

WP2:

Risorse educative

Programma CPD

Modelli di apprendimento
auto-diretto

Gestione dell'inclusione e della
diversità

Indice

Introduzione	4
Risultati di apprendimento del modulo.....	4
1. Che cos'è la gestione dell'inclusione e della diversità	5
1.1 Inclusione nel luogo di lavoro	5
1.2 Gestione della diversità	6
2. Come promuovere l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro	9
<u>Riferimenti</u>	12
Caso di studio	13
Scheda attività 1	15
Scheda attività 2	16
Modello di risorsa didattica aggiuntiva.....	19
Modulo Google Quiz Link:.....	19



Introduzione

La transizione digitale è ormai da anni l'obiettivo principale di tutte le attività economiche. Tutti, più o meno, stanno implementando nuove tecnologie e nuovi metodi di produzione efficienti e innovativi nelle loro attività.

Sebbene le aziende si stiano evolvendo rapidamente su questo versante, una nuova sfida le attende. Come vedremo in questo capitolo, molti studi hanno dimostrato che il luogo di lavoro influenza notevolmente sia il benessere dei dipendenti che i guadagni dell'azienda. I casi di discriminazione sul posto di lavoro sono purtroppo molto comuni negli ambienti di lavoro, soprattutto nelle PMI. Ciò influisce sullo sviluppo dell'azienda e della società in generale. Ecco perché i temi dell'inclusione sul posto di lavoro e della gestione della diversità sono al centro di questo modulo. Le PMI devono innanzitutto prendere coscienza delle questioni relative alla diversità e all'inclusione sul posto di lavoro, perché esse stesse potranno trarne grandi e duraturi vantaggi.

Saranno illustrati i dati rilevanti, i problemi e le possibili soluzioni che le PMI europee possono attuare per migliorare se stesse e l'ambiente in cui operano.

Risultati di apprendimento del modulo

Definire i termini chiave relativi alla gestione dell'inclusione e della diversità sul posto di lavoro.

Dimostrare una comprensione della cultura aziendale e dei vantaggi che prospettive diverse possono apportare a un'organizzazione.

Riconoscere i diversi tipi di discriminazione e le barriere all'inclusione che esistono sul posto di lavoro e identificare le strategie per affrontarli.

- Promuovere l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro, anche fissando obiettivi misurabili e identificando le potenziali sfide.

Sa spiegare l'importanza di una leadership inclusiva per costruire ambienti di lavoro inclusivi.

Riconoscere il ruolo della leadership nella promozione della diversità e dell'inclusione e capire come creare una cultura dell'inclusione che parta dalla leadership.

- Sviluppare la consapevolezza dell'impatto delle differenze culturali e del loro effetto su una forza lavoro diversificata e sulla cultura aziendale.



1. Che cos'è la gestione dell'inclusione e della diversità

Prima di introdurre i concetti di inclusione e gestione della diversità, è necessario partire dal problema di fondo della discriminazione.

Quando si parla di "**discriminazione**", tutti considerano solo la razza etnica o la religione. In realtà, questo concetto include anche l'identità di genere, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale o l'origine nazionale. Questo fenomeno si verifica molto spesso sul posto di lavoro, ad esempio tra colleghi che vengono trattati in modo diverso, tra datore di lavoro e dipendente o tra dipendenti di età, sesso e religione diversi. Per questo motivo è necessario promuovere l'inclusione sul posto di lavoro e fissare obiettivi misurabili e sostenibili.

Questo processo deve necessariamente partire dai leader, che dovranno poi trasferire questi concetti ai loro dipendenti e all'intera azienda. La leadership in questo contesto gioca un ruolo fondamentale, ed è per questo che il "Diversity Management" deve essere analizzato e implementato.

