

Check List per ISO 30415

Human Resource Management – Diversity and Inclusion

Sommario

TABELLA 1 - 5.2 Organizational governance.....	2
TABELLA 2 - 5.3 Leadership.....	3
TABELLA 3 - 5.4 Organizational delegated responsibilities for D&I	4
TABELLA 3 - 5.5 Individual responsibilities.....	6
TABELLA 4 - 6 D&I framework.....	7
TABELLA 5 - 7 Inclusive culture	9
TABELLA 6 - 8.2 Workforce planning.....	11
TABELLA 7 - 8.3 Remuneration.....	13
TABELLA 8 - 8.4 Recruitment.....	14
TABELLA 9 - 8.5 Onboarding.....	17
TABELLA 10 - 8.6 Learning and development	18
TABELLA 11 - 8.7 Performance management.....	20
TABELLA 12 - 8.8 Succession planning	22
TABELLA 13 - 8.9 Workforce mobility.....	23
TABELLA 14 - 8.10 Cessation of employment	25
TABELLA 15 - 9 Products and services -design, development and delivery	26
TABELLA 16 - 10 Procurement and supply chain relationships.....	28
TABELLA 17 - 11 External stakeholder relationships	29

TABELLA 1 - 5.2 Organizational governance

Clause 5 Accountabilities and responsibilities						
5.2 Organizational governance						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
I dirigenti senior devono stabilire i principi, gli obiettivi relativi a D&I e allocare le risorse per raggiungerli.						
Dimostrare l'impegno per D&I e i comportamenti di riferimento (role modelling behaviours) sono coerenti con i principi, i valori e il credo condivisi.						
Prendere provvedimenti per i comportamenti non coerenti con i principi di D&I e le persone che li segnalano o ne sono vittime sono protette e supportate.						
I dirigenti sono ritenuti responsabili della valutazione delle opportunità e dei rischi di D&I dell'organizzazione, della revisione delle prestazioni, dei progressi nel raggiungimento degli obiettivi di D&I e dell'impatto dei loro risultati.						

TABELLA 2 - 5.3 Leadership

Clause 5 Accountabilities and responsibilities						
5.3. Leadership						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
La leadership ha stabilito dei principi e obiettivi relativi a D&I nonché una struttura di supporto che ne permette il conseguimento.						
Agevolare una cultura aziendale inclusiva stabilendo aspettative e responsabilità di D&I, comunicandole a tutti gli stakeholder e promuovendo relazioni inclusive e valori condivisi con loro.						
Dimostrare il proprio impegno mediante modelli di comportamento di riferimento (role modelling behaviours) inclusivo, fissando aspettative comportamentali per il personale, prendendo provvedimenti per comportamenti inappropriati e riconoscendo e premiando pratiche e comportamenti inclusivi di D&I.						
Assegnare delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi di D&I ai responsabili delle aree aziendali. (functional areas in the organization)						
La leadership si assicura che i sistemi, le politiche i processi e le procedure in tutte le aree funzionali dell'organizzazione siano allineate con i propri principi e obiettivi di D&I.						
La leadership alloca le risorse necessarie per conseguire gli obiettivi di D&I. (Ad esempio, iniziative di sponsorizzazione, ERG e comitati direttivi, compresa l'assegnazione di						

tempo e supporto per la partecipazione e il contributo al raggiungimento degli obiettivi di D&I.)						
La leadership esegue un riesame dei risultati e dell'impatto dei propri prodotti e servizi sui segmenti di mercato e sulla più ampia gamma di stakeholder.						
La leadership include nel report annuale una chiara descrizione delle opportunità, dei rischi e dei progressi connessi a D&I supportata da evidenze dati sul suo personale.						

TABELLA 3 - 5.4 Organizational delegated responsibilities for D&I

Clause 5 Accountabilities and responsibilities						
5.4 Organizational delegated responsibilities for D&I						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
Garantire che i principi relativi a D&I sono incorporati in politiche, processi, procedure e sistemi funzionali.						
Condividere le conoscenze, le abilità e le competenze relative a D&I. Fornire sostegno e guida su politiche, processi e pratiche che promuovono una cultura organizzativa diversificata e inclusiva.						
L'organizzazione dimostra e ha modellato (role modelling) comportamenti di riferimento inclusivi.						
L'organizzazione alloca le risorse adatte a rispondere alle opportunità, i rischi, vincoli e sfide al fine di raggiungere gli obiettivi di D&I.						

