



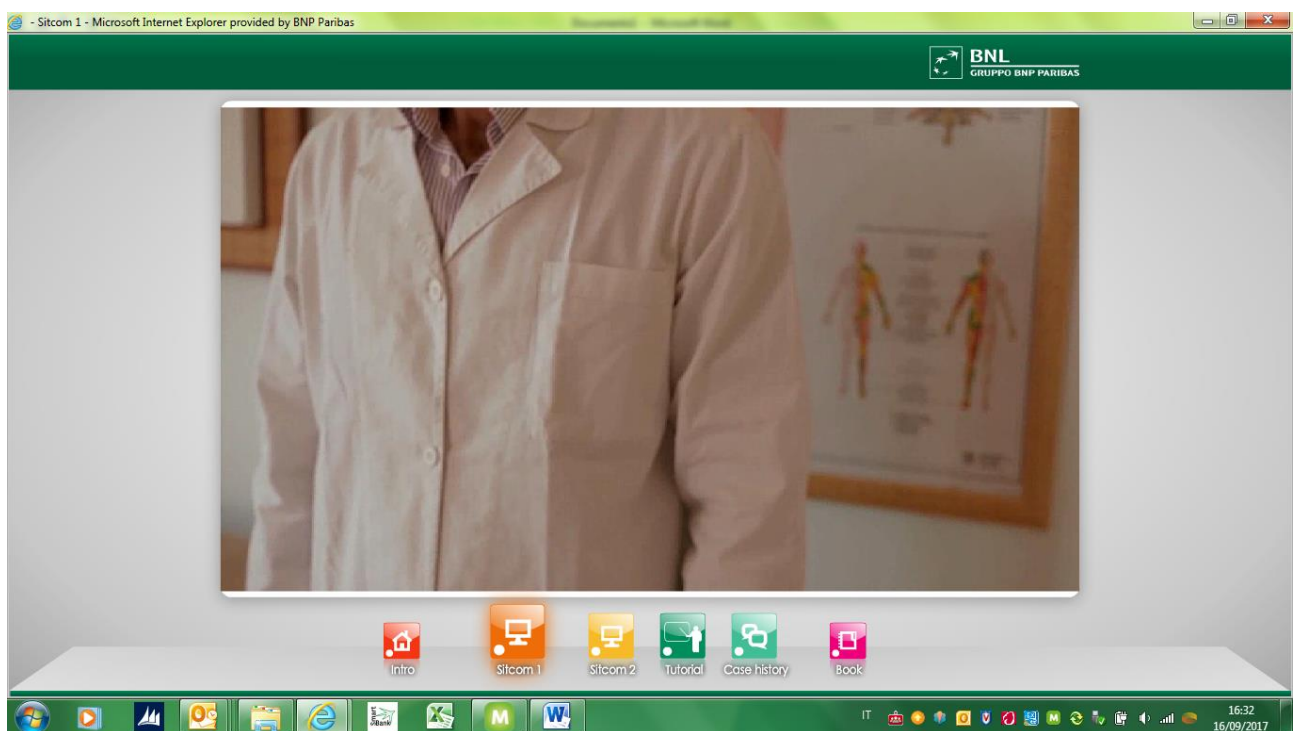
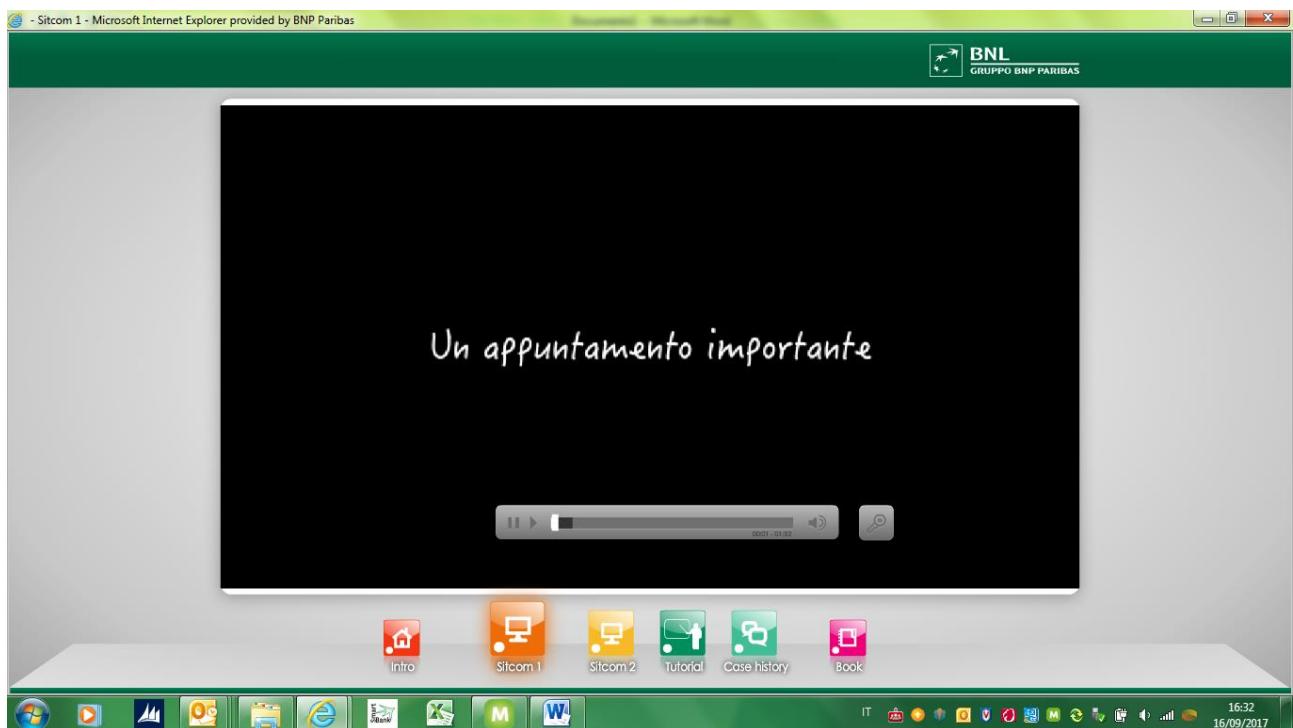


