

2024

DIVERSITY INCLUSION

Laboratorio di ricerca,
fisico, virtuale,
aperto



Workshop Diversity & Inclusion
18 — 22 Marzo 2024
ISIA Firenze

Testi, relazioni e workshop sono stati curati
dal Team D&I con Giulia Barone, Alessandra
Lupi, Sofia Maugeri, Daria Verrastro.

La diversità e l'inclusione sono termini usati per accogliere quelle macro-categorie di argomenti che non rientrano in quello che per molt* non viene visto e compreso nella quotidianità.

Al posto di questa visione quasi distopica di ciò che ci circonda, il laboratorio di Diversity&Inclusion vuole portare alla luce ciò che non ci viene mostrato dai media e dalla comunicazione di massa, rendendolo oggetto di una conoscenza dinamica, priva di tabù e che auspica a mettere tutt* su uno stesso piano.

Valorizzare prospettive, condividere esperienze e progettare nuovi scenari, con lo scopo di rompere le barriere culturali e sociali. Il workshop si propone di delineare possibili percorsi di studio, ricerca, sperimentazione e tesi nell'ambito del Diversity&Inclusion, ridefinendo i contorni e le modalità.

L'approccio è dedicato alla comunicazione, alle sue forme, alla sperimentazioni di nuovi linguaggi, tramite workshop e attività.

All'attività laboratoriale, che si concentra sull'ideazione di un brand inclusivo - partendo da temi scelti e trattati dalle persone coinvolte - , si affiancano interviste, talk, momenti di condivisione con ospiti interni ed esterni all'ISIA di Firenze, che verranno svelat* nel corso dei giorni, con lo scopo di formarsi, integrare le conoscenze, con un occhio attento al design e alle scelte consapevoli di progettazione inclusiva. Si darà spazio a filoni di ricerca multidisciplinari attraverso i social network e la memetica, l'arte e la linguistica.

All'interno di questa fitta rete di eventi, Diversity&Inclusion vuole aprire a chi partecipa la possibilità di intavolare discussioni, spunti di riflessione, presentare i propri lavori o quelli altrui: ognun* è liber* di portare il suo contributo e condividere i propri interessi e le proprie idee in merito. L'ultima attività del workshop sarà un momento aperto di condivisione di letture, opere d'arte, artist*, personalità che ci portano a riflettere e ci aiutano ad informarci sulle tematiche di diversità ed inclusione, anche nell'ottica del design.

Gli interventi sono tutti a livello personale e non in rappresentanza di organizzazioni, enti o istituzioni. Il workshop vuole essere un luogo sicuro dove potersi confrontare liberamente. Si chiede pertanto, se non preventivamente previsto, di non fotografare, registrare, trasmettere o diffondere materiali delle attività svolte e delle sessioni.

Si può parlare di inclusività?

Vera Gheno, Federico Faloppa,
Trovare le parole - Abecedario per una comunicazione consapevole, 2021,
Edizioni Gruppo Abele

1

8 //Ricerca

14 //Obiettivi

18 //Glossario

Diversità

Inclusione

Identità di genere

Uguaglianza

Inclusività

Gender Pay Gap

Lavoro femminile: una storia

Linguaggio inclusivo

30 //Programma

40 //Workshop

Creazione di un meme

Creazione di un brand inclusivo

Ortica

Erotips

I colori del buio

ISIA Inclusiva

2

34 //Ospiti & temi

Francesca Bianchi

Franco Grillini

Miss Ilary

Helena Velena

Madonna Freeeda

Marcello Solida

Arianna Sisti

Tommaso (Tommy) Nicoletti e

Gianluca Nicoletti

76 //Interazione

Gruppo telegram

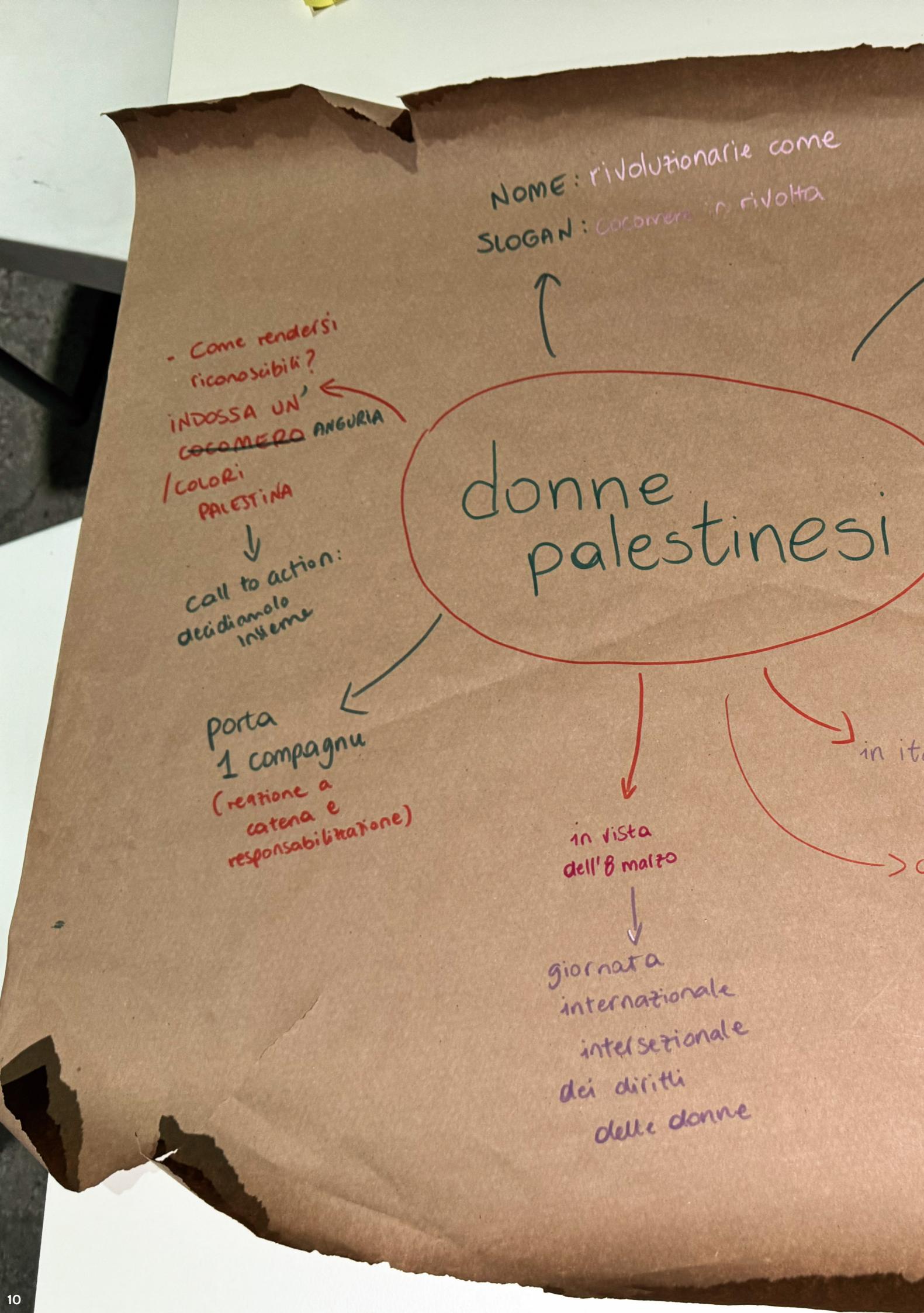
Club del libro

Locandine

3

7

expera



Per prepararci alla creazione e all'organizzazione del workshop tenutosi in ISIA Firenze nella settimana dal 18 al 22 marzo 2024, ci siamo recate al workshop tenuto da Diletta Bellotti, scrittrice e attivista su tematiche quali caporalato e diritti umani, dal titolo Corpi digitali in rivolta - Come costruire una campagna social, tenutosi durante Voices - Festival Europeo sul giornalismo e la media literacy a Firenze nel marzo 2024. Il titolo voleva sottolineare di come un evento reale potesse essere trasposto nel digitale e di come la comunicazione possa essere un elemento impattante nel pensiero delle persone, possa far cambiare prospettiva, soprattutto sui social media.

L'attività è stata strutturata in tre fasi:

la prima in un momento conoscitivo, in cui attraverso il lancio di uno spago abbiamo condiviso i nostri nomi e i pronomi con cui ci identifichiamo, cosicché ognun* potesse essere identificat* anche a seconda di questo aspetto. Successivamente abbiamo rotto il muro della timidezza facendoci disegnare dall'* compagno* vicin* il viso con un foglio di carta appoggiato direttamente sulla faccia;

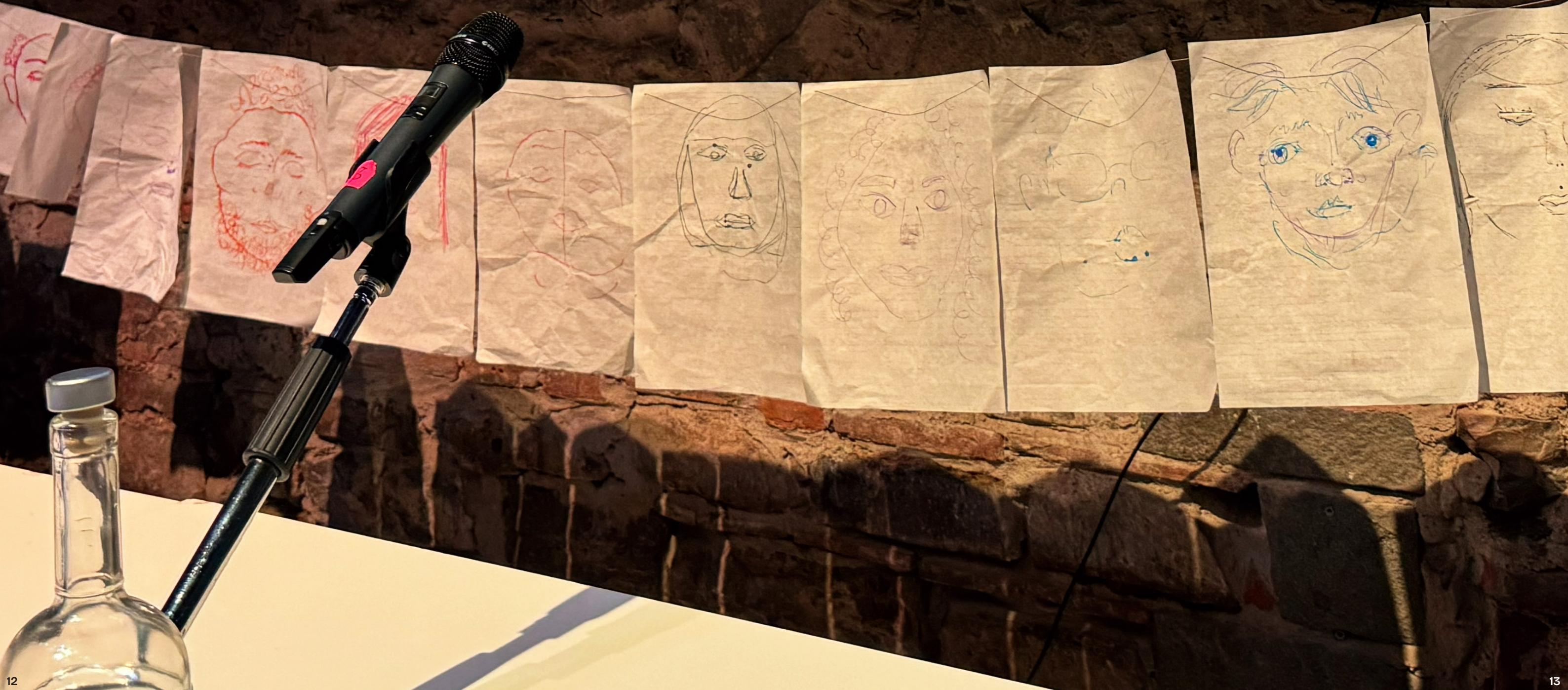
la seconda fase è stata la divisione in tavoli di lavoro con persone conosciute sul posto, in cui abbiamo esposto una problematica e cercato di organizzare una campagna mediatica, attraverso social e media mainstream o underground. I temi sono stati diversi, quali la privatizzazione dell'acqua, la situazione socio-umanitaria delle donne palestinesi, l'eccesso turistico nella città di Firenze;

la terza fase è stato un momento di condivisione dei progetti con gli altri gruppi.

Questa esperienza ci ha dato molto spunti per la creazione sia del workshop del Diversity&Inclusion, sia per la creazione degli altri workshop, quello sulla creazione di meme e della creazione di un progetto per la creazione di un brand, un prodotto, una piattaforma che potesse rendere più accessibile e inclusivo una problematica.

Anche l'approccio tra l* partecipant* è stato d'impatto, perché ci ha permesso di creare una safe zone, un'area di lavoro sicura in cui tutt* potessero condividere ciò che pensavano con discussioni volte al miglioramento del sapere delle persone e di una crescita personale verso i temi proposti.

