

**KONE**

**KONE**

**DIVERSITÀ &  
INCLUSIONE**

**KONE**





**KONE**

**DIVERSITÀ &  
INCLUSIONE**

## A COSA SERVE QUESTO MANUALE?

Questo manuale è stato sviluppato per garantire che tutti in KONE possano promuovere la diversità e l'inclusione nella propria attività lavorativa quotidiana. È uno strumento pratico che spiega cosa significano diversità e inclusione (D&I) in KONE, ma fornisce anche suggerimenti e pratiche che aiutano a prendere in considerazione i principi della D&I di KONE nel processo decisionale e nel proprio modo di agire.

Siamo tutti unici in termini di personalità, abilità, apparenze, esperienza e molto altro ancora. La D&I riguarda ognuno di noi, e tutti insieme possiamo contribuire a costruire una cultura inclusiva in KONE, in cui ogni persona può essere sé stessa e sentirsi benvenuta.

### **Perché la D&I è un argomento importante in KONE?**

È un fatto ampiamente riconosciuto che gruppi eterogenei siano più efficaci e produttivi rispetto a gruppi omogenei. Le aziende diversificate sono più creative e innovative di quelle composte da persone e leader molto omogenei tra loro.

La strategia di KONE è molto incentrata sul servizio clienti, l'innovazione e la collaborazione. I nostri clienti e gli utenti finali dei nostri prodotti e servizi sono diversi. Per essere in grado di comprenderli e servirli nel miglior modo possibile, dobbiamo essere altrettanto diversi al nostro interno. Inoltre, per cogliere al massimo le potenzialità della diversità, dobbiamo assicurarci che tutti in KONE siano inclusi e abbiano la libertà di espressione.

**Benvenuti nel viaggio per la promozione della diversità e dell'inclusione in KONE!**



## ECCO COME DEFINIAMO LA D&I IN KONE

KONE riconosce che le nostre persone sono fondamentali per il nostro successo. Crediamo che valorizzare la diversità e l'inclusività sia un elemento di differenziazione competitivo, che guida i nostri obiettivi strategici. KONE si impegna a creare un ambiente di lavoro che abbracci la diversità e promuova l'inclusione. Questo è il motivo per cui abbiamo sviluppato la nostra visione.

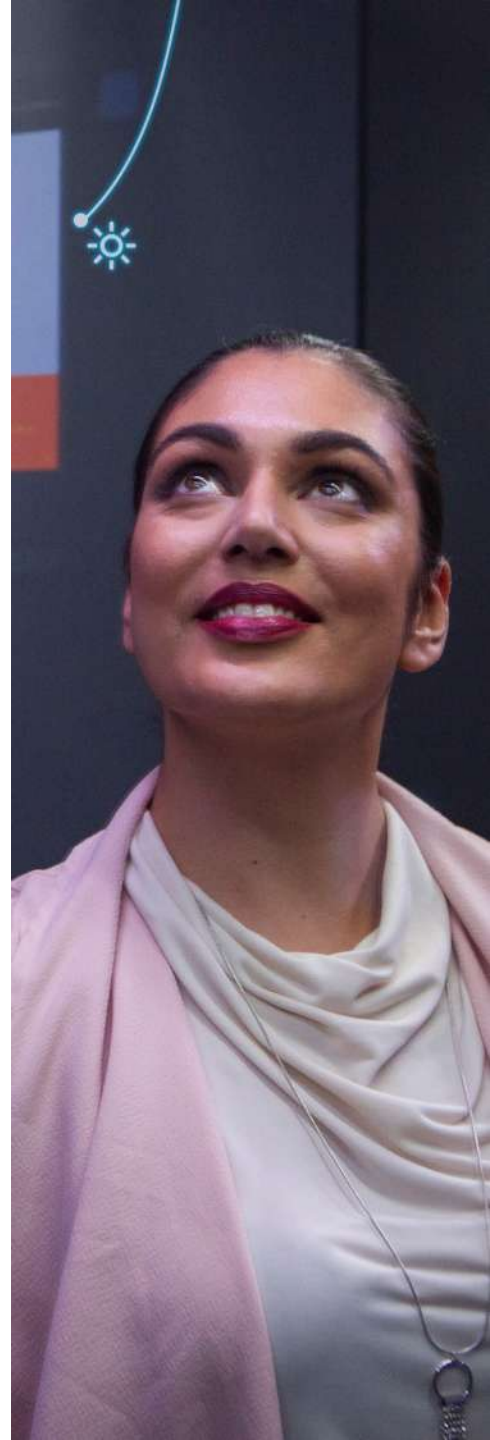
La diversità ci rende unici, l'inclusione ci rende forti.

