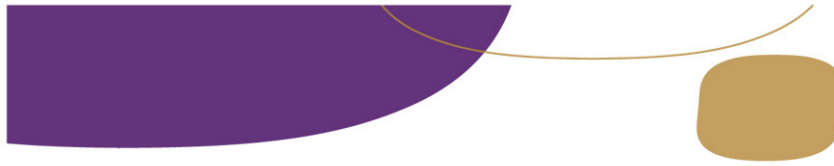


„DIVERSITY AWARD”

Against discrimination, for diversity

Specyfikacja

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody jednostki Grupy AFNOR lub jej następców prawnych, jest nielegalna”.



OSTRZEŻENIE

Organizacje kandydujące lub posiadające certyfikat „Diversity Award” zobowiązują się do przestrzegania przepisów prawa mających do nich zastosowanie.

Przyznanie oraz posiadanie certyfikatu „Diversity Award” nie oznacza, że Organizacja przestrzegała, przestrzega lub będzie przestrzegać obowiązujących w jej przypadku przepisów.

Termin „Organizacja” jest stosowany dla określenia wszystkich organizacji prowadzących działalność gospodarczą i zatrudniających pracowników bez względu na rodzaj, działalność, status prawny lub wielkość.

Organizacja nie może więc twierdzić, że sama organizacja, jej produkty lub jej usługi są zgodne z prawodawstwem i/lub przepisami krajowymi lub międzynarodowymi wyłącznie z powodu, że posiada certyfikat i/lub świadectwo „Diversity Award”.

Wszystkie działania mające na celu spełnienie wymogów niniejszej specyfikacji muszą zawsze być prowadzone zgodnie z przepisami prawa.

Jeżeli jakkolwiek wymóg niniejszej specyfikacji stoi w sprzeczności z ustawodawstwem mającym zastosowanie do danej Organizacji, obowiązujące przepisy mają zawsze pierwszeństwo przed wspomnianymi wymogami.

W żadnym wypadku wdrożenie, w całości lub częściowo, wymogów certyfikatu „Diversity Award” nie może prowadzić do nieprzestrzegania przez Organizację przepisów, które ją obowiązują.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



OBSZARY PODLEGAJĄCE OCENIE

WYMOGI SPECYFIKACJI

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



KRYTERIA CERTYFIKACJI

Obszar 1: OCENA MECHANIZMÓW I DIAGNOZA MAJĄCA NA CELU PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I PROMOWANIE RÓŻNORODNOŚCI W ORGANIZACJI

Strony

1.1- Stan istniejących mechanizmów	6
1.2- Diagnoza mająca na celu zidentyfikowanie potencjalnych i prawdziwych przejawów dyskryminacji	6
1.3- Analiza zagrożenia dyskryminacją	7

Obszar 2: POLITYKA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI: ZAŁOŻENIA I REALIZACJA

2.1- Sformalizowanie zaangażowania dyrekcji	8
2.2- Założenia polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności	8
2.3- Zakresy obowiązków, władze i specjalne organy	9
2.4- Zaangażowanie pracowników	9
2.5- Opracowanie i promocja planów działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności	10
2.6- Udostępnienie niezbędnych zasobów	10
2.7- Realizacja planów działania i ich monitorowanie przez dyrekcję	10

Obszar 3: KOMÓRKA ZAUFANIA

11

Obszar 4: KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA, PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI I SZKOLENIA

4.1- Komunikacja ogólna	11
4.2- Podnoszenie świadomości wszystkich pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności oraz walki ze stereotypami i uprzedzeniami	12
4.3- Szkolenia osób pracujących w obszarach, do których ma zastosowanie polityka przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności	12

Obszar 5: UWZGLĘDNIANIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI ORGANIZACJI

5.1- Rekrutacja pracowników	13
5.2- Przyjmowanie i integracja	14
5.3- Zarządzanie karierą pracowników	14
5.4- Szkolenia personelu organizacji	15

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Obszar 6: UWZGLĘDNIANIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W KOMUNIKACJI ZEWNĘTRZNEJ ORGANIZACJI ORAZ W RELACJACH Z PARTNERAMI, DOSTAWCAMI ORAZ KLIENTAMI LUB UŻYTKOWNIKAMI