L'organizzazione promuove un posto di lavoro inclusivo e diversificato consentendo l'accesso e gli adeguamenti per aumentare la partecipazione di gruppi demograficamente sottorappresentati.						
L'organizzazione garantisce che i processi, le politiche, le pratiche e decisioni sulle persone (mentre entrano, attraversano e escono dal Organizzazione) sono basati sull'evidenza e supportati da controlli e contrappesi per mitigare gli effetti dei pregiudizi, inclusi quelli nelle tecnologie esistenti ed emergenti.						
L'organizzazione promuove i principi e gli obiettivi di D&I in tutte le fasi del ciclo di vita della gestione delle risorse umane.						
L'organizzazione facilita canali di comunicazione aperti in modo che le diverse prospettive siano accolte con rispetto e senza pregiudizio.						
L'organizzazione ha abilitato un ambiente sicuro in cui sollevare problemi, preoccupazioni e reclami di D&I e garantisce che le politiche, i processi e le pratiche sono applicate in modo equo per tutte le parti interessate, compresi gli informatori.						
L'organizzazione assicura che i feedback da parte degli stakeholder sia preso in considerazione durante il monitoraggio dell'implementazione di politiche, processi e pratiche per identificare gli impatti, i risultati, le sfide, i vincoli e le tendenze di D&I.						
L'organizzazione promuove i principi e gli obiettivi di D&I dell'organizzazione attraverso accordi i contrattuali con la catena di fornitura,						

i rapporti con clienti e comunità, e altri stakeholder esterni.						
L'organizzazione identifica e analizza i dati sulla diversità per misurarne gli impatti.						
L'organizzazione identifica i criteri e le misure associate per D&I che sono essenziali per l'organizzazione.						
Viene valutato l'impatto delle politiche, dei processi e delle pratiche sullo sviluppo di un luogo di lavoro inclusivo (incluso il movimento di persone dentro, attraverso e fuori dall'organizzazione) e su altri stakeholder.						
L'organizzazione esegue una revisione e un reporting dello stato e dei progressi rispetto agli obiettivi di D&I identificati (inclusa la valutazione del rischio e delle opportunità) ed eventuali raccomandazioni per il cambiamento e inclusione nella relazione annuale dell'organizzazione.						

TABELLA 3 - 5.5 Individual responsibilities

Clause 5 Accountabilities and responsibilities						
5.5 Individual responsibilities						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
I colleghi, clienti, fornitori e altri soggetti interessati sono trattati con rispetto e correttezza.						
Le aspettative dei principi e degli obiettivi di D&I dell'organizzazione sono soddisfatti.						

Vengono messi in atto comportamenti inclusivi e viene promossa attivamente l'inclusione, la fiducia e il senso di appartenenza.						
L'organizzazione permette di esprimere le preoccupazioni e di sfidare comportamenti inappropriati.						

TABELLA 4 - 6 D&I framework

Clause 6 D&I framework						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione ha assegnato delle responsabilità per assicurarsi che la struttura di supporto pertinente, sviluppato e mantenuto.						
L'organizzazione ha stabilito la logica per D&I.						
L'organizzazione si assicura che i leader dell'organizzazione esprimano il loro impegno a sponsorizzare, sviluppare e sostenere un'organizzazione inclusiva.						
I principi e gli obiettivi di D&I sono integrati nelle politiche, nei processi e nelle pratiche organizzative.						
L'organizzazione identifica le misure D&I e altri dati delle parti interessate, per valutare i progressi.						

L'organizzazione informa i membri della forza lavoro sugli obiettivi di D&I e sulle opportunità di contribuire ad essi.						
L'organizzazione allinea gli obiettivi dipartimentali, di gruppo, di squadra e individuali agli obiettivi di D&I.						
L'organizzazione identifica, monitora e affronta i rischi, le sfide e i vincoli di D&I e ottimizza le opportunità di D&I.						
L'organizzazione revisiona i piani, i sistemi, le tecnologie, le politiche, i processi e le pratiche per garantire che siano giusti, equi e non abbiano un impatto negativo sulle persone, compresi quelli relativi all'uso di tecnologie e sistemi automatizzati.						
L'organizzazione raccoglie dati sulla forza lavoro e sulle percezioni di altre parti interessate sull'impegno dell'organizzazione per la D&I, ad esempio da focus group, sondaggi, interviste e revisioni esterne.						
L'organizzazione esamina i risultati e gli impatti di D&I relativi all'approvvigionamento e alla fornitura di beni e servizi e alle interazioni con le parti interessate esterne.						
L'organizzazione riesamina regolarmente gli obiettivi di D&I per garantire l'allineamento con la visione, la mission e la strategia dell'organizzazione, nonché il suo contesto organizzativo.						