Speriamo di esserci riuscite.



7

obstacaux



delineare possibili percorsi di studio e ricerca // sperimentazione e tesi nell'ambito della diversità e dell'inclusione // ridefinire contorni e modalità // intavolare discussioni // valorizzare prospettive // condividere esperienze // progettare nuovi scenari // rompere le barriere culturali e sociali // delineare possibili percorsi di studio e ricerca // sperimentazione e tesi nell'ambito della diversità e dell'inclusione // ridefinire contorni e modalità // intavolare discussioni // valorizzare prospettive // condividere esperienze // progettare nuovi scenari // rompere le barriere culturali e sociali

HUOGO

SECUNDO

7

glossario

Diversità

Ampia varietà di caratteristiche personali e di gruppo condivise e diverse tra gli esseri umani. La diversità include tutti i modi in cui le persone differiscono e comprende le diverse caratteristiche che rendono un individuo o un gruppo diverso da un altro.

Inclusione

L'atteggiamento, la tendenza o la politica che ha l'obiettivo di "includere" tutte le persone, affinché possano partecipare e contribuire alla società in cui vivono, beneficiando di questo processo. L'inclusione vuole garantire a tutti gli individui o gruppi sociali, specialmente quelli in condizioni di emarginazione e vulnerabilità, le stesse possibilità e opportunità di realizzazione personale.

Identità di genere

L'identità di genere rappresenta il senso di appartenenza di un essere umano al genere – maschile, femminile o non binario – con il quale la persona si identifica. Non ha quindi a che fare né con l'identità biologica, né con l'orientamento sessuale.

Uguaglianza

Significa garantire che ogni individuo abbia pari opportunità di ottenere il massimo dalla propria vita e dai propri talenti.

Inclusività

Gender Pay Gap

È un termine abbastanza giovane, che noi abbiamo mutato dall'inglese inclusivity. Il suo significato, secondo lo Zingarelli 2021, che al momento lo registra come sottolemma di inclusivo, è «capacità di includere, di accogliere, di non discriminare». Il concetto è rivolto a ogni diversità, a tutti* coloro che fino a poco tempo fa erano considerati devianti rispetto a una certa idea di normalità: donne, omosessuali, transgender, troppo giovani e troppo anziani, persone di altre etnie e religioni, persone con disabilità, neuroatipici. L'idea alla base del concetto di inclusività è che, visto che il mondo del presente ci mette a contatto molto più di prima con le diversità, occorre che la società prenda atto di questa complessificazione e impari a gestirla in maniera equa. Tuttavia, qui sorge una questione riguardante l'uso della parola inclusione: diversi studiosi, tra cui Fabrizio Acanfora, ritengono che il termine non sia adatto a rappresentare l'intento: esso, infatti, presume che ci sia qualcuno che include e qualcuno che viene incluso; in altre parole, ripropone una disparità tra i due gruppi: i «normali» che includono, con paternalistica generosità, e i «devianti» che vengono inclusi. Non viene rimossa, dunque, la cornice narrativa di una società normocentrica: è all'incirca lo stesso limite che rilevava Pasolini nell'impiego del termine tolleranza, che similmente presume qualcuno che tollera, ma non per forza accetta, né tantomeno ritiene proprio pari, qualcun altro diverso da sé.

Dunque, argomenta Acanfora, che termine usare? La sua proposta è di sostituire inclusione e inclusività con convivenza delle differenze; non con le differenze, che continuerebbe a far pensare a qualcuno di normale che convive con i differenti, ma delle differenze, a rimarcare che, cambiando prospettiva e mettendoci nei panni dell'altro, possiamo scoprire di essere differenti agli occhi di un altro, quanto questo lo è ai nostri occhi. O forse, riflette l'autore, bisognerebbe andare ancora oltre, e pensare a ogni essere umano come unico: magari la vera frontiera è la convivenza delle unicità. Altre persone, invece che linguaggio inclusivo, preferiscono usare linguaggio ampio.



Il gender equality index è uno strumento Ue che analizza il livello di uguaglianza di genere raggiunto dai diversi paesi membri. I dati per l'indice 2023 riguardano principalmente il 2021 e il 2022. L'indice sull'uguaglianza di genere attribuisce all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100. Un punteggio pari a 100 significherebbe che un Paese ha raggiunto la piena uguaglianza tra donne e uomini.

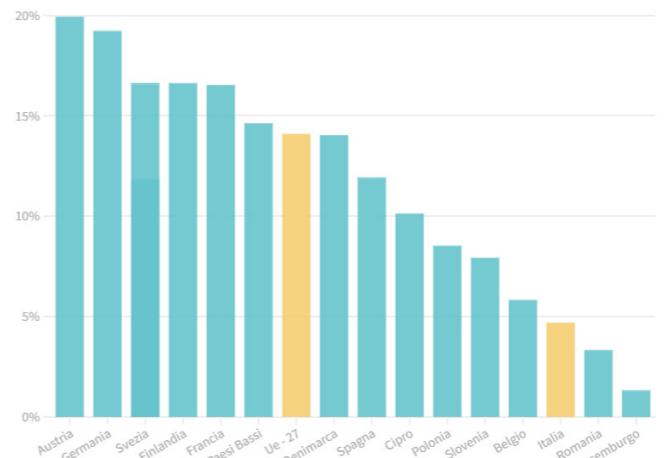
Il gender pay gap, o differenziale salariale di genere, rappresenta la disparità salariale tra uomini e donne. Si sostiene che a parità di mansioni o ruolo, una donna guadagnerebbe solo il 70% dello stipendio di un uomo.

Secondo alcune persone il gender pay gap sarebbe solamente un mito che nasce da un errore di fondo: l'aver confrontato lo stipendio medio complessivo maschile con il corrispettivo femminile senza considerare aspetti come le mansioni, le ore lavorative dei e delle dipendenti, la maternità e la disponibilità agli spostamenti. A sostegno della tesi per cui il gender pay gap non esiste, viene riportata la testimonianza secondo cui, se davvero fosse possibile pagare di meno una donna a parità di lavoro svolto, le aziende assumerebbero più lavoratrici che uomini.

Il nostro intento, in questa sede, non è confermare l'esistenza del gender pay gap attraverso dati e statistiche, che comunque riporteremo per evidenziare l'effettiva differenza salariale e come questo non sia un falso mito. Piuttosto, vogliamo indurre una riflessione sui concetti di lavoro femminile e porre l'accento sugli stereotipi culturali che influenzano la percezione delle mansioni femminili e sul binomio donna-lavoro, su cui ultimamente e per fortuna, si sta maggiormente ponendo attenzione e interesse. Infatti, dopo i grandi movimenti della seconda metà del secolo scorso e dopo il recente periodo pandemico, la questione femminile è tornata a essere centrale, evidenziando le tante asimmetrie ancora esistenti tra uomo e donna nel mercato del lavoro. Il premio Nobel per l'economia 2023 assegnato a Claudia Goldin per i suoi studi sul gender pay gap rafforza e conferma la rinnovata attenzione sul tema.

Il gender pay gap varia drasticamente tra i diversi paesi Ue

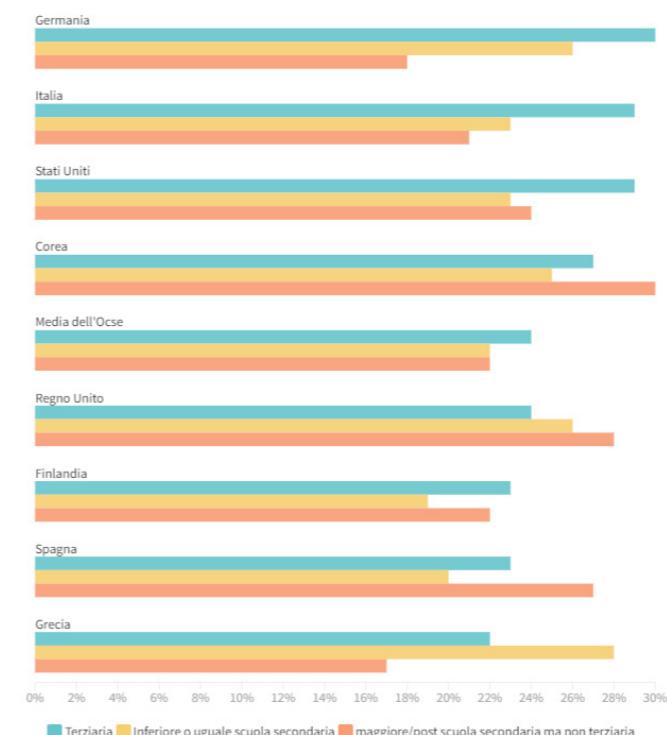
Unadjusted gender pay gap tra i paesi europei, 2019



I dati Eurostat mostrano che il gender pay gap grezzo a livello europeo è del 14,1 per cento: una donna viene remunerata il 14,1 per cento in meno rispetto a un uomo. Nel corso degli anni, questo gap salariale ha registrato delle riduzioni costanti, ma minime: la differenza tra il 2019 e il 2018 è di 0,3 punti percentuali.

Nella maggior parte dei paesi, il gender pay gap è maggiore per le donne con titolo di studio universitario

Gender pay gap nelle retribuzioni annuali per occupazioni full-time, per livello di istruzione (2019)



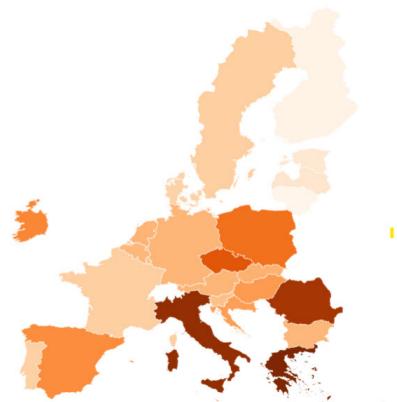
Le donne non guadagnano tanto quanto gli uomini in nessun paese dell'Occidente. Questa differenza, in molti paesi, si amplifica tra gli adulti con un livello di istruzione terziaria. In Italia, una donna laureata guadagna il 30 per cento in meno rispetto ad un uomo con pari istruzione. Le differenze nella scelta dei campi di studio (spesso trainate da stereotipi e convenzioni) e le difficoltà nel combinare una carriera professionale con le responsabilità familiari contribuiscono a questi differenziali.

Gender pay gap grezzo e complessivo

Facciamo un passo indietro: vi abbiamo dato una prima definizione di gender pay gap in modo da avere una panoramica del significato a cui si fa riferimento quando si usa il termine. In realtà, di per sé, utilizzando solamente la dicitura gender pay gap non si sta effettivamente dicendo nulla di concreto: infatti esistono ben due tipologie di differenziale salariale da tenere in considerazione. Il primo è il gender pay gap grezzo, ovvero la tipologia che guarda soltanto alla differenza salariale tra uomini e donne comparandone il salario medio lordo orario.

Quindi, in questo caso, si verifica una differenza di retribuzione oraria tra uomini e donne proprio per il fatto di essere uomini o donne. Ciò si traduce nel fatto che, considerando lo stesso ruolo e lo stesso numero di ore lavorative, una donna guadagna meno di un uomo. La seconda tipologia è invece il gender pay gap complessivo o gender overall earning gap (Goeg) che, oltre al salario orario, tiene anche conto dello stipendio medio orario, del numero di ore medio pagato per mese e del tasso di occupazione.

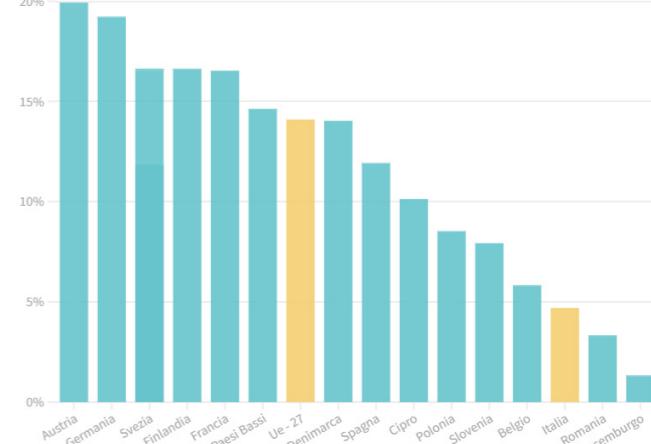
Il divario occupazionale tra uomini e donne nell'Ue pagella politica
Differenza tra il tasso di occupazione degli uomini e delle donne nel 2022
Differenza in punti percentuali: 0,8 - 21



Tra questi due termini c'è un'enorme differenza e per comprendere la possiamo portare come esempio concreto la situazione italiana: se osserviamo il gender pay gap grezzo, il tasso percentuale legato alla differenza salariale tra i generi non risulterà particolarmente elevato. Il dato però dipende dal fatto che l'Italia ha una partecipazione femminile minima al mercato del lavoro e se al calcolo effettuato partecipano soltanto le persone lavoratrici e con un reddito più alto, il gender gap si riduce.

