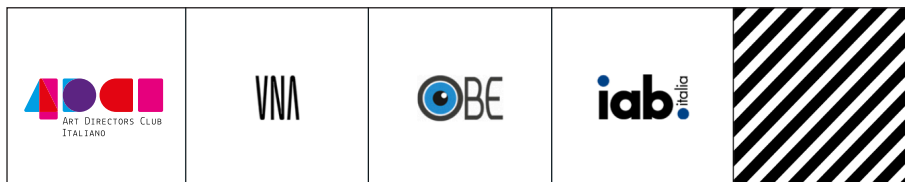


CARTA DEL RISPETTO



Siamo il posto in cui lavoriamo.

Non solo, certo, ma anche.

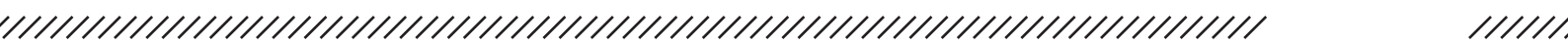
Quindi scriviamo una **Carta del Rispetto** che descriva in modo chiaro:



1	<p>Come vogliamo che il nostro ambiente di lavoro sia. In due parole che ne riassumono tante: inclusivo e rispettoso.</p>
2	<p>Come vogliamo che ogni persona si senta. Accettata, rispettata, coinvolta, valorizzata, libera di esprimere il proprio contributo.</p>
3	<p>Chi vogliamo essere al lavoro. Noi stesse e noi stessi, indipendentemente da genere, orientamento sessuale e affettivo, età, formazione accademica e professionale, background socioeconomico, disabilità, eccetera.</p> <p>["Eccetera", perché l'elenco resta aperto e integrabile in qualsiasi momento.]</p>

Siamo professioniste e professionisti del mondo della Comunicazione nella sua accezione più ampia, lavoriamo con e in **Agenzie, Aziende e Associazioni** e a esse ci rivolgiamo.

Le invitiamo, quindi, a definire un piano d'azione al fine di accelerare il percorso verso diversità, equità e inclusione, declinato in sette aree principali: 1. Visione e Strategia, 2. Analisi dei Dati, 3. Gestione, 4. Guida e Dirigenza, 5. Esperienza delle persone coinvolte, 6. Trasparenza e Reportistica, 7. Ecosistema*.



Suggeriamo anche la scelta di una **certificazione ufficiale** che faccia da guida nell'implementazione di processi equi e che consenta di dare visibilità interna ed esterna del proprio impegno.

[Per uniformità e completezza, consigliamo la UNI PDR 125, ma, consapevoli dell'esistenza di altri percorsi di certificazione, suggeriamo che ogni azienda, associazione, agenzia o posto di lavoro scelga quella più affine alle proprie strategie.]

Sottolineiamo che gli ambienti di lavoro in cui manca la **cultura del rispetto** sono terreno fertile per la diffusione delle molestie. Per questo, è fondamentale che ogni organizzazione definisca procedure e metta a disposizione strumenti specifici per contrastare questo fenomeno**.

Poniamo, infine, l'attenzione, sulla **fiducia** in quanto elemento chiave presente nelle organizzazioni sane, derivante dall'adozione di **comportamenti rispettosi e consapevoli**.

Di seguito ne elenchiamo alcuni nella nostra Carta del Rispetto.

CONTESTO INCLUSIVO

Creare un ambiente di lavoro che permetta a tutte le persone di esprimersi liberamente e serenamente. **Come lo si crea?**

Rispettando ed esprimendo le proprie emozioni e incoraggiando le altre persone a fare lo stesso;
Facendo attenzione a rispettarne lo spazio fisico;
Ricordando che il rispetto passa anche dalle parole che usiamo, dal tono e dalla modalità con cui ci rivolgiamo alle persone;
Impegnandoci a facilitare la creazione di un ambiente sereno;
Non presumendo mai come debbano sentirsi le altre persone di fronte a una nostra battuta;
Evitando di alimentare il gossip, perché le maldicenze escludono le persone.

RISPETTO DEL TEMPO

Valorizzare il proprio tempo e quello delle persone con cui ci relazioniamo come forma di rispetto reciproco. **Come lo si mantiene?**

Preservando le energie fisiche e mentali, dando un limite al nostro orario di lavoro e rispettando quello delle altre persone;
Coinvolgendo nelle riunioni solo chi realmente utile e partecipando solo alle riunioni in cui riteniamo che il nostro contributo sia necessario;
Arrivando alle riunioni puntuali e con la giusta preparazione;
Mantenendo il focus sugli obiettivi della riunione e verificando che gli interventi siano coerenti.

CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI

Assicurare una gestione delle informazioni strutturata e inclusiva, per alimentare la fiducia e il rispetto reciproco. **Come la si ottiene?**

Fornendo sempre informazioni trasparenti;
Favorendo una condivisione fluida delle informazioni a tutti i livelli;
Considerando attentamente il contesto, per condividere solo le informazioni realmente funzionali.



IMPATTO SULL'ECOSISTEMA

Agire consapevolmente per influenzare positivamente l'ecosistema dell'organizzazione. **Come lo si ha?**

Essendo consapevoli e mettendo in luce il ruolo e la responsabilità che la comunicazione ha nella promozione e nella rappresentazione dei valori dell'inclusione;

Non ammettendo stereotipi;

Scegliendo di collaborare con persone, aziende e organizzazioni che condividono i principi e i valori dell'inclusione, comportandoci sempre in modo rispettoso, supportando la costruzione di relazioni positive;

Partecipando solo alle gare che rispettano i principi di trasparenza e che considerano il valore del lavoro delle agenzie.

AMBASSADOR DEL RISPETTO

Agire sempre al fine di creare e mantenere un clima di rispetto negli ambienti di lavoro. **Come lo si diventa?**

Facendo sentire la nostra voce di fronte a un comportamento non rispettoso, verso noi stesse e noi stessi o verso un'altra persona, agendo e, se non sappiamo come, chiedendo aiuto e supporto;

Utilizzando sempre gli strumenti messi a disposizione dal nostro contesto lavorativo, per denunciare comportamenti scorretti e illeciti;

Informandoci su come riconoscere comportamenti discriminatori e conoscere gli strumenti e le normative legali per difendersi;

Invitando le persone a formarsi con continuità, in modo da creare una cultura inclusiva partecipata.

CONSAPEVOLEZZA DI PREGIUDIZI

Riconoscere e accettare i nostri pregiudizi e automatismi per promuovere comportamenti rispettosi delle diversità. **Come la si raggiunge?**

Coltivando l'apertura mentale, l'empatia e la capacità critica, per accogliere e sostenere le diversità senza pregiudizio;

Riconoscendo i nostri limiti, i nostri automatismi e imparando a sviluppare l'autocritica, per attivare la comprensione reciproca;

Sospendendo il giudizio, quando ci troviamo in una situazione che non rispetta i nostri canoni, e informandoci sul punto di vista diverso, per poter avere maggiori elementi di valutazione.

VALORE DEL FEEDBACK

Promuovere una cultura del feedback per favorire la crescita e il miglioramento continuo dell'organizzazione, valorizzando il rispetto delle persone e delle loro competenze. **Come lo si promuove?**

Coltivando relazioni positive e produttive attraverso il riconoscimento, la comprensione, il feedback costruttivo e la comunicazione aperta;

Riconoscendoci e riconoscendo alle altre persone la possibilità di evolvere e migliorarsi, investendo nella relazione e nel dialogo trasparente e diretto;

Chiedendo spesso feedback trasversali all'organizzazione (peer, manager e team), imparando ad accettarli, per favorire l'evoluzione personale, e invitando le altre persone a fare lo stesso.

ESERCIZIO DIFFUSO DEL POTERE

Creare un ambiente di lavoro equo, dove il merito è riconosciuto e valorizzato, favorendo l'inclusione e il rispetto delle persone. **Come lo si pratica?**

Creando spazio per opinioni e punti di vista divergenti, ricordando che inclusione non significa unanimità;

Riconoscendo e valorizza il talento al di là del ruolo e delle caratteristiche delle persone;

Supportando sempre chi parte da una posizione meno privilegiata;

Assicurando che il merito sia sempre utilizzato come criterio per gestire le persone.

*Cit. DEIbyDEI - Per approfondire gli strumenti e le azioni associati a ognuna delle aree consulta DEI by DEI, un documento Valore D pensato per supportare le aziende nella definizione di una Roadmap DEI: https://www.valored.it/valore-d_deibydei/

**Per supportare le aziende ad avere consapevolezza del fenomeno, definendone contorni e gradi, e proporre approcci e strumenti per affrontarlo Valore D in partnership con Parks – Liberi e Uguali ha elaborato un documento a 360° sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro https://www.valored.it/Valore-D_molestiesessuali_2023/

