



Lista de verificare a
implementării

Managementului Diversității

*Sprijin pentru inițiativele
voluntare ce promovează
managementul diversității la
locul de muncă în țările UE*

Comisia Europeană sau orice reprezentant al Comisiei nu vor fi trași la răspundere în eventualitatea unei utilizări a informațiilor cuprinse în această publicație.

Această publicație a fost redactată de Michael Stuber.

Mai multe informații despre Cartele Diversității și despre platforma de schimb informațional la nivelul UE sunt disponibile accesând portalul Comisiei Europene:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Această publicație a fost tradusă cu sprijinul Comisiei Europene, Direcția Generală Justiție și Consumatori prin programul Drepturi, Egalitate, Cetățenie 2014-2020, în cadrul proiectului *I.D.E.A.S. - Incluziune. Diversitate. Egalitate. Conștientizare. Succes. (Lansarea Cartei Diversității în Slovenia, Croația și România)*. Proiectul este implementat de DOBROVITA - *Compania pentru formarea și angajarea persoanelor cu dizabilități din Slovenia*, cu parteneri din sectorul privat și public din România, Slovenia și Croația. În România, proiectul este derulat de Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21, Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Fundația Forum for International Communications.

Traducere realizată în Decembrie 2018. Organizațiile partenere din România sunt singurele responsabile pentru traducerea și actualizarea manualului.



Co-finanțat prin programul Rights, Equality and Citizenship al Uniunii Europene

INTRODUCERE

Activitatea economică pentru Diversitate arată că managementul diversității:

-există acolo unde angajatorii recunosc valoarea și includ femeii și bărbații de diferite vârste, abilități, origine etnică, religie sau orientare sexuală

-reprezintă o afacere profitabilă. Gestionarea diversității și promovarea incluziunii fac parte, de asemenea, din agenda strategică globală în domeniul afacerilor, ca răspuns la ideea unei societăți, a unei baze de clienți, a unor structuri ale pieței și a unui mediu de afaceri și de lucru mai diversificate, unde cunoașterea și inovația joacă un rol critic în asigurarea avantajului competitiv într-o economie globalizată. Comisia Europeană încurajează astfel de inițiative și, în consecință, a inițiat proiectul *Sprijin pentru inițiativele voluntare ce promovează managementul diversității la locul de muncă din țările UE*. Această listă de verificare a fost concepută în cadrul proiectului menționat.

PARADIGMELE ȘI LIMBAJUL DIVERSITĂȚII

Anti-discriminarea a reprezentat un principal punct de interes al politicii europene începând cu 1997 (Tratatul din Amsterdam). În lumea corporațiilor, conceptul de Management al Diversității a devenit, încă de atunci, o practică aproape standard. Inițiativele voluntare din acest domeniu coincid cu cerințele legale bazate pe directivele UE anti-discriminare și cu implementarea lor în interiorul statelor membre.

În ciuda istoriei sale îndelungate, Diversitatea nu a devenit un concept foarte bine definit, însă aceasta tinde să își schimbe scopul și prioritățile în concordanță cu industria, contextul regional sau cerințele comerciale. În cadrul acestui document, termenul Diversitate desemnează așa-numitele dimensiuni fundamentale ale Diversității (de cele mai multe ori folosite de companii) și anume diferențe de vârstă/generații, abilitate/dizabilitate (fizică, mentală, psihică), de etnie/rasă/ culturale/ de istoric migrațional, de gen, de religie/convingere/concepție despre lume și de orientare sexuală/identitate/expresie a genului. Acestea sunt în acord cu cadrul legal al UE, unde poartă denumirea de tipuri de discriminare (după cum sunt expuse în Tratatul din Lisabona, adnotare: vârstă, dizabilitate, etnie, religie, orientare sexuală). Genul este considerat a fi o dimensiune orizontală, extinzându-se peste toate zonele, și este, prin urmare, integrat într-un mod specific în această listă de verificare.

În numeroase cazuri, organizațiile au dezvoltat modul lor specific de a descrie sau de a comunica abordări adaptate pentru gestionarea Diversității. Va exista, așadar, o nevoie de a identifica concepte sau elemente din această listă de verificare ce sunt cel mai strâns legate de activitățile corporative concrete.

PRACTICA DIVERSITĂȚII, INIȚIATIVE VOLUNTARE ȘI CARTE

Cercetările, conferințele, rețelele, activitățile și rapoartele din mass media indică în mod clar că tot mai multe companii adoptă programe proactive dedicate gestionării diversității și incluziunii ca parte a componentei HR sau a strategiilor comerciale. Un număr progresiv al acestor inițiative este, de asemenea, comunicat părților externe interesate, inclusiv investitorilor de pe piața financiară, candidaților

de pe piața muncii și consumatorilor ca parte a publicului larg. Cartele Diversității au devenit un mod specific al companiilor de a accentua, pe cale publică, convingerea lor cu privire la Diversitate-Companii de toate dimensiunile și din toate sectoarele din Europadobândesc recunoaștere prin semnarea acestor declarații de auto-angajament. La ora actuală, țările în care Cartele Diversității operează sunt în număr de opt: Austria, Belgia, Franța, Germania, Italia, Polonia, Spania și Suedia. Cartele Diversității reprezintă inițiative voluntare care angajează întreprinderile în implementarea eficienței diversității și a strategiilor egalității astfel încât să coincidă cu nevoile lor comerciale. Principalul scop al Cartelor Diversității constă în promovarea acceptării, aprecierii și integrării diversității în interiorul culturii corporatiste. Operând la nivel național și fiind sprijinite de o varietate de organizații guvernamentale private sau publice, Cartele Diversității asigură o „marcă” recunoscută public care demonstrează angajamentul organizațiilor față de promovarea egalității și diversității, ca parte integrantă a strategiei lor comerciale. În vederea recunoașterii contribuției lor, Comisia Europeană finanțează o platformă de schimb informațional, la nivelul UE, între organizațiile care promovează și implementează Cartele naționale ale Diversității. În calitate de semnatori, companiile și organizațiile participante recunosc beneficiile unei culturi ce îmbrățișează diversitatea socială și demografică. În plus, companiile semnate se angajează să implementeze politici, strategii sau măsuri în vederea antrenării mediilor de lucru în procesul de eliminare a prejudecăților referitoare la incluziunea, instruirea și promovarea în ocuparea forței de muncă și, prin urmare, să prevină discriminarea și hărțuirea grupurilor protejate în țara lor.

DESPRE ACEASTĂ LISTĂ DE VERIFICARE

Comisia Europeană încurajează angajatorii să adauge cu fermitate managementul diversității în agenda strategică de afaceri și a susținut în ultimii ani, o varietate de activități pentru a atinge acest scop la nivelul UE. Unul dintre rezultatele proiectului îl constituie această Listă de verificare a implementării Managementului Diversității Europene care urmărește să ghideze experți în companii prin procesul de re-evaluare a programelor proprii de Diversitate în așa fel încât să poată crea o imagine mai de ansamblu și să proiecteze o strategie holistică ce sprijină incluziunea.

Lista de verificare are la bază un chestionar proiectat inițial ca element fundamental al unui instrument de analiză comparativă pentru a încuraja companiile să-și compare între ele activitățile și progresul înregistrat. În 2010, în jur de treizeci de reprezentanți ai unor corporații internaționale au fost implicați în acel proces de dezvoltare și au furnizat date, idei și feedback pe parcursul evoluției instrumentului de analiză comparativă. Tot atunci, chestionarul final a fost revizuit, realiniat și rescris pentru a servi drept listă de verificare pentru practicienii managementului Diversității interesați să verifice sau să-și optimizeze abordarea vizând implementarea Diversității și Incluziunii. În acest proces, întrebările inițiale au fost transformate în componente ale listei de verificare. De

asemenea, a fost discutată varianta finală a listei de verificare cu reprezentanți din diverse organizații ale Cartei Diversității de pe teritoriul UE, fiindu-le încurajată admisia. Autorul ar dori să mulțumească tuturor celor care au împărtășit din timpul și expertiza lor, alcătuind această listă de verificare.

Scop

Lista de verificare are scopul de a servi drept instrument de sprijin pentru implementarea voluntară a Diversității și a Incluziunii, în special în corporațiile mai mari (cu structuri specializate în HR). O mare parte din conținut poate fi util și pentru entitățile publice. Aceasta dorește să fie un impuls pentru verificarea, extinderea, aprofundarea sau optimizarea abordărilor existente în ceea ce privește Diversitatea și Incluziunea. Prin urmare, lista de verificare oferă un cadru al implementării Managementului Diversității, pe parcursul cronologiilor cu durate diferite și pentru o varietate de funcții corporative. De asemenea, aceasta prezintă idei pentru integrarea susținută și coordonarea/monitorizarea durabilă a managementului diversității sub forma unei sarcini permanente.

Limitări

De vreme ce lista de verificare se bazează pe un instrument de analiză comparativă planificat anterior, aceasta nu poate oferi o îndrumare completă în vederea unei implementări cuprinzătoare a Managementului Diversității. Cea din urmă poate fi regăsită în cărți comprehensive sau în alte publicații. Ca urmare a varietății largi de contexte, nu toate elementele sunt aplicabile în toate sectoarele țărilor, sectoare sau tipuri de organizare, iar anumite aspecte ar putea să pară că lipsesc, de exemplu, cele legate de cerințele legale locale. Așadar, fiecare trebuie să selecteze, să omită sau să adauge elemente relevante.

