

I principi ispiratori (Il Decalogo)

Diversity, Equity & Inclusion



PREMESSA

INTELLERA CONSULTING (IC) riconosce che la cultura della diversità e dell'inclusione è fondamentale per un'azienda che vuole guidare il cambiamento e l'innovazione responsabilmente.

Promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione significa favorire lo sviluppo di un sistema azienda aperto e dinamico in cui reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere che ostacolano la fluidità delle relazioni tra i vari stakeholder.

Sostenere la diversità e favorire l'inclusione significa inoltre creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza.

A tal fine, IC individua una unità organizzativa denominata "People & Workplace Experience" (WPE), finalizzata a sviluppare ed integrare tutte le iniziative per il benessere delle persone e per la creazione di una cultura aziendale inclusiva, basata sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione e di miglioramento delle performance personali e organizzative.

Alla base del Programma della WPE trova sviluppo il nostro **Piano Strategico di Diversity Equity & Inclusion** che promuove, tra le diverse iniziative, il **talento femminile**, il supporto ai percorsi di carriera e di potenziamento della **leadership femminile**, la **parità di genere nei ruoli di leadership**, azioni di sostegno alla **genitorialità**, attenzione alle tematiche **LGBT**, flessibilità al servizio della parità, inclusione dei dipendenti **disabili**, ecc.

Per IC, favorire una cultura della diversità e dell'inclusione consente di promuovere innovazione e creatività. I gruppi di lavoro diversi e inclusivi possono meglio interpretare la pluralità e la complessità del mondo, anticipandone i cambiamenti in modo più mirato: la diversità e l'inclusione aumentano la capacità dei team di lavoro di cogliere le esigenze del sistema e consentono di indirizzare lo sviluppo e l'innovazione più responsabilmente e quindi contribuiscono alla crescita del business dell'organizzazione.

L'Azienda si dota questo **decalogo**, per dare consapevolezza a tutta la struttura e per rafforzare la creazione di una cultura aziendale inclusiva basata sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione che favoriscono il benessere individuale e organizzativo e garantiscono una maggiore produttività aziendale. Il decalogo avrà come scopo quello di sensibilizzare tutte le figure aziendali in merito alle tematiche di Diversità Equità e Inclusione aziendali.

1. Promuoviamo un linguaggio inclusivo

Comunichiamo in modo attento, utilizziamo un **linguaggio rispettoso ed inclusivo**, evitiamo idiomi o parafrasi, modi di dire anche di uso comune che possano infastidire, creare disagio o urtare la sensibilità di qualcuno.

Rendiamoci promotori ed utilizziamo sempre un linguaggio rispettoso ed inclusivo: evitiamo luoghi comuni e frasi che possano infastidire e/o ferire la sensibilità altrui.

Poniamo attenzione all'eventuale disagio percepito dalle persone a causa di commenti poco rispettosi e lusinghieri sulle loro prestazioni; proviamo invece ad evidenziare i loro aspetti di merito e di forza, proponendo anche altre soluzioni e punti d'osservazione diversi.

2. Diffondiamo la cultura dell'ascolto attivo

Comprendiamo le difficoltà, **poniamoci attivamente all'ascolto** e all'accoglimento delle problematiche o dei temi evidenziati dalle persone con cui lavoriamo quotidianamente.

Promuoviamo una comunicazione efficace sia all'interno che verso l'esterno dell'azienda. Impariamo ad ascoltare ed a comprendere le difficoltà altrui. Consigliamo e non imponiamo il nostro punto di vista.

Ascoltiamo attivamente tutte le persone con cui lavoriamo favorendo apertura e empatia al fine di abilitare tutti ad esprimersi liberamente senza preoccuparsi dei pregiudizi o bias culturali.

3. Rispettiamo le scelte delle persone

Rispettiamo le scelte delle persone (cambi di progetto/horizontal/team di lavoro) e **incoraggiamo la condivisione dei punti di vista altrui**, senza pregiudizio. Garantire la sicurezza emotiva permette di sentirsi accolti e di potersi esprimere liberamente.

