



**Equity, Inclusion
& Diversity**



Equity, Inclusion & diversity

La diversity non è un problema da gestire, ma rappresenta **un'opportunità per le aziende** per valorizzare le individualità di ciascuno e raggiungere migliori performance e benefici aziendali diffusi

Maggiore sensibilizzazione nei confronti della diversità

Migliore clima aziendale e maggiore spirito di collaborazione

Team di lavoro più creativi e maggiore engagement del personale

Immagine positiva del luogo di lavoro

L'inclusione è il risultato di un processo culturale

Non è uno stato naturale

Includere significa **spostare il focus** di analisi e di intervento dalle persone ai contesti stimolando valori inclusivi attivando risorse, predisponendo l'ambiente e elaborando proposte educative volte a stimolare:

- Uguaglianza, diritti, partecipazione
- Comunità, sostenibilità
- Relazioni
- Rispetto per la diversità, non violenza, fiducia,
- Empatia, onestà
- Coraggio
- Spirito
- Gioia, amore, speranza, ottimismo
- Bellezza



Nove decimi di un iceberg si trovano sotto la superficie.

Iceberg della diversità rivela che le varie caratteristiche e tratti che compongono la persona e la personalità di ciascuno sono tutte estremamente diverse.

Non esistono due iceberg esattamente uguali.

Quando si tratta di diversità c'è sempre di più di quanto sembri.





Equity, Inclusion & Diversity.

Non esiste un unico modello ma è importante lavorare su più aspetti contemporaneamente

CREARE CULTURA

Inserire fattori di diversità, equità e inclusione nelle politiche quotidiane con un lavoro continuo

TOP TO DOWN

Promuovere e includere le caratteristiche di inclusività come requisiti di management

RECRUITING

Rafforzare la formazione dei recruiter per la selezione di personale valorizzando le caratteristiche e le qualità

Da dove iniziamo?

**QUANDO
CAMBI IL MODO
DI GUARDARE
LE COSE, LE COSE
CHE GUARDI
CAMBIANO.**

L. Tzu

Riconoscere le differenze come ricchezza per i singoli e la collettività

E' naturale cercare di circondarci di persone simili a noi, questo ci da una maggiore sicurezza, ma favorire la diversità e l'inclusione porta ad un maggiore scambio di idee e maggiore creatività.

Non si tratta di "integrare" la persona con "bisogni speciali" o di "cultura, origine, etnia" differente ma di creare le condizioni per valorizzare al massimo le potenzialità individuali, favorire la partecipazione di tutti e di rimuovere gli ostacoli che si frappongono ad una reale inclusione.

«Non bisogna affrontare questi temi come categorie chiuse, non bisogna tutelare la diversità, ma valorizzare ogni individuo nel suo talento».

