

EBOOK

Come promuovere diversity e inclusione sul posto di lavoro

Uno spunto di riflessione
per le aziende



+Babbel
FOR BUSINESS

Introduzione

Diversity e inclusione sono caratteristiche fondamentali per una società civile, in quanto permettono di **mantenere una visione aperta e flessibile** del mondo circostante. Rendono più facile l'**integrazione dei singoli individui** all'interno delle comunità, e le rafforzano grazie all'apporto di idee, punti di vista ed esperienze diverse.

Anche per le aziende, allo stesso modo, sta diventando sempre più importante promuovere un **ambiente lavorativo inclusivo ed eterogeneo**: oltre a rispecchiare la società in cui viviamo, infatti, un posto di lavoro caratterizzato da una comunità multiculturale e variegata **migliora il senso di appartenenza dei dipendenti, stimola l'innovazione** e favorisce l'**attrazione di nuovi talenti**. Ma come puoi raggiungere questo obiettivo? Noi di Babbel possiamo aiutarti.

Partendo dal presupposto che la diversity in azienda è un argomento complesso e delicato, ci teniamo a sottolineare fin da subito che Babbel è ben lontana dall'essere perfetta. Tuttavia, nel corso degli anni abbiamo imparato molto dalle nostre esperienze e da quelle dei nostri dipendenti, che provengono da oltre 50 nazioni diverse. Non si finisce mai di imparare e anche noi stiamo ancora cercando di capire come migliorarci, per promuovere e vivere al meglio la diversità in azienda. Nonostante questo, non volevamo perdere l'occasione per condividere con te quello che abbiamo imparato finora sull'importanza della diversità e dell'**apprendimento delle lingue**.

Lo scopo di questo ebook è quello di **aiutarti a creare un posto di lavoro più inclusivo ed eterogeneo**, sfruttando anche la **formazione linguistica** per raggiungere questo obiettivo. Dopo una **parte teorica**, in cui potrai approfondire i concetti fondamentali, troverai un **pratico questionario** per valutare la situazione relativa a diversity e inclusione nella tua azienda, insieme ad alcuni **consigli utili** per aiutarti a passare all'azione.

Indice

1

TEORIA

Tutto quello che devi sapere su diversity e inclusione

2

PRATICA

Il questionario per valutare la situazione nella tua azienda

3

ORA TOCCA A TE

Alcuni consigli per passare all'azione

4

Ecco come Babel può aiutarti

TEORIA

Tutto quello che devi sapere su diversity e inclusione

Prima ancora di cominciare a capire come gestire diversità e inclusione sul posto di lavoro, è importante avere un quadro generale, ovvero conoscere il significato dei termini che utilizziamo per parlarne e capire quali possono essere i potenziali benefici e le sfide da affrontare quando si parla di diversity in azienda.

Diversity

La diversity (o diversità) riguarda lo spettro delle differenze che caratterizzano gli esseri umani, tra cui (ma non solo) etnia, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, classe sociale, abilità o attributi fisici, credo e valori etici, nazionalità e preferenze politiche. Il concetto di diversity si basa sull'accettazione, attraverso il riconoscimento dell'unicità di ogni persona e delle sue caratteristiche individuali, esplorando le differenze in un ambiente sicuro, positivo e stimolante.

Diversity sul posto di lavoro

La diversity sul posto di lavoro consiste nella presenza, all'interno di un'organizzazione, di una forza lavoro eterogenea, ovvero composta da persone con caratteristiche individuali diverse tra loro. Un'azienda in cui la diversità viene rispettata non adotta pratiche discriminatorie e garantisce pari opportunità ai propri dipendenti, a prescindere dalle loro caratteristiche personali.

Inclusione

L'inclusione riguarda tutte le azioni volte a favorire il coinvolgimento degli individui all'interno di una comunità o di un'organizzazione, sviluppando un senso di appartenenza. Un ambiente inclusivo riconosce il valore intrinseco e la dignità di ogni persona e si impegna attivamente affinché le diversità vengano tutelate e incentivate. In un'azienda inclusiva, tutti i dipendenti si sentono accettati, valorizzati e sanno di poter contare sulle opportunità di cui hanno bisogno per crescere.