Il gender pay gap varia drasticamente tra i diversi paesi Ue

Unadjusted gender pay gap tra i paesi europei, 2019



L'Italia, nel grafico prima mostrato, sembra infatti collocarsi in una buona posizione rispetto al valore europeo, con una media del 4,7 per cento.

Infatti, se confrontiamo le percentuali del guadagno salariale maschile e femminile, prendendo in considerazione il gender pay gap complessivo o gender overall earning gap (Goeg), vedremo essenzialmente che tale percentuale è nettamente più elevata dato che l'Italia ha un tasso di disoccupazione femminile molto alto ed è molto più diffuso il part time tra le donne rispetto che

tra gli uomini.

Eurostat elabora frequentemente il Goeg: nel 2018 il dívario di retribuzione complessivo di genere nell'EU era pari al 36.2%; l'Italia si posizionava al quarto posto tra i divari più alti in Europa, con il 43%, dopo Paesi Bassi, Austria e Svizzera.

Gender overall earning gap

La differenza complessiva nelle retribuzioni. Indice sintetico del 2018

20,4%

44,2%



Quindi è bene, quando si parla di gender pay gap, considerare che tipologia di dati si sta analizzando e verificare che questi non siano solo una restituzione parziale di questa ampia questione.

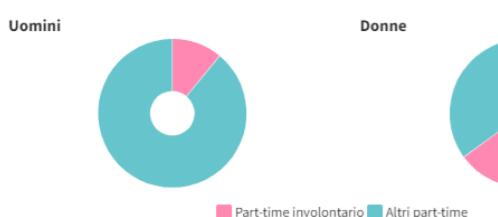
Discriminazione di genere sul lavoro: non solo una dimensione salariale ma una questione di tempo.

La differenza nella paga oraria è un dato statistico che riflette un quadro complesso, che undica non solo che uomini e donne guadagnano in media cifre diverse, ma anche che vengono trattati e partecipano in modo diverso al mondo del lavoro.

In quest'ottica, è importante analizzare la divisione del lavoro e la scelta spesso obbligata e involontaria delle donne in questo ambito.

Nel 2020, il 65 per cento dei part-time femminili sono involontari contro un 11 per cento di quelli maschili

Percentuale di contratti part-time involontari sul totale di contratti part-time



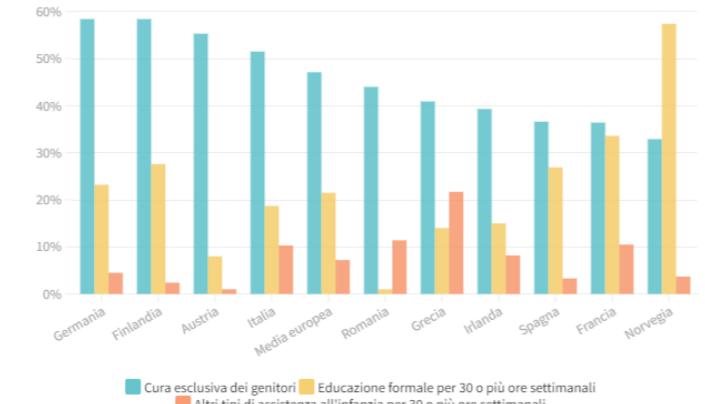
Il part-time involontario si verifica quando un lavoratore ha difficoltà a trovare un impiego a tempo pieno e si vede quindi costretto a accettare un lavoro part-time. Secondo i dati dell'Istat, questo fenomeno colpisce principalmente le donne: il 65% di coloro che lavorano part-time lo fanno in modo involontario, mentre per gli uomini questa percentuale è del 11%. La diffusione del part-time involontario incide sulla retribuzione delle donne e contribuisce al gender pay gap poiché i lavori part-time sono retribuiti mediamente meno dei lavori a tempo pieno.

Mentre gli uomini trascorrono più tempo delle donne nel lavoro retribuito, le donne dedicano molto più tempo al lavoro familiare, come la cura della casa e della famiglia, che non è retribuito (citazione di Luisa Rosti, professoressa di economia di genere all'università di Pavia). Gli stereotipi di genere influenzano la dimensione femminile nella loro individualità, negli studi e anche nella divisione del lavoro. Le donne costituiscono oltre la metà dei laureati in Italia, ma sono presenti in maggior-

anza nelle facoltà umanistiche, considerate "femminili". Questo preconcetto si riflette anche nel contesto lavorativo dove le mansioni ad alta retribuzione, come quelle legate alla ricerca scientifica e/o tecnica, sono spesso occupate dagli uomini piuttosto che dalle donne. Inoltre, le donne guadagnano meno degli uomini perché spesso lavorano meno ore nel mercato del lavoro, principalmente a causa delle responsabilità legate al lavoro di cura non retribuito, come la gestione delle attività domestiche e l'assistenza a familiari non autosufficienti, come bambini, anziani e disabili. Questa situazione costringe le donne a rinunciare a opportunità di avanzamento di carriera e ad accettare lavori part-time per bilanciare il lavoro retribuito con le responsabilità familiari.

La media Ue evidenzia che quasi la metà dei bambini di età inferiore a tre anni è curata esclusivamente dai genitori

Percentuale di bambini di età inferiore a 3 anni, per tipo di assistenza all'infanzia nel 2019



Nell'Unione europea soltanto il 21 per cento dei bambini sotto i tre anni frequenta un servizio di istruzione formale, mentre quasi il 50% è accudito soltanto dai genitori. Questi valori variano notevolmente tra gli Stati membri: in Italia, più del 50 per cento dei bambini è accudito soltanto dai genitori e solo il 18 per cento è affidato ad asili nido o simili. In Norvegia la percentuale dei bambini che frequenta il nido è quasi il 60%.

Di conseguenza, il maggiore impegno degli uomini nel mondo del lavoro, soprattutto in settori come il legale e il finanziario dove sono comuni orari estesi, penalizza economicamente le donne che sacrificano ore di lavoro per occuparsi della famiglia.

Da questa analisi emerge chiaramente che le radici del problema della disparità retributiva di genere sono profonde, complesse e intrecciate con il tessuto culturale.

Soffitto di cristallo

L'influenza dello stereotipo di genere, applicato al contesto lavorativo, porta a sottovalutare le competenze della donna e a sopravvalutare quelle dell'uomo in un possibile ruolo dirigenziale: risulta, infatti, difficile associare le donne ai concetti di potere e forza nel contesto sociale e lavorativo. Tanto più prestigiosa è una posizione lavorativa, tanto meno donne la occupano.

Facciamo un esempio nel settore dell'insegnamento, dove le donne sono la maggioranza: nella scuola pre-prima, gli insegnanti sono quasi esclusivamente donne, ma salendo di livello la percentuale si inverte. Questo fenomeno è noto come "soffitto di cristallo" o "glass ceiling".



Marilyn Loden, scrittrice americana, consulente aziendale e sostenitrice della diversità, ha coniato il termine soffitto di cristallo.

L'espressione, ormai entrata nel linguaggio comune, fa riferimento a quella barriera insormontabile – ma all'apparenza invisibile – fatta di discriminazioni e pregiudizi che limita il successo delle donne e l'avanzamento lavorativo, impedendo loro di arrivare alle stesse posizioni a cui può aspirare un uomo. Tali pregiudizi presuppongono che gli uomini siano dei "leader nati", che il successo non possa essere l'obiettivo delle madri lavoratrici, che le donne siano troppo emotive, che le molestie sessuali non siano un problema, e che non ci possa essere spazio sul piano dei dirigenti per persone che parlano in modo più pacato, hanno un alto grado di intelligenza emotiva e favoriscono forme di leadership più aperte e dialoganti. Ciò è stato confermato anche da diversi studi psicologici, in particolare dallo studio condotto più di vent'anni fa dai ricercatori americani Biernat e Kobrynowicz, circa i processi di assunzioni e promozioni lavorative. L'esperimento aveva come obiettivo il verificare lo stereotipo think manager, think male, secondo cui un buon capo deve essere maschio perché le donne non sanno comandare in quanto portate alla comprensione e al condizionamento irrazionale. Si riconferma di nuovo che, a parità di condizioni, venga corrisposta una disparità di trattamento, e ciò influisce sul salario delle lavoratrici. Se consideriamo una cattedra universitaria, chiunque l'ottienga riceverà la somma di denaro prevista per quella posizione. Tuttavia, ciò non esclude che per una donna ottenere tale cattedra possa essere molto più difficile.

Piuttosto che accettare il soffitto di cristallo come inevitabile, come afferma Marilyn Loden (che ha coniato il termine quasi 40 anni fa), è tempo che le istituzioni riconoscano i pregiudizi incorporati nella cultura che portano a predisporre molti più uomini al successo professionale mentre a diminuire i punti di forza, gli stili e le capacità della maggior parte delle donne di talento.

Soluzioni proposte e spunti di riflessione

Le soluzioni prospettate da Claudia Goldin sono di estremo interesse perché non prevedono necessariamente interventi legislativi, né una maggior ridistribuzione dei carichi familiari, se pur auspicabili, ma un cambiamento nella cultura aziendale, un rovesciamento del paradigma che contrappone tempo di lavoro e tempo di vita. Infatti, secondo la studiosa è stata la migrazione del lavoro

delle donne da settori un tempo ritenuti 'femminili' verso realtà produttive a forte caratterizzazione maschile a generato una disparità retributiva in ragione del tempo dedicato al lavoro. Nel suo ultimo libro "Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity", Claudia Goldin evidenzia come l'aumento delle ore lavorate sia spesso il criterio principale per la scelta dei lavoratori, e questo ha delle conseguenze negative sui tassi di natalità che sul potere contrattuale delle donne. Per la studiosa la ripartizione dei compiti familiari non può essere l'effettiva soluzione perché in questo modo si rifletterebbero nuovamente schemi di disparità di genere lavorativa preesistenti, replicando le disuguaglianze. Perciò, viene proposto un cambiamento più profondo nell'organizzazione del lavoro e nelle norme sociali per promuovere una maggiore equità di genere, da associare a una maggiore consapevolezza circa i modelli culturali che influenzano le scelte individuali e familiari.



Claudia Goldin, Professoressa dell'Università di Harvard, la terza donna a vincere il Premio Nobel per l'Economia nel 2023.

Ed è sul concetto di consapevolezza che desidero soffermarmi e esporvi il nostro spunto di riflessione, pur non essendo studiose o esperte della materia economica. Secondo noi, riconoscere e correggere le ingiustizie rappresenta il primo passo doveroso per iniziare a rivalutare il lavoro femminile, la sua importanza e le disuguaglianze lavorative, salariali e contestuali ad esso legate. Se il sistema impedisce alle donne di raggiungere determinate posizioni, se la cultura limita le loro aspirazioni in certi settori, se l'influenza degli stereotipi ostacola lo sviluppo del loro talento, diventa necessario attuare politiche appropriate alla consapevolezza e alla disgregazione degli stereotipi di genere.

*La maggior parte delle persone non vogliono discriminare.
Quello che non hanno capito è che il portato dello stereotipo è tale per cui la discriminazione è inconsapevole.*

Luisa Rosti,
professoressa di economia di genere
all'università di Pavia

Lavoro femminile: una storia

Di fronte ai mutamenti storici, anche la forza lavoro e lo status delle donne hanno subito dei cambiamenti, e questo ha permesso di muovere i primi passi verso una radicale trasformazione socioculturale. I principali eventi sociali e culturali che hanno portato a profonde mutazioni sono stati i seguenti.

Industrializzazione e urbanesimo

Nascono nuovi modi di vivere. È in questo momento storico che si assiste ad una forte migrazione dalle aree rurali verso i centri urbani, alla ricerca di nuovi lavori offerti dalle fabbriche. Anche le donne entrano a far parte della forza lavoro delle industrie, in particolar modo di quella tessile, contribuendo così al sostentamento economico della famiglia, pur con un salario inferiore rispetto a quello degli uomini.

Lo scoppio della Grande Guerra

È la prima occasione per le donne di muovere i primi passi verso l'emancipazione e una parificazione dei diritti. Durante la guerra le donne sperimentano per la prima volta un distaccamento dalle figure maschili. Padri, mariti e figli partono per il fronte e la popolazione femminile per la prima volta si trova a gestire delle proprietà e a dover cercare un'occupazione per il mantenimento della famiglia.

Il secondo dopoguerra

A partire dalla fine della Seconda Guerra Mondiale le donne italiane cominciano a battersi per i propri diritti e la propria libertà, iniziando così ad ottenere i loro primi riconoscimenti. Il 2 giugno 1946 ottengono il diritto al voto e nel 1948 con l'entrata in vigore della Costituzione Italiana, vengono sanciti alcuni principi fondamentali in tema di parità di diritti tra uomo e donna. Queste nuove concessioni non erano viste positivamente da molti, e per questo furono per lungo tempo disattese.