1.1 Inclusione sul posto di lavoro

Per comprendere meglio il significato di inclusione che riguarda questo modulo, è necessario partire dalla sua definizione principale fornita dal vocabolario, che è: "L'atto di includere qualcuno o qualcosa come parte di un gruppo, di una lista, ecc. o una persona o una cosa che viene inclusa" (*Cambridge Dictionary*). Nel contesto lavorativo, il tema dell'inclusione assume un significato simile ma altrettanto importante. In particolare, viene definita come *"la cultura in cui il mix di persone può venire al lavoro, sentirsi a proprio agio e sicuro di essere se stesso e lavorare in un modo che sia adatto a loro e che risponda alle esigenze aziendali". L'inclusione garantisce che tutti si sentano valorizzati e, soprattutto, aggiungano valore*".¹

È chiaro che il fenomeno della globalizzazione ha reso la questione dell'inclusione sul posto di lavoro di importanza cruciale. Da questo punto di vista, l'Europa è molto

¹Datori di lavoro inclusivi, Cos'è l'inclusione? Recuperato il 21 aprile 2023 da <https://www.inclusiveemployers.co.uk/about/what-is-workplace-inclusion/#:~:text=L'inclusione%20è%20la%20cultura%20in,valutata%20e%20importante%2C%20aggiunge%20valore.>



avanti. Secondo il **D&I index** - *un indice sul livello di diversità e inclusione sul posto di lavoro compilato da Refinitiv* (fornitore di dati e infrastrutture per i mercati finanziari globali) - l'Europa è il continente con i più alti livelli di diversità e inclusione sul posto di lavoro.

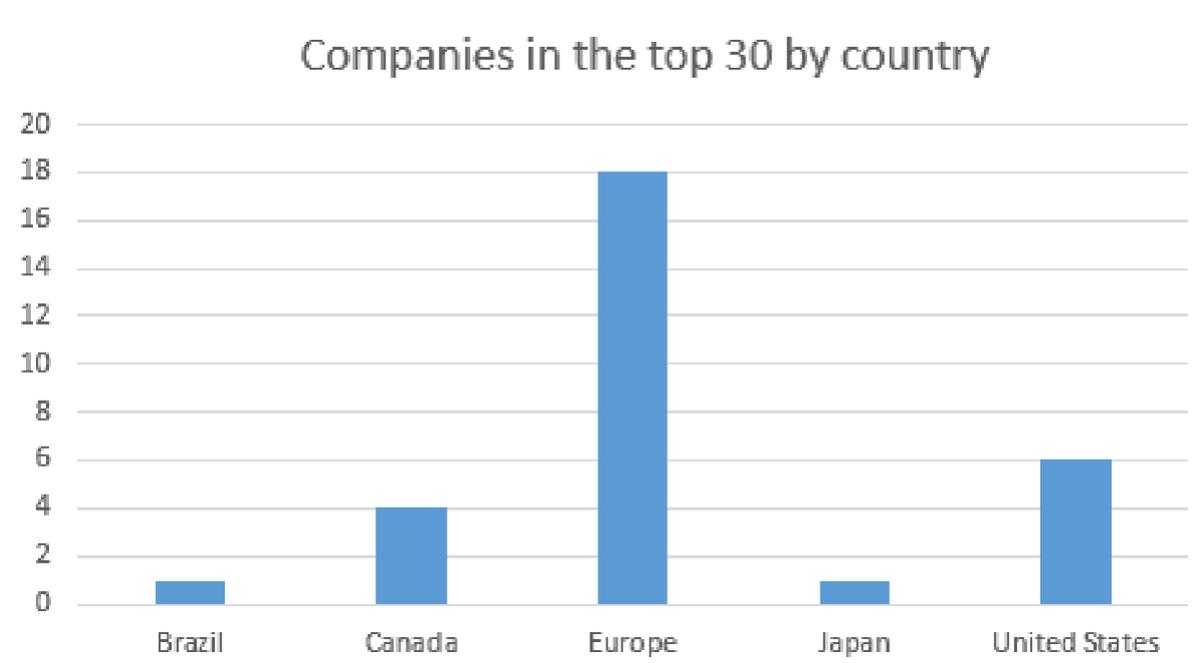


Figura 1: le 30 società quotate più inclusive al mondo

18 aziende su 30 hanno sede in Europa. La prima, con l'indice più alto, è "Accenture Plc" con 86,75 punti. Ha sede in Irlanda e si occupa di software e servizi informatici.