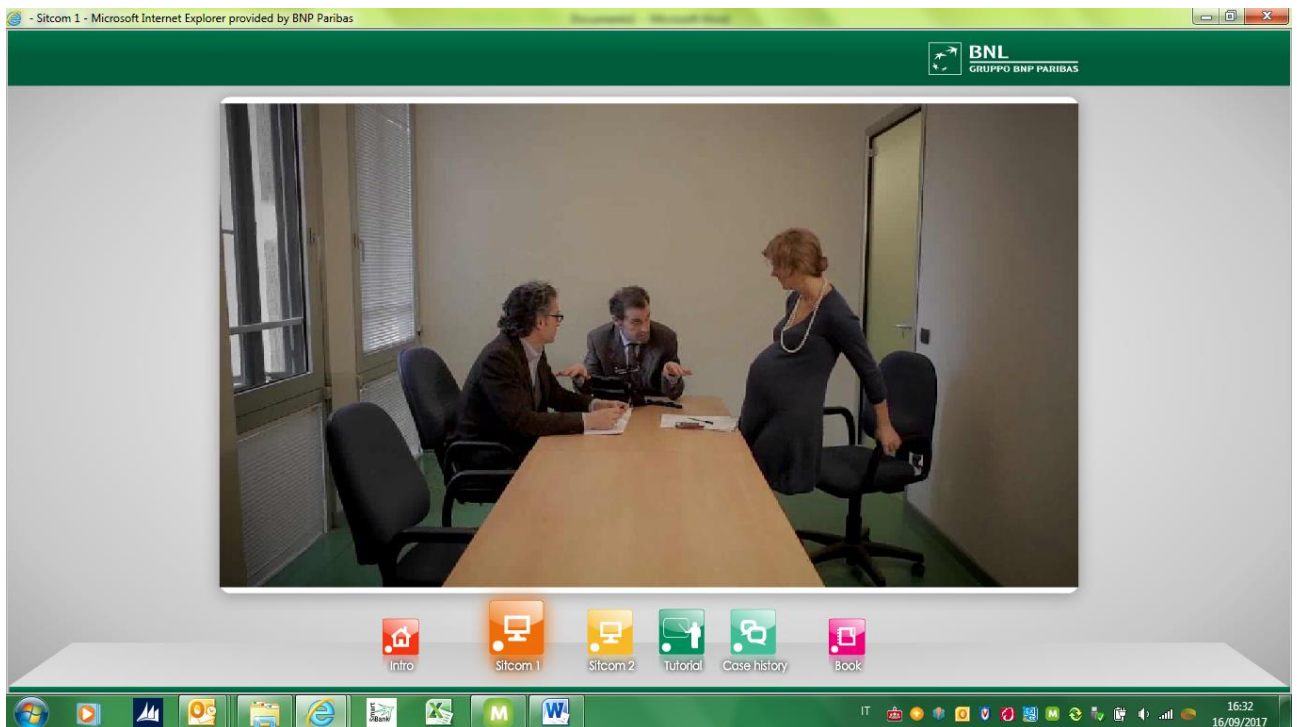


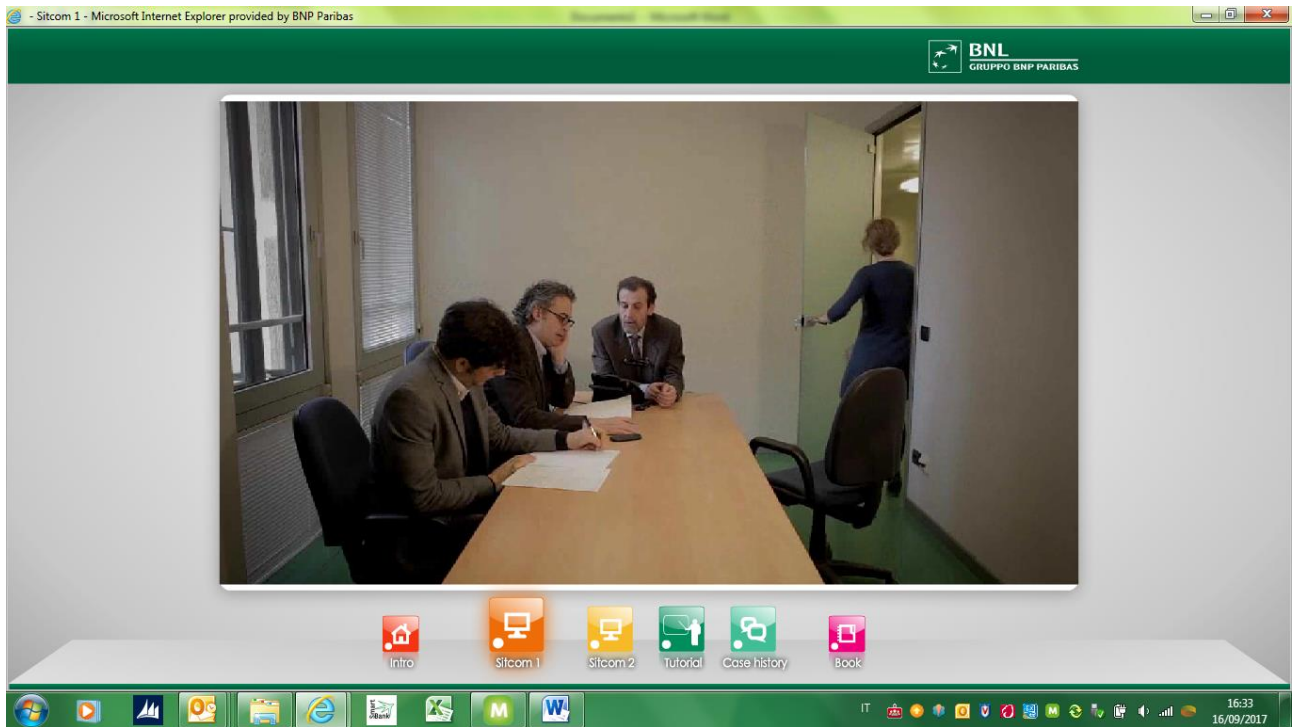


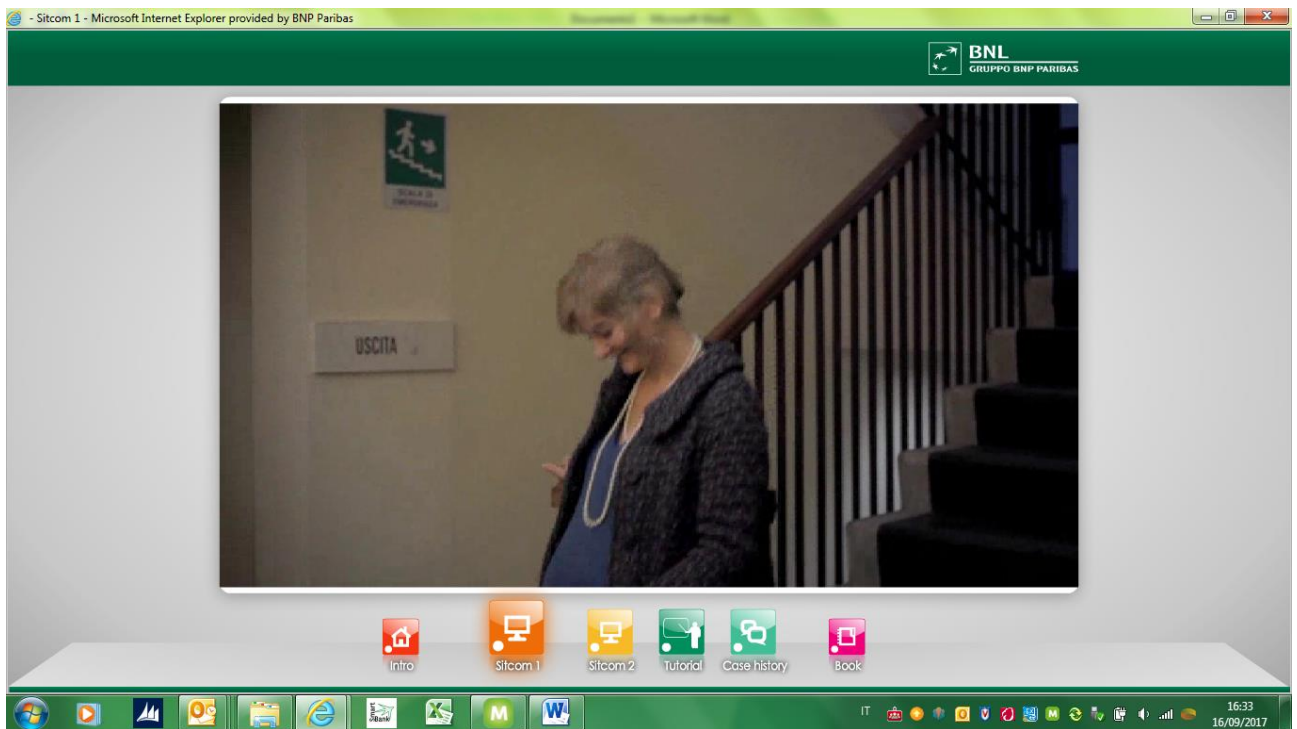


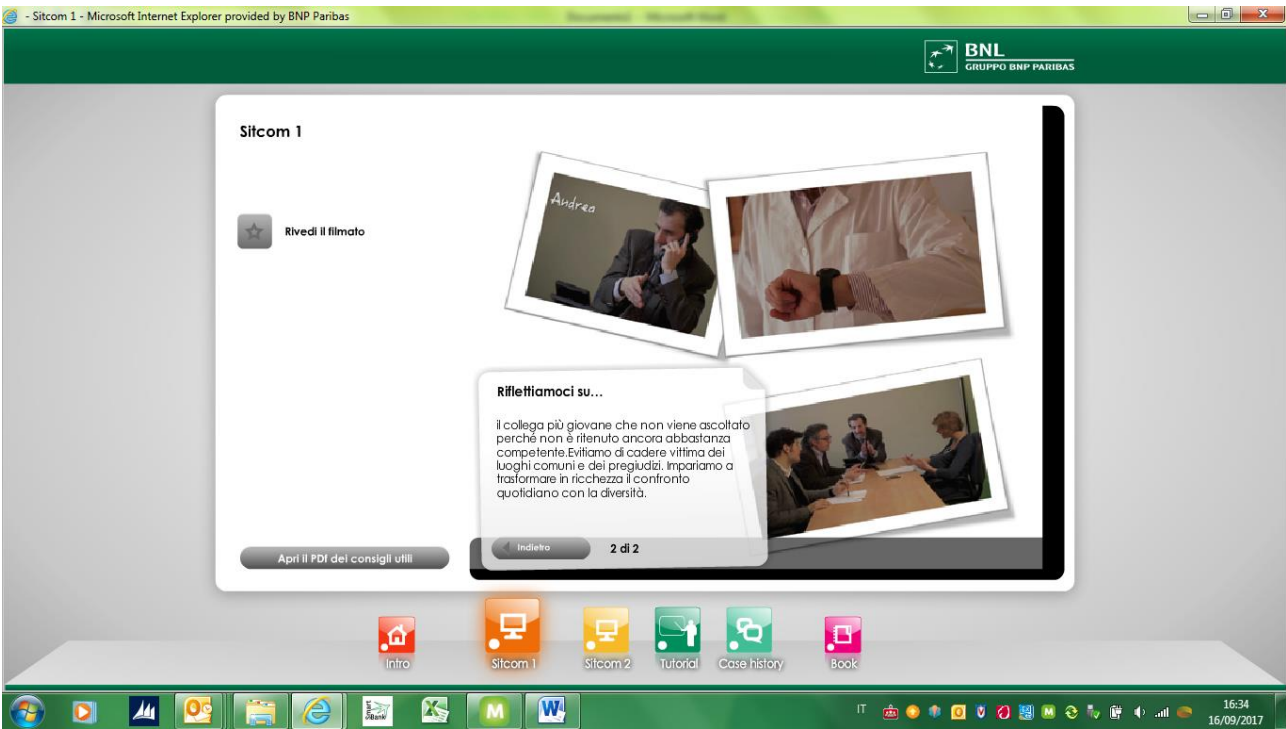












https://hr-bnpparibas.csod.com/content/hr-bnpps

Echo'Net Motore Telefoni Who's Who Phone Directory Raccolta Web Slice

Riflettiamoci su...

Ti sei mai reso conto che il termine Diversity non si riferisce a situazioni che riteniamo lontane, strane, eccezionali... ?

Carla

La diversità è nella nostra quotidianità: la collega incinta che deve conciliare i tempi di lavoro con la sua nuova situazione, il collega over 55 che non viene coinvolto nel progetto perché non lo si ritiene abbastanza aggiornato e dinamico, il collega più giovane che non viene ascoltato perché non è ritenuto ancora abbastanza competente.

Andrea

Evitiamo di cadere vittima dei luoghi comuni e dei pregiudizi. Impariamo a trasformare in ricchezza il confronto quotidiano con la diversità.



16:34 16/09/2017

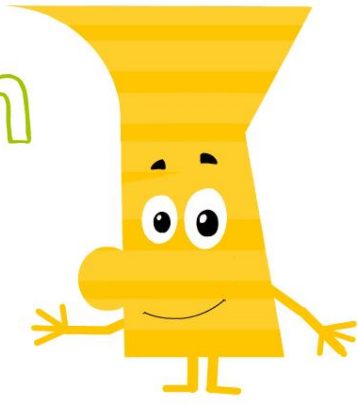
Sitcom 2 - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

SiTcom

Momenti di formazione

Avvia il filmato e osserva se e come i protagonisti gestiscono l'inclusione della diversità.



