

Giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI)

Corpo di conoscenze (BoK) per il JEDI
Argomento d'impatto

Intento

Nell'ambito dell'Argomento di impatto Giustizia, Equità, Diversità ed Inclusione - o JEDI - le aziende dovranno:

- misurare le differenze tra i gruppi e raccogliere feedback dalle pagli stakeholder;
- intraprendere azioni per creare ambienti di lavoro più diversificati e inclusivi.

I sistemi di disuguaglianza, sia storici che attuali, sostengono e peggiorano gli svantaggi che alcuni gruppi affrontano oggi. Per combatterli, le aziende devono creare piani specifici e intenzionali al fine di adottare principi di giustizia, equità, diversità e inclusione all'interno dei luoghi di lavoro e delle catene del valore. L'Argomento di impatto JEDI assicura che le B Corp incanalino la loro energia verso impatti positivi per tutti, in particolare per le persone sistematicamente svantaggiate.

L'azione continua per promuovere i principi JEDI è il fondamento di un luogo di lavoro sicuro ed equo che favorisce l'appartenenza. I principi JEDI riflettono anche i diritti umani e del lavoro, come la libertà dalla discriminazione e il diritto a un lavoro dignitoso.

Risultato

Le B Corp hanno ambienti di lavoro inclusivi e diversificati e contribuiscono a creare comunità giuste ed eque.

Riepilogo dei requisiti

JEDI1 L'azienda raccoglie dati per comunicare le sue azioni JEDI.

JEDI2 L'azienda sceglie e attua le azioni JEDI.

Ambito di applicazione

Tutti gli individui e le comunità interessate dalle operazioni e dalla catena del valore dell'azienda.

Termini e definizioni

Gruppo di affinità

Un gruppo volontario di lavoratori legati da un'identità sociale (ad esempio, un gruppo di lavoratori che si identificano come disabili o indigeni).

Agricoltura

Un'azienda che

- ricava oltre il 10% delle sue entrate da prodotti coltivati nella sua azienda agricola o nel suo impianto di trasformazione agroalimentare, dalla gestione dei terreni per la coltivazione e il raccolto, o dall'allevamento e dalla gestione del bestiame
- si procura la maggior parte delle materie prime direttamente dai coltivatori o dagli allevatori.

Le aziende del settore agricolo comprendono, ad esempio:

- aziende ortofrutticole
- piantagioni o torrefazioni di caffè
- aziende che piantano alberi
- allevamenti di bestiame o ranch.

Apprendista

Una persona che lavora per l'azienda, il cui inserimento è temporaneo e il cui scopo principale è quello di imparare e fare esperienza. Gli apprendisti e gli stagisti sono distinti dai dipendenti.

L'apprendistato può essere regolato da una normativa nazionale (che prevede, ad esempio, un salario per l'apprendista), mentre lo stage è disciplinato dall'azienda. L'apprendistato, a differenza dello stage, può essere volto al conseguimento di una qualifica formale.

Secondo lo standard B Lab, un apprendista è una persona che lavora durante, o come parte di, un programma di istruzione formale o un programma che soddisfa i requisiti normativi nazionali. In caso contrario, si tratta di un "dipendente".

Bisessuale

Una persona potenzialmente attratta fisicamente, sentimentalmente o emotivamente da persone di più di un genere (non necessariamente nello stesso momento, nello stesso modo o nella stessa misura).

(Adattato da [GLAAD](#))

Organizzazione della società civile (OSC)

Entità volontarie non statali, senza scopo di lucro, formate da persone dello stesso ambito sociale e separate dallo Stato e dal mercato. Le OSC rappresentano un'ampia gamma di interessi e vincoli. Possono includere organizzazioni basate sulla comunità e organizzazioni non governative (ONG).

([UNGP Reporting Framework](#))

Azienda

Entità legale (o gruppo di entità legali correlate) costituita per intraprendere e gestire un'attività (ovvero un'impresa commerciale o industriale). Un'azienda può essere organizzata in vari modi a seconda del diritto societario della sua giurisdizione.

Azienda senza lavoratori

Un'azienda di proprietà e gestita da una sola persona. Un'azienda senza dipendenti può anche essere conosciuta come impresa individuale, ditta individuale, imprenditore individuale o titolare di un'impresa individuale.

Dati disaggregati

Dati che sono stati suddivisi in sottocategorie dettagliate a fini analitici (ad esempio, per identità sociale).

I dati disaggregati possono rivelare disuguaglianze che potrebbero non essere evidenti nei dati aggregati.

Diverso/Diversa

Vedi Diversità.

Diversità

Tutti i modi in cui le persone sono diverse. La diversità comprende tutte le caratteristiche che rendono un individuo o un gruppo diverso da un altro. È onnicomprensiva e riconosce ogni identità e ogni gruppo come parte della diversità umana che deve essere valorizzata.

La diversità comprende non solo la razza, l'etnia e il genere, ma anche:

- l'età
- la provenienza
- la religione
- la disabilità
- l'orientamento sessuale
- la condizione socioeconomica
- l'istruzione
- lo stato civile
- la lingua
- l'aspetto fisico
- le idee, le prospettive e i valori.

(Adattato da [IRIS+](#))

Dipendente

Persona che ha un rapporto di lavoro diretto con l'azienda. Sono compresi i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo parziale, stagionali e occasionali. Ciò include il caso in cui, per motivi amministrativi, esiste un altro datore di lavoro, ma in pratica la persona lavora come dipendente e l'azienda è responsabile della sua assunzione, della valutazione delle prestazioni e dei provvedimenti disciplinari.

Anche i proprietari attivi possono essere considerati dipendenti, a seconda di determinate condizioni (vedi proprietario attivo).

Gruppo di risorse per i dipendenti (ERG)

Un tipo di gruppo di affinità guidato dai lavoratori che mira a fornire:

- supporto personale
- consulenza per lo sviluppo della carriera
- spazio per i dipendenti per partecipare a scambi culturali.

Equità (nel contesto di JEDI)

L'inclusione giusta ed equa di tutte le persone sul posto di lavoro o nella società. L'equità garantisce a tutti la partecipazione e la possibilità di prosperare, riconoscendo che alcune persone devono affrontare ulteriori svantaggi e necessitano di un sostegno specifico.

Audit equo

Valutazione dell'impatto diretto e indiretto di un'azienda sulle persone in relazione alle loro identità sociali.

Equo

Vedi Equità.

Executive Team

Persone con l'autorità delegata dal più alto organo di governo per implementare strategie e politiche che soddisfino lo scopo dell'azienda.

(Adattato da PAS 808 - [Purpose-driven organizations](#), British Standards Institution)

Gay

Persona attratta fisicamente, sessualmente ed emotivamente da individui dello stesso sesso.

(Adattato da [GLAAD](#))

Congedo per l'affermazione di genere

Il tempo di assenza di un lavoratore per seguire processi di affermazione di genere, come ad esempio:

- visite mediche e psicologiche o esami ormonali (compresi gli interventi chirurgici)
- visite per motivi amministrativi e legali (ad esempio, l'aggiornamento dei documenti).

Identità di genere

La conoscenza interna e profonda del proprio genere da parte di una persona. Tutti hanno un'identità di genere ([GLAAD](#)).

Paesi, culture e lingue diverse hanno categorie di genere diverse, che cambiano nel tempo. In molti Paesi di lingua inglese le categorie sono: uomo, donna e non-binario o non conforme.

Massimo organo decisionale

La persona o il gruppo di persone che hanno la responsabilità assoluta dell'intera azienda. Ogni entità organizzativa ha il proprio massimo organo decisionale, sebbene non venga stabilito esplicitamente.

Il massimo organo decisionale può essere stabilito esplicitamente in vari modi, come ad esempio:

- un consiglio di amministrazione
- un comitato di sorveglianza
- un amministratore unico
- amministratori in solido
- amministratori fiduciari.

Per le aziende più grandi, un sottocomitato del consiglio di amministrazione può essere considerato il massimo organo decisionale, purché l'intero consiglio di amministrazione venga regolarmente aggiornato sui progressi e sulle performance.

(Adattato da [Governance of organizations](#) - Guidance, ISO Standard)

Diritti umani

Standard internazionali di base volti a garantire dignità e uguaglianza per tutti, senza alcuna discriminazioni.

I diritti umani comprendono i diritti contenuti nella Carta internazionale dei diritti umani:

- La Dichiarazione universale dei diritti umani
- Il Patto Internazionale sui diritti civili e politici
- Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

Comprendono anche i principi relativi ai diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro.

(Adattato da [UNGP Reporting Framework](#))

Impatto

Effetto che l'azienda ha o potrebbe avere su:

- economia
- ambiente
- persone, compresi i loro diritti umani.

Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi.

(Adattato da [GRI3](#), 2021, Global Reporting Initiative)

Inclusione (nel contesto di JEDI)

Atti e comportamenti che portano le persone tradizionalmente escluse a partecipare alle attività e ai processi decisionali. L'inclusione comporta l'identificazione e la rimozione delle barriere che impediscono alle persone di partecipare e contribuire.

Mentre un gruppo veramente inclusivo è necessariamente eterogeneo, un gruppo eterogeneo può essere inclusivo o meno.

Inclusivo (nel contesto di JEDI)

Vedi inclusione

Design inclusivo

Design che tiene conto della diversità umana in relazione a:

- abilità
- lingua
- cultura
- genere
- età
- altre forme di diversità umana.

(Adattato dal [Centro di ricerca sul Design inclusivo](#))

Libero professionista

Una persona che lavora in proprio o come freelance. È un "lavoratore" se lavora per più di 20 ore alla settimana a tempo indeterminato o per più di sei mesi, come nei seguenti casi:

- Un lavoratore edile autonomo che lavora a tempo pieno per una ditta in un'opera edilizia per un anno.
- Un fisioterapista freelance che lavora 25 ore a settimana in una clinica per due anni.

Stagista

Una persona che lavora per l'azienda, il cui inserimento è temporaneo e il cui scopo principale è quello di imparare e fare esperienza. Gli apprendisti e gli stagisti sono distinti dai dipendenti.



L'apprendistato può essere regolato da una normativa nazionale (ad esempio, è previsto un salario obbligatorio per gli apprendisti), mentre lo stage è regolato dall'azienda. L'apprendistato, a differenza dello stage, può determinare una qualifica formale.

Presso B Lab Standard, uno stagista è una persona che lavora durante o nell'ambito di un programma di istruzione formale. In caso contrario, si tratta di un "dipendente".

JEDI

Giustizia, Equità, Diversità e Inclusione

Giustizia (nel contesto di JEDI)

Nel contesto della giustizia, dell'equità, della diversità e dell'inclusione: il processo di smantellamento delle barriere per accedere alle risorse e alle opportunità nella società, in modo che tutti gli individui e le comunità possano vivere una vita piena e dignitosa.

Lesbica

Donna attratta da altre donne in maniera fisica, emotiva e sessuale.

Alcune persone lesbiche potrebbero identificarsi come gay o come donne gay.

(Adattato da [GLAAD](#))

LGBTQIA+

Acronimo che racchiude diverse identità sessuali e di genere.

LGBTQI+ sta per:

- Lesbiche
- Gay
- Bisessuali
- Transgender
- Queer

- Intersessuali
- Asessuali.

Il simbolo "+" indica tutti gli orientamenti sessuali e identità di genere non eteroconformi.

(Adattato da [GLAAD](#))

Manager

Persona dell'azienda responsabile delle prestazioni di altri o dei processi operativi.

Produzione

Un'azienda che ricava oltre il 10% del proprio fatturato dai prodotti che realizza, sia per la vendita diretta sia per la vendita da parte di un'altra azienda o marchio.

La produzione prevede la trasformazione dei materiali in ingresso in un nuovo prodotto. Il prodotto fabbricato può non essere il prodotto finito.

Le aziende del settore manifatturiero comprendono, ad esempio:

- produttori di alimenti e bevande
- catene di montaggio
- produttori di abbigliamento.

Non binario

Chiunque ritenga che la propria identità di genere o la propria espressione di genere (o entrambe) non combaci con la dicotomia binaria uomo/donna.

(Adattato da [GLAAD](#))

Non conforme

Persone la cui espressione di genere è diversa dalle aspettative convenzionali di mascolinità e femminilità.

(Adattato da [GLAAD](#))

Risultato

Cambiamento derivante dalle attività e dai risultati dell'azienda. Il risultato ha un legame diretto tra le attività e i risultati e il loro impatto sulle persone e sull'ambiente.

Output

Il risultato diretto di un'attività. I risultati possono includere:

- materiali di formazione
- politiche
- rapporti
- programmi o progetti legati all'impatto.

Queer

Persona il cui orientamento sessuale non è esclusivamente eterosessuale.

Il termine "queer" è usato da alcune persone come aggettivo autodescrittivo (ad esempio "persona queer" o "donna queer").

(Adattato da [GLAAD](#))

Servizio con impronta ambientale minore

Un'azienda che ricava almeno il 90% delle sue entrate dai servizi senza vendere prodotti fisici o necessitare di una sede fisica per la consegna. Queste aziende non gestiscono strutture di vendita al dettaglio, all'ingrosso o di produzione.

I servizi con impronta ambientale minore includono:

- studi legali

- agenzie di marketing e comunicazione
- società di software.

Questo settore era precedentemente denominato "Servizi con impronta minore". La definizione e la sua applicazione rimangono invariate.

Servizio con impronta ambientale significativa

Un'azienda che ricava almeno il 90% dei propri ricavi da servizi che comportano l'utilizzo di macchinari o attrezzature significative, o che richiedono una sede operativa specifica (spesso fondamentale per la fornitura del servizio).

I servizi con impronta ambientale significativa possono includere:

- hotel
- ristoranti
- aziende di giardinaggio
- università.

In precedenza, questa definizione era denominata "Servizi con impronta significativa". La definizione e la sua applicazione rimangono invariate.

Sesso alla nascita

Il sesso assegnato a una persona alla nascita in base alla sua anatomia esterna ("maschio" o "femmina").

Il sesso alla nascita non riflette lo sviluppo complessivo del corpo umano. Il sesso non è determinato esclusivamente dall'anatomia, né è strettamente binario (maschio o femmina). Un individuo può anche cambiare di sesso mediante chirurgia in modo tale da alterare fundamentalmente il sesso che gli è stato assegnato alla nascita.

(Adattato da [GLAAD](#))

Orientamento sessuale

Attrazione fisica, sessuale o emotiva verso un'altra persona (ad esempio, etero, gay o bisessuale).

Il termine "orientamento sessuale" è scientificamente più preciso rispetto a "preferenza sessuale".

(Adattato da [GLAAD](#))

Identità sociale

La percezione che una persona ha di sé, in base al gruppo o ai gruppi sociali di appartenenza. I termini di identità sociale variano a seconda del Paese, della cultura e della lingua.

Sono un esempio di identità sociali i seguenti termini:

- razza
- etnia
- identità di genere
- religione
- casta
- orientamento sessuale.

Stakeholder

Persona, gruppo o ente che può, positivamente o negativamente:

- influenzare l'azienda
- essere influenzato dalle attività dell'azienda
- avere un interesse che è influenzato dalle attività dell'azienda.