I movimenti del Sessantotto

A partire dal '68 si diffonde in Italia la seconda ondata del moto femminista. Le prime rivendicazioni femministe risalgono all'Ottocento, quando i movimenti rivoluzionari erano guidati dal desiderio di emancipazione. Nel Novecento, invece, quello che si vuole ottenere è una parità dei diritti, il rispetto degli stessi e l'affermazione di una propria identità femminile.

A partire dagli anni Settanta del Novecento si assiste ad una graduale estensione dei diritti civili e alla progressiva realizzazione di una parità giuridica. A poco a poco si va verso un progressivo superamento dei retaggi culturali legati alla lunga tradizione patriarcale. Le donne iniziano ad avere crescente indipendenza economica e a muoversi verso una parità di accesso al lavoro.

Per tutelare questi diritti e il rispetto dei principi fissati dalla Costituzione, il 9 dicembre 1977 entra in vigore la Legge n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, presupposti per una maggiore indipendenza della figura femminile a livello personale, professionale e finanziario.

Linguaggio inclusivo

La questione dello schwa è da qualche anno al centro del dibattito linguistico, in relazione all'esigenza di inserire nella lingua italiana un modo per sopprimere alla mancanza del genere neutro, e all'esigenza di sostituire una forma di plurale che vada oltre al maschile sovraesteso.

Lo schwa o shevà indica una e ruotata di 180° (ø) è un simbolo appartenente all'IPA (Alfabeto Fonetico Internazionale) - un alfabeto usato in ambito linguistico per descrivere i suoni linguistici delle lingue del mondo. Il suono della schwa non è presente nell'italiano standard, e il simbolo manca nel nostro alfabeto. In realtà, come fonema è presente in alcuni dialetti, come nel napoletano, ed è la vocale che possiamo descrivere come il suono che emettiamo quando apriamo la bocca a riposo, ossia senza contrarre alcun muscolo, ed emettiamo un suono aviso rilassato.

Lo schwa, quindi serve innanzitutto a garantire la rappresentazione linguistica delle persone intersex, non binarie, che non si riconoscono nella dicotomia genere maschile/genere femminile. Per quanto riguarda la questione del plurale generato con il maschile sovraesteso: il maschile sovraesteso non è una regola grammaticale naturale, ma è motivato da questioni storiche e culturali: la nostra lingua quotidiana riflette e amplifica una divisione già di per sé netta, come quella sessuale, e il predominio sociale dei ruoli maschili.

La strada dello schwa si incrocia con la questione di genere una decina di anni fa, quando la comunità LGBTQIA+, nei collettivi transfemministi e intersezionali iniziano a manifestare la propria presenza persone gender non-conforming: si iniziano a manifestare allora delle soluzioni, come l'asterisco, la chiocciola, l'apostrofo, la barra, la u, x, z, e lo schwa. Lo scopo era quindi quello di identificare

una forma priva di genere. La prima vera e stabile attestazione dello schwa è rappresentata da un articolo pubblicato online nel 2015 a firma di Luca Boschetto, una persona interessata a fatti di lingua facente parte della comunità queer: la sua proposta è integrare l'italiano con due caratteri diversi: lo schwa breve per il singolare → ø; lo schwa lungo per il plurale → œ; Boschetto gestisce anche il sito <https://italianoinclusivo.it/> in cui sono presenti anche le domande frequenti per l'uso corretto degli schwa all'interno della lingua italiana.

Solleviamo allora alcune questioni:
l'uso della schwa in contesti ufficiali;
l'accessibilità della schwa.

Nel 2022 si è aperto un ampio dibattito riguardo l'uso dello schwa nei verbali di un concorso universitario per la selezione di nuovi soggetti da integrare nel corpo docenti, ed è stato usato anche nei verbali dei giudizi formulati dalla Commissione per l'Abilitazione Scientifica Nazionale: Professorø Associatø e via dicendo. L'associazione Pro Vita & Famiglia ha allora rilanciato la petizione "Salviamo l'italiano dal gender" per condannare l'uso di schwa, asterischi e forme neutre, chiedendo l'intervento del governo per proibire l'uso del genere neutro. L'associazione, insieme al linguista Massimo Arcangeli, condannavano una presunta imposizione dall'alto di un uso linguistico contrario all'italiano standard.

A queste posizioni ha risposto più volte la sociolinguista Vera Gheno, una delle personalità più di spicco in questa tematica, che ha precisato che, così come non si può imporre una riforma linguistica dall'alto, così non si può impedirne un'altra, considerando che il suo uso si è diffuso spontaneamente tra membri delle comunità a contatto con le persone non binarie, e con chi simpatizza

con la ricerca di identità linguistica. Sempre Gheno ribadisce che i documenti ministeriali non sono il contesto per lei più adatto per una sperimentazione linguistica: si veda il caso dell'amministrazione comunale di Castelfranco Emilia (MO), che aveva deciso di adottare lo schwa nella sua comunicazione social, per poi tornare indietro sui suoi passi. Uno dei post "incriminati" citava:

"A partire da mercoledì #7aprile moltø nostrø bambinø e ragazzø potranno tornare in classe!"

La sociolinguista preferisce l'uso di locuzioni che sono semanticamente neutre: cercare dunque di usare espressioni che non esplicitano il genere di riferimento.

Al di là del tema della sperimentazione linguistica, che è la ragione per cui ad oggi l'Accademia della Crusca continua a non appoggiare l'uso dello schwa, asterischi, o altri segni linguistici, per le comunicazioni ufficiali, c'è il tema dell'accessibilità: usare lo schwa ha il rischio di escludere una parte della popolazione che non ne conosce il significato (come le persone anziane, oppure chi ha una scarsa conoscenza dell'italiano), oltre a chi deve utilizzare delle forme tecnologiche che non decodificano questi simboli, rendendo incomprensibile il testo. Non si deve ignorare infatti che lo schwa rappresenta o può rappresentare un problema per persone dislessiche, neurodivergenti o con difficoltà di lettura. Lo schwa non è riconosciuto dai lettori vocali di testo, essenziali per rendere fruibili i testi per persone cieche e ipovedenti. Le persone che utilizzano i lettori di schermo, come VoiceOver su Mac oppure Jaws su Windows, non sentono pronunciare alcun suono e quindi hanno un effetto buco e lo stesso accade con il lettore di testo. C'è anche un comportamento più strano, su VoiceOver per iOS (iPhone e iPad), nell'incontrare lo schwa alla fine di una parola gli utenti non sentono pronunciare il suono ad esso associato convenzionalmente / ø / ma sentono letteralmente "e-girata"; il Voice Over pronuncerà "e girata ogni volta che incontrerà il simbolo schwa in un qualsiasi parola. Tali comportamenti sono stati evidenziati anche da Giuseppe Fornaro, coordinatore del gruppo software-app INVAT e Consigliere Nazionale dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti.

Tuttavia, la difficoltà di leggere queste forme linguistiche non è unanime, ma ci sono diverse voci fuori dal coro: ad esempio Fabrizio Acanfora, docente universitario a cui è stato diagnosticato il Disturbo dello Spettro Autistico, ha più volte ribadito di non provare particolari difficoltà nella lettura dell'uso dello schwa.

Dal 2021, inoltre, Android ha inserito lo schwa tra le alternative della lettera e sulla tastiera di cellulari e tablet, e successivamente anche iOS l'ha introdotto. Rimane aperto il problema della tecnologia assistiva, non di facile risoluzione.

Come sostengono più personalità in linea con

l'attivismo intersezionale, la lotta per certi diritti non deve andare a discapito di un'altra lotta: se lo schwa non è la soluzione appropriata per tutelare entrambe le posizioni, nulla vieta di cercarne di altre.

Pregiudizi linguistici

Nonostante l'importanza assunta soprattutto negli ultimi anni, la questione della declinazione al femminile di una serie di termini normalmente usati al maschile (in particolare in termini di professione) non è un caso nuovo, ma risale al 1986-1987, quando viene pubblicato Il sessismo nella lingua italiana, curato da Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna: oggi è disponibile un estratto online chiamato Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana. Sabatini rileva che la questione linguistica, soprattutto quando si parla di donne professioniste, contribuisce a cambiare anche la percezione nei loro confronti.

Riportiamo pochi esempi di queste raccomandazioni:

non anteporre il cognome di donna con l'articolo; non parlare genericamente di uomo, ma di essere umano;

evitare l'uso di signora invece di un titolo professionale, quando il contesto lo richiede.

Da quell'anno in poi sono stati pubblicati diversi testi sull'argomento. Citiamo Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo (2012) di Cecilia Robustelli, con prefazione di Nicoletta Maraschio, la prima e -per ora- unica donna alla presidenza dell'Accademia della Crusca. Come fa notare Robustelli, all'epoca in cui ancora si discuteva sull'introduzione di ministra, ingegnera, sindaca [...], le resistenze all'uso del genere grammaticale femminili per molti titoli professionali o ruoli istituzionali ricoperti da donne non poggiano su ragioni linguistiche, quanto su ragioni culturali.

Inoltre, le declinazioni al femminile sono forme già previste dal sistema italiano, che fino a tempi recenti erano rimasti dormienti perché non servivano. A questo si aggiunge il tema di come le parole vengono percepite: in molti casi le definizioni al femminile portano ad associazioni negative o ambigue. Possiamo citare qui il famoso monologo di Paola Cortellesi.

La realtà influenza la lingua, ma la lingua influenza il modo in cui percepiamo la realtà. A chi dice che la battaglia linguistica non risolve i problemi del genere femminile, si risponde che comunque aiuta a normalizzare la presenza delle donne in contesti professionali in cui prima erano assenti.

7

programma

DIVERSITY INCLUSION

Mercoledì pomeriggio

Workshop di creazione di un brand, prodotto, piattaforma più *inclusiva*

Lunedì pomeriggio

Introduzione e avvio lavori // Presentazione D&I // Modalità, regole e condizione del workshop // Discussione del nostro glossario // Obiettivi e aspettative del workshop e dei laboratori // Professoressa Francesca Bianchi - Sociologia generale presso il Dipartimento di Scienze sociali, politiche e cognitive dell'Università di Siena - Introduzione ai Gender Studies // Modelli e sviluppo di idee con parentesi sul linguaggio femminile in ambito di lavoro // Pregiudizio linguistico e schwa

Giovedì mattina

Laboratorio, discussione delle attività, documentazione del workshop, sessioni di A&Q

Martedì mattina

Presentazione partecipant* e costruzione di immaginari sociali e culturali // Franco Grilini, politico, giornalista e attivista italiano, presidente onorario dell'Arcigay // Rappresentazioni del sex working e tematiche afferenti // Miss Ilary 2.0, sexworker su OnlyFans // Helena Veleno, gender activist multimediale.

Giovedì pomeriggio

Laboratorio, discussione delle attività, documentazione del workshop, sessioni di A&Q // Incontro con Arianna Sisti // Discussione

Martedì pomeriggio

Intervista a MadonnaFreeda, profilo Instagram nato nel 2020, che propone contenuti di rilevanza sociale e culturale, principalmente tramite il format dei meme // Workshop sulla creazione di un meme

Venerdì mattina

Presentazione primi progetti del workshop sul brand inclusivo // Laboratorio e intervento di su arte, comunicazione, disegno come linguaggio comunicativo e inclusivo Con Tommaso (Tommy) e Gianluca Nicoletti.

Mercoledì mattina

Spazi di dialogo: come rendere i social sicuri // Normativa italiana, europea, internazionale // Normativa e utilizzo di strumenti per l'accessibilità

Venerdì pomeriggio

2a parte del Laboratorio di Tommy Nicoletti e intervento su arte, comunicazione, disegno come linguaggio comunicativo e inclusivo // Presentazione progetti workshop sul brand inclusivo // Presentazione lavori e discussione





#Day1

Francesca Bianchi

Professoressa associata in Sociologia generale presso l'Università di Siena (Arezzo) dove insegna Sociologia generale e Sociologia delle diseguaglianze e del welfare. Delegata del rettore nel Centro Nazionale InterAteneo Giovani, Educazione, Orientamento (GEO), è membro del Collegio dei docenti del Dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro e di LEMOS, Laboratorio per l'Educazione alla Mobilità Sostenibile dell'Università di Siena. È stata membro rappresentativo per l'Italia del network europeo COST 13 (DGXII) Working group n.4 "Youth employment/unemployment". Si occupa di temi legati alle trasformazioni sociali e culturali con particolare riferimento ai processi e alle dinamiche di interazione sociale, alla socialità e alle nuove pratiche partecipative e collaborative presenti nella vita quotidiana.

