



Inclusion & Diversity

PARLIAMO DI INCLUSIONE

L'inclusione non è uno stato naturale ma il risultato di un processo culturale: necessità di attivare risorse, di predisporre l'ambiente di elaborare proposte educative

E' un cambiamento strutturale, culturale, organizzativo e politico!

Includere significa individuare e rimuovere gli ostacoli ambientali e culturali, spostare il focus di analisi e di intervento dalle persone ai contesti stimolando valori inclusivi:

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



PARLIAMO DI INCLUSIONE

La diversity non è un problema da gestire, ma un'opportunità da far fruttare.

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

MIGLIORI PERFORMANCE E BENEFICI AZIENDALI DIFFUSI

Bridging the Gap

PERCORSO



Inclusione e diversità

L'obiettivo è **costruire un ambiente lavorativo inclusivo** favorendo la consapevolezza dei pregiudizi inconsci per poter essere aperti ed in grado di offrire pari opportunità a tutti su una base meritocratica, generando così innovazione.



FORMAZIONE



Webinar

Incontri informativi online per iniziare a parlare di tematiche relative alla diversità ed inclusione

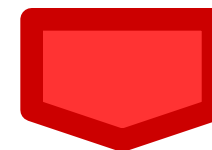
Formazione

Incontri formativi anche online per porre le fondamenta e creare una cultura aziendale inclusiva

Percorsi Formativi esperienziali

Pianificazione di un percorso formativo inside ed outside l'azienda per consolidare il cambiamento

INFORMAZIONE



FORMAZIONE



ESPERIENZE



CAMBIAMENTO E
CONSOLIDAMENTO
DEI COMPORTAMENTI

Riconoscere le differenze come ricchezza per i singoli e la collettività

Non si tratta di "integrare" la persona con "bisogni speciali" o di "cultura, origine, etnia" differente in contesti di normalità, bensì 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 però questi temi come categorie chiuse, non bisogna tutelare la diversità, ma valorizzare ogni individuo nel suo talento».

La tendenza più naturale è quella di circondarci di persone molto simili a noi, perché questo dà una sensazione di maggiore sicurezza. È quindi probabile, ad esempio, che un uomo assuma e favorisca altre persone come lui, evitando così confronti più approfonditi e dando vita a team di lavoro piatti.

Favorire la diversità e l'inclusione porta ad un maggiore scambio di idee e maggiore creatività.

Sviluppare l'intelligenza emotiva

L'intelligenza emotiva è la capacità di comprendere i sentimenti e le emozioni di noi stessi e degli altri, è l'abilità di usare le nostre conoscenze per guidare le nostre azioni e pensieri.

E' quella caratteristica che ci aiuta a diventare persone e lavoratori migliori.

Per migliorarla bisogna lavorare su:

Consapevolezza di sé. Conoscere i propri punti deboli e punti di forza, capire in che cosa si può migliorare e accettare le critiche costruttive, avere più fiducia in se stessi e sulla possibilità di realizzarsi;

Autocontrollo. Permette di dominare le emozioni forti e i turbamenti al fine di incanalarli verso fini costruttivi;

Empatia. Percepire e riconoscere i sentimenti degli altri, di sintonizzarsi emotivamente con loro e adottare la loro prospettiva;

Motivazione. Guidare e spronare se stessi al raggiungimento dei propri obiettivi, diventando artefici del proprio cambiamento;

Abilità sociali. Gestire bene le emozioni nelle relazioni e saper leggere accuratamente le situazioni sociali in modo da trattare con efficacia le interazioni, i conflitti, i problemi comunicativi.

Consigli pratici sull'empatia

I cambiamenti nel modo di lavorare introdotti dall'attuale pandemia hanno obbligato le persone a rivedere le loro modalità lavorative, rivedere le dinamiche di team e le modalità di interazione con le persone.

Le persone stanno comunicando in modi completamente diversi, con una connettività maggiore rispetto a quella che avevano prima della pandemia, e questo non garantisce una maggiore inclusione sul lavoro, anzi le dinamiche non inclusive tra i team rischiano di essere amplificate in un contesto di lavoro da remoto (Ad esempio, l'abitudine di interagire principalmente con i membri già conosciuti della squadra, ...).

Diventa necessario sviluppare le competenze di autonomia, inclusione, dialogo e confronto. Bisogna comunicare di più e meglio, esercitando un ascolto attivo, anche se al momento solo virtuale, lasciare spazio alle idee e alle opinioni degli altri.

Consigli pratici per sviluppare la propria empatia

Alcune proposte ... Neuroscienza

Stereotipi, pregiudizi, discriminazione e intolleranza. Come modificare e ridurre i pregiudizi.

I meccanismi evolutivi che supportano gli stereotipi. Il fenomeno Ingroup e outgroup. I bias cognitivi che li provocano.

Alcuni storici esperimenti di psicologia sociale con l'ausilio di filmati.