L'organizzazione riporta periodicamente i progressi nel raggiungimento degli obiettivi di D&I dell'organizzazione, ad esempio in un rapporto annuale. Per una guida sulla rendicontazione del capitale umano, vedere la ISO 30414.						
---	--	--	--	--	--	--

TABELLA 5 - 7 Inclusive culture

Clause 7 Inclusive culture						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione dà priorità e promuove i principi e gli obiettivi di D&I attraverso la comunicazione, il coinvolgimento e le attività di sensibilizzazione, le politiche, i processi e le pratiche del ciclo di vita di HR e le relazioni con tutti gli stakeholder.						
L'organizzazione garantisce che le considerazioni etiche e normative siano applicate alla raccolta, all'interpretazione e all'utilizzo dei dati.						
Le persone sono incoraggiate a divulgare i propri dati demografici spiegando loro che i dati verranno utilizzati per migliorare sistemi, politiche, processi e pratiche, identificare e affrontare le disparità e che considerazioni etiche e normative vengono applicate alla sua raccolta, interpretazione e utilizzo.						

L'organizzazione fornisce alle persone i meccanismi per esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento su D&I nell'organizzazione, ad esempio in focus group, sondaggi, schemi di suggerimenti e altri metodi di feedback degli stakeholder che promuovono il dialogo e il dibattito.						
L'organizzazione comunica le aspettative comportamentali che promuovono l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso.						
L'organizzazione attua meccanismi per identificare, esaminare e risolvere i conflitti sul posto di lavoro e garantisce che siano utilizzati in modo appropriato per affrontare le preoccupazioni individuali, ad esempio interazioni interpersonali, risultati, bullismo e molestie.						
L'organizzazione ricerca i feedback sulla cultura al lavoro da individui, ERG, focus group, comitati, gruppi di lavoro, rappresentanti del lavoro, comitati aziendali e rappresentanti dei sindacati, laddove esistono.						
L'organizzazione raccoglie dati relativi al personale dipendente in base alla dimensione della diversità su salute, sicurezza e benessere includendo le assenze, turnover del personale e il loro mantenimento per identificare tendenze e impatti negativi.						
L'organizzazione raccoglie dati per dimensione della diversità relativi al conflitto sul posto di lavoro, come incidenti, controversie, disciplina e lamentele, denunce di bullismo, molestie e micro-aggressioni, forme di ritorsione e						

risultati di risoluzione per identificare tendenze e impatti negativi.						
L'organizzazione utilizza i feedback interni ed esterni, richiesti e non richiesti, per ottenere informazioni sulla reputazione dell'organizzazione come organizzazione inclusiva.						
L'organizzazione redige delle relazioni sullo sviluppo di una cultura aziendale inclusiva, composizione del personale dipendente, opportunità e rischi di D&I e piani d'azione.						

TABELLA 6 - 8.2 Workforce planning

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.2. Workforce planning						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
Sviluppare un piano per il personale che comprenda i principi e gli obiettivi di D&I.						
L'organizzazione ha identificato le implicazioni di D&I relative alla strategia di pianificazione del personale (organizational workforce), comprese opportunità e rischi di D&I.						
L'organizzazione garantisce che il piano per il personale identifichi famiglie e ruoli professionali, conoscenze, abilità e abilità, richieste ora e in futuro, insieme alle dimensioni della diversità della forza lavoro identificate.						

L'organizzazione raccoglie dati sulla composizione del personale per il confronto con i profili demografici di industrie, settori, regioni e popolazioni nazionali.						
L'organizzazione confronta il profilo demografico del personale con i dati sulla domanda e sull'offerta di forza lavoro esterna per identificare la sottorappresentazione demografica, le opportunità e i rischi di D&I.						
L'organizzazione identifica le opportunità di inclusione nel piano del personale, ad esempio, la progressione delle persone da gruppi demograficamente sottorappresentati, considerazioni sulla flessibilità e sull'accessibilità e la distribuzione delle competenze e dei ruoli.						