In KONE, ci impegniamo a costruire e coltivare una cultura inclusiva che promuova e valorizzi la diversità. Questo guida la nostra innovazione e ci connette ulteriormente ai clienti e alle comunità che serviamo.

Insieme possiamo rendere KONE un ottimo luogo di lavoro e le città dei luoghi migliori in cui vivere.

La **diversità** si riferisce alla varietà di differenze e somiglianze tra le persone, inclusi ma non limitati al genere, etnia, età, cultura, generazione, religione, classe/casta, lingua, istruzione, geografia, luogo di nascita, disabilità, orientamento sessuale, lavoro e stile di vita, esperienza lavorativa, ruolo e funzione lavorativa, ideologia e tipo di personalità.

L'**inclusione** si riferisce all'essere apprezzati, rispettati e supportati. Si tratta di garantire che siano presenti le giuste condizioni affinché ogni persona raggiunga il suo pieno potenziale. L'inclusione dovrebbe riflettersi nella cultura (linguaggio e comportamenti), nelle pratiche e nelle relazioni in atto di un'organizzazione per ottenere il massimo dalla diversità nella forza lavoro.





## D&I - I PRINCIPI DI KONE

### 1. Un ambiente di lavoro basato sulla collaborazione

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro in cui tutti possano sentirsi accolti, apprezzati, ascoltati e supportati. Chiediamo una comunicazione rispettosa all'interno e all'esterno dell'organizzazione e apprezziamo il valore aggiunto che deriva da idee e prospettive diverse.

### 2. Innovazione attraverso la diversità

KONE promuove team di lavoro diversificati e ad alte prestazioni per raggiungere il successo aziendale. Per essere in grado di fornire soluzioni innovative ai nostri clienti, miriamo a rafforzare la diversità nei nostri team, unità, network e comunità.

### 3. Riconoscere il potenziale di tutti

Miriamo a creare una cultura in cui tutti possano sviluppare e realizzare il proprio potenziale. Riconosciamo le persone per il loro contributo individuale, in squadra e come unità. Competenze, prestazioni e comportamenti in linea con i valori KONE sono la base per le decisioni di ricerca e selezione, sviluppo professionale delle persone, valutazione delle prestazioni, nonché per premi e riconoscimenti.

### 4. Identificazione e risoluzione delle sfide

Identifichiamo, analizziamo e affrontiamo in modo proattivo le possibili sfide in materia di diversità e inclusione all'interno di KONE e ci impegniamo per un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni. Tutte le unità aziendali devono rispettare gli obblighi legali e normativi, il Codice etico di KONE, i valori KONE e questi principi. Inoltre, ovunque operi KONE, le nostre persone riconoscono e rispettano il patrimonio e la cultura delle comunità locali che ospitano le nostre attività.

## D&I IN PRATICA: SUGGERIMENTI E PRATICHE

Come mettere in pratica i principi sulla D&I sul lavoro? Spetta a tutti noi contribuire alla costruzione di un luogo di lavoro inclusivo e alla promozione della diversità. In questo paragrafo troverai suggerimenti pratici sulla diversità e l'inclusione: scopri quali sono e rifletti su come puoi partecipare alla costruzione di un ambiente di lavoro più diversificato e inclusivo.

### COMPORAMENTI DA TENERE DURANTE LA RIUNIONE

Tutti possiamo controllare il nostro comportamento durante le riunioni, indipendentemente dalla nostra posizione. Puoi chiederti se prendi in considerazione tutti allo stesso modo.

- Ascolta con rispetto e senza pregiudizio le idee e i commenti di tutte le persone e dai loro uguale importanza.
- Non parlare con altre persone e presta attenzione a non interrompere chi sta parlando.
- Incoraggia tutte le persone a condividere le loro opinioni e visioni.
- Non avere preconcetti sul know-how o sulla posizione degli altri, ad esempio, in base al loro aspetto o al genere.
- Concorda con il tuo team di eleggere ogni volta una persona diversa per il ruolo di segretario di riunione.
- Facilitare: se una persona sta cercando di dire qualcosa ma viene interrotta, facilita la conversazione. Se viene interrotta, restituisci la parola. Se non ha ancora parlato, incoraggiala a partecipare e chiedi il suo parere.
- Fai sapere in anticipo alle persone più timide/introverse/silenziose che verranno chiesti i loro pensieri durante la riunione. Questo le aiuterà a prepararsi e a creare uno spazio confortevole.