Modul de utilizare al listei de verificare

- Consultați scurtele introduceri de la începutul fiecărei secțiuni pentru a decide dacă secțiunea va fi relevantă la momentul respectiv sau mai târziu
- Tratați fiecare element ca pe unul autonom, și nu ca pe nivelurile de detalii adiționale ce pot fi utilizate într-o primă etapă sau într-o etapă ulterioară
- Amintiți-vă că lista de verificare sugerează implementarea majorității activităților, în funcție de toate dimensiunile diversității, în timp ce puteți alege să planificați acest lucru pe parcursul unei perioade mai îndelungate de timp

- Înțelegeți că, pe baza politicii UE, genul este inclus în fiecare element al listei de verificare, sugerând că toate activitățile pe care le desfășurați acoperă nevoile și perspectivele femeilor și bărbaților
- Aplicați lista de verificare o dată pe an sau la doi ani, spre exemplu, în procesul de planificare și revizuire anuală, urmărind o abordare progresivă mai largă și/sau mai aprofundată a Diversității și a Incluziunii

Sperăm că o veți considera un instrument valoros care vă va ajuta în drumul către diversitate.

Sfaturi privind fezabilitatea

Din moment ce lista de verificare acoperă axe multiple ale implementării Diversității, volumul acesteia poate părea unul destul de consistent. Poate veți dori să luați în considerare adaptarea utilizării listei de verificare în funcție de nevoile proprii, de exemplu, într-unul din următoarele moduri:

- Pentru o revizuire cuprinzătoare activităților referitoare la D și I, ar trebui să utilizați întreaga listă de verificare
- Pentru o revizuire a cadrului propriu de bază pentru Managementul Diversității sau în momentul finalizării pietrelor de temelie pentru D și I, ar trebui să vă axați pe părțile 1, 2 și 3
- Pentru momentul planificării sau realinerii programelor sau inițiativelor proprii în domeniul D și I, părțile 4, 5 și 6 vor fi cele mai utile
- Atunci când urmăriți înglobarea D și I în procesele existente pentru a vă susține eforturile și pentru a le integra în practicile dumneavoastră cotidiene, ar trebui să utilizați părțile 7, 8 și 9

Abrevieri utilizate pentru Temele Diversității

Managementul Diversității poate include un număr de subiecte diferite care, de asemenea, pot fi formulate în diverse moduri, în funcție de contextul organizațional sau regional. De-a lungul listei de verificare, elemente de verificare specifice sunt utilizate pentru a vă sugera acele subiecte. Următoarele sintagme sunt folosite pentru a trimite la fiecare dintre dimensiunile:

Sintagma:...
Managementul
diversității

... include fiecare dintre următoarele concepte, subiecte și paradigme:

- diferențe / individualitate
- demnitate / respect / toleranță / deschidere
- integrare /incluziune/comportament incluziv

Vârstă	îmbătrânirea, schimbările demografice, generații, diferențe între generații, diversitate
Dizabilitate	Dizabilități fizice/mentale/psihice
Etnie	Istoric etnic/cultural/migrațional, rasă, diferențe rasiale
Religie	Convingeri religioase, concepție despre lume
LGBT	Orientare sexuală/ identitate, expresie a genului

STRUCTURA ȘI CUPRINSUL

Introducere	3	
1. Poziționarea diversității în contextul corporativ	8	
1.1. Integrarea și alinierea cu politica corporativă	8	
1.2. Politici specifice sau acorduri de afaceri referitoare la diversitate și anti-discriminare	8	
1.3. Angajamente interne sau publice	9	
1.4. Integrarea în cadrul responsabilității corporative/score card	10	Pentru o revizuire a cadrului legal al
2. Structura de management pentru diversitate	12	
2.1. Central/corporație/structură de poziție globală și raportare pentru managementul diversității	12	
2.2. Implicarea managerilor de linie în Consiliul/Comitetul de Diversitate	12	managementului diversității sau când se finalizează baza pentru D&I
2.3. Implicarea angajaților în acțiuni/implementare	13	
3. Măsurarea&monitorizarea	13	
3.1. Procesul inițial și audituri culturale	13	
3.2. Comparații externe	15	
3.3. Diversitatea forței de muncă/diversitatea în management	16	
3.4. Monitorizarea globală a proceselor corporative	17	
3.5. Monitorizarea globală a culturii corporatiste	18	
3.6. Transparența rezultatelor	20	
4. Implementare de la vârf în jos	21	
4.1. Ateliere/formare/educație	21	
4.2. Evenimente	23	
5. Implementarea de jos în sus (preponderent începători)	24	
5.1. Rețele ale angajaților/grupuri resursă	24	Când planificați sau realiniați programele și inițiativele
5.2. Scheme/Programe de mentorat	24	
5.3. Acțiuni pozitive, programe specifice de dezvoltare/sprijin	27	
6. Comunicare externă	28	
6.1. Site web dedicat și marketing online/rețele sociale/blogging	28	In domeniul D&I
6.2. Comunicare externă specifică diversității	29	
6.3. Activități externe specifice diversității	29	
6.4. Sprijin pentru organizații externe care activează în sfera diversității	30	
6.5. Rețele/Benchmarking	30	
7. Integrarea diversității în resurse umane (RU)	31	
7.1. ... în marketing-ul RU/ branding-ul angajatorului	31	
7.2. ... în recrutare	32	
7.3. ... în politici și practici de angajare (retenție)	34	
7.4. ... în managementul talentelor și de performanță ((evaluare, dezvoltare, promovare și gestionare a carierei)	34	Cand scopul a fost încorporarea D&I în procesele existente pentru a susține eforturile și a le face pune în practica de zi cu zi
7.5. ... în compensații și beneficii (plăți/recunoașteri/recompense)	37	
7.6. ... în sprijinul infrastructural (îngrijirea copilului etc.)	38	
7.7. ... în sprijinul mental (consiliere etc.)	39	
7.8. ... în mobilitatea internațională, rotație, aspecte	39	
7.9. ... la încetarea contractului de muncă	39	
8. Integrarea diversității în comunicare	40	
8.1. ... în marketing-ul corporatist&Comunicarea de brand	40	
8.2. ... în raporturile de Responsabilitate Socială Corporatistă/Dezvoltare Durabilă	41	
8.3. ... în relațiile cu investitorii/raportarea anuală (corporatistă)	42	
8.4. ... în comunicarea internă	42	
9. Integrarea diversității în realizarea achizițiilor	44	

1. POZIȚIONAREA DIVERSITĂȚII ÎN CONTEXTUL CORPORATIV

În vederea implementării, integrării și promovării managementului diversității la locul de muncă, abordarea trebuie să fie poziționată în mod clar în contextul strategic și organizațional în care este implementată. Există o varietate de elemente și opțiuni referitoare la modalitatea stabilirii Diversității în cadrul corporativ, iar câteva dintre acestea sunt cuprinse în următoarea secțiune.

1.1. INTEGRAREA ȘI ALINIAREA CU POLITICA CORPORATIVĂ

Diversitatea este explicit integrată în următoarele elemente corporative fundamentale ale organizației noastre, fiind concret menționată și explicată:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Strategie						
<input type="checkbox"/> Viziune și Valori, Identitatea Corporativă/Cultură						
<input type="checkbox"/> Scenarii pentru viitor						
<input type="checkbox"/> Codul de Conduită						
<input type="checkbox"/> Carta Socială						
<input type="checkbox"/> Tabloul de bord al corporației / analiza obiectivelor corporative și de performanță						

Este garantată asigurarea egalității dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus în felul următor:

1.2. POLITICI SPECIFICE SAU ACORDURI DE AFACERI REFERITOARE LA DIVERSITATE ȘI ANTI-DISCRIMINARE; ORGANIZAȚIA NOASTRĂ ARE URMĂTOARELE POLITICI SPECIFICE REFERITOARE LA DIVERSITATE:

- Politica de accesibilitate
- Politica Anti- sau Non-Discriminare
- Politica demnității la locul de muncă (Anti-Hărțuire, Incluziune) Viziune și Valori, Identitate corporativă/Cultură
- Politica Diversității și/sau Incluziunii/Incluziunii
- Cota Diversității (obiective obligatorii măsurate prin intermediul statisticilor privind forța de muncă)
- Țintele Diversității (obiective individuale măsurate prin valori specifice)
- Politica Egalității de șanse
- Politica Egalității între sexe
- Politica Plății egale
- Echilibrul Muncă-Viață / Politica muncii flexibile

- Politica Acțiunii Pozitive
- Politica Diversității Furnizorilor

Organizația noastră a încheiat acorduri de afaceri cu sindicate privind:

- Grila salarială
- Diversitatea de gen
- Politica pentru persoanele cu dizabilități
- Lucrătorii migranți
- Echilibrul Muncă-Viață
- Diversitatea de vârstă
- Angajații LGBT
- Probleme de natură religioasă
- Alta: _____
- Politicile menționate mai sus sunt obligatorii pentru [acest element poate fi integrat în fiecare dintre elementele de mai sus]
 - întregul personal (angajați și toți managerii)
 - manageri / doar supraveghetorii
 - doar angajații