Gli stakeholder rilevanti possono essere, a titolo esemplificativo:

- partner commerciali
- organizzazioni della società civile
- consumatori

- clienti
- dipendenti e altri lavoratori
- governi
- comunità locali
- organizzazioni non governative
- shareholder e altri investitori
- fornitori
- sindacati
- gruppi vulnerabili (incluse le generazioni future)
- l'ambiente (incluse le specie).

(Adattato da [GRI 3: Material Topics](#), 2021)

Transgender

Persone la cui identità di genere è diversa dal loro sesso alla nascita.

(Adattato da [GLAAD](#))

Gruppo sottorappresentato

Gruppi che tradizionalmente non hanno avuto pari accesso alle opportunità economiche, a causa della discriminazione o di altre barriere sociali. Questi gruppi variano a seconda del contesto e della zona geografica di appartenenza.

Ingrosso/Dettaglio

Azienda che ricava oltre il 10% delle proprie entrate dalla vendita di prodotti fisici, ma che non possiede o gestisce i processi di fabbricazione o gli impianti di produzione. Sono comprese le aziende che progettano i prodotti ma ne esternalizzano la produzione.

Le aziende di vendita all'ingrosso/al dettaglio comprendono, a titolo esemplificativo:

- negozi di alimentari
- rivenditori di e-commerce
- aziende di beni di consumo che non producono i propri prodotti
- grossisti di beni fisici.

Lavoratore

Persona che lavora per l'azienda in una delle seguenti modalità:

- dipendente
- appaltatore indipendente, se lavora per più di 20 ore alla settimana a tempo indeterminato o per un periodo superiore a sei mesi.
- lavoratore interinale, se lavora per più di 20 ore alla settimana a tempo indeterminato o per un periodo superiore a sei mesi.

Gli stagisti e gli apprendisti, come definiti nello Standard B Lab, non contano come lavoratori.

Proprietario attivo

Fondatori o soci che lavorano nell'azienda e ne detengono almeno il 10%. Se i lavoratori di un'azienda sono costituiti solo da fondatori o soci con almeno il 10% di proprietà, l'azienda è considerata una "società senza dipendenti".

Se un proprietario attivo è retribuito e ha altri dipendenti proprietari non attivi, è considerato un "dipendente".

Note

- Questo argomento è intrinsecamente legato a tutti gli altri, poiché tutti i requisiti sono progettati per essere attuati mediante i principi JEDI.
- JEDI e diritti umani hanno profondi legami concettuali tra loro. Le loro intenzioni e gli obiettivi finali sono gli stessi: trattare tutte le persone con rispetto e vivere con dignità. Rimangono argomenti distinti in questi standard perché al momento abitano spazi distinti nei discorsi sulla sostenibilità e sul cambiamento organizzativo. Ad esempio, i quadri, gli standard, gli strumenti e le linee guida spesso riguardano solo uno dei due. I diritti umani nel contesto delle imprese ("Business e Diritti umani") sono solitamente inquadrati in termini di due diligence dei diritti umani, concentrandosi principalmente sulla prevenzione dei danni alle persone. Ciò deriva dai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. JEDI, invece, non è esplicitamente radicata in un quadro di riferimento di questo tipo e (più esplicitamente) si riferisce sia alla prevenzione dei danni che al perseguimento di impatti positivi. Con il tempo, è probabile che convergano. All'interno di questi standard, esistono come argomenti distinti, nonostante i loro profondi legami concettuali, per riconoscere che attualmente abitano spazi distinti.
- Un lavoro JEDI efficace incorpora diverse prospettive che rappresentano il contesto aziendale. Le seguenti categorie di identità sociale sono presenti nella maggior parte dei contesti e servono come elenco iniziale per la considerazione: sesso, identità di genere, razza, etnia, età, cittadinanza, orientamento sessuale e abilità diverse. Anche le identità sociali legate alle popolazioni indigene, allo status di immigrato, alla casta, alla religione o alla tribù possono essere rilevanti a seconda del contesto. Questi elenchi non sono esaustivi, il che significa che potrebbero esserci altre identità da considerare in base al contesto aziendale.
- Le procedure di reclamo e di rimedio sono trattate nel PSG3.

JEDI1 L'azienda raccoglie dati per comunicare le sue azioni JEDI.

JEDI1.1 L'azienda favorisce una discussione o un sondaggio sui principi JEDI sul posto di lavoro.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	All	All
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI1.1	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Small	L'azienda favorisce una discussione o un sondaggio sui principi JEDI sul posto di lavoro.

Criteri di conformità:

1.1.1 L'azienda ha favorito almeno una discussione o un sondaggio sui principi JEDI sul posto di lavoro:

- a) nei dodici mesi precedenti l'Anno 0
- b) in ogni anno successivo.

1.1.2 Nelle comunicazioni relative al dibattito o al sondaggio, l'azienda dichiara che la partecipazione è facoltativa.

1.1.3 Se l'azienda sceglie di favorire un dibattito:

- a) ha una durata di almeno un'ora
- b) le note aziendali.

1.1.4 L'azienda raccoglie il feedback dei partecipanti sulla loro esperienza nel dibattito o nel sondaggio.

1.1.5 Se l'azienda fa un sondaggio, i lavoratori possono scegliere di partecipare in forma anonima.

Intento:

Per permettere all'azienda di raccogliere feedback sulla diversità e l'inclusione da utilizzare per selezionare le azioni JEDI (JEDI2).

Chiarire i criteri di conformità:

[1.1.1] Questo sottorequisito si applica se l'azienda ha almeno 10 lavoratori (in base all'organico). Se l'azienda ha meno lavoratori, è esente. "Organico" significa che ogni persona conta come un numero intero. Ciò è diverso dal conteggio dei "lavoratori a tempo pieno".

[1.1.1] I "principi JEDI" si riferiscono a:

giustizia

equità

diversità

inclusione

principi correlati, come accesso, appartenenza, uguaglianza o equità.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questo sottorequisito offre alle aziende la possibilità di condurre una discussione, anziché un sondaggio, poiché per le aziende più piccole può essere impossibile mantenere l'anonimato dei lavoratori in un sondaggio. In questi casi, una discussione aperta può essere più appropriata.
- In una discussione, l'azienda mira ad ascoltare direttamente i lavoratori in merito alla diversità e all'inclusione nel loro lavoro. I lavoratori sono incoraggiati a condividere le loro prospettive ed esperienze personali. La discussione può concentrarsi su ciò che accade all'interno del luogo di lavoro o sul rapporto dell'azienda con questi principi al di fuori di esso (ad esempio, attraverso pubblicità o dichiarazioni pubbliche).
- Se l'azienda sceglie di condurre un sondaggio, può utilizzare quello condotto per l'FW4.
- Le domande per favorire la discussione o per fare un sondaggio possono essere le seguenti:
 - Ritieni di essere pagato e trattato in modo equo per il lavoro che svolgi?
 - Ritieni di avere le stesse opportunità degli altri lavoratori?



- Sente di essere soddisfatto del suo lavoro?
- Si sente a suo agio nel proporre idee e dare feedback costruttivi?
- Sente di essere ascoltato?
- Ritieni che l'azienda sia equa nei confronti di tutti?
- Che impatto hanno i pregiudizi sul lavoro?
- Cosa può fare la leadership per far sentire tutti inclusi?

Raccomandazioni:

- Chiedere a un esperto o a una persona con esperienza di condurre una discussione sui principi JEDI. Questo potrebbe richiedere all'azienda di assumere uno specialista esterno. Se è una persona interna all'azienda a condurre la discussione, migliorare prima le sue conoscenze e capacità JEDI [link a JEDI2.b].

Risorse per l'implementazione:

Favorire le discussioni:

- Come parlare di razza sul lavoro (Chartered Institute of Personnel and Development) [\[EN\]](#)
- Parliamo di razza (Business in the Community) [\[EN\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)
- Guida: Iniziare il percorso JEDI dell'azienda, vedi Fase 3: Stabilire una comprensione condivisa di JEDI (JEDI Collaborative) [\[EN\]](#)
- Guia ADIM LGBTI: Inclusão da diversidade sexual e identidade de gênero em empresas e organizações (ADIM) [\[PT\]](#)
- Guia prático para construção de uma estratégia de Diversidade e Inclusão (gupy) [\[PT\]](#)
- Guia de Diversidade (Legisla Brasil) [\[PT\]](#)
- Guia GPTW: O que as Melhores Empresas para Trabalhar têm feito para tornar seus ambientes mais inclusivos? (Great Place to Work) [\[PT\]](#)
- Justiça Social Com A Rede B Brasil (Sistema B) [\[PT\]](#)

- Fresque de la diversité (ESSEC Business School and Belugames) [\[FR\]](#)
- Fresque de l'équité (The Wonders) [\[FR\]](#)
- 3 actions à mettre en place sur les sujets de Diversité & Inclusion (Makesense) [\[FR\]](#)

Sondaggi, domande e misurazioni:

- Per rendere la tua organizzazione più inclusiva, inizia dai dati: Come un sondaggio sul personale ha trasformato l'approccio di B Lab all'equità (B Lab) [\[EN\]](#)
- Misurare i progressi (Progetto Include) [\[EN\]](#)

Risorse sulla comunicazione inclusiva:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Guide de communication inclusive (Equal Brussels) [\[FR\]](#)
- Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe (Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes) [\[FR\]](#)

Altro:

- Trasformare le imprese attraverso la diversità e l'inclusione (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- AFDM Association Française des Managers de la Diversité [\[FR\]](#)

JEDI1.2 L'azienda raccoglie dati sull'identità di genere o sul sesso alla nascita dei suoi lavoratori nelle misurazioni relative ai lavoratori.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI1.2	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Medium / Large / X Large / XX Large	L'azienda raccoglie dati sull'identità di genere o sul sesso alla nascita dei suoi lavoratori nelle misurazioni relative ai lavoratori.



Criteri di conformità:

1.2.1 L'azienda raccoglie dati sull'identità di genere o sul sesso alla nascita per almeno cinque misurazioni relative ai lavoratori.

1.2.2 L'azienda utilizza termini per rappresentare l'identità di genere o il sesso alla nascita adatti al contesto e rispettosi della dignità delle persone.

1.2.3 I lavoratori forniscono volontariamente la loro identità di genere o il loro sesso alla nascita e possono scegliere di rimanere anonimi.

1.2.4 L'azienda disaggrega i dati per riferire internamente le misure scelte per i lavoratori.

Intento:

Capire meglio come gli impatti e le opportunità variano in base al genere o al sesso all'interno dell'azienda. Queste informazioni aiutano l'azienda a scegliere le azioni da intraprendere nell'ambito di JEDI2.

Chiarire i criteri di conformità:

[1.2.1] Questo sottorequisito si applica se l'azienda ha almeno 50 lavoratori (in base agli effettivi). Se l'azienda ha 10-49 lavoratori, si applica invece il sottorequisito JEDI1.1. "Organico" significa che ogni persona conta come un numero intero. Ciò è diverso dal conteggio dei "lavoratori a tempo pieno".

[1.2.1] Non è previsto che l'azienda detenga informazioni sul genere o sull'identità sociale nell'ambito dei registri del lavoro o del personale (per maggiori informazioni, vedere le Raccomandazioni).

[1.2.1] L'azienda soddisfa questo sottorequisito se raccoglie informazioni sull'identità di genere o sul sesso alla nascita (o su entrambi), riconoscendo che l'identità di genere rimane un argomento difficile in molte parti del mondo.

[1.2.1] La raccolta di dati disaggregati nell'ambito di altre parti dello Standard B Lab conta ai fini di questo sottorequisito (ad esempio, FW2 e FW3).

[1.2.3] L'azienda fa attenzione a non deanonimizzare accidentalmente i feedback dei lavoratori. Questo può essere un rischio nei casi in cui le informazioni sono facilmente identificabili o il gruppo è piccolo (ad esempio, se c'è un solo lavoratore di sesso femminile).

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La misurazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una misurazione fuori dal perimetro di applicazione:
 - documenta le informazioni e il meccanismo di misurazione delle proprie operazioni
 - descrive il modo in cui i dati vengono consolidati nella rendicontazione della società madre esterna all'ambito.

Ulteriori indicazioni:

- La raccolta di dati disaggregati comporta che l'azienda può calcolare i risultati per ogni gruppo di sesso o genere separatamente. Ad esempio, l'azienda chiede ai lavoratori se hanno partecipato a corsi di formazione nell'ultimo anno. I lavoratori rispondono in forma anonima e possono specificare il sesso o il genere in cui si identificano. L'azienda sa quindi quante persone di ciascun gruppo hanno partecipato alla formazione, il che può fornire indicazioni sulle loro opportunità ed esperienze.
- Le misurazioni relative ai lavoratori possono includere, a titolo esemplificativo:
 - categorie di impiego (note anche come classificazioni, status occupazionale o tipi di contratto)

- la rappresentanza nel più alto organo direttivo e nel comitato di direzione
- tassi di ritenzione, abbandono o rotazione
- assunzione
- promozione
- opportunità di formazione o partecipazione
- percezione delle condizioni di lavoro
- orari di lavoro
- reclami o lamentele [link a PSG3]
- salari [link a FW2]
- percezione della cultura del luogo di lavoro [link a FW4].
- Le informazioni sull'identità di genere sono diverse da quelle relative al sesso alla nascita o a quello dichiarato sui documenti legali. Raccogliere informazioni sull'identità di genere significa chiedere alle persone quale sia il loro genere di identificazione, che può essere diverso dal sesso che è stato loro assegnato alla nascita. Le categorie di identità di genere possono variare a seconda del Paese, della cultura e della lingua e cambiare nel tempo. Tre identità di genere comuni nei Paesi di lingua inglese sono:
 - uomo
 - donna
 - non-binario o non conforme.
- L'azienda adotta misure alternative se la richiesta di informazioni sull'identità di genere non è consentita dalla legge nel luogo in cui si trova o può mettere i lavoratori a rischio di danni. Ad esempio:
 - chiede solo il sesso alla nascita (ad esempio, maschio/femmina)
 - aggiunge una categoria "altro" senza nominarla (ad esempio, uomo / donna / altro)
 - aggiunge un'opzione di risposta "preferisco non specificarlo" (ad esempio, uomo / donna / preferisco non specificarlo)
 - consente ai lavoratori di saltare la domanda.

