

VADEMECUM D&I

Rif. Norme

ISO 30415 – UNI PDR 125

COMPORAMENTI INCLUSIVI (I comportamenti non inclusivi sono quelli che contrastano/negano i comportamenti inclusivi)	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
Ascolto Empatico: Mostrare interesse genuino per le opinioni degli altri e ascoltare attivamente, senza interrompere o giudicare.	Imparzialità
Rispetto per le Diverse Prospettive: Accettare e rispettare le diverse opinioni e prospettive, anche se non si è d'accordo.	Imparzialità
Riconoscimento delle Differenze: Riconoscere e celebrare le differenze culturali, religiose e personali senza giudicare o criticare.	Imparzialità
Flessibilità Culturale: Essere aperti a diverse pratiche culturali e religiose, consentendo, ad esempio, giorni di ferie per festività specifiche.	imparzialità
Promozione dell'Equità di Genere: Sostenere l'uguaglianza di genere e promuovere l'equità nelle opportunità di lavoro.	imparzialità
Gestione del Conflitto Costruttiva: Affrontare i conflitti in modo costruttivo, cercando soluzioni che rispettino le diverse prospettive.	Imparzialità
Ascolto Senza Giudizio: Offrire uno spazio in cui i colleghi possono condividere le loro sfide e preoccupazioni senza paura di giudizio.	Imparzialità
Supporto al Successo Altrui: Sostenere e incoraggiare i colleghi nel loro sviluppo professionale e nel raggiungimento dei loro obiettivi.	Empowerment
Collaborazione Efficiente: Collaborare in modo efficace e aperto, condividendo le conoscenze e le competenze per raggiungere gli obiettivi comuni.	Empowerment
Condivisione delle Opportunità: Assicurarsi che le opportunità professionali siano aperte a tutti i colleghi, senza discriminazioni.	Empowerment
Sensibilità alla Disabilità: Essere sensibili alle esigenze dei colleghi con disabilità, offrendo supporto e rispettando le necessità di accessibilità.	Integrazione
Promozione dell'Inclusione nei Team: Assicurarsi che tutti i membri del team si sentano inclusi e coinvolti nelle attività di gruppo.	Integrazione
Creazione di un Ambiente Inclusivo: Contribuire a creare un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente per tutti i colleghi.	Integrazione
Promozione dell'Inclusione: Coinvolgere attivamente tutti i colleghi nelle discussioni, assicurandosi che nessuno sia escluso.	Integrazione
Linguaggio Rispettoso: Utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando commenti offensivi o stereotipi.	Responsabilità
Sostenibilità Sociale: Sostenere iniziative socialmente sostenibili e coinvolgersi nella comunità.	Responsabilità
Rispetto delle Decisioni Aziendali: Accettare le decisioni aziendali anche se non si è d'accordo, evitando critiche distruttive o resistenze passive.	Responsabilità

VADEMECUM D&I

Rif. Norme

ISO 30415 – UNI PDR 125

Feedback Costruttivo: Fornire feedback in modo costruttivo e rispettoso, concentrandosi sugli aspetti professionali e non personali.	Responsabilità
Rispetto per il Percorso Individuale: Comprendere che ogni individuo ha un percorso di vita e di carriera unico, rispettando i tempi e le scelte personali.	Responsabilità
Affronto delle Microaggressioni: Se si osserva una microaggressione o un comportamento non inclusivo, intervenire in modo costruttivo per affrontarlo.	Responsabilità

COMPORAMENTI PERICOLOSI: DISCRIMINAZIONE	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
Assunzione discriminatoria: Favorire candidati di una particolare etnia o genere durante il processo di selezione, escludendo altri candidati altamente qualificati.	Imparzialità
Promozione basata sulla preferenza personale: Promuovere dipendenti a posizioni di leadership o avanzamento basati su relazioni personali invece del merito.	Imparzialità
Esclusione deliberata: Escludere deliberatamente alcuni colleghi da riunioni, attività o eventi aziendali a causa della loro appartenenza a un gruppo specifico.	Imparzialità
Retribuzione discriminatoria: Pagare in modo inequabile i dipendenti in base al loro genere, etnia o altra caratteristica protetta, anche quando svolgono ruoli simili con performance simili.	Imparzialità
Promozione discriminatoria: Rifiutare la promozione a un dipendente a causa di caratteristiche personali come etnia, genere o orientamento sessuale.	Imparzialità
Comportamento ostile: Trattare in modo sfavorevole o con ostilità un collega a causa della sua identità, creando un ambiente di lavoro tossico	Imparzialità
Ascolto Senza Giudizio: Offrire uno spazio in cui i colleghi possono condividere le loro sfide e preoccupazioni senza paura di giudizio.	Imparzialità