Rendiamo il confronto con gli altri un'occasione per poter crescere personalmente e professionalmente. Siamo aperti a nuove idee ed evitiamo i pregiudizi. Arricchirà ognuno di noi!

4. Alimentiamo la cultura della gentilezza

Alimentiamo la cultura della gentilezza nei rapporti di lavoro con tutte le persone, favorendo un clima cordiale e sereno. **Contribuiamo a generare partecipazione e collaborazione anche in condizioni di stress.**

Promuoviamo un ambiente lavorativo di uguaglianza e di rispetto reciproco tra le persone. Rendiamo attiva la partecipazione di tutti e collaboriamo in ogni situazione lavorativa. Incoraggiamo il dedicare tempo alle persone, per comprenderne le caratteristiche e la motivazione

5. Valorizziamo la diversità e promuoviamo l'inclusione

Poniamo attenzione all'eventuale disagio percepito dalle persone a causa di commenti poco rispettosi e lusinghieri sulle loro prestazioni. Proviamo invece ad evidenziare i loro aspetti di merito e di forza proponendo anche altre soluzioni e punti d'osservazione diversi.

Poniamo le persone ed il loro benessere al centro: aiutiamo chi è in difficoltà, comprendiamo i suoi punti di debolezza e cerchiamo di sviluppare le sue competenze e punti di forza.

Integriamo il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone.

6. Stimoliamo il dialogo e la collaborazione

Stimoliamo il dialogo e la partecipazione delle persone al fine di rilevare eventuali punti di attenzione o situazioni di disagio e comunichiamo gli aspetti positivi su cui continuare ad operare. Ci prendiamo periodicamente qualche momento per comprendere la motivazione delle persone con cui lavoriamo, evitando di rimandare od ignorare la situazione.

Creiamo sempre un clima di serenità e di rispetto reciproco: cerchiamo di appianare eventuali divergenze, promuoviamo il dialogo e la partecipazione di tutti. Comunichiamo gli aspetti positivi su cui continuare ad operare.

7. Promuoviamo il work-life balance

Ci rendiamo garanti di un corretto equilibrio tra vita professionale e privata. Condividiamo gli obiettivi con le risorse assegnate al progetto, affinché siano raggiungibili e sostenibili in un'ottica di organizzazione del lavoro flessibile ed equilibrata.

Distribuiamo in maniera adeguata i carichi di lavoro e aiutiamo chi è in difficoltà.

8. Lavoriamo in modo inclusivo

Condividiamo le informazioni aziendali (progetti, iniziative o altro) con tutte le persone per renderle patrimonio comune dell'azienda, evitando di escludere dal flusso informativo singoli o gruppi di persone.

Apprendiamo, seguiamo e divulghiamo processi, procedure e politiche aziendali. Contrastiamo ogni forma di abuso fisico e/o verbale e denunciando ogni comportamento simile.

9. Valorizziamo l'empowerment femminile e la parità di genere

Adottiamo comportamenti rispettosi e responsabili improntati alla parità di genere e tesi a contrastare e prevenire eventuali fenomeni di molestie e **violenze di genere**. Promuoviamo un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione.

Perseguiamo il superamento degli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, attività di informazione, diffusione e formazione sulla leadership femminile, sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse per tutti i livelli dell'organizzazione.

10. Agiamo in modo responsabile e proattivo

Monitoriamo periodicamente i dati e le informazioni della popolazione aziendale che consentono di analizzare l'andamento degli indicatori in materia di DE&I e di valutare l'impatto delle azioni intraprese e delle buone pratiche.

Ci apriamo al confronto con altre realtà esterne per ampliare la nostra visione e le iniziative da realizzare all'interno dell'organizzazione.

Definiamo ed attuiamo politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro ed individuiamo funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità.

Rendiamo partecipi le persone dell'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti. Promuoviamo la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Trasformiamo le buone intenzioni in azioni!