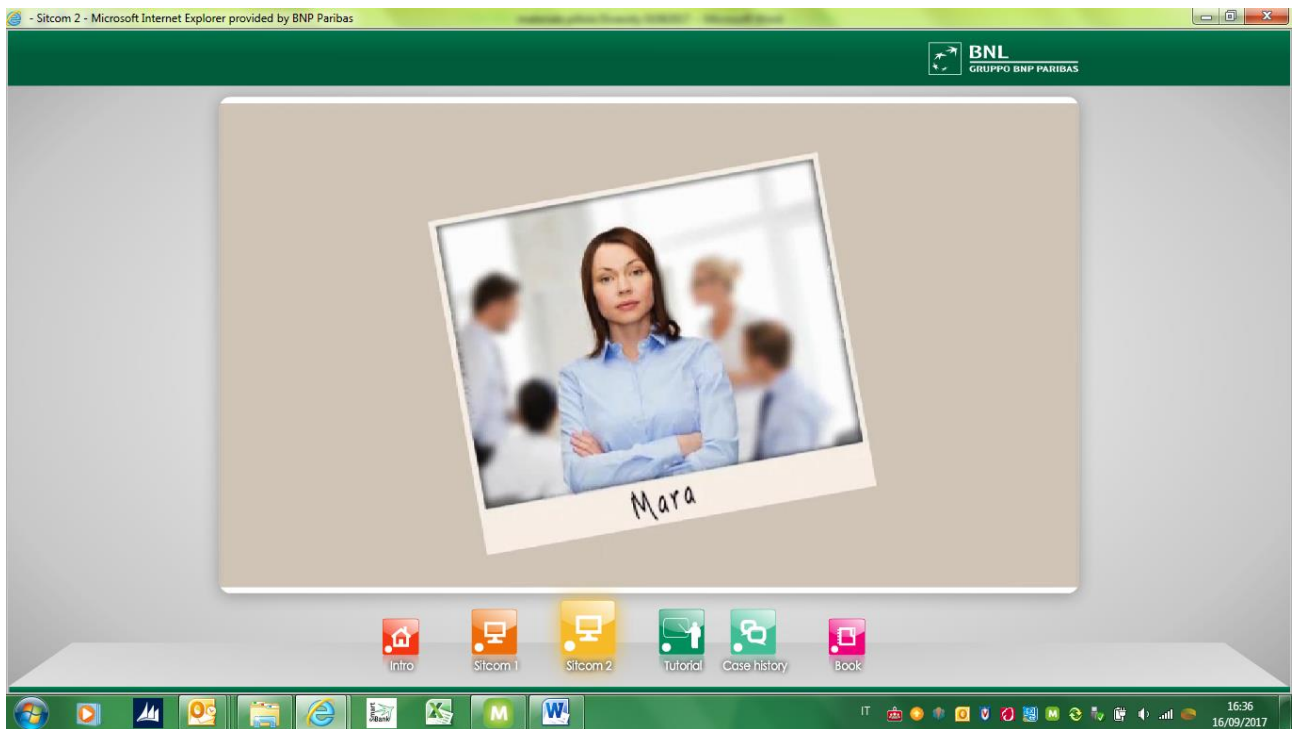
Avvia la risorsa

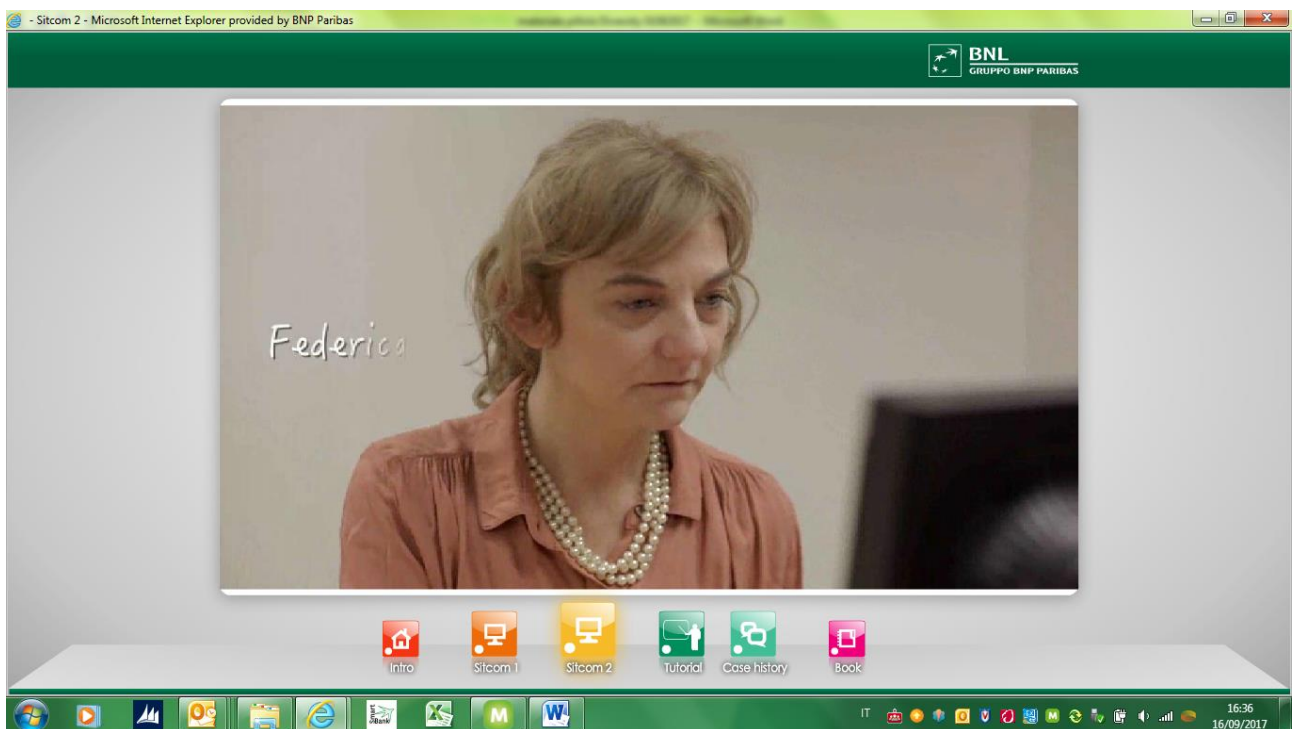
Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

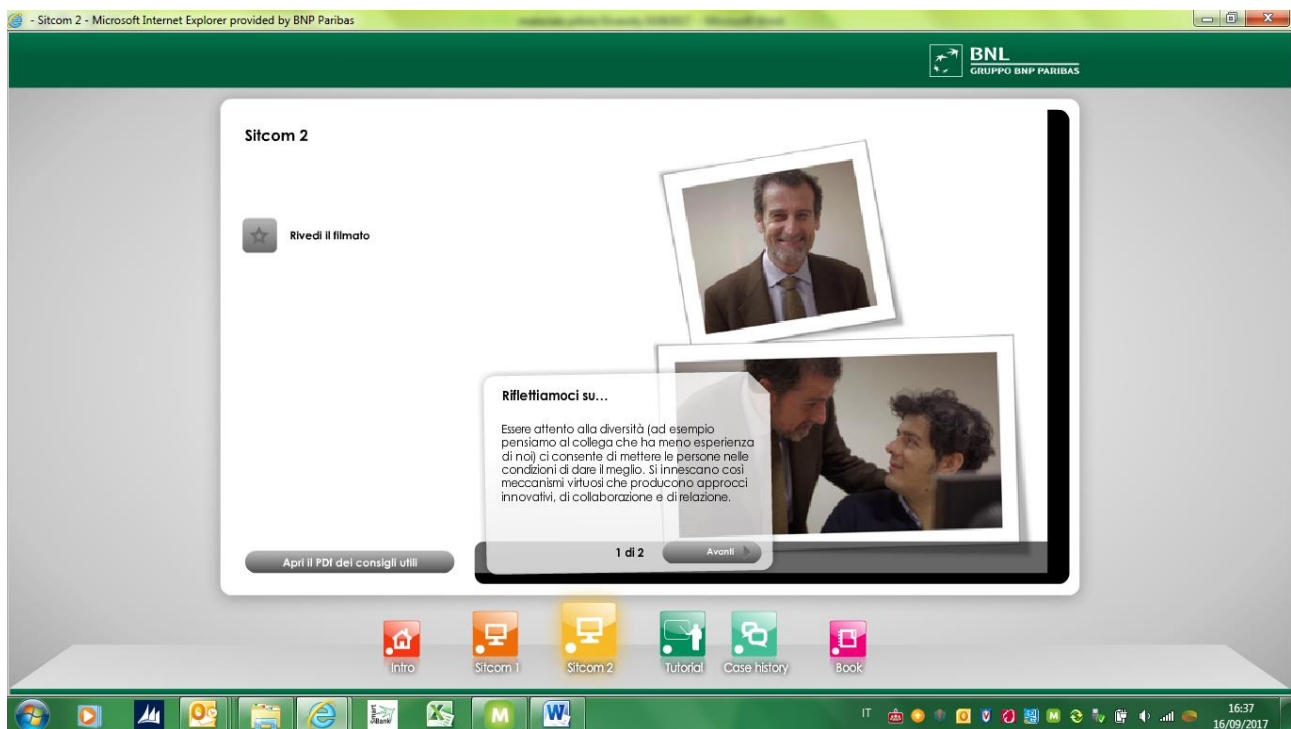
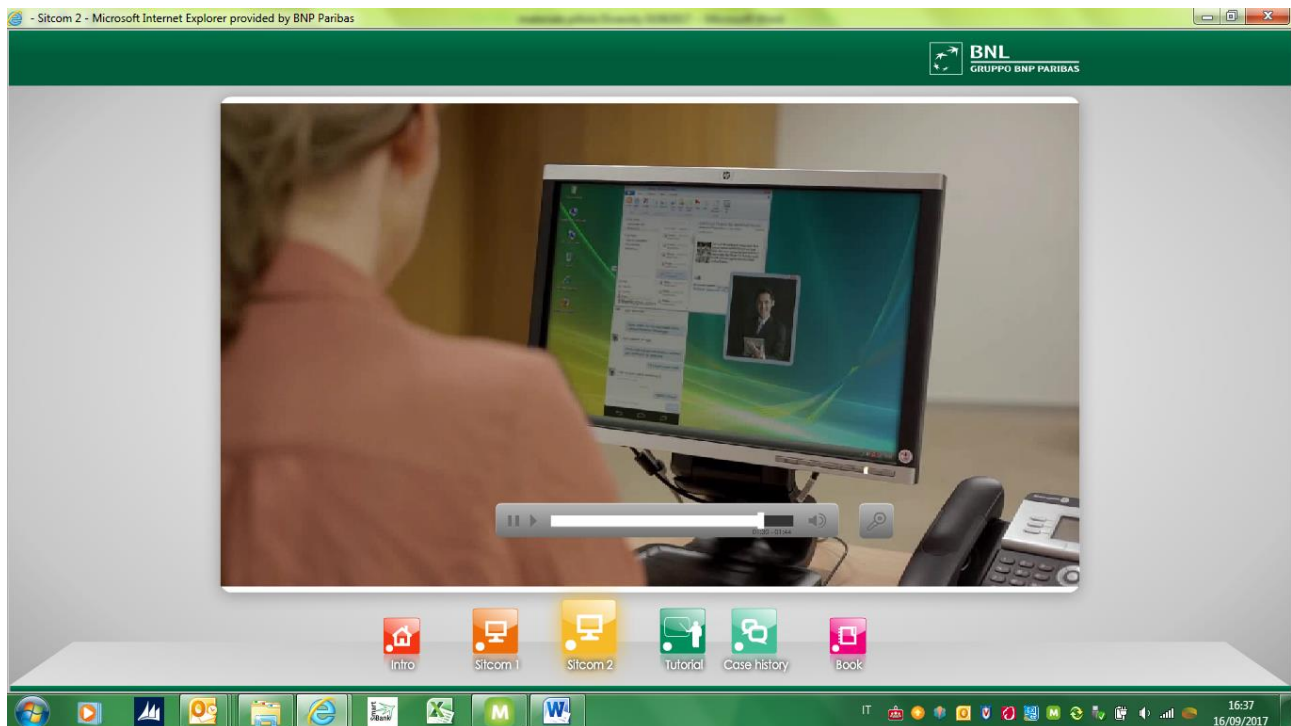
16:35 16/09/2017











Sitcom 2 - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

Sitcom 2

Rivedi il filmato

Riflettiamoci su...

Non devono essere solo le differenze culturali o altre più evidenti ad innescare tentativi di avvicinamento, ma anche le situazioni più comuni (ad esempio un collega in part time) devono farci sviluppare un atteggiamento di sensibilità e disponibilità verso l'altro.

Apri il Pdf dei consigli utili

Indietro 2 di 2

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:37 16/09/2017

https://hr-bnpparibas.csod.com/content/hr-bnpps... hr-bnpparibas.csod.com

Echo'Net Motore Telefoni Who's Who Phone Directory Raccolta Web Slice

Riflettiamoci su...

Essere attento alla diversità (ad esempio pensiamo al collega che ha meno esperienza di noi) ci consente di mettere le persone nelle condizioni di dare il meglio. Si innescano così meccanismi virtuosi che producono approcci innovativi, di collaborazione e di relazione.