1.3. ANGAJAMENTE INTERNE SAU PUBLICE

Există în cadrul organizației un angajament al conducerii superioare demonstrate prin declarații scrise care susțin:

- Declarația CEO vizând D și I comunicată tuturor angajaților
- Altă declarație a membrilor consiliului vizând D și I comunicată tuturor angajaților
- Declarația șefului departamentului de HR vizând D și I comunicată tuturor angajaților

Această declarație detaliază totodată:

- Obiectivele globale
- Motivele pur economice
- Abordarea aleasă / strategia
- Rolurile și responsabilitățile (așteptările)
- Cadrul de răspundere

- Sisteme de recompensare pentru implementarea diversității
- Sancțiuni
- Alocarea resurselor
- Alocarea timpului

Organizația noastră a semnat următoarele Carte pentru Diversitate care promovează managementul diversității la locul de muncă în UE:

Organizația noastră a semnat următoarele documente publice suplimentare de auto-angajare pentru a promova Diversitatea, Incluziunea și / sau Egalitatea în organizația noastră:

- Angajament European
- Pactul mondial al întreprinderilor (Global Compact) al ONU - Principiile ONU privind abilitarea femeilor
- Talent to the Top (Olanda)
- Carta Diversității Norvegiene
- _____
- _____

1.4. INTEGRAREA ÎN CADRUL RESPONSABILITĂȚII CORPORATIVE / score card

Următoarele niveluri de conducere ale organizației noastre sunt responsabile de implementarea Diversității, a Incluziunii sau a părților relevante din cadrul acesteia:

- Nivel superior (consiliul executiv, consiliul de administrație, consiliul directorilor de administrație)
- Al doilea nivel (directori executivi / VP-uri corporative, directori generali, manageri de domeniu, manageri de țară (country managers))
- Conducerea superioară (sub cele de mai sus)
- Managementul de mijloc (sub cele de mai sus)
- Managementul de la un nivel inferior (sub cele de mai sus)
- Există un procent de până la 5% din bonusurile legate de atingerea obiectivelor Diversității pentru grupurile de mai sus
- Există un procent de până la 6-10% din bonusurile legate de atingerea obiectivelor Diversității pentru grupurile de mai sus
- Există un procent de peste 10% din bonusuri legate de atingerea obiectivelor Diversității pentru grupurile de mai sus

Procentajul managementului nostru superior (nivelul 1 și nivelul superior de mai jos) care sunt sponsori expliți, specifici, vizibili și promotori pentru părți dedicate ale Strategiei Diversității este:

- Nul, 0%
- Până la 25%
- de la 26 la 50%
- de la 51 la 75%
- de la 76 la 100%

2. STRUCTURA DE MANAGEMENT PENTRU DIVERSITATE

Chiar dacă reprezintă o schimbare, un set de inițiative sau un program de responsabilizare organizațională, managementul diversității necesită o formă de structură organizațională, precum și un proces de guvernare. Unele abordări comune sunt regăsite în următoarea secțiune.

2.1. CENTRAL/CORPORAȚIE/STRUCTURA DE POZIȚIE GLOBALĂ ȘI RAPORTARE PENTRU MANAGEMENTUL DIVERSITĂȚII

Cea mai înaltă poziție a unui angajat din cadrul organizației noastre, care gestionează problematica rapoartelor privind Diversitatea:

- CEO (sau o altă poziție similară de top)
- CHRO (sau o altă poziție similară de top din Departamentul de Resurse Umane)
- Altă poziție de senior executive HR (ex. funcție de conducere a departamentului de Resurse Umane)
- Altă poziție de „senior business executive”
- Altă poziție din managementul resurselor umane de nivel de mijloc (e.g. funcție de conducere „talent management”)
- Altele: _____

Echipa sau unitatea centrală / corporativă / globală a managementului diversității din cadrul organizației noastre are un total deangajați (rapoarte directe către managerul pentru diversitate) cu următoarele sarcini (FTEs):

- ___ Mai mult de 25%
- ___ Între 25 și 50%
- ___ între 50 și 75%
- ___ între 75 și 100%

În plus, există resurse suplimentare dedicate pentru managementul diversității în următoarele unități:

- În orice domeniu de activitate (sau unitate geografică / țară)
- Unul sau câteva domenii de activitate
- În fiecare department central (resurse umane, financiar, comunicare, achiziții)
- Unul sau câteva departamente centrale

2.2. IMPLICAREA MANAGERILOR DE LINIE ÎN CONSILIUL/COMITETUL DE DIVERSITATE

Un grup de manageri de linie/afaceri din cadrul organizației noastre consultă sau susțin obiectivele și strategiile privind diversitatea (de exemplu, Comitetul de coordonare a diversității sau similar), care constă în:

- Principalul manager de linie senior pentru toate unitățile de afaceri importante
- Principalii manageri de linie de nivel de mijloc

- Principalii manageri în Resurse umane sau experți
- Acest grup, de asemenea, stabilește indicatorii cheie de performanță pentru măsurarea succesului diversității
- Acest grup este condus de:
 - CEO
 - Alți membri din conducere
 - Conducătorul departamentului de resurse umane (sau similar)
 - Persoana care gestionează diversitatea
 - Consultant intern pe tema Diversității

2.3. IMPLICAREA ANGAJAȚILOR ÎN ACȚIUNI/ IMPLEMENTARE

Unul sau mai multe grupuri de angajați (fără a include personalul dedicat diversității) asistă la implementarea Diversității (de exemplu, *Diversitatea de tip "Task Force"* sau altele similare, fără a include rețelele de angajați / grupurile de resurse care sunt descrise mai jos).

3. MĂSURAREA & MONITORIZAREA

Pentru a evalua succesul programelor implementate pe tematica diversității, este necesară o monitorizare periodică. Următoarea secțiune oferă o prezentare generală a unora dintre metodele de măsurare pentru a ajunge la un proces cuprinzător de monitorizare de la auditurile inițiale și analiză la măsurare/control.

3.1. PROCESUL INIȚIAL ȘI AUDITURI CULTURALE

Organizația noastră a finalizat un audit privind diversitatea al procesului de Resurse umane, cu următoarea scală:

- Audit complet al procesului de Resurse umane pentru potențialul diversității
- Auditorul de branding al angajatorului
- Recurtare/Audit de sursă
- Auditul publicității pentru locuri de muncă
- Auditul procedurii de selecție
- Auditul evaluării performanței
- Auditul procesului de identificare a talentelor

Organizația noastră a finalizat un audit al Diversității culturale cu următoarea scală:

- Audit cultural corporativ pe scară largă privind percepția angajaților referitor la demnitatea de la locul de muncă și incluziune
- În cadrul unui sondat pentru angajați (de exemplu, sondajul de angajament)
- Anchetă separată de teren
- Interviuri prin metoda focus grup

Organizația noastră a finalizat un audit privind diversitatea în domeniul comunicării cu următoarea scală:

- Audit de comunicare la scară largă privind aspectele legate de diversitate
- Comunicare internă / limbaj / imagini/
- Comunicare externă / limbaj / imagini/

Organizația noastră a finalizat și alte audituri suplimentare privind diversitatea:

- Auditul diversității furnizorilor
- Alte tipuri de audit dedicate diversității: _____

3.2. COMPARAȚII EXTERNE

Organizația noastră a participat la următorii indici, sondaje sau evaluări externe din Europa:

- Working Mother's Magazine's 100 Best Companies for Working Mothers
- Opportunity Now's Gender Diversity Benchmarking Award
- Race for Opportunity Benchmarking
- NAFE Top 50 Companies
- Great Places to Work Institute's Best Places to Work
- The Sunday Times 100 Best Companies
- DiversityInc Top 50 and Specialty Lists
- The Times Top 50 Places Where Women Want to Work
- Stonewall Workplace Equality Index
- Völklinger Kreis Corporate Benchmarking Initiative
- International Business Equality Index (IGLCC)
- Altele: _____

Organizația noastră a primit următoarele etichete externe, certificate/certificări privind managementul diversității:

Organizația noastră a aplicat și/sau a câștigat următoarele premii pentru managementul diversității:

Organizația noastră a fost recunoscută pentru cele mai bune practici în diversitate:

- De către angajații dvs.
- De către o instituție publică
- De către o organizație din domeniul diversității
- De către media

3.3. DIVERSITATEA FORȚEI DE MUNCĂ/ DIVERSITATEA ÎN MANAGEMENT

Organizația noastră își măsoară în mod regulat diversitatea forței de muncă și diversitatea în management prin urmărirea următoarelor numere:

Procentaj din ...

- femei & bărbați
- angajații tineri
- angajații de vârstă mijlocie
- angajații în vârstă
- grupuri etnice-rasiale-culturale dominante
- etnic/rasial/cultural minorități
- minorități sexuale/LGBT (e.g. sondaj)

... în următoarele zone/segmente ...

