COMUNICATO AZIENDALE

Diversità, Inclusione e Comportamenti Inclusivi senza Pregiudizi

Introduzione alla Diversità e Inclusione (D&I)

In un mondo sempre più interconnesso, valorizzare le diversità e promuovere l'inclusione non solo migliora il clima aziendale, ma contribuisce anche alla crescita e innovazione. La diversità riguarda le differenze tra le persone – siano esse legate a genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, background culturale o esperienza professionale.

L'inclusione si riferisce al modo in cui queste differenze vengono rispettate, integrate e valorizzate.

L'ambiente di lavoro INMATICA SPA vuole essere un ambiente inclusivo che permetta ad ogni persona di sentirsi parte del gruppo, rispettata e apprezzata.

INMATICA SPA cerca nei propri partner la stessa filosofia aziendale, perché politiche differenti non possono più essere accettate nel contesto del mondo di oggi.

Vantaggi di un Ambiente Diverso e Inclusivo

Numerosi studi dimostrano che la diversità e l'inclusione sono fattori chiave per migliorare la produttività, la creatività e la capacità di problem-solving all'interno di un'organizzazione. Una cultura aziendale inclusiva riduce il turnover, attrae talenti, aumenta il coinvolgimento delle persone e crea una solida reputazione aziendale.

Per fare un esempio pratico, un team eterogeneo è in grado di affrontare le sfide da molteplici prospettive, rendendo possibile la creazione di soluzioni innovative che difficilmente emergerebbero in un gruppo omogeneo. L'obiettivo è creare un luogo di lavoro in cui tutti si sentano accolti e possano esprimere liberamente la propria opinione senza temere giudizi o discriminazioni.

Comportamenti Inclusivi e Privi di Pregiudizi

Creare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e favorire comportamenti inclusivi richiede impegno a ogni livello dell'organizzazione. Alcuni dei comportamenti che supportano una cultura inclusiva includono:

- Ascolto Attivo e Rispetto delle Differenze: Ascoltare senza giudizio e rispettare le opinioni altrui è fondamentale per creare fiducia e collaborazione. Il dialogo aperto permette di comprendere meglio i punti di vista diversi dal proprio.
- Evitare Stereotipi e Pregiudizi: Gli stereotipi sono semplificazioni delle realtà individuali e portano spesso a fraintendimenti e ingiustizie. Ad esempio, è importante evitare di attribuire competenze o carenze in base all'etnia o al genere di una persona. Combattere i pregiudizi, anche quelli inconsci, aiuta a creare un ambiente più equo.
- Essere Consapevoli del Linguaggio e del Comportamento: Il modo in cui comunichiamo influisce sull'ambiente di lavoro. Utilizzare un linguaggio rispettoso, evitare battute inappropriate o allusioni è una pratica essenziale per garantire che nessuno si senta a disagio o sminuito.
- Supportare Attivamente l'Inclusione: Coinvolgere le colleghe ed i colleghi e nelle conversazioni, chiedere la loro opinione, riconoscere i loro contributi e celebrare le loro differenze aiuta a creare un senso di appartenenza.

- Responsabilizzarsi per un Ambiente Inclusivo: Ogni persona ha il potere di influenzare positivamente il proprio ambiente di lavoro. Essere responsabili nel segnalare comportamenti inappropriati o offensivi e sostenere attivamente iniziative di D&I sono azioni fondamentali per un contesto lavorativo sereno e rispettoso.

I Nostri Impegni Aziendali verso Diversità e Inclusione

INMATICA S.p.A è fortemente impegnata a garantire che tutti i dipendenti si sentano valorizzati e rispettati: la nostra Politica per l'Inclusione e la Parità di Genere, lo dimostra.

INMATICA crede che le persone siano il cuore dell'organizzazione. Ad ogni dipendente sono offerte le stesse opportunità di crescere e contribuire al successo collettivo. Siamo lieti di avere partner, collaboratrici e collaboratori che condividano questi principi.

Alcune delle nostre iniziative includono:

- Definizione e l'applicazione della Politica per l'inclusione e la Parità di Genere.
- Comunicazioni e Formazione su D&I,per educare e sensibilizzare su questi temi.
- Creazione di Spazi di Dialogo e Supporto. Il personale può proporre incontri e stimolare la creazione di gruppi di supporto per favorire una comunicazione aperta e affrontare questioni di inclusività.

La diversità e l'inclusione non sono solo i nostri valori aziendali: sono pilastri fondamentali per la costruzione di un ambiente in cui tutti possano eccellere.

Grazie all'impegno di ciascuno di noi, possiamo creare un contesto di lavoro che abbracci le differenze, promuova il rispetto reciproco e contribuisca alla crescita professionale e personale di tutti.

Roma, 5 giugno 2024 La Direzione