Raccomandazioni:

- Scegliere di raccogliere informazioni sull'identità di genere piuttosto che sul sesso alla nascita, se l'azienda ne ha la possibilità. In questo modo si riconosce che ogni persona ha un'identità di genere che può non coincidere con il sesso alla nascita.
- Comprendere le limitazioni legali del contesto aziendale e studiare come ottenere informazioni significative nel rispetto della privacy e della dignità delle persone. Si noti che, mentre alcuni Paesi hanno alcune limitazioni legali, nessun Paese vieta completamente la raccolta di tutti i tipi di informazioni sull'identità di genere o sociale.
- Se possibile, evitare di memorizzare i dati sull'identità di genere o di collegarli alle persone. I dati sull'identità di genere possono essere considerati dati personali sensibili in alcune giurisdizioni e la loro raccolta può richiedere all'azienda di adottare misure aggiuntive per la privacy. Ad esempio, per raccogliere informazioni sulle esperienze dei lavoratori in materia di promozioni, si può utilizzare un sondaggio unico in cui i lavoratori condividono le loro esperienze e forniscono una o più identità sociali in forma anonima. In questo modo si evita, ad esempio, che l'azienda conservi tali informazioni nei registri del personale o dell'impiego, che in molte giurisdizioni richiederebbero misure aggiuntive per la privacy dei dati.
- Tenersi aggiornati sull'adeguatezza dei termini di identità sociale nel contesto aziendale e, se possibile, chiedere consiglio alle organizzazioni della società civile. Questi termini variano a seconda del Paese, della cultura e della lingua e possono cambiare nel tempo.

Risorse per l'implementazione:

Indagini, domande e misurazioni:

- Indagine OCSE sul benessere dei dipendenti: Uno strumento per misurare il benessere dei dipendenti all'interno delle aziende, Documento di lavoro n. 24 (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) [\[EN\]](#)
- 9 parametri per aiutarti a capire (e a dare priorità) al DEI (Culture Amp) [\[EN\]](#)
- Guida alla raccolta e alla pubblicazione dei dati: Sesso, identità di genere, status trans (Governo scozzese) [\[EN\]](#)
- Ciclo di vita dei dipendenti (Progetto Inclusion) [\[EN\]](#)
- Per rendere la tua organizzazione più inclusiva, inizia dai dati: Come un sondaggio sul personale ha trasformato l'approccio di B Lab all'equità (B Lab) [\[EN\]](#)
- Misurare i progressi (Progetto Include) [\[EN\]](#)
- Guia prático para construção de uma estratégia de Diversidade e Inclusão (gupy), passo 1. Invista em um censo [\[PT\]](#)

- Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances (CNIL) [\[FR\]](#)
- Outil Diag Egapro-Index pour réaliser son diagnostic égalité professionnelle (ANACT) [\[FR\]](#)

Risorse sulla comunicazione inclusiva:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Guide de communication inclusive (Equal Brussels) [\[FR\]](#)
- Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe (Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes) [\[FR\]](#)

Altro:

- Trasformare le imprese attraverso la diversità e l'inclusione (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Qu'est-ce que la mesure de la diversité et de l'inclusion? (Mixity) [\[FR\]](#)
- Principi di empowerment delle donne - Principio 7. Misurazione e rendicontazione [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]

JEDI1.3 L'azienda raccoglie dati su un'ulteriore identità sociale per le misurazioni relative ai lavoratori.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI1.3	Anno 3 / Anno 5	Large / X Large / XX Large	L'azienda raccoglie dati su un'ulteriore identità sociale per le misurazioni relative ai lavoratori.

Criteria di conformità:

1.3.1 L'azienda raccoglie dati su un'ulteriore identità sociale (diversa dall'identità di genere) per almeno cinque misurazioni relative ai lavoratori.

1.3.2 L'azienda utilizza il feedback degli stakeholder per scegliere l'identità sociale aggiuntiva.

1.3.3 L'azienda utilizza termini per rappresentare le identità sociali scelte, adatti al contesto e rispettosi della dignità delle persone.

1.3.4 I lavoratori forniscono volontariamente la propria identità sociale e possono scegliere di rimanere anonimi.

1.3.5 L'azienda disaggrega i dati per riferire internamente sulle misure scelte per i lavoratori.

Intento:

Capire meglio come variano gli impatti e le opportunità per i diversi gruppi di persone. Queste informazioni aiutano l'azienda a scegliere le azioni da intraprendere nell'ambito di JEDI2.

Chiarire i criteri di conformità:

[1.3.1; 1.3.3; 1.3.4] L'azienda prende precauzioni se chiedere informazioni su determinate identità sociali non è consentito dalla legge del luogo in cui si trova o può mettere i lavoratori a rischio di danni. L'azienda è tenuta a comprendere il proprio contesto locale e ad anticipare il modo in cui la richiesta di informazioni sull'identità sociale può mettere a rischio i lavoratori (ad esempio, non chiedendo informazioni sull'identificazione LGBTQIA+ se le relazioni omosessuali sono illegali). Nelle situazioni meno chiare, l'azienda adotta misure alternative, progettate e attuate sulla base del feedback dei lavoratori. Queste possono includere:

- l'aggiunta di un'opzione di risposta "preferisco non specificarlo".
- consentire ai lavoratori di saltare la domanda.

[1.3.1; 1.3.3; 1.3.4] L'azienda può evitare di raccogliere dati su alcune identità sociali se ciò è culturalmente inappropriato o illegale. Una soluzione può essere quella di differenziare i gruppi senza utilizzare etichette specifiche (ad esempio, chiedendo se i lavoratori si identificano come "di questo Paese" o "non di questo Paese").

[1.3.1; 1.3.2] L'azienda sceglie l'identità sociale aggiuntiva da analizzare in base al feedback dei lavoratori e ai contesti della forza lavoro, della comunità e del Paese.

[1.3.1] L'azienda può soddisfare questo sottorequisito raccogliendo dati su più identità sociali. L'approccio più efficace può variare a seconda della misura da analizzare o del Paese dell'azienda. Ad esempio, l'azienda disaggrega i dati sulla cultura del luogo di lavoro in base all'etnia e quelli sulle opportunità di formazione in base alle diverse abilità. Questo aiuterebbe a informare le azioni per rendere la cultura del luogo di lavoro più inclusiva dal punto di vista etnico e per garantire che la formazione sia ugualmente accessibile ai lavoratori di tutte le abilità.

[1.3.1] La raccolta di dati disaggregati nell'ambito di altre parti dello Standard B Lab conta ai fini di questo sottorequisito (ad esempio, FW2 e FW3).

[1.3.1] Non ci si aspetta che l'azienda detenga informazioni sul genere o sull'identità sociale nell'ambito dei registri di lavoro o del personale (per ulteriori informazioni, vedere le Raccomandazioni).

[1.3.1; 1.3.2] L'azienda sceglie l'identità sociale aggiuntiva da analizzare in base al feedback dei lavoratori e ai contesti della forza lavoro, della comunità e del Paese.

[1.3.1; 1.3.3; 1.3.4] L'azienda prende precauzioni se chiedere informazioni su determinate identità sociali non è consentito dalla legge del luogo in cui si trova o può mettere i lavoratori a rischio di danni. L'azienda è tenuta a comprendere il proprio contesto locale e ad anticipare il modo in cui la richiesta di informazioni sull'identità sociale può mettere a rischio i lavoratori (ad esempio, non chiedendo informazioni sull'identificazione

LGBTQIA+ se le relazioni omosessuali sono illegali). Nelle situazioni meno chiare, l'azienda adotta misure alternative, progettate e attuate sulla base del feedback dei lavoratori. Queste possono includere:

- l'aggiunta di un'opzione di risposta "preferisco non specificarlo".
- consentire ai lavoratori di saltare la domanda.

[1.3.1; 1.3.3; 1.3.4] L'azienda può evitare di raccogliere dati su alcune identità sociali se ciò è culturalmente inappropriato o illegale. Una soluzione potrebbe essere quella di differenziare i gruppi senza utilizzare etichette specifiche (ad esempio, chiedendo se i lavoratori si identificano come "di questo Paese" o "non di questo Paese").

[1.3.1; 1.3.3; 1.3.4] L'azienda prende precauzioni se chiedere informazioni su determinate identità sociali non è consentito dalla legge del luogo in cui si trova o può mettere i lavoratori a rischio di danni. L'azienda è tenuta a comprendere il proprio contesto locale e ad anticipare il modo in cui la richiesta di informazioni sull'identità sociale può mettere a rischio i lavoratori (ad esempio, non chiedendo informazioni sull'identificazione LGBTQIA+ se le relazioni omosessuali sono illegali). Nelle situazioni meno chiare, l'azienda adotta misure alternative, progettate e attuate sulla base del feedback dei lavoratori. Queste possono includere:

- l'aggiunta di un'opzione di risposta "preferisco non specificarlo".
- consentire ai lavoratori di saltare la domanda.

[1.3.1; 1.3.3; 1.3.4] L'azienda può evitare di raccogliere dati su alcune identità sociali se ciò è culturalmente inappropriato o illegale. Una soluzione potrebbe essere quella di differenziare i gruppi senza utilizzare etichette specifiche (ad esempio, chiedendo se i lavoratori si identificano come "di questo Paese" o "non di questo Paese").

[1.3.4] L'azienda fa attenzione a non deanonimizzare accidentalmente i feedback dei lavoratori. Questo può essere un rischio nei casi in cui le informazioni sono facilmente identificabili, o quando un gruppo di identità sociale è particolarmente piccolo (ad esempio, se c'è un solo lavoratore indigeno).

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La misurazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una misurazione fuori dal perimetro di applicazione:
 - documenta le informazioni e il meccanismo di misurazione delle proprie operazioni
 - descrive il modo in cui i dati vengono consolidati nella rendicontazione della società madre esterna all'ambito.

Ulteriori indicazioni:

- Le misurazioni relative ai lavoratori possono includere, ad esempio:
 - categorie di impiego (note anche come classificazioni, status occupazionale o tipi di contratto)
 - la rappresentanza nel più alto organo direttivo e nel comitato di direzione
 - tassi di ritenzione, abbandono o rotazione
 - assunzione
 - promozione
 - opportunità di formazione o partecipazione
 - percezione delle condizioni di lavoro
 - orari di lavoro
 - reclami o lamentele [[link a PSG3](#)]
 - salari [[link a FW2](#)]
 - percezione della cultura del luogo di lavoro [[link a FW4](#)].
- Questi elenchi di identità sociali non sono esaustivi, il che significa che l'azienda può avere bisogno di considerare altre identità, a seconda del suo contesto.
 - Le identità sociali che sono rilevanti nella maggior parte dei contesti includono:
 - sesso

- identità di genere
- razza
- etnia
- età
- cittadinanza
- orientamento sessuale
- diverse abilità.
- Le identità sociali che possono essere materiali, a seconda del contesto, includono:
 - relazione con le popolazioni indigene
 - stato di immigrazione
 - casta
 - religione
 - tribù.
- L'azienda sceglie l'identità sociale aggiuntiva da analizzare in base al feedback dei lavoratori e al contesto della forza lavoro, della comunità e del Paese, come negli esempi seguenti.
 - L'azienda sceglie l'identità sociale LGBTQIA+ perché i reclami formali dell'ultimo anno mostrano un numero crescente di comportamenti anti-trans e omofobici.
 - L'azienda sceglie l'etnia come identità sociale perché la sua forza lavoro non presenta la stessa diversità etnica del Paese, secondo il censimento più recente.
 - L'azienda sceglie la razza come identità sociale perché il Paese in cui ha sede ha una storia di colonialismo o schiavitù.

Raccomandazioni:

- Comprendere le limitazioni legali nel contesto aziendale e studiare come ottenere informazioni significative nel rispetto della privacy e della dignità delle persone. Si noti che, mentre alcuni Paesi hanno alcune limitazioni legali, nessun Paese vieta completamente la raccolta di tutti i tipi di informazioni sull'identità di genere o sociale.
- Se possibile, evitare di memorizzare i dati sull'identità di genere o di associarli alle persone. I dati sull'identità di genere possono essere considerati dati personali sensibili in alcune giurisdizioni e la loro raccolta può richiedere all'azienda di adottare misure aggiuntive per la privacy. Ad esempio, per raccogliere informazioni sulle esperienze dei lavoratori in materia di promozioni, si può utilizzare un sondaggio unico in cui i lavoratori condividono le loro esperienze e forniscono una o più identità sociali in forma anonima. In questo modo si evita, ad esempio, che l'azienda conservi tali informazioni nei registri del personale o dell'impiego, il che richiederebbe ulteriori misure di privacy in molte giurisdizioni.

Risorse per l'implementazione:

Indagini, domande e misurazioni:

- Indagine OCSE sul benessere dei dipendenti: Uno strumento per misurare il benessere dei dipendenti all'interno delle aziende, Documento di lavoro n. 24 (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) [\[EN\]](#)
- 9 parametri per aiutarti a capire (e a dare priorità) al DEI (Culture Amp) [\[EN\]](#)
- Guida alla raccolta e alla pubblicazione dei dati: Sesso, identità di genere, status trans (Governo scozzese) [\[EN\]](#)
- Ciclo di vita dei dipendenti (Progetto Inclusione) [\[EN\]](#)
- Per rendere la tua organizzazione più inclusiva, inizia dai dati: Come un sondaggio sul personale ha trasformato l'approccio di B Lab all'equità (B Lab) [\[EN\]](#)
- Misurare i progressi (Progetto Include) [\[EN\]](#)
- Guia prático para construção de uma estratégia de Diversidade e Inclusão (gupy), passo 1. In vista em um censo [\[PT\]](#)
- Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances (CNIL) [\[FR\]](#)
- Outil Diag Egapro-Index pour réaliser son diagnostic égalité professionnelle (ANACT) [\[FR\]](#)
- Index Moreno (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations) [\[FR\]](#)

Risorse sulla comunicazione inclusiva:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Guide de communication inclusive (Equal Brussels) [\[FR\]](#)

Altro:

- Trasformare le imprese attraverso la diversità e l'inclusione (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- I 203 Paesi peggiori (e più sicuri) per i viaggi LGBTQ+ nel 2023 (Asher & Lyric) [\[EN\]](#)
- Qu'est-ce que la mesure de la diversité et de l'inclusion? (Mixity) [\[FR\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 4.12
- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

JEDI2 L'azienda sceglie e attua le azioni JEDI.

JEDI2.1 L'azienda sceglie e attua un'azione JEDI.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.1	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda sceglie e attua un'azione JEDI.

Criteri di conformità:

2.2.1 L'azienda sceglie e attua almeno un'opzione tra le due seguenti.

- a) Fondazione (JEDI2.a-e)
- b) Oltre il luogo di lavoro (JEDI2.m-s)

Intento:

Assicurare che tutte le aziende attuino le azioni JEDI pertinenti al loro contesto.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.2 L'azienda sceglie le azioni JEDI in base al feedback degli stakeholder e procede all'attuazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.2	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda sceglie le azioni JEDI in base al feedback degli stakeholder e procede all'attuazione.

Criteri di conformità:

2.2.1 L'azienda sceglie e attua:

- a) due azioni JEDI prima dell'Anno 0
- b) tre azioni JEDI per gli Anni 3 e 5.

2.2.2 L'azienda sceglie e attua almeno un'opzione da ciascun set negli Anni 0, 3 e 5.

- a) Fondazione (JEDI2.a-e)
- b) All'interno del luogo di lavoro (JEDI2.f-l)
- c) Oltre il luogo di lavoro (JEDI2.m-s)

Intento:

Assicurare che tutte le aziende attuino le azioni JEDI pertinenti al loro contesto.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)



- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.3 L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	All	All
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.3	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Criteria di conformità:

2.3.1 L'azienda sceglie e attua:

- a) due azioni JEDI prima dell'Anno 0
- b) quattro azioni JEDI per gli Anni 3 e 5.