Research fellow presso il Laboratoire GEPECS, "Groupe d'Etudes sur l'Europe de la Culture et de la Solidarité", Università Sorbonne Paris Descartes, è stata visiting researcher presso l'Unité Mixte CITERES "Cités, TERritoires, Environnement et Sociétés", Università François Rabelais di Tours e visiting professor presso il CRH-LAVUE, "Centre de Recherche sur l'Habitat", Università Paris Nanterre. Dal 2017 è membre associé di PROJEKT, Laboratoire de Recherche "Design et innovation sociale", Università di Nîmes. È membro del Comitato editoriale di "International Review of Sociology", del Comitato scientifico di "Quaderni di teoria sociale" e di "Educational Reflective Practices". E' inoltre Section editor di "CAMBIO. Rivista sulle trasformazioni sociali" e membro del Direttivo della Sezione Vita quotidiana dell'Associazione Italiana di Sociologia (AIS VO).

Tematiche trattate

Gender Studies e inclusività in ambienti universitari.

#Day2

Franco Grillini

Politico, giornalista e attivista italiano. È presidente onorario dell'Arcigay. Impegnato politicamente dall'età di 16 anni, nel 1985 fonda, insieme ad altri, ARCIGAY Nazionale (di cui è l'ideatore) diventando prima Segretario e poi Presidente (al congresso di Rimini, dicembre '87). Nel 1987 fonda con altri la LILA (di cui è l'ideatore), Lega Italiana per la Lotta contro l'AIDS. È stato membro della Consulta Nazionale per la Lotta Contro l'AIDS del Ministero della Sanità fin dalla fondazione nel 1990 per oltre 10 anni. Nel maggio '97 è ideatore e fondatore della LIFF, Lega Italiana Famiglie di Fatto, che dall'autunno 2004 prende il nome di LINFA, Lega Italiana Nuove Famiglie. Nel 1999 diventa presidente della "Commissione per i diritti civili" del Ministero per le Pari Opportunità" con la Ministra Laura Balbo, viene riconfermato alla carica dal ministro Katia Bellillo nel 2000.

Nel 2021 esce il documentario "Let's kiss - Franco Grillini storia di una rivoluzione gentile" (regia di Filippo Vendemmiati): un documentario biografico che ricostruisce oltre trent'anni di storia politica e testimonia una lotta dura e gentile nel nome della dignità e dell'uguaglianza.

Tematiche trattate

Le lotte della comunità LGBTQIA+, dai moti di Stonewall ai giorni nostri.

#Day2

Miss Ilary 2.0

"La ragazza della porta accanto", come si definisce Lavora sotto pseudonimo ed anonimato nel mondo online del sexwork tramite la piattaforma OnlyFans.

Tematiche trattate

Libertà sessuale e sexwork online; percezioni e pregiudizi intorno alla sua professione

#Day2

Helena Velena

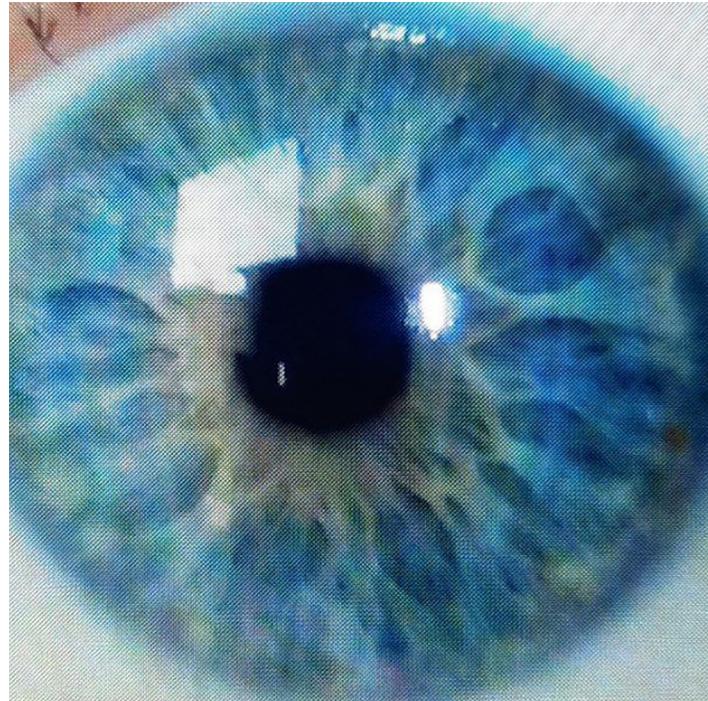
Helena Velena è una nota gender activist multimediale, nata a Bologna. Conosciuta sotto lo pseudonimo di Jumpy Helena, inizia la sua attività a partire dal movimento punk alla fine degli anni settanta: è una cantante, produttrice discografica, scrittrice e la prima attivista transgender italiana. La sua attività si è sempre mossa tra il pericolo di recuperare dei temi apparentemente radicali e la maestria di normalizzarli e renderli innocui.

Attiva dalla fine degli anni '70, conduce una ricerca sulle tematiche cyberpunk e transgender, in cui si specializza alla fine degli anni '80, con la fondazione dell'azienda Cybercore.

Nel 1995 pubblica per Castelvecchi "Dal Cybersex al Transgender" che ha fatto epoca proprio per il suo carattere inclusivo e dirompente al tempo stesso.

Tematiche trattate

La sua carriera, l'attivismo e i dibattiti contemporanei.



#Day2

Madonna freeeda

"Se volevo dialogare tenevo un corso di dialettica non una pagina di meme."

MadonnaFreeeda (@madonnafreeeda) è un profilo Instagram nato nel 2020, che propone contenuti di rilevanza sociale e culturale, principalmente tramite il format dei meme: un approccio contemporaneo e ironico al linguaggio del web con lo scopo di far riflettere su tematiche sociali attuali e, per certi versi, scomode. Ad oggi, la pagina conta circa 100k followers, e vanta di una community affiliata e anch'essa attiva sul sociale: uno spazio condiviso per creare alleanze.

Tematiche trattate

Storia della sua pagina, la scelta linguistica del meme come format di divulgazione; le lotte sociali e i limiti imposti dai social network.



#Day3

Marcello Solida

Disability & Diversity Manager

Disability & Diversity Manager. Si occupa come libero professionista del settore ambiente e territorio, avendo intrapreso una formazione nel counseling e avendo approfondito il tema della disabilità e dell'inclusione. Si è occupato dell'accessibilità di siti sportivi (FIV), di turismo accessibile e inclusivo. Ha svolto attività educative in acqua con bambini autistici, è psicomotricista funzionale.

Tematiche trattate

Abilismo e discriminazione nei confronti delle persone disabili. Inclusività e accessibilità sui luoghi di lavoro.



#Day4

Arianna Sisti

Si occupa di comunicazione istituzionale presso la redazione web dell'AOU Careggi, dove recentemente ha partecipato al restyling del sito aziendale. Laureata in scienze politiche con specializzazione in comunicazione, si dedica a trovare modi creativi per comunicare in ogni aspetto della vita.

Tematiche trattate

Abilismo e comunicazione inclusiva. Discussione sulla sua tesi "Comunicazione inclusiva: un'analisi del documentario Crip Camp. Disabilità rivoluzionarie"



#Day5

Tommaso Nicoletti e Gianluca Nicoletti

Tommaso Nicoletti (Tommy) artista neuro divergente; comunica con colori e pennelli il suo universo di "cervello ribelle". Tommy lavora e produce nel suo atelier all'interno dell'HubLab "Cervelli Ribelli" si trova a Roma nel quartiere Prati. Da qui Tommy comunica con colori e pennelli il suo universo di "cervello ribelle". Ha prodotto negli ultimi due anni più di cento quadri, realizzati con la tecnica dell'acrilico su tela, oltre 200 disegni.

Il padre, il giornalista Gianluca Nicoletti, costituisce La Fondazione Cervelli Ribelli. Alle spalle della Fondazione c'è un decennio di attività di sensibilizzazione attraverso progetti con Enti pubblici e privati, tutti finalizzati a diffondere cultura e conoscenza sulla neuro divergenza e più in generale sulle condizioni di fragilità che limitano il diritto a una vita il più possibile felice e autonoma.

Tematiche trattate

Fondazione Cervelli Ribelli, workshop creativo insieme a Tommy Nicoletti.