TABELLA 7 - 8.3 Remuneration

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.3. Remuneration						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione incorpora i principi gli obiettivi di D&I nelle politiche, processi e pratiche che riconoscano il valore della partecipazione inclusiva della forza lavoro e della contrattazione collettiva laddove esiste.						
L'organizzazione valuta e confronta il valore relativo e il valore di mercato dei ruoli professionali per garantire un approccio paritario a parità di valore.						
Le decisioni sulle retribuzioni e benefici sono prese in modo giusto, inclusivo, equo e trasparente.						
L'organizzazione allinea i benefici con i principi e gli obiettivi di D&I per promuovere un ambiente di lavoro inclusive.						
L'organizzazione comunica le informazioni sulla retribuzione e i benefici in modo accessibile, inclusivo e trasparente.						
L'organizzazione raccogliere i dati sui risultati delle politiche, dei processi e delle pratiche retributive per identificare le anomalie e i differenziali di genere e altre differenze legate alla diversità, all'interno e tra le famiglie di lavoro, le ubicazioni geografiche e la struttura retributiva, ad esempio fasce, voti e scale.						

L'organizzazione raccogliere i dati sui livelli di soddisfazione o insoddisfazione per i processi di retribuzione e benefici.						
L'organizzazione raccogliere i dati sui risultati delle decisioni inerenti alla retribuzione, ad esempio valutazioni di valutazione e percentuale di variazione salariale.						
L'organizzazione esamina e riporta regolarmente i risultati delle politiche, dei processi e delle pratiche retributive per identificare anomalie e differenze retributive legate alla diversità.						
L'organizzazione incorpora i principi gli obiettivi di D&I nelle politiche, processi e pratiche che riconoscano il valore della partecipazione inclusiva della forza lavoro e della contrattazione collettiva laddove esiste.						

TABELLA 8 - 8.4 Recruitment

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.4. Recruitment						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione garantisce che le strategie e le attività di assunzione siano in linea con il piano del personale e i principi di D&I.						

L'organizzazione ha sviluppato e utilizza pratiche e strumenti trasparenti, equi e non discriminatori, come algoritmi automatizzati del sistema HR, nei processi di assunzione, riconoscendo il potenziale di pregiudizi consci e inconsci nelle persone e nei sistemi automatizzati.						
L'organizzazione attua attività di sensibilizzazione e canali di assunzione diversificati e accessibili per incoraggiare l'interesse del più ampio gruppo di persone nelle comunità in cui l'organizzazione opera e serve.						
L'organizzazione usa immagini positive di persone di diversa estrazione e un linguaggio inclusivo nella promozione del lavoro e nelle comunicazioni pubblicitarie.						
L'organizzazione specifica i propri principi e obiettivi di D&I nei rapporti contrattuali con le organizzazioni per l'assunzione e altri fornitori.						
L'organizzazione identifica le opportunità di inclusione nelle strategie e attività di assunzione, come lo sviluppo di persone da gruppi demograficamente sottorappresentati, considerazioni sulla flessibilità e sull'accessibilità e la distribuzione di competenze e ruoli.						
L'organizzazione progetta i lavori per includere la considerazione della flessibilità, dell'accessibilità o delle regolazioni che soddisfano le esigenze individuali specifiche.						

L'organizzazione si assicura che le descrizioni delle mansioni indichino il lavoro da svolgere e le conoscenze, abilità, abilità e comportamenti inclusivi richiesti o che devono essere sviluppati o aggiornati.						
L'organizzazione assume, accoglie ed è ricettiva nei confronti di un pool diversificato di persone con conoscenze, abilità e abilità rilevanti e con caratteristiche e identità diverse provenienti da diversi background culturali.						
L'organizzazione offre ai candidati l'opportunità di dimostrare le conoscenze, le abilità e le capacità che possiedono e il loro potenziale per soddisfare i requisiti del lavoro utilizzando metodi di selezione e valutazione validi, affidabili ed equi, che includono adeguamenti che soddisfano specifiche esigenze individuali.						
L'organizzazione raccoglie dati su ogni fase del processo di assunzione, comprese le attività di sensibilizzazione e in outsourcing, per identificare quali fonti e canali forniscono il più ampio pool di persone per ricoprire le posizioni.						
L'organizzazione raccoglie dati sul numero e sulla diversità delle persone che progrediscono in ogni fase del processo di reclutamento, per identificare i progressi compiuti rispetto agli obiettivi.						
L'organizzazione raccoglie dati per identificare opportunità e rischi in ogni fase del processo di assunzione per identificare pregiudizi o discriminazioni.						
L'organizzazione esegue una revisione dei risultati e degli impatti delle strategie e delle attività di assunzione per diventare un'organizzazione più inclusiva.						