- forță de muncă totală
- niveluri de management
- angajări la nivel „entry level”
- “talent pools”
- programe de dezvoltare
- _____

Organizația noastră a cunoscut schimbări pozitive în percepția externă sau internă a organizației noastre, deoarece se referă la diversitate în următoarele domenii:

- Clasamentul general al imaginii / reputației noastre ca angajator
- Percepția specifică a candidaților de sex feminin
- Percepția specifică a candidaților internaționali
- Reputația generală a companiei noastre pe piața (piețe)
- Percepția specifică a clienților de sex feminin sau a organizațiilor (inclusiv grupuri de lobby / ONG-uri)
- Percepția specifică a clienților sau organizațiilor internaționale (inclusiv a grupurilor de lobby / ONG-uri)
- Reputația generală a organizației noastre pe piețele financiare
- Percepția specifică a agenților de rating sau a consilierilor cu privire la diversitate / incluziune
- Percepția specifică a organizațiilor de interes special
- _____

3.4. MONITORIZAREA GLOBALĂ A PROCESELOR CORPORATIVE

Procesul de recrutare este monitorizat în următorul mod:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Diversitatea candidaților este monitorizată în raport cu totalul fondurilor din care provin (general și / sau specific)						
<input type="checkbox"/> Există obiective specifice care să asigure reprezentarea candidaților din anumite grupuri de pe listele lungi (ca rezultat al preselecției inițiale)						
<input type="checkbox"/> Există obiective specifice care să asigure reprezentarea candidaților din anumite grupuri pe listele scurte (ca rezultat al selecției pentru interviuri)						

Monitorizarea a fost realizată pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați în toate aspectele prezentate mai sus în următorul mod:

Integrarea diversității în managementul talentului și performanței este monitorizată de către:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Diversitatea grupului de vârstă maximă este monitorizată în raport cu suma totală din care provin (general și / sau specific)						
<input type="checkbox"/> Există obiective specifice care să asigure reprezentarea candidaților de la grupuri specifice din zonele de vârf evaluate (ca rezultat al preselecției inițiale)						
<input type="checkbox"/> Există obiective specifice care să asigure reprezentarea candidaților din anumite grupuri specifice din cadrul fondurilor viitoare mai largi						
<input type="checkbox"/> Urmărirea succesului (sau a uzurii) a grupurilor de angajați în funcție de criterii specifice de diversitate						

Monitorizarea a fost realizată pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați în toate aspectele prezentate mai sus în următorul mod:

Integrarea diversității în managementul talentului și performanței este monitorizată de:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Diversitatea unui grup promovat este monitorizată față de fondul global de la care provin (general și / sau specific)						
<input type="checkbox"/> Există obiective specifice care să promoveze candidații din anumite grupuri de la niveluri inferioare de management (catre managementul de nivel de mijloc)						
<input type="checkbox"/> Există obiective specifice care să promoveze candidații din grupuri specifice la nivel de conducere de nivel mediu (catre managementul de nivel superior)						

Monitorizarea a fost realizată pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați în toate aspectele prezentate mai sus în următorul mod:

Procesul de finalizare este monitorizat în ceea ce privește Diversitatea în felul următor:

- Diversitatea angajaților afectați de disponibilizări mai mari este monitorizată față de populația totală afectată//
- Dacă angajații din diverse grupuri sunt mai afectați decât forța de muncă generală, se iau măsuri pentru a ajusta procesul de disponibilizare
- Interviurile cu angajații care părăsesc organizația includ întrebări privind egalitatea de șanse, diversitatea și / sau incluziunea pentru a identifica prejudecăți în aceste domenii, deoarece acestea ar putea duce la uzură

3.5. MONITORIZAREA GLOBALĂ A CULTURII CORPORATISTE

Angajații organizației noastre și alte sondaje ale părților interesate includ următoarele declarații de acord:

- În ansamblu, sunt apreciate și respectate toate caracteristicile mele personale de către companie
- Managerul meu este un model și susținător al diversității și al incluziunii
- Îmi pot exprima opinia și ideile, chiar dacă acestea nu reflectă abordarea actuală
- Pot contribui pe deplin cu toate aptitudinile mele personale la succesul organizației
- Organizația unde îmi desfășor activitatea face o treabă bună în domeniul Diversității și Incluziunii

Sondajul nostru dedicat angajaților împarte rezultatele în următoarele dimensiuni ale Diversității pentru a identifica tendințele:

- Vârsta
- Dizabilitate
- Etnie
- Gen

- LGBT
- Religie

Organizația noastră utilizează feedbackul de 360 de grade, în cadrul căruia angajații își oferă contribuția către toate aspectele legate de procesul de gestionare a diversității, de la evaluarea nevoilor către procesul de evaluare.

Organizația noastră evaluează în mod regulat feedbackul privind comunicarea noastră de pe piață de la:

- Funcționarii publici de control (Public watchdogs)
- Comisiile de etică
- Grupuri de interese speciale
- Cercetare de piață

Organizația noastră oferă un sistem de soluționare a reclamațiilor în caz de hărțuire sau discriminare, care constă în:

- Ombudsperson
- Mediere
- Procedure de escaladare
- Sancțiuni

Cea mai severă sancțiune prevăzută de procedură este:

- Avertisment
- Observații la dosar
- Re-Training
- Anchetă internă
- Măsuri legale
- Destituire
- Altele: _____

Organizația noastră monitorizează natura și numărul de evenimente de hărțuire sau discriminare care au fost raportate intern:

- După temă/gravitate/dimesniune
- Prin diviziune / funcție / unitate organizațională
- După nivel
- Altele _____

- Organizația noastră monitorizează natura și numărul plângerilor legate de discriminare care au fost trimise de angajații organizației noastre către organizațiile locale anti-discriminare sau către ombudsmani
- Organizația noastră monitorizează natura și numărul plângerilor legate de discriminare care au fost investigate pe plan intern
- Organizația noastră monitorizează natura și numărul plângerilor legate de discriminare care au fost mediate pe plan intern
- Organizația noastră monitorizează natura și numărul plângerilor legate de discriminare care au condus la procese

3.6. TRANSPARENȚA REZULTATELOR

Unele dintre rezultatele principale ale evaluărilor cantitative și calitative ale diversității interne sau externe ale organizației noastre sunt publicate sau raportate prin:

- Nu sunt raportate sau publicate
- Prezentarea rezultatelor la evenimente interne/seminare/întâlniri
- Prezentarea rezultatelor pe intranet
- Prezentarea rezultatelor pe website organizatiri
- Prezentarea rezultatelor la eveniment eexterne /conferințe/seminare
- Participarea la Premiile Diversității
- Participarea la Diversity Benchmarking
- Comunicate de presă
- Diseminare de bune practice prin rețele de specialitate through specialized networks
- Distribuire de cercetare pe tema diversității
- Menționarea tuturor indicatorilor Diversității în rapoartele anuale/Mentioning of all Diversity indicators in annual reporting
- Raoarte anuale ale organizației/Corporate Annual Reports
- Raport privind dezvoltarea durabilă
- Altele : _____

Organizația noastră recunoaște câștigurile mici "*small wins*" prin:

- Prezentarea rezultatelor la evenimente interne/seminare/întâlniri
- Prezentarea rezultatelor pe intranet
- Prezentarea rezultatelor pe website-ul organizatiei
- Nu sunt raportate sau publicate
- Altele : _____

Diversitatea și dimensiunile sale sunt integrate ca temă sau subiect) în următoarele elemente sau cursuri educaționale :

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT	A	B	C
<input type="checkbox"/> Cursuri de inducție									
<input type="checkbox"/> (Absolvite) Programe de formare									
<input type="checkbox"/> Viitoare seminare de management (pentru angajați cu potențial ridicat)									
<input type="checkbox"/> Instruire de bază pentru cei care sunt pentru prima dată manageri									
<input type="checkbox"/> Programe de formare pentru dezvoltarea capacității de management pentru managerii de la nivelul inferior (pentru a accede palierul de mijloc)									
<input type="checkbox"/> Programe de instruire pentru dezvoltarea capacității de management pentru managerii de mijloc (pentru accede la nivelul superior)									
<input type="checkbox"/> Educație executivă									

Participarea angajaților din diverse grupuri este monitorizată (specificați):

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

Organizația noastră a stabilit acțiuni pentru dezvoltarea diversității forței noastre de muncă în felul următor:

- Sprijinirea educației pentru grupurile discriminate
- Sponsorizare (pentru a facilita angajarea persoanelor care caută un loc de muncă)
- Cursuri propuse sau învățare pentru diferite grupuri
- Sprijinirea angajaților potențial discriminați: (ex. chemări din concediul de maternitate paternitate, sesiuni de tutoring/mentorat pentru angajații noi)
- Sponsorizarea cercetării legate de diversitate
- Altele :

4.2. EVENIMENTE

Următoarele evenimente au avut loc în organizația dvs.:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etniey	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Discuții/discursuri la nivel de management superior despre diversitate						
<input type="checkbox"/> Întâlniri interne între manageri și angajați pe tema diversității						
<input type="checkbox"/> Conferințe internaționale despre managementul diversității						
<input type="checkbox"/> Conferințe naționale despre managementul diversității						
<input type="checkbox"/> Conferințe regionale pe tema diversității						
<input type="checkbox"/> Turneu despre diversitate în mai mult de 5 locații						
<input type="checkbox"/> Sesiuni de întrebări și răspunsuri despre diversitate cu managementul de nivel senior						
<input type="checkbox"/> Zile, săptămâni sau evenimente regionale ale alimentației						
<input type="checkbox"/> Vacanțe religioase și culturale în afara religiei majoritare (de obicei aceasta fiind Creștinismul în majoritatea țărilor vestice)						
<input type="checkbox"/> _____						

La toate evenimentele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

5. IMPLEMENTAREA DE JOS ÎN SUS (PREPONDERENT ÎNCEPĂTORI)

Un management al diversității credibil implică angajații unei organizații în activități deschise, incluzive, uneori la nivel local.