6.1 – Komunikacja zewnętrzna	16
6.2 – Partnerstwo z podmiotami lokalnymi	16
6.3 – Relacje z dostawcami	17
6.4 – Relacje z klientami lub użytkownikami	17

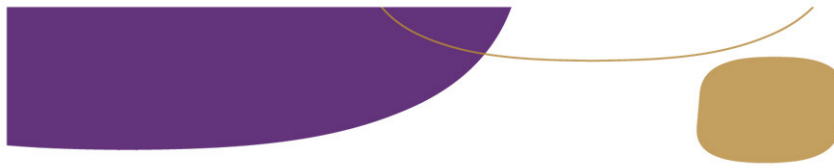
Obszar 7: OCENA I MOŻLIWOŚCI POPRAWY POLITYKI W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI

7.1- Środki	18
7.2- Analiza i ocena	18
7.3- Bilans roczny	19
7.4- Monitorowanie działań na rzecz poprawy sytuacji	19
7.5- Możliwości śledzenia zmian	19

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„KaŹda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Obszar 1:

OCENA MECHANIZMÓW I DIAGNOZA MAJĄCA NA CELU PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I PROMOWANIE RÓŻNORODNOŚCI W ORGANIZACJI

1.1) Stan istniejących mechanizmów

Należy sporządzić zestawienie mechanizmów, które zapewniają przeciwdziałanie dyskryminacji i promowanie różnorodności w organizacji.

Zestawienie powinno być przekazane przedstawicielom pracowników lub organom przedstawicielskim pracowników oraz organizacjom związkowym, jeżeli takie istnieją.

1.2) Diagnoza mająca na celu zidentyfikowanie potencjalnych i prawdziwych przejawów dyskryminacji

Organizacja musi dokonać analizy wszystkich procedur, zwłaszcza w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w celu wykrycia czy procedury te zawierają lub mogą prowadzić do potencjalnych lub rzeczywistych przejawów dyskryminacji.

Rodzaj dyskryminacji, o której mowa, jest zależny od przepisów lokalnych.

Jeśli organizacja jest organizacją mającą siedzibę w jednym lub kilku państwach członkowskich Unii Europejskiej, należy wykonać diagnozę, która uwzględni przynajmniej kryteria dyskryminacji określone przez Unię Europejską.

Ta diagnoza powinna być przeprowadzona z udziałem przedstawicieli pracowników lub organów przedstawicielskich personelu oraz organizacji związkowych, o ile takie istnieją.

Diagnoza musi wziąć pod uwagę zażalenia składane wewnątrz organizacji, które dotyczą domniemanych lub prawdziwych przejawów dyskryminacji.

Skargi osób kandydujących na stanowisko pracy w Organizacji są zażaleniami wewnętrznymi.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



1.3) Analiza zagrożenia dyskryminacją

Organizacja musi zidentyfikować i dokonać analizy głównych zagrożeń (potencjalnych lub rzeczywistych), związanych z dyskryminacją, w różnych obszarach działalności (zarządzanie zasobami ludzkimi, komunikacja...).

Organizacja powinna uwzględnić wyniki takiej analizy w swoich planach działania mających na celu zwalczanie dyskryminacji i promowanie różnorodności.

Diagnoza, analiza jak również stan istniejących mechanizmów powinny przyczynić się do ustanowienia właściwej polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Jeśli organizacja jest organizacją mającą siedzibę w jednym lub kilku państwach członkowskich Unii Europejskiej, należy wykonać diagnozę, która uwzględni przynajmniej kryteria dyskryminacji określone przez Unię Europejską.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Obszar 2: POLITYKA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI: ZAŁOŻENIA I REALIZACJA

2.1) Sformalizowanie zaangażowania dyrekcji

W celu wykazania zaangażowania na rzecz wdrażania i większego przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowania różnorodności dyrekcja organizacji powinna:

- sformalizować politykę w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”,
- zapewnić określenie celów dotyczących tej kwestii,
- podać do wiadomości powody podjęcia w obrębie organizacji działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.
- zapewnić uwzględnienie wymogów prawnych związanych z niedyskryminacją, o ile takie są.