TABELLA 9 - 8.5 Onboarding

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.5. Onboarding						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione ha progettato un processo strutturato che incorpori requisiti standard e specifici del lavoro, che offra opportunità di comunicazione e feedback aperti.						
L'organizzazione riconosce i requisiti individuali riguardanti l'ambiente di lavoro, le strutture e le tecnologie, e apporta le modifiche che soddisfino specifiche esigenze individuali, ad esempio i bisogni derivanti da condizioni di salute a lungo termine e disabilità.						
L'organizzazione identifica e risponde alle esigenze individuali di apprendimento e sviluppo, opportunità di progressione e richieste di coaching e mentoring, ad esempio per affrontare la sottorappresentanza demografica.						
L'organizzazione comunica che tutti hanno la responsabilità di rendere l'organizzazione inclusiva e chiarire le aspettative comportamentali che promuovono l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso.						
L'organizzazione sottolinea l'importanza dei principi e degli obiettivi di D&I e il modo in cui sono integrati nelle politiche, nei processi e nelle pratiche.						
L'organizzazione fornisce informazioni sulle risorse, incluso come accedere alle linee di assistenza, ai provvedimenti di assistenza ai dipendenti e agli ERG (dove esistono), dove e a						

chi rivolgersi per ottenere aiuto e supporto per la risoluzione di problemi o reclami D&I.						
L'organizzazione raccoglie dati sui livelli di coinvolgimento e soddisfazione con l'onboarding.						
L'organizzazione raccoglie dati per identificare e affrontare pregiudizi o discriminazioni.						
L'organizzazione raccogliere dati sulle opportunità di sviluppo offerte, ad esempio coaching e mentoring.						
L'organizzazione esamina i risultati e gli impatti delle attività di onboarding per diventare un'organizzazione più inclusiva.						

TABELLA 10 - 8.6 Learning and development

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.6. Learning and development						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione rende l'apprendimento e lo sviluppo disponibili e accessibili a tutti i membri del personale, fornendo adeguamenti che soddisfino specifiche esigenze individuali, come richiesto.						
L'organizzazione rende disponibili le risorse, ad esempio finanziamenti adeguati per l'uso di luoghi accessibili e piattaforme di apprendimento.						
L'organizzazione analizza le esigenze di apprendimento e sviluppo individuali e organizzative.						

L'organizzazione stabilisce programmi che rispondano alle esigenze di sviluppo individuale, come coaching e mentoring.						
L'organizzazione integra le priorità D&I nelle politiche, nei processi, nelle pratiche e nei programmi di apprendimento e sviluppo.						
L'organizzazione progetta le attività di apprendimento e sviluppo per aumentare la consapevolezza dei principi D&I e favorire la comprensione dei vantaggi di avere una gamma di prospettive, abilità, valori e credenze, e comprendere l'importanza di comportarsi in modo inclusivo e rispettoso.						
L'organizzazione utilizza immagini, frasi ed esempi inclusivi ed evita un linguaggio stereotipato, presunzioni culturali e riferimenti nel contenuto dell'apprendimento e nella sua consegna.						
L'organizzazione utilizza istruttori, coach e mentori inclusivi, informati ed esperti che riflettano una gamma diversificata di prospettive, abilità, valori e convinzioni e intraprende osservazioni periodiche della loro attuazione.						
L'organizzazione consente alle persone di sviluppare fiducia, coraggio e capacità di intervento per sfidare e affrontare pregiudizi e discriminazioni.						
L'organizzazione fornisce sviluppo della leadership sulle pratiche di gestione inclusiva delle persone.						
L'organizzazione raccoglie dati per valutare l'efficacia e l'impatto dell'apprendimento e dello sviluppo sui risultati individuali e organizzativi.						