Bridging the Gap

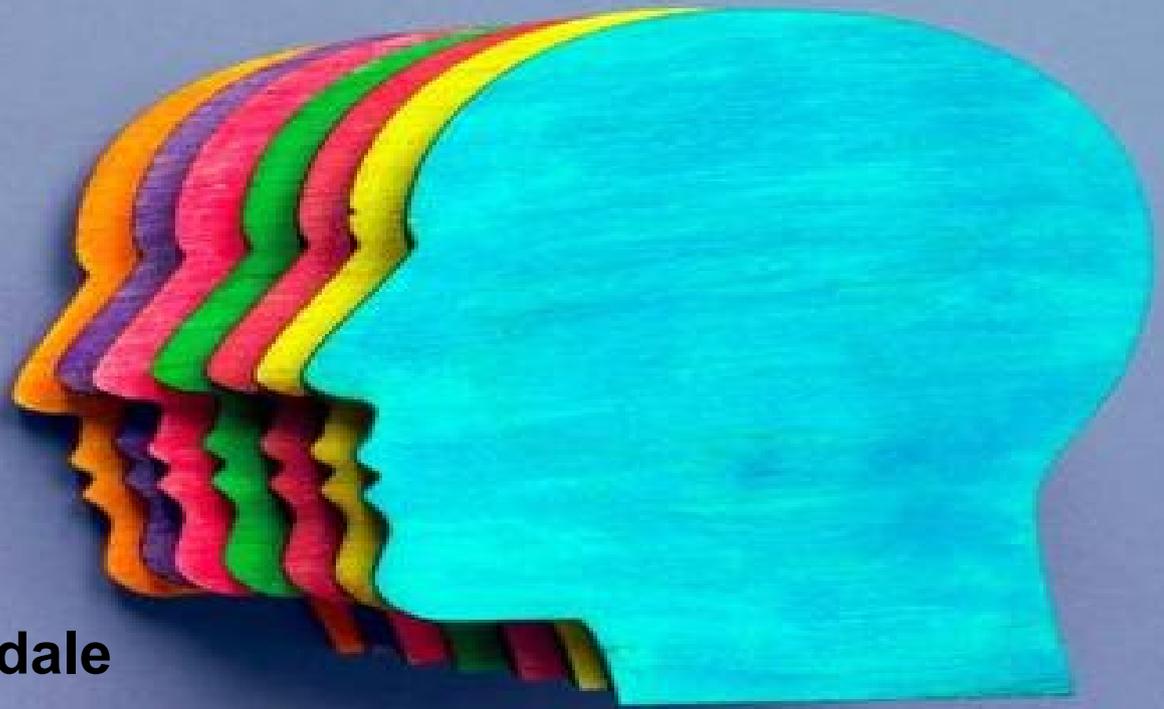


Bridging the Gap

CREARE CULTURA

PERCORSO MODULARE

| **FORMAZIONE** | **AZIONI** | **ESPERIENZE** | **COMUNICAZIONE**



| INDAGINI

Analisi della situazione aziendale

QUESTIONARI MIRATI

OBBIETTIVO

Delineare i contorni entro i quali ci si sta muovendo promuovendo un questionario con domande mirate a definire i percepiti della popolazione aziendale in tema di Inclusionione

E' possibile poi pianificare per approfondire:

LAVORI DI GRUPPO

COLLOQUI IN PRESENZA SINGOLI



| AZIONI

| FORMAZIONE

Percorsi in aula con gruppi di persone volti a creare specifiche competenze e guidare il cambiamento.

| SENSIBILIZZAZIONE

Brevi incontri di sensibilizzazione della durata di 1 ora circa in modalità **WEBINAR** o in **PRESENZA**

Podcast o Videopillole su singole tematiche

| MENTORING & COACHING

Affiancamenti on the job a persone chiave per incentivare la diffusione della cultura dell'inclusione, del rispetto e della collaborazione

Mentoring

| ASCOLTO

Creare **punti di ascolto** per raccogliere sistematicamente informazioni e suggerimenti bottom up



AZIONI

FORMAZIONE – SENSIBILIZZAZIONE

D&I

CAPIRE

01

Le origini dei Bias e dei preconcetti nella mente e nei comportamenti delle persone, analizzandone le origini fisiologiche e culturali. Si risponde alla domanda: **COSA SONO E PERCHE' ESISTONO?**

AGIRE

02

Quali le conoscenze e le competenze da sviluppare e/o allenare per rendere il proprio mondo del lavoro maggiormente equo ed inclusivo. Si risponde alla domanda **COSA PUO' FARE CIASCUNO?**