3

workshop

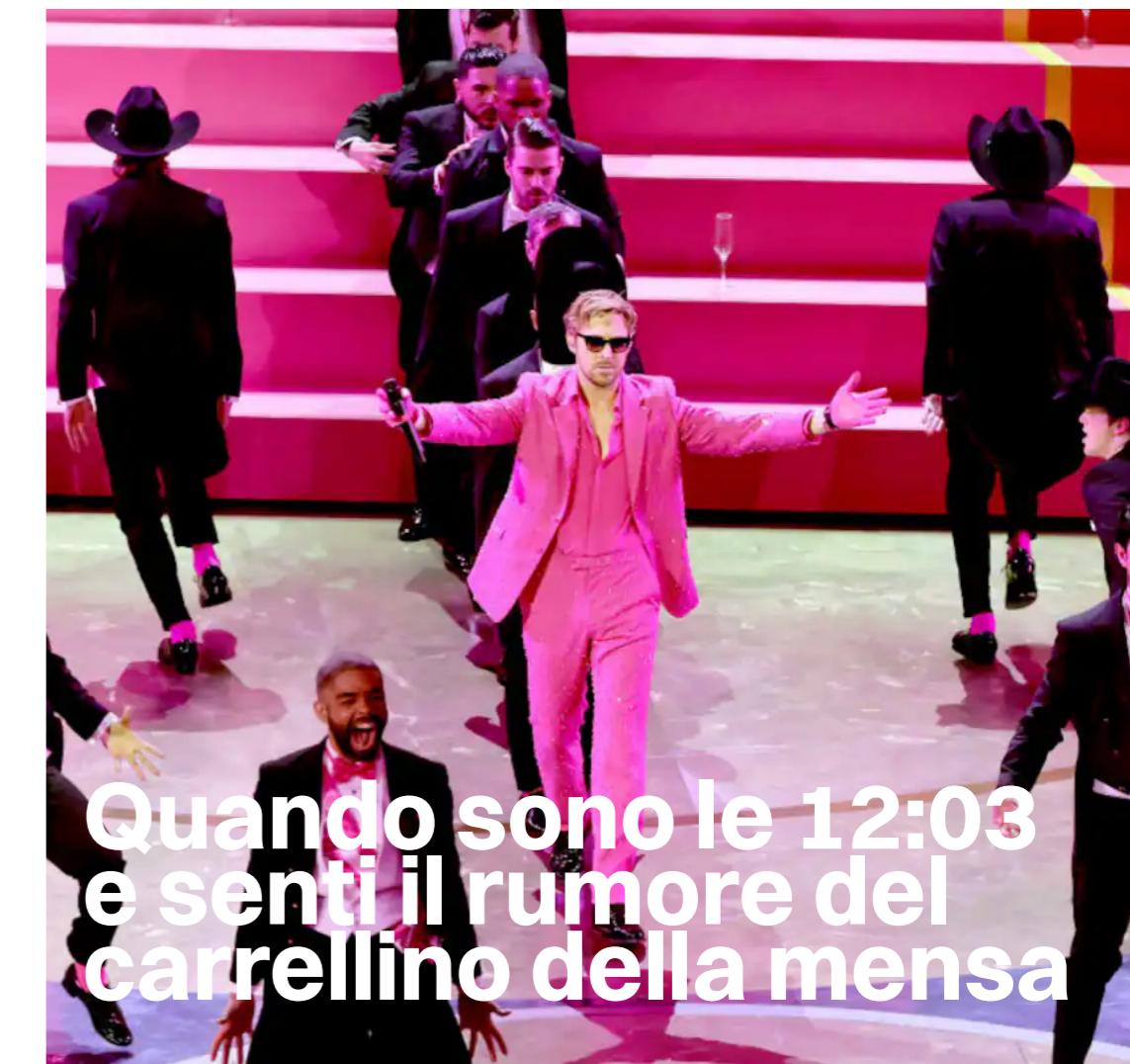
con MadonnaFreeeda

MA TE LO SAI FARE UN

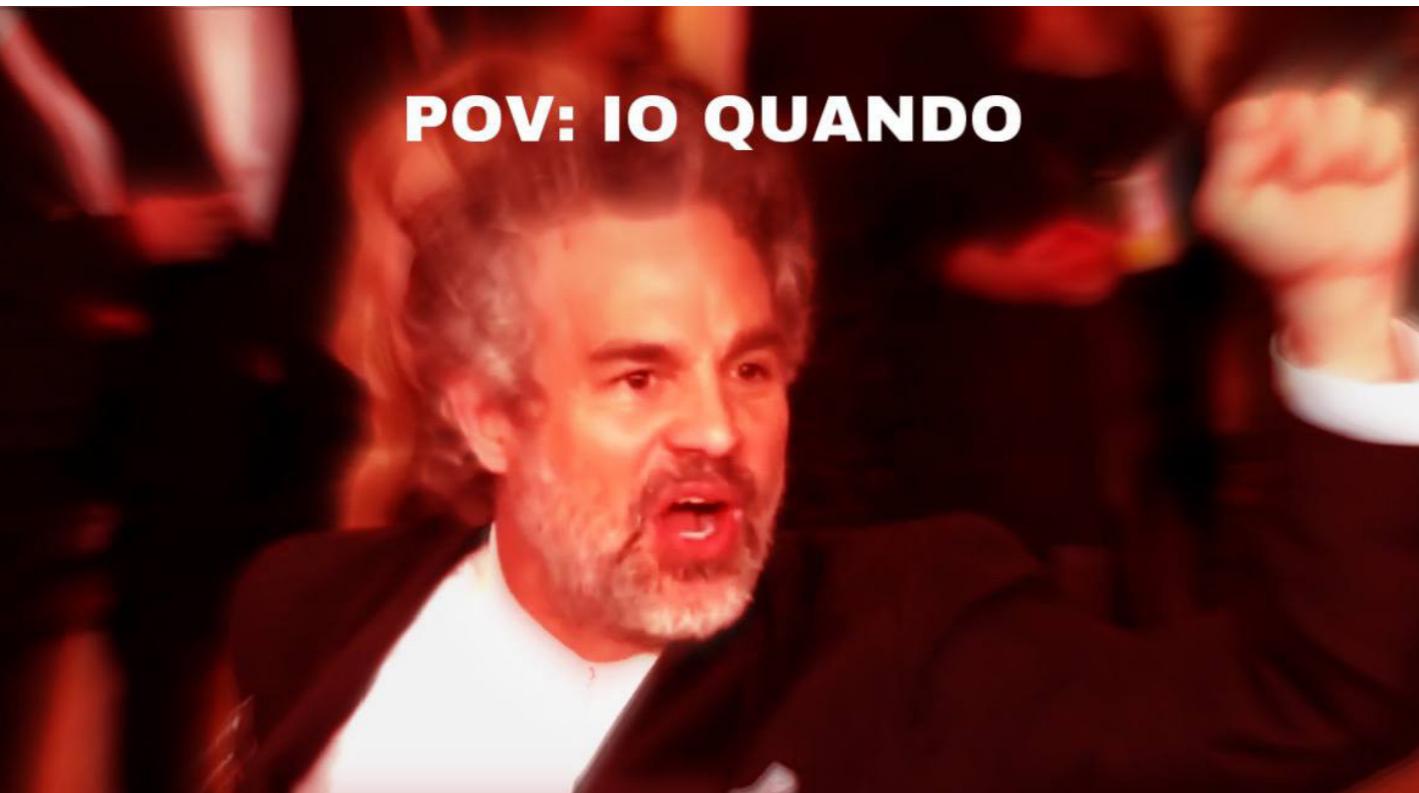




IO SE LITIGARE CON I
SIONISTI FOSSE UNA GARA:



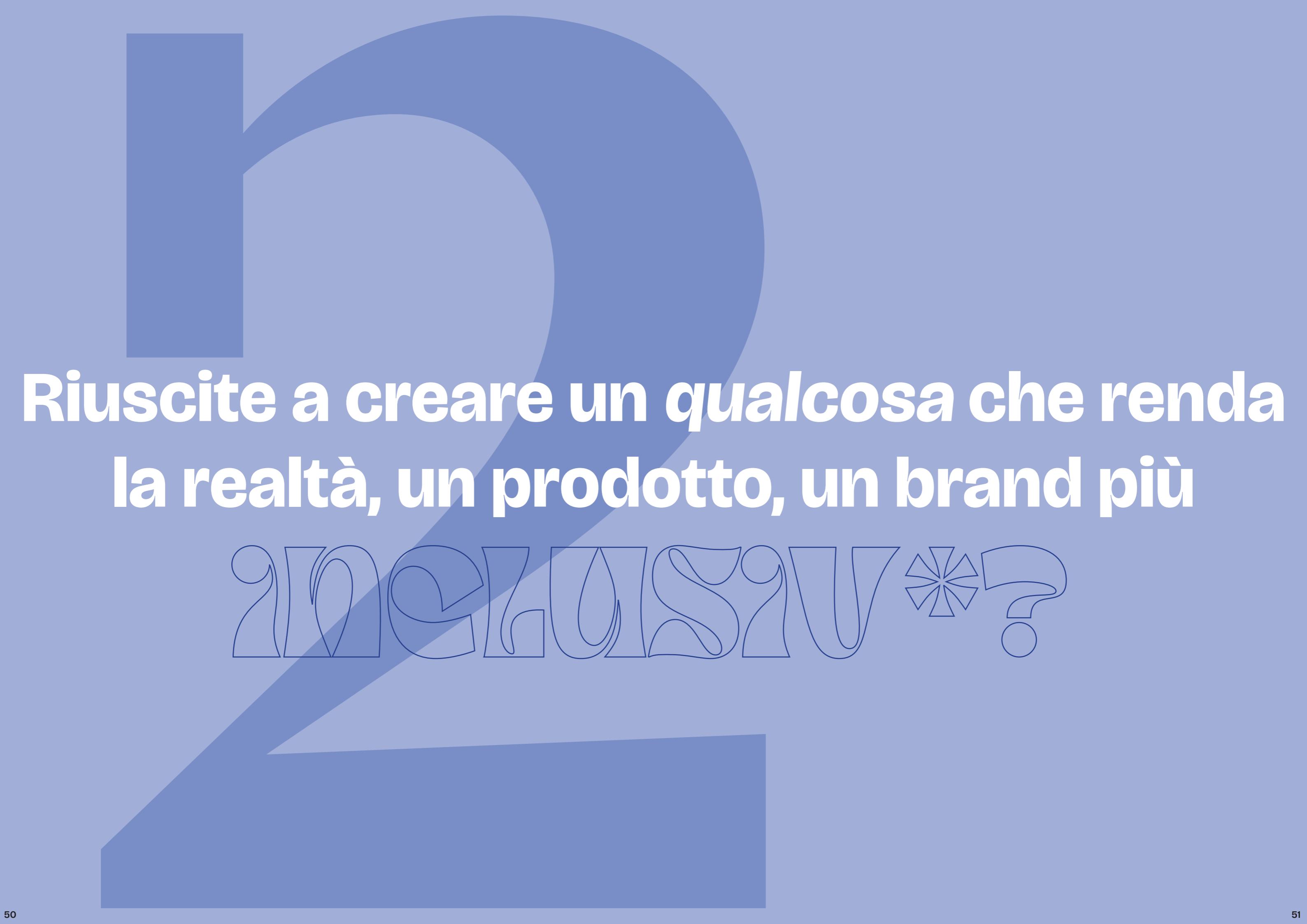
POV: IO QUANDO



**Interruzione volontaria di gravidanza
entro i primi 90 giorni**

**Chiusura dei consultori nel 2024
Obiettori di coscienza al 70%**





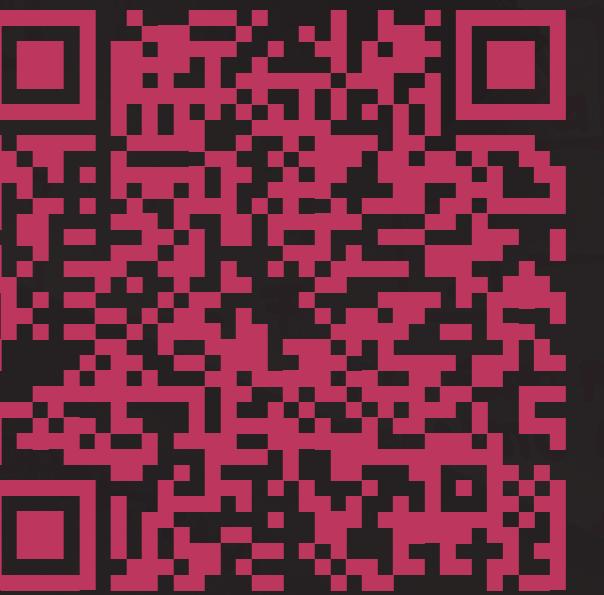
**Riuscite a creare un qualcosa che renda
la realtà, un prodotto, un brand più**

interessante?

ORTICA

la rivista sessuale urticante

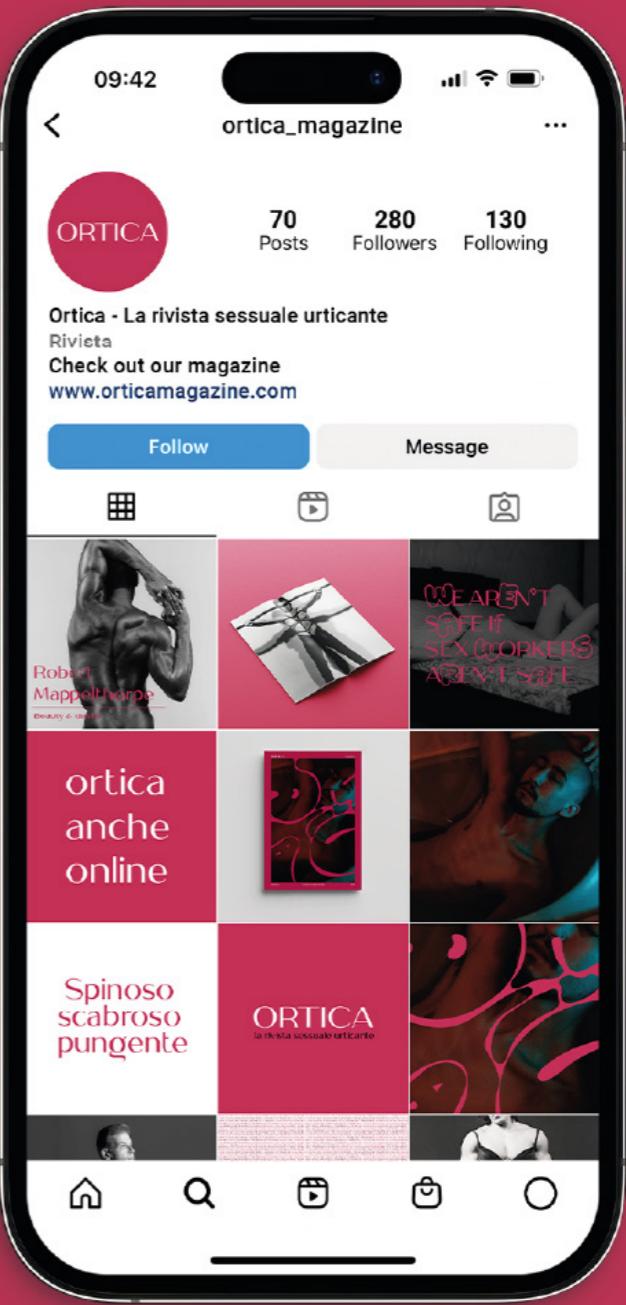
Giulia Barone / Alessandra Lupi / Sofia Maugeri / Lara Prandini / Daria Verrastro