# D&I IN PRATICA: SUGGERIMENTI E PRATICHE

## Interazione sociale al lavoro:

Il comportamento di ciascuno di noi durante lo svolgimento del proprio lavoro influisce nella costruzione della cultura di KONE. Rifletti e pensa ai momenti al lavoro in cui come persona ti sei sentita valorizzata e inclusa. Inoltre, ci sono momenti che ti hanno fatto sentire meno inclusa e valorizzata? Riesci a ricordare situazioni in cui potresti aver, consciamente o inconsciamente, lasciato che qualcun altro si sentisse escluso?

- Non fare supposizioni basate sulle esperienze pregresse o sulla storia delle tue colleghe e colleghi, tratta tutti allo stesso modo indipendentemente da questi. Evita gli stereotipi e accogli le nuove persone. Impara da loro e cerca di capirle!
- Includi le colleghe e i colleghi negli incontri sociali (pranzo, pause caffè, qualsiasi incontro informale al lavoro).
- Assicurati che gli eventi e le riunioni legati al lavoro siano adatti a tutti indipendentemente dal sesso, dalla religione, dalle restrizioni dietetiche, ecc.
- Coltiva il senso di appartenenza e sostieni tutti a far parte della comunità di lavoro: incoraggia i silenziosi ad esprimere la loro opinione e parlare se vedi o senti qualcosa di inappropriato.
- Sii autentico e rispetta le differenze sul lavoro e dai l'esempio nell'essere inclusivi. Dai la possibilità a tutte le persone di essere sé stesse e garantisci la sicurezza di poter esprimere le loro opinioni e sentimenti. Presta attenzione alla lingua che usi. Ad esempio, assicurati di non sminuire nessun gruppo di persone con i tuoi commenti.

## Equità nel riconoscere i successi:

Il riconoscimento è una parte importante della diversità e dell'inclusione. In una comunità di lavoro che abbraccia la D&I, tutti vengono riconosciuti allo stesso modo e gli standard relativi alle prestazioni sono gli stessi per tutti.

- Dai un riconoscimento per un lavoro ben fatto, che si tratti di una collega o un collega, subordinato o supervisore. Ricordati sempre di dire "grazie"!
- Riconosci e condividi i risultati degli altri e ricorda che puoi anche condividere i tuoi risultati.



# D&I IN PRATICA: SUGGERIMENTI E PRATICHE

## Promozione e crescita professionale:

In KONE tutti dovrebbero avere pari opportunità di promozione e di sviluppo professionale. Tutti sono responsabili del proprio sviluppo professionale avendo la possibilità di aumentare le proprie competenze e responsabilità.

- Sii consapevole dei tuoi pregiudizi inconsci, tutti li hanno e influenzano il nostro processo decisionale se non ne siamo consapevoli.
- Se ricopri il ruolo di manager, controlla i tuoi criteri e assicurati di valutare allo stesso modo tutti i membri del tuo team.
- Controlla se ti stai ponendo dei limiti e se puoi puntare a ruoli di maggiore responsabilità. Vorresti candidarti per una nuova posizione anche se non soddisfi ogni singolo requisito? Prenditi il merito delle cose a cui hai diritto, non sottovalutarti.
- Se ricopri il ruolo di manager, verifica di dare visibilità a diversi gruppi di persone affinché siano esperti portavoce e rappresentino KONE in diverse situazioni professionali.

## ESEMPI DI PREGIUDIZI

I pregiudizi inconsci sono presupposti e concezioni che tutti abbiamo ma di cui non siamo necessariamente consapevoli. Diventano dannosi se influenzano il processo decisionale e il nostro comportamento. Alcuni esempi di pregiudizi comuni:

- Il **pregiudizio di affinità** è la nostra tendenza inconscia a preferire persone simili a noi. Questo potrebbe portarci a dare un valore maggiore all'opinione di qualcuno perché abbiamo qualcosa in comune, oppure potremmo finire per reclutare qualcuno in base alle somiglianze piuttosto che alle competenze e ai requisiti.
- Il **pregiudizio di attribuzione** è una situazione in cui un dipendente o un candidato ha successo ma è percepito come fortunato. D'altra parte, se fanno qualcosa di sbagliato, è visto come il risultato di una mancanza di abilità o capacità. Ad esempio, un dipendente trasforma un progetto difficile in uno di successo, ma un collega vede il successo come risultato di fortuna invece che di esperienza e abilità, minando le proprie capacità professionali.
- Il **pregiudizio di simpatia** evidenzia come il successo e la simpatia siano correlati in modo diverso tra uomini e donne. Le caratteristiche di leadership sono spesso maschili perché, per ragioni storiche, siamo abituati a vedere gli uomini come leader. Questo è il motivo per cui il comportamento stereotipato del leader - prendere l'iniziativa, essere assertivo e fiducioso - è spesso visto in una luce positiva quando è collegato agli uomini. Tuttavia, quando le donne assumono questa posizione, potrebbero risultare più negative e le donne potrebbero essere percepite come aggressive e fredde, caratteristiche che non siamo abituati ad associare alle donne.



# D&I IN PRATICA: SUGGERIMENTI E PRATICHE

## Selezione e assunzioni:

Quando selezioniamo e assumiamo nuove persone, scegliamo i migliori candidati in base ai criteri che abbiamo definito per la posizione. Nel reclutamento, vogliamo anche abbracciare la diversità e non accontentarci di decisioni troppo ovvie.

- Se hai la responsabilità di assumere una nuova persona, controlla i tuoi criteri e i tuoi pregiudizi prima di prendere decisioni.
- Promuovi team eterogenei a favore della diversità (ad esempio, favorisci la presenza di donne in una posizione di leadership o candidati al di fuori del settore).
- Non concentrarti solo sull'adattamento culturale, favorisci un ambiente multiculturale per accrescere la diversità.
- Controlla la comunicazione e assicurati di usare un linguaggio inclusivo; per esempio l'utilizzo di immagini con una prevalenza di uomini e parole maschili inviano specifici messaggi tra le righe.

## CURIOSITÀ

### Sapevi che...

- Il "gradino rotto" è il più grande ostacolo che le donne devono affrontare nel percorso verso una leadership senior. Il "gradino rotto" significa che ci sono meno donne da promuovere ad ogni livello superiore nella scala della carriera. Per ogni 100 uomini promossi e assunti come manager, solo 72 donne vengono promosse e assunte. (Lean In)
- Le donne sperimentano più micro aggressioni di altre, ad esempio, devono fornire maggiori prove di competenza o vengono erroneamente più facilmente considerate inferiori. (McKinsey)
- Team di leadership eterogenei possono incrementare i ricavi fino al 19%. (BCG)
- È molto più probabile che aziende diversificate conquistino nuovi mercati. (Come la diversità può guidare l'innovazione di HBR)



## D&I PUNTI CHIAVE

- Diventare consapevoli dei pregiudizi e lavorare su di essi.
- Essere premurosi e far sentire tutti inclusi e Benvenuti.
- Segnalare episodi che non sembrano appropriate.
- Segnalare sempre comportamenti non accettabili o che costituiscono molestia o discriminazione.
- Avere una chiara serie di criteri rilevanti e misurabili quando si valuta qualcuno per una posizione (interna o esterna).
- Discutere di D&I con il proprio team e pensare a come implementare i principi nel lavoro quotidiano.
- Presentare idee per promuovere maggiormente la D&I in KONE!



# APPROFONDIMENTI



## Articoli:

- [The “Broken Rung” the Biggest Obstacle Women Face](#)
- [Diversity is Just the First Step. Inclusion Comes Next.](#)
- [Women in the Workplace 2019](#)
- [How Diverse Leadership Teams Boost Innovation](#)
- [How Diversity Can Drive Innovation](#)
- [Workplace Diversity Statistics One Should Know](#)



## YouTube Video:

- [Run like a girl](#)
- [This is how your brain works](#)

## Ted Talks:

- [What does my Headscarf Mean to you?](#)
- [How to Get Serious About Diversity and Inclusion in the Workplace](#)



## Libri:

- **Daniel Kahneman:** Thinking Fast and Slow (Unconscious Biases)
- **Jiten Patel & Gamiel Yafei:** Demystifying Diversity: A Handbook to Navigate Equality, Diversity and Inclusion
- **Stephen Frost:** The Inclusion Imperative: How Real Inclusion Creates Better Business and Builds Better Societies