TABELLA 11 - 8.7 Performance management

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.7. Performance management						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione comunica i principi di D&I e le aspettative comportamentali nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di gestione delle prestazioni, per consentire alle persone di contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.						
L'organizzazione stabilisce dei criteri di gestione delle prestazioni per ridurre al minimo i pregiudizi nelle valutazioni.						
L'organizzazione definisce gli obiettivi di gestione delle prestazioni per gli individui, i team, i responsabili delle persone e coloro con responsabilità di D&I che sono allineati con i principi e gli obiettivi di D&I.						
L'organizzazione fornisce un feedback costruttivo sui risultati della performance relativi a D&I, compreso il riconoscimento del comportamento inclusivo, la sfida e il trattamento del comportamento non inclusivo.						
L'organizzazione identifica aree di miglioramento e comportamenti che contravvengono ai principi e agli obiettivi di D&I e, se necessario, attua azioni disciplinari progressive e proporzionate.						
L'organizzazione attua meccanismi affinché le persone esprimano soddisfazione o insoddisfazione per il processo di gestione delle prestazioni e i suoi risultati.						

L'organizzazione monitora i risultati della gestione delle prestazioni per identificare potenziali pregiudizi dei valutatori e disparità nei processi di valutazione.						
L'organizzazione raccoglie dati sui livelli di soddisfazione o insoddisfazione per il processo di gestione delle prestazioni.						
L'organizzazione raccoglie dati sui risultati della gestione delle prestazioni, ad esempio valutazioni di valutazione, piani di sviluppo personale per potenziali progressi e piani d'azione per il miglioramento.						
L'organizzazione registra e celebra esempi di comportamenti inclusivi dimostrati dalla forza lavoro e comunicali.						
L'organizzazione raccoglie dati sul comportamento sul posto di lavoro contrario ai principi e agli obiettivi di D&I, come discriminazione, bullismo, molestie, micro-aggressioni e ritorsioni, e come questi vengono risolti.						
L'organizzazione riesamina i processi di gestione delle prestazioni per garantire che i principi e gli obiettivi di D&I dell'organizzazione siano integrati e siano equi, imparziali, costruttivi e inclusivi.						

TABELLA 12 - 8.8 Succession planning

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.8. Succession planning						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione incorpora i principi di D&I nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di pianificazione della successione.						
L'organizzazione comunica informazioni su politiche, processi e pratiche di successione in modo accessibile, inclusivo e trasparente.						
L'organizzazione identifica le opportunità di D&I nei processi e nelle pratiche di pianificazione della successione, come la valutazione dei risultati della gestione delle prestazioni rispetto alle opportunità di lavoro di successione per identificare persone pronte per lo sviluppo e la successione, o per migliorare eventuali divari retributivi.						
L'organizzazione identifica i rischi di D&I nei processi e nelle pratiche di pianificazione della successione, come il potenziale pregiudizio nell'identificare e considerare gli individui per lo sviluppo.						
L'organizzazione consente alle persone di prepararsi per la potenziale successione in ruoli di leadership o posizioni critiche promuovendo opportunità per sviluppare conoscenze, abilità, abilità e comportamenti inclusivi.						
L'organizzazione garantisce che le persone appartenenti a gruppi demograficamente sottorappresentati siano consapevoli e abbiano accesso alle opportunità di successione e il						

loro sviluppo sia promosso e sostenuto, ad esempio attraverso il mentoring.						
L'organizzazione raccoglie dati sui livelli di soddisfazione o insoddisfazione per il processo di pianificazione della successione.						
L'organizzazione raccoglie dati su ciascuna fase del processo di pianificazione della successione e sui suoi risultati.						
L'organizzazione riesamina le decisioni di pianificazione della successione per identificare e affrontare eventuali distorsioni.						

TABELLA 13 - 8.9 Workforce mobility

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.9. Workforce mobility						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione dà priorità ai principi D&I nella progettazione e nell'implementazione di politiche, processi e pratiche.						
L'organizzazione identifica e monitora le opportunità e i rischi di D&I connessi agli incarichi di lavoro periodici, ai progetti e ai soggiorni che richiedono il trasferimento, come espatrio, rimpatrio e rimpatrio.						
L'organizzazione allinea gli incarichi di lavoro con i risultati della gestione delle prestazioni e i piani di successione per sviluppare conoscenze, abilità e abilità individuali e rafforzare le prestazioni organizzative.						

