FONDAZIONE BRUNO KESSLER
MAGAZINE

Diversità è essere invitati alla festa. Inclusione è essere invitati a ballare

31 Maggio 2022

Un editoriale dedicato alle iniziative di equità ed inclusione in FBK in occasione del mese Europeo della Diversità

Recita così la più famosa citazione di Verna Myers – nota attivista americana – per definire questi due concetti che spesso sembrano interscambiabili tra loro in quanto fortemente accostati. Ma mentre la **diversità** è un dato di fatto, **l'inclusione** è una scelta.

Cerchiamo per prima cosa di fare chiarezza su questi termini: per **diversità** si intende la pluralità di differenze demografiche che caratterizzano gli esseri umani per etnia, religione, età, genere, orientamento sessuale e disabilità.

L'inclusione si riferisce invece a quel sentimento di appartenenza che si crea in un ambiente dove ogni individuo è rispettato, valorizzato, accettato e incoraggiato ad esprimere la propria autenticità e le proprie opinioni.

La base della D&I (Diversity&Inclusion) si fonda sul principio che le **persone sono l'anima dell'azienda** e che non portano in essa solamente competenze, ma anche caratteristiche differenti che in?uiscono sull'ambiente lavorativo. Questo è lo spazio – o, più esattamente, "la pista da ballo" – in cui le nostre inclinazioni, caratteristiche, orientamenti e approcci alla realtà con?uiscono nel contesto organizzativo. Molti studi dimostrano che le aziende più inclusive sono anche quelle più creative, innovative e performanti, oltre che le più rispondenti in termini di resilienza.

Per tornare alla metafora di Myers della festa danzante, la prima sfida che una realtà come FBK deve affrontare per preparare la pista da ballo è sicuramente quella di **tradurre in politiche concrete i principi di diversità ed inclusione**. ?Le strategie D&I per funzionare bene devono dare ascolto all'unicità delle persone che operano all'interno dell'organizzazione, dove trascorrono una parte considerevole del loro tempo quotidiano.

La Fondazione, grazie al suo DNA di ente di ricerca e innovazione internazionale, può vantare una lunga esperienza in molti dei temi legati all'inclusione, basti pensare alla certificazione **Family Audit** per promuovere un ambiente di lavoro attento alla **conciliazione vita-lavoro** con la quale

si sono sperimentate **già nel 2010** le prime iniziative di telelavoro e di flessibilità oraria. Sempre in quegli anni si è creato un **ufficio dedicato all'accoglienza del personale straniero**, sono state licenziate le **politiche di genere nate** in seno al progetto FESTA e si sono avviati i primi percorsi di **inserimento** mirato per il personale appartenente alle **categorie protette.**

Negli ultimi 2-3 anni, il Servizio Risorse Umane ha cercato di rinnovare la pista da ballo, ampliando l'attenzione ai temi dell'inclusione tramite la creazione di un **team di lavoro dedicato** e aumentando l'ascolto del proprio personale tramite una serie di iniziative di comunicazione, questionari e sportelli di supporto rivolti a tutta la popolazione aziendale. Con il supporto di una **piattaforma di discussione virtuale**, si cerca di dare voce alle persone, ai diversi gruppi di stakeholder e di stimolare la loro partecipazione nelle decisioni relative ai cambiamenti organizzativi e ai nuovi modelli di lavoro.

Dopo la fine dell'emergenza pandemica è stato messo a punto un **accordo di lavoro aziendale** , sottoscritto con le RSA, che intende offrire al personale la possibilità di personalizzare la prestazione lavorativa tramite dei patti di reciprocità individuali agendo sulle leve di welfare e flessibilità, formazione e sistemi incentivanti su misura.

I temi D&I sono inoltre trattati in diverse **iniziative formative** a tutti i livelli manageriali per sviluppare al meglio le competenze del personale, in particolare empatia, ascolto e responsabilità quali concetti chiave del cambiamento e del nuovo modello di leadership istituzionale.

Anche all'interno del Consiglio di Amministrazione vengono trattate questioni legate al genere e alla valorizzazione del personale dove, tra le figure elette, è presente una consigliera di riferimento.

Sul fronte delle **pari opportunit**à sono state intraprese delle misure importanti: da un **esercizio di gender audit** per individuare i punti critici all'interno della Fondazione alla stesura del **Piano di Uguaglianza per la Parità di Genere**, dalla messa a punto di strumenti di misurazione e monitoraggio dei dati fino al rilascio di linee guida per l'utilizzo di un linguaggio più attento alle diversità di genere.

Sempre per promuovere un bilanciamento di genere, allo stato attuale la Fondazione sta lavorando per attrarre talenti e nuove professionalità nell'ambito delle aree STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica, ndr) con l'intento di incrementare la presenza femminile in queste discipline e soprattutto nelle posizioni apicali.

Il Servizio Risorse Umane negli ultimi mesi sta inoltre sviluppando delle proposte sperimentali sia rispetto al cambio generazionale per quanto riguarda gli avvicendamenti e i piani di successione, sia in materia di copertura delle quote d'obbligo del personale appartenente alle categorie protette con l'Agenzia del Lavoro.

In questa cornice di **living lab territoriale** dove si presta attenzione all'innovazione e alla sperimentazione, l'impegno della Fondazione è quello di costruire un'organizzazione in cui ballino davvero tutti, ognuno al proprio ritmo.

LINK

https://magazine.fbk.eu/it/news/diversita-e-essere-invitati-alla-festa-inclusione-e-essere-invitati-a-ballare/

TAG

- #diversità
- #diversity
- #genere
- #inclusion
- #inclusione
- #paritadigenere
- #uguaglianza

AUTORI

- Manuela Bacca