

WP3 – Bloque 4

Lista de verificación

Reclutamiento: anuncios no sexistas

1. Apuesta por un lenguaje neutro en cuanto al género, que no sea sexista ninguna parte del puesto ni de la descripción del mismo.
2. Indica explícitamente la importancia concedida a las cuestiones de diversidad e inclusión, con el fin de animar a cualquier persona interesada a presentar su candidatura.
3. Permitir que los candidatos indiquen, al presentar su candidatura, si tienen necesidades específicas para adaptar el entorno durante la entrevista y/o el periodo de prueba.
4. Permitir que los candidatos indiquen, al rellenar la solicitud, los pronombres personales que prefieren utilizar.
5. Establecer la solicitud de empleo en "cualquier género", para superar el binarismo de género (hombre-mujer).

Reclutamiento: proceso de reclutamiento neutral e integrador

1. Elimina del CV los factores identificativos de la persona solicitante y analízalo en una contratación ciega, a fin de excluir información que pueda influir en la evaluación y generar sesgos.
2. Durante la entrevista, pregunta qué pronombres prefiere utilizar la persona candidata.
3. Conoce y cumple la normativa de tu país respecto a los temas que no puedes preguntar en una entrevista o contratación.

4. Durante la entrevista, sólo formule preguntas estrictamente relacionadas con el ámbito profesional.
5. Durante la entrevista, formula las mismas preguntas a todos los candidatos, de modo que se pueda comparar a las personas en función de los mismos elementos.
6. Para la entrevista, utiliza dos entrevistadores, a fin de obtener una evaluación más objetiva y limitar el efecto de los sesgos.
7. Una vez obtenido el puesto de trabajo, facilita al nuevo empleado todas las medidas y políticas de diversidad e inclusión puestas en marcha por la empresa.
8. Una vez obtenido el puesto de trabajo, imparte al nuevo empleado formación sobre cuestiones de diversidad e inclusión.

Gestión de Recursos Humanos

1. Igualdad salarial entre hombres y mujeres.
2. Realice encuestas periódicas para medir el clima empresarial en términos de diversidad e inclusión.
3. Impartir formación sobre cuestiones de diversidad e inclusión a los directivos.
4. Garantizar al menos un 30% de participación femenina en todas las funciones y puestos de la empresa.
5. Ofrecer actividades de creación de equipos (lo más cercanas posible a los intereses de los empleados) para mejorar el clima organizativo y fomentar la afiliación a la empresa.

Prácticas internas de gestión de la diversidad y la inclusión

1. Crear un comité de diversidad e inclusión.
2. Adoptar políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades.
3. Adoptar un Código de Conducta para la protección de los derechos, la igualdad de oportunidades y contra la discriminación.
4. Adoptar un procedimiento informal para denunciar acciones o comportamientos discriminatorios de los que el empleado haya sido presuntamente víctima.
5. Adoptar un procedimiento formal para denunciar acciones o comportamientos discriminatorios de los que el empleado haya sido presuntamente víctima.
6. Proporcionar acceso a un servicio de ayuda psicológica con funciones de asistencia, apoyo, orientación e información, especialmente dirigido a aquellos trabajadores que se hayan sentido discriminados.
7. Poner en marcha intervenciones dirigidas a prevenir todas las formas posibles de discriminación.
8. Creación de cursos de digitalización para que las mujeres estén más capacitadas, con el objetivo de salvar la brecha a la que suelen enfrentarse las mujeres en materia de digitalización.
9. Ofrecer actos que muestren cercanía y apoyo en la defensa de los derechos de las minorías sexuales.

10. Organizar actos que muestren la cercanía y el apoyo a las mujeres y las minorías sexuales en días internacionales (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Machista contra la Mujer, Día Internacional contra la Homo-lesbo-bi-transfobia, etc.).

Comunicación / Marketing

1. Utiliza un lenguaje inclusivo y evita las connotaciones de género siempre que sea posible.
2. Utiliza imágenes auténticas y no estereotipadas.
3. Utiliza un enfoque, en tus actividades de marketing, que no se dirija sólo a un grupo destinatario.
4. Ofrece, a través de las redes sociales, contenidos de apoyo a las mujeres y las minorías sexuales en aniversarios o días internacionales (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Machista contra la Mujer, Día Internacional contra la Homo-lesbo-bi-transfobia, etc.).

Infraestructura: áreas comunes, baños, etc.

1. Proporcionar aseos no sexistas, garantizando el respeto a la intimidad y de conformidad con la legislación pertinente.
2. Proporcionar vestuarios no sexistas, garantizando el respeto a la intimidad y de conformidad con la legislación pertinente.
3. Proporcionar guarderías o espacios adecuados para los niños.

4. Proporcionar cambiadores para bebés (o similares) que puedan ser utilizados por las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, independientemente de su sexo.
5. Proporcionar lugares adecuados para amamantar a los hijos.
6. Exhibir banderas, carteles u otros elementos que muestren cercanía y apoyo a las minorías sexuales.
7. Prever la colocación de elementos que muestren la cercanía a las mujeres y a las minorías sexuales en los días internacionales (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Machista contra la Mujer, Día Internacional contra la Homo-lesbo-bi-transfobia, etc.).

Conciliación de vida laboral y familiar

1. Prever, a través de políticas o artículos en el Código de Conducta, acciones para prevenir la discriminación directa e indirecta contra las mujeres embarazadas y los trabajadores con responsabilidades familiares.
2. Facilitar la transición a la vida laboral tras el embarazo.
3. Conceder permisos para amamantar a los hijos y para su asistencia.
4. Proporcionar un permiso de paternidad igual y remunerado.
5. Proporcionar flexibilidad laboral en términos de tiempo y lugar, por ejemplo, la posibilidad de trabajo inteligente mediante la regulación de las horas de trabajo.

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