2.3.2 L'azienda sceglie almeno un'opzione da ogni serie per gli Anni 0, 3 e 5.

- a) Fondazione (JEDI2.a-e)
- b) All'interno del luogo di lavoro (JEDI2.f-l)
- c) Oltre il luogo di lavoro (JEDI2.m-s)

2.3.3 L'azienda considera i feedback e i dati degli stakeholder (da JEDI1) quando sceglie le proprie azioni.

2.3.4 L'azienda registra le proprie azioni e gli aggiornamenti di stato in un piano.

2.3.5 Il piano è stato aggiornato e condiviso con gli stakeholder rilevanti negli ultimi dodici mesi.

2.3.6 Il piano aziendale:

- a) contiene scadenze
- b) assegna le risorse
- c) assegna le responsabilità a ruoli specifici.

2.3.7 Il piano, compresi gli aggiornamenti sullo stato di avanzamento, è disponibile per i lavoratori in qualsiasi momento.

Intento:

Assicurare che tutte le aziende attuino le azioni JEDI pertinenti al loro contesto.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.3.3] Gli "stakeholder rilevanti" dell'azienda sono quelli di cui l'azienda ha tenuto conto quando ha scelto le sue azioni. I lavoratori sono sempre considerati stakeholder rilevanti.

[2.3.3] L'azienda può ottenere il "feedback degli stakeholder" attraverso fonti primarie o secondarie.

- Per "fonti primarie" si intende il feedback ricevuto direttamente dagli stakeholder.
- Le "fonti secondarie" comprendono, ad esempio, relazioni e articoli di giornale.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Raccomandazioni:

- Riflettere criticamente su quali fonti e feedback degli stakeholder l'azienda include e quali esclude. Quando si raccolgono i feedback degli stakeholder, utilizzare una prospettiva ampia per sfidare i potenziali pregiudizi. Ciò comporta la valutazione della diversità degli stakeholder e delle fonti e l'apertura a nuovi stakeholder o fonti di informazione. Ad esempio, l'azienda può:
 - chiedere ai lavoratori in modo proattivo suggerimenti o feedback
 - chiedere agli stakeholder di raccomandare altri stakeholder da coinvolgere.

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)



- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.4 L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	None	None
Medio	All	All
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.4	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Criteri di conformità:

2.4.1 L'azienda sceglie e attua:

- a) due azioni JEDI prima dell'Anno 0
- b) cinque azioni JEDI per gli Anni 3 e 5.

2.4.2 L'azienda sceglie almeno un'opzione da ciascun insieme per gli Anni 0, 3 e 5.

- a) Fondazione (JEDI2.a-e)
- b) All'interno del luogo di lavoro (JEDI2.f-l)
- c) Oltre il luogo di lavoro (JEDI2.m-s)

2.4.3 L'azienda considera i feedback e i dati degli stakeholder (da JEDI1) quando sceglie le proprie azioni.

2.4.4 L'azienda registra le proprie azioni e gli aggiornamenti di stato in un piano.

2.4.5 Il piano è stato aggiornato e condiviso con gli stakeholder rilevanti negli ultimi dodici mesi

2.4.6 Il piano aziendale:

- a) contiene scadenze
- b) assegna le risorse
- c) assegna responsabilità a ruoli specifici.

2.4.7 Il piano, compresi gli aggiornamenti di stato, è a disposizione dei lavoratori in qualsiasi momento.

Intento:

Assicurare che tutte le aziende attuino le azioni JEDI pertinenti al loro contesto.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.4.3] Gli "stakeholder rilevanti" dell'azienda sono quelli di cui l'azienda ha tenuto conto quando ha scelto le sue azioni. I lavoratori sono sempre considerati stakeholder rilevanti.

[2.4.3] L'azienda può ottenere il "feedback degli stakeholder" attraverso fonti primarie o secondarie.

- Per "fonti primarie" si intende il feedback ricevuto direttamente dagli stakeholder.
- Le "fonti secondarie" comprendono, ad esempio, relazioni e articoli di giornale.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Raccomandazioni:

- Riflettere criticamente su quali fonti e feedback degli stakeholder l'azienda include e quali esclude. Quando si raccolgono i feedback degli stakeholder, utilizzare una prospettiva ampia per sfidare i potenziali pregiudizi. Ciò comporta la valutazione della diversità degli stakeholder e delle fonti e l'apertura a nuovi stakeholder o fonti di informazione. Ad esempio, l'azienda può:
 - chiedere ai lavoratori in modo proattivo suggerimenti o feedback
 - chiedere agli stakeholder di raccomandare altri stakeholder da coinvolgere.

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)



- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.5 L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	None	None
X Grande	None	None
Grande	All	All
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.5	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Criteria di conformità:

2.5.1 L'azienda sceglie e attua:

- a) due azioni JEDI prima dell'Anno 0
- b) sei azioni JEDI per gli Anni 3 e 5.

2.5.2 L'azienda sceglie almeno un'opzione da ogni serie per gli Anni 0, 3 e 5.

- a) Fondazione (JEDI2.a-e)
- b) All'interno del luogo di lavoro (JEDI2.f-l)
- c) Oltre il luogo di lavoro (JEDI2.m-s)

2.5.3 L'azienda considera i feedback e i dati degli stakeholder (da JEDI1) quando sceglie le proprie azioni.

2.5.4 L'azienda registra le proprie azioni e gli aggiornamenti di stato in un piano.

2.5.5 Il piano è stato aggiornato e condiviso con gli stakeholder rilevanti negli ultimi dodici mesi.

2.5.6 Il piano aziendale:

- a) contiene scadenze
- b) assegna le risorse
- c) assegna responsabilità a ruoli specifici.

2.5.7 Il piano, compresi gli aggiornamenti di stato, è a disposizione dei lavoratori in qualsiasi momento.

Intento:

Assicurare che tutte le aziende attuino le azioni JEDI pertinenti al loro contesto.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.5.3] Gli "stakeholder rilevanti" dell'azienda sono quelli di cui l'azienda ha tenuto conto quando ha scelto le sue azioni. I lavoratori sono sempre considerati stakeholder rilevanti.

[2.5.3] L'azienda può ottenere il "feedback degli stakeholder" attraverso fonti primarie o secondarie.

- Per "fonti primarie" si intende il feedback ricevuto direttamente dagli stakeholder.
- Le "fonti secondarie" comprendono, ad esempio, relazioni e articoli di giornale.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Raccomandazioni:

- Riflettere criticamente su quali fonti e feedback degli stakeholder l'azienda include e quali esclude. Quando si raccolgono i feedback degli stakeholder, utilizzare una prospettiva ampia per sfidare i potenziali pregiudizi. Ciò comporta la valutazione della diversità degli stakeholder e delle fonti e l'apertura a nuovi stakeholder o fonti di informazione. Ad esempio, l'azienda può:
 - chiedere ai lavoratori in modo proattivo suggerimenti o feedback
 - chiedere agli stakeholder di raccomandare altri stakeholder da coinvolgere.

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)



- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.6 L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	None	None
Medio	None	None
Piccolo	None	None
Micro	None	None
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.6	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	Nessuno	L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.

Criteria di conformità:

2.6.1 L'azienda sceglie e attua:

- a) due azioni JEDI prima dell'Anno 0
- b) sette azioni JEDI per gli anni 3 e 5.

2.6.2 L'azienda sceglie almeno un'opzione da ciascun set per gli Anni 0, 3 e 5.

- a) Fondazione (JEDI2.a-e)
- b) All'interno del luogo di lavoro (JEDI2.f-l)
- c) Oltre il luogo di lavoro (JEDI2.m-s)

2.6.3 L'azienda considera i feedback e i dati degli stakeholder (da JEDI1) quando sceglie le proprie azioni.

2.6.4 L'azienda registra le proprie azioni e gli aggiornamenti di stato in un piano.

2.6.5 Il piano è stato aggiornato e condiviso con gli stakeholder rilevanti negli ultimi dodici mesi.

2.6.6 Il piano aziendale:

- a) contiene scadenze
- b) assegna le risorse
- c) assegna responsabilità a ruoli specifici.

2.6.7 Il piano, compresi gli aggiornamenti di stato, è a disposizione dei lavoratori in qualsiasi momento.

Intento:

Assicurare che tutte le aziende attuino le azioni JEDI pertinenti al loro contesto.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.6.3] Gli "stakeholder rilevanti" dell'azienda sono quelli di cui l'azienda ha tenuto conto quando ha scelto le sue azioni. I lavoratori sono sempre considerati stakeholder rilevanti.

[2.6.3] L'azienda può ottenere il "feedback degli stakeholder" attraverso fonti primarie o secondarie.

- Per "fonti primarie" si intende il feedback ricevuto direttamente dagli stakeholder.
- Le "fonti secondarie" comprendono, ad esempio, relazioni e articoli di giornale.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Raccomandazioni:

- Riflettere criticamente su quali fonti e feedback degli stakeholder l'azienda include e quali esclude. Quando si raccolgono i feedback degli stakeholder, utilizzare una prospettiva ampia per sfidare i potenziali pregiudizi. Ciò comporta la valutazione della diversità degli stakeholder e delle fonti e l'apertura a nuovi stakeholder o fonti di informazione. Ad esempio, l'azienda può:
 - chiedere ai lavoratori in modo proattivo suggerimenti o feedback
 - chiedere agli stakeholder di raccomandare altri stakeholder da coinvolgere.

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)



- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.a L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i principi JEDI. [Fondazione]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.a	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i principi JEDI. [Fondazione]



Criteri di conformità:

2.a.1 L'azienda sviluppa una dichiarazione di impegno JEDI che:

- a) è pubblico
- b) è approvato dall'executive team o dal massimo organo decisionale
- c) si applica alle politiche e alle pratiche dell'azienda in tutte le operazioni, i clienti e la comunità.

2.a.2 L'azienda assegna la responsabilità dell'impegno JEDI all'executive team o al massimo organo decisionale.

Intento:

Aumentare la responsabilità interna e pubblica degli impegni JEDI.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.a.1] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine "JEDI".

[2.a.1] Le politiche sui diritti umani o sulle risorse umane non soddisfano questo sottorequisito, a meno che non incorporino esplicitamente i principi JEDI. Ad esempio, è accettabile una politica sui diritti umani che descriva l'importanza dei principi JEDI e il loro rapporto con i diritti di tutte le persone.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'impegno è incorporato, come minimo, al livello più alto dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un impegno appartenente a una controllante fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità a sostegno dell'impegno.
- I riferimenti al massimo organo decisionale o all'executive team alludono a quelli che rientrano nell'ambito di certificazione dell'azienda. Ciò significa che l'approvazione da parte di un gruppo controllante fuori dal perimetro di applicazione non soddisfa il sottorequisito, a meno che l'azienda non disponga di un'ulteriore approvazione da parte del massimo organo decisionale o dell'executive team nel proprio ambito di certificazione.

Ulteriori indicazioni:

- Questa opzione è consigliata a tutte le aziende con almeno 50 dipendenti.
- Altri termini utilizzati dall'azienda possono essere:
 - Accesso
 - Appartenenza
 - Diversità
 - Uguaglianza
 - Equità
 - Correttezza
 - Inclusione

- Giustizia.
- "Uguaglianza" ed "equità" possono avere significati leggermente diversi, pur essendo allineati nei loro risultati. Uguaglianza significa trattare le persone in modo uguale; equità riconosce che alcune persone possono avere esigenze diverse a causa di svantaggi sistemici. I due termini hanno lo stesso risultato quando l'uguaglianza è usata per indicare le pari opportunità, il rispetto dei diritti umani e le tutele legali. Tuttavia, quando l'uguaglianza viene utilizzata per trattare ogni persona esattamente allo stesso modo, questa interpretazione non è in linea con l'equità.

Risorse per l'implementazione:

- Guida alla dichiarazione di impegno DEI (Ufficio di Harvard per la diversità, l'inclusione e l'appartenenza) [\[EN\]](#)
- Strategia e dichiarazione di impegno JEDI di B Lab su giustizia e antirazzismo (B Lab) [\[EN\]](#)
- Guida: Iniziare il percorso JEDI dell'azienda, vedi Fase 4: Creare la propria dichiarazione JEDI (JEDI Collaborative) [\[EN\]](#)
- Guia prático para construção de uma estratégia de Diversidade e Inclusão (gupy) [\[PT\]](#)

JEDI2.b L'azienda migliora le conoscenze e le capacità JEDI dei leader. [Fondazione]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.b	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda migliora le conoscenze e le capacità JEDI dei leader. [Fondazione]

Criteri di conformità:

2.b.1 L'azienda svolge una formazione o un workshop su argomenti relativi a JEDI. Come minimo, la formazione o il workshop ammontano a un'intera giornata per partecipante nell'arco di un anno.

2.b.2 L'azienda migliora la conoscenza o la capacità JEDI di almeno due dei seguenti gruppi.

- a) Il massimo organo decisionale
- b) L'executive team
- c) Risorse umane
- d) Formazione e sviluppo
- e) Manager

Intento:

Preparare al meglio i leader ad attuare le azioni JEDI.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.b.1] La formazione e i workshop possono essere svolti da un facilitatore interno o esterno.

[2.b.1] La facilitazione dei dibattiti sui principi JEDI come parte di JEDI1.1 non conta ai fini di questo sottorequisito.

[2.b.1] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine JEDI.

[2.b.2] L'azienda "migliora le conoscenze" realizzando corsi di formazione o workshop.

[2.b.2] L'azienda "migliora la capacità" assumendo persone esperte in JEDI.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Altri termini utilizzati dall'azienda possono essere, ad esempio:
 - Accesso
 - Appartenenza
 - Diversità
 - Uguaglianza
 - Equità
 - Correttezza
 - Inclusione

- Giustizia.
- "Uguaglianza" ed "equità" possono avere significati leggermente diversi, pur essendo allineati nei loro risultati. Uguaglianza significa trattare le persone in modo uguale; equità riconosce che alcune persone possono avere esigenze diverse a causa di svantaggi sistemici. I due termini hanno lo stesso risultato quando l'uguaglianza è usata per indicare le pari opportunità, il rispetto dei diritti umani e le tutele legali. Tuttavia, quando l'uguaglianza viene utilizzata per trattare ogni persona esattamente allo stesso modo, questa interpretazione non è in linea con l'equità.

Raccomandazioni:

- Assicurarsi che una persona con esperienza JEDI conduca qualsiasi formazione o workshop. Ciò implica il ricorso a competenze esterne, se non esistono all'interno dell'azienda.
- Attuare la formazione e i workshop come parte di un approccio di sviluppo delle capacità a lungo termine. Questo approccio può includere:
 - l'attuazione pratica regolare
 - discussioni o riflessioni di follow-up
 - formazione o workshop di aggiornamento.