2.2) Założenia polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności

Dyrekcja organizacji powinna zapewnić, aby jej polityka w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności:

- była zgodna z jej organizacją,
- tworzyła ramy dla określenia i przeglądu celów w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności,
- podlegała weryfikacji pod względem ciągłej adekwatności oraz spójności z wynikami kierownictwa w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Musi również zadbać, aby jej pracownicy byli świadomi znaczenie sposobu, w jaki przyczyniają się do wdrożenia polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



2.3) Zakresy obowiązków, władze i specjalne organy

Dyrekcja powinna zapewnić, aby zakresy obowiązków i władze w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności zostały określone i podane do wiadomości wewnątrz organizacji.

Dyrekcja powinna wyznaczyć referenta/referentkę ds. „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”, który(a) będzie posiadać odpowiedni zakres obowiązków i autorytet, aby:

- zapewnić opracowanie, wdrożenie i utrzymanie planów działania związanych z polityką w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”
- składać dyrekcji sprawozdania na temat wdrażania polityki w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności” w organizacji oraz wszelkich potrzebach poprawy,
- zapewnić wdrożenie w organizacji działań mających zwiększyć świadomość w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Jeśli uzasadnia to wielkość organizacji i zgodnie z obowiązującymi przepisami, organizacja musi stworzyć wewnętrzny organ, którego zadaniem będzie monitorowanie wdrażania oraz propagowania walki z dyskryminacją i promowania różnorodności.

2.4) Zaangażowanie pracowników

Dyrekcja musi powiadomić przedstawicieli pracowników lub organy przedstawicielskie pracowników oraz organizacje związkowe, jeśli istnieją, o zamiarze zdefiniowania i wdrożenia polityki w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”.

Dyrekcja powinna zaproponować przedstawicielom pracowników lub organom przedstawicielskim pracowników oraz związkom zawodowym, jeśli istnieją, zaangażowanie się we wdrożenie polityki „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”.

Jeśli nie ma przedstawicieli pracowników ani organów przedstawicielskich pracowników, komunikacja i propozycja przystąpienia powinny być skierowane do personelu.



2.5) Opracowanie i promocja planów działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności

Organizacja powinna opracować plany działania, które pozwolą jej zapewnić wdrożenie polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności oraz związanych z nią celów.

Musi zadbać o upowszechnienie swoich planów działania wśród pracowników, aby mieli o nich wiedzę i mogli się w nie angażować.

2.6) Udostępnienie niezbędnych zasobów

Organizacja musi określić i zapewnić zasoby ludzkie i materialne niezbędne do wdrożenia i monitorowania polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności oraz związanych z nią planów działania.

2.7) Realizacja planów działania i ich monitorowanie przez dyrekcję

Dyrekcja organizacji powinna zapewnić skuteczne wdrożenie opracowanych planów działania poprzez regularne monitorowanie i bilans roczny.



Obszar 3: KOMÓRKA ZAUFANIA

3.1) Jeżeli ustawodawstwo krajowe tak stanowi, zgodnie z nim organizacja musi utworzyć komórkę zaufania zajmującą się rozpatrywaniem zażaleń wewnętrznych dotyczących domniemyanych lub rzeczywistych przejawów dyskryminacji.

Skargi osób kandydujących na stanowisko pracy w organizacji są zażaleniami wewnętrznymi w przypadku ich wystąpienia.

3.2) W skład komórki powinny wejść osoby wybrane ze względu na swoją bezstronność.

3.3) W przypadku jakiegokolwiek zażalenia lub nieprawidłowości komórka powinna przeprowadzić analizę i bez zbędnej zwłoki udzielić odpowiedzi osobie zainteresowanej jak również dokonać zapisu zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Obszar 4: KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA, PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI I SZKOLENIA

4.1) Komunikacja ogólna

Organizacja musi zaplanować swoją komunikację wewnętrzną dotyczącą przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności poprzez plan komunikacji podlegający corocznemu przeglądowi.

Takie działania w zakresie komunikacji wewnętrznej, których celem jest propagowanie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności, muszą być dostosowane do wielkości organizacji oraz powinny obejmować:

- politykę i cele dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności,
- wdrożone plany działania,
- wyniki tych działań.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Należy dostosować komunikację do różnych grup pracowników i kierować ją do wszystkich pracowników przy użyciu wszelkich odpowiednich środków.

