



# Diversity Path

## How to include people

Diversity, Equity & Inclusion sono tre bisogni primari di ognuno di noi. Rispondono al bisogno di potersi esprimere e realizzare per come si è, al bisogno di muoversi in contesti equi, dove il valore sia premiato allo stesso modo per tutti, e di sentirsi con gli altri parte dello stesso luogo, dello stesso progetto. L'inclusione è fatta di piccoli gesti quotidiani che si possono imparare, che si devono promuovere in ogni attività, che facilmente posso diventare parte della routine di tutti noi. Organizzazioni capaci di generare tutto questo danno vita a prestazioni migliori, rispondono in modo più innovativo a qualsiasi richiesta o imprevisto e crescono professionisti più preparati e capaci di riconoscere e costruire soluzioni complesse. Costruire organizzazioni così dipende da noi. Glasford ha pensato ad un percorso integrato che accompagni persone ed organizzazioni a scoprire il proprio DE&I POTENTIAL attraverso un percorso di DE&I SPECIAL ASSESSMENT progettato per misurare le capacità che servono per realizzare un ambiente ricco di diversità, equo e inclusivo, e che aiuti anche a svilupparle. Come? Attraverso un successivo percorso di REVERSE CONVERSATION.



## SPECIAL DE&I ASSESSMENT

Essere capaci di generare ambienti accoglienti, di esprimere la propria leadership in modo inclusivo anche sotto pressione e di gestire i conflitti in modo fair, mantenendo una direzione che aiuti tutti a tirare fuori il meglio di se stessi è possibile. È frutto di alcuni elementi più stabili della nostra personalità che certamente ci facilitano in questo e di cui dobbiamo essere consapevoli, e dell'apprendimento quotidiano di quei comportamenti che sono alla base del costruire fiducia, del comprendere il punto di vista e la condizione degli altri per definire risposte e azioni straordinarie, se serve, e azioni stabili.

### How it works

In Glasford abbiamo identificato i DE&I driver e li abbiamo misurati attraverso il GLASFORD DE&I INDEX con strumenti diagnostici affidabili e attendibili e li abbiamo inseriti in un percorso di Special Assessment dedicato al DE&I, disponibile per tutti i livelli organizzativi, dagli Individual Contributor alle posizioni C-level. La persona viene accompagnata, attraverso una Candidate Experience coinvolgente e nuova, ad affrontare situazioni e scenari DE&I progettati per attivare le competenze specifiche che fanno la differenza nella gestione di quei contesti in particolare e che permettano di vedere anche il potenziale espresso dalla persona nel suo insieme.

### Benefit

Per la persona comprendere la propria DE&I Effectiveness per sviluppare una maggiore empatia, per delegare più opportunità e per costruire relazioni inclusive ed efficaci. Per l'organizzazione avere una fotografia accurata e puntale della DE&I Effectiveness organizzativa e delle eventuali aree su cui intervenire più rapidamente per creare quelle condizioni che oggi sono alla base di performance adattive eccellenti, della capacità di trattenere le persone giuste e di mettere tutti i collaboratori nelle migliori condizioni possibili.

## REVERSE CONVERSATION

Sapere che intorno ho persone che stanno vivendo le mie stesse difficoltà, che affrontano le mie stesse complessità e potermi confrontare con le loro storie, con le loro strategie di fronteggiamento è davvero una opportunità che non ha prezzo, forse sono le uniche risorse che ci aiutano davvero in alcuni momenti quando siamo al lavoro. Il Peering è la condizione che ci mette in salvo dal prendere decisioni sbagliate, che ci permette di affrontare i rischi necessari per sostenere complessità e innovazione e che ci consente di diventare persone e professionisti più preparati. Quante volte condividere le proprie domande con qualcuno o l'aver ragionato insieme ad un compagno di lavoro ci ha permesso di abilitare un insight straordinario o di risolvere un problema complicatissimo?

### How it works

In Glasford abbiamo progettato i percorsi di Reverse Conversation, dei momenti di vera conversazione, ovvero di dialogo tra pari caratterizzato dal piacere dello stare in presenza l'uno dell'altro rispetto ad alcuni stimoli chiave che facilitano il confronto e la condivisione di situazioni in cui qualcuno possa essersi trovato in difficoltà e magari di situazioni di poca inclusione.

### Benefit

Per la persona e l'organizzazione accedere al valore della condivisione, dell'ascolto e del confronto reciproco. La condivisione rafforza i legami sociali, accresce le nostre conoscenze sul mondo e su noi stessi, aumentando la condizione di benessere della persona. Il valore dell'ascolto Un buon ascolto implica riconoscere e accettare l'altro come persona. Significa dare valore e riconoscere la dignità dell'altro. Il confronto con persone diverse da noi, ci permette di «misurare» da angolazioni differenti il nostro sistema di riferimento ed è la miglior anticamera di qualsiasi cambiamento.