PREVENIRE

03

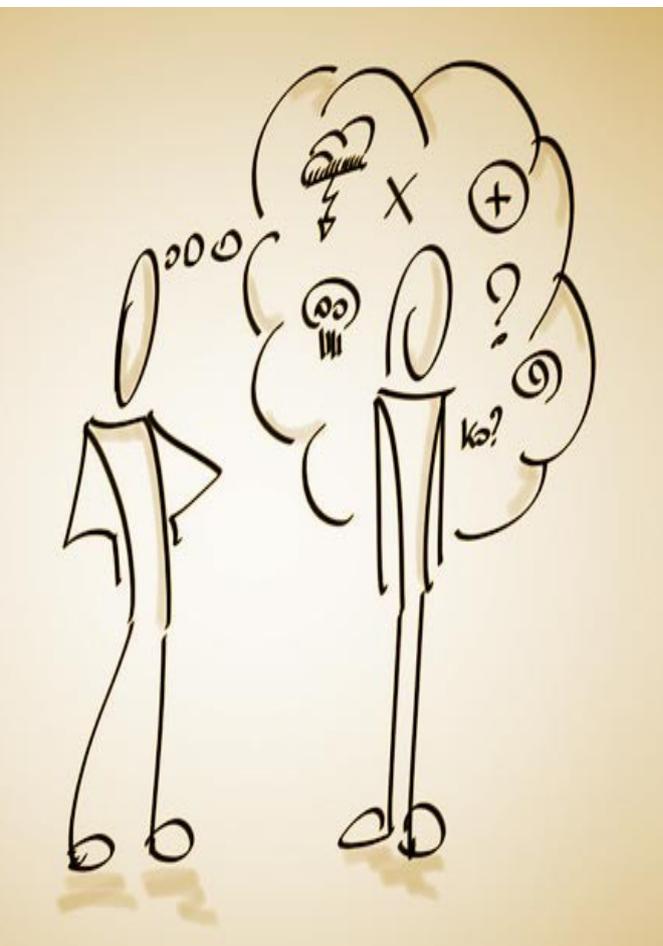
Con uno sguardo al futuro si pongono le basi per un cambio reale della cultura portando le persone a vivere quotidianamente l'equità e l'inclusione e non solo parlarne.



AZIONI

Alcune idee

FORMAZIONE – SENSIBILIZZAZIONE



Stereotipi, preconcetti, discriminazione e intolleranza. Come modificare e ridurli?

Il pregiudizio influenza le decisioni prese in numerosi campi.

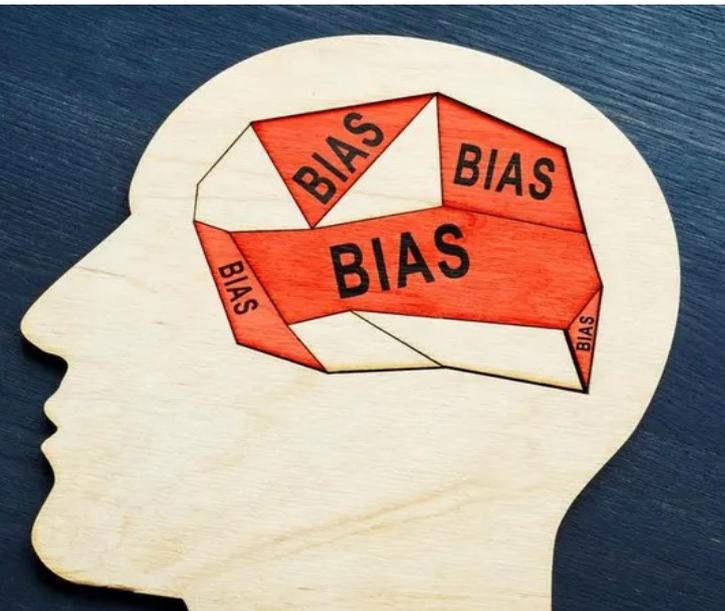
La nostra percezione degli altri è profondamente radicata in meccanismi difficilmente controllabili: automatismi che riflettono i principi in cui crediamo, reazioni emotive istintive che esprimiamo, associate ai nostri modelli culturali.

Perché i pregiudizi di genere sono duri a morire anche se abbiamo forti ideali di parità fra i sessi?

Le neuroscienze ci dicono che c'è uno scollamento tra gli ideali e le nostre conoscenze e che esistono meccanismi evolutivi che supportano gli stereotipi come ad esempio il fenomeno Ingroup e outgroup. I bias cognitivi che li provocano ecc.

Capire cosa sono i bias, i preconcetti e gli stereotipi, come funzionano e come conviverci è essenziale per iniziare a parlare di una reale inclusione.

Incontro supportato da storici esperimenti di psicologia sociale e con l'ausilio di filmati e divertenti esercizi.



Unconscious Bias.

Come funzionano e perché è importante conoscerli?

