



VADEMECUM DELL'INCLUSIONE

**Per un linguaggio rispettoso
della diversità**

“Accogliere punti di vista diversi è la chiave per avere successo nel nostro business e l’inclusione è al cuore della valorizzazione del talento.

Vogliamo creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca sempre pari opportunità ai propri collaboratori e rispetti i nostri clienti ed i nostri stakeholders”.

“Non c’è una ricetta segreta per gestire un team ma di sicuro bisogna amare le persone.

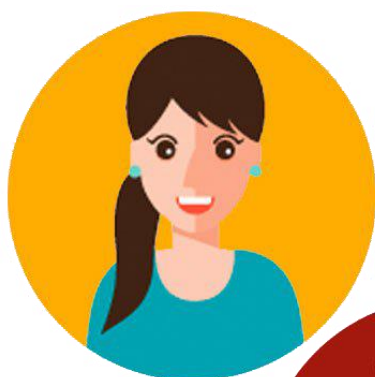
Questo significa rispettare i confini e le diversità, come regola fondamentale. Non basta avere una visione, è fondamentale condividerla”.

“Essere aperti, interagire con altre generazioni, altre culture, altre realtà e, soprattutto, mostrare empatia, è alla base di un ambiente inclusivo”.

“Riconoscere e celebrare performance eccellenti e storie di successo indipendentemente da chi ne è il protagonista, è una caratteristica fondamentale del manager inclusivo”

A. RAPPRESENTO FIDI NORDEST IN TUTTO CIÒ CHE DICO ED IN TUTTO CIÒ CHE FACCIO

- Mi metto nei panni degli altri e rappresento un punto di riferimento attraverso comportamenti esemplari, rispettosi e trasparenti.
- Rispetto la diversità in ogni sua forma, sia essa di età, genere, nazionalità, livello di istruzione, credo politico o religioso, stili di vita...
- Utilizzo un linguaggio inclusivo e rispettoso e non permetto l'espressione di commenti inappropriati all'interno e all'esterno dell'azienda (indipendentemente dal ruolo e dalla gerarchia).
- Sono un portavoce della diversità e valorizzo i comportamenti e le iniziative a sostegno dell'inclusione, combattendo ogni forma di stereotipo e pregiudizio.



“Presto la massima attenzione a qualsiasi informazione, foto, commento che pubblico sui social media”.



“Evito di fare ironie o di sottolineare le caratteristiche personali che indicano espressioni di uno stereotipo o di un pregiudizio (“tu che sei donna/che sei giovane...”)”.



“Quando osservo un comportamento discriminatorio tra dipendenti o verso qualcuno (clienti, fornitori, consulenti esterni, ecc.) prendo posizione immediatamente e mi attivo per farlo cessare”.



“Accetto di essere messo in discussione dai miei responsabili, colleghi e collaboratori se i miei commenti non sono inclusivi”.

B. VALORIZZO I DIFFERENTI PUNTI DI VISTA

- Stimolo un ambiente di lavoro positivo, che promuova il dialogo e l'emergere di nuove idee.
- Prendo in considerazione tutti i punti di vista, favorisco il confronto e faccio in modo che tutti si sentano liberi di esprimere i propri commenti, accogliendo critiche e suggerimenti.
- Promuovo la collaborazione interna ed esterna al mio team, incentivando lo scambio e il confronto reciproco e stimolando l'adozione di modalità di lavoro partecipative.
- Incoraggio le persone ad osare e riconosco che tutti hanno il diritto di commettere errori, perché anche questi contribuiscono all'apprendimento e alla crescita collettiva.



“Se qualcuno mi muove una critica o se mi offre un suo suggerimento, lo ascolto e metto in discussione il mio punto di vista”.



“Se qualcuno della mia unità organizzativa commette degli errori, non giudico né sottolineo la sua colpa, ma mi metto a disposizione per analizzare insieme la situazione”.



