

# Indice

<b>Introduzione. Che cos'è un'organizzazione inclusiva?</b>	<b>1</b>
<b>1 La diversità e l'identità</b>	<b>5</b>
1.1 Introduzione	5
1.2 L'identità	6
1.3 La percezione sociale e il processo di categorizzazione	12
1.4 I gruppi e le categorie sociali	15
1.5 La discriminazione	27
1.6 La gestione individuale dell'identità nei luoghi di lavoro	28
1.7 Linee di faglia e intersezionalità	31
1.8 L'identità tra spazio fisico e digitale	33
<b>2 Paradigmi, politiche e impatti</b>	<b>36</b>
2.1 Introduzione	36
2.2 I paradigmi	38
2.3 Le politiche e le pratiche	46
2.4 Il presidio organizzativo	56
2.5 La gestione della diversità nelle PMI e nelle imprese familiari	59
2.6 La gestione della diversità nella pubblica amministrazione	61
2.7 Gli impatti e gli effetti	64
<b>3 La leadership inclusiva</b>	<b>78</b>
3.1 Introduzione	78
3.2 Le dimensioni della leadership inclusiva	80

3.3	Gli antecedenti della leadership inclusiva	82
3.4	Gli effetti della leadership inclusiva	85
3.5	I limiti della leadership inclusiva	89
<b>4</b>	<b>Le critiche al <i>diversity management</i></b>	<b>92</b>
4.1	Introduzione	92
4.2	Il <i>diversity management</i> come forma di sfruttamento dell'individuo	93
4.3	Il <i>diversity management</i> come managerializzazione di istanze politico-sociali	94
4.4	Il <i>diversity management</i> come forma di controllo	95
4.5	Il <i>diversity management</i> come forma d'inclusione dell'1 per cento	95
<b>5</b>	<b>La gestione della diversità di genere e della genitorialità</b>	<b>98</b>
5.1	Introduzione	98
5.2	Società, ruoli di genere e caratteristiche del mercato del lavoro	98
5.3	La posizione delle donne nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni	110
5.4	Le spiegazioni della discriminazione di genere	116
5.5	La crisi del maschile e le nuove soggettività	123
5.6	Le politiche e le pratiche organizzative a sostegno dell'equità di genere	125
<b>6</b>	<b>La gestione della diversità basata sull'orientamento sessuale e la comunità LGBTQI+</b>	<b>130</b>
6.1	Introduzione	130
6.2	Il contesto sociale e legale per la comunità LGBTQI+	130
6.3	La posizione delle persone LGBTQI+ nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni	133
6.4	Le politiche e le pratiche per i lavoratori LGBTQI+	135
<b>7</b>	<b>La gestione della diversità basata sull'età e sulle generazioni</b>	<b>154</b>
7.1	Introduzione	154
7.2	Le generazioni	154
7.3	Il generazionalismo	158

7.4	Gli stereotipi, i meta-stereotipi e i pregiudizi sull'età e le generazioni	159
7.5	Le politiche e le pratiche di gestione dell'età e delle generazioni	163
<b>8</b>	<b>La gestione delle disabilità</b>	<b>168</b>
8.1	Introduzione	168
8.2	Lo stigma e i pregiudizi verso le persone con disabilità	169
8.3	Le politiche e le pratiche per le persone con disabilità	173
<b>9</b>	<b>La gestione della diversità etnica, culturale e religiosa</b>	<b>183</b>
9.1	Introduzione	183
9.2	Il <i>cross cultural management</i> e la gestione degli espatriati	184
9.3	Il livello <i>inter-culture</i> nella società, nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni in Italia	187
9.4	La religione, la religiosità e la spiritualità	207
<b>10</b>	<b>Oltre la gestione delle categorie tradizionali</b>	<b>211</b>
10.1	Introduzione	211
10.2	L'affiliazione sindacale	211
10.3	Il ruolo, l'unità di appartenenza e la famiglia professionale	213
10.4	La posizione contrattuale	216
10.5	La classe sociale	218
10.6	Le caratteristiche fisiche: l'obesità	222
10.7	La personalità: estroversione e introversione	224
	<b>Conclusioni: che fare?</b>	<b>228</b>
	<b>Bibliografia</b>	<b>231</b>