

Kuidas luua kaasavat töökultuuri?

1. Juhid ja juhtkond

- Kas ettevõtte juhtkond on mitmekesisuse mõtteviisi omaks võtnud ja tegutseb töökultuuri edendamise nimel? Kas oma tegevusega näidatakse positiivset eeskuju?
- Kas juhtidel on otsene vastutus oma meeskonna mitmekesisuse eest? Paigas on eesmärgid ja mõõdikud?

2. Bränd ja kuvand

- Milline on ettevõtte väline kuvand? On see kaasav erinevate inimgruppide suunal?
- Mida saab ettevõtte teha, et kõnetada laiemat auditooriumit?

3. Värbamine ja karjäär

- Kas värbamisprotsess on läbimõeldud viisil, et see oleks võimalikult palju kompetentsikeskne, ei diskrimineeriks kedagi ja keskenduks võimalikult palju kandidaadi professionaalsetele omadustele?
- Kas lõpliku värbamisotsuse teeb rohkem kui üks inimene individuaalselt?
- Kas järelkasvu ja talendiarenduse tegevustest jälgitakse soolise tasakaalu printsiipi?
- Kas esmastest takistustest mitmekesiste kandidaatide leidmisel minnakse edasi ja üritatakse leida alternatiivseid viise?
- Kas sooritushinnangute kriteeriumid on kõigile üheselt arusaadavad, jälgitavad ja ka kontrollitavad? Kas töötajate sooritusi hinnatakse ka soolisest perspektiivist lähtuvalt?

4. Välistööjõud

- Kas ettevõttes töötavad välismaalased on toetatud, kas kogu informatsioon on neile kättesaadav?

5. Erivajadus

- Kas ettevõtte ruumid on ligipääsetavad liikumispuudega inimestele? Kas on rakendatud nõo universaalset disaini?

6. Sooline tasakaal

- Kas mõnes ettevõtte osas esineb soolist segregeeritust? Kas seda saaks kuidagi muuta?

7. Võrdne palk

- Kas oled kindel, et ettevõttes ei esine sooliselt ebavõrdset palga maksmist sarnastel ametikohtadel?

8. Kommunikatsioon

- Kas kogu informatsioon on samaaegselt ja arusaadavas keeles kättesaadaval kõigile töötajatele?

9. Pere

- Kas ettevõtte peredele suunatud tegevused ja hüved on kaasavad kõikide peredele, sh karg- ja samasooliste vanematega perede suhtes?
- Kas tööaeg ja -koht on paindlik viisil, mis võimaldab ühildada karjääri ja pereelu? See võib olla eriti oluline üksikvanematele, tööle naasvatele vanematele, haigete pereliikmete hooldajatele, jne.

- Kas vahetustes töö, pühadel töötamise ja õhtuste tundide puhul langeb koormus kellelegi ebaproportsionaalselt nende kaitstud tunnuste tõttu?

10. Diskrimineerimise, ahistamise ja kiusamise vastane tegevus

- Kas reageerite alati kui HR või juhini jõuavad kuuldused inetust käitumisest kolleegide vahel? Kas töötajatele on selge, kuidas sellises olukorras käituda ja kuhu pöörduda?
- Kas iga personali puudutav poliitika, tegevus ja otsus on läbikaalutud viisil, et see poleks kellegi vastu eos tahtmatult, otseselt või kaudselt diskrimineeriv?