Risorse per l'implementazione:

- Ruoli in materia di uguaglianza, diversità e inclusione (Chartered Institute of Personnel and Development) [\[EN\]](#)
- Attuare le culture inclusive (Progetto Inclusione) [\[EN\]](#)
- Formazione dei manager (Progetto Inclusione) [\[EN\]](#)
- Come migliorare (e valutare) l'impatto della formazione DEI: Una guida in 8 passi (Industria della formazione) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-9 Struttura e composizione del governo (c) vii
 - GRI 2: Informativa generale 2021 - Informativa 2-10 Nomina e selezione del più alto organo direttivo (b) iv



- GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-17 Conoscenza collettiva del più alto organo direttivo
- Equivalenza Punto dati
 - [Nessuno]

JEDI2.c L'azienda rivede e aggiorna le politiche esistenti utilizzando i principi JEDI. [Fondazione]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.c	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda rivede e aggiorna le politiche esistenti utilizzando i principi JEDI. [Fondazione]

Criteria di conformità:

2.c.1 L'azienda rivede almeno cinque politiche che riguardano le persone che utilizzano:

- a) dati di JEDI1
- b) feedback degli stakeholder
- c) la sua dichiarazione di impegno JEDI, se applicabile (JEDI2.a)
- d) il miglioramento delle conoscenze o delle capacità interne, se applicabile (JEDI2.b).

2.c.2 La revisione esamina:

- a) la terminologia utilizzata nelle politiche
- b) l'impatto delle politiche sulle persone
- c) relazioni con i principi JEDI.

2.c.3 A seguito del riesame, l'azienda aggiorna le politiche se necessario.

Intento:

Assicurare che le politiche esistenti riflettano la nuova o migliore conoscenza dei principi JEDI da parte dell'azienda.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.c.1; 2.c.2] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine JEDI.

[2.c.1] Le "politiche che influenzano le persone" sono politiche che hanno un impatto intenzionale o non intenzionale sulle persone.

[2.c.1; 2.c.2] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine JEDI.

[2.c.2 b] L'esame degli "impatti che le politiche hanno sulle persone" implica la valutazione di come le politiche possono incidere in modo diverso su alcuni gruppi (ad esempio, una politica che limita il lavoro a distanza può incidere maggiormente sui lavoratori con persone a carico rispetto a quelli senza).

[2.c.2 c] "Principi JEDI" si riferisce a:

- giustizia
- equità
- diversità
- inclusione
- principi correlati, come l'accesso, l'appartenenza, l'uguaglianza o l'equità.

[2.c.3] L'azienda aggiorna le proprie politiche solo se il riesame ne rileva la necessità.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questa opzione è consigliata a tutte le aziende con almeno 50 lavoratori.
- L'azienda potrebbe trarre vantaggio dallo sviluppo di una guida al linguaggio inclusivo (JEDI2.i) prima di completare questa opzione.
- Altri termini utilizzati dall'azienda possono essere, ad esempio:
 - Accesso
 - Appartenenza
 - Diversità
 - Uguaglianza
 - Equità
 - Correttezza
 - Inclusione
 - Giustizia.
- "Uguaglianza" ed "equità" possono avere significati leggermente diversi, pur essendo allineati nei loro risultati. Uguaglianza significa trattare le persone in modo uguale; equità riconosce che alcune persone possono avere esigenze diverse a causa di svantaggi sistemici. I due termini hanno lo stesso risultato quando l'uguaglianza è usata per indicare le pari opportunità, il rispetto dei diritti umani e le tutele legali. Tuttavia, quando l'uguaglianza viene utilizzata per trattare ogni persona esattamente allo stesso modo, questa interpretazione non è in linea con l'equità.
- Le "politiche che hanno un impatto sulle persone" possono includere, ad esempio:
 - valutazione e gestione delle prestazioni
 - promozioni
 - assunzione
 - salari e benefit
 - privacy dei dati
 - approvvigionamento
 - servizio clienti.

Risorse per l'implementazione:

- Dare potere alle donne sul lavoro: Politiche e pratiche aziendali per la parità di genere (Organizzazione Internazionale del Lavoro, Unione Europea e UN Women) [\[EN\]](#) [\[FR\]](#)
- Attuare le culture inclusive, vedi Basare la cultura sulla vera inclusione e non sull'evitare rischi legali (Progetto Inclusione) [\[EN\]](#)

Risorse sulla comunicazione inclusiva:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)

JEDI2.d Il massimo organo decisionale e l'executive team dell'azienda riflettono la diversità della propria comunità. [Fondazione]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.d	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	Il massimo organo decisionale e l'executive team dell'azienda riflettono la diversità della propria comunità. [Fondazione]



Criteri di conformità:

2.d.1 L'azienda sceglie tre identità sociali in base al feedback degli stakeholder e ai dati demografici della sua comunità.

2.d.2 Il massimo organo decisionale e l'executive team dell'azienda riflettono la diversità della propria comunità attraverso le tre identità sociali prescelte.

2.d.3 La società calcola gli indici in qualsiasi momento degli ultimi dodici mesi.

Intento:

Riflettere la diversità della comunità aziendale nella sua leadership.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.d.1; 2.d.2] L'azienda non può scegliere questa opzione se ha un numero di persone pari o inferiore a cinque nel suo massimo organo direttivo e nel comitato di direzione.

[2.d.1; 2.d.2] I dati demografici delle comunità dell'azienda possono riferirsi ai dati demografici della forza lavoro dell'azienda, delle immediate vicinanze (ad esempio, provincia o stato) o del Paese.

[2.d.1; 2.d.2] L'azienda non può scegliere questa opzione se ha un numero di persone pari o inferiore a cinque nel suo massimo organo direttivo e nel comitato di direzione.

[2.d.1; 2.d.2] I dati demografici delle comunità dell'azienda possono riferirsi ai dati demografici della forza lavoro dell'azienda, dei suoi immediati dintorni (ad esempio, provincia o stato) o del Paese.

[2.d.2; 2.d.3] È probabile che sia impossibile far coincidere esattamente i rapporti di tutte e tre le identità sociali prescelte, soprattutto perché il più alto organo direttivo e il comitato di direzione possono essere relativamente piccoli. L'azienda può quindi soddisfare questo sottorequisito rimanendo entro dieci punti percentuali dall'obiettivo. Ad esempio, per riflettere una stima nazionale secondo cui il 20% delle persone ha una disabilità, l'azienda può scegliere di avere una o due persone con disabilità su nove nel suo più alto organo direttivo e nel comitato di direzione.

[2.d.2] Il massimo organo decisionale e l'executive team possono o meno sovrapporsi. Questo sottorequisito si applica a tutti i membri di uno o di entrambi i gruppi.

[2.d.2; 2.d.3] Far coincidere esattamente le percentuali di tutte e tre le identità sociali prescelte è probabilmente impossibile, soprattutto perché il più alto organo direttivo e il comitato di direzione possono essere relativamente piccoli. L'azienda può quindi soddisfare questo sottorequisito rimanendo entro dieci punti percentuali dall'obiettivo. Ad esempio, per riflettere una stima nazionale secondo cui il 20% delle persone ha una disabilità, l'azienda può scegliere di avere una o due persone con disabilità su nove nel suo massimo organo decisionale e nell'executive team.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.
- I riferimenti al massimo organo decisionale o all'executive team rientrano nell'ambito della certificazione dell'azienda.

Ulteriori indicazioni:

- Questi elenchi di identità sociali non sono esaustivi, il che significa che l'azienda può avere bisogno di prendere in considerazione altre identità, a seconda del suo contesto.
 - Le identità sociali che sono rilevanti nella maggior parte dei contesti includono:
 - sesso
 - identità di genere
 - razza
 - etnia
 - età
 - cittadinanza
 - orientamento sessuale
 - diverse abilità.
 - Le identità sociali che possono essere materiali, a seconda del contesto, includono:
 - relazione con le popolazioni indigene
 - stato di immigrazione

- casta
 - religione
 - tribù.
- I dati demografici delle comunità aziendali possono riferirsi ai dati demografici della forza lavoro dell'azienda, delle immediate vicinanze (ad esempio, provincia o stato) o del Paese. Ad esempio, l'azienda si assicura che il suo massimo organo decisionale e l'executive team:
 - abbiano il 30% di lavoratori stranieri e il 70% di lavoratori locali, in modo da riflettere la stessa distribuzione tra la forza lavoro
 - siano composti per il 50% da uomini e per il 50% da donne, in modo da rispecchiare la stessa distribuzione nel Paese di appartenenza
 - includa una persona con disabilità, rispecchiando le stime nazionali sulla percentuale di persone con disabilità.

Risorse per l'implementazione:

- Costruire consigli di amministrazione inclusivi per raggiungere l'uguaglianza di genere: Nota di orientamento Principio 1 (UN Women) [\[EN\]](#) [\[FR\]](#)
- Come dare priorità (e mantenere) la diversità nella leadership (Culture Amp) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 2: Informazioni generali 2021 - Informativa 2-9 Struttura e composizione della governance (c) v, vi
 - GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 - Informativa 405-1 Diversità degli organi direttivi e dei dipendenti
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-9 - Parametri sulla diversità (64)
 - Indicatori di performance dello sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.9
 - Questionario sulla comunicazione dei progressi 2023 (UN Global Compact) G11, L7
 - Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 4.5, 4.6, 4.7, 4.8
- Equivalenza Punto Dati



- [Nessuno]

JEDI2.e L'azienda effettua un audit di equità. [Fondazione]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.e	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda effettua un audit di equità. [Fondazione]

Criteri di conformità:

2.e.1 L'azienda si avvale di una terza parte con competenze rilevanti per effettuare un audit sull'equità.

2.e.2 L'audit genera un report con una sintesi scritta della metodologia di audit.

2.e.3 L'audit sull'equità include il feedback dei gruppi di identità sociale rilevanti.

2.e.4 L'ambito dell'audit sull'equità include, come minimo:

a) lavoratori

b) comunicazione interna ed esterna

c) prodotti e servizi.

2.e.5 L'azienda condivide pubblicamente una sintesi dei risultati dell'audit.

2.e.6 I partecipanti all'audit possono scegliere di rimanere anonimi.

Intento:

Valutare con competenza come l'azienda contribuisce all'equità per i suoi stakeholder.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.e.1; 2.e.3] L'audit sull'equity può concentrarsi su una o più identità sociali.

[2.e.1; 2.e.5] L'azienda non è tenuta a utilizzare i termini "equità" o "JEDI".

[2.e.1] Un audit sull'equità valuta gli impatti diretti e indiretti dell'azienda sulle persone, in relazione a una o più identità sociali. Un audit sull'equità può andare oltre l'ambito dei Criteri di conformità e includere, ad esempio, le pratiche della catena di approvvigionamento e l'attività politica.

[2.e.1] Per "competenza pertinente" si intende che la terza parte ha:

- esperienza pregressa nella conduzione di audit sull'equità
- competenza nel contesto geografico e culturale di riferimento
- la capacità di intervistare i lavoratori nelle loro lingue preferite o nella lingua di lavoro dell'azienda
- competenze o background relativi alle identità sociali dei lavoratori (ad esempio, se la forza lavoro dell'azienda è eterogenea dal punto di vista razziale, il team di audit è eterogeneo dal punto di vista razziale o ha competenze in materia di equità razziale).

[2.e.1; 2.e.3] L'audit sull'equità può concentrarsi su una o più identità sociali.

[2.e.3] L'azienda e la terza parte fanno attenzione a non de-anonimizzare accidentalmente i feedback dei partecipanti all'audit. Questo può essere un rischio nei casi in cui le informazioni sono facilmente identificabili, o quando il gruppo è piccolo (ad esempio, se c'è un solo lavoratore di sesso femminile).

[2.e.1; 2.e.5] L'azienda non è tenuta a utilizzare i termini "equità" o "JEDI".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'audit di equità riguarda la società. Se l'azienda fa riferimento a un audit di equità fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - il modo in cui l'audit di equità ha preso in considerazione i suoi stakeholder e gli impatti operativi
 - il modo in cui il risultato dell'audit di equità è rilevante per il suo contesto.

Ulteriori indicazioni:

- Questa opzione è consigliata a tutte le aziende con almeno 250 dipendenti.
- Questi tipi di audit possono avere diversi nomi, a seconda dell'identità sociale su cui si concentrano, come negli esempi seguenti.
 - Un audit di equità incentrato sul genere è noto anche come "audit di genere".
 - Un audit di equità incentrato sulle persone con disabilità è noto anche come "audit dell'accessibilità".
 - Un audit di equità incentrato sulla razza è noto anche come "audit di equità razziale".
 - Negli Stati Uniti, il termine "audit dei diritti civili" è comunemente usato per un audit incentrato su varie identità sociali.

Risorse per l'implementazione:

- Le motivazioni e gli elementi chiave di un audit sui diritti civili delle imprese (The Leadership Conference on Civil and Human Rights) [\[EN\]](#)

JEDI2.f L'azienda sostiene almeno due gruppi di risorse o di affinità per i dipendenti. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.f	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda sostiene almeno due gruppi di risorse o di affinità per i dipendenti. [All'interno del luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.f.1 L'azienda sostiene almeno due gruppi di risorse o di affinità dei dipendenti. Ogni gruppo è associato a una diversa identità sociale.

2.f.2 L'azienda sceglie le identità sociali avvalendosi del feedback dei lavoratori.

2.f.3 La partecipazione ai gruppi è facoltativa per i lavoratori.

2.f.4 L'azienda sostiene i gruppi.

Intento:

Creare uno spazio di discussione e condivisione per i lavoratori con identità, interessi e sfide comuni.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.f.1, 2.f.4] Entrambi i tipi di gruppi sono guidati dai lavoratori, il che significa che hanno la facoltà di decidere come e quanto spesso si riuniscono e se prendere appunti o meno.

[2.f.1] I gruppi di risorse per i dipendenti e i gruppi di affinità sono associati a una particolare identità sociale.

[2.f.1, 2.f.4] Entrambi i tipi di gruppi sono guidati dai lavoratori, il che significa che hanno la facoltà di decidere come e quanto spesso si riuniscono e se prendere o meno appunti.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questa opzione è consigliata a tutte le aziende con almeno 250 dipendenti.
- I gruppi di risorse per i dipendenti e i gruppi di affinità sono associati a una particolare identità sociale, ad esempio:
 - persone che si identificano come disabili
 - persone che si identificano come indigene
 - persone che si identificano come LGBTQIA+.
- Il supporto che l'azienda può fornire ai gruppi può comprendere, ad esempio:
 - spazi di incontro
 - canali di comunicazione per la promozione



- snack e bevande
- indicazioni su come gestire i gruppi in modo efficace.

Raccomandazioni:

- Utilizzare i gruppi di risorse e di affinità dei dipendenti per sostenere le azioni di assunzione inclusiva, le verifiche di equità [link a JEDI2.e] e il coinvolgimento degli stakeholder [link a JEDI2]. Ad esempio, questi gruppi possono sostenere le pratiche di assunzione inclusive aiutando a trovare modi nuovi e più efficaci per raggiungere i candidati di gruppi sottorappresentati.