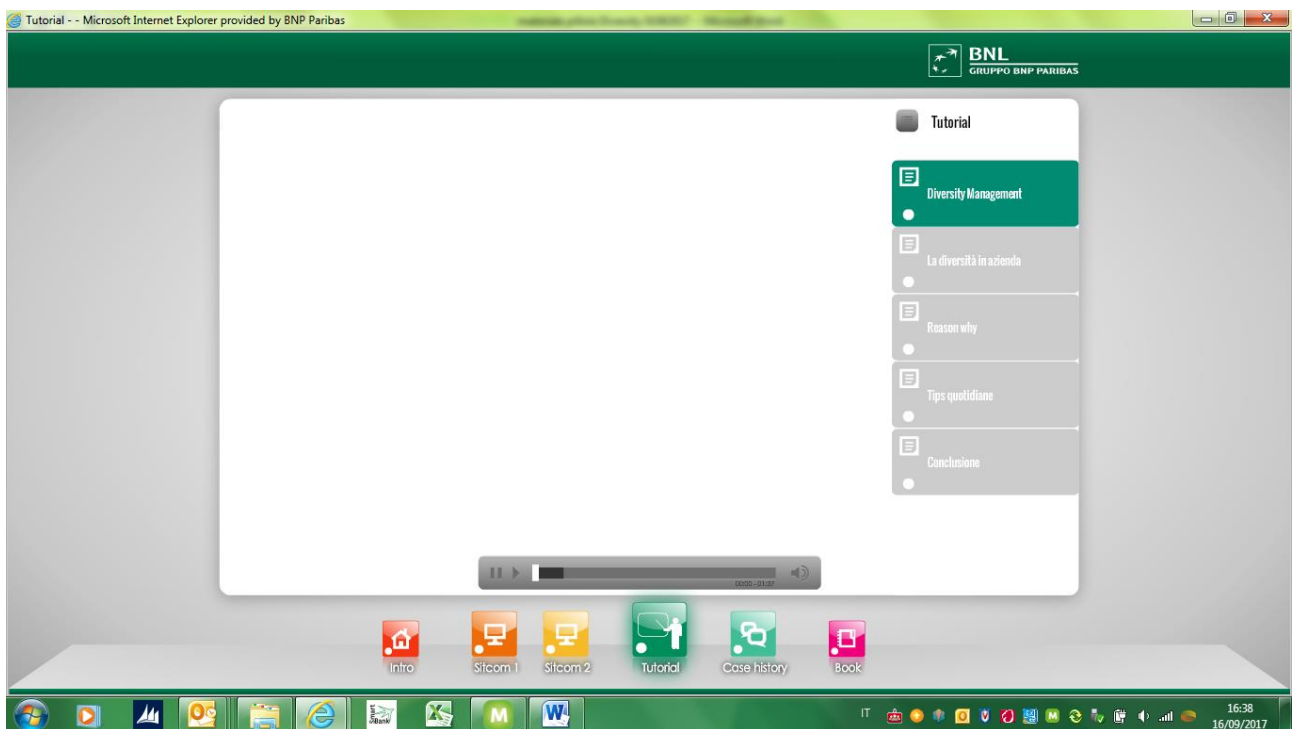
Marco

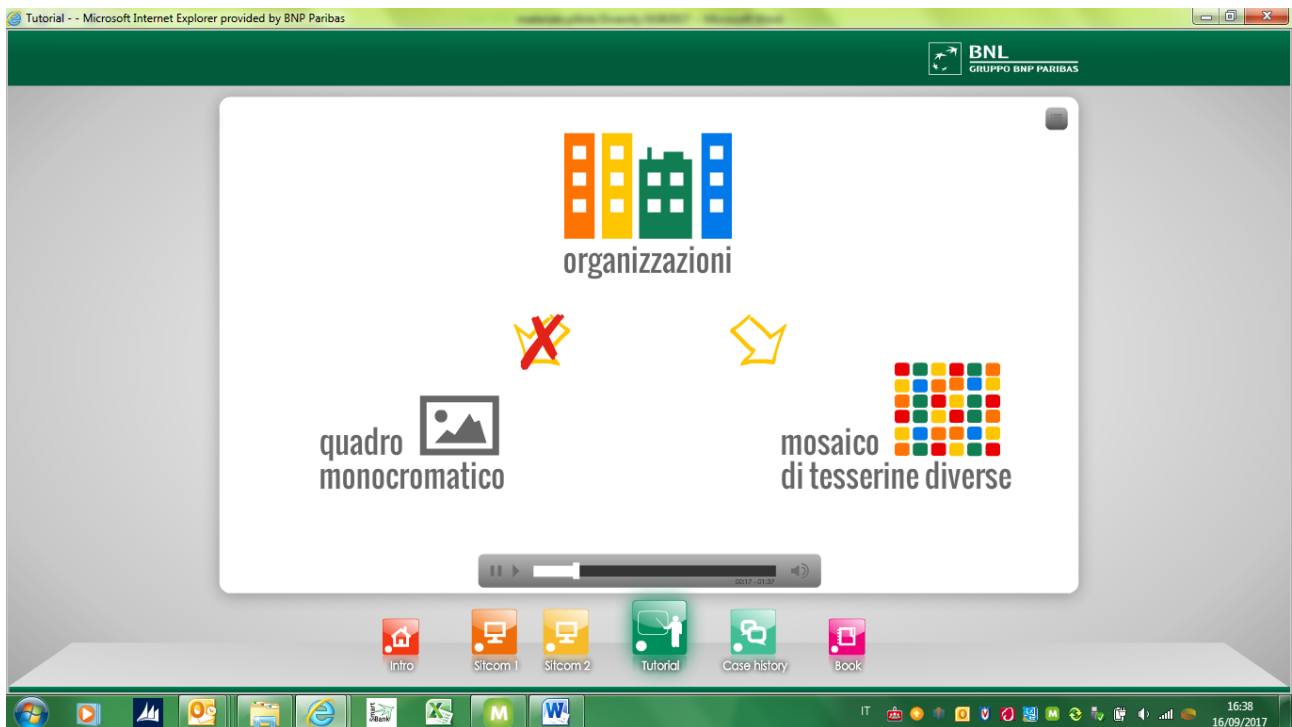
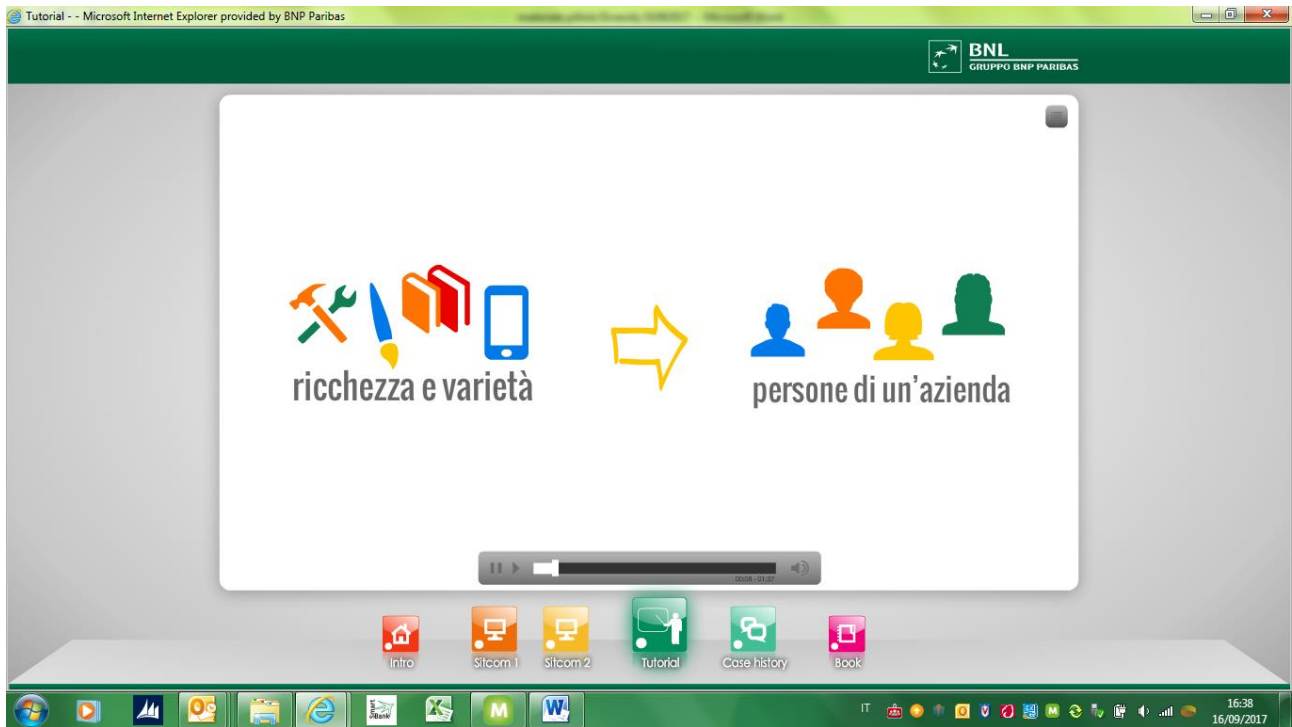
Non devono essere solo le differenze culturali o altre più evidenti ad innescare tentativi di avvicinamento, ma anche le situazioni più comuni (ad esempio un collega in part time) devono farci sviluppare un atteggiamento di sensibilità e disponibilità verso l'altro.

Marco

1 / 1

16:37 16/09/2017





Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

difference
in azienda

↓

valore umano
e imprenditoriale

↓

conseguimento
degli obiettivi

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:38
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

diversità

difference
di genere, età e cultura

+

propria
individualità

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:38
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

facilitare
l'inclusione
della diversità

↓

👍 impatto positivo

successo
dell'azienda

qualità del lavoro
e benessere delle persone

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:39
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

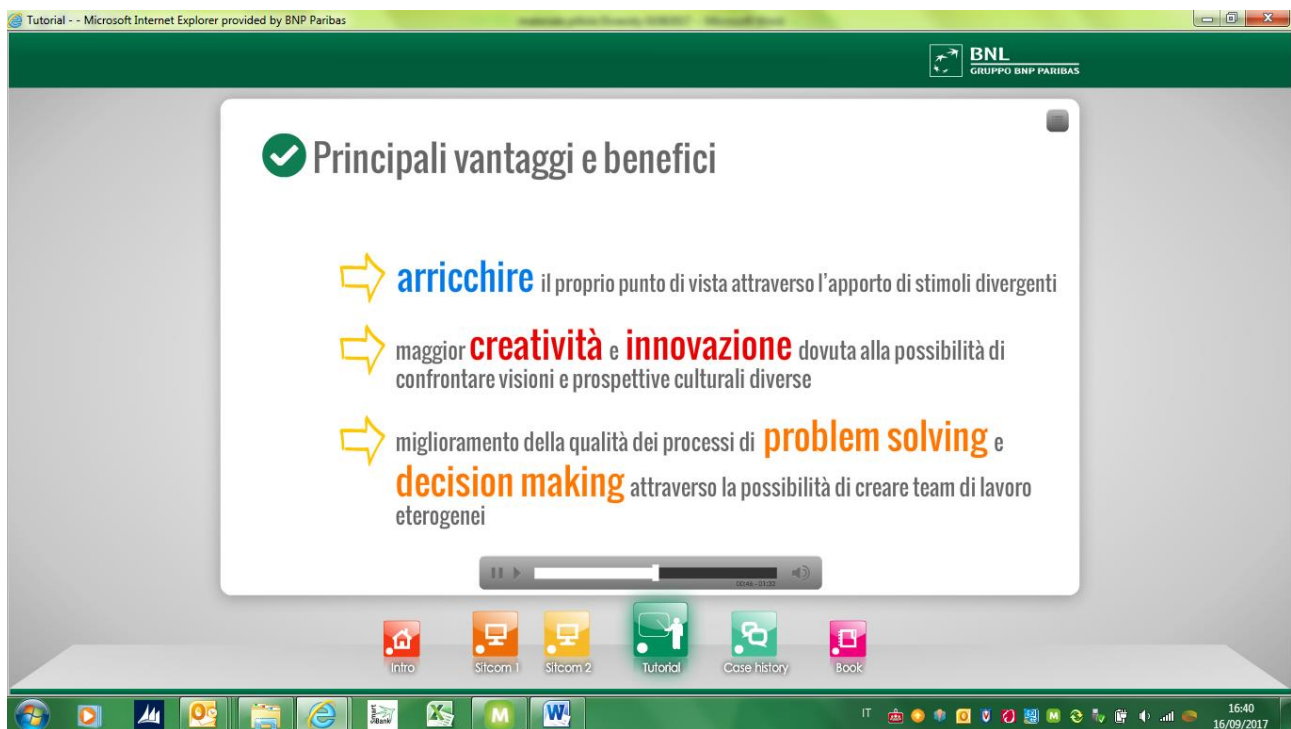
✓ È importante

- ⇒ **creare** cultura dell'inclusione, integrazione e accoglienza
- ⇒ **combattere** atteggiamenti stereotipati di chiusura e pregiudizio
- ⇒ **consentire** alle diversità presenti di sentirsi riconosciute, apprezzate e valorizzate

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:39
16/09/2017





Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

✓ Principali vantaggi e benefici

- ⇒ miglioramento del livello di **motivazione** delle persone e quindi anche della **performance**
- ⇒ riduzione del **conflitto interpersonale** e miglioramento del **clima organizzativo**
- ⇒ miglioramento dell'**immagine aziendale** e della reputazione come employer