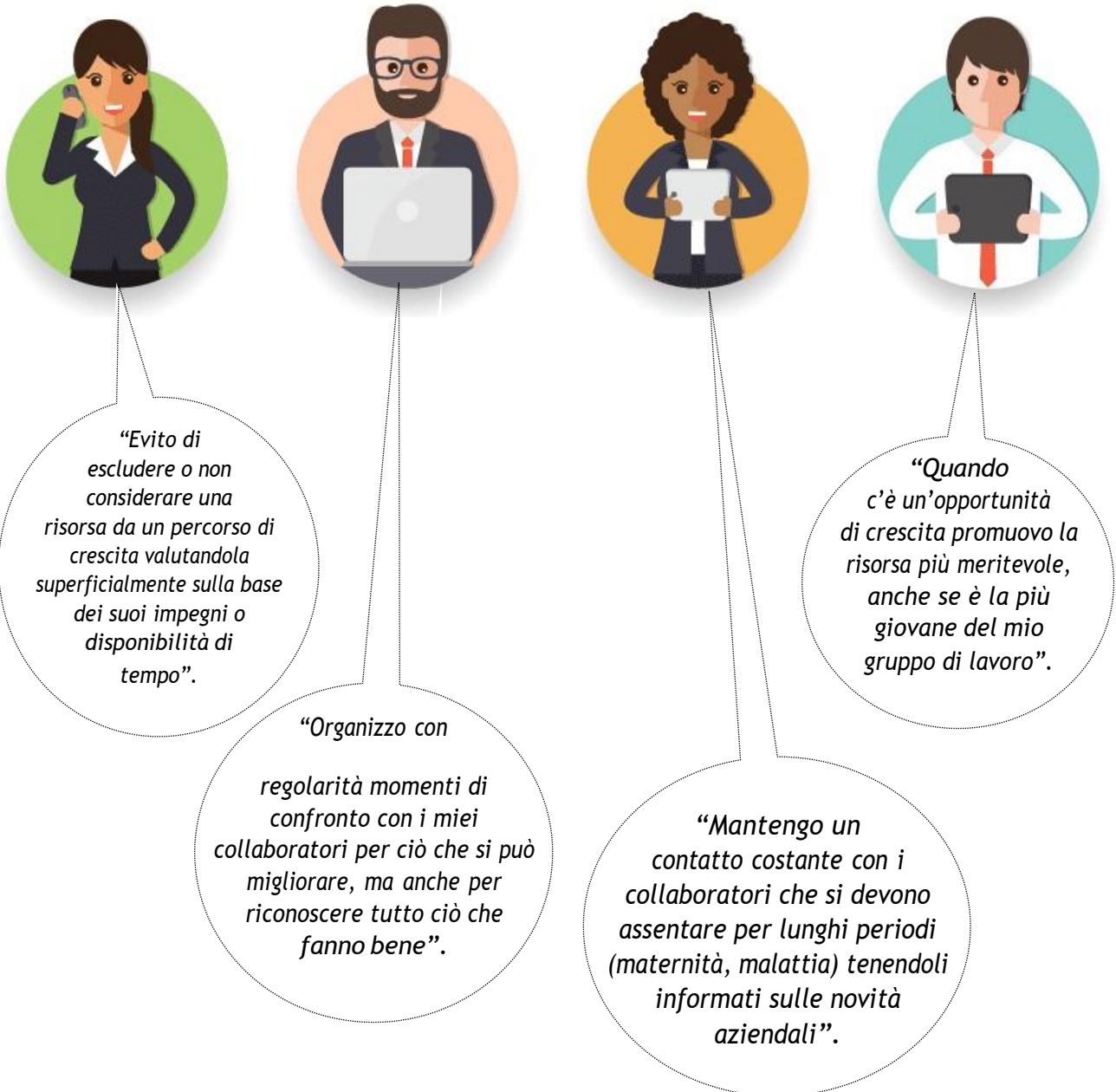
“Quando partecipo ad una riunione, faccio in modo che tutti possano parlare, prendendo in considerazione le idee degli altri e non escludendole solo perché “si è sempre fatto così””.



