

Mini-guida collettiva per l'inclusione di genere.

Pratiche per aumentare l'inclusione di
genere nei luoghi di lavoro.

FESTIVAL
DELLO
SVILUPPO
SOSTENIBILE
2023

EDIZIONE
SPECIALE!

Inclusione: giusta e strategica.

LE ORGANIZZAZIONI PIÙ
INCLUSIVE HANNO UNA
CAPACITÀ DEL 25% MAGGIORE
DI GENERARE PROFITTI
SUPERIORI ALLA MEDIA E UN
TASSO DI INNOVAZIONE PIÙ
ALTO DEL 20%.



Fonte: Diversity, Equity and Inclusion Toolkit, World Economic Forum.

Solo il 15%*

ECCO LA PERCENTUALE DELLE
LAVORATRICI E DEI
LAVORATORI CHE RITIENE LA
PROPRIA ORGANIZZAZIONE
ATTIVAMENTE IMPEGNATA
NELLA COSTRUZIONE DI UN
CLIMA INCLUSIVO AL LAVORO.



Fonte: Osservatorio Mindowork-BVA Doxa sul benessere psicologico in azienda.

Ma è per caso diversity washing?

LA COMUNICAZIONE AZIENDALE SU DIVERSITY & INCLUSION È VIVA E VEGETA. QUELLO CHE NON STA BENISSIMO È IL LIVELLO DI INCLUSIONE EFFETTIVA NELLE ORGANIZZAZIONI.

BLA BLA BLA
BLA BLA BLA
BLA BLA BLA
BLA BLA BLA

IL RISCHIO È AUMENTARE IL RUMORE DI FONDO SENZA CAMBIARE LE COSE.

**Non attendiamo
il cambiamento.**

↪ **FACCIAMOLO.**

A PARTIRE
DALLE
NOSTRE
ORGANIZZAZIONI

PERCHÈ
È
GIUSTO

PERCHÈ LA
DIVERSITÀ NON È
UN RISCHIO DA
CORRERE, MA È
UNA LEVA
STRATEGICA DA
AZIONARE

Partiamo dalla inclusione di genere.

EH! TARA, CHE FAI? NON CI SONO
CLASSIFICHE DI DIVERSITÀ!

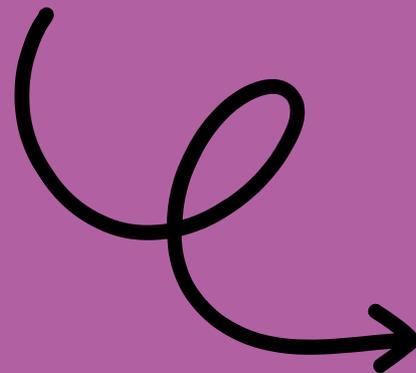
CERTO, NE SIAMO CONSAPEVOLI: LA
DIVERSITÀ È MOLTEPLICE PER
DEFINIZIONE. VOGLIAMO
FOCALIZZARE LE ENERGIE E PARTIRE
DA UN TEMA CHE ABBIAMO
AFFRONTATO NEL LAVORO CON LE
ORGANIZZAZIONI

SÌ! FACCIAMO
TEAM WORKING IN
AZIENDA PER
SCRIVERE
INSIEME MANUALI
INTERNI
PER L'INCLUSIONE

In Italia le donne CEO sono il 3%.
**Ma la discriminazione inizia già
dalla ricerca di un lavoro.**

Il 38% delle donne ha incontrato
annunci sessisti.

Il tempo di cambiare è ora.



ADOTTA L'APPROCCIO SISTEMICO.

LA TRASFORMAZIONE SISTEMICA AVVIENE A PIÙ
LIVELLI

CULTURALE

COME PENSIAMO IL
MONDO CHE ABITIAMO?

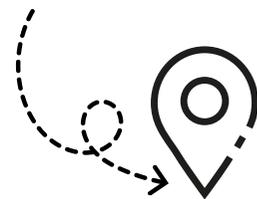


ORGANIZZATIVO

QUALE CULTURA
AZIENDALE
PROMUOVIAMO E
CHE PRATICHE CI
DIAMO?

