

# DIVERSITY E INCLUSION

Alcune parole chiave: discriminazione, differenza e somiglianza, inclusione “partecipata”.

Nella babele mediatica le parole ed il loro significato si appiattiscono in slogan e contrapposizioni stereotipate che ottundono i fatti concreti di cui è fatta la nostra vita.

- Ciascuno di noi è unico e plurimo, quindi altro e diverso dagli altri e anche in molti aspetti ignoto a sé stesso. La dimensione dell’alterità è alla base di ogni relazione possibile, ma anche di molte paure.
- Alcune differenze che toccano i fondamentali della vita sociale – sesso, età, etnia, valori - sono sempre state oggetto di proiezioni, tendenti a esorcizzare ansie e paure da esse stesse generate mediante l’esclusione, la riduzione alla categoria del non-umano (schiavitù) oppure del sovra-umano (demoni e dei).
- Le culture nascono sempre dall’oscillazione tra differenze e somiglianze, tra esigenze di riconoscimento (simile) e spinte alla libertà (sono padrone di me stesso).
- Le politiche di inclusione, cioè di allargamento dei confini del gruppo, della polis, della cittadinanza richiedono a ciascuno e al collettivo di confrontarsi con le proprie proiezioni e paure per interrogarle attraverso esperienze concrete di nuove modalità d’incontro con e tra “le differenze”.
- Di fatto le politiche inclusive pongono freni e barriere alla discriminazione ed alle ingiustizie, ma senza una trasformazione dei comportamenti, dei sistemi di pensiero e valoriali ad essi sottesi, le dinamiche relazionali effettive rischiano di riprodursi. Legge (*nomos*) e pratica (*ethos*) devono andare a braccetto. La formazione può aiutare l’esplorazione dell’ethos corrente e sostenere la sua evoluzione, trasformazione.

## Dal diritto alla pratica, dal *nomos* all'*ethos*

**Obiettivo:** rimettere in discussione i concetti di differenza-somiglianza, prossimità-distanza e le pratiche che ne conseguono; elaborare l'esperienza pratica di incontro con la differenza-genere, disabilità, cultura, età; tessere nuove possibilità di relazione e di inclusione "produttiva" delle differenze esplorate (genere, cultura-valori, età, disabilità...)

### **Come: personaggi in cerca d'autore (laboratorio teatrale).**

La maschera teatrale consente come il gioco, di entrare in diverse posizioni, facce, personaggi e dare loro vita attraverso la voce, il gesto, il movimento, il racconto, i personaggi si pongono in relazione drammaturgica con gli altri che si muovono sulla scena e possono tessere una performance realistica e coerente.

Il peer coaching sui personaggi interpretati è l'azione di debriefing consente di riportare gli apprendimenti alla scena del quotidiano.

**Cosa si apprende:** Grazie alla posizione del gioco "come se" è possibile fare emergere anche i lati ombra del proprio sentire/pensare le differenze, decostruirli e farli evolvere anche in direzioni inattese. Il peer coaching fra ruoli opposti e il debriefing dell'insieme consentono una incorporazione dell'esperienza vissuta.

### CONFRONTARSI CON LO "STRANIERO"

CONOSCIUTO: dal dissimile al simile