5.1. REȚELE ALE ANGAJAȚILOR / GRUPURI RESURSĂ

Vă rog să descrieți în tabelul de mai jos fiecare dintre rețelele relevante din punct de vedere al diversității din organizația dvs:

Nume	Grup(uri) țintă	Numărul de membri	Finanțare	Comunicare	Rețea	Resurse
			Membru în consiliul de administrare	Apariții pe pagina web a companiei		
				Schimburi regulate cu RU/Diversitate	Infrastructură (loc de întâlnire, linie telefonică)	
			Manageri seniori	Apariții în rapoartele de personal sau cele sociale		
				Interacțiuni interne cu alte rețele ale angajaților	Buget timp de lucru folosit pentru responsabilități legate de rețea
			RU / Diversitate	Apariții în rapoartele organizației sau în cele anuale	Schimb cu rețele ale altor organizații	
				Implicare publică		

5.2. SCHEME / PROGRAME DE MENTORAT

Câte programe de mentorat derulează organizația dvs.?

Număr: _____

Principalul grup țintă al celui mai mare program de mentorat al organizației dvs. este:

- Persoane cu potențial ridicat
- Femei
- Bărbați
- Persoane mai vârstnice
- Persoane de vârstă mijlocie

- Persoane de vârstă tânără
- LGBT
- Persoane cu dizabilități
- Minorități entice/ angajați cu istoric de imigrare
- Alții: _____

Grupul țintă secundar al celui mai mare program de mentorat din organizația dvs. este:

- Persoane cu potențial ridicat
- Femei
- Bărbați
- Persoane mai vârstnice
- Persoane de vârstă mijlocie
- Persoane de vârstă tânără
- LGBT
- Persoane cu dizabilități
- Minorități entice/ angajați cu istoric de imigrare
- Alții: _____

Câte grupuri țintă participă în tandem în acest program (cel mai apropiat an)?

- Număr:
- Acest număr a crescut comparativ cu anul precedent

Măsurile de mentorat pe care le desfășoară organizația dvs. primesc următorul sprijin de la compania (organizația) în care lucrați:

- Infrastructură (loc pentru întâlniri, linie telefonică)
- Buget
- Sponsorizare de la membrii consiliului de administrație
- Timp de lucru folosit pentru responsabilitățile legate de mentorat

Următoarea metodă de comunicare este principala platformă de interacțiune dintre mentor și persoana mentorată:

- Față-în-față
- Telefon
- Intranet
- E-mail
- Alta: _____

Mentorii și persoanele mentorate interacționează în medie:

- O data pe săptămână
- O data sau de două ori pe lună
- Mai rar

Cele mai importante rezultate/beneficii includ:

- Pentru mentori:
- Pentru persoanele mentorate:
- Pentru organizație:

Cele mai importante alte programe de mentorat INTERNE pe care le derulăm în prezent sunt:

- Programe de mentorat naționale
- Programe de mentorat în domeniul de activitate
- Programe de mentorat locale/regionale
- Programe de mentorat specifice pentru managementul de nivel mediu/superior
- Mentorat cu o temă specifică:

Orientarea programelor menționate mai sus este pe:

- Persoane cu potential ridicat
- Femei
- Bărbați
- Persoane mai vârstnice
- Persoane de vârstă mijlocie
- Persoane de vârstă tânără
- LGBT
- Persoane cu dizabilități
- Minorități etnice/ angajați cu istoric de imigrare
- Alții: _____

Organizația noastră are în prezent și alte măsuri de mentorat împreună cu alte organizații pe următoarele teme:

- Mentorat intersectorial
- Locale
- Regionale
- Naționale
- Mentorat multi-regional (la nivelul întregii țări)
- Mentorat multi-generațional Cross-generational mentoring
- Altele:

5.3. ACȚIUNI POZITIVE, PROGRAME SPECIFICE DE DEZVOLTARE / SPRIJIN

Organizația noastră are programe educaționale / de sprijin / de dezvoltare pentru grupuri specifice de diversitate (acțiune pozitivă):

- Sprijinirea educației pentru grupurile discriminate
- Sponsorizare (pentru a facilita angajabilitatea persoanelor care caută un loc de muncă)
- Cursuri propuse sau învățare pentru diferite grupuri
- Susținerea angajaților potențial discriminați (de ex. întoarcerea din concediul de maternitate/ paternitate, tutoring/ mentorat, noii veniți)
- Sponsorizarea cercetării legate de diversitate
- Altele: _____

6. COMUNICARE EXTERNĂ

Unele dintre beneficiile managementului diversității constau în îmbunătățirea percepției externe a unei organizații care valorifică întregul potențial individual al angajaților săi. Comunicarea externă despre managementul diversității este o activitate eficientă.

6.1. SITE WEB DEDICAT ȘI MARKETING ONLINE / REȚELE SOCIALE / BLOGGING

Organizația noastră are un site / portal despre cum abordăm Managementul diversității, integrat în următoarea secțiune a site-ului companiei/organizației noastre:

- Element specific în meniu pe pagina principală (generală)
- Element specific în meniu la secțiunea "despre noi"
- Element specific în meniu la secțiunea "produse" sau "servicii"
- Element specific la secțiunea "angajați" sau "RU"
 - Cariere
 - Angajare
 - _____
- Element specific în meniu la secțiunea "RSC", "sustenabilitate", "inovare socială" sau similar
- Altele: _____

Organizația noastră folosește următoarele instrumente online a comunica extern despre managementul diversității:

	Managementul Diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Contul Facebook pentru munca noastră legată de diversitate						
<input type="checkbox"/> Este membră în grupurile LinkedIn etc.						
<input type="checkbox"/> Weblogul nostru						
<input type="checkbox"/> Alte rețele sociale / virtuale profesionale: _____						

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

6.2. COMUNICARE EXTERNĂ SPECIFICĂ DIVERSITĂȚII

Organizația noastră are următoarele campanii de comunicare externă pentru a transmite angajamentul, munca, progresul sau realizările noastre în domeniul diversității:

Managementul
Diversității
 Vârstă
 Dizabilitate
Etnie
 Religie
 LGBT

<input type="checkbox"/> Promovare în ziare generale (ziare mari)						
<input type="checkbox"/> Promovare pe posturile TV publice (principalele canale)						
<input type="checkbox"/> Evenimente publice mari						
<input type="checkbox"/> Promovare pe canalele media de interes specific (femei, internaționale, LGBT, RU)						
<input type="checkbox"/> Parteneriate public private						
<input type="checkbox"/> Corespondență directă către contactele din rețea din domeniul diversității						
<input type="checkbox"/> Anunțurile de muncă care fac tutoring cu tinerii pentru universități						
<input type="checkbox"/> Altele: _____						

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

6.3. ACTIVITĂȚI EXTERNE SPECIFICE DIVERSITĂȚII

Organizația noastră susține următoarele activități în sfera diversității (a nu se include aspectele legate de diversitate ale programelor (generale) de sponsorizare sau de filantropie deja existente în organizația dvs., ci numai acele activități care sunt specifice diversității):

- Burse pentru elevi sau studenți din grupuri specifice-->
- Rețele sau proiecte de cercetare academică în zona -->
- Zilele fetelor
- Parada Gay Pride
- Ziua Internațională a Femeii
- Evenimente de schimb cultural / internațional
- Evenimente paralimpice și suport publicitar
- Încurajarea angajaților să facă voluntariat în diferite comunități
- Încurajarea angajaților să facă voluntariat în diferite comunități și acest fapt să fie considerat un timp de lucru

- Încurajarea managerilor de a face voluntariat în diverse comunități
- Încurajarea managerilor de a face voluntariat în diverse comunități și și acest fapt să fie considerat un timp de lucru
- Altele: _____

6.4. SPRIJIN PENTRU ORGANIZAȚII EXTERNE CARE ACTIVEAZĂ ÎN SFERA DIVERSITĂȚII

Organizația noastră sprijină următoarele grupuri sau proiecte externe în domeniul diversității, în lupta împotriva discriminării:

- Agenții guvernamentale
- Think tank-uri
- Grupuri de interes public
- Agenții de cercetare
- ONG-uri
- Mass media / Campanii media
- Altele: _____

6.5. REȚELE / BENCHMARKING

Organizația noastră este implicată în următoarele rețele sau inițiative de benchmarking externe în domeniul diversității:

	Managementul diversității	Vârstă	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Benchmarking formalizat						
<input type="checkbox"/> Schimb de experiență și bune practici formalizate / organizate / structurate						
<input type="radio"/> La nivel internațional						
<input type="radio"/> La nivel național						
<input type="radio"/> La nivel regional						
<input type="checkbox"/> Conferințe de afaceri						
<input type="checkbox"/> Altele: _____						

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

7. INTEGRAREA DIVERSITĂȚII ÎN RESURSE UMANE (RU)

Pentru a asigura și susține rezultatele managementului diversității și pentru a asigura integrarea tuturor angajaților în mod continuu, este important să încorporăm principiile managementului diversității în fiecare dintre multele procese dedicate gestionării resurselor umane la nivel individual, într-o organizație.

