

'Diversish' is a satirical term for businesses that call themselves diverse, but overlook, ignore or postpone anything having to do with disabilities. If you haven't heard the word Diversish before, you probably need to watch [this video](#). Warning: Install your "British Humour" filter first.

How do you know if your company is making an authentic commitment to disabilities or if you are diversish? Your company might be diversish if:

1. There is a diversity and inclusion program with no disability component.
2. There are many employee resource groups (example: LGBTQIA, young professionals, veterans, working parent) but doesn't have a disability employee resource group.
3. There are claims that disability is part of the corporate diversity and inclusion program, but no targeted recruiting for employees with disabilities is done.
4. There is no centralized budget for either accessibility or reasonable accommodations.
5. A token employee with a visible disability shows up in every print or digital article touting inclusive practices.
6. Employee tools for expenses, travel, and training aren't accessible to blind or keyboard-only users, despite proud claims of inclusion.
7. You are in a retail environment and your company thinks it's more important to put its limited resources into selling a new product rather than fixing WCAG Level A defects.
8. Your management thinks they don't have accessibility problem because they haven't received with any complaints.
9. Your company waits until it gets sued before addressing accessibility in any meaningful way.
10. After being sued, your company only addresses the elements complained about in the lawsuit rather than looking at the issue holistically.
11. Your company doesn't investigate or address any accessibility issues beyond those addressed in the WCAG 2.0 Level AA guidelines.
12. Customers with disabilities are not included in user research.

Lest you think this article be completely satire, I've personally experienced every single one of the above in my accessibility career.

Four thoughts to close with:

1. People with disabilities are the largest minority in the United States.
2. If you aren't part of the solution, you are definitely part of the problem. If you have a disability and you aren't speaking up about the atrocious practices that go in to being #Diversish, you are also part of the problem.
3. Companies who are leaders in employment and inclusion practices that specifically include disabilities **achieve**: 28% higher revenue; 2x higher net income; and 30% higher economic profit margin.
4. You can't be "half-in" on disabilities and expect full results.



VALUE OUTSIDE the workplace



Segmento di MERCATO



Migliora l'INNOVAZIONE



Migliori risultati economici



Migliore IMMAGINE



Migliore orientamento al lungo periodo



VALUE OUTSIDE the workplace

IKEA ThisAbles- The Project

https://www.youtube.com/watch?v=a0PA_VpLIDw

Microsoft Super Bowl Commercial Controller 2019

<https://www.youtube.com/watch?v=vQYzsiVscNg&t=1s>

Project Euphonia: Helping everyone be better understood Google AI

<https://www.youtube.com/watch?v=OAdegPmkK-o&feature=youtu.be>

DIVA: Making the Google Assistant more accessible

<https://www.youtube.com/watch?v=2OYRhoGG1kY&feature=youtu.be>

All the stuff you love, all in one place, Sky Q

<https://www.youtube.com/watch?v=Yu-XjIQziqI>

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

44

44



45



Alcuni esempi di prodotti

- Zappos Adaptive: vende una sola scarpa: Zappos adattivo
- Tommy Hilfiger: vestiti adaptive
- Nike: go Flyease: Le prime scarpe hands-free di Nike: Go FlyEase. Nike IT
- The Sims 4: nei videogiochi vengono considerati apparecchi acustici, cicatrici di chi ha cambiato sesso
- Ikea campagna oggetti adattivi per migliorare la vita delle persone con disabilità. L'idea è quella di creare prodotti adattivi che permettono di adattarsi già ai prodotti che si possiedono Ikea.

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

46

46



Unconscious bias e Stereotipi

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

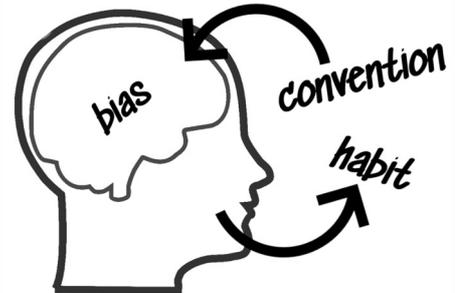
47

47



Unconscious Bias

Sono automatismi mentali da cui si generano credenze che ci permettono di prendere decisioni veloci. Si tratta, il più delle volte di errori di giudizio che impattano, nella quotidianità, non solo su decisioni e comportamenti ma anche sui processi di pensiero.



Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

48

48



Stereotipo

- **Origine etimologica:**
 - stereos = duro, rigido
 - typos = impressione
 - impressione dura, rigida, quindi difficile da scardinare
- Tendenza ad attribuire specifiche caratteristiche a categorie di persone, anche in assenza di conoscenze o informazioni specifiche su quelle stesse persone, ma solo a partire dalla categoria di riferimento.
- **Riguarda soprattutto:** etnia, disabilità, genere, nazionalità/cultura, orientamento sessuale, identità di genere, colore della pelle, peso, età

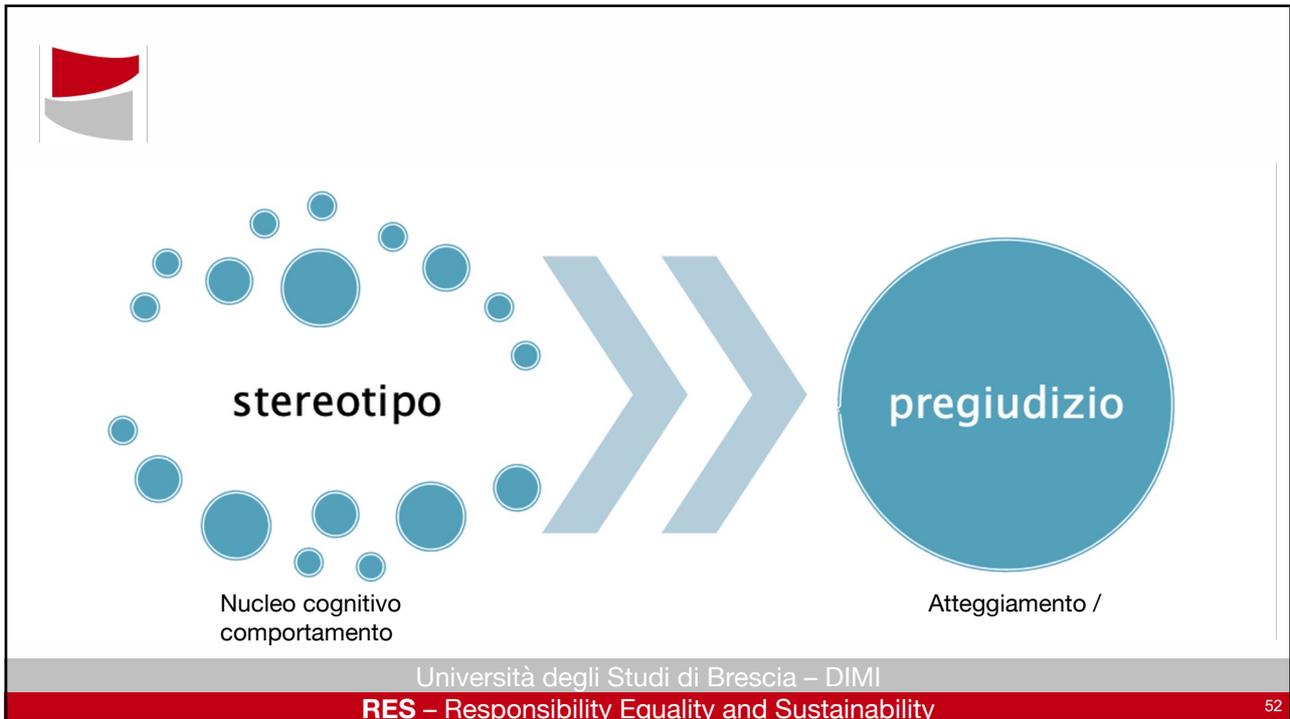


Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

49

49



52

Processi di semplificazione della realtà

- ▶ **Categorizzazione: quando la categorizzazione diventa stereotipo e pregiudizio?**
 - Quando si verifica un'estensione dai requisiti di base che definiscono la categoria a requisiti del tutto accessori di tipo psicologico che riguardano il tipo di personalità, le disposizioni e le qualità morali
- ▶ **Inferenza**
 - Nell'uso ordinario si tende a prevedere alcuni comportamenti o caratteristiche personali a partire dall'osservazione di certi tratti nell'altro; nel caso dello stereotipo questa previsione è arbitraria e collega l'appartenenza sociale a certe caratteristiche personali
- ▶ **La percezione di omogeneità delle categorie sociali**
 - Si associano in maniera ingiustificata certe caratteristiche del gruppo sociale a tutti i suoi membri, nell'uso ordinario tale associazione è di tipo probabilistico

- **Semplificazione** della realtà
- Assunzione come ipotesi di lavoro
- Ci si attiva maggiormente per cercare informazioni che confermano lo stereotipo

Università degli Studi di Brescia – DIMI
RES – Responsibility Equality and Sustainability