Komunikacja powinna również dotyczyć możliwości zgłaszania przez pracowników organizacji wszelkich skarg lub nieprawidłowości związanych z domniemaną lub rzeczywistą dyskryminacją do utworzonej na miejscu komórki zaufania, jeśli taka istnieje, i zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Organizacja musi zapewnić, aby wewnętrzne dokumenty sporządzone dla ułatwienia życia organizacji były zgodne z jej polityką w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

4.2) Podnoszenie świadomości wszystkich pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności oraz walki ze stereotypami i uprzedzeniami

Organizacja powinna prowadzić wśród swoich pracowników działania na rzecz podnoszenia świadomości w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Takie uwrażliwienie powinno przyczyniać się do zwalczania stereotypów, uprzedzeń, dyskryminacyjnych wypowiedzi i postaw jak również do przekonania o korzyściach polityki na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Organizacja musi zapewnić udział wszystkich pracowników w działaniach mających na celu podnoszenie świadomości.

4.3) Szkolenie osób pracujących w obszarach, do których ma zastosowanie polityka przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności

Organizacja musi określić swoje potrzeby szkoleniowe w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności dla osób pracujących w obszarach, do których ma zastosowanie polityka „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”: członkowie kierownictwa, personel zasobów ludzkich, menedżerowie, przedstawiciele pracowników...

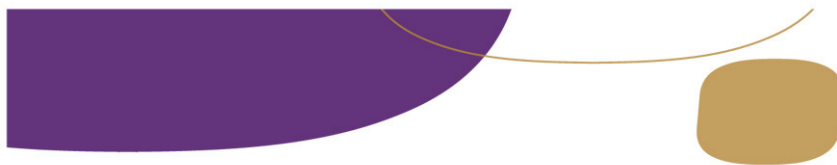
Organizacja powinna sporządzić roczny plan szkoleń.

Szkolenie musi być dostosowane do różnych grup uczestników i umożliwiać przede wszystkim wdrożenie polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności, zwrócenie większej uwagi na kwestie związane ze zwalczaniem dyskryminacji i promowaniem

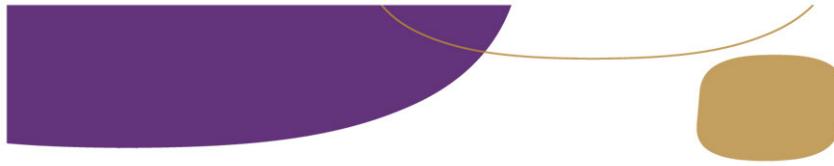
Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Kaźda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



różnorodności oraz codzienne zarządzanie zwalczaniem dyskryminacji w różnych obszarach działalności.



Obszar 5: UWZGLĘDNIANIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI ORGANIZACJI

5.1) Rekrutacja pracowników

Informacje ogólne

Wdrożone działania związane z rekrutacją pracowników powinny umożliwiać wyjście naprzeciw celom dotyczącym przeciwdziałania dyskryminacji i promocji różnorodności w organizacji.

Zasada niedyskryminacji oraz cele polityki w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności” powinny być stosowane we wszystkich działaniach powiązanych z rekrutacją.

Potrzeby w zakresie rekrutacji powinny być przedmiotem uzgodnień z pracownikami zasobów ludzkich lub osobami odpowiadającymi za zasoby ludzkie.

Oferty zatrudnienia

Organizacja powinna zdywersyfikować swoje kanały poszukiwania kandydatów, aby udostępnić oferty jak największej liczbie osób i rozszerzyć w ten sposób wachlarz kandydatur.

Organizacja musi sformalizować swoje wymogi z podziałem na zawody jak również powiązane procesy rekrutacyjne.

Należy sporządzać oferty wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria i zgodnie ze stanowiskiem pracy do obsadzenia.

Preselekcja i selekcja

Organizacja musi przeprowadzać monitorowanie ilościowe i jakościowe zgłoszonych kandydatur. Takie monitorowanie powinno być dokumentowane w sposób umożliwiający uzasadnienie racjonalności dokonanych wyborów zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Sortowanie kandydatów należy oprzeć wyłącznie na kompetencjach określonych w profilu stanowiska.

