

Lista di controllo “diversity revolution”: versione per la direzione

- ✓ La lista di controllo "Diversity Revolution" viene utilizzata per valutare il rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani, specificamente nella sfera della cultura organizzativa, delle relazioni interpersonali sia tra dipendenti che tra la leadership e i dipendenti (clima organizzativo), e nella sfera delle capacità individuali e delle risorse dei membri della direzione per percepire la diversità tra i dipendenti come un valore e rispondere adeguatamente (competenze culturali).
- ✓ La lista di controllo è destinata a tutti i membri della leadership dell'istituzione/organizzazione (direttore, direttore in carica, vice direttore, segretario, avvocato, ecc.).
- ✓ Questo non è un test. L'obiettivo della lista di controllo è aiutarti a riconoscere punti di forza, così come debolezze, o aree in cui tu e la tua istituzione/organizzazione potete migliorare per soddisfare più efficacemente le esigenze dei dipendenti e degli utenti appartenenti a diversi gruppi culturali.
- ✓ Le domande sono divise in tre aree: la cultura dell'istituzione/organizzazione, il clima dell'istituzione/organizzazione e le competenze culturali. Leggi ciascuna affermazione e segna la risposta che riflette più da vicino la tua opinione (SÌ o NO).
- ✓ Alla fine della lista di controllo, hai l'opportunità di scrivere fino a tre cose che ritieni necessarie e che possono essere cambiate per migliorare il rispetto della diversità nell'istituzione/organizzazione.

Cultura dell'istituzione / organizzazione

Gli elementi fondamentali della cultura dell'istituzione/organizzazione includono: un senso condiviso di scopo, visione e missione; politiche, procedure e pratiche; norme, valori, credenze e assunzioni; rituali, tradizioni e cerimonie; architettura, artefatti e simboli.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
1.	La visione e la missione sono definite in modo da inglobare la valorizzazione della diversità.		
2.	L'importanza del rispetto della diversità dei dipendenti e degli utenti è chiaramente sottolineata nei documenti interni (politiche) e nelle procedure.		

3.	In caso di discriminazione nei confronti di dipendenti e utenti, le risposte sono allineate alle regole e alle procedure stabilite.		
4.	Nella valutazione dei bisogni di tutti i dipendenti (ad esempio, pause, festività, pasti, tradizioni), vengono prese in considerazione le loro caratteristiche individuali (ad esempio, origine etnica, razza, religione, genere, lingua, età, ecc.).		
5.	La leadership considera le convenzioni culturali, i punti di forza e le vulnerabilità di tutti i dipendenti quando prende decisioni e assegna compiti.		
6.	Tutti i dipendenti possono fare affidamento su tutoraggio o altre forme di supporto.		
7.	Tutti i dipendenti vengono elogiati per un lavoro ben fatto.		
8.	La leadership si prende cura del benessere di tutti i dipendenti.		
9.	La leadership incoraggia la partecipazione, promuove la diversità e stabilisce misure per garantire pari opportunità per tutti.		
10.	Immagini, poster, opere d'arte e/o altri elementi decorativi riflettono le diverse culture dei dipendenti e degli utenti.		
11.	Riviste, brochures, materiale informativo, e altro materiale riflettono le diverse culture di dipendenti e utenti.		

Clima nell'istituzione/organizzazione

Il clima organizzativo si riferisce all'atmosfera, al tono emotivo, all'umore generale o alla "vibrazione" all'interno dell'istituzione/organizzazione. Le principali caratteristiche del clima includono: rispetto; comunicazione aperta e collaborazione; sicurezza; mentorship adeguata per incoraggiare l'apprendimento e lo sviluppo professionale; percezioni e significati attribuiti alle politiche, alle pratiche e alle procedure.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	Nella nostra istituzione organizzazione...	SI	NO
12.	Tutti i dipendenti sono valorizzati e rispettati (ad esempio, tutti i dipendenti sono rispettati indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica, dalla disabilità; la privacy dei dipendenti è rispettata; i dipendenti vengono chiamati con i nomi che preferiscono, ecc.).		

13.	Si presta attenzione agli eventi significativi nella vita di tutti i dipendenti (ad esempio, la nascita di un figlio, i compleanni, i matrimoni, il lutto).		
14.	C'è una buona comunicazione tra tutti i dipendenti (ad esempio, si tengono discussioni costruttive, non vengono utilizzate parole offensive, ecc.).		
15.	È presente un'atmosfera collaborativa (ad esempio, si svolgono dialoghi costruttivi, i dipendenti si danno consigli o si supportano a vicenda nello sviluppo di competenze, reattività a idee diverse, ecc.).		
16.	Vengono valorizzati i successi di tutti i dipendenti (ad esempio, tutti i dipendenti sono elogiati per un lavoro ben fatto).		
17.	I dipendenti si comportano in modo amichevole tra loro.		
18.	I dipendenti funzionano come un buon team.		
19.	Viene incoraggiato lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.		
20.	Non ci sono episodi di mobbing.		
21.	Tutti i dipendenti sono a conoscenza delle politiche e delle procedure contro la discriminazione.		
22.	Le politiche e le procedure vengono applicate in modo coerente ed equo a tutti i dipendenti.		

Competenza culturale

Le competenze culturali includono atteggiamenti, opinioni e presupposti adeguati e appropriati sulle culture diverse; comprensione della propria cultura e di altre culture, nonché delle norme culturali; così come la capacità di comunicare ed interagire in modo efficace e imparziale con individui culturalmente diversi.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	SI	NO
23.	Ho una visione positiva della diversità dei dipendenti e ritengo che la diversità debba essere celebrata.		
24.	Sono in grado di riconoscere i miei stereotipi quando interagisco con i dipendenti e ho sviluppato strategie per mitigare il danno causato da questi stereotipi.		
25.	Riesco a empatizzare nei confronti dei sentimenti, dei pensieri e dei comportamenti dei dipendenti di diversi gruppi culturali.		

26.	Ho un atteggiamento aperto e imparziale nei confronti di tutti i dipendenti.		
27.	Riesco a riconoscere che le mie conoscenze su determinate caratteristiche culturali dei dipendenti possono essere limitate e cerco di creare opportunità per apprendere di più.		
28.	Capisco che le differenze individuali tra i dipendenti sono parti importanti della loro identità che essi apprezzano, e le apprezzo anche io.		
29.	Comprendo il ruolo e l'impatto della cultura sulle esperienze e sul comportamento dei dipendenti.		
30.	Riesco a rispondere con successo quando osservo comportamenti discriminatori verso qualsiasi dipendente.		
31.	Comunico in modo efficace e rispettoso con tutti i dipendenti.		
32.	Sono in grado di riconoscere i miei pregiudizi in una situazione specifica e di non reagire in base ad essi.		
33.	Punto a crescita e formazione professionale in "migliori pratiche" per accrescere le conoscenze e le competenze per lavorare con dipendenti di culture diverse.		

In relazione ai punti di forza e alle sfide delineate, seleziona fino a 3 elementi che consideri prioritari, su cui è necessario e possibile (in accordo con le risorse disponibili) lavorare nel prossimo periodo:

1. _____
2. _____
3. _____