

PRINCIPI DI APPLICAZIONE DEL DIVERSITY MANAGEMENT



L'applicazione del Diversity Management è fondamentale una questione di atteggiamento, mentalità e comportamento in un'azienda.

I 10 principi seguenti ci ricordano a che cosa bisogna fare attenzione.

➡ **Principio 1**

Per evitare opposizioni su larga scala, la diversità va definita in un modo largo e inclusivo. La definizione deve far sì che per il personale sia ovvio che ognuno è incluso e che quindi viene considerata la diversità di tutti.

➡ **Principio 2**

Per valutare la diversità, le organizzazioni devono prima assicurare che sono veramente diverse a ogni livello – non solo nelle dimensioni meno importanti, ma anche nelle dimensioni più importanti della diversità.

➡ **Principio 3**

Utilizzare la diversità richiede un cambio fondamentale nelle mentalità a proposito della cultura organizzativa e anche cambiamenti nelle pratiche per supportare clienti e dipendenti.

➡ **Principio 4**

Quando sono effettuati bene, i cambiamenti nei principi di gestione possono essere lo strumento più importante per l'applicazione della diversità.

➡ **Principio 5**

Per far sì che l'applicazione del DM sia il più possibile rapida ed efficace, nella pianificazione complessiva vanno tenute in considerazione le esigenze che implicano tutti e 5 i segmenti della Curva di adozione della diversità.

➡ **Principio 6**

Una mentalità orientata verso la diversità è ciò che distingue facilitatori e manager efficaci da coloro che si limitano a parlare della necessità di un cambiamento.

➡ **Principio 7**

Senza effettuare un grosso investimento in termini sia di tempo che di risorse umane, nessuna azienda può adottare in modo complete il paradigma della valorizzazione della diversità.

➡ **Principio 8**

Affrontare forti reazioni negative richiede la costruzione di un supporto tra coloro che sono pronti ad adottare dei cambiamenti e nel frattempo va minimizzato il coinvolgimento di coloro che hanno ancora un atteggiamento negativo.

➡ **Principio 9**

E' essenziale che a questo punto si sviluppino argomenti strategici e finanziari per la valorizzazione della diversità, dal momento che elaborare un business case rafforza le possibilità di riuscita dell'adozione del DM.

➡ **Principio 10**

Mentre una formazione eccellente da sola non basta ad ottenere un cambiamento culturale, una formazione poco appropriata può danneggiare in modo considerevole gli sforzi di applicazione della diversità.