- L'esperimento della prigione di Stanford (L'effetto Lucifero)
- Il fumo nella stanza
- L'obbedienza all'autorità esperimento di Milgram.
- L'esperimento di Robbers cave

Gli effetti negativi sulla società e su gli stessi soggetti che provano questi sentimenti.

Per combattere le discriminazioni bisogna agire ma... "candid camera" sull'indifferenza e come funziona.

Test e questionari da proporre

Test da proporre nelle giornate precedenti

Misurazione personale dei propri pregiudizi impliciti. IAT Stanford che poi verrà analizzata dallo psicologo/neuroscienze e discusso insieme

Test da proporre durante la formazione

Breve questionario sull'empatia (5 domande) in autocorrezione.

La diversità va combattuta fin da bambini

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

Il ruolo che gli adulti hanno è fondamentale.

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.

Suggerimenti e spunti di riflessione.

Linguaggio inclusivo e Unconscious Bias

Per gestire la diversità è opportuno riconoscere i preconcetti 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) che sono il modo in cui il nostro cervello compensa il sovraccarico di informazioni e la velocità richiesta. Ma i bias possono limitare il nostro potenziale e inibire le performance portando a prendere anche decisioni sbagliate.

Avere o essere. Come cambiare l'etichetta cambia il modo di fare. Il linguaggio inclusivo

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

Usare un linguaggio inclusivo non è solo un modo più fedele di rappresentare la realtà, ma permette anche di influenzarla.

Il linguaggio inclusivo aderisce alle nuove visioni a proposito delle disabilità, delle vulnerabilità, delle condizioni di difficoltà, e nel suo complesso delle diversità, aiutandoci a superare modalità obsolete e veicolanti di immagini distorte.

Sforzarsi di 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.

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.

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. Metterle sullo stesso piano delle malattie fisiche.

Spesso insieme ai concetti di inguaribilità, improduttività, ereditarietà e cervello malato, di pregiudizi senza fondamenti scientifici che alimentano lo stigma per chi soffre di disturbi psichici, aumentando le disuguaglianze e danneggiando la persona e il suo percorso di guarigione.

Depressione, disturbi ossessivi compulsivi, attacchi di panico, anoressia, bulimia, deficit di attenzione o iperattività, depressione post partum sono alcuni esempi di disagi psichici spesso stigmatizzati in ambito lavorativo e non solo

Gli ultimi dati dell'OMS relativi ad un'analisi effettuata nel 2015 sulla diffusione nel mondo delle psicopatologie, evidenziano un forte aumento della loro incidenza nella popolazione mondiale specialmente per quanto riguarda la depressione, che interesserebbe ormai il 4,4% della popolazione mondiale, e i disturbi d'ansia che ne colpirebbero il 3,6%.

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: dai rapporti con i colleghi a difficoltà nell'avanzamento di carriera, fino al licenziamento.

E' una diversità di cui si parla poco perché si tratta di una realtà che si nasconde facilmente e tutti preferiscono ignorarla o considerarla un fenomeno circoscritto ad alcuni settori specifici

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

Sfatare alcune false credenze, far capire anche con test alle persone il loro reale livello di tolleranza, dare evidenza di come si sta muovendo la società, ...

Workshop “diversamente normali”

Workshop dove viene stimolato il confronto e la creazione di idee per sviluppare una vera cultura dell'inclusione anche attraverso l'ospitalità all'interno del gruppo di testimonial “diversamente normali”.

Workshop e Laboratori di gruppo 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 di fronte a persone “diversamente normali”

Tavola Rotonda con Donne di Talento e di successo

Presentare 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.

Alcuni esempi di ospiti della tavola rotonda:

Pilota di elicotteri: su 1500 piloti attivi in Italia solamente 20 sono donna, ossia meno dell'1%

Manager ed imprenditrici: donne che hanno raggiunto vertici aziendali e che hanno inventato/creato attività in proprio reinventandosi.

Alcune proposte ...

Inclusione è buona! Mettiamo nel piatto.

Show Cooking con cuoca 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!

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.



Alcune proposte ...

Gaming 2 – Cuciniamo la diversità!

I partecipanti dovranno postare 1 piatto (con la loro foto) da loro ideato e cucinato, con l'elenco degli ingredienti utilizzati cercando di bilanciare gusto e salute.

La nutrizionista, o cuoca commenterà i diversi piatti dando consigli o suggerendo modifiche o abbinamenti.

Creare delle squadre virtuali che creano un menù completo collaborando tra loro, scambiandosi opinioni e suggerimenti.

- 1 Incontro di lancio del progetto con spiegazione e regole
Creazione delle squadre
Definizione dei tempi e dei modi
- 2 Commenti e consigli settimanali da parte degli esperti
- 3 Votazioni settimanali per la scelta del piatto migliore
- 4 Definizione della squadra/e vincitrici



care up
Your wellness our wish