7.1. ... ÎN MARKETING-UL RU / BRANDING-UL ANGAJATORULUI

Diversitatea este luată în considerare în materialul nostru de marketing al RU în felul următor:

Managementul
diversității
Vârsta
Dizabilitate
Etnie
Religie
LGBT

<input type="checkbox"/> Menționând politica noastră privind diversitatea sau un alt angajament în materialele de marketing tipărite din domeniul resurselor umane (broșuri, anunțuri)						
<input type="checkbox"/> Menționând politica noastră privind diversitatea sau un alt angajament pe site-ul (urile) noastre dedicate carierei						
<input type="checkbox"/> Descriind mai multe programe privind diversitatea sau alte activități în materialele de marketing tipărite din domeniul resurselor umane (broșuri, anunțuri)						
<input type="checkbox"/> Descriind mai multe programe privind diversitatea sau alte activități pe site-ul (urile) noastre dedicate carierei						
<input type="checkbox"/> Accesibilitatea tuturor materialelor și locurilor						

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

Activitățile de marketing al RU ale organizației noastre sunt:

Managementul
diversității
Vârsta
Dizabilitate
Etnie
Religie
LGBT

<input type="checkbox"/> Imagini ale unor oameni vizibil diferiți se află pe materialul evenimentului nostru (stand, separeu etc.)						
<input type="checkbox"/> Diferiți angajați sunt selectați în mod conștient pentru a reprezenta compania noastră la târguri de recrutare						
<input type="checkbox"/> Prezentările din campus sau de la evenimentele de recrutare includ întotdeauna strategia noastră privind diversitatea						
<input type="checkbox"/> Sponsorizarea asociațiilor studențești care acoperă unele dintre temele diversității						

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

Organizația noastră se îndreaptă către segmente largi, diverse pe piața muncii prin:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Participarea la evenimentele de recrutare care se adresează în special grupurilor de diversitate (specificați grupurile pe care le vizați)						
<input type="checkbox"/> Publicitate în publicații care se adresează în mod specific grupurilor de candidați diverși (specificați grupurile pe care le vizați)						
<input type="checkbox"/> Oferirea de ateliere sau tutoriale în mod specific grupurilor de candidați diverși pentru a-i atrage (specificați)						
<input type="checkbox"/> Sprijin pentru o organizație voluntară într-un domeniu specific de diversitate (specificați)						

La toate cele menționate mai sus s-a avut în vedere să se asigure egalitatea dintre femei și bărbați astfel:

7.2. ... ÎN RECRUTARE

Următoarele proceduri au fost puse în aplicare pentru a asigura un proces obiectiv de recrutare:

- Descrierea postului elaborată folosind expertiza disponibilă
- Formalizarea procesului de sortare a aplicațiilor
- Evaluarea competenței
- Dovada scrisă a răspunsurilor motivate adresate solicitanților care nu au reușit
- Inovație: Folosirea metodei competențe, identificarea scenariilor potențiale
- Contract de nediscriminare cu agenția de recrutare
- Comisie de recrutare diversă
- Ghid pentru a invita cel puțin un angajat divers
- CV-uri anonime
- Altele:

Comunicarea organizației noastre în materie de recrutare ia în considerare diversitatea în modul următor:

- Anunțurile de locuri de muncă încurajează aplicațiile în diferite limbi
- Anunțurile de locuri de muncă îi încurajează pe candidații din diverse medii să candideze

Procesul de recrutare al organizației noastre ia în considerare Diversitatea în modul următor:

	Managementul diversității	Vârsta	Disabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Monitorizarea reprezentării proporționale a diverselor grupuri pe tot parcursul procesului de angajare						
<input type="checkbox"/> Eliminarea fotografiilor din aplicații						
<input type="checkbox"/> Eliminarea datelor de naștere din aplicații						
<input type="checkbox"/> Eliminarea numelor de familie din aplicații						
<input type="checkbox"/> Eliminarea locului nașterii din aplicații						
<input type="checkbox"/> Eliminarea sexului din aplicații						
<input type="checkbox"/> Eliminarea altor informații private (statut marital sau parental, profesii ale părinților etc.) din aplicații						
<input type="checkbox"/> Utilizarea unui set standard de întrebări sau exerciții pentru selecția inițială						

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

Personalul de recrutare din cadrul organizației noastre și părțile interesate sunt sprijinite în modul următor:

	Managementul diversității	Vârsta	Disabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Experții în recrutare / personalul angajat sunt instruiți privind diversitatea (generală și / sau specific - vă rugăm precizați)						
<input type="checkbox"/> Experții în recrutare / personalul angajat sunt instruiți privind tehnici de interviu pe tema diversității (generală sau specifică)						
<input type="checkbox"/> Managerii de linie implicați în recrutare sunt instruiți în ceea ce privește diversitatea, inclusiv aspecte legate de recrutare						
<input type="checkbox"/> Agențiile de recrutare și consultanții de Resurse umane sunt informați cu privire la Diversitate (generală și / sau specifică)						
<input type="checkbox"/> Agențiile de recrutare și consultanții de Resurse umane trebuie să includă în munca lor politici de diversitate						
<input type="checkbox"/> Agențiile de recrutare și consultanții de Resurse umane trebuie să respecte cele mai bune practici din domeniu						
<input type="checkbox"/> Există reguli generale conform cărora grupurile de experți în recrutare trebuie să fie mixte (general sau în funcție de factori specifici)						

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

7.3 ... ÎN POLITICI ȘI PRACTICI DE ANGAJARE (RETENȚIE)

Organizația noastră oferă următoarele opțiuni de lucru flexibile (cel puțin pentru cele mai mari grupuri de angajați sau pentru o majoritate a forței de muncă):

- Muncă part-time (angajați)
- Muncă part-time(manageri)
- Retragere / revenire la muncă part-time, înainte / după sau în timpul concediului parental
- Pensionarea parțială (muncă part-time înainte de pensionare)
- Împărțirea locurilor de muncă
- O parte a săptămânii de lucru realizată la domiciliu (timp de muncă recunoscut)
- Telemuncă / lucru de acasă
- Perioadă sabatică: vacanțe, călătorie în jurul lumii, proiecte voluntare, timp liber (cel puțin 3 luni)
- Perioadă sabatică: formare continuă și educație, de ex. Doctorat sau MBA (cel puțin 6 luni)
- Conturi de timp de lucru permanente
- Conturi de timp de lucru (anual)
- Săptămâna de lucru comprimată
- Timp flexibil de începere și terminare
- Pauze de lucru flexibile
- Posibilități individuale de schimbare a turei de lucru
- Părinții beneficiază de programare prioritară (concediu, vacanțe școlare etc.)
- Concediu de odihnă sau concediu special ca parte a programelor de recompense / beneficii
- Integrarea în timpul absențelor temporare (participarea la ședințele de lucru și / sau cursuri de formare în timpul liber)
- Adaptarea cu ușurință a programelor de lucru la nevoile / dorințele angajaților
- Altele:

7.4 ...ÎN MANAGEMENTUL TALENTELOR ȘI DE PERFORMANȚĂ (EVALUARE, DEZVOLTARE, PROMOVARE ȘI GESTIONARE A CARIEREI)

Organizația noastră a implementat următoarele procese pentru a asigura un proces obiectiv de evoluție a carierei:

- Procesul de integrare
- Descrierea postului (fișa de post)
- Anunțarea internă a posturilor vacante
- Termeni expliți de dezvoltare a carierei
- Evaluarea formală a fiecărui angajat (de exemplu în timpul evaluării anuale)
- Disseminarea la scară largă a oportunităților de formare oferite de companie
- Revizuirea anuală a cursurilor de formare sau a analizelor comparative anuale
- Scară salarială integrată cu niveluri de competență și responsabilitate

- Planul de recuperare în ceea ce privește inegalitatea salarială
- Atenția la analizarea plângerilor de discriminare
- Evaluarea potențialului
- Urmărirea transparenței procesului aplicațiilor și a angajărilor interne
- Curs de formare adaptat în special nevoilor diverselor talente
 - ✓ Formarea și dobândirea de noi competențe profesionale
 - ✓ Formarea în domeniul relațiilor interculturale

Altele:

Competențele și criteriile de evaluare / selecție reflectă diversitatea în felul următor:

- Diversitatea se reflectă în competențele generale de bază pe care le folosește organizația noastră
- Competențele în domeniul diversității / incluziunea reprezintă o componentă specifică pe care o utilizăm pentru a evalua angajații noștri
- Feedbackul angajaților prin formulare specifice face parte din sistemul general de evaluare a performanței
- Feedback-ul specific al angajaților (360 ° individual sau departament specific) face parte din evaluarea managerilor