Tuttavia, questi dati devono essere presi con cautela: questo indice proviene dalle più grandi aziende del mondo, dove è chiaro che ci sono obblighi e vincoli da rispettare per garantire un buon livello di inclusione e gestione della diversità. La questione è molto diversa per le PMI europee, dove le risorse sono limitate e la consapevolezza e la conoscenza sono spesso carenti.

1.2 Gestione della diversità

In questo mondo sempre più digitalizzato e globalizzato, la mescolanza di culture, etnie e religioni ha reso la diversità di importanza cruciale anche nei contesti lavorativi. Mentre l'inclusione è un processo che coinvolge tutti gli individui di un'azienda dal basso verso l'alto, la diversità, invece, deve essere gestita dall'alto. Le diversità sono connotazioni che fanno di ogni persona un individuo unico e, in quanto tale, portatore



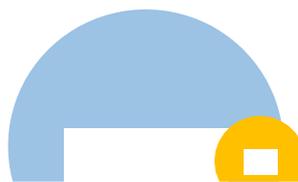
di valori nella sfera sociale, lavorativa e professionale. Per questo è importante analizzare il diversity management, ovvero un vero e proprio piano che mira a gestire in modo ottimale la diversità cogliendola come un'opportunità per aumentare i profitti, migliorare la reputazione aziendale e molto altro.

Esistono principalmente due tipi di gestione della diversità:²

- **Gestione della diversità a livello internazionale:** Si riferisce a un singolo contesto nazionale in cui gruppi di persone appartenenti a minoranze sono inclusi nel luogo di lavoro attraverso iniziative e supporto.
- **Gestione della diversità transnazionale:** È più difficile da gestire perché comprende cittadini e lavoratori di Paesi diversi. In questo caso è necessario creare un "Piano di gestione della diversità" per raggiungere e misurare gli obiettivi.

È chiaro che il processo di gestione della diversità deve partire dai leader aziendali. I leader dovrebbero essere consapevoli che far lavorare i propri dipendenti in un ambiente inclusivo li rende più felici, più produttivi e più efficienti. Per questo motivo, l'OCSE, nel suo rapporto "*Diversity & Inclusion Framework*" del 2020, descrive i 5 pilastri dell'indice D&I:

² Bob, DE&I, Qual è il significato del diversity management? Recuperato il 20 aprile 2023 da <https://www.hibob.com/hr-glossary/diversity-management/>.



