



## **CAPITALE UMANO E DIVERSITY MANAGEMENT**

A cura di

**Roberta Ricucci & Stella Pinna Pintor**

(Dip. Culture, Politica e Società, Università di Torino)

Il tema della gestione della diversità culturale, esito di processi e dinamiche migratorie, è da tempo oggetto di riflessione in diversi ambienti della società. Eletto a tratto caratterizzante di numerose progettualità volte a promuoverlo e sostenerlo e, in alcuni casi, di politiche (volte a giustificarlo), più raramente è stato intrecciato con la questione della valorizzazione del capitale umano, che esita da mobilità internazionali. I due temi (diversità culturale e capitale umano) si intrecciano nel particolare e peculiare scenario delle dinamiche organizzative (pubbliche, private, del terzo settore). La rappresentazione della diversità – di genere, etnica, religiosa, culturale, ecc. – nei contesti organizzativi, costituisce ad oggi un elemento di forte attenzione da parte dei diversi attori politici, istituzionali e imprenditoriali coinvolti nella sua gestione, a livello nazionale ed in una prospettiva transnazionale.

Prendendo in considerazione i cambiamenti sociali e demografici che si riflettono nella composizione diversificata delle organizzazioni, risulta quindi necessario mettere in campo interventi per la gestione della diversità culturale nelle diverse e articolate realtà in cui la diversità si incontra (dal mondo del lavoro a quello dell'istruzione e della formazione terziaria, nonché continua, dai luoghi associativi, sempre più interculturali e intergenerazionali a quelli sportivi), luoghi significativi di costruzione di relazioni e di rafforzamento dei processi di coesione sociale.

Dalla letteratura in tema di *Diversity Management* (DM) è possibile trarre alcune indicazioni utili per la realizzazione di interventi efficaci, lavorando innanzitutto sui vantaggi derivanti da una buona gestione della diversità in organizzazione.

Il presente numero monografico intende esplorare il nesso fra Diversity Management e capitale umano.

Partendo dal riconoscimento delle sfide emergenti per gli attori economici, educativi e per le società in generale, urge un confronto operativo su quali strumenti e quali competenze siano necessari per fronteggiare i conflitti e gestire al meglio la diversità culturale delle risorse umane, valorizzandola in quanto potenzialmente vantaggiosa.

In primo luogo, è necessario considerare i bisogni manageriali delle organizzazioni: la crescente diversità interna deve essere necessariamente gestita per evitare che influisca negativamente sui processi lavorativi e perché possa liberare il suo valore potenziale. Inoltre, con la globalizzazione e la conseguente internazionalizzazione dei mercati, si accentuano i bisogni in termini economici di rispondere a richieste di consumo sempre più diversificate. Infine, vi sono i bisogni sociali di integrazione lavorativa e di miglioramento delle condizioni di lavoro, con un impatto sul benessere organizzativo.

In questa direzione, si intende esplorare, da un lato, il nesso fra DM e capitale umano, con uno sguardo alla dimensione intergenerazionale e di genere: in una prospettiva intersezionale, le questioni legate all'*age management* e alle differenze di genere vanno tenute in considerazione per un'analisi completa, capace di considerare l'intreccio tra queste dimensioni con la diversità culturale, etnica e religiosa.

Da un altro lato, sarà possibile indagare e discutere gli effetti e le ricadute sui contesti organizzativi, di qualunque natura, e sui fabbisogni formativi e informativi necessari per superare pratiche e visioni sagomate su una popolazione di riferimento (studentesca, lavorativa, di utenza, di consumatori) non più da tempo eterogenea per provenienza e per tratti culturali, linguistici e religiosi.

### **Scadenze**

I saggi devono essere inviati entro il **30 gennaio 2023**

### **Come inviare i contributi**

I testi devono essere inviati tramite la pagina di Mondi Migranti sul sito dell'editore Franco

Angeli: <http://www.francoangeli.it/riviste/sommario.asp?idRivista=149> ; si dovrà seguire la procedura indicata dopo aver digitato il tasto "proporre un articolo".

I singoli saggi, comprensivi di note e riferimenti bibliografici, non devono superare le **35.000**

**battute (spazi inclusi)**, possono essere redatti in lingua italiana, inglese, francese, spagnola.

**Verranno accettati solo i testi che rispettano le norme redazionali** reperibili a questo

indirizzo: <http://www.francoangeli.it/riviste/NR/Mm-norme.pdf>

### **Per informazioni**

Roberta Ricucci – [roberta.ricucci@unito.it](mailto:roberta.ricucci@unito.it)

Stella Pinna Pintor – [stella.pinnapintor@unito.it](mailto:stella.pinnapintor@unito.it)