PERSONALE

COME CI COMPORTIAMO E CHE
RELAZIONI ALIMENTIAMO?



SIAMO QUI!
LAVORIAMO
INSIEME A QUESTO
LIVELLO

USA LE DOMANDE
COME BUSSOLE.

LE RISPOSTE TI DICONO IN CHE DIREZIONE VAI.
ECCO QUALCHE ESEMPIO.

FACCIAMO
ATTENZIONE A NON
USARE IL MASCHILE
SOVRAESTESO?

IL GENERE INFLUENZA
GLI AVANZAMENTI DI
CARRIERA?

RISPETTIAMO LA PARITA' DI
TRATTAMENTO ECONOMICO?

GESTIAMO IN
MODO EQUO
LE
TRATTATIVE
PER LA
REVISIONE
DEL
SALARIO?

NEI PROCESSI
DI SELEZIONE
CHIEDIAMO
ETÀ, GENERE,
FOTOGRAFIA?

ECCO LE PRATICHE!

SPERIMENTANE ALMENO UNA E
NOTA L'EFFETTO TRASFORMATIVO
CHE HA.



SONO TANTI PRIMI PASSI PER INCREMENTARE
L'INCLUSIONE DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI.
NASCONO DALL'INCONTRO DI CODESIGN CON
IMPRESE, PERSONE ESPERTE DEL TEMA, HR.

*PS: SE VOLTI PAGINA SEI PROPRIO COME NOI: VUOI CAMBIARE IL MONDO
UN'IMPRESA ALLA VOLTA A PARTIRE DALLA TUA.*

1

BENEFIT LIBERI

IL BENEFIT È COME UNA MUTANDA, A OGNUNO LA SUA

NON È DETTO CHE LO STESSO BENEFIT VADA BENE PER TUTTE E TUTTI. OLTRE AL BENEFIT MONETARIO, C'È DI PIÙ.

CHI PREFERISCE L'ASILO AZIENDALE, CHI IL CENTRO ESTIVO, CHI IL VOUCHER PER UN CERTO TIPO DI SERVIZI, CHI UN BONUS PSICOLOGICO.

SE SEI NELLE CONDIZIONI DI FARLO, FAI SCEGLIERE IL BENEFIT CHE CALZA DI PIÙ. RISPETTERAI LE DIVERSITÀ DI VITA, RENDERAI PIÙ FACILE LA CONCILIAZIONE, AUMENTERAI IL BENESSERE ORGANIZZATIVO.

2

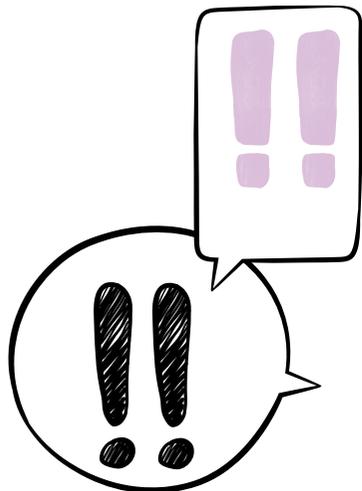
PROCESSO DECISIONALE PARTECIPATO

PER PRENDERE DECISIONI SOSTENIBILI E EFFICACI.

A VOLTE SCEGLIERE IN POCHE PERSONE SEMBRA FACILE: SI FA PRIMA. È VERO IL CONTRARIO. SE LE DECISIONI NON SONO PARTECIPATE RALLENTANO L'OPERATIVITÀ.

COSTRUIRE PROCESSI DECISIONALI PARTECIPATI VUOL DIRE COINVOLGERE PERSONE DIVERSE IN UNA STESSA DECISIONE. QUANDO DOVREMO METTERLA IN PRATICA LO FAREMO CON PIÙ CONVINZIONE E RAPIDITÀ.

ATTENZIONE! NON VUOL DIRE SEMPRE INTERPELLARE TUTTI E TUTTE. NON SAI COME FARE? OK, LO FAREMO INSIEME AL PROSSIMO CODESIGN THE FUTURE.



3

LAVORA PER OBIETTIVI

FUNZIONANO MEGLIO DELLE MANSIONI.

