

	INFORMATIVA SU DIVERSITA' E INCLUSIONE	Comunicazione n 1_PRO 04
		REV. 0 del 29.07.2024
		Pag. 1 di 4

Diversità e inclusione: come promuovere l'uguaglianza e ridurre le discriminazioni attraverso la diversità sul posto di lavoro

Cosa si intende per diversità?

Per diversità si intende la gamma di differenze che esistono tra le persone, comprese le differenze di razza, etnia, genere, orientamento sessuale, condizione socioeconomica, religione, età e altri fattori.

Abbracciare la diversità significa valorizzare e rispettare queste differenze e riconoscere le prospettive e i contributi unici che le persone provenienti da contesti diversi possono apportare

Cosa si intende per inclusione?

Inclusione si riferisce allo sforzo di creare un senso di appartenenza per tutte le persone all'interno di una particolare comunità od organizzazione, indipendentemente dalle loro differenze. Si tratta di creare un ambiente in cui ogni persona si senta accolta e valorizzata e in cui le diverse prospettive siano ascoltate e rispettate.

L'INCLUSIONE È QUINDI LO SFORZO CONSAPEVOLE CHE VIENE REALIZZATO PER SOSTENERE LA DIVERSITÀ E METTERLA IN PRATICA.

	INFORMATIVA SU DIVERSITA' E INCLUSIONE	Comunicazione n 1_PRO 04
		REV. 0 del 29.07.2024
		Pag. 2 di 4

Perché parliamo di discriminazioni al plurale e non di discriminazione?

Ci sono tanti modi in cui una persona può essere discriminata sul posto di lavoro (e fuori da esso); le discriminazioni più comuni riguardano:

- **il genere**, quando una persona è trattata in modo diverso in base al genere assegnatole alla nascita o al genere al quale sente di appartenere
- **l'età** (etàismo o ageism), quando una persona è trattata in modo diverso a causa della sua età
- **l'etnia**, con discriminazioni a causa della nazionalità o dell'origine geografica della persona e dei suoi familiari
- **la religione**, quando una persona è trattata in modo diverso a causa del suo credo
- **l'orientamento sessuale** (di solito quando non corrisponde all'eterosessualità)
- **la disabilità** (abilismo)
- **la forma fisica o l'aspetto fisico** come nel caso della "grassofobia" che discrimina le persone in sovrappeso o obese o la discriminazione ai danni delle persone con body modification (tatuaggi, piercing, etc.).

Inclusione e diversità in azienda: un elemento fondamentale nel futuro delle Organizzazioni

Nell'Edelman Trust Barometer 2023 (indagine annuale globale condotta da Edelman dal 2001 per misurare i livelli di fiducia del pubblico verso istituzioni come il governo, le imprese, i media e le organizzazioni non governative) viene posta la domanda "Come può il mondo del business rispondere alle sfide della società?" e vengono date 4 risposte:

1. le imprese sono chiamate ad agire: legittimate dalla fiducia della popolazione, il mondo del business deve informare il dibattito e proporre soluzioni legate a tematiche come il clima, la DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) e la formazione continua dei propri dipendenti
2. lavorare con i governi: insieme, le imprese e i governi possono costruire il consenso e collaborare per contribuire ad una società più giusta, solida e sicura
3. ripristinare l'ottimismo economico: le aziende devono lavorare per rilanciare l'ottimismo sul mercato, partendo da tre tematiche fondamentali, ovvero stipendi più equi, formazione dei dipendenti, la comunità di appartenenza

	INFORMATIVA SU DIVERSITA' E INCLUSIONE	Comunicazione n 1_PRO 04
		REV. 0 del 29.07.2024
		Pag. 3 di 4

4. difendere la verità: il mondo del business deve continuare a essere una fonte di informazione credibile, promuovere il dibattito civile e correggere le informazioni errate

	INFORMATIVA SU DIVERSITA' E INCLUSIONE	Comunicazione n 1_PRO 04
		REV. 0 del 29.07.2024
		Pag. 4 di 4

Infine, si parla di inclusione e diversità sul posto di lavoro anche nel Global Compact delle Nazioni Unite (UN Global Compact), iniziativa lanciata nel 2000 dall'allora segretario generale dell'ONU, Kofi Annan, che ha lo scopo di incoraggiare le imprese e altre organizzazioni a impegnarsi volontariamente a rispettare dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

Il sesto principio nella sfera del lavoro richiede alle imprese l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Data

Firma