Procesul de identificare a talentelor din cadrul organizației noastre este următorul:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Accentul pe identificarea candidaților din punctul de vedere al diversității, în plus față de procedura generală / mainstream						
<input type="checkbox"/> Candidații din grupuri diverse sunt abordați activ pentru a-și stimula dezvoltarea carierei (sau aplicații interne)						
<input type="checkbox"/> Obiective reprezentative pentru grupuri diverse în programe de talente cu potențial ridicat						
<input type="checkbox"/> Nu identificăm talentul nostru cu potențial ridicat într-o anumită grupă de vârstă, de ex. 25 - 35 de ani pentru a evita implicațiile negative pe baza planificării individuale						

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

Diversitatea este inclusă în managementul și planificarea carierei în modul următor:

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Managerii de linie sunt instruiți să includă diferiți candidați în planificarea generală a carierei						
<input type="checkbox"/> Seminarii de avansare în carieră oferite angajaților din diverse medii						
<input type="checkbox"/> Monitorizarea planurilor de carieră pentru candidații din diverse medii						

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

7.5 ...ÎN COMPENSAȚII ȘI BENEFICII (PLĂȚI / RECUNOAȘTERI / RECOMPENSE)

Luarea în considerare a diversității în procesul de acordare a compensațiilor este asigurată de organizația noastră prin:

	Managementul diversității varsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Analiza periodică (anuală sau bi-anuală) a diferențelor salariale existente referitoare la una sau mai multe dimensiuni ale diversității, inclusiv					
<input checked="" type="checkbox"/> Compensație monetară					
<input checked="" type="checkbox"/> Stocul companiei (opțiuni)					
<input checked="" type="checkbox"/> Promovarea					
<input checked="" type="checkbox"/> Compensație nemonetară					
<input type="checkbox"/> Compensația este recalibrată în funcție de rezultatele analizei diferenței salariale					
<input type="checkbox"/> Sunt identificate și abordate surse de remunerare inegală (care vor fi eliminate în viitor)					
<input type="checkbox"/> Compensația nu crește automat odată cu vârsta angajaților sau a managerilor					
<input type="checkbox"/> Compensația / remunerarea se referă numai la îndeplinirea cerințelor de lucru și / sau atingerea obiectivelor stabilite					

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

- Organizația noastră oferă beneficii partenerilor căsătoriți sau afiliați acestora.
- Aceste beneficii sunt în aceeași măsură disponibile pentru partenerii înregistrați de același sex.
- Aceste beneficii sunt în aceeași măsură disponibile pentru partenerii care nu sunt căsătoriți și care trăiesc împreună.

În țările fără sistem național asigurat de sănătate, organizația noastră acoperă următoarele costuri de asistență medicală pentru angajații transgender:

- Terapia cu hormoni
- Vizitele medicului
- Costurile de operație
- Altele:

Organizația noastră monitorizează Plata Egală în felul următor:

Organizația noastră raportează / comunică despre auditurile efectuate cu privire la Plata Egală din organizație în următoarele moduri:

- intern _____
- extern _____

7.6 ... ÎN SPRIJINUL INFRASTRUCTURAL (ÎNGRIJIREA COPILULUI ETC.)

În ceea ce privește facilitățile, organizația noastră oferă camere separate, liniștite, pentru reflecție și / sau rugăciune. (De asemenea, cunoscute ca [toate] camerele de credință)

Organizația noastră oferă software special aprobat pentru angajații care sunt:

- cu deficiențe de vedere
- cu deficiențe de auz

Organizația noastră oferă următoarele dispozitive de asistență persoanelor cu nevoi speciale:

- Mouse-uri pentru angajații stângaci
- Tastaturi ergonomice
- Scaune ergonomice
- Foarfece pentru stângaci
- Altele: _____

Angajații noștri primesc sprijin pentru infrastructură prin:

- Îngrijire a copiilor la fața locului
- Cofinanțarea plasamentelor în instituțiile externe de îngrijire a copilului
- Îngrijirea copiilor de urgență (la fața locului)
- Îngrijirea copiilor în timpul vacanțelor (de exemplu, tabere de vacanță)
- Sprijin pentru inițiativele părinților de îngrijire a copiilor (rețele, forumuri etc.)
- Concediu plătit pentru îngrijirea membrilor de familie mai în vârstă (îngrijirea vârstnicilor)
- Servicii de catering pentru acasă de la cafenelele / restaurantele companiei
- Servicii de zi cu zi la fața locului: curățătorie chimică, servicii de cumpărături sau altele similare
- Campanii "Tată activ" (Tații sunt încurajați să participe la creșterea copiilor lor, ruperea rolurilor tradiționale ale părinților)
- Concediu paternal plătit
- Carduri de membru subvenționate sau la companii afiliate societății pentru săli de sport, cluburi sportive sau studiouri de fitness
- Asistență financiară pentru naștere
- Asistență financiară - compensare parțială pentru îngrijirea copiilor, taxele de școlarizare, meditații
- Bonuri de masă
- Biblioteca organizației noastre include resurse educaționale pentru diversitate (de ex. Cărți, anchete, cataloage web).
- Altele:

7.7 ... ÎN SPRIJINUL MENTAL (CONSILIERE ETC.)

Organizația noastră oferă următoarele servicii de consiliere, seminarii și instrumente pentru o stare de bine:

- Asistență gratuită în găsirea de bone, au pair etc.
- Oferirea de asistență gratuită în găsirea serviciilor de îngrijire a vârstnicilor
- Consiliere de lucru / viață sau coaching pentru angajați
- Seminarii legate de familie (cursuri de pregătire pentru viitorii părinți)
- Seminarii pentru tați (Sensibilizarea privind divizarea parental a normei de muncă și participarea la creșterea copiilor)
- Sfaturi sau consiliere după concediul medical prelungit
- Seminarii de gestionare a stresului și timpului
- Programe de stimulare a competențelor de sănătate (de exemplu seminarii sau centre de sănătate la fața locului)
- Sport și fitness oferite de companie la fața locului
- Camere liniștite, grădini / zone de relaxare, zone de agrement
- Consiliere în timpul crizelor (probleme juridice, divorț, datorii)
- Plan de evaluarea pre-pensie și planul pentru schemele active de viață post-profesională
- Altele:

7.8 ... ÎN MOBILITATEA INTERNAȚIONALĂ, ROTAȚIE, ASPECTE

- Organizația noastră oferă cursuri de pregătire culturale pentru expatriați înainte de plecare.
- Organizația noastră oferă asistență partenerului expatriatului.
- Organizația noastră oferă cursuri de pregătire cultural pentru repatriați la întoarcerea în țară.
- Organizația noastră oferă sau sponsorizează cursuri de limbi străine în alte limbi decât limba (limbile) principală a companiei.
- Organizația noastră oferă sau sponsorizează cursuri de limbă în limba (limbile) principală a companiei.
- Unele dintre cursurile noastre principale de instruire necesită călătorii lungi și cazare pe durata week-end-urilor.

7.9 ... LA ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Abordările noastre de reducere a personalului organizației sunt următoarele:

- Utilizarea criteriilor sociale (adică non-legate de performanță) în unele cazuri de reducere a numărului de angajați sau restructurarea organizației
- Utilizarea criteriilor bazate pe merit, legate de performanță NUMAI pentru a decide cu privire la disponibilizările necesare
- Angajații cu jumătate de normă NU sunt afectați mai des decât angajații cu normă întreagă de reducerea numărului de angajați
- Angajații la distanță NU sunt afectați mai des decât personalul de la birou de reducerea numărului de angajați
- Angajații aflați în concediu temporar NU sunt afectați mai des decât personalul activ de reducerea numărului de angajați

8. INTEGRAREA DIVERSITĂȚII ÎN COMUNICARE

Unele dintre obiectivele care trebuie atinse prin intermediul programelor de Diversitate pot fi realizate doar prin integrarea subiectelor legate de diversitate în comunicarea corporatistă. În secțiunea următoare, se poate verifica cât de departe compania dvs. a integrat deja diversitatea în politicile sale de comunicare.