NON C'È UNA REGOLA AUREA PER LA CONCILIAZIONE ! MA DI CERTO PERMETTERE AI TEAM DI AUTO-ORGANIZZARSI CONSENTE DI RISPETTARE DI PIÙ LO STILE DI VITA DI PERSONE DIVERSE.

QUANDO LAVORI PER OBIETTIVI, AUMENTA L'AUTONOMIA DEI TEAM, CRESCE LA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE.

SENTIRAI DI PERDERE UN PO' IL CONTROLLO ALL'INIZIO DEL PROCESSO. NEL TEMPO OTTERRAI PIÙ MOTIVAZIONE, EFFICACIA, RISULTATI.

4

FEEDBACK SULL'INCLUSIONE.

CHIEDILI, SONO COME LE MELE!

TOLGONO IL MEDICO DI TORNO!
VUOL DIRE CHE CI PERMETTONO DI
PREVENIRE LE CRISI E DI
RACCOGLIERE INFORMAZIONI
PRIMA CHE SIA TROPPO TARDI.

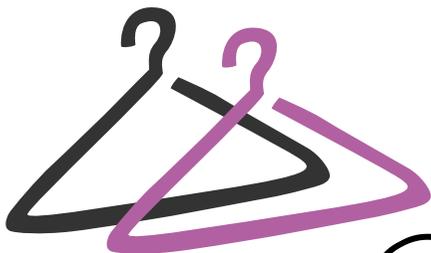
NON CHIEDERE FEEDBACK QUANDO
CAPITA, ORGANIZZA MOMENTI
DEDICATI E RICORRENTI. RIUNIONI AD
HOC, CANVA ANONIMI, SURVEY
DEDICATE, DIALOGHI MIRATI.

SE CHIEDERE FEEDBACK
SULL'INCLUSIONE NON È BANALE
NEMMENO RICEVERLI È FACILE:
POTREBBERO ARRIVARE RISPOSTE
INASPETTATE. LE PIÙ UTILI - ANCHE SE
ALL'INIZIO SUONANO MALE.

5

DRESS CODE LIBERO

SOLO ENZO MICCIO PUÒ CHIEDERE: "MA COME TI VESTI?"



LA DIVERSITÀ HA BISOGNO DI ESPRIMERSI, A PARTIRE DALL'ABBIGLIAMENTO.

RICORDIAMOLO: L'ABITO FA IL MONACO! NON PERCHÉ MOSTRA COMPETENZA E RUOLO MA PERCHÉ CI PERMETTE DI DIRE CHI SIAMO.

NON BASTA IL CAUSAL FRIDAY - LA PRATICA DI NON PORTARE LA GIACCA IL VENERDÌ. IL DRESS CODE LIBERO PERMETTE ALLE PERSONE DI SENTIRSI A PROPRIO AGIO NEL LAVORO CHE FANNO. OGNI GIORNO.

6

FREE SPACE

CHE È DIVERSO DALL'OPEN SPACE.

L'OPEN SPACE È UN UFFICIO APERTO, NON SEMPRE COMODO O SILENZIOSO. IL FREE SPACE È UN UFFICIO CON STANZE DIVERSE E SCRIVANIE NON ASSEGNATE. OGNI PERSONA SI METTE DOVE VUOLE.

PERMETTERE DI CAMBIARE POSTAZIONE VUOL DIRE DARE LA POSSIBILITÀ DI ORGANIZZARE MEGLIO IL LAVORO IN TEAM, CONTAMINARE GRUPPI E SCAMBIARE COMPETENZE, SUPERARE ALCUNI STATUS SYMBOL OBSOLETI.

I MOMENTI DI CONNESSIONE AUMENTANO E LO SPAZIO RAPPRESENTA DI PIÙ LA DINAMICA CREATIVA DEI TEAM, OLTRE I RUOLI, I GENERI, LE GERARCHIE.

7

TEAM WORKING MAGICO.

SCOPRI L'ELEFANTE NELLA STANZA.

E SE L'ELEFANTE NELLA STANZA, IL
NON DETTO CHE TUTTE E TUTTI
SANNO MA NON DICONO
APERTAMENTE, RIGUARDASSE
PROPRIO LA POCA INCLUSIONE?