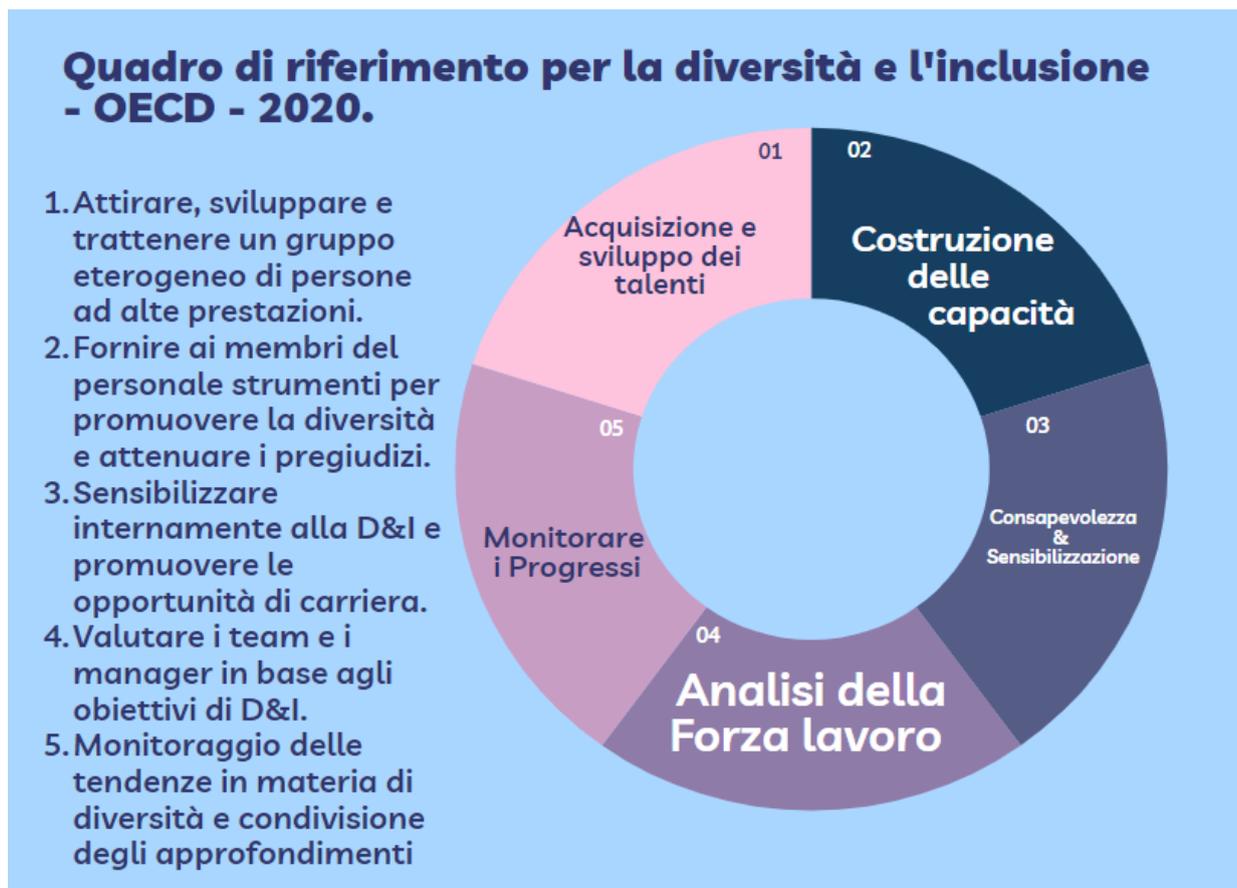


Figura 2: Quadro di riferimento per la diversità e l'inclusione, OCSE, 2020.

ACQUISIZIONE E SVILUPPO DEI TALENTI - I processi di reclutamento devono includere individui di diversa provenienza. È necessario ampliare la rete di reclutamento di nuovi talenti, indipendentemente dal loro Paese di origine o dalle loro peculiarità fisiche e personali.

CAPACITY BUILDING - Mira a identificare e mitigare i pregiudizi inconsci nelle pratiche di assunzione, promozione e gestione. Il rafforzamento delle capacità parte dai manager, che devono introdurre nella propria azienda pratiche quotidiane che promuovano la diversità e l'inclusività.

CONSAPEVOLEZZA E RAGGIUNGIMENTO - Questa è una delle aree più difficili in cui è necessario un maggiore impegno da parte di tutte le parti dell'organizzazione. Tuttavia, gli strumenti digitali, come gli eventi online e i webinar utili per discutere di inclusività e diversità, sono ottime soluzioni per raggiungere un buon grado di consapevolezza e sensibilizzazione con costi molto contenuti. Tuttavia, viene



sottolineata l'importanza dello scambio faccia a faccia (storia/esperienza), soprattutto se si pensa all'interno dell'azienda (dove le persone sono comunque disponibili).

ANALISI DELLA FORZA LAVORO - Questa fase ha lo scopo di collaborare con altri uffici di reclutamento per accedere facilmente a un bacino più ampio di candidati e per studiare i diversi contratti di lavoro dei dipendenti, tutti da adattare alle loro esigenze specifiche.

MONITORAGGIO DEI PROGRESSI - Nel processo di monitoraggio, la gestione della diversità e l'inclusione sul posto di lavoro dovrebbero essere valutate annualmente come tutte le altre prestazioni aziendali (misurate in base a indici demografici come il genere, la razza, l'età, l'etnia e la religione, al numero di lingue parlate dai dipendenti e al modo in cui essi valutano l'integrazione e la diversità sul posto di lavoro). Ogni manager può anche decidere di ricorrere a società esterne per certificare il grado di inclusione e diversità della propria azienda. Un esempio è la certificazione EDGE: *Economic Dividends for Gender Equality* - pensata non solo per aiutare le aziende a creare un ambiente di lavoro ottimale per donne e uomini, ma anche per trarne un beneficio diretto.