Organizacja powinna poinformować wstępnie wybranych kandydatów o procesie rekrutacyjnym.

Jeśli przeprowadzenie procesu preselekcji i/lub selekcji jest zlecone firmie zewnętrznej, organizacja musi upewnić się, że usługodawca stosuje jej własne wymogi w zakresie rekrutacji.

Rozmowy kwalifikacyjne

Podczas rozmów kwalifikacyjnych organizacja musi zadbać o wprowadzenie metod zapewniających brak dyskryminacji w wyborze.

Adekwatność kompetencji kandydatów i oczekiwanych kompetencji powinna zostać zarejestrowana w formie i z wykorzystaniem środków, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.

Odpowiedź

Na wszystkie wnioski zawierające kandydatury, które nie zostały wybrane, należy systematycznie udzielać odpowiedzi w odpowiednio krótkim terminie.

Organizacja powinna przedstawić odpowiednie wyjaśnienia każdemu kandydatowi, który wystosuje taki wniosek.

5.2) Przyjmowanie i integracja

Organizacja musi zapewnić, aby proces przyjmowania i integracji był spójny z jej polityką przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Wszystkich nowych pracowników należy przyjmować na tym samym poziomie.

5.3) Zarządzanie karierą pracowników

Organizacja musi zadbać, aby zarządzanie karierą pracowników było określone i przeprowadzane zgodnie z polityką przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności oraz spełniało zasady niedyskryminacji.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Organizacja powinna zapewnić zgodność mechanizmu oceny swoich pracowników z zasadą niedyskryminacji.

Organizacja powinna wdrożyć takie metody w zakresie zarządzania karierą pracowników, które mogą zagwarantować wszystkim pracownikom brak dyskryminacji pod względem mobilności (wewnętrznej i geograficznej), rozwoju, awansu i wynagrodzenia.

Mobilność musi opierać się wyłącznie na obiektywnych kryteriach.

Organizacja powinna zagwarantować sprawiedliwy dostęp do wewnętrznej i/lub geograficznej mobilności wszystkim kandydatom.

Organizacja musi zapewnić, że jej pracownicy nie są dyskryminowani pod względem wynagrodzeń (podwyżki, premie, różne korzyści itp.) przez organizację, a wynagrodzenie wiąże się z wykonywaniem przez nich pracy zawodowej w firmie.

Organizacja powinna upewnić się, że jej system wynagrodzeń (siatka płac, techniczne warunki przyznawania podwyżek, premii...) nie ma charakteru dyskryminującego ani nie spowoduje dyskryminacji.

5.4) Szkolenia personelu organizacji

Wdrożone w organizacji działania szkoleniowe muszą być zsynchronizowane z celami polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Organizacja musi zapewnić wszystkim pracownikom sprawiedliwy dostęp do ustawicznego lub nie szkolenia zawodowego.

W uzasadnionych przypadkach ze względu na swoją wielkość organizacja musi przeprowadzać coroczną analizę porównawczą w dziedzinie szkoleń i sprawdzać, czy stosowane są zasady niedyskryminacji.

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„KaŹda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Obszar 6: UWZGLĘDNIANIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W KOMUNIKACJI ZEWNĘTRZNEJ ORAZ W RELACJACH Z PARTNERAMI, DOSTAWCAMI ORAZ KLIENTAMI LUB UŻYTKOWNIKAMI

6.1) Komunikacja zewnętrzna

Komunikacja zewnętrzna powinna dotyczyć co najmniej:

- zaangażowania dyirekcji w politykę w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności
- umożliwienia każdej osobie ubiegającej się o stanowisko w organizacji zgłoszenia skargi dotyczącej domniemanej lub rzeczywistej dyskryminacji w organizacji

Wszelka komunikacja zewnętrzna (reklama, komunikacja instytucjonalna) musi być zgodna z polityką i praktykami organizacji w dziedzinie zwalczania dyskryminacji i promowania różnorodności.