Risorse per l'implementazione:

- Come creare un ERG per i dipendenti delle minoranze nere ed etniche (Chartered Institute of Personnel and Development) [\[EN\]](#)
- Come avviare un gruppo di risorse per i dipendenti in azienda (Culture Amp) [\[EN\]](#)
- Attuare le culture inclusive, vedi Incoraggiare e sostenere i gruppi di risorse dei dipendenti (Project Inclusion) [\[EN\]](#)
- Mappa DEI (Aperian) [\[EN\]](#)

JEDI2.g L'azienda attua pratiche di assunzione inclusive. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.g	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda attua pratiche di assunzione inclusive. [All'interno del luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.g.1 L'azienda attua tutte le seguenti pratiche di assunzione inclusive.

- a) Include una dichiarazione di impegno JEDI in tutti gli annunci di lavoro, allineata con la dichiarazione di JEDI2.a (se completata).
- b) Stabilisce una politica che prevede di non richiedere controlli sul credito o sul casellario giudiziario durante il processo di candidatura, a meno che non sia richiesto dalla legge, da un'associazione di settore o da un'autorità di regolamentazione.
- c) Adotta misure per ridurre i pregiudizi o il loro impatto nei processi di assunzione.
- d) Analizza i requisiti e il linguaggio delle descrizioni delle mansioni per garantire che siano inclusive ed eque.

Intento:

Rendere le pratiche di assunzione dell'azienda più inclusive.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Le pratiche inclusive consentono a individui e gruppi tradizionalmente esclusi di partecipare a processi, attività e processi decisionali. L'inclusione richiede l'identificazione e la rimozione delle barriere che impediscono alle persone di partecipare e contribuire. Mentre un gruppo veramente inclusivo è necessariamente eterogeneo, un gruppo eterogeneo può essere inclusivo o meno.
- Le misure per ridurre i pregiudizi o il loro impatto nelle pratiche di assunzione includono, ad esempio:
 - avere più revisori o decisori in ogni fase del processo di assunzione
 - garantire la diversità tra i revisori e i decisori

- utilizzare un formato di valutazione o di colloquio strutturato basato su criteri e domande predeterminati
- valutare l'equità di qualsiasi strumento o software di assunzione che utilizzi l'intelligenza artificiale
- condurre revisioni anonime o "cieche" delle candidature, senza nomi, foto o caratteristiche identificabili.
- Il "casellario giudiziario" può anche essere conosciuto come "fedina penale" o “certificato penale”.

Raccomandazioni:

- Cercare il supporto di una terza parte esperta per valutare e ridurre al minimo i pregiudizi negli strumenti di assunzione che utilizzano l'intelligenza artificiale, se l'azienda dispone di competenze limitate.
- Utilizzare i gruppi di risorse e affinità dei dipendenti per sostenere le azioni di assunzione inclusiva, le verifiche di equità [link a JEDI2.e] e il coinvolgimento degli stakeholder [link a JEDI2]. Ad esempio, questi gruppi possono sostenere le pratiche di assunzione inclusive aiutando a trovare modi nuovi e più efficaci per raggiungere i candidati provenienti da gruppi sottorappresentati.

Risorse per l'implementazione:

- Assunzioni inclusive: Guida per i datori di lavoro (Chartered Institute of Personnel and Development) [\[EN\]](#)
- Tornare al lavoro: In che modo l'assunzione di persone in cerca di lavoro precedentemente incarcerate va a vantaggio dell'azienda (American Civil Liberties Union) [\[EN\]](#)
- Assunzioni (Progetto Inclusione) [\[EN\]](#)
- Intelligenza artificiale e matching nel mercato del lavoro (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) [\[EN\]](#)
- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Comment éviter les préjugés sexistes dans les offres d'emploi? (Mixity) [\[FR\]](#)
- La diversité dans le recrutement? (Mixity) [\[FR\]](#)



JEDI2.h L'azienda offre ai lavoratori opportunità di sponsorizzazione e mentorship. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.h	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda offre ai lavoratori opportunità di sponsorizzazione e mentorship. [All'interno del luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.h.1 L'azienda offre opportunità di sponsorizzazione o mentorship a tutti i lavoratori.

2.h.2 L'azienda registra la natura formale del programma di sponsorizzazione o mentorship in una procedura o in un documento programmatico.

2.h.3 Le sponsorizzazioni o i mentorship:

a) sono gratuiti per i lavoratori

b) almeno sei mesi.

2.h.4 L'azienda concede ai lavoratori un tempo di partecipazione durante l'orario di lavoro standard.

2.h.5 L'azienda tiene traccia della partecipazione di due gruppi sottorappresentati.

2.h.6 L'azienda raggiunge la partecipazione rappresentativa di almeno due gruppi sottorappresentati.

Intento:

Fornire supporto e orientamento su misura per favorire lo sviluppo personale e professionale dei lavoratori.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.h.5; 2.h.6] L'azienda identifica i "gruppi sottorappresentati" confrontando la percentuale di un gruppo in un campione con quella di una popolazione. Ad esempio, l'azienda può confrontare la percentuale di:

- donne lavoratrici con le donne del paese
- donne manager e donne lavoratrici.

[2.h.5; 2.h.6] Il "raggiungimento della partecipazione rappresentativa" implica il raggiungimento o il superamento della proporzione target. Ad esempio, se il 20% della forza lavoro si identifica come disabile, allora il 20% dei partecipanti al programma di sponsorizzazione o mentorship si identifica come disabile.

[2.h.5] "Tracciare la partecipazione attraverso due identità sociali" significa che l'azienda:

- sceglie due gruppi sottorappresentati da monitorare (ad esempio, donne e persone con disabilità)
- registra il numero di persone appartenenti a questi gruppi che partecipano alle opportunità di sponsorizzazione e mentorship.

[2.h.5; 2.h.6] L'azienda identifica i "gruppi sottorappresentati" confrontando la percentuale di un gruppo in un campione con quella di una popolazione. Ad esempio, l'azienda può confrontare la percentuale di:

- donne lavoratrici con le donne del paese
- donne manager e donne lavoratrici.

[2.h.5; 2.h.6] Il "raggiungimento della partecipazione rappresentativa" implica il raggiungimento o il superamento della proporzione target. Ad esempio, se il 20% della forza lavoro si identifica come disabile, allora il 20% dei partecipanti al programma di sponsorizzazione o mentorship si identifica come disabile.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- La sponsorizzazione e il mentoring sono collegati, ma non sono la stessa cosa. La sponsorizzazione fa un passo avanti.
 - Un mentore utilizza le proprie competenze, conoscenze ed esperienze per fornire a una persona feedback e consigli. Questo rapporto è solitamente privato e il mentore può essere interno o esterno all'azienda.
 - Uno sponsor utilizza la sua posizione e la sua influenza all'interno dell'azienda, oltre alle sue competenze, conoscenze ed esperienze, per sostenere una persona nel suo sviluppo personale e professionale. Poiché l'influenza è fondamentale per il suo ruolo, lo sponsor fa parte della stessa azienda o della stessa rete della persona che sta sponsorizzando. Questa relazione di solito non è privata, in quanto lo sponsor sostiene e appoggia pubblicamente la persona che sta sponsorizzando.
 - In entrambi i casi, i professionisti più esperti tendono a sponsorizzare o a fare da mentori ai professionisti meno esperti.
- Questi elenchi di identità sociali non sono esaustivi: l'azienda può avere bisogno di considerare altre identità, a seconda del contesto.
 - Le identità sociali che sono rilevanti nella maggior parte dei contesti includono:
 - sesso
 - identità di genere
 - razza
 - etnia
 - età
 - cittadinanza
 - orientamento sessuale
 - diverse abilità.
 - Le identità sociali che possono essere materiali, a seconda del contesto, includono:
 - relazione con le popolazioni indigene
 - stato di immigrazione

- casta
- religione
- tribù.

Raccomandazioni:

- Incoraggiare i leader a essere sponsor efficaci, oltre che mentori, poiché la sponsorizzazione può avere un impatto maggiore del mentoring. Il mentoring è ugualmente accettabile nell'ambito di questo sottorequisito, perché gli sponsor tendono a essere leader all'interno dell'azienda e possono esserci limiti alla quantità di sponsorizzazione che un'azienda può offrire.
- Se l'azienda ha più di 250 dipendenti, assicurarsi che i programmi di sponsorizzazione o mentorship vadano a beneficio di tre o più gruppi sottorappresentati (ad esempio, creare un programma per le donne e uno per i giovani).

Risorse per l'implementazione:

- Mentoring sul posto di lavoro: Nota di orientamento Principio 4 (UN Women) [\[EN\]](#)
- Investire negli sponsor per investire nelle carriere dei dipendenti (Progetto Inclusione) [\[EN\]](#)
- Mécénat de compétences : un guide pratique pour redonner du sens au travail (Ministère de l'économie des finances et de la souveraineté industrielle et numérique) [\[FR\]](#)
- Guide pratique du mécénat de compétences (Wenabi) [\[FR\]](#)

JEDI2.i L'azienda sviluppa e attua una guida linguistica inclusiva per le comunicazioni interne. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.i	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda sviluppa e attua una guida linguistica inclusiva per le comunicazioni interne. [All'interno del luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.i.1 L'azienda sviluppa una guida linguistica inclusiva per le comunicazioni interne.

2.i.2 La guida riporta i termini da utilizzare e quelli da non utilizzare.

2.i.3 Esiste una guida per ogni lingua di comunicazione interna.

2.i.4 L'azienda condivide la guida con tutti i lavoratori che producono comunicazioni interne.

Intento:

Assicurare che l'azienda disponga di una guida alla comunicazione inclusiva per le comunicazioni interne.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.i.1] L'azienda può adottare una guida realizzata da un'altra organizzazione invece di svilupparne una propria.

[2.i.1] L'azienda può utilizzare un documento come:

- guida interna per il linguaggio inclusivo (JEDI2.i)
- guida esterna per il linguaggio inclusivo e i contenuti etici (JEDI2.p).

[2.i.1] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine "inclusivo" o "JEDI".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- La comunicazione inclusiva, che comprende il linguaggio inclusivo, consiste nell'utilizzare una terminologia e un'immagine rispettose per tutte le persone e le comunità, senza presupporre un'esperienza o una prospettiva predefinita universale. Le linee guida sulla comunicazione inclusiva aiutano i lavoratori a riconoscere il linguaggio e le immagini che le persone usano per descrivere le loro identità ed esperienze.
- Le "comunicazioni interne" pertinenti possono includere, ad esempio, i seguenti aspetti:
 - politiche
 - procedure
 - processi
 - contratti di lavoro
 - annunci

- o formazione interna.

Raccomandazioni:

- Condividere le bozze delle guide con gli stakeholder per ottenere un feedback.

Risorse per l'implementazione:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Linee guida per la comunicazione inclusiva (Parlamento europeo) [\[EN\]](#)
- Guida al linguaggio inclusivo della disabilità (Datori di lavoro accessibili) [\[EN\]](#)
- Guide de communication inclusive (Equal Brussels) [\[FR\]](#)

JEDI2.j L'azienda aumenta la percentuale di lavoratori appartenenti a gruppi sottorappresentati per riflettere la diversità della sua comunità. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.j	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda aumenta la percentuale di lavoratori appartenenti a gruppi sottorappresentati per riflettere la diversità della sua comunità. [All'interno del luogo di lavoro]



Criteri di conformità:

2.j.1 L'azienda aumenta la percentuale di lavoratori provenienti da almeno due gruppi sottorappresentati per riflettere la diversità della sua comunità.

2.j.2 La società calcola gli indici in qualsiasi momento degli ultimi dodici mesi.

Intento:

Riflettere la diversità della comunità aziendale nella sua forza lavoro.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.j.1; 2.j.2] Far coincidere esattamente le percentuali di tutte e tre le identità sociali scelte è probabilmente impossibile, soprattutto se la forza lavoro è piccola. L'azienda può quindi soddisfare questo sottorequisito rimanendo entro cinque punti percentuali dall'obiettivo.

[2.j.1] I dati demografici delle comunità aziendali possono riferirsi ai dati demografici delle immediate vicinanze dell'azienda (ad esempio, provincia o stato) o del Paese.

[2.j.1; 2.j.2] Far coincidere esattamente le percentuali di tutte e tre le identità sociali scelte è probabilmente impossibile, soprattutto se la forza lavoro è piccola. L'azienda può quindi soddisfare questo sottorequisito rimanendo entro cinque punti percentuali dall'obiettivo.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questa opzione è consigliata a tutte le aziende con almeno 50 lavoratori.
- Questi elenchi di identità sociali non sono esaustivi, quindi l'azienda potrebbe dover prendere in considerazione altre identità, a seconda del suo contesto.
 - Le identità sociali che sono rilevanti nella maggior parte dei contesti includono:
 - sesso
 - identità di genere
 - razza
 - etnia
 - età

- cittadinanza
- orientamento sessuale
- diverse abilità.
- Le identità sociali che possono essere materiali, a seconda del contesto, includono:
 - relazione con le popolazioni indigene
 - stato di immigrazione
 - casta
 - religione
 - tribù.
- I dati demografici delle comunità dell'azienda possono riferirsi ai dati demografici delle immediate vicinanze dell'azienda (ad esempio, provincia o stato) o del Paese. Ad esempio, l'azienda garantisce che la sua forza lavoro:
 - sia composta per il 50% da uomini e per il 50% da donne, rispecchiando la stessa distribuzione nel Paese
 - includa cinque lavoratori con disabilità, rispecchiando le stime nazionali sulla percentuale di persone con disabilità.

Risorse per l'implementazione:

- Disabilità sul posto di lavoro: Barriere all'occupazione e al mantenimento (Culture Amp) [\[EN\]](#)
- Assunzione inclusiva: Guida per i datori di lavoro (Chartered Institute of Personnel and Development) [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 - Informativa 405-1 Diversità degli organi direttivi e dei dipendenti
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-9 - Parametri sulla diversità (64)

- Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-12- Persone con disabilità (77)
- Indicatori di performance per lo sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.7 Diversità di genere: Assunzioni a diversi livelli occupazionali
- Indicatori di performance per lo sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.18 Assunzione di gruppi vulnerabili
- Iniziativa di sensibilizzazione della forza lavoro 2024 (ShareAction) 3.4, 3.6, 4.2, 4.3
- Punto dati di equivalenza
 - [Nessuno]

JEDI2.k L'azienda offre ulteriori tipi di permessi retribuiti oltre ai minimi di legge. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.k	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda offre ulteriori tipi di permessi retribuiti oltre ai minimi di legge. [All'interno del luogo di lavoro]

Criteria di conformità:

2.k.1 L'azienda offre ai dipendenti almeno tre dei seguenti tipi di permessi retribuiti.

- a) Congedo di malattia a breve termine illimitato
- b) Congedo per l'affermazione di genere
- c) Congedo personale
- d) Congedo religioso o culturale scelto dai lavoratori individualmente
- e) Congedo parentale (almeno 18 settimane)
- f) Congedo di adozione

2.k.2 Tutti i tipi di congedo sono interamente retribuiti.

2.k.3 Tutti i dipendenti hanno diritto alle tipologie di congedo aggiuntive.