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:40
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

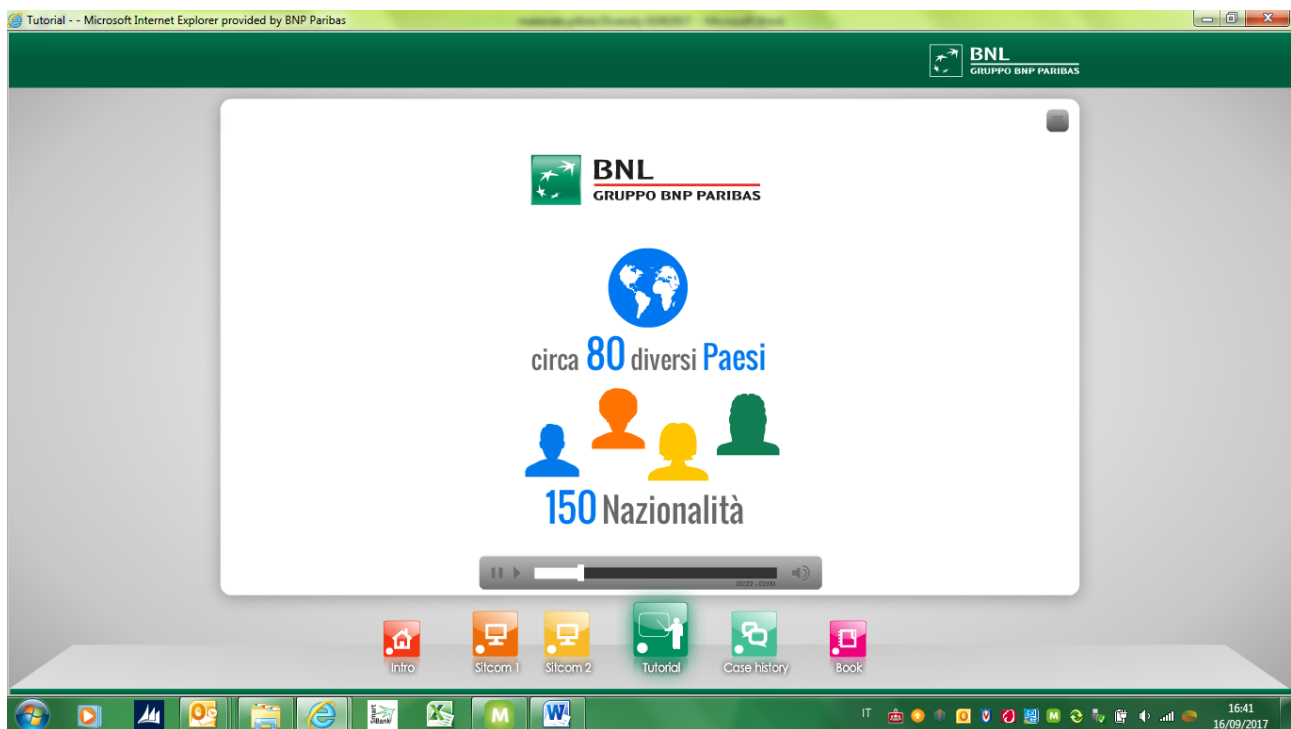
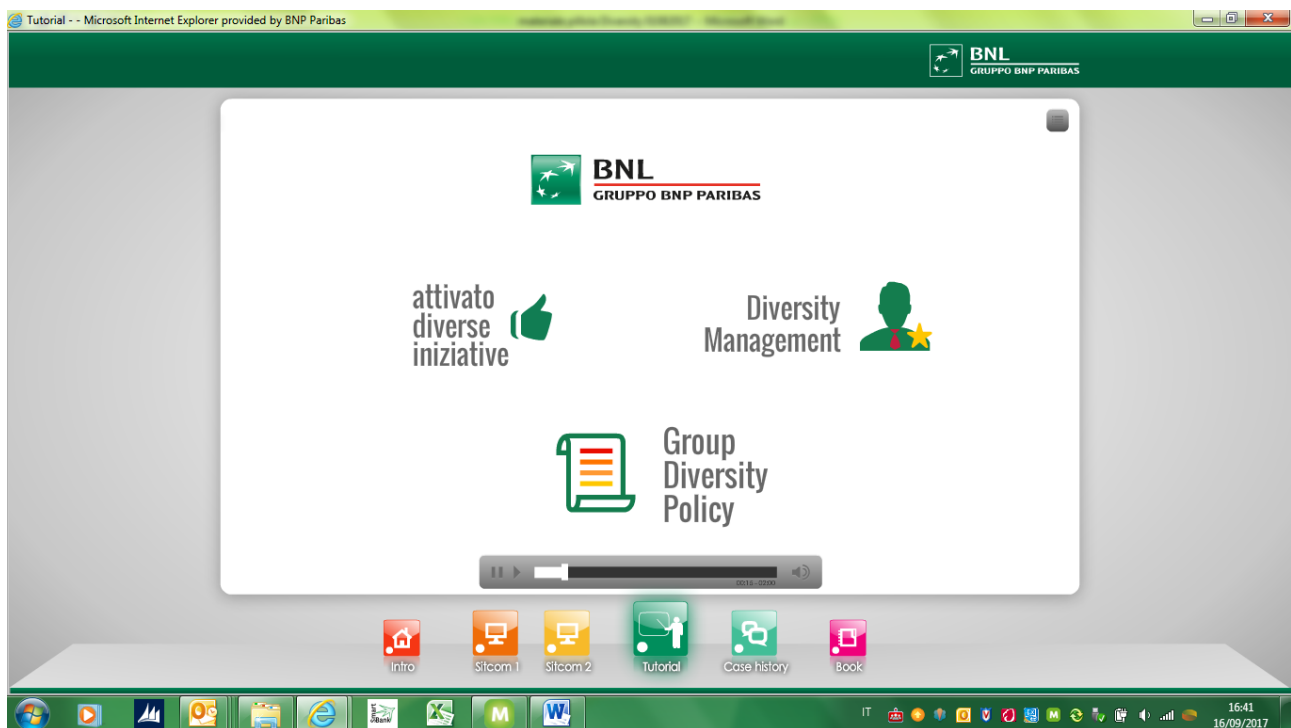
BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

✓ Principali vantaggi e benefici

- ⇒ maggior capacità di attrarre e trattenere **risorse di talento**
- ⇒ maggior capacità di cogliere **opportunità di mercato** e mettere in campo strategie e iniziative di marketing mirate alla soddisfazione di gruppi di consumatori diversificati
- ⇒ maggior **flessibilità organizzativa**

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:41
16/09/2017



Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

circa **80** diversi **Paesi**

150 Nazionalità

obiettivo condiviso

promozione valorizzazione

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:41 16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

✓ Fronti principali su cui si impegna

Azioni in tema di **diversità di genere**

Azioni in tema di **diversità culturale**

Azioni da **sviluppare a livello locale, in funzione del contesto e delle esigenze** (età, disabilità, orientamento sessuale, ecc.)

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:41 16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

The diagram illustrates a corporate strategy. At the top left is the BNL logo with the text "BNL GRUPPO BNP PARIBAS". A yellow arrow points down to a central area. On the left, a megaphone icon is next to the word "promuovere", and a sun icon is next to "benessere". On the right, a bracket groups two categories: "singole persone" (individuals), represented by three colored person icons, and "organizzazione" (organization), represented by four colored building icons.

promuovere
benessere

singole persone
organizzazione

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:42 16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

A green arrow points to the text "Commissione Pari Opportunità", which is followed by the phrase "intende favorire l'uguaglianza garantire pari dignità sul posto di lavoro". To the right of the text are two green silhouettes of people.

Commissione Pari Opportunità
intende favorire l'uguaglianza
garantire pari dignità sul posto di lavoro

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:42 16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

 **BNL**
GRUPPO BNP PARIBAS

➔ **Gender diversity** iniziative centrate sulla
diversità di genere e sulla **conciliazione** dei
tempi di vita e di lavoro (**work/life balance**)

➔ **Age diversity**
laboratori, percorsi di sviluppo e ricerche per
integrare la **diversità di età** e di **generazione**

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:42
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

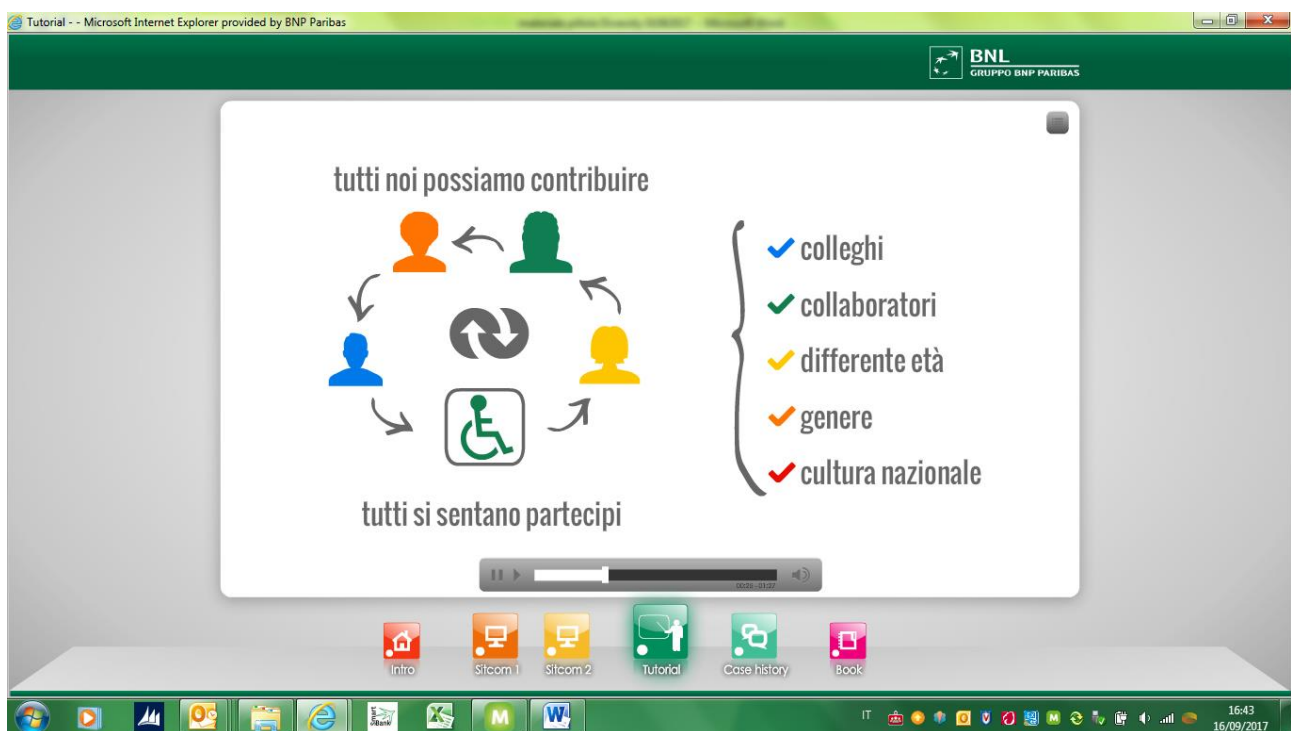
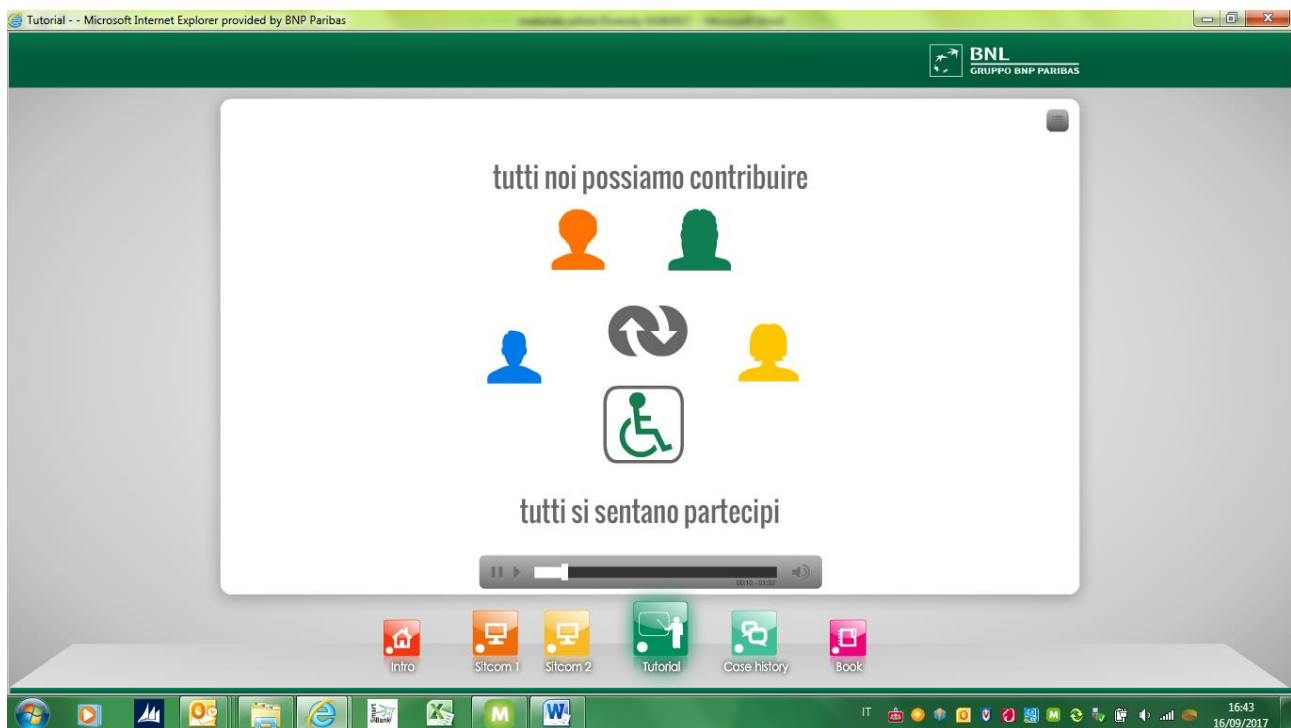
BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

