

WP3 – Block 4 Check-list

Assunzione: annunci neutri dal punto di vista del genere

1. Optare per un linguaggio neutro, che non connoti dal punto di vista di genere nessuna parte della descrizione del lavoro e delle mansioni.
2. Dichiarare esplicitamente che si attribuisce importanza ai temi della diversità e dell'inclusione, per spingere chiunque sia interessato a candidarsi.
3. Permettere di riportare, in fase di compilazione della candidatura, se il candidato ha bisogni specifici così da adeguare il setting in fase di colloquio/prova.
4. Permettere di riportare, in fase di compilazione della candidatura, i pronomi che si preferisce utilizzare.
5. Aprire la candidatura a "qualsiasi genere", superando il binarismo di genere (uomo/donna).

Assunzioni: processo di assunzione neutro e inclusivo

1. Nascondere l'identità del candidato e valutare il CV "al buio" (cosiddetto "blind recruitment"), così da escludere dal curriculum le informazioni che potrebbero influenzare la valutazione e generare pregiudizio.
2. In fase di colloquio, chiedere quali pronomi il candidato preferisce utilizzare.
3. Conoscere e applicare le normative vigenti nel proprio Paese rispetto agli argomenti su cui è possibile fare domande durante la fase di colloquio o assunzione.

4. In fase di colloquio, porre solo domande strettamente collegate all'ambito professionale.
5. In fase di colloquio, fare le stesse domande a tutti i candidati, così da poter confrontare le persone sulla base dei medesimi elementi raccolti.
6. Per il colloquio, ricorrere a due intervistatori, così da ottenere una valutazione maggiormente oggettiva e limitare l'effetto dei bias.
7. Ottenuto l'incarico, fornire al nuovo dipendente tutte le misure e le policy di diversità e inclusione messe in campo dall'impresa.
8. Ottenuto l'incarico, permettere al nuovo dipendente di accedere ad una formazione sulle tematiche di diversità e inclusione.

Gestione delle risorse umane

1. Equità salariale tra uomini e donne.
2. Prevedere indagini periodiche per misurare il clima interno in termini di diversità e inclusione.
3. Prevedere una formazione sui temi di diversità e inclusione rivolti al management.
4. Garantire almeno il 30% della partecipazione femminile in tutti i ruoli e in tutte le posizioni previsti nell'impresa.

5. Proporre attività di Team Building (che siano il più possibile coerenti con gli interessi dei dipendenti) col fine di migliorare il clima organizzativo e favorire l'affiliazione all'impresa.

Pratiche di gestione interna di diversità e inclusione

1. Prevedere un comitato di diversità e inclusione.
2. Adottare policy di non discriminazione e pari opportunità.
3. Adottare un Codice di condotta per la tutela dei diritti, delle pari opportunità e contro le discriminazioni.
4. Adottare una procedura informale di segnalazione di azioni o comportamenti discriminatori di cui il lavoratore è stato presumibilmente vittima.
5. Adottare una procedura formale di segnalazione di azioni o comportamenti discriminatori di cui il lavoratore è stato presumibilmente vittima.
6. Prevedere la possibilità di accedere ad uno sportello d'ascolto psicologico con funzioni di accoglienza, supporto, orientamento e informazione, in particolare rivolto a quei lavoratori che si sono sentiti oggetto di discriminazione.
7. Realizzare interventi volti alla prevenzione di tutte le possibili forme di discriminazione.
8. Realizzare corsi di digitalizzazione per rendere le donne più esperte, con il fine di colmare il gap di cui solitamente le donne sono vittime in termini di digitalizzazione.

9. Prevedere eventi che connotino vicinanza e sostegno nella lotta ai diritti delle minoranze sessuali.
10. Prevedere eventi che connotino vicinanza e sostegno a donne e minoranze sessuali in occasione di giornate internazionali (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne, Giornata Internazionale contro l'omo-lesbo-bi-transfobia, ecc.).

Comunicazione / Marketing

1. Utilizzare un linguaggio inclusivo ed evitare, laddove possibile, connotazioni di genere.
2. Utilizzare immagini autentiche e non stereotipate.
3. Utilizzare un approccio, nella propria attività di marketing, non indirizzato ad un solo target di riferimento.
4. Prevedere, attraverso i social network, comunicazioni che supportino donne e minoranze sessuali in occasione di ricorrenze o giornate internazionali (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne, Giornata Internazionale contro l'omo-lesbo-bi-transfobia, ecc.).

Infrastrutture: spazi comuni, servizi igienici, ecc.

1. Prevedere la presenza di bagni gender neutral, garantendo il rispetto della privacy e in conformità con la legislazione in materia.
2. Prevedere la presenza di spogliatoi gender neutral, garantendo il rispetto della privacy e in conformità con la legislazione in materia.

3. Prevedere la presenza di asili o spazi adatti ai bambini.
4. Prevedere fasciatoi (o strumenti simili) per bambini utilizzabili dai lavoratori con responsabilità familiari, indipendentemente dal genere.
5. Prevedere luoghi adeguati all'allattamento dei bambini.
6. Prevedere l'esposizione di bandierine, poster o altri oggetti che connotino vicinanza e sostegno nei confronti delle minoranze sessuali.
7. Prevedere l'esposizione di oggetti che connotino vicinanza a donne e minoranze sessuali in occasione di giornate internazionali (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne, Giornata Internazionale contro l'omo-lesbo-bi-transfobia, ecc.).

Conciliazione lavoro-famiglia

1. Prevedere, attraverso policy o articoli del Codice di condotta, azioni di prevenzione della discriminazione diretta ed indiretta contro donne incinte e lavoratori con responsabilità familiari.
2. Facilitare il rientro al lavoro dopo la gravidanza.
3. Prevedere permessi per l'allattamento dei bambini e per la loro assistenza.
4. Prevedere un paritario congedo di paternità retribuito.
5. Prevedere flessibilità lavorativa in termini di tempo e luogo, per esempio la possibilità di lavorare in smart working regolamentando l'orario di lavoro.

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

