



STRUMENTI EFFICACI PER GESTIRE MODELLI ORGANIZZATIVI PIÙ INCLUSIVI



SILVIA CALZATI
INGEGNERE

AMBIENTE | SICUREZZA | QUALITÀ

ASQ S.R.L. socio unico

sede
Tel. +39 340 1532057
E.mail silvia.calzati@outlook.it
PEC asqs.r.l@pec.it
P.Iva/C.F. 01860750338 | SDI KRRH6B9
Cap.Soc. 10.000 Lv.

IMPLEMENTARE POLITICHE INCLUSIVE PER IL RECRUITMENT BASATE DAVVERO SULLE SOLE COMPETENZE

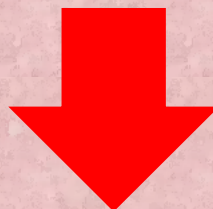
I motivi di discriminazione nei confronti delle donne durante il colloquio di selezione sono essenzialmente riconducibili ai seguenti aspetti della vita personale:

- stato di gravidanza;
- stato matrimoniale e di famiglia, compresa la maternità, anche adottiva.

Le domande che il team di selezione non deve sottoporre alla candidata:

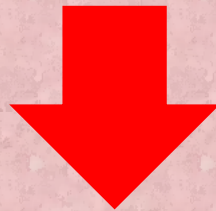
- Lei è fidanzata? / Lei è sposata? / Lei è separata/divorziata?
- Lei ha figli? Se sì, ha una baby sitter? Chi si occupa dei figli?
- In futuro vorrebbe avere figli / altri figli?

Strategie adottate nell'impresa di costruzioni certificata



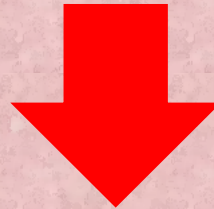
Predisposizione di istruzioni e moduli che regolamentino la
composizione del team di selezione
(presenza di entrambi i sessi)
e le corrette domande da porre.

**EFFETTUARE INDAGINI PER COMPRENDERE
IL GRADO DI SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI
SUI TEMI DELLA PARITÀ**



Effettuare indagini per tutti i dipendenti sulle necessità di work-life balance, anche al fine di identificare ed eradicare gli abusi.

Strategie adottate nell'impresa di costruzioni certificata



A valle dei questionari somministrati si sono analizzate le
necessità e gli spunti di miglioramento che hanno condotto
l'organizzazione ad attivare percorsi formativi inerenti al
benessere psico-fisico