Equità

L'equità consiste nel garantire a tutti l'accesso alle stesse opportunità. Garantire equità significa riconoscere che esistono ostacoli e differenze e che, di conseguenza, non tutti gli individui partono dallo stesso punto. L'equità non riguarda la parità di trattamento, ma il riconoscimento delle ineguaglianze esistenti alla base e l'impegno a compensarle per raggiungere un equilibrio. Sul posto di lavoro, l'equità si riflette nel modo in cui un'azienda si impegna costantemente per assicurare che le persone con minori possibilità abbiano le stesse opportunità di crescere, svilupparsi e dare il proprio contributo, a prescindere dalla loro identità.



**La diversità culturale è
necessaria
per l'umanità
come la biodiversità
lo è per la natura.**

Art. 1, Dichiarazione Universale UNESCO sulla
Diversità Culturale

Alcuni dati su diversity e inclusione sul posto di lavoro

A livello globale, siamo ancora ben lontani dal raggiungere un pieno equilibrio per quanto riguarda il rispetto delle diversità individuali. Pur con dei miglioramenti negli ultimi anni, la strada da fare è ancora lunga, come dimostrato da questi dati:

40 %

la percentuale dei dipendenti LGBTQ che non ha ancora fatto coming out con i propri colleghi

54

gli anni che mancano per riuscire a colmare il divario di genere in Europa

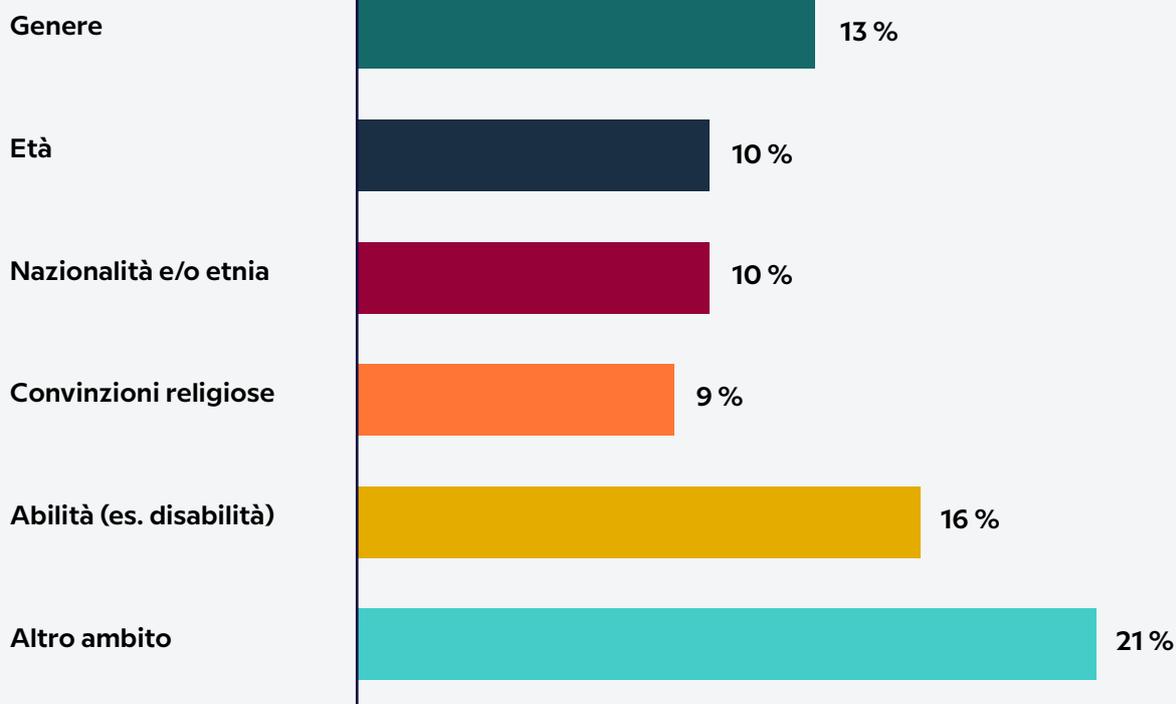
59 %

la percentuale degli europei che crede che la discriminazione razziale sia ampiamente diffusa

La situazione in Italia

Nel nostro Paese la situazione risulta piuttosto squilibrata soprattutto in relazione al divario di genere: il **gender pay gap** (o divario retributivo di genere) in Italia è del 5% mentre, anche a seguito della pandemia, il **divario occupazionale di genere** (ossia la differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne) si è ulteriormente allargato toccando il 19%.

