

WP2

Modelo innovador "D&I para el bienestar empresarial en las microempresas"

Resumen

VISIÓN GENERAL DE LOS PAÍSES SOCIOS

Lograr la igualdad en el lugar de trabajo siempre ha sido un reto, especialmente para las mujeres y las personas de la comunidad LGBTQ+; debido a la discriminación a la que se enfrentan, estos grupos suelen encontrar importantes dificultades para encontrar empleo, conservarlo y conseguir puestos de alto nivel. Tanto las mujeres como el colectivo LGBTQ+ sufren discriminación laboral, cada uno a su manera.

Las mujeres suelen estar sometidas a estereotipos de género, presunciones y prejuicios que no les permiten expresar todo su potencial. En el lugar de trabajo, esto se traduce a menudo en microagresiones, como ser objeto de bromas sexistas, ser ignoradas en las reuniones o no ser tenidas en cuenta para los ascensos. Las microagresiones y los prejuicios impiden a las mujeres avanzar en su carrera, creando el llamado techo de cristal.

La comunidad LGBTQ+ comparte algunas de las cargas de las mujeres, como alcanzar puestos de alto nivel y hacer frente a las microagresiones. Además, a menudo optan por no salir del armario en el trabajo, por miedo a que pueda perjudicar a su carrera y/o a su relación personal con los compañeros; cuando salen del armario, hay muchas probabilidades de que experimenten algún tipo de reacción negativa, como discriminación y exclusión.

No obstante, incluso con una mayor concienciación, esfuerzos y protecciones legales, aún queda mucho trabajo por hacer. De hecho, a pesar de que numerosas empresas consideran prioritaria la inclusión en el lugar de trabajo, la mayoría de ellas no se comprometen activamente a promover la diversidad. Las empresas suelen carecer de medidas específicas, políticas formalizadas, directrices, un presupuesto dedicado o un departamento.

La emergencia del Covid-19 exacerbó estos retos, afectando de manera desproporcionada a las minorías de género, aun cuando hoy en día la discriminación sexual y de género en el lugar de trabajo se considera una cuestión importante en la Unión Europea.

La emergencia del Covid-19 ha tenido un impacto significativo en las pequeñas y medianas empresas. Por lo tanto, es comprensible que la mayor preocupación de estas empresas sea volver a ponerse en marcha en lugar

de centrarse en aplicar la inclusión. Sin embargo, esta actitud podría cambiar pronto, ya que está demostrado que un lugar de trabajo más diverso es beneficioso tanto para los trabajadores como para las empresas. Las empresas inclusivas son más innovadoras, productivas, rentables y competitivas.

En el documento completo pueden encontrarse más detalles y una lista de las mejores prácticas para cada país del consorcio del proyecto.