8.1 ÎN MARKETING-UL CORPORATIST & COMUNICAREA de BRAND

Una dintre valorile noastre de brand corporatist este (specific) următoarea:

- Diversitate
- Incluziune
- Egalitate
- Înțelegerea internațională / interculturală
- Respect
- Corectitudine
- Onestitate
- Integritate
- Diversitatea sau incluziunea este reflectată sau încorporată în (unele) din valorile noastre de brand prin:

Organizația noastră folosește diversitatea în comunicarea de brand și cea de imagine generală (aceasta nu include publicitatea sau promovarea produsului) prin intermediul:

- Imagini de gen diverse în anunțurile și spoturile corporatiste
- Imagini multietnice în anunțurile și spoturile corporatiste
- Imagini multi-generaționale în anunțurile și spoturile corporatiste
- Imagini LGBT în anunțurile și spoturile corporatiste
- Imagini cu aspecte legate de dizabilități în anunțurile și spoturile corporatiste
- Câteva limbi străine în cadrul unui instrument sau piesă de comunicare

În strategia de afaceri pentru consumatori am integrat Diversitatea și Incluziunea în comunicarea noastră de marketing și de piață în felul următor:

- Produse sau variante de produse diferite pentru grupuri variate de diversitate (de exemplu vârstnici, tineri, grupuri etnice etc.)
- Modele de stabilire a prețurilor diferite pentru diferite segmente în funcție de Diversitate
- Strategii de comunicare diferite pentru diferite segmente în funcție de Diversitate
- Canale de vânzări diferite pentru diferite segmente în funcție de Diversitate
- Personal diferit (întreținere sau relații cu clienții) pentru diferite segmente în funcție de Diversitate

În strategia de afaceri pentru parteneri am integrat diversitatea și incluziunea în comunicarea noastră de marketing și de piață în felul următor:

- Utilizarea unor echipe mixte pentru a se raporta cel mai bine la diversitatea clienților noștri (corporatiști)
- Folosirea diversității ca unul dintre factorii distinctivi atunci când sunt abordați potențiali clienți
- Altele:

Organizația noastră integrează Diversitatea (& Incluziunea) în comunicarea cu presa / media în felul următor:

- Informații generale privind diversitatea ca temă pentru comunicatele de presă sau conferințele de presă
- Progresul în ceea ce privește diversitatea (procentaje) forței de muncă ca temă pentru activitatea de presă
- Realizări sau succese ale proiectelor individuale de diversitate ca temă pentru activitatea de presă
- Realizări externe / recunoaștere (premii, semnături cartă etc.) ca temă pentru activitatea de presă
- Mass-media de interes special inclusă în lista noastră de presă
- Altele:

Diversitatea este integrată în website-ul corporației noastre în felul următor:

Managementul
diversității
Vârsta
Dizabilitate
Etnie
Religie
LGBT

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> O subpagină a secțiunii cariere cu informații generale (politici, principii)						
<input type="checkbox"/> O subpagină pe pagina de pornire a companiei cu informații generale						
<input type="checkbox"/> O secțiune a paginii de pornire a companiei cu informații detaliate						
<input type="checkbox"/> Altele:						
<input type="checkbox"/> Diversitatea (și incluziunea) este un principiu călăuzitor în selectarea Sponsorilor noștri.						

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

8.2.... ÎN RAPORTURILE DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ CORPORATISTĂ / DEZVOLTARE DURABILĂ

Diversitatea este integrată în raporturile noastre de Responsabilitate Socială Corporatistă / Responsabilitate Corporatistă / Dezvoltare Durabilă în felul următor:

- Menționarea politicilor sau a unui angajament general față de Diversitate
- Descrierea anumitor programe sau inițiative legate de Diversitate
- Prezentarea unor rezultate interne, realizări sau alte efecte ale implementării Diversității la locul de muncă (studii de caz, cazuri de afaceri)
- Prezentarea unor rezultate externe, realizări sau alte efecte ale implementării Diversității la locul de muncă (premii, certificate, Cartă)
- Raport privind diversitatea forței de muncă (procente)
- Raport privind diversitatea pe diferite niveluri de management
- Raportarea privind diversitatea clienților
- Raport privind diversitatea furnizorilor
- Raport privind echilibrul dintre viața profesională și cea private

8.3.... IN RELAȚIILE CU INVESTITORII / RAPORTAREA ANUALĂ (CORPORATISTĂ)

Diversitatea este integrată în raportarea anuală a companiei (către acționari și publicul larg) în felul următor:

- Menționarea politicilor sau a unui angajament general față de Diversitate
- Descrierea anumitor programe sau inițiative legate de Diversitate
- Prezentarea unor rezultate interne, realizări sau alte efecte ale implementării Diversității la locul de muncă (studii de caz, cazuri de afaceri)
- Prezentarea unor rezultate externe, realizări sau alte efecte ale implementării Diversității la locul de muncă (premii, certificate, Cartă)
- Raport privind diversitatea forței de muncă (procente)
- Raport privind diversitatea pe diferite niveluri de management
- Raportarea privind diversitatea clienților
- Raport privind diversitatea furnizorilor

8.4. ... ÎN COMUNICAREA INTERNĂ

Organizația noastră folosește următoarele instrumente de comunicare internă pentru a informa angajații despre Diversitate:

Managementul
diversității
Vârsta
Dizabilitate
Etnie
Religie
LGBT

	Managementul diversității	Vârsta	Dizabilitate	Etnie	Religie	LGBT
<input type="checkbox"/> Afișe						
<input type="checkbox"/> Broșuri						
<input type="checkbox"/> Pliante						
<input type="checkbox"/> Intranet						
<input type="checkbox"/> Întâlniri						
<input type="checkbox"/> Forum-uri						
<input type="checkbox"/> Seminarii						
<input type="checkbox"/> Module de învățare						
<input type="checkbox"/> Sondaje realizate cu angajații						
<input type="checkbox"/> Buletine informative interne						
<input type="checkbox"/> Informații privind semnarea Cartei diversității (dacă este cazul)						
<input type="checkbox"/> Întâlniri interne de informare (documente pentru a ne asigura ca personalul este conștient de evoluțiile actuale, de exemplu succesele legate de Diversitate, schimbările de politică)						
<input type="checkbox"/> Raport de informare (White Paper) (de exemplu directive privind Diversitatea, Angajamentul asumat de management, declarație de politici)						
<input type="checkbox"/> Cum să gestionați ghidul / manualul Diversității						
<input type="checkbox"/> Mențiuni sau logo-ul pe documentele de afaceri						
<input type="checkbox"/> Campanie de publicitate internă						

<input type="checkbox"/> Angajamente vizibile (de exemplu îmbunătățirea accesului în clădiri, dezvoltarea de parteneriate, ...)							
<input type="checkbox"/> Plachetă sau afișarea unui document specific privind politicile non-discriminare ale procesului de afaceri							
<input type="checkbox"/> Comunicarea privind recrutarea							
Comunicarea cu clienții / furnizorii							
Altele:							

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

Diversitatea este integrată în comunicarea noastră internă în felul următor:

Vârsta
Dizabilitate
Etnie
Religie
LGBT

<input type="checkbox"/> Instrumentele de comunicare internă (reviste, TV, intranet) prezintă activități de Diversitate de cel puțin patru ori pe an						
<input type="checkbox"/> Invitațiile pentru partenerii angajaților la evenimentele companiei se referă la "parteneri" neutri din punctual de vedere al genului, în locul "soțului sau soției"						
<input type="checkbox"/> Realizările remarcabile în Diversitate / Incluziune sunt prezentate, onorate sau premiate de către managerii de top (primul nivel)						
<input type="checkbox"/> Managerii primesc periodic actualizări privind evoluțiile sau progresele înregistrate în domeniul Diversității / Incluziunii						
<input type="checkbox"/> Diversitatea (și Incluziunea) este un principiu de bază în selectarea sponsorilor noștri.						
<input type="checkbox"/> Diversitatea este prezentată ocazional la întâlnirile organizate de Primărie cu cetățenii						

Acesta a fost stabilit în așa fel încât să asigure egalitatea dintre femei și bărbați în toate cele de mai sus, în felul următor:

9. INTEGRAREA DIVERSITĂȚII ÎN REALIZAREA ACHIZIȚIILOR

O strategie de succes în domeniul diversității nu include numai angajații și clienții, ci toate părțile interesate ale unei organizații, inclusiv furnizorii. Următoarea secțiune vizează măsurarea progresului dvs. în politicile privind diversitatea furnizorilor.

- Organizația noastră permite oricărui și tuturor furnizorilor să furnizeze cotații și oferte organizației
- Organizația noastră încurajează furnizorii din medii diferite să se înregistreze pe website-ul corporației

Organizația noastră efectuează audituri sau monitorizări pentru a evalua oricare dintre următoarele aspecte din perspectiva Diversității:

- Baza de furnizori existentă versus Diversitate, în mod specific
- Identificarea furnizorilor noi / suplimentari din grupurile subreprezentate

Organizația noastră se străduiește să influențeze diversitatea furnizorilor prin:

- Promovarea parteneriatelor și a colaborării inovatoare cu diverși furnizori
- Identificarea de oportunități culturale sau de altă natură cu diverși furnizori

Organizația noastră a revizuit politicile și practicile de achiziții publice în vederea reducerii / eliminării barierelor existente în cazul furnizorilor insuficient utilizați prin:

- Găsirea unor modalități de reducere a cererilor birocratice
- Simplificarea procedurilor
- Oferirea de consiliere privind licitațiile pe tot parcursul ciclului de achiziție
- Oportunități de flux continuu pentru furnizorii mai mici
- Instruire pentru a dobândi cunoștințe în managementul intercultural pentru a optimiza relațiile și comunicarea cu furnizorii din întreaga lume

Organizația noastră promovează diversitatea furnizorilor prin furnizarea de informații privind diversitatea furnizorilor către:

- Ofițeri de achiziții publice
- Cumpărători
- Alte părți interesate interne (specificați):

Organizația noastră promovează diversitatea furnizorilor, oferind cursuri de formare în domeniul Diversității furnizorilor pentru:

- Ofițeri de achiziții publice
- Cumpărători
- Alte părți interesate interne