Nonostante il divario di genere rimanga il tema più discusso è interessante notare come, secondo un recente studio Istat, nel 2019 oltre un quinto delle imprese (il **21%**) **ha adottato almeno una misura non obbligatoria per legge** con l'obiettivo di gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori. Queste misure hanno riguardato la diversità di:



La diversity fa bene alle aziende

Avere un organico variegato, all'interno del quale le differenze etniche, sessuali e anagrafiche vengono apprezzate e rappresentate, porta alle aziende numerosi benefici in molteplici aree diverse. Vediamo insieme quali:

- Le aziende con una forza lavoro più eterogenea ottengono risultati migliori dal punto di vista finanziario. Numerose ricerche evidenziano come la diversity in azienda contribuisca attivamente al raggiungimento di un più alto livello di redditività.
- Stimola la fiducia e il senso di appartenenza dei dipendenti, dimostrando che l'azienda accoglie e rispetta la diversità. Inoltre, migliora l'employer branding dell'azienda, rendendola più appetibile ai futuri dipendenti.
- Migliora i processi decisionali all'interno dell'azienda. La diversità dei team si traduce in diversità di idee, punti di vista ed esperienze, che permettono di approcciare i problemi da diverse angolazioni e arrivare così a soluzioni più articolate ed efficaci.
- Permette di creare prodotti o servizi innovativi con maggiore facilità, grazie ad una maggiore comprensione dei vari mercati, delle differenze culturali e dei meccanismi attraverso i quali costruire la fiducia dei propri mercati di riferimento.

I vantaggi di avere una forza lavoro eterogenea in numeri

Redditività

- Le aziende con una forza lavoro eterogenea producono il **19% di entrate in più**
- Le aziende con la maggiore diversità di genere hanno il **25%** di possibilità in più di **generare maggiori profitti** rispetto alla concorrenza
- Per quelle con la maggiore diversità etnica, il dato sale addirittura al **36%**
- Le aziende con un team dirigenziale caratterizzato da etnie e generi diversi **superano le altre in termini di profitto**

Immagine aziendale

- Il **72%** dei dipendenti full-time lascerebbe la propria azienda per una più inclusiva
- Il **67% dei candidati** ritiene importante avere un posto di lavoro eterogeneo
- Il **47%** dei millennial è più propenso a sostenere i brand che investono in pubblicità a tema uguaglianza
- Il **45%** dei consumatori sotto i 34 anni è più propenso a diventare un cliente ricorrente di aziende LGBTQ-friendly

Innovazione e decision making

- La diversità di genere nei team conduce a **scelte di business più efficaci nel 78% dei casi**, contro il 58% dei team composti da soli uomini
- Considerando i team eterogenei anche rispetto a età e provenienza, il dato sale all'**87%**
- Tassi di diversità più elevati sono correlati a un **aumento dei profitti derivati da prodotti o servizi innovativi**
- Le aziende con maggiore diversity riportano un **"reddito da innovazione" medio del 45%**, contro il 25% delle aziende sotto la media

Le sfide principali da affrontare nella gestione della diversity

Oltre agli innegabili vantaggi di avere un'azienda in cui diversità e inclusione vengono attivamente promosse e supportate, esistono alcuni potenziali "effetti collaterali". Infatti, per quanto la differenza di culture, idee e caratteristiche personali sia da considerarsi positiva, può portare con sé delle difficoltà alle quali le aziende devono opportunamente prepararsi.

- Sfortunatamente, non tutti hanno un'opinione positiva riguardo alla diversity. Alcuni dipendenti possono vedere etnie, generi o orientamenti sessuali diversi come aspetti negativi anziché positivi, alimentando stereotipi, pregiudizi e comportamenti tossici.
- Con un organico proveniente da diversi Paesi, la comunicazione può diventare complicata. Alcuni membri del tuo team potrebbero non essere perfettamente a loro agio con l'italiano, il che può portare al rischio di incomprensioni o, addirittura, offese involontarie.
- Esistono stili e modi di approcciare il lavoro molto diversi, i quali rispecchiano i valori culturali e le differenze di ognuno. Se non riconosciuti e tenuti in considerazione, approcci conflittuali nel modo di lavorare possono creare contrasti e diminuire la produttività.
- Nonostante gli evidenti benefici, assumere un pool di talenti eterogeneo può rappresentare una sfida per le risorse umane: barcamenarsi tra diritto del lavoro, trasferimenti, visti per lavoratori internazionali e il mantenimento di una diversity policy aziendale può non essere facile.