Per gestire la diversità è opportuno riconoscere i pregiudizi che albergano a livello inconsapevole negli individui in modo da poterli gradualmente scardinare.

Il bias è una parte naturale della condizione umana, del funzionamento del cervello. Influenza il modo in cui prendiamo le decisioni, interagiamo con gli altri e rispondiamo alle varie situazioni e circostanze.

Le persone, soprattutto nel mondo lavorativo, devono valutare diverse prospettive e agire rapidamente spesso prendendo decisioni basate su unconscious bias (pregiudizi inconsci).

Sviluppare l'intelligenza emotiva

Comprendere i sentimenti e le emozioni di noi stessi e degli altri e usare le nostre conoscenze per guidare le nostre azioni e pensieri permette di migliorare la **Consapevolezza di sé. Autocontrollo. Empatia. Motivazione. Abilità sociali.**

L'intelligenza emotiva aiuta a riconoscere l'unicità nostra e dell'altro portando quindi le persone sempre più vicine ad adottare un atteggiamento immune alla "questione" diversità e al riconoscimento dell'unicità.





Consigli pratici sull'empatia

Sviluppare la capacità di mettersi nei panni dell'altro, capire i suoi stati emotivi, comprenderne i segnali emozionali, assumere la loro prospettiva pur rimanendo coscienti della propria per arrivare ad un'accettazione positiva e incondizionata dell'altro, dove vi è la sospensione del giudizio, a favore di una relazione basata sullo scambio e sulla reciprocità.

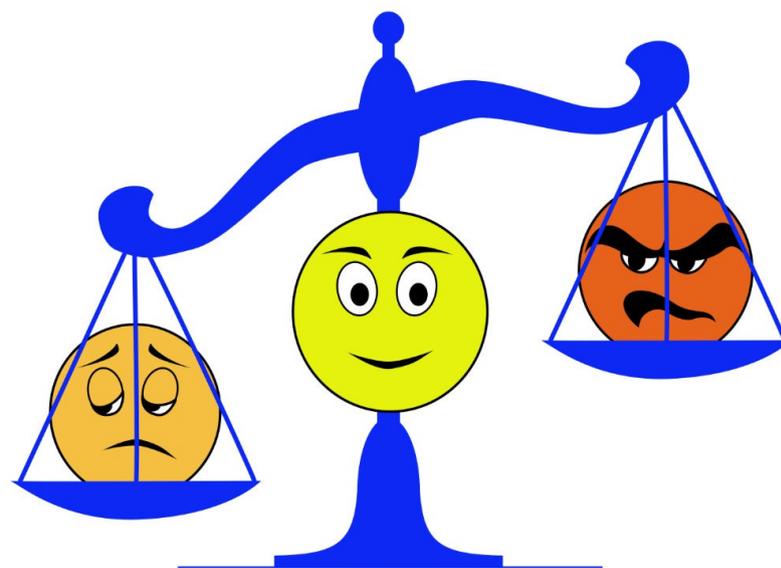
In definitiva genera relazioni più solide, una miglior collaborazione e quindi una maggiore produttività al di là delle singole differenze.

Assertività. Una risorsa da sfruttare

L'assertività è la capacità di esprimere i propri sentimenti, di scegliere come comportarsi in un determinato momento/contesto, di difendere i propri diritti, di esprimere serenamente un'opinione di disaccordo quando lo si ritiene opportuno, di portare avanti le proprie idee e convinzioni, rispettando, contemporaneamente, quelle degli altri.

Comportarsi in modo assertivo vuol dire bilanciare i bisogni degli altri con i propri, e questo diventa maggiormente importante di fronte a situazioni di diversità.

L'assertività non è una dote innata, si può imparare e sviluppare.



Microaggressioni

Cosa sono e perché prenderle in seria considerazione?

Sono “piccoli” eventi che possono passare inosservati ai più, spesso può sembrare un’innocua gaffe. Non si tratta infatti di manifesti atti di discriminazione e odio ma di atteggiamenti, discorsi e comportamenti che sottendono un messaggio svalutante, discriminatorio e stigmatizzante.

