



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

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

- ☐ abbiamo una definizione ufficiale e una comprensione condivisa di diversità, inclusione e competenza culturale?
- ☐ abbiamo una policy di diversità, inclusione e non discriminazione?
- ☐ abbiamo un individuo o un comitato per la diversità/inclusione responsabile di garantire che l'organizzazione raggiunga comunità diverse?
- ☐ facciamo della diversità e dell'inclusione un valore fondamentale e un obiettivo legati agli obiettivi aziendali e strategici?
- ☐ conduciamo almeno una sessione di formazione sulla diversità e l'inclusione all'anno per il personale/dipendenti?

Dove siamo oggi?

Abbiamo:

- ☐ 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?
- ☐ creato un comitato consultivo per la diversità/inclusione che riporta direttamente alla direzione/amministrazione dell'organizzazione?
- ☐ policy e procedure stabilite per la diversità/inclusione che includono i comportamenti previsti?
- ☐ incluso obiettivi e risultati di diversità/inclusione nel nostro piano strategico?
- ☐ abbiamo speso tempo ed energie per conoscere le qualità e gli attributi dei vari gruppi della nostra organizzazione?
- ☐ implementato programmi specifici e iniziative di sensibilizzazione che si rivolgono a dipendenti diversi per la nostra organizzazione?
- ☐ iniziato a raccogliere dati demografici del nostro personale/dipendenti (età, sesso, etnia e così via)?

Obiettvi da raggiungere

Abbiamo:

- ☐ una forza lavoro diversificata che riflette le caratteristiche demografiche dell'area geografica.
- ☐ conformità da parte del personale alle nostre policy e procedure in materia di diversità/inclusione.
- ☐ creato e stiamo attuando un piano di diversità/inclusione con obiettivi e parametri di riferimento chiari.
- ☐ 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).
- ☐ abbiamo programmi e attività adattati per riflettere le differenze culturali.
- ☐ abbiamo fornito accessibilità per persone che non parlano inglese e persone con disabilità.

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:

Piano d'azione e programma di progresso

[illegible]