



## **Strumento di Autovalutazione Diversità e Inclusione**

*Lo strumento di Autovalutazione Diversità e Inclusione è stato tradotto e adattato da Promimpresa dal documento sviluppato dal Comitato Diversità & Inclusione dell'Associazione Nazionale di Scuole e Datori di lavoro degli Stati Uniti (National Association of Colleges and Employers, NACE).*

**[www.promimpresa.it](http://www.promimpresa.it)**

## 1 | Autovalutazione Inclusione e diversità

### Diversità & Inclusione

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Inclusione e Diversità in azienda significa garantire che tutti abbiano un'occupazione e una carriera in linea con le loro capacità e aspirazioni, rispettando e tenendo conto delle diverse caratteristiche individuali. Per far questo la diversity deve essere consapevolmente integrata nella strategia e nelle pratiche di gestione dell'azienda.

*Metti una "x" nella casella per indicare i tuoi progressi nel raggiungimento dell'obiettivo.*

Pianificare di pianificare gli indicatori	Dove siamo oggi?	Obiettivi da raggiungere
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> abbiamo una definizione ufficiale e una comprensione condivisa di diversità, inclusione e competenza culturale?</li> <li><input type="checkbox"/> abbiamo una policy di diversità, inclusione e non discriminazione?</li> <li><input type="checkbox"/> abbiamo un individuo o un comitato per la diversità/inclusione responsabile di garantire che l'organizzazione raggiunga comunità diverse?</li> <li><input type="checkbox"/> facciamo della diversità e dell'inclusione un valore fondamentale e un obiettivo legati agli obiettivi aziendali e strategici?</li> <li><input type="checkbox"/> conduciamo almeno una sessione di formazione sulla diversità e l'inclusione all'anno per il personale/dipendenti?</li> </ul>	<p><b>Dove siamo oggi?</b></p> <p><b>Abbiamo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> personale reclutato e/o assunto di diversa provenienza (etnia, disabilità, orientamento sessuale e così via) le cui conoscenze e valori promuovono la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro?</li> <li><input type="checkbox"/> creato un comitato consultivo per la diversità/inclusione che riporta direttamente alla direzione/amministrazione dell'organizzazione?</li> <li><input type="checkbox"/> policy e procedure stabilite per la diversità/inclusione che includono i comportamenti previsti?</li> <li><input type="checkbox"/> incluso obiettivi e risultati di diversità/inclusione nel nostro piano strategico?</li> <li><input type="checkbox"/> abbiamo speso tempo ed energie per conoscere le qualità e gli attributi dei vari gruppi della nostra organizzazione?</li> <li><input type="checkbox"/> implementato programmi specifici e iniziative di sensibilizzazione che si rivolgono a dipendenti diversi per la nostra organizzazione?</li> <li><input type="checkbox"/> iniziato a raccogliere dati demografici del nostro personale/dipendenti (età, sesso, etnia e così via)?</li> </ul>	<p><b>Obiettivi da raggiungere</b></p> <p><b>Abbiamo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> una forza lavoro diversificata che riflette le caratteristiche demografiche dell'area geografica.</li> <li><input type="checkbox"/> conformità da parte del personale alle nostre policy e procedure in materia di diversità/inclusione.</li> <li><input type="checkbox"/> creato e stiamo attuando un piano di diversità/inclusione con obiettivi e parametri di riferimento chiari.</li> <li><input type="checkbox"/> abbiamo finanziato i nostri sforzi per la diversità/inclusione (ad esempio, avere una persona dello staff responsabile del coordinamento di quest'area, aver finanziato programmi di sensibilizzazione specifici per la comunità e così via).</li> <li><input type="checkbox"/> abbiamo programmi e attività adattati per riflettere le differenze culturali.</li> <li><input type="checkbox"/> abbiamo fornito accessibilità per persone che non parlano inglese e persone con disabilità.</li> </ul>

## 2 | Autovalutazione Inclusione e diversità

### Prove del raggiungimento di traguardi

#### Impegno per la diversità/inclusione

- La nostra policy sulla diversità, l'inclusione e la non discriminazione è pubblicata in modo ben visibile sul nostro sito Web e in altri luoghi pubblici.
- I nostri manager/amministratori possono facilmente descrivere perché la diversità e l'inclusione sono importanti per la nostra organizzazione.
- Abbiamo stabilito un protocollo e una documentazione sulla diversità dei partecipanti/membri dei comitati direttivi, del consiglio di amministrazione e di altri organi guida simili all'interno dell'organizzazione.
- Il nostro piano strategico prevede componenti di diversità/inclusione, inclusi obiettivi e obiettivi specifici.
- Possiamo facilmente descrivere le differenze culturali, le norme e i valori delle diverse comunità della nostra zona.
- I nostri dirigenti/responsabili/amministratori sono in grado di articolare i punti di forza e di debolezza identificati nella valutazione della diversità/inclusione delle politiche e delle pratiche dell'organizzazione.

#### Pratiche istituzionali per l'assunzione e l'impiego

- Tutto il nostro personale è a conoscenza della nostra policy di diversità, inclusione e non discriminazione e del loro comportamento previsto.
- Il nostro personale ha partecipato ad almeno un corso di formazione sulla diversità/inclusione negli ultimi 12 mesi.
- Le nostre policy e procedure di diversità/inclusione sono documentate e il nostro personale/dipendenti le rispettano.
- Le descrizioni del lavoro includono dichiarazioni di diversità e inclusione.
- Le domande del colloquio sono progettate per misurare la diversità e la competenza culturale.
- Abbiamo aumentato la nostra percentuale di assunzioni di dipendenti diversi rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (da valutare annualmente).
- Le nostre diverse assunzioni di dipendenti sono impegnate nella nostra organizzazione, come evidenziato da sondaggi formali sul coinvolgimento, fidelizzazione dei dipendenti e/o valutazioni delle prestazioni di questi dipendenti.
- Abbiamo materiali disponibili in formati accessibili per persone che non parlano italiano e persone con disabilità.

**Comitato/Struttura del personale e risultati**

- Il nostro comitato diversità/inclusione si riunisce regolarmente (ad es. bimestrale, trimestrale).
- Possiamo fornire dati sul personale/dipendente che includono informazioni demografiche, inclusa razza/etnia.
- Abbiamo personale incaricato di implementare la nostra iniziativa sulla diversità e l'inclusione/sensibilizzazione.
- Abbiamo almeno un membro del personale responsabile di coordinare la diffusione della diversità/inclusione e di aiutare tutto il personale a incorporare la diversità/inclusione in tutta l'organizzazione.
- Il nostro comitato per la diversità/inclusione ha fornito input e guida sugli adattamenti culturali dei programmi e/o delle attività esistenti.

**Totale spunte:**

### 3 | Autovalutazione Inclusione e diversità

## Piano d'azione e programma di progresso