

Lista di controllo “diversity revolution“: versione per gli impiegati

- ✓ La lista di controllo "Diversity Revolution" è progettata per valutare la valorizzazione della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani. Copre la sfera della cultura organizzativa, delle relazioni interpersonali tra dipendenti e delle interazioni tra i dipendenti e gli utenti con cui lavorano (clima organizzativo). Affronta anche le capacità e le risorse individuali dei dipendenti per percepire la diversità tra gli utenti come un valore e reagire in modo appropriato (competenze culturali).
- ✓ La lista di controllo è destinata a tutti i dipendenti all'interno di un'istituzione/organizzazione, nonché ai volontari. È pensata per chiunque sia coinvolto nell'istituzione/organizzazione, sia familiare con il suo funzionamento, ma non necessariamente in un rapporto di lavoro formale.
- ✓ Questo non è un test. L'obiettivo del lista di controllo è aiutarti a riconoscere punti di forza, nonché debolezze o aree in cui tu e la tua istituzione/organizzazione potete migliorare per soddisfare in modo più efficace le esigenze dei dipendenti e degli utenti appartenenti a diversi gruppi culturali.
- ✓ Le domande sono suddivise 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 più si avvicina alla tua opinione (SÌ o NO).
- ✓ Alla fine della lista di controllo, hai la possibilità 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 ipotesi; rituali, tradizioni e cerimonie; architettura, manufatti 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 per includere 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.	Nel caso di discriminazione, vengono adottate azioni conformi alle regole e alle procedure stabilite.		
4.	Nella valutazione dei bisogni di tutti i dipendenti (ad esempio, pause, festività, pasti, tradizioni), si tengono in considerazione le loro caratteristiche individuali (ad esempio, origine etnica, razza, religione, genere, lingua, età, ecc.).		
5.	La leadership tiene conto delle convinzioni culturali, dei punti di forza e delle vulnerabilità di tutti i dipendenti quando prende decisioni e assegna compiti.		
6.	Tutti i dipendenti possono fare affidamento su mentorship o altri tipi di supporto.		
7.	Tutti i dipendenti vengono elogiati per un lavoro ben fatto.		
8.	La leadership si occupa 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.	Le immagini, i poster, le 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 adeguato per incoraggiare l'apprendimento e lo sviluppo professionale; percezioni e significati attribuiti a politiche, pratiche e procedure.

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

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
12.	La leadership tratta tutti i dipendenti con rispetto (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.	Tutti i dipendenti si rispettano reciprocamente (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.).		
14.	Si presta attenzione agli eventi significativi di tutti i dipendenti (ad esempio, nascite, compleanni, matrimoni, lutti in famiglia).		
15.	C'è una buona comunicazione tra la leadership e i dipendenti (ad esempio, si tengono discussioni costruttive, non vengono usate parole offensive, ecc.).		
16.	C'è una buona comunicazione tra tutti i dipendenti (ad esempio, si tengono discussioni costruttive, non vengono usate parole offensive, ecc.).		
17.	È presente un'atmosfera collaborativa (ad esempio, si tengono dialoghi costruttivi, i dipendenti si danno consigli o si supportano a vicenda nello sviluppo di competenze, reattività a idee diverse, ecc.).		
18.	Vengono valorizzati i successi di tutti i dipendenti (ad esempio, tutti i dipendenti vengono elogiati per aver completato con successo i loro compiti).		
19.	I dipendenti si comportano in modo amichevole l'uno con l'altro.		
20.	I dipendenti funzionano come un buon team.		
21.	Si incoraggia lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.		
22.	Ci sono episodi di mobbing.		
23.	Tutti i dipendenti sono a conoscenza delle politiche e delle procedure antidiscriminazione.		
24.	Le politiche e le procedure vengono applicate in modo 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; la comprensione della propria e delle altre culture e delle norme culturali; nonché la capacità di comunicare ed interagire efficacemente e imparzialmente con individui culturalmente diversi.

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

diversity revolution: lista di controllo

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
25.	Ho una visione positiva della diversità degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente, e credo che la diversità debba essere celebrata.		
26.	Sono consapevole dei miei stereotipi nelle interazioni con gli utenti e/o i colleghi con cui collaboro strettamente, e ho sviluppato strategie per mitigare il danno causato da questi stereotipi.		
27.	Posso comprendere i sentimenti, i pensieri e i comportamenti degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente, appartenenti a diversi gruppi culturali.		
28.	Ho un atteggiamento aperto e imparziale verso gli utenti e/o i colleghi con cui collaboro strettamente.		
29.	Riconosco che le mie conoscenze su certe caratteristiche culturali degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente sono limitate, e mi sforzo di creare opportunità per apprendere di più.		
30.	So che le differenze individuali degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente sono parti importanti della loro identità, che essi apprezzano, e le apprezzo anche io.		
31.	Comprendo il ruolo e l'impatto della cultura sulle esperienze e il comportamento degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente.		
32.	So rispondere con successo quando osservo comportamenti discriminatori verso qualsiasi utente e/o collega con cui collaboro strettamente.		
33.	Comunico in modo efficace e rispettoso con tutti gli utenti e/o i colleghi con cui collaboro strettamente.		
34.	So riconoscere i miei pregiudizi in una situazione specifica e astenermi dal reagire basandomi su di essi.		
35.	Punto a crescita e formazione professionale in "migliori pratiche" per accrescere le conoscenze e le competenze per lavorare con utenti e/o colleghi di diversi gruppi culturali con cui collaboro assiduamente.		

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. _____