“Incoraggio i miei collaboratori a contribuire a progetti, lavori di gruppo o attività trasversali”

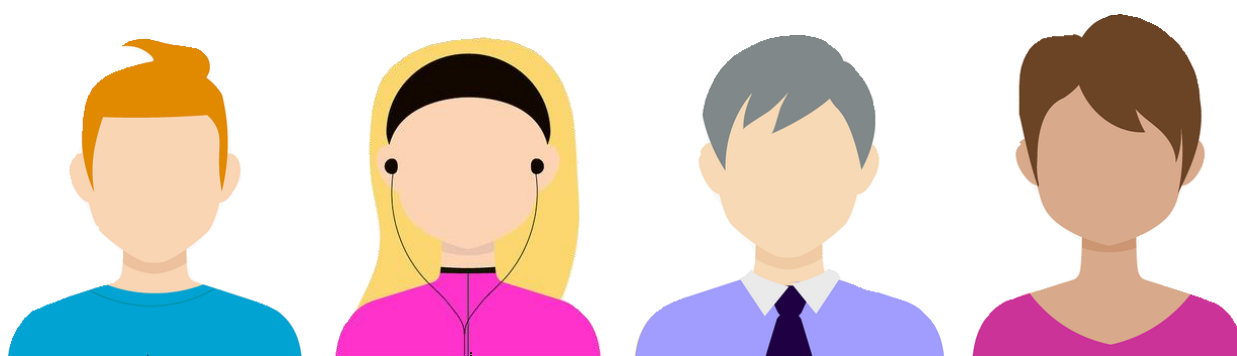
C. RICONOSCO I MERITI E VALORIZZO LE CAPACITÀ E LE COMPETENZE

- Valuto la performance in funzione della qualità del lavoro e dei risultati raggiunti, non facendomi influenzare da stereotipi di genere, età, seniority, livello di istruzione, ecc.
- Garantisco le stesse opportunità di crescita per tutti, attivandomi affinché vengano riconosciute competenze e potenzialità di ognuno.
- Chiedo e fornisco costantemente feedback per generare consapevolezza, favorire lo sviluppo delle competenze, il coinvolgimento e la motivazione personale.
- Favorisco l’inserimento e l’integrazione all’interno del team, di risorse e profili differenti per caratteristiche personali ed esperienze professionali.
- Sostengo la genitorialità, e la tutelo all’interno dell’organizzazione quotidiana, considerandola un’esperienza che arricchisce e non un ostacolo allo sviluppo professionale.



D. RISPETTO IL TEMPO PERSONALE E PROFESSIONALE DI OGNUNO

- Mi dimostro aperto e accogliente nei confronti dei miei colleghi e del mio team, conoscendo e rispettando i tempi personali di ognuno; favorisco la costruzione di un ambiente professionale rispettoso di un corretto equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Definisco in modo chiaro e trasparente responsabilità, obiettivi e modalità di lavoro all'interno del mio team.
- Supero la cultura del presenzialismo, valutando i risultati raggiunti e non solamente il tempo trascorso al lavoro.
- Rispetto il diritto alla disconnessione e non do per scontato che i miei collaboratori siano sempre disposti a lavorare oltre l'orario previsto o che rispondano velocemente a richieste di lavoro anche nel tempo libero.



“Contatto il mio collaboratore al di fuori dell'orario di lavoro solo se la questione è davvero urgente”.

“Ottimizzo il tempo speso nelle riunioni, coinvolgendo solo i membri del mio team che possono realmente fornire un contributo”.

“Conosco le esigenze personali del mio team e, ove possibile, le considero nell'organizzazione dell'attività lavorativa”.

“Non è detto che i collaboratori che si fermano più ore al lavoro sono più performanti”.

