



Diversité et inclusion

Boîte à outils Pratiquer l'équité

Pratiquer l'équité Une impulsion par Susanna Romantsova

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs étroitement liées. Lorsque nous acceptons l'équité, nous acceptons la diversité et l'inclusion. Alors que l'égalité suppose que toutes les personnes doivent être traitées de la même manière, l'équité prend en considération le fait que les individus ont des besoins et des expériences différents, et qu'ils nécessitent donc une approche personnalisée pour permettre la justice, l'égalité des chances et l'inclusion. Il s'agit d'un facteur clé pour garantir que les individus aient les mêmes chances de réussir et d'atteindre leur plein potentiel, indépendamment de leur origine ou de leur identité.

Deux étapes que nous pouvons toutes et tous suivre pour mieux pratiquer l'équité:

1. Explorer notre identité

Pour pratiquer l'équité, il est important de comprendre nos propres identités et expériences, ainsi que les défis auxquels nous sommes tous confrontés. Cette approche doit tenir

compte de multiples identités croisées de l'individu, telles que la race, le sexe, l'orientation sexuelle, les capacités, et bien d'autres encore.

2. Prendre conscience de la diversité de nos origines, de nos défis et de nos privilèges

Reconnaître notre rôle dans l'enrichissement de la diversité de notre organisation est une étape importante pour comprendre les différents défis et opportunités. Il est également essentiel de comprendre nos propres privilèges et défis, ainsi que ceux auxquels sont confrontés les autres.

L'implication personnelle de tous est nécessaire pour être inclusif dans notre travail quotidien. Servez-vous des outils éprouvés suivants pour vous aider à pratiquer l'équité.

OUTILS POUR PRATIQUER L'ÉQUITÉ

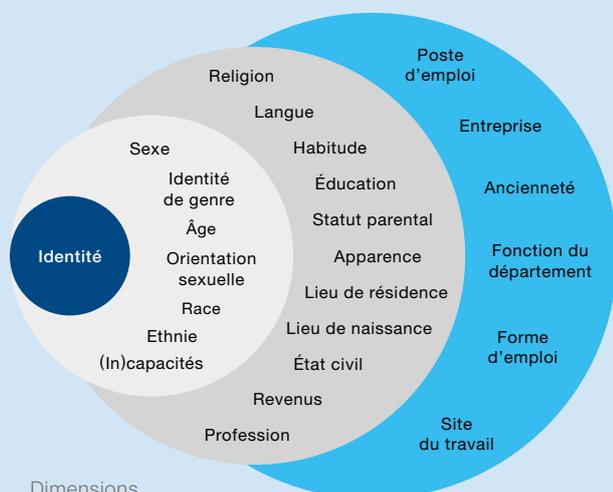


Les outils suivants vous permettent d'explorer votre identité et de comprendre l'impact de vos privilèges et obstacles afin de favoriser un lieu de travail plus équitable.

La roue de la diversité

Description

- Cet outil vous permet de comprendre les multiples dimensions de votre identité et son impact sur la diversité de l'équipe.



Dimensions de notre diversité

Objectif

- Réaliser comment vos identités influencent votre vie professionnelle et comment chacun d'entre-nous contribue à la diversité de l'équipe.
- Comprendre pourquoi l'équité est essentielle pour libérer le potentiel de chaque individu.

En pratique

- Pratiquez l'auto-diagnostic et relevez les aspects identitaires qui vous viennent à l'esprit lorsque vous vous décrivez.
- Répondez aux questions suivantes : quelles dimensions ont le plus d'importance et d'impact pour moi et sur moi en tant qu'individu? Comment cela influence-t-il mon lieu de travail?
- Réfléchissez aux dimensions possibles de l'identité d'autres personnes. Vous pouvez également en discuter au sein de votre équipe.

Quand?

Avant les discussions importantes, le travail en équipe et les processus de prise de décision.



Pour plus d'informations sur les outils et voir la « Deep Dive Diversity » (analyse approfondie de la diversité) réalisée par Susanna Romantsova, vous pouvez visiter le site web en scannant le QR code.

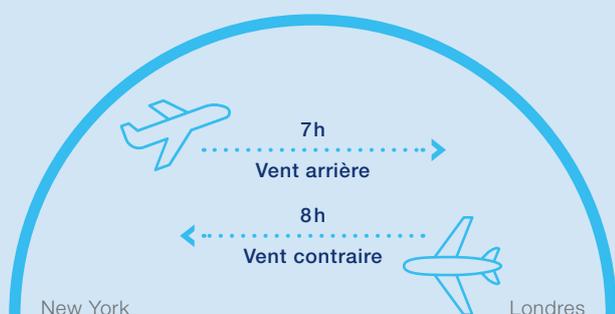
OUTILS POUR PRATIQUER L'ÉQUITÉ

Recommandé
par Susanna
Romantsova

Analyse des « courants »

Description

- Cet outil vous permettra de comprendre l'effet de vos privilèges et obstacles liés à votre identité, et leur impact sur votre carrière et votre expérience professionnelle.
- Il est basé sur le concept de «vent arrière» et de «vent contraire» qui sont les raisons selon lesquelles, par exemple, le vol de Londres à New York dure plus longtemps que le vol de retour.



Objectif

- Devenir plus sensible à vos «vents contraires» (les obstacles liés à notre identité que nous rencontrons dans la vie et qui ralentissent notre progression sur le lieu de travail) et à ceux rencontrés par les autres.
- Réfléchir également aux «vents arrière» (les privilèges qui accompagnent notre identité, qui nous ont aidés à arriver là où nous sommes maintenant).
- Accroître l'empathie envers ceux qui rencontrent plus d'obstacles que nous.

En pratique

Analysez quels sont vos «courants» en répondant aux questions suivantes:

- **Mes «vents arrière»:** Qu'est-ce qui m'a aidé(e) dans ma vie/carrière sur lequel je n'avais aucun contrôle?
- **Mes «vents contraires»:** Qu'est-ce qui m'a ralenti(e) dans ma vie/carrière sur lequel je n'avais aucun contrôle?
- **Pratiquer l'équité:** Comment puis-je optimiser les avantages de mes «vents arrière» (privilèges) pour aider les autres à atténuer l'impact de leurs «vents contraires» (obstacles) afin de créer un lieu de travail équitable?

Par exemple: un collaborateur, dont l'anglais est la langue maternelle, peut réfléchir à l'impact que cela peut avoir selon la situation sur les personnes ne maîtrisant pas l'anglais (par exemple, dans les réunions tenues dans cette langue).

Quand?

Pratiqués régulièrement, ces exercices et autoréflexions permettront de développer en permanence les lieux de travail équitables.



Pour plus d'informations sur les outils et voir la «Deep Dive Diversity» (analyse approfondie de la diversité) réalisée par Susanna Romantsova, vous pouvez visiter le site web en scannant le QR code.

Merci de nous faire part de vos questions ou commentaires à l'adresse diversity@mahle.com.
Votre équipe Diversité