Tuttavia, è sempre meglio non coinvolgere entità esterne perché non sono direttamente coinvolte nella vita dell'organizzazione e non conoscono i problemi reali, come invece fa un manager. Infatti, l'obiettivo del progetto TGAL è insegnare il coinvolgimento, l'impegno e l'autoapprendimento alle persone direttamente coinvolte nell'organizzazione.

Come possiamo vedere, la gestione della diversità è un processo sequenziale che si concentra sul benessere a tutto tondo dei dipendenti come chiave del successo aziendale.

2. Come promuovere l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro

La promozione dell'inclusione e l'applicazione del diversity management sul posto di lavoro non seguono formule e processi standard, ma dipendono sempre dall'azienda, dai dipendenti e dal loro contesto. Tuttavia, è possibile identificare quali sono le aree critiche per l'azione e quali sono i punti principali su cui concentrarsi. Il *Manuale di*



formazione per la gestione della diversità - preparato per la Commissione europea durante la "Formazione contro la discriminazione e la diversità" nel 2007 - stabilisce i 10 principi fondamentali per l'applicazione della gestione della diversità nelle aziende.

Principio 1

Per evitare opposizioni e malcontento, la diversità deve essere definita in modo ampio e inclusivo. Ogni individuo deve sentirsi incluso e la diversità di ognuno deve essere considerata.

Principio 2

Per valutare la diversità, le organizzazioni devono innanzitutto assicurarsi di accettare la diversità dalle dimensioni più piccole a quelle più grandi del significato di diversità.

Principio 3

L'utilizzo della diversità richiede un cambiamento fondamentale nella mentalità e nella cultura organizzativa, nonché cambiamenti nelle pratiche di supporto ai clienti e ai dipendenti.

Principio 4

I cambiamenti nei principi di gestione potrebbero essere lo strumento più importante per implementare la diversità, ma devono essere fatti nel modo giusto.

Principio 5

Per garantire che l'applicazione della gestione della diversità sia il più rapida ed efficace possibile, tutti i requisiti coinvolti nell'adozione della diversità in azienda devono essere considerati nella pianificazione generale.

Principio 6

Una mentalità orientata alla diversità è ciò che distingue i manager efficaci da quelli che si limitano a parlare della necessità di un cambiamento ma non fanno nulla di concreto.



Principio 7

Senza un grande investimento in termini di tempo e risorse umane, qualsiasi azienda non può adottare pienamente il paradigma della valorizzazione della diversità. In effetti, molte aziende utilizzano ancora il paradigma tempo = denaro come argomento e/o scusa.

Principio 8

Per affrontare le forti reazioni negative è necessario costruire un sostegno tra coloro che sono pronti ad adottare i cambiamenti e nel frattempo ridurre al minimo il coinvolgimento di coloro che hanno ancora un atteggiamento negativo.

Principio 9

È essenziale sviluppare argomentazioni strategiche e finanziarie per la valorizzazione della diversità, poiché l'elaborazione di un business case rafforza le possibilità di implementare con successo la gestione della diversità.

Principio 10

Se una formazione eccellente non basta da sola a determinare un cambiamento culturale, una formazione inadeguata può danneggiare notevolmente gli sforzi di implementazione della diversità.

Il presupposto fondamentale per diventare un'azienda auto-orientata è la consapevolezza e il desiderio di investire il tempo e le risorse necessarie. Per questo motivo, l'inclusività e la gestione della diversità dovrebbero essere chiare anche nella missione e nella visione dell'azienda.



Riferimenti

Bob, DE&I, Qual è il significato del diversity management? Recuperato il 20 aprile 2023 da <https://www.hibob.com/hr-glossary/diversity-management/>.

Donnebra McClendon (2022, giugno 2021) Come promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione sul posto di lavoro. Recuperato il 3 maggio 2023 da <https://www.ceridian.com/blog/support-diversity-and-inclusion-in-the-workplace>.

Commissione europea, Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità (2005, settembre) The business case for diversity. Buone pratiche sul posto di lavoro.

Commissione europea, Società internazionale per la gestione delle diversità (2007, settembre) Manuale di formazione per la gestione delle diversità.