L'organizzazione utilizza un approccio inclusivo alla mobilità del personale assicurando che gli incarichi siano comunicati, accessibili e offerti in modo equo sulla base di competenze, conoscenze e abilità.						
L'organizzazione considera le risorse e il supporto necessari per soddisfare gli aspetti potenzialmente impegnativi degli incarichi di lavoro e del trasferimento.						
L'organizzazione riconosce e risponde alle circostanze individuali e familiari che possono influenzare le decisioni di accettare o rifiutare gli incarichi di lavoro e il trasferimento.						
L'organizzazione garantisce che le persone che rifiutano un'offerta di mobilità siano prese in considerazione per incarichi futuri o metodi alternativi di intraprendere e completare gli incarichi di lavoro senza alcun danno.						
L'organizzazione considera metodi alternativi per intraprendere e completare gli incarichi di lavoro senza delocalizzazione, ad esempio lavorando a distanza e utilizzando la tecnologia.						
L'organizzazione valuta il ritorno dell'investimento derivante dal trasferimento di individui o dall'adozione di metodi alternativi per svolgere e completare gli incarichi di lavoro.						
L'organizzazione raccoglie dati sui livelli di soddisfazione o insoddisfazione rispetto a politiche, processi, pratiche e risultati di mobilità della forza lavoro.						
L'organizzazione riesamina le decisioni sulla mobilità della forza lavoro per identificare e affrontare eventuali distorsioni e sottorappresentanze demografiche.						

TABELLA 14 - 8.10 Cessation of employment

Clause 8 Human resource management life cycle						
8.10. Cessation of employment						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione include i principi di D&I nella cessazione delle politiche, dei processi e delle pratiche occupazionali.						
L'organizzazione garantisce che la fine del rapporto di lavoro sia gestita con la dovuta cura e attenzione, tenendo in considerazione il potenziale impatto sulle persone, ad esempio la loro salute, sicurezza e benessere.						
L'organizzazione considera le regolazioni che si adattano a specifiche esigenze individuali, ad esempio il ricollocamento in un lavoro alternativo o modalità di lavoro flessibili, prima della cessazione del lavoro a causa di problemi di salute o capacità.						
L'organizzazione garantisce che i criteri per esuberanti e il licenziamento non sono discriminatori.						
L'organizzazione dà accesso a informazioni, servizi di supporto, opportunità di discutere preoccupazioni, meccanismi di consultazione e ricorso e, laddove esistono, supporto da parte dei rappresentanti della forza lavoro e dei sindacati.						
L'organizzazione raccoglie dati per dimensione della diversità sul turnover e abbandono del personale, derivanti da dimissioni, pensionamento, esuberanti e licenziamenti.						

L'organizzazione raccoglie i feedback sollecitati e non, ad esempio dati sui colloqui di uscita, social media e altri media esterni, per accertare la reputazione dell'organizzazione come datrice di lavoro inclusivo e per identificare potenziali pregiudizi e discriminazioni.						
L'organizzazione riconosce i contributi che le persone hanno dato all'organizzazione, ad esempio sostenendo D&I, modelli di comportamento inclusivi e traguardi e risultati del servizio.						
L'organizzazione implementa canali che consentano alle persone di rimanere in contatto con l'organizzazione e mantenere i rapporti con i colleghi dopo la cessazione del rapporto di lavoro.						
L'organizzazione indaga e risolvere i reclami relativi a pregiudizi e discriminazioni nei processi decisionali.						
L'organizzazione valuta l'impatto delle politiche, dei processi e delle pratiche di cessazione del lavoro sulla diversità della forza lavoro per identificare qualsiasi impatto sproporzionato e negativo.						

TABELLA 15 - 9 Products and services -design, development and delivery

Clause 9 Products and services -design, development and delivery						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione integra i principi di D&I nella progettazione, sviluppo e fornitura di prodotti e servizi e promuovere un servizio clienti inclusivo e rispettoso.						

L'organizzazione promuove pratiche di lavoro inclusive, condizioni di lavoro sicure e un trattamento equo e rispettoso della forza lavoro, dei lavoratori contingenti e di coloro che si trovano nella catena di fornitura.						
L'organizzazione esamina i mercati attuali ed emergenti per comprendere i requisiti unici di una varietà di clienti, clienti e utenti e identificare eventuali richieste non soddisfatte.						
L'organizzazione utilizza le prospettive della più ampia gamma di parti interessate, inclusa la forza lavoro, nella progettazione, nello sviluppo e nella fornitura di prodotti e servizi.						
L'organizzazione usa immagini positive di persone di diversa estrazione e un linguaggio inclusivo nel marketing di prodotti e servizi e nella comunicazione pubblicitaria.						
L'organizzazione richiede un feedback dalle parti interessate sulla qualità della loro esperienza di servizio clienti, compreso il comportamento dei rappresentanti dell'organizzazione.						
L'organizzazione sollecita i feedback delle parti interessate sulla loro soddisfazione e insoddisfazione per i prodotti e servizi dell'organizzazione.						
L'organizzazione raccoglie dati sulle opportunità e i rischi di mercato per valutare la rilevanza e l'impatto di prodotti e servizi su diversi segmenti di mercato.						
L'organizzazione raccoglie le informazioni sull'ambiente di lavoro dalle persone e sul loro trattamento sul posto di lavoro.						

