

# WP3 – Block 4 Check-Liste

## Rekrutierung: Nutzen Sie geschlechtsneutrale Anzeigen

1. Formulieren Sie ihre Anzeigensprache für neuen Jobs ohne geschlechterspezifische Inhalte.
2. Weisen Sie ausdrücklich darauf hin das in ihrem Unternehmen , Vielfalt und Inklusion von großer Bedeutung sind, um möglichst alle Interessierten zu ermutigen, sich zu bewerben.
3. Geben Sie den Bewerbern, die Chance ihnen ihre Vielfalt mitzuteilen, um so eine angemessene Atmosphäre während des Vorstellungsgesprächs und/oder der Probezeit zu garantieren.
4. Ermöglichen Sie es den Kandidaten, beim Ausfüllen der Bewerbung Personalpronomen selbst auszuwählen.
5. Formulieren Sie die Anzeigen "Geschlechter neutral", um so die Geschlechterbinarität (Mann-Frau) zu überwinden.

## Rekrutierung: neutraler und inklusiver Rekrutierungsprozess

1. "Neutralisieren" Sie geschlechterspezifische Inhalte des Bewerbers aus dem Lebenslauf und formulieren Sie diese wie eine Blindrekrutierung, um Informationen auszuschließen, die das Auswahlverfahren negativ beeinflussen könnten bzw. zu unnötigen Irritierungen führen könnten.

2. Fragen Sie während des Vorstellungsgesprächs, welches Personalpronomen der Kandidat bevorzugt.
3. Informieren Sie sich zu gesetzlichen Vorschriften , zu “Tabu-Themen” in einem Vorstellungsgespräch.
4. Stellen Sie während des Vorstellungsgesprächs nur Fragen, die sich strikt auf die zukünftige berufliche Tätigkeit beziehen.
5. Stellen Sie während des Vorstellungsgesprächs allen Kandidaten die gleichen Fragen, um Transparenz und eine faire Auswahl zu gewährleisten.
6. Verwenden Sie für das Vorstellungsgespräch zwei Interviewer, um eine objektives Auswahlverfahren zu gewährleisten.
7. Sobald die Auswahl erfolgt und die Stelle besetzt wurde, stellen Sie dem neuen Mitarbeiter alle betrieblichen Vorschriften zum Thema Vielfalt und Inklusion zur Verfügung.
8. Bieten Sie dem neuen Mitarbeiter Weiterbildung zu Fragen der Vielfalt und Inklusion an.

## Personalmanagement

---

1. Garantieren Sie Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen.
2. Führen Sie regelmäßig betriebliche Umfragen durch, um das Geschäftsklima in Bezug auf Vielfalt und Inklusion zu messen.
3. Bieten Sie Weiterbildungsmaßnahmen zu Diversität- und Inklusion für das Management an.
4. Stellen Sie sicher, dass mindestens 30 % Frauen in Führungspositionen vertreten sind.
5. Bieten Sie Teambuilding-Aktivitäten an (die den Interessen der Mitarbeiter so nahe wie möglich kommen), um das Betriebsklima zu verbessern und die Zugehörigkeit aller zum Unternehmen zu fördern.

## Internes Diversitäts- und Inklusionsmanagement

---

1. Sichern Sie Ansprechpartner für Vielfalt und Inklusion im Unternehmen.
2. Implementieren Sie betriebliche Maßnahmen zwecks Antidiskriminierung- und Chancengleichheit.
3. Verabschiedung Sie einen Verhaltenskodex zum Schutz von Persönlichkeitsrechten, der Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

4. Sichern Sie ein innerbetriebliches Verfahren zur Meldung diskriminierender Handlungen oder Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.
5. Sichern Sie Zugang zu einer psychologischen Helpdesk im Unternehmen zwecks Hilfe, Unterstützung, Beratung und Information, für Arbeitnehmer, die sich diskriminiert fühlen.
6. Durchführung von Interventionsmaßnahmen, die darauf abzielen, alle möglichen Formen der Diskriminierung zu verhindern.
7. Unterstützen Sie Digitalisierungskurse zur Qualifizierung von Frauen.
8. Bieten Sie Infoveranstaltungen zum Thema Diversität und sexuelle Minderheiten .
9. Unterstützen Sie aktiv die Teilnahme an zentralen Veranstaltungen, zur Unterstützung von Frauen und sexuelle Minderheiten. (Internationaler Tag zur Beseitigung männlicher Gewalt gegen Frauen, Internationaler Tag gegen Homo-Lesben-Bi-Transphobie usw.)

## Kommunikation / Marketing

1. Pflegen Sie eine inklusive und gender-gerechte Betriebskultur und vermeiden Sie nach Möglichkeit geschlechtsspezifische Ausdrücke.
2. Verwenden Sie authentische und keine stereotypen Bilder.
3. Verwenden Sie in Ihren Marketingaktivitäten einen diversen Ansatz, der nicht nur eine Zielgruppe anspricht.

## Infrastruktur: Gemeinschaftsräume, Toiletten, etc.

1. Garantieren Sie geschlechterneutrale Toiletten unter Wahrung der Privatsphäre und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften.
2. Gewährleisten Sie geschlechterneutrale Umkleidekabinen unter Wahrung der Privatsphäre und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften.
3. Stellen Sie betriebliche Kindergartenplätze bereit.
4. Richten Sie Wickelräume ein, die von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen unabhängig von ihrem Geschlecht genutzt werden können.
5. Sichern Sie geeignete Plätze für stillende Mütter.
6. Genehmigen Sie Regenbogenfahnen, Plakate oder anderen Gegenständen, die Nähe und Unterstützung für sexuelle Minderheiten bekunden.
7. Unterstützen Sie internationale Diversitäts-Tage/Aktionen (Internationaler Tag zur Beseitigung männlicher Gewalt gegen Frauen, Internationaler Tag gegen Homo-Lesben-Bi-Transphobie usw.) mittels Außendarstellung (Poster,...).

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

---

1. Unterstützen Sie betriebliche Maßnahmen zur Verhinderung der direkten und indirekten Diskriminierung von Schwangeren und Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen .
2. Fördern Sie die Wiedereingliederung nach der Schwangerschaft.
3. Gewähren Sie Sonderurlaub für stillende Mütter.
4. Sichern Sie bezahlten Vaterschaftsurlaub.
5. Sorgen Sie für zeitliche und örtliche Flexibilität beim Arbeiten, z. B. die Möglichkeit von HomeOffice und der Vereinbarkeit vom Familie und Beruf.

# ὄψιζω

OPSIZO  
Diversity and Inclusion in Microenterprises