Ma comportamenti simili fanno nascere nelle persone che li subiscono la sensazione di essere intrusi, di dare fastidio, di non fare effettivamente parte di una certa comunità alimentando malesseri e pregiudizi.

Lavorare sulla consapevolezza delle proprie parole è necessario per creare un ambiente realmente inclusivo.



Il linguaggio inclusivo

Come cambiare l'etichetta cambia il modo di fare.

Il linguaggio è spesso legato agli unconscious bias, alcune espressioni vengono considerate ‘altamente stigmatizzanti’ e a volte offensive.

Il linguaggio permette di influenzare la realtà. Non utilizzare determinate frasi o concetti, scrivere in modo maggiormente inclusivo, abitua le persone a pensare anche in modo differente ed approcciare la tematica della diversità in modo meno discriminatorio.

Il linguaggio inclusivo aderisce alle nuove visioni a proposito delle diversità nel suo complesso, aiutando a creare un ambiente maggiormente inclusivo

Lo stigma sociale.

Malattia fisica e Malattia mentale

Per affrontare i disagi psicologici in ambiente lavorativo bisogna combattere lo stigma che le avvolge e che pesa sulle persone, anche quelle con problemi di salute fisiche o mentali mettendoli sullo stesso piano.

Il passaggio fondamentale è dare dignità al disagio ed imparare a valorizzare la persona indipendentemente dal suo stato “momentaneo” o “perenne” di malattia fisica o mentale.

Favorire l'inclusione della comunità LGBT

In Italia ci sono più di un milione di lavoratori LGBT, ma solo uno su quattro ha il coraggio di fare coming out per il timore di discriminazioni sul lavoro.

Come è possibile favorire l'inclusione nei luoghi di lavoro?

Sfatare alcune false credenze

La diversità va combattuta fin da bambini

Come aiutare i bambini a sviluppare una mentalità aperta, libera da pregiudizi ed inclusiva?

I bambini non hanno pregiudizi che gli consentano di esprimere cosa sia simile e cosa sia diverso. Non è tanto importante, ad esempio, il colore della pelle o il fatto che un compagno di classe abbia delle disabilità fisiche, ma si focalizzano sugli oggetti o sulle capacità di ciascuno (è bravo a giocare a calcio, lei fa questa cosa interessante, ...).

È importante quindi spiegare loro che la diversità tra gli esseri umani è soltanto un concetto, ed educarli allo stesso tempo al rispetto reciproco e alla valorizzazione delle caratteristiche di ciascuno. Il ruolo che gli adulti hanno è fondamentale.

Suggerimenti e spunti di riflessione.



I **ESPERIENZE**

Alcune idee

**FORMAZIONE – SENSIBILIZZAZIONE
ESPERIENZE**



I ESPERIENZE



SPORT & LEARNING





SPORT

Team building

Imparare l'importanza del lavoro e del risultato della squadra. Non importa solo il risultato del singolo, ma il risultato di tutti.

La persona deve lavorare su stessa in primo luogo, attuando tutte le azioni possibili per superare gli ostacoli e permettere quindi a tutta la squadra di raggiungere l'obiettivo comune.

Comunicazione

Imparare a comunicare con gli altri, ad esprimere le proprie esigenze ed i propri bisogni, capire che si comunica anche quando si pensa di non farlo, sviluppare le proprie doti di intelligenza emotiva per capire meglio se stessi e i compagni/colleghi.

Mettersi in gioco

Imparare a confrontarsi con gli altri, sfidare i propri limiti e ad accettare la sconfitta come mezzo per migliorarsi.



Climbing outdoor o Indoor

L'arrampicata implica fiducia in sé e un forte legame (molto più che metaforico) con l'altro al quale è affidata la propria sicurezza e del quale a propria volta si è responsabili, con il quale si deve necessariamente comunicare, sia con modalità verbale che non-verbale.

E' necessario imparare ad interpretare la realtà, a superare i nostri limiti e a non fermarsi di fronte alle difficoltà. Solo attraverso lo sforzo e la determinazione si possono raggiungere dei risultati.

Non necessita di particolare preparazione atletica ed è adatto ad ogni tipologia di persona. Si può ritagliare a ciascuno il proprio ruolo in base a ciò che si sente e dove si vuole spingere.