2.k.4 L'azienda utilizza il feedback dei dipendenti per determinare il numero di giorni per ogni tipo di congedo.

2.k.5 L'azienda registra le tipologie di congedo prescelte in uno o più documenti di politica aziendale:

- a) condiviso con tutti i dipendenti
- b) disponibile per la consultazione in qualsiasi momento.

Intento:

L'azienda deve migliorare le prestazioni di congedo retribuito per i dipendenti.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.k.1] La concessione del congedo richiesto dalla legge nazionale non conta ai fini di questo sottorequisito. L'unica eccezione è rappresentata dal congedo parentale, se l'obbligo di legge prevede un numero di settimane inferiore a 18. In questo caso, la concessione di un congedo parentale aggiuntivo rispetto alle 18 settimane conta ai fini di questo sottorequisito.

[2.k.1] L'azienda soddisfa questo sottorequisito se offre permessi retribuiti illimitati per tutti i tipi di congedo e se fornisce ai dipendenti i tipi di congedo elencati nei Criteri di conformità come esempi (ad esempio in un documento politico, in un contratto di lavoro o in un manuale per i dipendenti).

[2.k.1 a] Ai fini di questo sottorequisito, per "assenza per malattia di breve durata" si intende un'assenza di cinque giorni lavorativi o meno. Si distingue dal congedo per malattia a lungo termine. Non è previsto che l'azienda fornisca un numero illimitato di assenze per malattia a lungo termine.

[2.k.1 c] Per "congedo personale" si intende un permesso che i dipendenti possono utilizzare per una serie di motivi personali.

[2.k.1 d] Il "congedo religioso o culturale" soddisfa questo sottorequisito solo se i dipendenti possono scegliere quando usufruirne. Il congedo per un evento religioso o culturale scelto dall'azienda non conta.

[2.k.1 e] Il "congedo parentale" si riferisce al congedo preso per prendersi cura di un bambino appena nato (comunemente chiamato "congedo di paternità" o "congedo di maternità", o una combinazione dei due). Il minimo di 18 settimane si basa su una raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

[2.k.4] Tranne che per il congedo parentale, l'azienda può scegliere quanti giorni fornire per ogni tipo di congedo, in base al feedback dei dipendenti.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Il "congedo personale" è inteso come un permesso che i dipendenti possono utilizzare per una serie di motivi personali, quali:
 - partecipare a un funerale (noto anche come "congedo per lutto")
 - aborto spontaneo (se non è considerato "congedo per malattia")
 - portare un animale domestico dal veterinario
 - prendere una giornata dedicata alla salute mentale
 - trasloco.

Raccomandazioni:

- Considerare la possibilità di fornire permessi illimitati per malattia o permessi personali illimitati al posto dei congedi mensurali e per menopausa. Sebbene questi tipi di congedo abbiano intenzioni positive, possono stigmatizzare ulteriormente l'esperienza e le conseguenze del ciclo mestruale e della menopausa. Il congedo per malattia o il congedo personale possono essere utilizzati per questi motivi senza essere segnalati.

Risorse per l'implementazione:

- Portale delle politiche di assistenza globale (Organizzazione Internazionale del Lavoro) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Congedo di maternità prolungato: Un'opportunità per le madri e le aziende (UN Women) - caso di studio dalla Malesia [\[EN\]](#)

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto Dati
 - GRI 401: Occupazione 2016 - Informativa 401-3 Congedo parentale (a)
 - Standard europei per il reporting sulla sostenibilità S1 2023 - Requisito di informativa S1-15 - Parametri di equilibrio tra lavoro e vita privata (91)
 - Indicatori di performance per lo sviluppo sostenibile 2022 (Istituto di ricerca delle Nazioni Unite per lo sviluppo sociale) II.B.10 Programmi di sostegno al caregiving



- Equivalenza Punto Dati
 - [Nessuno]

JEDI2.I Gli strumenti di comunicazione interna dell'azienda soddisfano gli standard di accessibilità. [All'interno del luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	None	None

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.I	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	Gli strumenti di comunicazione interna dell'azienda soddisfano gli standard di accessibilità. [All'interno del luogo di lavoro]

Criteria di conformità:

2.1.1 L'azienda valuta l'accessibilità degli strumenti digitali di comunicazione interna.

2.1.2 La valutazione:

- a) conferma che gli strumenti soddisfano i criteri AA o AAA delle Linee guida per l'accessibilità dei contenuti web (WCAG)
- b) è effettuata da uno specialista interno o esterno
- c) include il test manuale
- d) include il feedback delle persone con disabilità.

Intento:

Garantire che gli strumenti di comunicazione interna dell'azienda siano accessibili alle persone con disabilità.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.1.2 a] L'azienda utilizza l'ultima versione delle WCAG disponibile nella sua lingua preferita. L'azienda non è tenuta a rispettare le versioni in bozza delle WCAG, tuttavia può soddisfare il sottorequisito utilizzando tali versioni.

[2.1.2 c] "Test manuale" significa test o valutazione effettuati da una persona, non da uno strumento di test automatico. Una valutazione basata solo su test automatici non soddisfa questo sottorequisito.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questo sottorequisito si applica agli strumenti di comunicazione interna digitale dell'azienda (ad es. intranet, strumento di posta elettronica e piattaforma di messaggistica). I seguenti strumenti di comunicazione esterna sono trattati separatamente.
 - Le applicazioni per i consumatori, come quelle per i telefoni cellulari, sono trattati in JEDI2.q e JEDI2.r.
 - I siti web o le pagine web rivolte al pubblico, come i negozi web e i siti aziendali, sono trattati in JEDI2.m.
- Una "valutazione" in questo sottorequisito può essere indicata anche come un "rapporto di conformità sull'accessibilità".
- Le esigenze di accesso rilevanti per la valutazione includono, ad esempio:
 - la vista, come la cecità, l'ipovisione o il daltonismo, dove le persone possono utilizzare strumenti come lettori di schermo o ingranditori di schermo
 - l'udito, come la sordità, l'ipoacusia o la difficoltà d'udito
 - mobilità, come la mobilità limitata o la funzione motoria, in cui le persone possono utilizzare dispositivi di input come la sola tastiera o il controllo vocale

- o cognitivo, come difficoltà di attenzione, linguaggio, apprendimento o memoria.

Raccomandazioni:

- Garantire che gli strumenti di comunicazione interna soddisfino i criteri AAA delle WCAG.

Risorse per l'implementazione:

- Risorse (Iniziativa per l'accessibilità del Web) [\[Varie lingue\]](#) comprese AR, DE, EN, ES, IT, FR, KR, PT, JP]
- Introduzione all'accessibilità del Web (Iniziativa per l'accessibilità del Web) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Panoramica sulla valutazione dell'accessibilità del web (Web Accessibility Initiative) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Panoramica sulle WCAG-EM: Metodologia di valutazione della conformità dell'accessibilità del sito web [\[EN\]](#)
- Linee guida per l'accessibilità dei contenuti web (Web Accessibility Initiative) [\[Varie lingue\]](#) comprese AR, DE, EN, ES, IT, FR, KR, PT, JP]

Interoperabilità:

JEDI2.m Il sito web dell'azienda soddisfa gli standard di accessibilità. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.m	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	Il sito web dell'azienda soddisfa gli standard di accessibilità. [Oltre il luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.m.1 L'azienda valuta l'accessibilità del proprio sito web rivolto al pubblico.

2.m.2 La valutazione:

- a) conferma che il sito web soddisfa i criteri AA o AAA delle Linee guida per l'accessibilità dei contenuti web (WCAG)
- b) è effettuata da uno specialista interno o esterno
- c) include il test manuale
- d) include il feedback delle persone con disabilità.

Intento:

Garantire che il sito web dell'azienda sia accessibile alle persone con disabilità.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.m.1] L'azienda utilizza l'ultima versione delle WCAG disponibile nella sua lingua preferita. L'azienda non è tenuta a rispettare le versioni in bozza delle WCAG, tuttavia può soddisfare il sottorequisito utilizzando le versioni in bozza.

[2.m.2 c] "Test manuale" significa test o valutazione effettuati da una persona, non da uno strumento di test automatico. Una valutazione basata solo su test automatici non soddisfa questo sottorequisito.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questo sottorequisito si applica ai siti web o alle pagine web dell'azienda rivolte al pubblico, come i negozi web e i siti aziendali. I seguenti strumenti di comunicazione sono coperti separatamente.
 - Le applicazioni per i consumatori, come quelle per i telefoni cellulari, sono coperte da JEDI2.q e JEDI2.r.
 - Gli strumenti di comunicazione interna digitale, come una intranet, uno strumento di posta elettronica e una piattaforma di messaggistica, sono coperti da JEDI2.l.
- Una "valutazione" in questo sottorequisito può anche essere indicata come un "rapporto di conformità sull'accessibilità".
- Le esigenze di accesso rilevanti per la valutazione includono, ad esempio:
 - la vista, come la cecità, l'ipovisione o il daltonismo, dove le persone possono utilizzare strumenti come lettori di schermo o ingranditori di schermo
 - l'udito, come la sordità, l'ipoacusia o la difficoltà d'udito

- mobilità, come la mobilità limitata o la funzione motoria, in cui le persone possono utilizzare dispositivi di input come la sola tastiera o il controllo vocale
- cognitivo, come difficoltà di attenzione, linguaggio, apprendimento o memoria.

Raccomandazioni:

- Assicurarsi che il sito web soddisfi i criteri AAA delle WCAG.

Risorse per l'implementazione:

- Risorse (Iniziativa per l'accessibilità del Web) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, DE, EN, ES, IT, FR, KR, PT, JP]
- Introduzione all'accessibilità del Web (Iniziativa per l'accessibilità del Web) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Panoramica sulla valutazione dell'accessibilità del web (Web Accessibility Initiative) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#)
- Panoramica sulle WCAG-EM: Metodologia di valutazione della conformità dell'accessibilità del sito web [\[EN\]](#)
- Linee guida per l'accessibilità dei contenuti web (Web Accessibility Initiative) [\[Varie lingue\]](#) tra cui AR, DE, EN, ES, IT, FR, KR, PT, JP]
- Accessibilità del sito web 101: cosa, dove, perché (Accessible Employers) [\[EN\]](#)



JEDI2.n L'azienda comunica pubblicamente il suo piano d'azione JEDI e i suoi progressi. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.n	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda comunica pubblicamente il suo piano d'azione JEDI e i suoi progressi. [Oltre il luogo di lavoro]



Criteri di conformità:

2.n.1 L'azienda comunica pubblicamente il suo piano d'azione JEDI e i suoi progressi, almeno una volta all'anno.

Intento:

Aumentare la responsabilità interna e pubblica delle azioni JEDI.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.n.1] Il "piano d'azione JEDI" dell'azienda è il piano d'azione risultante da queste opzioni di requisiti dello standard B Lab (JEDI2.3-2.6, che si applicano alle piccole e grandi aziende). L'azienda può aggiungere altre azioni non richieste dallo standard.

[2.n.1] L'azienda condivide sia i progressi compiuti che quelli mancati, laddove ha incontrato difficoltà o non ha rispettato gli impegni.

[2.n.1] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine "JEDI".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Altri termini utilizzati dall'azienda possono essere, ad esempio:
 - Accesso
 - Appartenenza
 - Diversità
 - Uguaglianza
 - Equità
 - Correttezza
 - Inclusione
 - Giustizia.

-
- "Uguaglianza" ed "equità" possono avere significati leggermente diversi, pur essendo allineati nei loro risultati. Uguaglianza significa trattare le persone in modo uguale; equità riconosce che alcune persone possono avere esigenze diverse a causa di svantaggi sistemici. I due termini hanno lo stesso risultato quando l'uguaglianza è usata per indicare le pari opportunità, il rispetto dei diritti umani e le tutele legali. Tuttavia, quando l'uguaglianza viene utilizzata per trattare ogni persona esattamente allo stesso modo, questa interpretazione non è in linea con l'equità.

Raccomandazioni:

- Condividere le informazioni derivanti dalla raccolta e dall'analisi dei dati aziendali (JEDI1).

Interoperabilità:

- Allineamento Concettuale Punto dati
 - GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 - Informazioni sulla gestione degli argomenti - Requisito di rendicontazione 1.1
- Punto dati di equivalenza
 - [Nessuno]

JEDI2.o L'azienda promuove la diversità tra i suoi fornitori locali. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.o	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda promuove la diversità tra i suoi fornitori locali. [Oltre il luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.o.1 L'azienda attua tutte le seguenti azioni.

- a) Tiene traccia della diversità di proprietà tra i suoi fornitori locali.
- b) Stabilisce una politica per dare preferenze ai fornitori locali di proprietà di persone appartenenti a gruppi sottorappresentati.
- c) Stabilisce obiettivi per l'acquisto di una percentuale di beni e servizi da fornitori locali di proprietà di persone appartenenti a gruppi sottorappresentati.

Intento:

Migliorare le opportunità per i gruppi sottorappresentati nella catena di fornitura dell'azienda.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.o.1] Per "fornitori locali" si intendono i fornitori di proprietà e gestiti all'interno della stessa comunità dell'azienda o delle strutture rilevanti in cui l'azienda opera. Sono escluse le filiali locali di fornitori con sede legale altrove. Le dimensioni e la distanza della comunità dell'azienda possono variare a seconda del contesto, ma in genere dovrebbero basarsi su un'area di piccole dimensioni, economicamente e culturalmente collegata - come un'area metropolitana o una contea in contesti rurali - e sulle sue vicinanze (di solito entro 75 chilometri, o 50 miglia).

[2.o.1 a] Per "tenere traccia della diversità della proprietà", l'azienda mantiene un elenco dei fornitori locali e se si identificano come parte di un gruppo sottorappresentato. Non è previsto che l'azienda disponga di queste informazioni per tutti i fornitori locali, poiché alcuni potrebbero non sentirsi a proprio agio nel condividerle.

[2.o.1 b] L'azienda definisce i gruppi sottorappresentati, poiché dipendono dal contesto.

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- Questi elenchi di identità sociali non sono esaustivi, il che significa che l'azienda può avere bisogno di prendere in considerazione altre identità, a seconda del suo contesto.
 - Le identità sociali che sono rilevanti nella maggior parte dei contesti includono:
 - sesso
 - identità di genere
 - razza
 - etnia
 - età

- cittadinanza
- orientamento sessuale
- diverse abilità.
- Le identità sociali che possono essere materiali, a seconda del contesto, includono:
 - relazione con le popolazioni indigene
 - stato di immigrazione
 - casta
 - religione
 - tribù.