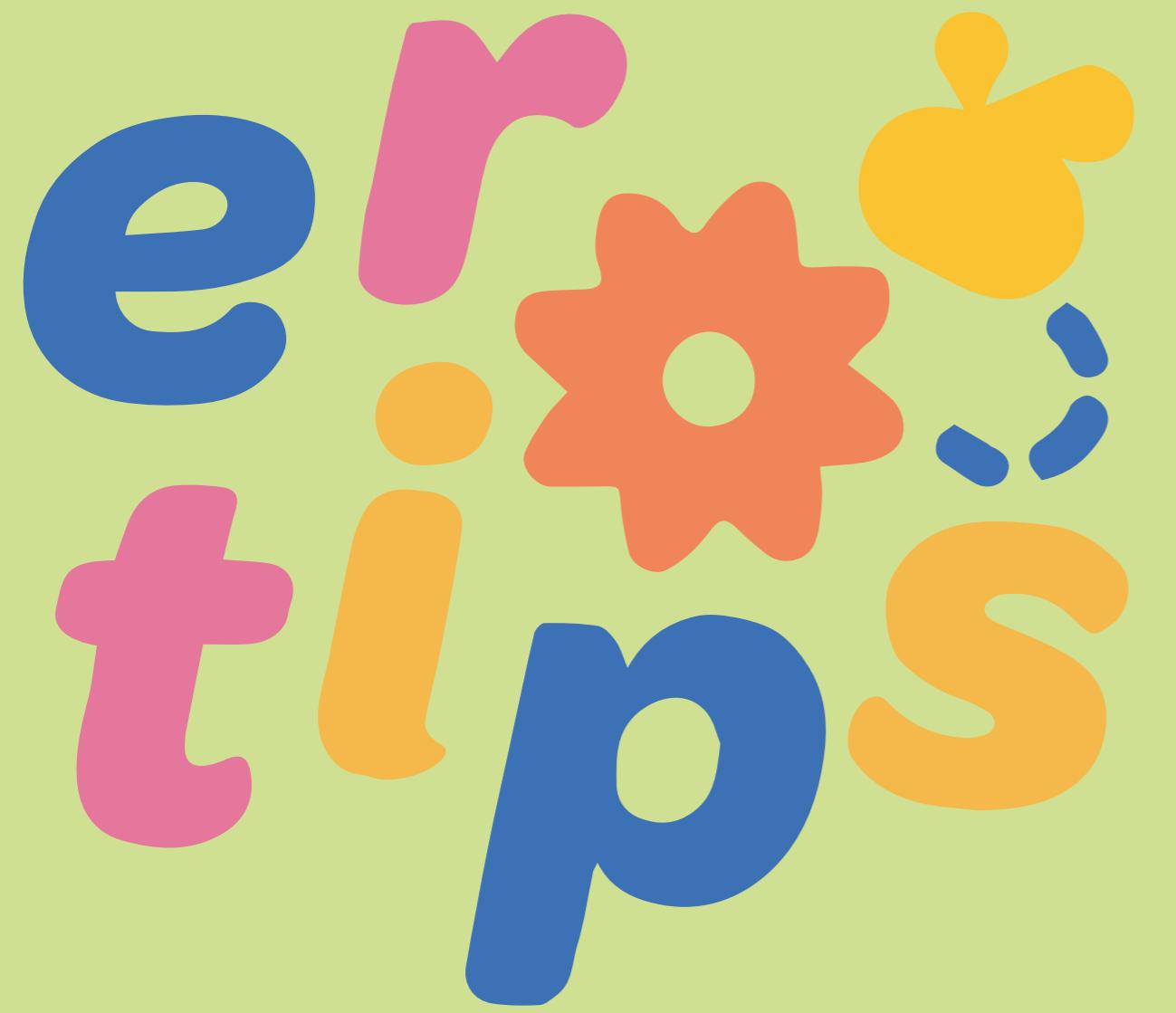




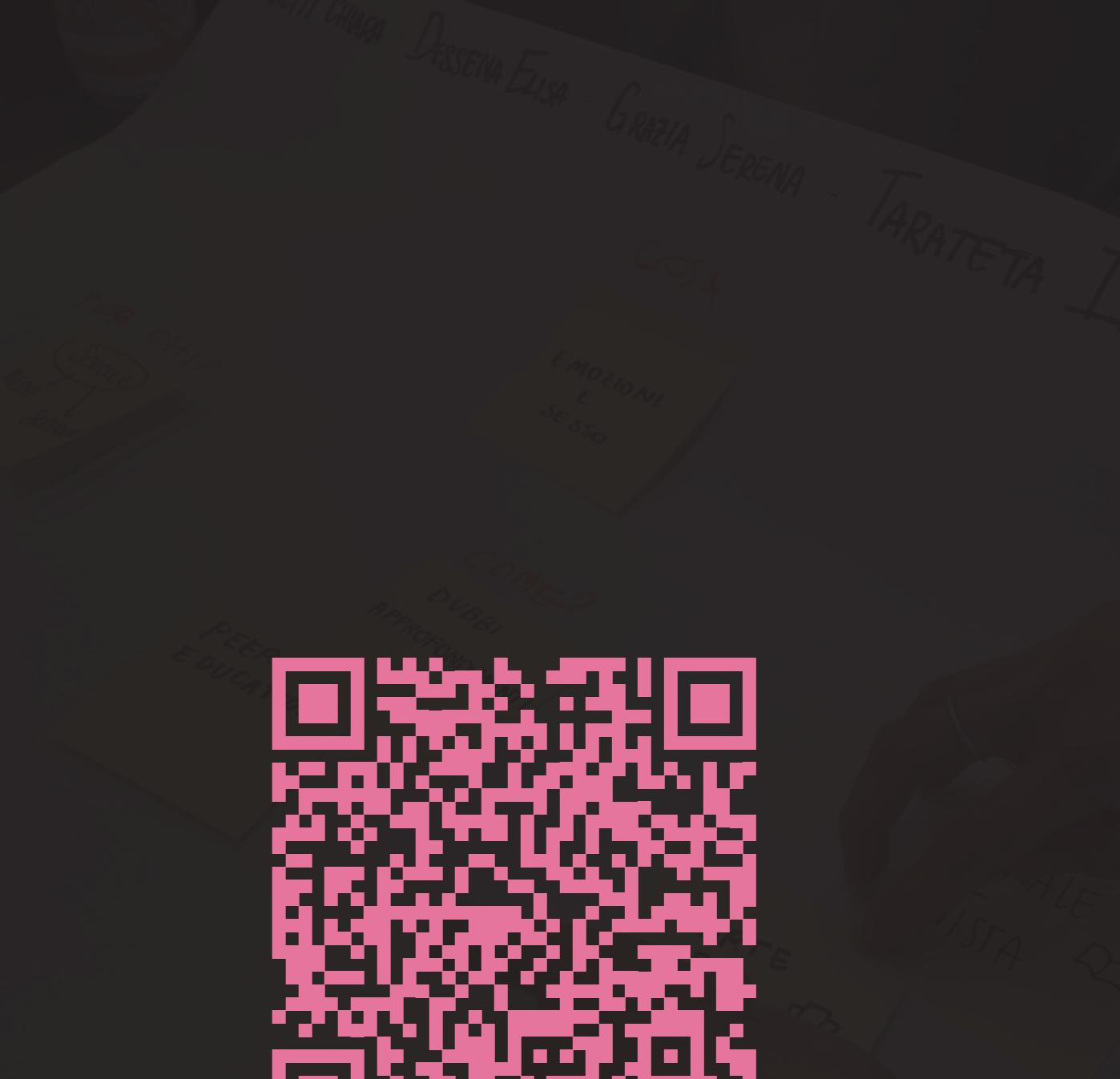
Spinoso, scabroso e pungente

il sex working nella nostra società è considerato un tabù da sdoganare. L'obiettivo di Ortica è la demolizione di stereotipi e pregiudizi sul sex working, educare ad avere una mentalità più sicura, rispettosa e sana nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori sessuali. Ogni articolo raccoglie voci, esperienze, immagini: menti e corpi all'interno del sex working che si raccontano, tematiche che si abbracciano e pungono la nostra sensibilità. Non è un peccato, non è un crimine: la rappresentazione della propria corporeità, la consensuale vendita delle proprie prestazioni e la precisa volontà di dare spazio e voce a chi è marginalizzato per le proprie scelte sessuali. Un manifesto del sex working: così Ortica vuole affacciarsi al nostro vivere comune attraverso una pubblicazione trimestrale, che associa ad ogni stagione una tematica da smascherare. Alla consapevolezza e alla dignità lavorativa si affianca la necessità di garantire a chi lavora in ambito sessuale un legittimo accesso alla salute e alla protezione personale. Non una rivista pornografica, ma il suo riflesso: usare l'erotismo per sdoganare l'erotismo stesso ed educare a rispettarlo.





Flaminia Aversa // Chiara Berretti // Elisa Dessenà // Serena Grazia // Irene Tarateta

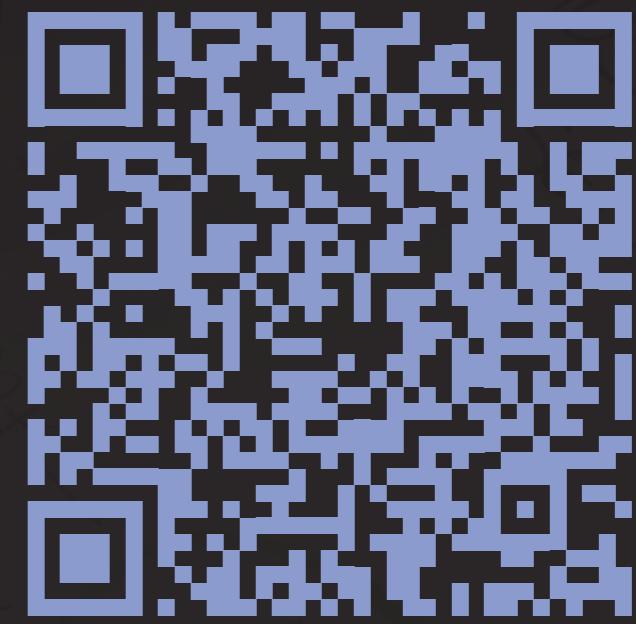




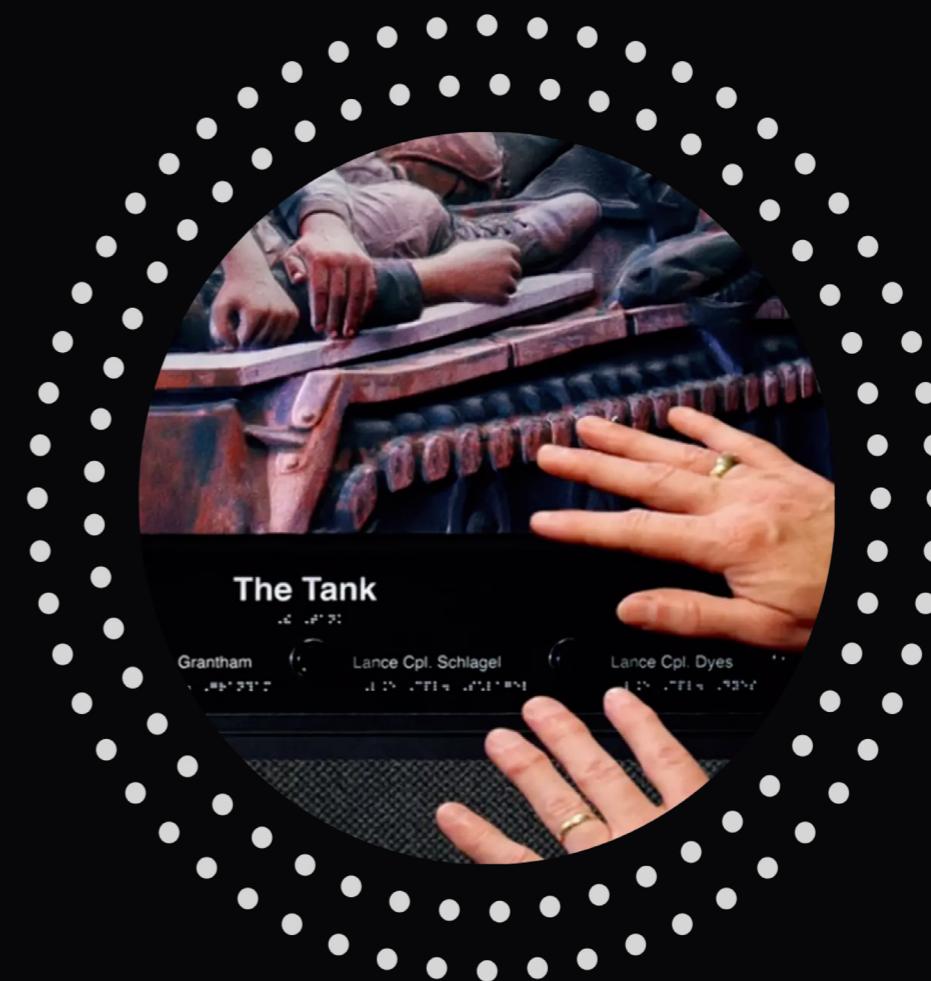


I COL::R/ DE:: BUL::

Alessandra Pellegrino // Giorgia Stringher // Lorenzo Cuccoli // Fynn Ulmer



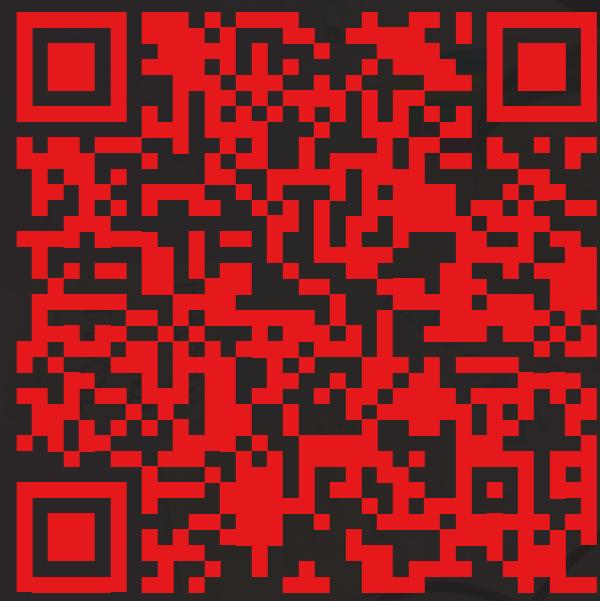
tactile images





MA IL SITO DI ISIA Firenze E VERAMENTE ACCESSIBILE ?

Giulia Padula // Anja Tomei // Elena Regini // Alice Tealdi // Sara Iaccino





Reset impostazioni  ITALIANO 

Impostazioni per l'accessibilità

Scegli il profilo più adatto a te

Profilo a prova di convulsioni
Elimina i riflessi e riduce il colore

Profilo adatto all'ADHD
Per aumentare la concentrazione

Profilo adatto al DSA
Per aiutare la lettura

Scegli la funzionalità più adatta a te

 Lettore schermo  Scala i contenuti

Regola il colore del testo

Regola il colore dei titoli

Studia Design all'ISIA: approccio sperimentale, pratico e interdisciplinare.

