imprese, ma che ultimamente si sta diffondendo anche nelle piccole e medie imprese, anche al Sud. La Fondazione Brodolini ha raccolto in un progetto finanziato da UNAR alcune esperienze molto interessanti, provenienti anche da piccole realtà imprenditoriali.

Come nasce il master in diversity management e gender equality della Fondazione Brodolini?

Il Master nasce nel 2012 dalla volontà della Fondazione di trasformare in contenuti formativi i risultati dei progetti di ricerca e innovazione che caratterizzano l'impegno e il lavoro della Fondazione da molti anni. Molti di questi studi - disponibili nella sezione ricerche di InGenere - propongono chiavi di lettura innovative dell'evoluzione del mercato del lavoro, in Italia e in Europa e permettono di comprendere le evoluzioni sociali, culturali ed economiche, ma faticano a trovare un'applicazione nella pratica. Il master nasce proprio dalla volontà di contribuire alla formazione di professionisti e professioniste che siano capaci di creare ponti tra la ricerca e la pratica, nelle imprese e nelle organizzazioni, e sappiano progettare nuove visioni, più inclusive e più innovative. Per questo, sin dalla prima edizione, abbiamo costruito un percorso formativo che integra una prospettiva di livello accademico con il punto di vista di chi "agisce" l'inclusione e le pari opportunità, aggiungendo la possibilità di acquisire competenze di progettazione che consentano di costruire nuovi percorsi e nuovi assetti nelle imprese e nelle organizzazioni. In ciascuno dei weekend del Master, infatti, si alternano lezioni teoriche, presentazioni di esperienze e attività di project work.

C'è stata una evoluzione nel corso delle edizioni per quanto riguarda i progetti, raccontaci come è andata lo scorso anno, quali sono stati i più interessanti?

Il master stesso, che è giunto alla sua VII edizione in 7 anni, si è evoluto ed è passato da un approccio più accademico e incentrato essenzialmente sul tema delle pari opportunità di genere a una maggiore apertura nei confronti delle organizzazioni e delle imprese e dell'inclusione organizzativa delle differenze intese in senso più ampio - differenze generazionali, culturali, di orientamento sessuale, di diversa abilità. Parte integrante di questa evoluzione è stato l'allargarsi progressivo della rete dei partner e degli ambiti di approfondimento. Anche i progetti di fine corso hanno seguito questa evoluzione: nell'ambito della scorsa edizione abbiamo avuto in aula quello che sarebbe diventato il Diversity&Inclusion Manager di Costa Crociere, che ha presentato una bozza del suo piano di sviluppo, e che mi ha promesso che quest'anno tornerà a raccontarci come ha proseguito in azienda una volta finito il master. Abbiamo avuto anche un progetto molto interessante di promozione di servizi turistici per persone con disabilità e di formazione/promozione delle pari opportunità di genere nell'esercito. Negli anni abbiamo ricevuto idee diverse e molto valide.

Che tipo di relazione si è instaurata tra le persone che hanno partecipato?

Nel corso delle diverse edizioni abbiamo sempre avuto cura di creare gruppi misti, che coinvolgessero persone appartenenti a mondi diversi - imprese, enti pubblici, commissioni di pari opportunità, università. Quest'approccio ha favorito la creazione di legami e opportunità tra persone che partendo da background e punti di vista diversi hanno imparato a confrontarsi e hanno mantenuto un legame anche a conclusione del master. Diversi di loro hanno utilizzato il master per migliorare la propria posizione lavorativa o trovare nuove opportunità di lavoro anche come consulenti di gender equality o diversity management. Con alcuni



di loro la stessa Fondazione Brodolini ha realizzato alcuni progetti di ricerca, ad esempio una delle corsiste della prima edizione ha lavorato come consulente nel progetto Sommavalore. Va anche detto che in tutte le edizioni abbiamo avuto una schiacciante prevalenza di donne: ci piacerebbe quest'anno avere un gruppo più bilanciato anche al punto di vista di genere.

Perché decidere di intraprendere un percorso di alta formazione nel settore del diversity management e della gender equality?

In un momento di grandi cambiamenti quale quello in cui viviamo, il master in diversity management rappresenta una buona occasione per acquisire strumenti per leggere questo cambiamento e imparare a trasformare il cambiamento in opportunità, per conoscere persone diverse e per entrare in una rete di organizzazioni che della valorizzazione delle diversità fanno il loro punto di forza. Il tema delle diversità e delle pari opportunità è un tema su cui le imprese e le organizzazioni più innovative si confrontano da tempo, alla ricerca di nuove idee e nuovi strumenti. Sul gruppo LinkedIn del master in gender equality e diversity management - che è in costante crescita e conta ormai oltre 500 iscritti - manteniamo aperta la discussione su questi temi e notiamo un'attenzione in costante crescita. Da quest'anno, poi, oltre alla fruizione totale del master, è possibile optare per una soluzione mirata che prevede la partecipazione ad un solo weekend tematico. Si tratta ovviamente di un semplice assaggio del percorso completo, ma può essere utile per chi lavora già su questi temi ed è interessato intanto ad approfondire alcuni aspetti. Stiamo inoltre lavorando per portare al master testimonial d'eccezione della ricerca dei legami tra diversity e innovation, una linea di ricerca ancora inedita.

[Leggi tutte le informazioni sul Master e su come iscriversi](#)

[Leggi i progetti presentati dagli studenti del Master nel 2017](#)