53



Stereotipi

Funzioni degli stereotipi

- ▶ in quanto credenze legittimanti contribuiscono a mantenere lo status quo e le differenze di potere tra i gruppi
- ▶ influenzano le aspettative dei singoli e dei gruppi nei confronti di un determinato gruppo sociale
- ▶ possono produrre effetti sui destinatari (profezie che si autoavverano)

Costruzione sociale degli stereotipi e dei pregiudizi

- ▶ Stereotipi e pregiudizi sono parte della cultura e del senso comune
- ▶ Vengono appresi con la socializzazione
- ▶ Alcuni vengono trasmessi di generazione in generazione
- ▶ Sono «costruzioni sociali» e non rispecchiano la «realtà»
- ▶ Dipendono da specifiche condizioni storico-sociali

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

54

54



Stereotipi: riflessioni

- Lippman (1922) primo a definire stereotipo, primo uso parola
- **Lo stereotipo è economico** (ad ogni interazione non devo rifare ricerca di dettagli se mi baso su stereotipo)
- Lo stereotipo ci permette di interagire in contesti dove non sappiamo nulla dell'altro/a
- Lo stereotipo è rigido, e ci rende pigri, non ci fa mettere in discussione, ci fa ridurre le interazioni con le altre persone
- Stereotipo descrittivo e prescrittivo/normativo
- Generalizzazione è stereotipo descrittivo? Ci interessa il problema terminologico?
- Solo se uso generalizzazione per trattare persona in modo sbagliato. Se ho dati a sostegno di questa generalizzazione allora ok, così capisco se stereotipo ha caratteristica descrittiva
- Le donne sono meno brave in matematica VS Le donne hanno preso un voto basso nei test universitari di matematica

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

55

55



Pregiudizi verso la disabilità

1. Quando pensi a una persona con disabilità, ti concentri sulle cose che la persona può fare o non può fare?
2. Quando incontri una persona con disabilità, vedi la disabilità della persona prima di vedere la persona?
3. Parli e interagisci con le persone con disabilità in modo diverso da come fai con le persone senza disabilità? Se sì, come e perché?
4. Descriveresti le persone con disabilità come coraggiose, ispiratrici ed eroiche? Se sì, perché?

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

56

56



Italia: tradizione paternalistica (le cause)

L'approccio italiano alla disabilità per lungo tempo è stato paternalistico ed orientato ad una concezione assistenzialista, questo anche come risultato della tradizione Cattolica

D'Alessio (*Disability studies*, Erickson, 2011) ritiene che sebbene la Chiesa abbia promosso molte iniziative collegate al volontariato e abbia fatto investimenti economici per aiutare le persone disabili e le loro famiglie, ha però contribuito a diffondere una visione della disabilità come condizione che deve essere accolta con passività



Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

57

57



...le parole per dirlo

Abilismo: ogni relazione sociale, pratica o idea che presuppone che tutte le persone abbiano un corpo abile

<https://www.youtube.com/watch?v=VqMrscvIEjg>

L'abilismo è un atteggiamento verso le persone disabili, che attraversa la cultura, l'opinione comune, le istituzioni e le leggi. È l'idea che i corpi e le menti disabili siano il «problema»

- Paternalismo
- Assistenzialismo



Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

58

58



Cause e conseguenze

- Il **dibattito pubblico sulla disabilità** in Italia non si è molto diffuso
- La disabilità è stata vista prevalentemente come materia sulla quale agiva la legge e la politica
- I soggetti del confronto erano quelli istituzionali che si confrontavano con soggetti sociali quali organizzazioni sindacali o associazioni di persone con disabilità
- Conseguenze positive: rapporto tra stato e organizzazioni civili
- Conseguenze negative: isolamento dalla società reale e perdita della dimensione sociale
- La disabilità spaventa la metà degli italiani, osserva che la popolazione ha molte difficoltà nello stabilire relazione con persone con disabilità, specie se la disabilità è intellettuale (Censis)



https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=1608

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

59

59



Disability Studies

- È una disciplina di studio che analizza la disabilità come un fenomeno sociale, politico, storico e culturale.
- Di derivazione essenzialmente inglese indaga la complessità che contraddistingue il concetto di disabilità.
- Disabilità non è soltanto una condizione biologica o un sinonimo di deficit, bensì una forma di oppressione sociale (Abberley, 1987) e di discriminazione, nei confronti di chi si differenzia dalla norma in quanto è il risultato di una serie di fattori storici, politici, culturali ed economici

Paul Abberley

The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability (1987)

<https://doi.org/10.1080/02674648766780021>

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

60

60



I.A.T. - Implicit Association Test

Università degli Studi di Brescia – DIMI

RES – Responsibility Equality and Sustainability

61

61