FindLaw (2014, 14 novembre) Gestire la discriminazione: Consigli per i dipendenti. Recuperato l'11 maggio 2023 da <https://www.findlaw.com/employment/employment-discrimination/dealing-with-discrimination-tips-for-employees.html>.

GP Meridian (2022, 7 novembre), Come incorporare la diversità e l'inclusività nella cultura aziendale Recuperato il 5 aprile 2023 da https://www.globalization-partners.com/blog/diversity-and-inclusivity-company-culture/?utm_source=Adwords&utm_medium=cpc&utm_campaign=Search_%7C_Italy_-_Dynamic_%5ben%5d&utm_term=&network=g&gclid=Cj0KCQjw0tKiBhC6ARIsAAOXutkC0PkTKoJIIYct1uoKtuld9RNBtttdrcO71pVecnQoc0GICGN-V1-0aAoTUEALw_wcB

[_Dynamic_%5ben%5d&utm_term=&network=g&gclid=Cj0KCQjw0tKiBhC6ARIsAAOXutkC0PkTKoJIIYct1uoKtuld9RNBtttdrcO71pVecnQoc0GICGN-V1-0aAoTUEALw_wcB](https://www.globalization-partners.com/blog/diversity-and-inclusivity-company-culture/?utm_source=Adwords&utm_medium=cpc&utm_campaign=Search_%7C_Italy_-_Dynamic_%5ben%5d&utm_term=&network=g&gclid=Cj0KCQjw0tKiBhC6ARIsAAOXutkC0PkTKoJIIYct1uoKtuld9RNBtttdrcO71pVecnQoc0GICGN-V1-0aAoTUEALw_wcB)

Hunt V., Prince S., Dixon-Fyle S., Yee L.(2018, gennaio) Delivering through Diversity.

Miller G., Mccarthy V., Royall S. (2021, settembre), Creare un ambiente di lavoro inclusivo: L'efficacia della formazione sulla diversità.

OCSE (2021) Rapporto annuale sulla diversità e l'inclusione 2021.

Urbancova H., Cermakova H. (2016, luglio), Diversity Management in the Workplace.





Studio di caso

Titolo dello studio di caso	ADECCO - Il pioniere della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro
Immagine	
Risultato dell'apprendimento	Questo caso di studio garantirà una comprensione profonda dell'argomento in un contesto reale.
Obiettivo dell'attività	Valorizzare il ruolo delle persone disabili nella società, concentrandosi sulle loro competenze e creando le condizioni per un posto di lavoro inclusivo.
Introduzione	Per facilitare l'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro, Adecco in Francia ha introdotto il progetto Disability & Skills nel 1986. Dopo il successo ottenuto in Francia, il programma è stato esteso a Spagna, Italia, Belgio, Paesi Bassi, Regno Unito e Svizzera e nel 2005 sarà esteso ad altri Paesi europei. Il programma utilizza esclusivamente le capacità, le caratteristiche e le esperienze personali per raggiungere le pari opportunità.





	<p>L'obiettivo è quello di individuare e offrire opportunità di lavoro compatibili con le persone con disabilità, assistendo al contempo lo sviluppo di nuove competenze per garantire un'occupazione a lungo termine.</p> <p>Per supervisionare l'esecuzione e i risultati del programma in tutto il gruppo, nel 2004 è stato istituito un team di coordinamento specializzato in Business & Disability a livello internazionale. Il team di coordinamento si assicura che le conoscenze siano condivise e che l'inclusione della disabilità sia incorporata in tutte le importanti divisioni aziendali di Adecco.</p> <p>Per assicurare la comprensione degli ideali aziendali di diversità e l'impegno personale nell'attuazione della politica, nonché per preparare i manager e il personale ad affrontare potenziali situazioni di discriminazione, i manager e il personale ricevono internamente una formazione obbligatoria sulla non discriminazione e sull'inclusione della disabilità. Il monitoraggio e la rendicontazione dei risultati e della quantità di persone con disabilità sul lavoro fanno parte della valutazione del programma di diversità su base mensile, trimestrale e annuale.</p>
<p>Sfida</p>	<p>Offrire opportunità di lavoro a persone con disabilità si è rivelata una scelta molto giusta sia dal punto di vista dell'immagine del marchio che del vantaggio competitivo.</p>
<p>Assegnazione</p>	<p>Pensate che questo modello possa essere applicato nella vostra azienda?</p> <p>Avete nella vostra azienda tutte le misure necessarie per ospitare una persona disabile?</p>