**Ora che ti è più chiara
l'importanza di diversity e
inclusione, è il momento di
scoprire com'è la situazione
nella tua azienda**



PRATICA

Il questionario per valutare la situazione nella tua azienda

Dopo una panoramica completa su ciò che diversity e inclusione possono significare sul posto di lavoro, è arrivato il momento di sfruttare quello che hai imparato per farti un'idea sulla situazione nella tua azienda.

Abbiamo preparato per te un pratico questionario, da far compilare sia a HR manager e team lead che ai tuoi dipendenti, per valutare la loro percezione. La pensano allo stesso modo riguardo al livello di diversità e inclusione in azienda? O hanno pareri diversi? Non ti resta che scoprirlo.

L'idea del questionario è quella di valutare i principali indicatori legati alla diversità e all'inclusione sul posto di lavoro tramite delle affermazioni specifiche, alle quali ogni partecipante potrà assegnare un valore, su una scala da 1 a 5, per esprimere il proprio accordo o disaccordo. I valori corrispondono alle seguenti opinioni:

- Totalmente d'accordo
- D'accordo
- Abbastanza d'accordo
- In disaccordo
- Totalmente in disaccordo

Una volta completati i questionari, potrai confrontare le risposte di dirigenti e HR manager con quelle dei dipendenti e trovare eventuali differenze nei punti di vista. Per maggiore completezza, abbiamo lasciato anche uno spazio per dei commenti aperti nei quali poter raccogliere dei feedback più precisi.

Argomenti del questionario

1

GESTIONE DELLA DIVERSITÀ

2

LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE

3

PROMOZIONE DI UN AMBIENTE INCLUSIVO

4

PROMOZIONE DELL'EQUITÀ

Gestione della diversità

La diversity in azienda è caratterizzata da numerosi aspetti. Queste domande ti aiuteranno ad avere un'idea più chiara su quelli più importanti. La tua azienda è davvero eterogenea? Cosa ne pensano manager e dipendenti?

	Totalmente d'accordo	D'accordo	Abbastanza d'accordo	In disaccordo	Totalmente in disaccordo
L'azienda si impegna a incentivare la diversità dei dipendenti	<input type="checkbox"/>				
Al lavoro, tutti i dipendenti possono essere se stessi senza paura di essere giudicati	<input type="checkbox"/>				
L'azienda rispetta e apprezza persone di qualsiasi cultura e origine	<input type="checkbox"/>				
I manager dell'azienda promuovono attivamente la diversità.	<input type="checkbox"/>				

Dal tuo punto di vista, cosa potrebbe fare l'azienda per migliorare e/o incentivare la diversità? Hai degli esempi concreti?

.....

.....

.....

.....

Lotta alla discriminazione

Diversità ed inclusione si ottengono innanzitutto combattendo qualsiasi forma di discriminazione. Cerca di capire se la tua organizzazione è completamente estranea a certi comportamenti. Va tutto bene o c'è qualcosa che puoi fare meglio?

	Totalmente d'accordo	D'accordo	Abbastanza d'accordo	In disaccordo	Totalmente in disaccordo
Battute razziste, sessiste e/o discriminatorie non sono tollerate in azienda	<input type="checkbox"/>				
In azienda, tutti sanno come e dove segnalare eventuali casi di discriminazione	<input type="checkbox"/>				
L'azienda mette in atto politiche severe contro qualsiasi atto di discriminazione	<input type="checkbox"/>				
I manager trattano tutti i dipendenti in modo equo e corretto	<input type="checkbox"/>				
<i>Dal tuo punto di vista, cosa potrebbe fare l'azienda per diminuire e/o eliminare il rischio di possibili discriminazioni? Hai degli esempi concreti?</i>					
.....					
.....					
.....					
.....					