TABELLA 16 - 10 Procurement and supply chain relationships

Clause 10 Procurement and supply chain relationships						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione integra e comunica i principi, gli obiettivi e le aspettative di D&I in ogni fase del processo di approvvigionamento.						
L'organizzazione si impegna in attività di sensibilizzazione dei fornitori per identificare una varietà di potenziali fornitori, creare opportunità per le aziende di proprietà di individui o gruppi demograficamente sottorappresentati, espandere le relazioni con gli stakeholder e migliorare la resilienza organizzativa.						
L'organizzazione semplifica i processi di approvvigionamento, ad esempio l'accessibilità della documentazione, l'uso di portali per la diversità dei fornitori e l'adozione di sistemi di prequalificazione per fornire opportunità di approvvigionamento alla più ampia gamma di fornitori.						
L'organizzazione nella fase di selezione dei fornitori, valuta come le politiche, i processi e le pratiche di gestione delle risorse umane dei potenziali partner della catena di fornitura si allineano ai principi D&I dell'organizzazione.						
L'organizzazione incorpora clausole contrattuali relative a D&I che richiedono ai partner della catena di fornitura di fornire un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette e un trattamento equo e rispettoso delle persone.						
L'organizzazione monitora le prestazioni dei partner della catena di fornitura rispetto alle clausole contrattuali di D&I.						

L'organizzazione interagisce con i partner della catena di approvvigionamento attraverso, ad esempio, forum dei fornitori e meccanismi di feedback, per condividere e scambiare esperienze e competenze D&I, rafforzare le relazioni con gli stakeholder e la comunità e sviluppare opportunità economiche.						
L'organizzazione raccoglie dati sulle attività relative all'approvvigionamento e alle relazioni con la catena di fornitura, come il numero e la spesa con le organizzazioni di proprietà di individui o gruppi demograficamente sottorappresentati.						
L'organizzazione riesamina periodicamente le disposizioni in materia di D&I nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di approvvigionamento e nelle prestazioni dei partner della catena di approvvigionamento.						

TABELLA 17 - 11 External stakeholder relationships

Clause 11 External stakeholder relationships						
Requisiti	Conforme	NC	Parzialmente conforme	N/A	Evidenze	KPI
L'organizzazione riconosce le esigenze, le aspettative e gli interessi degli stakeholder esterni, in quanto si riferiscono ai principi e agli obiettivi di D&I dell'organizzazione.						
L'organizzazione valuta l'importanza, il potere relativo e l'influenza degli stakeholder esterni, per identificare opportunità e rischi che possono avere un impatto sugli obiettivi di D&I dell'organizzazione.						

L'organizzazione sviluppa strategie di coinvolgimento degli stakeholder esterni basate sul loro livello di rilevanza, bisogni, interessi e potere.						
L'organizzazione si impegna in attività di sensibilizzazione degli stakeholder esterni per promuovere gli obiettivi di D&I dell'organizzazione e identificare opportunità per supportare le loro iniziative di D&I.						
L'organizzazione comunica i principi e gli obiettivi di D&I quando si stabiliscono, supportano, promuovano e mantengono relazioni con gli stakeholder esterni.						
L'organizzazione raccoglie, documenta e rivede i resoconti dei media relativi a D&I che coinvolgono parti interessate esterne.						
L'organizzazione documenta esempi di condivisione di esperienze e competenze di D&I tra l'organizzazione e i suoi stakeholder esterni.						
L'organizzazione monitora l'influenza e l'impatto degli stakeholder esterni sugli obiettivi e sui risultati di D&I dell'organizzazione.						
L'organizzazione esamina l'influenza e gli impatti delle parti interessate esterne sui risultati di D&I.						
L'organizzazione valuta e segnala i progressi nel raggiungimento degli obiettivi di D&I, ad esempio nei rapporti annuali, nella comunicazione del sito web e altri canali mediatici.						