

WP3 – Recurso 4

Lista de verificação

Recrutamento: anúncios neutros em termos de género

1. Optar por uma linguagem neutra em termos de género, que não diferencie o género em nenhuma parte do cargo ou da descrição do cargo.
2. Indicar explicitamente a importância atribuída às questões da diversidade e da inclusão, visando incentivar os interessados a candidatarem-se.
3. Permitir que os candidatos a emprego indiquem, aquando da candidatura, se têm necessidades específicas, visando adaptar o ambiente durante a entrevista e/ou o período experimental.
4. Permitir que os candidatos indiquem, aquando do preenchimento do formulário de candidatura, os pronomes pessoais que preferem utilizar.
5. Definir a candidatura de emprego como “qualquer género”, de modo a ultrapassar o binarismo de género (homem-mulher).

Recrutamento: processo de recrutamento neutro e inclusivo

1. Retirar do CV os fatores de identificação do candidato e analisá-lo num recrutamento cego, de modo a excluir informações que possam influenciar a avaliação e gerar enviesamento.
2. Perguntar, durante a entrevista, quais os pronomes que o candidato prefere utilizar.

3. Conhecer e cumprir a regulamentação do seu país no que respeita aos temas que não pode abordar numa entrevista ou num recrutamento.
4. Fazer, durante a entrevista, apenas perguntas estritamente relacionadas com o domínio profissional.
5. Fazer, durante a entrevista, as mesmas perguntas a todos os candidatos, para que as pessoas possam ser comparadas com base nos mesmos elementos.
6. Utilizar, para a entrevista, dois entrevistadores, de modo a obter uma avaliação mais objetiva e limitar o efeito dos enviesamentos.
7. Fornecer ao novo trabalhador, após a obtenção do emprego, todas as medidas e políticas de diversidade e inclusão adotadas pela empresa.
8. Dar formação ao novo funcionário sobre questões de diversidade e inclusão, uma vez obtido o emprego.

Gestão de recursos humanos

1. Promover a igualdade salarial entre homens e mulheres.
2. Realizar inquéritos regulares para avaliar o clima empresarial em termos de diversidade e inclusão.
3. Dar formação sobre questões de diversidade e inclusão para a direção.
4. Assegurar a participação de, pelo menos, 30% de mulheres em todas as funções e cargos na empresa.

5. Oferecer atividades de *team-building* (tão próximas quanto possível dos interesses dos trabalhadores), visando melhorar o clima organizacional e promover a afiliação à empresa.

Práticas internas de gestão da diversidade e da inclusão

1. Criar um comité de diversidade e inclusão.
2. Adotar políticas de não-discriminação e de igualdade de oportunidades.
3. Adotar um Código de Conduta para a proteção dos direitos, da igualdade de oportunidades e da luta contra a discriminação.
4. Adotar um procedimento informal para comunicar ações ou comportamentos discriminatórios de que o trabalhador tenha sido alegadamente vítima.
5. Adotar um procedimento formal para a comunicação de ações ou comportamentos discriminatórios de que o trabalhador tenha sido alegadamente vítima.
6. Disponibilizar o acesso a um balcão de atendimento psicológico com funções de assistência, apoio, orientação e informação, especialmente dirigido aos trabalhadores que se sentiram discriminados.
7. Implementar intervenções destinadas à prevenção todas as formas possíveis de discriminação.
8. Criar cursos de digitalização para tornar as mulheres mais qualificadas, com o objetivo de colmatar o fosso que as mulheres normalmente enfrentam em termos de digitalização.

9. Proporcionar eventos que demonstrem proximidade e apoio na defesa dos direitos das minorias sexuais.
10. Organizar eventos que demonstrem a proximidade e o apoio às mulheres e às minorias sexuais em dias internacionais (Dia internacional para a eliminação da violência masculina contra as mulheres, Dia internacional contra a homo-lesbiano-bi-transfobia, etc.).

Comunicação / Marketing

1. Utilizar uma linguagem inclusiva e evitar conotações de género sempre que possível.
2. Utilizar imagens autênticas e não estereotipadas.
3. Utilizar uma abordagem, nas atividades de *marketing* que não se dirijam apenas a um público-alvo.
4. Disponibilizar, através das redes sociais, conteúdos de apoio às mulheres e às minorias sexuais em aniversários ou dias internacionais (Dia internacional para a eliminação da violência masculina contra as mulheres, Dia internacional contra a homo-lesbiano-bi-transfobia, etc.).

Infraestruturas: espaços comuns, casas de banho, etc.

1. Disponibilizar casas de banho neutras em termos de género, garantindo o respeito pela privacidade e em conformidade com a legislação aplicável.
2. Disponibilizar vestiários neutros em termos de género, garantindo o respeito pela privacidade e em conformidade com a legislação aplicável.

3. Disponibilizar creches ou espaços adequados para crianças.
4. Disponibilizar fraldários (ou similares) que possam ser utilizados pelos trabalhadores com responsabilidades familiares, independentemente do seu género.
5. Disponibilizar locais adequados para amamentação.
6. Exibir bandeiras, cartazes ou outros objetos que demonstrem proximidade e apoio às minorias sexuais.
7. Prever a afixação de objetos que demonstrem a proximidade com as mulheres e as minorias sexuais em dias internacionais (Dia internacional para a eliminação da violência masculina contra as mulheres, Dia internacional contra a homo-lesbiano-bi-transfobia, etc.).

Conciliação trabalho-família

1. Prever, através de políticas ou artigos no Código de Conduta, ações para prevenir a discriminação direta e indireta contra mulheres grávidas e trabalhadores com responsabilidades familiares.
2. Facilitar a transição de regresso ao trabalho após a gravidez.
3. Prever licenças para a amamentação de crianças e para a sua assistência.
4. Proporcionar uma licença de paternidade remunerada de igual forma.
5. Proporcionar flexibilidade de trabalho em termos de tempo e local, por exemplo, a possibilidade de trabalho inteligente através da regulação do horário de trabalho.

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