ISIA Firenze è un istituto pubblico di livello universitario che da oltre 40 anni si occupa di design del prodotto e della comunicazione.



Reset impostazioni ITALIANO ▾

Impostazioni per l'accessibilità

Scegli il profilo più adatto a te

Profilo a prova di convulsioni
Elimina i riflessi e riduce il colore

Profilo adatto all'ADHD
Per aumentare la concentrazione

Profilo adatto al DSA
Per aiutare la lettura

Scegli la funzionalità più adatta a te

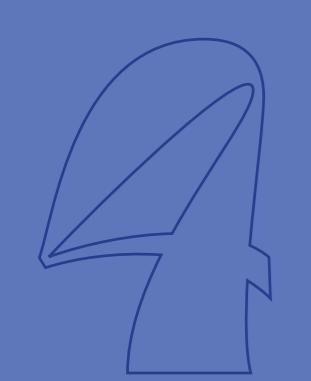
Lettore schermo Scala i contenuti

Regola il colore del testo Regola il colore dei titoli

Un compito importante quello dei due docenti di ISIA Firenze visto che

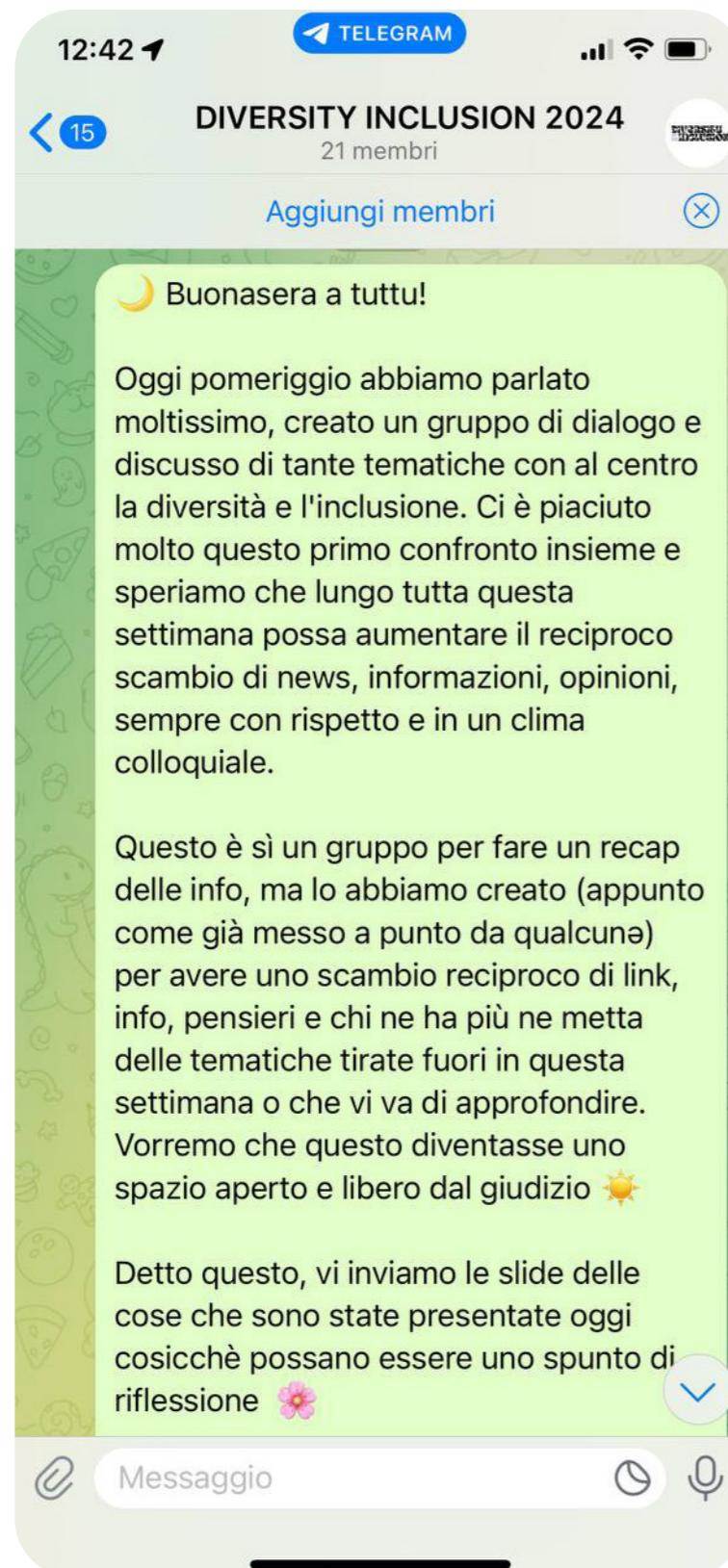
is nominato coordinatore del tavolo
nale per il Design attivato dal MUR

of. Giuseppe Furlanis, ex Direttore ISIA Firenze e
dente del Consiglio Nazionale dell'Alta Formazione
, a coordinare il Gruppo di lavoro sul DESIGN nato
giorni all'interno del Ministero dell'Università e
erca. Insieme a lui siederà al tavolo anche il prof.
co Fumelli, Presidente della Conferenza dei
degli ISIA e Direttore di ISIA Firenze.



YOUNG & RUBICAM

club del Libro



Al fine di creare uno spazio sicuro e di confronti, abbiamo dato vita rispettivamente ad un gruppo telegram, dove condividere opinioni, idee e gli interventi della giornata, e ad un cosiddetto club del libro, una ricerca e un raggruppamento di materiale culturale quale libri, riviste, opuscoli ma anche podcast e ogni contenuto che potesse darci altri spunti sulle tematiche.

Vera Gheno, Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole, 2021

Claudia Goldin, Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity, 2021

Cathy La Torre, Ci sono cose più importanti, 2022

Cathy La Torre, Non è normale. Se è violenza non è amore. È reato, 2024

Ilaria Maria Dondi, Libere, 2024

Maya De Leo, Queer: Storia culturale della comunità LGBT+, 2021

Antonia Caruso, LGBTQIA+. Mantenere la complessità, 2022

Eva Cantarella, A cena con gli antichi, 2013

Amani El Nasif Cristina Obber, Siria mon amour, 2013

Mike Watson, Perchè la sinistra non impara a usare il meme, 2022

Valentina Tanni, Memestetica: il settembre sterno dell'arte, 2023

Carlotta Vagnoli, Maledetta Sfortuna, 2021

Michela Murgia, podcast Morgana: storie di ragazze che tue madri non approverebbe, 2019

Podcast Spotify Studios, Il sesso degli altri, 2022

Stephen King, Rose Madder, 1995

Italo Calvino, Gli amori difficili, 1970

Francesco Cicconetti, Scheletro Femmina, 2022

Ellen Lupton, Extra Bold, 2021

Bossy Italy, Anche questo è femminismo, 2021

Rebecca Solnit, Ricordi della mia inesistenza, 2021

Giulia Zollino, Sex Work is work, 2021

Fabrizio Acanfora, In altre parole - dizionario minimo della diversità, 2021

DIVERSITY&INCLUSION

Laboratorio di ricerca, fisico, virtuale, aperto

La diversità e l'inclusione sono termini usati per accogliere quelle macro-categorie di argomenti che non rientrano in quello che per molti* non viene visto e compreso nella quotidianità.

Al posto di questa visione quasi distopica di ciò che ci circonda, il laboratorio di Diversity&Inclusion vuole portare alla luce ciò che non ci viene mostrato dai media e dalla comunicazione di massa, rendendolo oggetto di una conoscenza dinamica, priva di tabù e che auspica a mettere tutti* su uno stesso piano.

Valorizzare prospettive, condividere esperienze e progettare nuovi scenari, con lo scopo di rompere le barriere culturali e sociali. Il workshop si propone di delineare possibili percorsi di studio, ricerca, sperimentazione e tesi nell'ambito del Diversity&Inclusion, ridefinendo i contorni e le modalità.

L'approccio è dedicato alla comunicazione, alle sue forme, alla sperimentazioni di nuovi linguaggi, tramite workshop e attività. All'attività laboratoriale, che si concentra sull'ideazione di un brand inclusivo - partendo da temi scelti e trattati dalle persone coinvolte -, si affiancano interviste, talk, momenti di condivisione con ospiti interni ed esterni all'ISIA di Firenze, che verranno svelati* nel corso dei giorni, con lo scopo di formarsi, integrare le conoscenze, con un occhio attento al design e alle scelte consapevoli di progettazione inclusiva. Si darà spazio a filoni di ricerca multidisciplinari attraverso i social network e la memetica, l'arte e la linguistica.

All'interno di questa fitta rete di eventi, Diversity&Inclusion vuole aprire a chi partecipa la possibilità di intavolare discussioni, spunti di riflessione, presentare i propri lavori o quelli altri: ognuno* è libero* di portare il suo contributo e condividere i propri interessi e le proprie idee in merito. L'ultima attività del workshop sarà un momento aperto di condivisione di letture, opere d'arte, artisti*, personalità che ci portano a riflettere e ci aiutano ad informarci sulle tematiche di diversità ed inclusione, anche nell'ottica del design.

Gli interventi sono tutti a livello personale e non in rappresentanza di organizzazioni, enti o istituzioni. Il workshop vuole essere un luogo sicuro dove potersi confrontare liberamente. Si chiede pertanto, se non preventivamente previsto, di non fotografare, registrare, trasmettere o diffondere materiali delle attività svolte e delle sessioni.

18-22 Marzo 2024

ISIA Firenze

Lun 14:00 - 17:00
Mar / Mer / Gio / Ven 10:00-13:00 e 14:00-17:00

Testi, relazioni e workshop sono curati dal Team DI con Giulia Barone, Alessandra Lupi, Sofia Maugeri, Daria Verrastro.

Mail: info@disia.it
Sito web: <http://www.disia.it>
Gruppo telegram: <https://t.me/+ACyVThXeuJZmODlk>



GRUPPO TELEGRAM

Per avere tutti gli aggiornamenti sul programma del workshop e condividere idee tra tutti* i partecipanti*

SITO DI

Sito ufficiale del laboratorio del Diversity&Inclusion dove verranno scritti articoli su tematiche scelte ed emerse dal workshop e non, da chiunque voglia esprimere la propria opinione.



Locandina ufficiale presentazione workshop D&I

21 Marzo 2024

dalle 19:00

Murate Art District
Piazza delle Murate, 50122 Firenze FI

ISIA | DR

DIVERSITY&INCLUSION

Laboratorio di ricerca, fisico, virtuale, aperto

*Giovedì 21 Marzo presso le Murate Idea Park
avremo l'opportunità di ospitare diversi interventi
sui temi dell'inclusione e del design femminile.*

*Questo spazio è anche per te! Se vuoi presentare
un tuo progetto, scannerizza il qr ed iscriviti!*

OPEN CALL



Locandina ufficiale Open Call per la serata organizzata durante la settimana del workshop D&I

21 MARZO 2024

dalle 19:00

Murate Art District
Piazza delle Murate, 50122 Firenze FI

DIVERSITY INCLUSION

Laboratorio di ricerca, fisico, virtuale, aperto

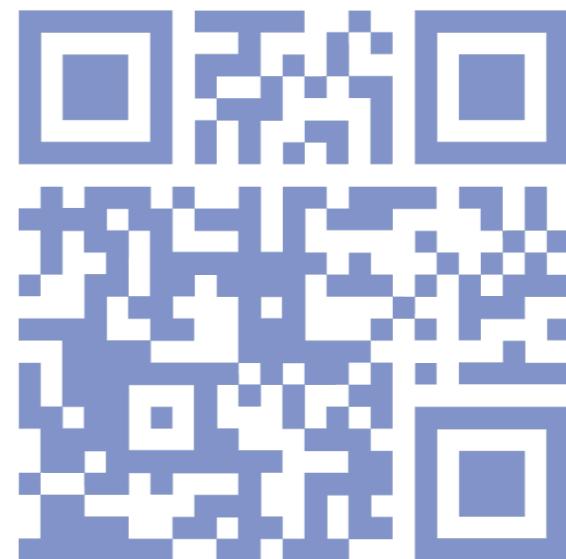
Siete invitati Giovedì 21 Marzo presso le Murate Idea Park dove ospiteremo diversi interventi sui temi dell'inclusione e del design femminile.*



Locandina ufficiale di invito per la serata organizzata durante la settimana del workshop D&I



gruppo telecomm



sito d&i

Ringraziamo tutte le persone che sono state presenti a questo workshop e che hanno reso possibile uno scambio aperto sulle tematiche offerte dal Diversity&Inclusion.

Speriamo di aver portato del cambiamento, una nuova sensibilità verso questi temi e che in futuro possano pervadere una sempre maggior quantità di campi, del sapere, dell'agire, del pensare.



A large, light blue circle is positioned in the lower-left quadrant, partially overlapping a smaller, darker blue circle. A thick, solid black horizontal band runs across the middle-right portion of the image.

**DIVERSITY
INCLUSION**