COMPORAMENTI PERICOLOSI: BULLISMO	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
Isolamento: Isolare deliberatamente un collega da attività di gruppo o da conversazioni, creando un senso di esclusione.	Responsabilità
Minacce fisiche: Minacciare fisicamente un collega a causa della sua etnia, genere, orientamento sessuale o altro attributo.	Responsabilità
Diffamazione: Diffamare un collega con false accuse o informazioni dannose al fine di danneggiarne la reputazione.	Responsabilità
Sabotaggio professionale: Compromettere deliberatamente il lavoro di un collega al fine di danneggiarne la reputazione o le opportunità di carriera.	Responsabilità
Comportamento intimidatorio: Usare intimidazioni verbali o comportamento aggressivo per costringere un collega a conformarsi o ritirare accuse di bullismo.	Responsabilità

VADEMECUM D&I

Rif. Norme

ISO 30415 – UNI PDR 125

Creazione di un ambiente ostile:

Creare un ambiente di lavoro in cui un collega si senta insicuro o indifeso a causa di comportamenti intimidatori.

Responsabilità

COMPORAMENTI PERICOLOSI: MOLESTIE

OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO

Comportamento sessuale inappropriato:

Fare avanzamenti sessuali non richiesti o commenti a sfondo sessuale nei confronti di un collega.

Responsabilità

Molestie online:

Molestare un collega tramite messaggi o comunicazioni online offensive o sessualmente esplicite.

Responsabilità

Comportamento sessuale indesiderato:

Costringere un collega a compiere atti sessuali indesiderati o fare avanzamenti sessuali non richiesti.

Responsabilità

Molestie basate su genere:

Molestare un collega a causa del suo genere, creando un ambiente di lavoro ostile.

Responsabilità

Comportamento sessuale coercitivo:

Usare la coercizione o la minaccia di danneggiare la carriera di un collega per ottenere favori sessuali.

Responsabilità

Vittimizzazione continua:

Molestare ripetutamente un collega dopo che è stato chiesto di smettere, creando una situazione di molestie persistenti.

Responsabilità

VADEMECUM D&I

Rif. Norme

ISO 30415 – UNI PDR 125

COMPORTAMENTI PERICOLOSI: MICROAGGRESSIONI	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
<p>Commenti denigratori: Fare commenti apparentemente innocui ma offensivi su una persona o un gruppo sulla base della loro etnia, genere o altro attributo.</p>	Responsabilità
<p>Stereotipi: Applicare stereotipi culturali o di genere per giudicare o criticare le azioni o le abilità di un collega.</p>	Responsabilità
<p>Esclusione in base a pregiudizi: Trattare i colleghi in modo diverso a causa di stereotipi o pregiudizi personali, limitando le opportunità di crescita o sviluppo.</p>	Responsabilità
<p>Minimizzazione delle Esperienze: Ridurre alla leggera o minimizzare le esperienze e le sfide di un collega legate alla diversità.</p>	Responsabilità
<p>Isolamento sociale: Escludere un collega da attività sociali o professionali a causa della sua identità.</p>	Responsabilità
<p>Richieste inopportune di educazione: Chiedere a un collega di spiegare o educare continuamente sugli aspetti della loro identità o cultura.</p>	Responsabilità

COMPORTAMENTI PERICOLOSI: RITORSIONI	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
<p>Punitività: Prendere misure punitive contro un collega che ha segnalato un comportamento non inclusivo o discriminatorio.</p>	Responsabilità
<p>Boicottaggio professionale: Isolare o boicottare un collega in risposta a un'azione legittima, come un reclamo di molestie o discriminazione.</p>	Responsabilità
<p>Diffusione di dicerie: Diffondere false informazioni o dicerie dannose su un collega con l'intento di danneggiarne la reputazione o le opportunità lavorative.</p>	Responsabilità
<p>Rappresaglia online: Usare i social media o altre piattaforme online per attaccare o diffamare un collega dopo un reclamo o una segnalazione.</p>	Responsabilità
<p>Cambiamento delle condizioni di lavoro: Modificare in modo negativo le condizioni di lavoro di un collega in risposta a un reclamo o a un comportamento non inclusivo segnalato.</p>	Responsabilità
<p>Creazione di un ambiente ostile: Creare un ambiente di lavoro in cui un collega si senta minacciato o in pericolo a causa della sua partecipazione a segnalazioni o azioni correttive.</p>	Responsabilità