

Perché e come progettare una cultura inclusiva

La diversity e inclusion è oggi uno degli argomenti più importanti, perché un ambiente di lavoro che valorizza la diversità è in grado di incentivare innovazione, produttività e crescita.

In una cultura inclusiva è possibile riconoscere e rimuovere le barriere (stereotipi e bias) alla collaborazione interfunzionale e favorire l'innovazione. Le aziende inclusive sono attrattive per le persone che hanno competenze distintive e incoraggiano prospettive diverse per far emergere l'accountability individuale e di team. Le nuove generazioni valutano le aziende anche in base al loro impegno per l'inclusione e la promozione della sostenibilità nella gestione delle risorse umane.

La sfida è quella di andare oltre il business, generando un valore che sia anche sociale, in cui le persone siano motivate a ricercare la diversità come fonte di miglioramento individuale e di performance.

DESTINATARI

Il corso è progettato per condividere un framework sul tema, una metodologia di riferimento e strumenti concreti per progettare una cultura inclusiva.

I destinatari sono HR manager, manager di line che intendono sviluppare una cultura inclusiva in azienda o nel proprio team.

METODOLOGIA

Il percorso sarà erogato in modalità interattiva e alternerà momenti esercitativi, di condivisione e di lezione volti a far acquisire strumenti applicabili.

DURATA

Corso in presenza di 2 giornate o in modalità webinar.

OBIETTIVI

- Scoprire come i benefici di D&I attraggono i talenti, migliorano l'innovazione, la brand reputation, e aumentano la performance finanziaria
- Esaminare le potenziali barriere alla diversità e all'inclusione
- Caratteristiche di una strategia D&I
- Creare e/o adattare processi interfunzionali basati sull'inclusione
- Promuovere una cultura dell'inclusione
- Migliorare le performance individuali e del gruppo attraverso un team eterogeneo/cross funzionale e la valorizzazione di tutte le risorse
- Conoscere e allenare strumenti per migliorare il livello di inclusion
- Distinguere i bias e gli stereotipi per progettare e implementare soluzioni.

PROGRAMMA

- Come impatta la D&I sul benessere e la produttività delle persone Contenuti
- Definire il D&I
- D&I nel mondo: dati e casi di successo
- Individuare ed eliminare le barriere attraverso la conoscenza
- Come progettare una strategia inclusiva
- Strategia D&I: caratteristiche e metodologia
- Stakeholder Matrix: individuare gli attori chiave della strategia
- La leadership empatica come leva per la diffusione della strategia D&I
- Team trasversali/team con skills eterogenee come pilota per la strategia inclusiva
- Identificare la qualità e la quantità delle relazioni interne ed esterne del gruppo
- Riconoscere i bias e gli stereotipi (individuali e aziendali)
- Sperimentare l'utilizzo di strumenti per riconoscere la diversità, dialogare con la diversità e generare valore
- Progettare il piano di azione aziendale per una cultura inclusiva.