Raccomandazioni:

- Comprendere le limitazioni legali nel contesto aziendale e studiare come ottenere informazioni significative nel rispetto della privacy e della dignità delle persone. Si noti che, mentre alcuni Paesi hanno alcune limitazioni legali, nessun Paese vieta completamente la raccolta di tutti i tipi di informazioni sull'identità di genere o sociale.
- Se possibile, evitare di memorizzare i dati sull'identità di genere o di associarli alle persone. I dati sull'identità di genere possono essere considerati dati personali sensibili in alcune giurisdizioni e la loro raccolta può richiedere all'azienda di adottare misure aggiuntive per la privacy. Ad esempio, per raccogliere informazioni sulle esperienze dei lavoratori in materia di promozioni, si può utilizzare un sondaggio unico in cui i lavoratori condividono le loro esperienze e forniscono una o più identità sociali in forma anonima. In questo modo si evita, ad esempio, che l'azienda conservi tali informazioni nei registri del personale o dell'impiego, il che richiederebbe ulteriori misure di privacy in molte giurisdizioni.

Risorse per l'implementazione:

- Toolkit di genere per i fornitori (Oxfam e Tesco) [\[EN\]](#)
- Manuale sulla diversità dei fornitori (Camera di commercio canadese) [\[EN\]](#)
- Come raggiungere la diversità dei fornitori: 4 esperti spiegano (World Economic Forum) [\[EN\]](#)



- Diversità dei fornitori: Una guida per le organizzazioni di acquisto (Commissione per l'uguaglianza razziale) [\[EN\]](#)

JEDI2.p L'azienda sviluppa e attua una guida alla comunicazione inclusiva e ai contenuti etici per le comunicazioni esterne. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.p	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda sviluppa e attua una guida alla comunicazione inclusiva e ai contenuti etici per le comunicazioni esterne. [Oltre il luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.p.1 L'azienda sviluppa una guida alla comunicazione e ai contenuti etici che:

- a) elenca i termini che devono e non devono essere utilizzati per ciascuna lingua di comunicazione esterna
- b) descrive come raccogliere, gestire e usare i contenuti in modo etico
- c) stabilisce le aspettative per la rappresentazione delle identità sociali
- d) è condivisa con tutti i lavoratori che generano comunicazioni esterne.

2.p.2 Se l'azienda utilizza l'intelligenza artificiale per la generazione di contenuti creativi, ne include l'uso nella guida.

Intento:

Assicurare che l'azienda disponga di una guida sulla comunicazione inclusiva e sulla gestione etica dei contenuti per le comunicazioni esterne.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.p.1] I "contenuti" comprendono immagini, video e storie di persone.

[2.p.1] L'azienda può adottare una guida realizzata da un'altra organizzazione invece di svilupparne una propria.

[2.p.1] L'azienda non è tenuta a utilizzare i termini "inclusivo" o "JEDI".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- La comunicazione inclusiva, che comprende il linguaggio inclusivo, consiste nell'utilizzare una terminologia e un'immagine rispettose per tutte le persone e le comunità, senza presupporre un'esperienza o una prospettiva predefinita universale. Le linee guida sulla comunicazione inclusiva aiutano gli operatori a riconoscere il linguaggio e le immagini che le persone usano per descrivere le loro identità ed esperienze.
- La gestione etica dei contenuti (secondo la definizione di Oxfam) consiste nell'assicurare che i contenuti siano raccolti, gestiti e utilizzati in modo etico, in modo da sostenere i diritti dei collaboratori a:
 - partecipare ed essere ascoltati
 - sperimentare rispetto e dignità
 - prendere decisioni libere e informate
 - essere protetti da rischi e danni.
- I tipi di comunicazione esterna rilevanti includono, ad esempio:
 - pubblicità e marketing
 - difesa pubblica

- confezioni di prodotti
- contenuti di siti web o pagine web pubbliche.
- Le forme di comunicazione non scritte rilevanti per la guida includono, ad esempio:
 - immagini (ad esempio foto e video)
 - storie di persone
 - infografiche
 - grafici o icone
 - illustrazioni
 - suoni.
- L'utilizzo dell'intelligenza artificiale per la generazione di contenuti creativi può comprendere, ad esempio:
 - la scrittura o la modifica di testi utilizzati per la comunicazione esterna con modelli linguistici di grandi dimensioni
 - la creazione o la modifica di forme di comunicazione non scritte con modelli di testo-immagine e strumenti simili.
- Questo sottorequisito si concentra su tutte le forme di comunicazione esterna, mentre JEDI.2.i si concentra sul linguaggio inclusivo per le comunicazioni interne. La parte di questa guida dedicata al linguaggio inclusivo (JEDI2.p) può essere lo stesso documento o contenuto della guida interna (JEDI2.i).

Raccomandazioni:

- Condividere le bozze delle guide con gli stakeholder per ottenere un feedback.
- Quando si utilizza l'intelligenza artificiale per creare contenuti per le comunicazioni esterne, assicurarsi che una persona riveda i contenuti prima che vengano condivisi all'esterno.

Risorse per l'implementazione:

Linguaggio inclusivo:

- Guida al linguaggio inclusivo (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Guia de Comunicação Inclusiva (safespace) [\[PT\]](#)
- Comunicar sin discriminar (United Nations Development Programme) [\[ES\]](#)
- Guía de Comunicación Inclusiva (ACCION Empresas) [\[ES\]](#)
- Linee guida per la comunicazione inclusiva (Parlamento europeo) [\[EN\]](#)
- Linee guida per una comunicazione inclusiva della disabilità (Nazioni Unite) [\[EN\]](#)
- Comunicazione inclusiva nelle SGC (Consiglio dell'Unione Europea) [\[BG\]](#) [\[DA\]](#) [\[DE\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[IT\]](#) [\[NL\]](#) [\[PL\]](#) [\[PT\]](#) [\[RO\]](#) [\[SV\]](#) [altre lingue dell'Unione Europea disponibili]
- Guida al linguaggio inclusivo della disabilità (datori di lavoro accessibili) [\[EN\]](#)
- Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe (Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes) [\[FR\]](#)
- Guide de communication inclusive (Equal Brussels) [\[FR\]](#)

Contenuto etico:

- Linee guida sui contenuti etici (Oxfam) [\[EN\]](#)
- Mettere al primo posto le persone nelle immagini (Bond) [\[EN\]](#)

JEDI2.q L'azienda valuta quanto un prodotto o un servizio sia inclusivo. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.q	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda valuta quanto un prodotto o un servizio sia inclusivo. [Oltre il luogo di lavoro]



Criteri di conformità:

2.q.1 L'azienda si basa sul feedback degli stakeholder per valutare l'inclusività di un prodotto o servizio.

2.q.2 La valutazione evidenzia:

- a) quali specifici gruppi di identità sociale possono incontrare ostacoli nell'accesso al prodotto o al servizio
- b) quali sono queste barriere.

Intento:

Aumentare la comprensione da parte dell'azienda delle barriere di accesso a uno dei suoi prodotti o servizi.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.q.1] Un "prodotto" è uno dei prodotti finiti dell'azienda. Il grado di inclusività del prodotto dipende dall'esperienza dei consumatori finali. Ciò può significare che questo sottorequisito non è applicabile se l'azienda produce materie prime o semilavorati (ad esempio, frutta o acciaio), in quanto ha meno controllo sull'esperienza del consumatore finale.

[2.q.1] Un "servizio" può essere uno qualsiasi dei servizi dell'azienda. Il grado di inclusività del servizio dipende dall'esperienza dell'utente (ad esempio, il cliente).

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- La valutazione riguarda l'azienda. Se l'azienda fa riferimento a una valutazione fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - il modo in cui la valutazione ha preso in considerazione i suoi stakeholder e gli impatti operativi
 - il modo in cui il risultato della valutazione sia rilevante per il suo contesto.

Ulteriori indicazioni:

- Considerare l'inclusività dei servizi può comportare, ad esempio:
 - rendere più accessibili i report scritti (in termini di dimensioni dei caratteri, uso dei colori e compatibilità con i software di lettura dello schermo)
 - garantire che l'infrastruttura dell'edificio e dell'ufficio sia accessibile alle persone in sedia a rotelle, se il servizio è fornito in una sede fisica
 - adeguare le tariffe per rendere i servizi più accessibili
 - offrire servizi in altre lingue.

Risorse per l'implementazione:

- Toolkit per la progettazione inclusiva (Università di Cambridge) [\[EN\]](#)
- Guida al design inclusivo (Centro di ricerca sul design inclusivo) [\[EN\]](#) [\[FR\]](#)

- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità - Articolo 4 - Obblighi generali (f) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH\]](#)

JEDI2.r L'azienda riprogetta un prodotto o un servizio per essere più inclusiva. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*:	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.r	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda riprogetta un prodotto o un servizio per essere più inclusiva. [Oltre il luogo di lavoro]



Criteri di conformità:

2.r.1 L'azienda si basa sul feedback degli stakeholder per riprogettare uno dei suoi prodotti o servizi in modo che sia più inclusivo.

2.r.2 L'azienda riprogetta il prodotto o il servizio originale, anziché progettare una soluzione di segregazione.

2.r.3 L'azienda offre il prodotto o il servizio riprogettato ai clienti o lo annuncia pubblicamente.

Intento:

Eliminare le barriere di accesso a un prodotto o servizio.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.r.1] Un "prodotto" è uno dei prodotti finiti dell'azienda. Il grado di inclusività del prodotto dipende dall'esperienza dei consumatori finali. Ciò può significare che questo sottorequisito non è applicabile se l'azienda produce materie prime o semilavorati (ad esempio frutta o acciaio), in quanto ha meno controllo sull'esperienza del consumatore finale.

[2.r.1] Un "servizio" può essere uno qualsiasi dei servizi dell'azienda. Il grado di inclusività del servizio dipende dall'esperienza dell'utente (ad esempio, il cliente).

[2.r.2] Una "soluzione di segregazione" significa sviluppare una versione separata, specializzata o segregata per le persone che non possono accedere al prodotto o servizio originale (Inclusive Design Research Centre). Ad esempio, se il sensore di una fotocamera è più efficace nel rilevare i toni della pelle più chiari rispetto a quelli più scuri, la creazione di un secondo sensore - specifico per i toni della pelle più scuri - sarebbe una soluzione di segregazione. Invece, in base a questo sottorequisito, l'azienda riprogetta il sensore originale in modo che funzioni per tutte le tonalità della pelle. In generale, è preferibile riprogettare per l'inclusività, piuttosto che per la segregazione. Si possono applicare alcune eccezioni, ad esempio se un prodotto non può funzionare per più gruppi (ad esempio, le soluzioni contraccettive possono funzionare solo per un sesso).

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Raccomandazioni:

Nessuno

Risorse per l'implementazione:

- Toolkit per la progettazione inclusiva (Università di Cambridge) [\[EN\]](#)
- Guida al design inclusivo (Centro di ricerca sul design inclusivo) [\[EN\]](#) [\[FR\]](#)



- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità - Articolo 4 - Obblighi generali (f) [\[AR\]](#) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#) [\[FR\]](#) [\[RU\]](#) [\[ZH\]](#)

Interoperabilità:

Nessuno

JEDI2.s L'azienda partecipa ad almeno un'azione collettiva per promuovere i principi JEDI. [Oltre il luogo di lavoro]

Fattori di traccia*:

Dimensione	Settore	Industria
XX Grande	All	All
X Grande	All	All
Grande	All	All
Medio	All	All
Piccolo	All	All
Micro	All	All
Azienda senza lavoratori	All	All

ID*	Anno*	Sono ammissibili ai meccanismi di equità?	Testo del sottorequisito*:
JEDI2.s	Anno 0 / Anno 3 / Anno 5	N/A	L'azienda partecipa ad almeno un'azione collettiva per promuovere i principi JEDI. [Oltre il luogo di lavoro]

Criteri di conformità:

2.s.1 L'azienda si impegna in almeno un'iniziativa di azione collettiva a livello politico, industriale o di comunità imprenditoriale per promuovere i principi JEDI.

2.s.2 L'iniziativa ha uno scopo e un obiettivo chiari e condivisi, per:

- a) realizzare un cambiamento o una trasformazione dei sistemi
- b) realizzare in modo collaborativo impatti specifici e misurabili.

2.s.3 L'azienda contribuisce chiaramente alla realizzazione dell'iniziativa.

Intento:

Incoraggiare le aziende a promuovere collettivamente i principi JEDI.

Chiarire i criteri di conformità:

[2.s.1] Impegnarsi in un'azione collettiva" significa che l'azienda assume un ruolo attivo e continuativo di leadership (o co-leadership) nel facilitare, coordinare o attuare un'iniziativa per promuovere i principi JEDI. Sebbene il coinvolgimento dell'azienda non porti necessariamente a un risultato positivo, ha molteplici e chiari risultati.

[2.s.1] Le azioni che non soddisfano questo sottorequisito includono, ad esempio:

- firmare una petizione
- diventare membro di un'azienda o di un'iniziativa con più stakeholder
- pubblicare post sui social media
- scrivere lettere a un funzionario di governo.

[2.s.1] Qualsiasi azione collettiva utilizzata dall'azienda per soddisfare il GACA2.1 non conta ai fini di questo sottorequisito.

[2.s.1] L'azienda non è tenuta a utilizzare il termine "JEDI".

Applicazione dei criteri alle società controllate con certificazione indipendente:

- L'azione si svolge all'interno dell'azienda. Se l'azienda fa riferimento a un'azione del gruppo fuori dal perimetro di applicazione, è tenuta a documentare le informazioni riguardo:
 - l'attuazione, l'applicazione e i meccanismi di responsabilità
 - l'impatto dei risultati sulle proprie attività. Per i risultati che non hanno impatto, l'azienda crea le proprie azioni.

Ulteriori indicazioni:

- L'impegno in un'azione collettiva può comprendere, ad esempio:
 - convocare e facilitare l'apprendimento o l'azione da una posizione di leadership in iniziative che coinvolgono più stakeholder, o in un'associazione industriale, settoriale o professionale
 - fare campagne pubbliche per il miglioramento delle politiche pubbliche.
- Altri termini utilizzati dall'azienda possono essere, ad esempio, i seguenti:



- Accesso
 - Appartenenza
 - Diversità
 - Uguaglianza
 - Equità
 - Correttezza
 - Inclusione
 - Giustizia.
- "Uguaglianza" ed "equità" possono avere significati leggermente diversi, pur essendo allineati nei loro risultati. Uguaglianza significa trattare le persone in modo uguale; equità riconosce che alcune persone possono avere esigenze diverse a causa di svantaggi sistemici. I due termini hanno lo stesso risultato quando l'uguaglianza è usata per indicare le pari opportunità, il rispetto dei diritti umani e le tutele legali. Tuttavia, quando l'uguaglianza viene utilizzata per trattare ogni persona esattamente allo stesso modo, questa interpretazione non è in linea con l'equità.

Risorse per l'implementazione:

Esempi di azione collettiva delle aziende su JEDI:

- We the Change [\[EN\]](#)
- Desafío 10X [\[ES\]](#)
- Business in the Community (UK) [\[EN\]](#)
- Obiettivo uguaglianza di genere (UN Global Compact) [\[EN\]](#) [\[ES\]](#)
- Let's Play Equal (Vari B Corp & B Lab) [\[EN\]](#)

Altro:

- Principi di empowerment delle donne - Principio 6. Iniziative comunitarie e di sostegno [[Varie lingue](#) comprese AR, EN, ES, IT, FR, PT, RU, ZH semplificato]