Giochi di squadra

Persone con caratteristiche fisiche e mentali e competenze diverse devono dare il meglio di sé per portare il gruppo alla vittoria puntando sulla crescita della squadra e il perseguimento degli obiettivi comuni.

Tutti infatti sono chiamati a fare delle scelte, in campo come sul posto di lavoro e nella vita.

Essere preparati e collaborativi, ragionare non come singolo, ma come parte di una squadra aiuta a raggiungere l'obiettivo di tutto il gruppo.



CUCINA

Inclusione è buona, mettiamo nel piatto.

Show Cooking con cuoco e nutrizionista con la realizzazione di ricette inclusive di diverse culture e origine dei cibi.

Verranno realizzati piatti fusion tra alimenti italiani e stranieri per creare dei sapori diversi ai quali non siamo abituati ma sempre sani e bilanciati!

L'Obiettivo è arricchire e mettere enfasi sulle diversità utilizzando il senso del gusto, focalizzare l'attenzione sull'arricchimento che la diversità in tutte le sue forme può portare.



Gioco di ruolo

Il gioco di ruolo è una tecnica di apprendimento attivo in cui **i partecipanti recitano in ruoli specifici**, fingono di essere qualcun altro sempre sotto la guida di un formatore e **dove intraprendano un viaggio avventuroso che li metterà**, di volta in volta, **di fronte a delle situazioni-problema** (ostacoli, trappole, enigmi, avversari) da superare e risolvere.

Il fulcro è quello di mettere in scena una storia, nella quale i partecipanti si trovano ad affrontare un ostacolo. Ogni partecipante cercherà di risolvere il problema in maniera diversa e del tutto personale.

Grazie al gioco di ruolo, si potranno ascoltare le opinioni di tutto il team, coinvolgendo tutti in maniera divertente e motivante permettono di riflettere su tematiche legate **alle discriminazioni, ai ruoli e agli stereotipi di genere, al ruolo della società nei confronti dell'individuo e al rispetto per tutte le soggettività**.

Durata

Tipicamente in una o più avventure o storie one-shot (cioè con un inizio e una fine ben definiti) i cui protagonisti sono dei personaggi/giocatori (dai 4 ai 6 personaggi per ogni gruppo).

Ogni singola avventura ha una durata di 3-4 ore

Numero di sessioni da definire in base alle esigenze aziendali e al tipo di gioco proposto.

Gioco di ruolo concorrono a:

- **Costruire la FIDUCIA** - fornendo un ambiente sicuro per incontrare nuovi scenari esperienziali, creando fiducia nei membri del gruppo, fiducia che si ripercuote poi nella quotidianità.
- **Sviluppare le CAPACITÀ DI ASCOLTO** - oltre a capire le parole che l'altra persona sta dicendo, è importante prestare attenzione al linguaggio del corpo e agli indizi non verbali.
- **Promuovere la RISOLUZIONE CREATIVA DEI PROBLEMI** - possibilità di fare esperienza nella gestione di situazioni difficili, nell'affrontare errori e nello sviluppo di capacità creative per la risoluzione dei problemi e difficoltà.
- **Stimolare la COOPERAZIONE** - il gioco di ruolo è un'attività sociale in cui i partecipanti interagiscono all'interno delle situazioni date, e questo li incoraggia a lavorare insieme per trovare possibili soluzioni.
- **Sviluppare la COMUNICAZIONE ASSERTIVA** - imparando a comunicare da pari a pari facendo leva sul sentire comune e sulla pari dignità dei sentimenti. Essere trasparenti, non dissimulare, e cercare la sintonia con l'altro sul piano umano.
- **Sviluppare EMPATIA** – simulare scenari e recitare in ruoli diversi dal proprio aiuta i dipendenti a comprendere il punto di vista dei clienti e sviluppare empatia.
- **Incoraggiare la RESPONSABILITÀ** - i partecipanti devono saper prendere decisioni favorevoli sia per se stessi che per il gruppo in generale. Tutto ciò che accade nel gioco di ruolo dipenderà dalle decisioni che prenderanno lungo il percorso e dovranno affrontarne le conseguenze positive o negative.

