

NDEi – un engagement en faveur de la neuroinclusion

Noms



Sélectionner et publier les noms des parties prenantes en veillant à ce qu'elles soient largement représentées dans toutes les dimensions telles que le sexe, la race et, en particulier, les neurominorités. Citez trois actions clés que vous envisagez de mettre en œuvre au cours des 12 prochains mois.



Numéros

Recueillir, analyser et divulguer tous les efforts actuels en matière d'IED, en accordant une attention particulière à l'intersectionnalité. Les buts doivent être objectifs, mesurables et vérifiables, et publiés en continu, avec l'indication des cibles atteintes et manquées.

Conducteurs



Veiller à ce que les parties prenantes concernées disposent des outils et du budget nécessaires, car les initiatives doivent être conçues et mises en œuvre dans l'ensemble de l'organisation. La promotion des neurominorités à des postes de direction crée une sécurité psychologique pour les contributeurs individuels et favorise le changement de culture.



Diversité

L'innovation vient de l'intérieur. La diversité est une condition préalable. Attirer, embaucher et conserver une main-d'œuvre diversifiée concerne tous les aspects de votre entreprise. Intégrez, suivez les conseils et collaborez avec vos employés neurominoritaires actuels et préparez l'avenir de votre organisation - en plaçant les personnes au centre de vos préoccupations.

L'adhésion des dirigeants



Le changement organisationnel durable doit être systémique. Il nécessite l'adhésion de la direction et la participation du conseil d'administration. Un tel engagement doit être public et renouvelé chaque année, car il témoigne d'un engagement honnête et instaure la confiance au fil du temps en adhérant à la Déclaration internationale sur la Neurodiversité.



Les GREs

Les neurominorités ont longtemps été négligées, discriminées et malmenées. Il est de la responsabilité des entreprises de veiller au bien-être physique et mental de leurs employés. Le fait d'autoriser les Groupes de Ressources pour les Employés ou des rassemblements similaires axés sur la communauté est une étape essentielle et primordiale pour instaurer la confiance.

Intention



Examen interne et permanent des politiques, processus et procédures concernant les préjugés implicites, explicites et inconscients ou les pratiques discriminatoires. Il s'agit également de revoir, de mettre à jour et de discuter de manière critique la terminologie et les tendances et développements récents.



Intelligence

Les initiatives de sensibilisation à la neurodiversité doivent être menées par des neurominoritaires et ayant une expérience vécue. Partagez vos résultats avec vos filiales et vos partenaires et aidez d'autres entreprises à rejoindre l'avenir. Formez et encadrez vos pairs. Soulevez les groupes sous-représentés et mal desservis.