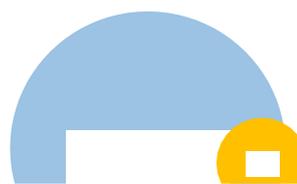






Scheda attività 1

Titolo dell'attività	Mappa della tua vita
Durata dell'attività in minuti	30 minuti
Risultato dell'apprendimento	Acquisire consapevolezza e coscienza delle proprie esperienze di inclusione e di come queste abbiano influenzato la loro vita.
Obiettivo dell'attività	L'attività sulla mappa della diversità e dell'inclusione è perfetta per una forza lavoro ampia e diversificata. Questa attività aiuterà i partecipanti a conoscere meglio se stessi, a partire dal loro background, dalla loro crescita e dai loro progetti futuri. I partecipanti impareranno anche come alcuni eventi hanno plasmato le loro vite.
Materiali necessari per l'attività	Post-it e penna
Istruzioni passo-passo	<ul style="list-style-type: none"> ● Fase 1: Prendete il primo post-it e scrivete o disegnate la vostra origine. Posizionate lo sulla lavagna. ● Fase 2: prendete il secondo post-it e scrivete le parole relative alla vostra esperienza di inclusione nelle vostre origini (sia positive che negative). Posizionate lo sotto il post-it precedente. ● Fase 3: ripetere gli stessi passaggi scrivendo o disegnando il percorso di crescita personale, la crescita professionale e, in seguito, ciò che si vuole raggiungere in futuro entro cinque anni. ● Fase 4: una volta completate tutte le fasi dell'attività, fermatevi a riflettere sulle esperienze positive e negative che avete vissuto durante il vostro percorso di vita. ● Fase 5: ora ponetevi queste domande: <ul style="list-style-type: none"> ○ Qual è l'esperienza più positiva che avete vissuto nella vostra vita? Come ha influenzato il vostro percorso di crescita? ○ Qual è l'esperienza più negativa che avete vissuto nella vostra vita? Come ha influito sul vostro percorso di crescita?





	<ul style="list-style-type: none"> o Pensa che, crescendo, il modo in cui ha affrontato queste esperienze abbia influenzato il modo in cui si è avvicinato agli altri? o Quanto queste esperienze hanno influenzato o influenzano il suo ambiente di lavoro?
--	--

Scheda attività 2

Titolo dell'attività	Club del cinema in solitaria
Durata dell'attività in minuti	20 minuti dopo aver visto il film
Risultato dell'apprendimento	Analisi dei diversi punti di vista sull'inclusione lavorativa.
Obiettivo dell'attività	A volte le persone si sentono a disagio quando viene chiesto loro di parlare di diversità e inclusione. Potrebbero sentirsi sotto i riflettori come gruppo di minoranza sul posto di lavoro. Ma un club del cinema in solitaria crea uno spazio sicuro per affrontare argomenti delicati. Scegliete trame inclusive con protagonisti LGBTQ+ o memorie di autori con disabilità per discutere temi che altrimenti potrebbero risultare imbarazzanti sul posto di lavoro.
Materiali necessari per l'attività	Film
Istruzioni passo-passo	<ul style="list-style-type: none"> ● Fase 1: Scegliere uno dei film indicati: <ul style="list-style-type: none"> o Gioia (2015) Joy è un film basato su una storia vera in cui Joy Mangano, madre divorziata di due figli, è diventata milionaria grazie alla sua ambizione e creatività. Essendo una madre single con scarso reddito, conosceva le difficoltà che avrebbe dovuto affrontare per mantenere una famiglia, così, grazie a un inconveniente in cui si è imbattuta durante il suo lavoro, Joy ha inventato il Miracle Mop, uno strumento di pulizia innovativo che non era mai stato lanciato sul mercato. Il





punto centrale del film è l'importanza di assumere persone di diversa estrazione sociale, etnica e culturale. Grazie alla sua esperienza, Joy ha dato una svolta al mercato trovando una soluzione che potesse aiutare altre persone che lavoravano nella stessa azienda. Le stesse competenze e qualità sono fondamentali per qualsiasi azienda che voglia offrire soluzioni a clienti di tutto il mondo con culture ed esigenze diverse. Secondo uno studio [di McKinsey](#), le aziende con un alto tasso di diversità etnica e culturale sono in grado di ottenere un ritorno finanziario fino al 35%.

