Pensiamo D&I

Questo '**Decalogo**' è stato creato per ricordare a ciascuno di noi azioni quotidiane virtuose che possono promuovere **DIVERSITÀ E INCLUSIONE** all'interno della nostra azienda.
L'**obiettivo** è creare un ambiente di lavoro in cui ogni dipendente si senta valorizzato e rispettato, indipendentemente dalle proprie differenze.
La diversità e l'inclusione non sono principi etici astratti ma sono anche pilastri fondamentali per il successo e la sostenibilità aziendale; infatti, le nostre azioni individuali e le abitudini che adottiamo rappresentano il modo in cui incarniamo la cultura di Sagitta SGR e in cui ci presentiamo a terzi, siano essi fornitori, partner, investitori, favorendo un'identità aziendale moderna e attraente per le persone migliori e per le nuove generazioni attente a questi temi.
Di seguito, troverete alcune regole di buon senso e di rispetto del concetto di "***diversity and inclusion***" che dovremmo seguire per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sostenibile.
Prima di iniziare, ecco le definizioni:

- la **diversità** *si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra; indica tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali etc.*
- l'**inclusione** *ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.*

	1 **PROMUOVERE UN AMBIENTE RISPETTOSO** ➔ Trattare tutti i colleghi con rispetto e cortesia, indipendentemente dalla loro etnia, genere, orientamento sessuale, religione, età, esperienza professionale, ruolo aziendale, origine geografica, background culturale etc.
	2 **EVITARE DISCRIMINAZIONI** ➔ Non fare discriminazioni o pregiudizi basati su caratteristiche personali, ma valutare le persone in base al loro merito e alle loro competenze professionali.
	3 **PROMUOVERE LA GENDER EQUALITY** ➔ Promozione della leadership e valorizzazione delle risorse del genere meno rappresentato all'interno di un contesto aziendale che garantisca e incoraggi il trattamento paritario tra colleghi di sesso diverso.
	4 **FAVORIRE RAPPRESENTANZA E DIVERSITÀ NELLE DECISIONI E AGIRE CON SENSIBILITÀ CULTURALE** ➔ Accogliere e considerare le opinioni e le prospettive diverse di tutti i colleghi, riconoscendo che l'inclusione di diverse voci può portare a soluzioni più innovative e creative, favorendo la presenza di alternative di pensiero all'interno della Società, mostrando rispetto e sensibilità per le diverse tradizioni culturali, festività e pratiche religiose dei colleghi, evitando di creare situazioni di svantaggio per qualcuno.
	5. **COLLABORARE PER IL SUCCESSO DI TUTTI** ➔ Favorire un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di collaborare e contribuire al successo dell'azienda, incoraggiando lo scambio di idee e la partecipazione attiva di ogni individuo, indipendentemente dalla loro provenienza, background o identità. In fase di selezione, valorizzare il talento proveniente da tutti gli ambienti, indipendentemente dal titolo di studio, ampliando la tipologia di requisiti professionali e di esperienza già presenti nel contesto aziendale.
	6. **VALORIZZARE IL MENTORING E PROMUOVERE INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE** ➔ favorire la contaminazione cross-generazione, anche partecipando attivamente a programmi di sensibilizzazione su diversità e inclusione, puntando sull'incentivazione del confronto tra funzioni e ruoli diversi affinché tutti possano contribuire al successo dell'organizzazione e crescere imparando da colleghi con seniority e background diversi.
	7. **ADERIRE A INIZIATIVE DI FORMAZIONE** ➔ Incentivare l'inclusività attraverso l'offerta di corsi formativi ad ampio spettro per accrescere il grado di professionalità di ciascuna risorsa, per comprendere meglio le sfide e le esperienze degli altri e per promuovere una cultura di rispetto reciproco.
	8. **PROMUOVERE UN LINGUAGGIO INCLUSIVO** ➔ Utilizzare un linguaggio inclusivo che rispetti e rifletta la diversità dei colleghi, evitando espressioni o commenti offensivi o discriminatori.
	9. **CREARE SPAZI SICURI** ➔ Assicurarsi che l'azienda abbia politiche e procedure che consentano ai dipendenti di segnalare qualsiasi forma di discriminazione, molestia o pregiudizio senza timore di ritorsioni.
	10. **SOSTENERE L'INCLUSIONE AL DI FUORI DELL'AZIENDA** ➔ Collaborare con organizzazioni esterne e partecipare ad iniziative di volontariato o progetti comunitari che promuovono l'inclusione e supportano gruppi svantaggiati o marginalizzati.

SAGITTA SGR

10 REDUCED INEQUALITIES