Promozione di un ambiente inclusivo

Come abbiamo visto, per incentivare la diversity in azienda è necessario fornire ai dipendenti un ambiente inclusivo, impegnandosi attivamente affinché gli individui si sentano rispettati e parte di una comunità. Pensi che la tua azienda stia facendo abbastanza?

	Totalmente d'accordo	D'accordo	Abbastanza d'accordo	In disaccordo	Totalmente in disaccordo
L'azienda si impegna a soddisfare le esigenze dei dipendenti con disabilità	<input type="checkbox"/>				
C'è un ambiente in cui tutti possono esprimere idee, opinioni e credenze in totale libertà	<input type="checkbox"/>				
In azienda, i dipendenti di età diverse sono considerati allo stesso modo	<input type="checkbox"/>				
Provo un forte senso di appartenenze nei confronti dell'azienda	<input type="checkbox"/>				
<i>Dal tuo punto di vista, cosa potrebbe fare l'azienda per favorire un ambiente lavorativo più inclusivo? Hai degli esempi concreti?</i>					
.....					
.....					
.....					
.....					

Promozione dell'equità

Includere non significa mettere tutti sullo stesso piano, ma fare il possibile per garantire a ogni dipendente le stesse opportunità degli altri, a prescindere dagli svantaggi o dalle differenze esistenti. In poche parole, credi che la tua sia un'azienda equa?

	Totalmente d'accordo	D'accordo	Abbastanza d'accordo	In disaccordo	Totalmente in disaccordo
In azienda, tutti i dipendenti hanno le stesse opportunità di crescere professionalmente	<input type="checkbox"/>				
Tutti i dipendenti sono incoraggiati a candidarsi a posizioni più elevate	<input type="checkbox"/>				
I dipendenti con background diversi sono trattati in modo equo nei processi di selezione interna	<input type="checkbox"/>				
L'azienda si impegna attivamente per garantire che vi sia equità fra tutti i dipendenti	<input type="checkbox"/>				

Dal tuo punto di vista, cosa potrebbe fare l'azienda per migliorare l'equità tra i dipendenti? Hai degli esempi concreti?

.....

.....

.....

Manager e dipendenti la vedono allo stesso modo?

Dopo aver fatto completare il questionario a HR manager, team lead e dipendenti, è arrivato il momento di confrontare le varie opinioni. Hanno tutti la stessa visione su diversity e inclusione nella tua azienda? Questa matrice ti aiuterà a valutare i risultati.

A seguire, sulla base delle risposte ottenute dai questionari, abbiamo preparato dei consigli pratici per aiutarti a prendere in mano la situazione e migliorare il tuo diversity management.

I dipendenti sono soddisfatti del diversity management in azienda:
sono convinti di lavorare in un ambiente inclusivo, equo e privo di discriminazioni.

HR manager e team lead non sono soddisfatti del diversity management in azienda: sono consapevoli di poter fare di più per creare un ambiente più inclusivo.



HR manager e team lead sono soddisfatti del diversity management in azienda: ritengono di incentivare un ambiente inclusivo, equo e privo di discriminazioni.

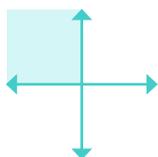


I dipendenti non sono soddisfatti del diversity management in azienda:
non ritengono l'ambiente sufficientemente inclusivo, notano disparità di trattamento e credono che l'azienda non stia facendo abbastanza.

ORA TOCCA A TE

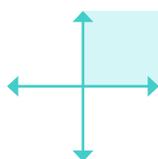
Alcuni consigli per passare all'azione

In che quadrante della matrice si è posizionata la tua azienda? Qualsiasi esso sia, esistono delle azioni specifiche che puoi intraprendere. Ecco alcuni consigli pratici che ti aiuteranno a passare all'azione.



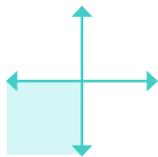
Se i dipendenti sono soddisfatti ma HR manager e team lead non lo sono, dovresti porti degli obiettivi più ambiziosi in termini di diversità in azienda. **I nostri consigli:**

- rivedi le tue politiche aziendali su diversity e inclusione. La percezione positiva dello status quo potrebbe proprio essere influenzata da una mancata diversificazione del personale.
- stila nuove linee guida per assicurarti che i processi di assunzione siano inclusivi e attraggano una forza lavoro eterogenea.
- comunica chiaramente cosa fare quando si verificano casi di discriminazione o iniquità.