 **BNL**
GRUPPO BNP PARIBAS

➔ **Catalogo formativo**
attivare un **confronto** e **sviluppare competenze**
di **gestione** e **valorizzazione** della **diversità**

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:43
16/09/2017



Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

diventare consapevoli
degli elementi / dimensioni

diversità

comportamenti
atteggiamenti

confronto/arricchimento

separazione/esclusione

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:44
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

✓ Consigli pratici

- ⇒ **creiamo occasioni** di ascolto e conoscenza reciproca fra tutte le persone che fanno parte del nostro gruppo di lavoro
- ⇒ **sviluppiamo consapevolezza negli altri** su gesti e atteggiamenti che possono risultare lesivi della dignità personale o discriminatori, opponendoci e contrastando episodi scaturiti da pregiudizi o luoghi comuni
- ⇒ adottiamo uno **stile di comunicazione e di relazione** che sia **libero** da stereotipi e luoghi comuni

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:44
16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

The diagram illustrates a process flow. On the left, a green silhouette of a person with a yellow star is labeled "diversità". A yellow arrow points from "diversità" to the word "opportunità" in red. Below "opportunità", a yellow arrow points down to the text "affrontare e gestire pregiudizi e convinzioni discriminanti" in red. To the right of this central flow, a large curly bracket groups two categories: "persone" (represented by four colored silhouettes: blue, orange, yellow, and green) and "organizzazione" (represented by four colored building icons: orange, yellow, green, and blue).

diversità

opportunità

affrontare e gestire pregiudizi e convinzioni discriminanti

persone

organizzazione

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:44 16/09/2017

Tutorial - - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

The diagram shows a group of four colored silhouettes (blue, orange, yellow, and green) at the top, each with a small icon (a book, a pen, a wrench, and a smartphone respectively). A large curly bracket is positioned below these silhouettes. Below the bracket, the text "rappresenta un valore unico" is displayed, with "valore unico" in orange. A large orange arrow points down from this text to the phrase "contribuire positivamente al successo aziendale" in green and blue. To the right of this text is a green thumbs-up icon and four colored building icons (orange, yellow, green, and blue).

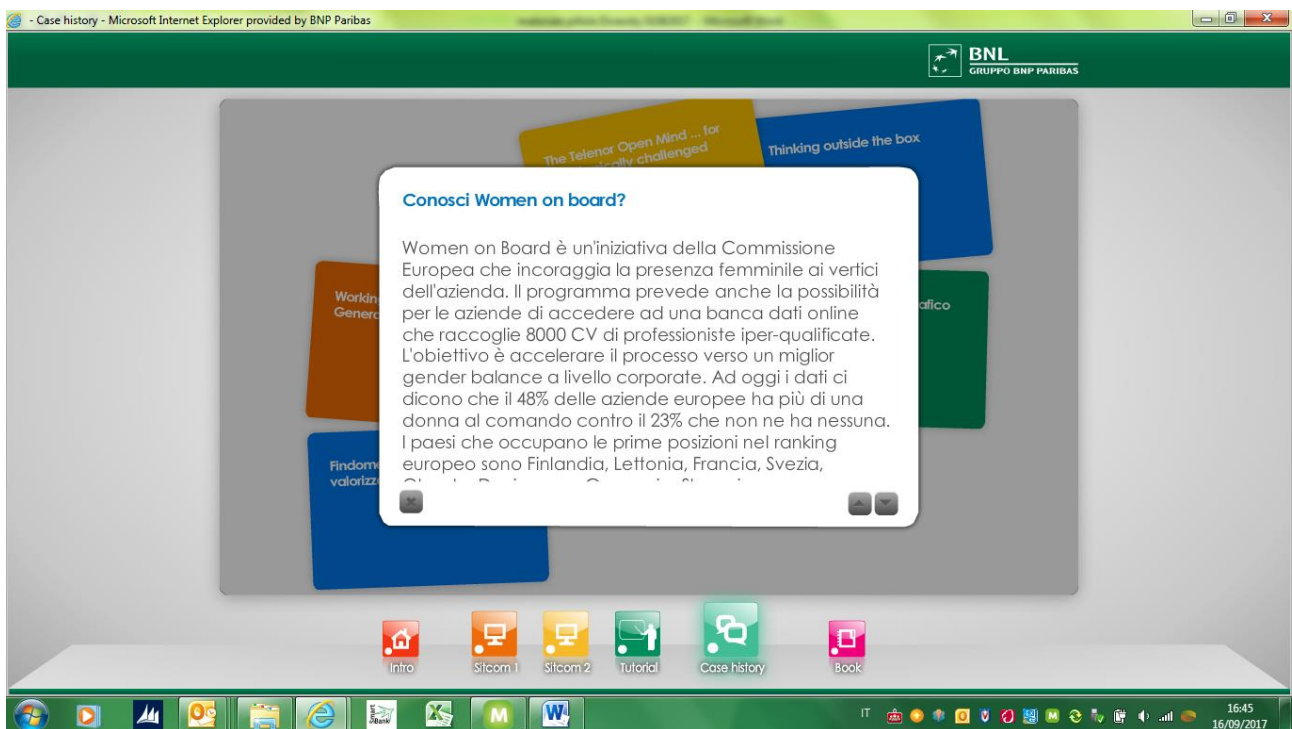
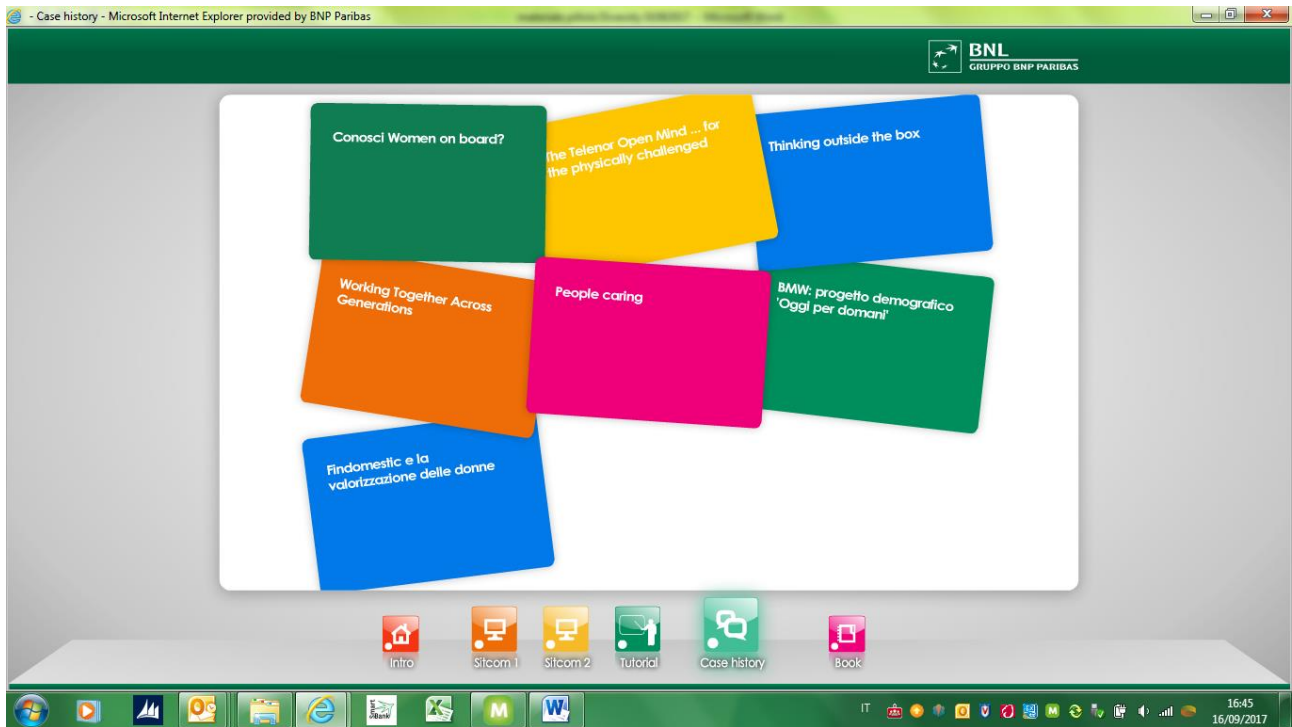
rappresenta un valore unico

contribuire positivamente al successo aziendale

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:45 16/09/2017





Case history - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

Conosci Women on board?

Thinking outside the box

The Telenor Open Mind ... for the physically challenged

È un programma formativo che offre alle persone diversamente abili un'opportunità unica di inserimento lavorativo. Dopo aver concluso il programma, 3 su 4 entrano a far parte dell'azienda. Dal 1996, Telenor ha permesso a circa 200 persone con disabilità fisiche di entrare nel mondo del lavoro. Il programma si sviluppa attraverso corsi teorici (computer training e coaching courses) ed esperienza pratica (21 mesi all'interno di vari dipartimenti di Telenor). L'obiettivo è trasmettere motivazione, fiducia, sicurezza e orientamento al risultato.

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:46 16/09/2017

Case history - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL GRUPPO BNP PARIBAS

Conosci Women on board?