6.2) Partnerstwo z podmiotami lokalnymi

Organizacja powinna rozwijać partnerstwa oraz działania z podmiotami lokalnymi, które mogą wspierać „przeciwdziałanie dyskryminacji i promowanie różnorodności”.

Wdrożone partnerstwa muszą być spójne z polityką w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności” w organizacji.

Organizacja powinna sporządzić bilans roczny działań związanych z partnerstwem, dokonać oceny ich wewnętrznego i zewnętrznego wpływu oraz zdefiniować możliwości poprawy w zakresie wdrażania i rozwijania partnerstw.

6.3) Relacje z dostawcami

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Organizacja powinna powiadomić swoich dostawców mogących mieć wpływ na jej działania w zakresie zwalczania dyskryminacji i promowania różnorodności o swoim zobowiązaniu w tym obszarze.

Organizacja powinna zachęcać swojego lub swoich dostawców do prowadzenia aktywnej polityki na rzecz zwalczania dyskryminacji i promowania różnorodności.

6.4) Relacje z klientami lub użytkownikami

Organizacja musi podjąć kroki mające na celu propagowanie jej działań na rzecz „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności” wśród swoich klientów lub użytkowników.

Działania podjęte przez organizację w celu zwalczania dyskryminacji i promowania różnorodności muszą być realizowane we wszystkich obszarach działalności łącznie z tymi, w których uczestniczą jej klienci lub użytkownicy.

Organizacja powinna być w stanie wykazać skuteczność swoich działań realizowanych w tej dziedzinie.



Obszar 7: OCENA I MOŻLIWOŚCI POPRAWY POLITYKI W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI

7.1) Środki

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Organizacja musi:

- a) określić i wprowadzić wskaźniki służące do oceny jej działań,
- b) zdefiniować i wdrożyć odpowiednie narzędzia umożliwiające:
 - dokonanie analizy swoich praktyk,
 - zidentyfikowanie skarg i zażaleń wewnętrznych zgłaszanych:
 - w sposób bezpośredni,
 - poprzez komórkę zaufania,
 - podczas rozmów oceniających,
 - przez osoby kandydujące na stanowisko w organizacji,
 - przez pracowników odchodzących z organizacji.

Takie narzędzia powinny gwarantować poufność i/lub anonimowość.

Organizacja musi dokonać oceny poziomu zadowolenia swoich pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności, w formie i z wykorzystaniem środków, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.

7.2) Analiza i ocena

Organizacja powinna analizować wszystkie dane, jakimi dysponuje do oceny skuteczności swoich praktyk w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji oraz do określenia działań na rzecz poprawy w tej dziedzinie jak również powiązanych z nimi terminów i zakresów obowiązków.

Należy przeprowadzić taką analizę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

7.3) Bilans roczny

Label «Diversity Award » Against discrimination, for diversity

Specyfikacja dotycząca certyfikacji V 6nov13

„Każda reprodukcja w całości lub w części, wykonana bez wyraźnej zgody, jest nielegalna”.



Organizacja musi sporządzić roczny bilans dotyczący wdrożenia polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności oraz celów osiągniętych w tej dziedzinie.

Takie podsumowanie powinno dać podstawy do:

- aktualizacji, w razie potrzeby, polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności,
- zdefiniowania nowych celów polityki w zakresie „przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności”, jeżeli jest to konieczne,
- zaplanowania nowych działań na rzecz poprawy.

Ten bilans powinien być podany do wiadomości pracownikom organizacji.

7.4) Monitorowanie działań na rzecz poprawy sytuacji

Organizacja powinna skorzystać ze środków pozwalających zapewnić monitorowanie wdrożenia i weryfikację skuteczności wszystkich działań na rzecz poprawy sytuacji, które są podejmowane w ramach realizacji polityki dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności.

Takie monitorowanie powinno być dokumentowane w formie i z wykorzystaniem środków, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.

7.5) Możliwości śledzenia zmian

Wymogi odnoszące się do zarządzania zapisami dotyczącymi polityki przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności powinny być zdefiniowane i sformalizowane (identyfikacja, miejsce, czas przechowywania...) w formie i z wykorzystaniem środków, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.

Te zapisy powinny pozwolić na wykazanie skuteczności wdrożenia polityki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności w organizacji.