

WP2 “Modello innovativo” D&I per il welfare aziendale nelle microimprese”

Sintesi

UNA PANORAMICA DEL PROBLEMA NEI PAESI PARTNER

Raggiungere l'uguaglianza sul posto di lavoro è da sempre considerata una sfida, soprattutto per le donne e le persone appartenenti alla comunità LGBTQ+; a causa delle discriminazioni che devono affrontare, questi gruppi incontrano spesso notevoli difficoltà nel trovare lavoro, nel mantenerlo e nell'ottenere posizioni di alto profilo. Sia le donne che le persone LGBTQ+ sono vittime di discriminazioni sul lavoro, ognuna a modo suo.

Le donne sono spesso soggette a stereotipi di genere, luoghi comuni e pregiudizi che non consentono loro di esprimere appieno il loro potenziale. Sul posto di lavoro, questo si traduce spesso in atti di micro aggressione, come ad esempio essere bersaglio di battute sessiste, venir ignorate durante le riunioni o essere escluse dalle promozioni. Le micro aggressioni e i pregiudizi impediscono alle donne di avanzare nella loro carriera, creando il cosiddetto «soffitto di cristallo». L'espressione deriva dall'inglese glass (vetro) e ceiling (soffitto) e indica quell'insieme di barriere sociali, psicologiche e culturali, all'apparenza invisibili ma reali, ostacolanti il raggiungimento della parità dei diritti e la realizzazione lavorativa delle donne.

La comunità LGBTQ+ condivide alcuni degli ostacoli che bloccano le donne, come per esempio raggiungere posizioni di alto profilo e affrontare le micro aggressioni. Inoltre, spesso gli LGBTQ+ scelgono di non fare coming out sul lavoro, perché temono che possa danneggiare la loro carriera e/o il loro rapporto personale con i colleghi; quando fanno coming out, c'è una notevole possibilità che subiscano qualche tipo di reazione negativa, come la discriminazione e l'esclusione.

Tuttavia, anche se la consapevolezza, gli sforzi e le tutele legali sono aumentati, c'è ancora molto lavoro da fare. Infatti, nonostante numerose aziende considerino l'inclusione sul posto di lavoro una priorità, la maggior parte di esse non si impegna attivamente nella promozione della diversità. Le aziende di solito non hanno misure specifiche, politiche formalizzate, linee guida, un budget dedicato o un dipartimento.

L'emergenza Covid-19 ha esacerbato queste sfide, colpendo in modo sproporzionato le minoranze di genere, anche se oggi la discriminazione sessuale e di genere sul posto di lavoro è considerata una questione importante in Unione Europea.

L'emergenza Covid-19 ha avuto un impatto significativo sulle piccole e medie imprese pertanto è comprensibile che la principale preoccupazione di queste aziende sia quella di rimettersi in carreggiata piuttosto che concentrarsi sull'implementazione dell'inclusione. Tuttavia, questo atteggiamento potrebbe presto cambiare, poiché è dimostrato che un luogo di lavoro più diversificato è vantaggioso sia per i lavoratori che per le aziende. Le aziende inclusive sono più innovative, produttive, redditizie e competitive.

Il documento completo contiene maggiori informazioni sul tema e un elenco di buone pratiche per ogni Paese rappresentato nel progetto. Buona lettura.