GAMIFICATION & CHALLENGE

Il GIOCO viene utilizzato come strumento di formazione e stimolo per portare i partecipanti a ragionare sull'inclusione e sulla collaborazione.

Giochi in presenza / **Giochi online**



Alcuni esempi di Gaming

Cucina Cuciniamo la diversità!

Sport e Giochi di squadra

Training sull'assertività

Creare filmati

Studiati appositamente sulle diverse realtà aziendali



Workshop “impariamo ad ascoltare”

Workshop mirato a sviluppare e potenziare le capacità di ascolto delle persone, come skill indispensabile per sviluppare empatia e inclusione.

Workshop interattivi con psicologa

La psicologa proporrà dei temi e guiderà il confronto tra i partecipanti stimolando le reazioni al fine di sfatare dei falsi miti e di andare a minare i pregiudizi inconsci e le resistenze

Laboratori sulla consapevolezza emotiva

Laboratori interattivi guidati dalla psicologa dove le persone vengono spinte a capire e riconoscere i propri stati emotivi di fronte a stimoli esterni o a persone “diversamente normali”



Tavola Rotonda con Donne di Talento e di successo

Dialogo aperto con figure femminili che hanno dovuto affrontare difficoltà e sfide nel mondo del lavoro entrando in competizione diretta soprattutto con uomini per raggiungere e mantenere i ruoli ottenuti e che si impegnano quotidianamente nella loro professione per mantenere un elevato livello di eccellenza.

L'obiettivo è presentare la figura della donna nella nostra società valorizzando la loro capacità, quando impegnata nei vari settori di attività professionale/imprenditoriale, di ottenere risultati concreti, misurabili e condivisibili.

Passando dalle difficoltà che hanno dovuto affrontare, e che devono affrontare quotidianamente, e di come sono riuscite a mantenere il loro centro attraverso le loro testimonianze di vita reale.

Workshop progettati in base alle esigenze aziendali



| COMUNICAZIONE

Alcune idee

COMUNICAZIONE



| COMUNICAZIONE

COMUNICAZIONE INTERNA

Declinare internamente all'azienda messaggi di uguaglianza e inclusione, empowerment femminile, conciliazione lavoro/famiglia, welfare familiare e wellbeing, creando un piano di comunicazione coerente con i valori e le metodologie aziendali.

AMBASSADOR D&I

Creare gruppi di lavoro con personale motivato e dedicato alle tematiche D&I volti a diffondere internamente i messaggi di inclusione e uguaglianza e a vigilare sulle policy e sul rispetto delle regole.

Comunicazione in azienda

Creare una campagna con una cartellonistica aziendale con la quale veicolare i messaggi di inclusione e diversità utilizzando:

- parole – frasi – volti - immagini

E volendo utilizzando come soggetti i dipendenti stessi!



RISPETTO

[rispetto s.m.] sentimento che ci induce a riconoscere i diritti, la dignità di qualcuno o di qualcosa.

DIVERSITY
IS NO
ADVERSITY

Non è disabile chi
non usa le "gambe"
è disabile CHI NON
USA IL CERVELLO!

Mostra fotografica virtuale. Guardiamo la diversità!

Mostra fotografica realizzata da scatti dei dipendenti sul tema della diversità di ogni genere:

- fisica - religiosa - mentale - di paesi e culture diverse -
gender -



MOMENTI DI INTRATTENIMENTO GUIDATI

Film a tema con confronto guidato da un professionista al termine per stimolare la riflessione e trovare chiavi di lettura da applicare nel proprio mondo lavorativo.



APERITIVO CON DONNE DI ISPIRAZIONE

Dedicato alle donne come momento di formazione e di ispirazione



BOOKCLUB

Titoli selezionati sui temi di inclusione con successivo momento di discussione aperta.



ILLUSIONISMO IN AZIENDA – INCONTRI GUIDATI

Spettacolo di illusionismo, gli inganni della mente, con incontro successivo di formazione e feedback

 care up
Your wellness our wish