

WP2 Das innovative Konzept : " D&I als Unternehmensfürsorge in Kleinstunternehmen"

Kurzzusammenfassung

Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu erreichen, war schon immer eine Herausforderung, insbesondere für Frauen und Einzelpersonen innerhalb der LGBTQ+-Community. Aufgrund der Diskriminierung, der sie ausgesetzt sind, haben diese Gruppen oft erhebliche Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden, Arbeitsplätze zu behalten und hochkarätige Positionen zu erreichen. Sowohl Frauen als auch LGBTQ+ sind oftmals der Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt, jeder auf seine eigene Weise.

Frauen sind oft Geschlechterstereotypen, Vermutungen und Vorurteilen ausgesetzt, die es ihnen nicht ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Am Arbeitsplatz führt dies oft zu Mikroaggressionen, wie z. B. sexistischen Witzen ausgesetzt zu sein, bei Besprechungen ignoriert zu werden oder bei Beförderungen übergangen zu werden. Mikroaggressionen und Vorurteile hindern Frauen daran, in ihrer Karriere voranzukommen, und schaffen die sogenannte „gläserne Decke“. Die „gläserne Decke“ ist ein Konzept, das sich auf unsichtbare Barrieren bezieht, die Frauen auf ihrem Karriereweg begegnen. Der Begriff suggeriert, dass es eine transparente Barriere gibt, die Frauen daran hindert, die Karriereleiter zu erklimmen.

Die LGBTQ+-Community teilt einige der Belastungen von Frauen, wie z. B. das Erreichen hochkarätiger Positionen und den Umgang mit Mikroaggressionen. Darüber hinaus entscheiden sie sich oft dafür, sich bei der Arbeit nicht zu outen, da sie befürchten, dass dies ihrer Karriere und/oder ihrer persönlichen Beziehung zu den Kollegen schaden könnte. Wenn sie sich outen, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie negativen Reaktionen ausgesetzt sind, wie z. B. Diskriminierung und Ausgrenzung

Trotz des zunehmenden Bewusstseins, der Anstrengungen und des rechtlichen Schutzes gibt es noch viel zu tun. Obwohl zahlreiche Unternehmen die Inklusion am Arbeitsplatz als Priorität betrachten, versäumen es die meisten von ihnen, sich aktiv für die Förderung der Vielfalt einzusetzen. Unternehmen fehlen in der Regel spezifische Maßnahmen, formalisierte Richtlinien, Richtlinien, ein eigenes Budget oder eine Abteilung.

Covid-19 hat diese Herausforderungen sogar noch verschärft und betrifft geschlechtsspezifische Minderheiten unverhältnismäßig stark, auch wenn sexuelle und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz heute als wichtiges Thema in der Europäischen Union angesehen wird.

Covid-19 hatte besonders negative Auswirkungen auf kleine und mittlere Unternehmen. Daher ist es verständlich, dass das Hauptanliegen dieser Unternehmen darin besteht, wirtschaftlich wieder auf die Beine zu kommen, anstatt sich auf das Thema Inklusion zu konzentrieren. Diese Einstellung könnte sich jedoch bald ändern, da sich gezeigt hat, dass ein vielfältigerer Arbeitsplatz sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen von Vorteil ist.

Integrative Unternehmen sind innovativer, produktiver, profitabler und wettbewerbsfähiger.

Weitere Details und eine Liste der Best Practices für jedes Land im Projektkonsortium finden Sie im vollständigen Dokument.