o **Lo stagista (2015)**

Il numero di idee sbagliate sui dipendenti anziani è infinito: sono meno agili, meno performanti e hanno più difficoltà ad apprendere nuovi compiti. Queste idee sbagliate sono le ragioni principali per cui le persone di età superiore ai 50 anni hanno più difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro. Dopo aver visto il settantenne Robert de Niro in *The Intern*, ci si aspetta che i dirigenti d'azienda abbiano un'opinione diversa dei dipendenti più anziani, perché il film può essere solo una fiction, ma molti dei temi toccati sono tratti da esperienze reali. Una ricerca dell'[Università di Mannheim](#) mostra come i lavoratori più esperti commettano meno errori, la loro capacità di lavorare in gruppo sia la stessa dei più giovani e siano in grado di cambiare strategia, rendendola vincente, quando le cose sembrano in declino.

o **Il ragioniere (2016)**

Immaginate di avere due candidati per una posizione di contabile: il primo con un profilo molto socievole, loquace e divertente, il secondo che si dimostra timido, non vi guarda mai negli occhi e non coglie l'ironia. Quale dei due assumereste?

Se non avete visto *The Accountant*, potreste pensarci due volte prima di scegliere il secondo. La trama principale del film, interpretato da Ben Affleck, racconta la storia di un contabile antisociale e autistico che lavora sotto copertura per alcune delle organizzazioni criminali più pericolose del pianeta. Non lasciatevi quindi ingannare dalla mancanza di empatia in questo tipo di





profilo. Un recente studio della Rotterdam School of Management dimostra che le persone con forme autistiche sono i migliori contabili: saranno meno empatici e socievoli, ma i più difficili da corrompere. Tuttavia, i lavoratori con questo tipo di personalità si differenziano dallo standard e sono più difficili da assumere. Ma perché questo accade? Madan Pillutla, professore di Comportamento organizzativo presso la London School of Business, si è posto la stessa domanda. Ha così scoperto che tutti noi siamo incentivati ad assumere persone simili a noi. La soluzione è semplice: il modo migliore per assumere i migliori talenti è reclutare persone diverse da noi.

- Fase 2: dopo la visione del film, ponetevi queste domande:
 - Quali domande le suscita il film?
 - Quali sono le vostre prime impressioni?
 - Pensate che questa trasposizione dell'inclusione sul posto di lavoro sia reale?
 - Nella vostra esperienza personale, l'inclusione mostrata nel film potrebbe essere applicata nel vostro posto di lavoro?
 - Avete mai avuto esperienze simili sul posto di lavoro?





Modello di risorsa didattica aggiuntiva

Titolo della risorsa:	Commissione europea (2005) The Business Case for Diversity - Good Practices in the Workplace, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.
Introduzione alla risorsa:	È una pubblicazione della Commissione europea creata nel 2005 che evidenzia la situazione delle aziende europee in materia di inclusività sul posto di lavoro. Descrive i vantaggi e le migliori pratiche che tutte le aziende dovrebbero attuare.
Cosa otterrete dall'utilizzo di questa risorsa?	Questo testo spiega, attraverso varie best practice, perché le aziende dovrebbero attuare politiche di inclusione sul posto di lavoro a prescindere dai fattori etici e sociali.
Link alla risorsa:	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1

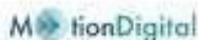
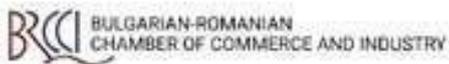
Modulo Google Quiz Link:

https://docs.google.com/forms/d/13cjFmUPfY-mKPeYETWSS1ItlqAP9jKLDzTvgwsJY_IQ/edit





THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT



Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili. Numero del progetto: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293