The Telenor Open Mind ... for the physically challenged

Thinking outside the box

È un'iniziativa che Shell promuove per diffondere la cultura della diversità e dell'inclusione. Consiste in una serie di workshop per far conoscere alcune patologie (autismo, degenerazione maculare, disabilità...) di cui alcuni lavoratori sono affetti. Sono circa 1000 i lavoratori affetti da autismo, ad esempio, che considerano questa disabilità come un problema e si stima che gran parte di questi siano ingegneri. L'obiettivo dei workshop è creare consapevolezza, in se stessi e negli altri. Comprendere perchè le persone con tali disabilità "vedono le cose diversamente" è un buon inizio per creare inclusione e ...

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:46 16/09/2017

- Case history - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

Conosci Women on board? The Telenor Open Mind ... for diversity challenged Thinking outside the box

Working Together Across Generations

IBM investe molto sul Generational Diversity. L'obiettivo è creare, fra i membri dell'organizzazione, maggiore consapevolezza sul tema. Fra tutte le attività realizzate, il Reverse Mentoring dà vita al confronto ed alla collaborazione tra le diverse generazioni di IBM: prevede che il mentor sia più giovane del suo mentee ed abbia un'anzianità aziendale inferiore, ma certamente evidenti abilità tecniche da condividere. L'obiettivo è il trasferimento di competenze, esperienze e know-how da una generazione ad un'altra a vantaggio dell'intera organizzazione. È disponibile un "toolkit" cui fare

Findom valorizz

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:46
16/09/2017

- Case history - Microsoft Internet Explorer provided by BNP Paribas

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

Conosci Women on board? The Telenor Open Mind ... for diversity challenged Thinking outside the box

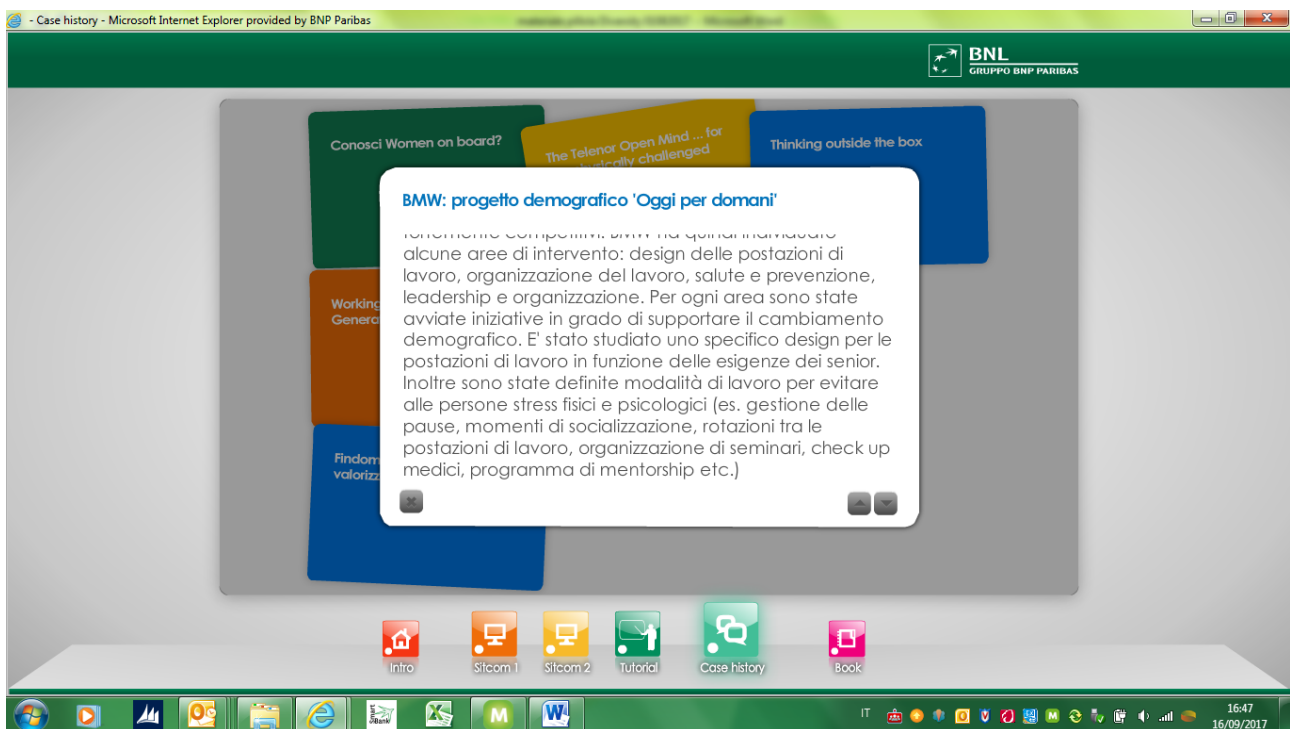
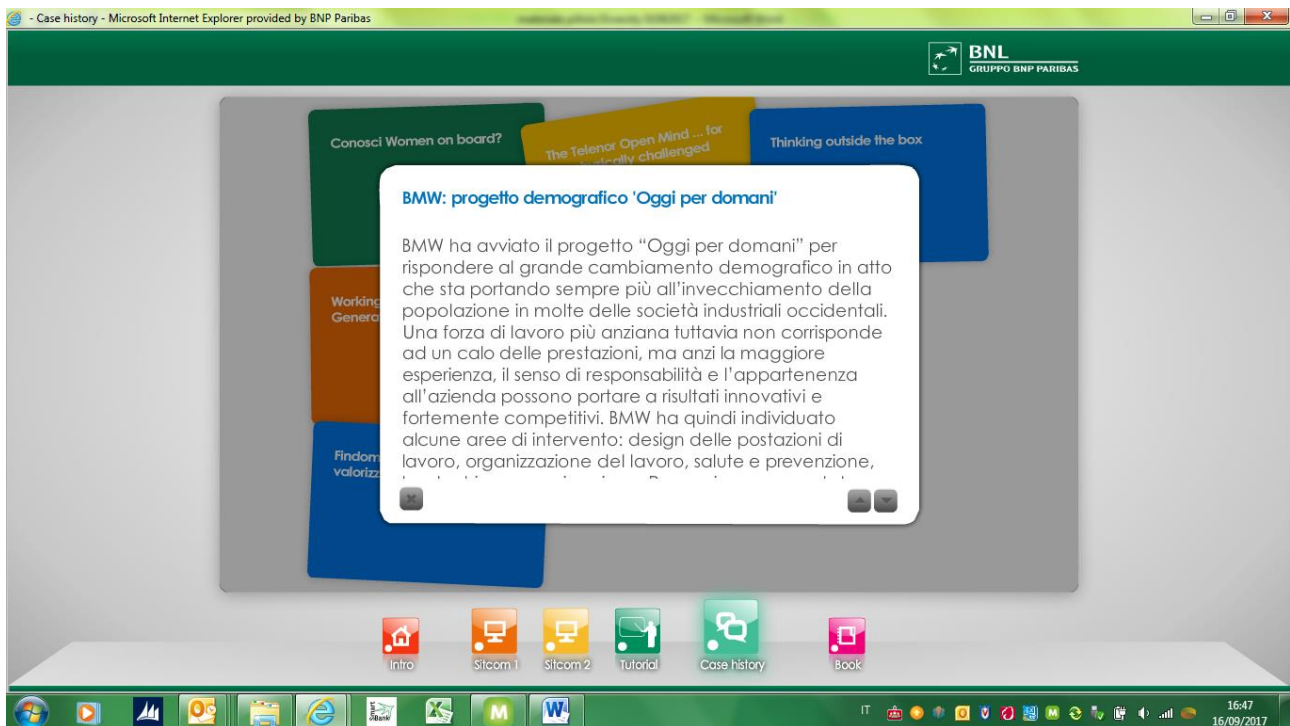
People caring

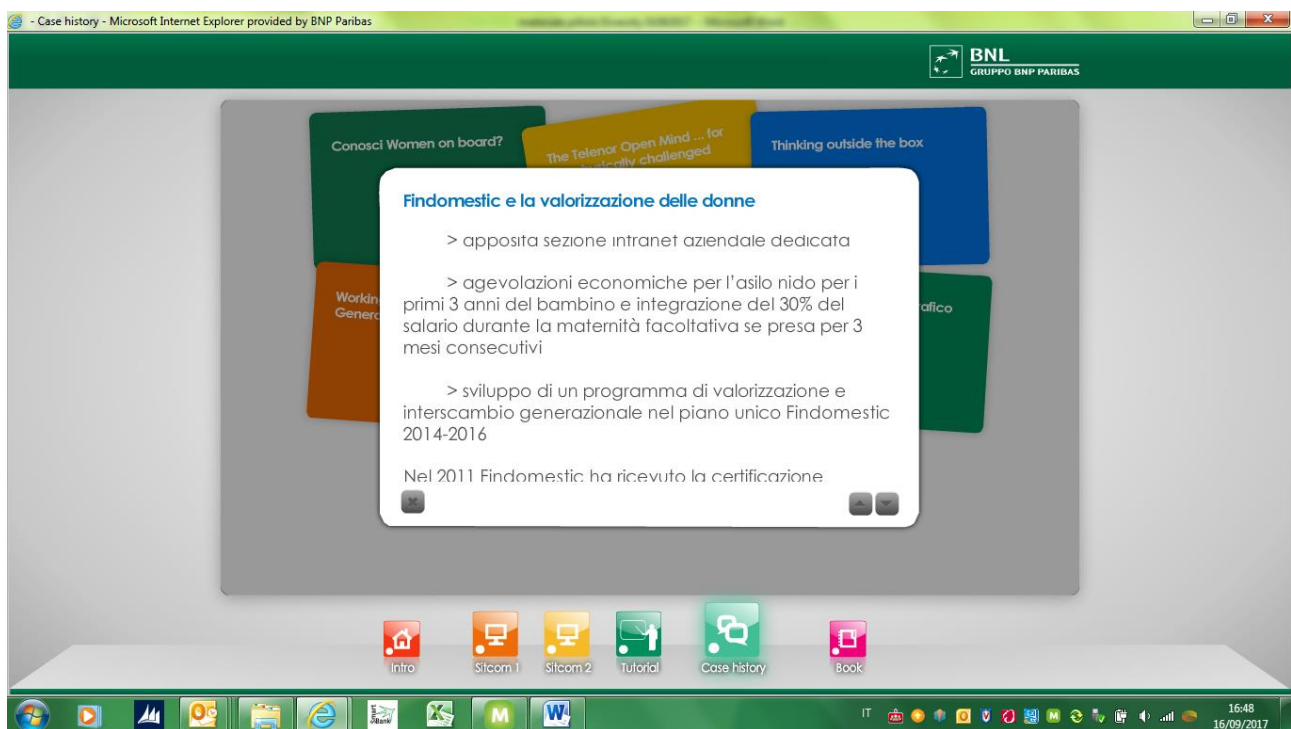
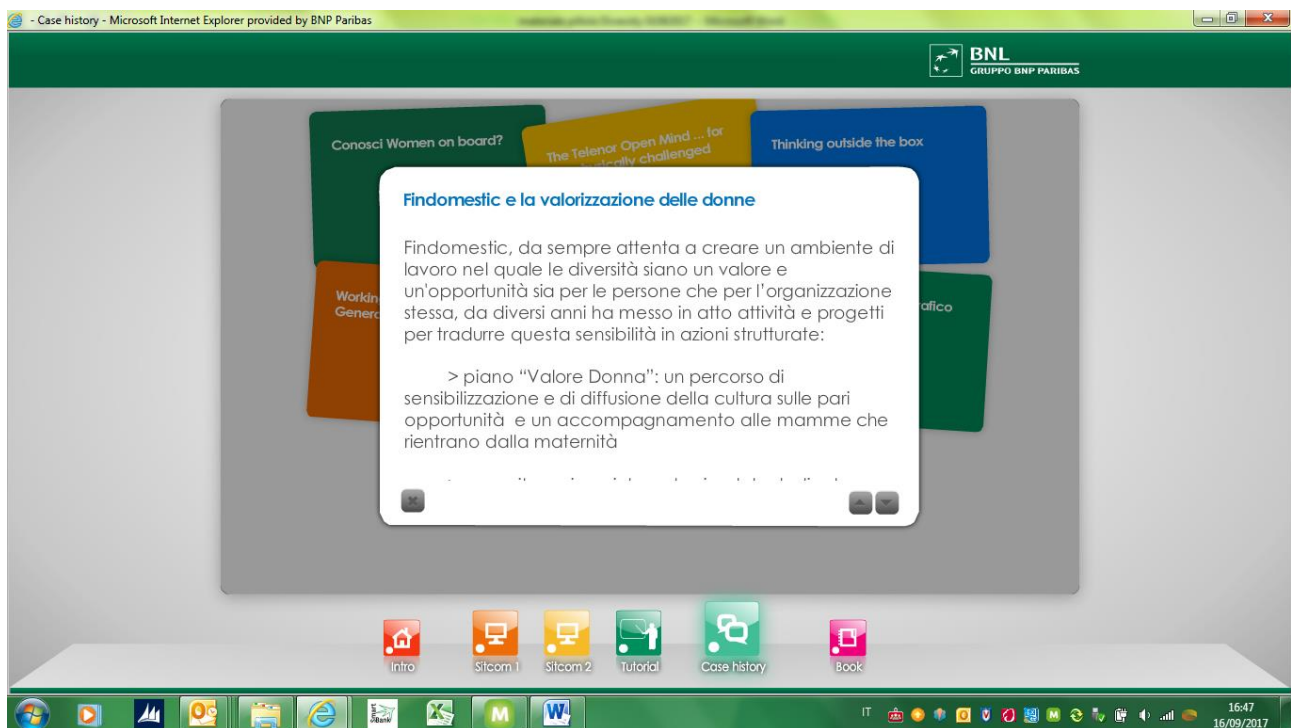
Telecom Italia gestisce da anni attività formative-informative sul diversity management rivolte a tutta l'azienda, attraverso corsi di formazione, workshop e incontri. L'azienda investe molto per generare motivazione, engagement ed accrescere la produttività del suo personale senior. "Maestri di mestiere" permette agli over 50 di Telecom di affiancare i docenti di alcuni Istituti tecnici allo scopo di trasmettere il proprio know-how ed aumentare la percezione di autoefficacia. Anche Telecom partecipa al laboratorio "Working age" su come saper "gestire" e motivare i collaboratori di età

