

APIQA

## DIVERSITY MANAGEMENT

### STRUMENTO PER LE POLITICHE D'INCLUSIONE

### E NON DISCRIMINAZIONE

*Napoli – 30 giugno e 1° luglio 2025*

#### Introduzione

Quest'appuntamento si inserisce nel solco di diverse iniziative che APIQA sta portando avanti, per approfondire temi centrali anche per la nostra azione sindacale: azione che si inserisce dentro l'agire sociale, la comunità, locale, nazionale e internazionale di cui siamo parte attiva. E quest'appuntamento si snoda lungo il continuum di un'analisi anche organizzativa e culturale che ci siamo dati come strumento di lavoro concreto per approfondire e comprendere anche le azioni e gli strumenti operativi e contrattuali.

Ciò che vogliamo agire in queste 2 mezze giornate è un approfondimento e confronto su strategie, strumenti e sfide legate alla valorizzazione delle differenze. Con il contributo di esperte provenienti da ambiti differenti – innovazione, diritto, organizzazione – esploreremo il diversity management come leva per una cultura più inclusiva.

Partiremo con un ragionamento che non può non considerare la tecnologia – mantra di questo secolo – aprendo una riflessione con Diletta Huyskes sulle responsabilità sociali di chi innova: l'idea che la tecnologia sia una forza neutrale e inarrestabile, che opera indipendentemente dai contesti sociali, economici e culturali, è ancora troppo spesso una narrazione radicata nel nostro immaginario collettivo. Tuttavia, come dimostra Diletta Huyskes nel suo libro *Tecnologia della rivoluzione. Progresso e battaglie sociali dal microonde all'intelligenza artificiale*, questa leggenda è ben lontana dalla verità. La tecnologia non è mai stata neutrale e spesso amplifica le ingiustizie esistenti.

Un esempio significativo che viene raccontato nel libro è il caso di ProKid+, l'algoritmo di polizia predittiva impiegato nei Paesi Bassi nel 2015, che ha condannato preventivamente un adolescente a un futuro da criminale. Reddito basso, background migratorio e un'età inferiore ai diciotto anni, sono solo alcune delle caratteristiche utilizzate dai sistemi di intelligenza artificiale per valutare il rischio di migliaia di persone ogni giorno. L'algoritmo, che avrebbe dovuto rappresentare un approccio innovativo alla prevenzione del crimine, non ha fatto altro che reiterare stereotipi e pregiudizi preesistenti. L'idea di un progresso

lineare e inevitabile si frantuma di fronte ai fatti: la tecnologia è costruita, modificata e implementata per servire interessi specifici, spesso a scapito delle fasce più vulnerabili della società, come le donne, rafforzando gli stereotipi di genere. L'esclusione delle donne dalla tecnologia non ha significato solo tenerle lontane dai luoghi di potere, formazione e creazione, ma anche privarle della possibilità di utilizzare e beneficiare di tali innovazioni. Questo schema di esclusione, che continua a persistere anche oggi, rappresenta ancora il modello dominante nella gestione del rapporto tra genere e tecnologia.

Se il contributo di Diletta mette e metterà in evidenza anche come la tecnologia abbia invaso meccanicizzando il lavoro della donna, a casa, nel lavoro di cura, sul posto di lavoro, amplificandone l'affaticamento e lo stress, la relazione di Annalisa Rosiello ci condurrà proprio dentro questo elemento: lo stress lavorativo, e in particolare **l'eristress** saranno al centro dell'approfondimento giuridico che ci aiuterà anche a riflettere sul tema dell'armonizzazione tra esigenze e bisogni personali e familiari con impegni lavorativi (work-life balance), per tutti e tutte, a prescindere dal genere.

Un'inchiesta europea di EuroFound sulle condizioni di lavoro ha già messo in evidenza la relazione tra rapporti tra lavoro, salute e benessere, tra loro profondamente correlati. Siamo consapevoli - e su questo da sempre approfondiamo e lavoriamo – che il lavoro influenza enormemente anche la salute, in considerazione del fatto che specifici fattori di rischio presenti sul luogo di lavoro possono essere causa di infortuni, malattie professionali e disturbi connessi all'attività lavorativa, o avere conseguenze di lungo termine sulla salute.

Non a caso APIQA fa parte e crede fortemente nel percorso avviato da Eurocadres per una direttiva sui rischi psicosociali per i Quadri e le Alte professionalità, i cui approfondimenti mettono anche in luce come le discriminazioni legate a diversi fattori (il genere ne è solo 1) acuisca e aggravi gli stessi rischi.

Si tratta di promuovere una cultura e un'organizzazione del lavoro differenti, dunque. E su questa direttrice si innesta il terzo contributo di oggi, affidato a Chiara Romersa, per approfondire come innovare nella complessità dentro qualsiasi contesto organizzativo, che sia aziendale, sindacale, tra committenti e lavoratrici/lavoratori autonomi.

La complessità, lo dicevamo stamattina nel nostro Direttivo Nazionale, resta la chiave di lettura per comprendere e agire proprio il mondo del lavoro e la società che abbiamo davanti. La Weltanschauung tedesca, quella visione del mondo, quella prospettiva che deve prendere in considerazione tutte le sfaccettature che compongono il prisma.

Riprendendo Edgar Morin, dobbiamo imparare a leggere, gestire e agire la complessità non come una semplice somma, ma come un "tessuto" (complexus) di elementi eterogenei inseparabilmente connessi, un paradosso di unità e

molteplicità. La complessità implica un ripensamento del nostro modo di conoscere e agire – anche il mondo del lavoro – superando la frammentazione per abbracciare una visione interconnessa e, direi, olistica.

Questo appuntamento, ce lo siamo già detti, è uno degli angoli del prisma che vogliamo ricostruire nel suo insieme. Vogliamo provare, proprio grazie anche alle riflessioni che i contributi delle relatrici offriranno, a mettere in moto un laboratorio partecipato e pro-attivo per disegnare insieme il percorso formativo su diversità, inclusione e politiche intersezionali e dei generi – come obiettivo a breve termine – ma più a lungo termine, contribuire a costruire quelle competenze e quelle strategie necessarie a governare l'incertezza, la complessità dell'attuale realtà sociale e organizzativa, dove ogni variabile, ogni azione e ogni dinamica sono tra loro correlate e interdipendenti, con effetti sia a livello locale sia globale.

Si tratta di contribuire a costruire, insieme una cultura e un'educazione alla complessità, dentro l'organizzazione del lavoro, nostra sindacale e nella società, allenando anche la capacità di interpretare l'evoluzione del contesto in cui le stesse organizzazioni si muovono e crescono.

E chiedersi, ancora una volta insieme, quale il ruolo del sindacato dentro questo prisma. Quale il ruolo di APIQA.