FINIREBBE PER BLOCCARE LE
RELAZIONI E AUMENTARE LE TENSIONI
SU UN TEMA SENSIBILE CHE TOCCA LE
PERSONE IN PROFONDITÀ.

IL TEAM WORKING SERVE PROPRIO A QUESTO:
RIMUOVERE GLI OSTACOLI PROFONDI ALLA
COLLABORAZIONE E PERMETTERE AI TEAM DI
AFFRONTARE TEMI CALDI. POTREBBERO
RIGUARDARE L'INCLUSIONE E CREARE
TENSIONI NASCOSTE CHE BLOCCANO.

8

MANUALE PER L'INCLUSIONE

CODESIGN DELLE PROCEDURE NON DISCRIMINATORIE

CONDIVIDERE PROCEDURE PER AUMENTARE L'INCLUSIONE PERMETTE ALLE PERSONE DI SENTIRSI ASCOLTATE. È UN PROCESSO CHE PRODUCE SUBITO IL RISULTATO SPERATO!

IL CODESIGN DEL MANUALE È UN MOMENTO DI TEAM WORKING PREZIOSO: DISCUTERE DELL'INCLUSIONE INCLUDENDO È UNA STRATEGIA VINCENTE!

LE PRATICHE DIVENTERANNO UN PATRIMONIO COMUNE. UN ESEMPIO? LA COMUNICAZIONE INTERNA. STABILIRE REGOLE CONDIVISE DI LINGUAGGIO INCLUSIVO FACILITA E RENDE PIÙ RAPIDA LA SCRITTURA DEI DOCUMENTI.

PICCOLA BIBLIOTECA A TEMA.

ECCO ALCUNI LIBRI E PODCAST
CUI CI SIAMO ISPIRATE. NE HAI
ALTRI DA CONSIGLIARE?
DICCI QUALI!
RACCOGLIAMO TESTI, TALK,
ARTICOLI, FILM D'ISPIRAZIONE
PER I TEMI DELLO SVILUPPO
ORGANIZZATIVO.
LI ORGANIZZIAMO IN UNA
BIBLIOTECA DI CODESIGN E LI
DIFFONDEREMO NELLA
COMMUNITY.



TUTTO MOLTO
INTERESSANTE,
MA...

LE PROPOSTE SONO SEMPLICI,
PROVALE! CERTO, SI PUÒ FARE DI
PIÙ.

A QUESTO SERVE LA FACILITAZIONE:
TRASFORMA L'IMPRESA A PARTIRE
DA PRATICHE CONCRETE.

SE SEGUI IL QR CODE TI DICIAMO
COME LA PORTIAMO NELLE
ORGANIZZAZIONI PER RENDERE PIÙ
PARTECIPATI I PROCESSI E PER
AUMENTARE CREATIVITÀ E CAPACITÀ
DI INNOVARE.

SCARICA
IL QR-CODE



GRAZIE CO-AUTHORS!

QUESTA GUIDA NON SAREBBE POSSIBILE SENZA LA CREATIVITÀ DEI COAUTORI E DELLE COAUTRICI CHE HANNO PARTECIPATO A CODESIGN THE FUTURE, EVENTO PARTECIPATIVO SUI TEMI DELLO SVILUPPO DELLE ORGANIZZAZIONI.

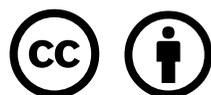


LA PROSSIMA GUIDA RIGUARDERÀ IL PROCESSO DECISIONALE PARTECIPATO E LA SCRIVEREMO CON CHI PARTECIPERÀ A CODESIGN.

GRAZIE!

Ti è piaciuta la mini-guida? Prendila!

Le mini-guide collettive sono realizzate a partire dalle idee della community TARA durante gli incontri online di Codesign the Future. Il progetto punta a ideare pratiche collettive e a supportare comportamenti per un nuovo modo di fare impresa.



Questa guida è realizzata nell'ambito dell'incontro "Organizzazioni di Ogni Genere" del ciclo Codesign the Future per



Promosso da



PARTNER

PARTNER ISTITUZIONALI