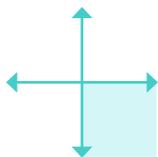
Complimenti! La tua azienda dimostra di avere una cultura inclusiva e un ambiente lavorativo realmente eterogeneo. Un risultato così positivo non è casuale, ma è frutto di impegno, serietà e trasparenza. **Non fermarti:**

- ascolta i tuoi dipendenti, sensibilizza i tuoi manager e continua a considerare la diversity come una priorità.
- assicurati di assumere personale che abbia dei valori compatibili con quelli della cultura aziendale, così da non destabilizzare i risultati ottenuti.
- dai la possibilità ai tuoi dipendenti di suggerire nuove iniziative o benefit che promuovano ulteriormente la diversity in azienda.



Se sia dipendenti che HR manager e team lead sono insoddisfatti, è arrivato il momento di ricominciare da capo valutando gli errori fatti per ripartire al meglio. **I nostri consigli:**

- parti dal nostro questionario per iniziare una discussione su come migliorare la situazione corrente e sviluppare una strategia di diversity management completamente nuova e focalizzata sui punti di debolezza della tua azienda.
- confrontati con altre aziende nello stesso settore - quali pratiche hanno messo in atto per creare un ambiente lavorativo accogliente?
- migliora la comunicazione interna, per superare eventuali barriere linguistiche e culturali. Investire in corsi di lingua aziendali è spesso il primo passo per creare un posto di lavoro più inclusivo.



Se HR manager e team lead si sentono soddisfatti ma i dipendenti non sono della stessa opinione, potresti voler approfondire le esigenze del tuo team. **Il nostri consigli:**

- organizza dei training interni per poter discutere di diversity o dei momenti in cui i dipendenti possano fare domande sull'argomento in maniera costruttiva e sicura
- fai un'attenta valutazione delle politiche retributive della tua azienda per colmare eventuali pay gap.
- valuta la creazione di regolamenti che assicurino le stesse possibilità di avere una promozione a tutto l'organico.

Come Babbel può aiutarti

A Babbel sappiamo bene che la chiave per il successo passa per una forza lavoro eterogenea e una comunicazione interna ed esterna efficace. Per aiutare le aziende a superare le barriere linguistiche e promuovere l'integrazione tra team diversi, abbiamo sviluppato tre prodotti orientati al business che non solo aiutano a imparare una nuova lingua, ma promuovono attivamente la conoscenza di altre culture e la diversity in generale.



Babbel Professional

Babbel Professional offre accesso alla nostra piattaforma e-learning per l'apprendimento, disponibile per app e desktop, e a un Account Manager dedicato.

Il focus sulla diversity: le lezioni online da 15 minuti usano un vocabolario inclusivo, con immagini ed esempi volti a promuovere la diversity.



Babbel Live

Con Babbel Live, i tuoi dipendenti avranno accesso sia alla piattaforma e-learning per le lezioni individuali, che a video lezioni di gruppo con un massimo di 6 partecipanti e insegnanti certificati.

Il focus sulla diversity: le video lezioni di gruppo stimolano l'interazione tra persone che potrebbero non conoscersi, promuovendo il confronto e l'accettazione di realtà diverse da quelle della vita di tutti i giorni.



Babbel Intensive

Con Babbel Intensive, i tuoi dipendenti avranno accesso sia alle lezioni attraverso la piattaforma, che a video lezioni individuali con insegnanti madrelingua.

Il focus sulla diversity: interfacciandosi con insegnanti madrelingua, i dipendenti avranno modo di conoscere meglio la cultura della lingua studiata e ampliare i propri orizzonti.

I prossimi passi

Ti ringraziamo per aver letto questo ebook e speriamo che il questionario sia stato utile per capire la situazione della diversity nella tua azienda e come fare a migliorarla, se necessario.

Possiamo aiutarti a superare le barriere linguistiche e creare un lavoro più inclusivo. I prodotti Babbel for Business sono stati creati apposta per raggiungere sia obiettivi linguistici, che di inclusione e comprensione tra diverse culture e stili lavorativi.

Speriamo di crescere insieme a te e di riuscire a creare insieme posti di lavoro più equi e inclusivi. Non esitare a contattarci, siamo a tua disposizione.

Email: corporates@babel.com

Website: it.babbel.com