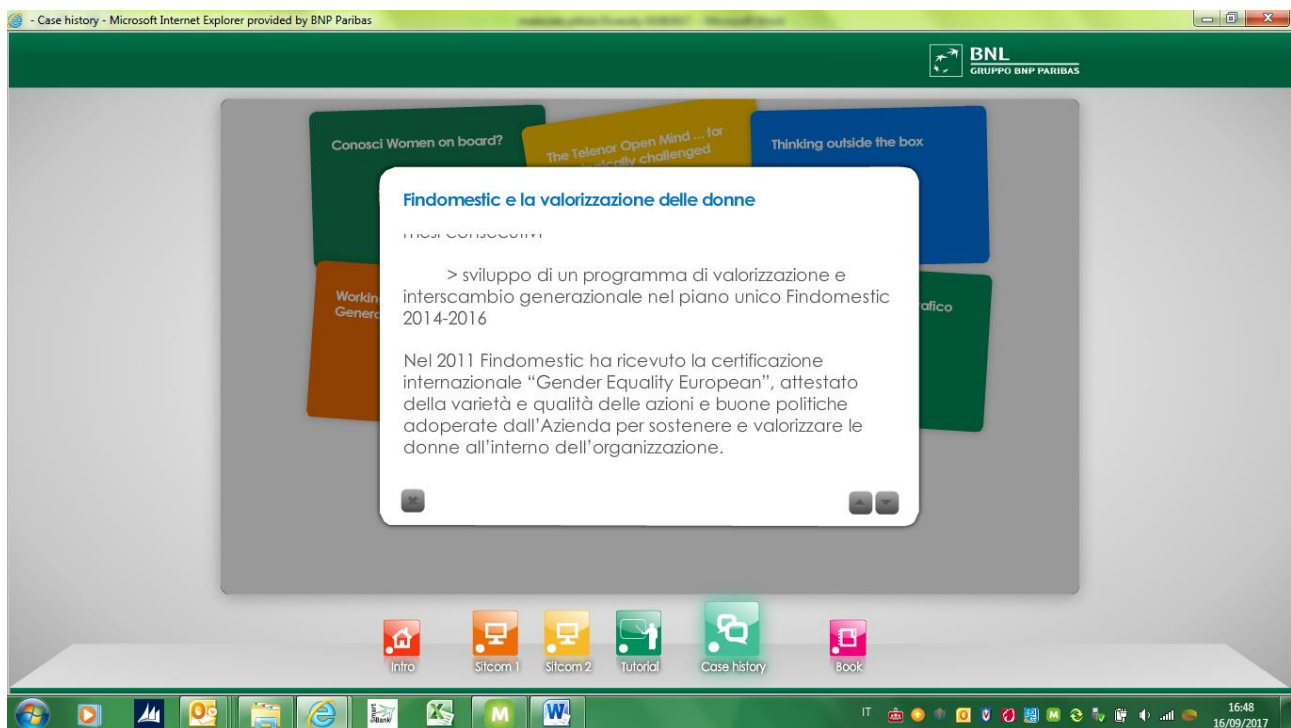
Findom valorizz

Intro Sitcom 1 Sitcom 2 Tutorial Case history Book

16:47
16/09/2017









https://hr-bnpparibas.csod.com/content/hr-bnpparibas.csod.com

Echo'Net Motore Telefoni Who's Who Phone Directory Raccolta Web Slice

La diversità in azienda

Perché oggi in azienda ci si occupa di diversità?

Oltre che rappresentare un obbligo normativo e anche etico per l'organizzazione, le ricerche e le esperienze organizzative suggeriscono che impegnarsi in iniziative che favoriscono la valorizzazione e la gestione della diversità può costituire per ogni organizzazione una fonte di vantaggio competitivo.

gestione attiva ed inclusiva diversità

Quali sono i principali vantaggi e benefici legati a una gestione attiva ed inclusiva delle diversità?

- * Arricchire il proprio punto di vista attraverso l'apporto di stimoli divergenti
- * Maggiore creatività e innovazione, dovuta alla possibilità di confrontare visioni e prospettive culturali diverse
- * Miglioramento della qualità dei processi di problem solving e decision making attraverso la possibilità di creare team di lavoro eterogenei
- * Miglioramento del livello di motivazione delle persone e quindi anche della performance

- * Riduzione del conflitto interpersonale e miglioramento del clima organizzativo
- * Miglioramento dell'immagine aziendale e della reputazione aziendale
- * Maggiore capacità di attrarre e trattenere risorse di talento
- * Maggiore capacità di cogliere opportunità di mercato e mettere in campo strategie e iniziative di marketing mirate alla soddisfazione di gruppi di consumatori diversificati
- * Maggiore flessibilità organizzativa



BNL

Copyright © 2013 All rights reserved. Anticoroll Formazione S.p.A. - Anticoroll F. & C. - Reccanati

2

https://hr-bnpparibas.csod.com/content/hr-bnpparibas.csod.com

Echo'Net Motore Telefoni Who's Who Phone Directory Raccolta Web Slice

Reason why

Anche BNL ha attivato in questi anni diverse iniziative in tema di Diversity Management.

Le attività realizzate ed ancora in svolgimento sono in linea con quanto attuato a livello di Gruppo e quanto definito nella Group Diversity Policy.

Sapete che il Gruppo BNP Paribas è presente in circa 80 diversi Paesi con collaboratori di numerose nazionalità?

Per questo la promozione e la valorizzazione della diversità in azienda è un obiettivo condiviso.

Quali sono i fronti principali su cui si impegna il Gruppo?

- * Azioni in tema di diversità di genere
- * Azioni in tema di diversità culturale
- * Azioni da sviluppare a livello locale, in funzione del contesto e delle esigenze (età, disabilità, orientamento sessuale, ecc.)

Vediamo adesso in particolare cosa si sta facendo in BNL per promuovere il benessere delle singole persone e dell'organizzazione.

- * Commissione Pari Opportunità: istituita nel 2010 intende favorire l'uguaglianza sul lavoro tra donne e uomini e garantire pari dignità sul posto di lavoro, contrastando ogni forma di discriminazione e che ne ostacoli la realizzazione
- * Gender diversity: iniziative centrate sulla diversità di genere e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work/life balance). Per esempio una delle recenti attività è stata quella a supporto di colleghe che vivono l'esperienza della maternità
- * Age diversity: laboratori, percorsi di sviluppo e ricerche per integrare la diversità di età e di generazione
- * Catalogo formativo: alcune iniziative formative del catalogo sono pensate per attivare un confronto e sviluppare competenze di gestione e valorizzazione della diversità in BNL anche a partire dalle iniziative ad oggi attive

BNL

Copyright © 2013 All rights reserved. Anticoroll Formazione S.p.A. - Anticoroll F. & C. - Reccanati

3

https://hr-bnpparibas.csod.com/content/hr-bnpparibas.csod.com

Echo'Net Motore Telefoni Who's Who Phone Directory Raccolta Web Slice

Tips quotidiane

Al di là delle iniziative su cui è impegnata l'azienda tutti noi possiamo contribuire a rendere l'ambiente di lavoro un mondo al plurale, di cui tutti si sentano partecipi e non esclusi o discriminati.



Nella nostra quotidianità siamo sempre più spesso chiamati a confrontarci con colleghi e collaboratori che esprimono molteplici modi di essere (età, genere, cultura nazionale).

Il primo passo è diventare consapevoli degli elementi/dimensioni su cui si fonda la diversità nel nostro contesto di lavoro e imprimere i nostri comportamenti e atteggiamenti al confronto e all'arricchimento, piuttosto che alla separazione e all'esclusione.

Come fare?

Ecco alcuni consigli pratici:

- creiamo occasioni di ascolto e conoscenza reciproca fra tutte le persone che fanno parte del nostro gruppo di lavoro
- sviluppiamo consapevolezza negli altri su gesti e atteggiamenti che possono risultare lesivi della dignità personale o discriminatori, opponendoci e contrastando episodi scaturiti da pregiudizi o luoghi comuni
- adottiamo uno stile di comunicazione e di relazione che sia libero da stereotipi e luoghi comuni che fanno riferimento a età, credo religioso, preferenze sessuali, genere, situazione familiare, etnia, razza, ecc.



BNL

4

16:49 16/09/2017

https://hr-bnpparibas.csod.com/content/hr-bnpparibas.csod.com

Echo'Net Motore Telefoni Who's Who Phone Directory Raccolta Web Slice

Conclusioni

Per far sì che la diversità rappresenti un'opportunità per le persone e per l'organizzazione occorre affrontare e gestire pregiudizi e convinzioni discriminatorie. Ogni persona con il proprio bagaglio di esperienze, conoscenze, attitudini, personalità, comportamenti rappresenta un valore unico: se messa nelle condizioni migliori per esprimere le proprie capacità può contribuire positivamente al successo aziendale.



BNL

5

16:49 16/09/2017

