



CHANCENGLEICHHEIT
ERMÖGLICHEN –
DISKRIMINIERUNG
VERHINDERN



„Die Fördermaßnahmen werden in ihrer Gesamtheit so ausgestaltet, dass sie keinen Menschen diskriminieren. Strukturelle Barrieren aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung bzw. gesundheitlichen Einschränkung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollen soweit möglich verringert werden.“ (Programm EFRE MV 2021-2027)

VIELFALT DER ARBEITSWELT –
HANDLUNGSBEDARF IN UNTERNEHMEN UND INSTITUTIONEN



© Rawpixel.com / Freepik

Aufgrund des demografischen Wandels, globaler Märkte und Migrationsbewegungen werden die Belegschaften vielfältiger, diverser. Arbeitgebende stellen sich diesen neuen Herausforderungen. Zugeschnitten auf ihre Belegschaft, Größe und Betriebsstruktur bieten zahlreiche große und kleine Unternehmen Maßnahmen an, die Chancengleichheit fördern und Diskriminierungen aktiv bekämpfen.

Dennoch belegen Untersuchungen, dass unsere Arbeitswelt nicht frei von Diskriminierungen ist. So zeigt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrem Bericht „Diskriminierung in Deutschland“ auf, dass bestimmte Gruppen einem höheren Diskriminierungsrisiko bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz ausgesetzt sind als andere.



VORURTEILSFREIE, WERTSCHÄTZENDE UNTERNEHMENSKULTUR

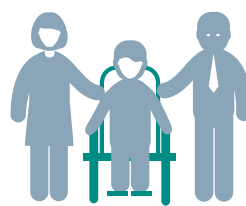
Jedes Unternehmen bzw. jede Institution ist anders – daher sind auch die Maßnahmen für eine chancengleichheitsfördernde und diskriminierungsvermeidende Unternehmenskultur bzw. Personalentwicklung vielfältig. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen ist, dass diese sich leicht in den Betriebsalltag integrieren lassen.



Unternehmenskultur auf dem Prüfstand – im Dialog mit den Beschäftigten



Informieren und begeistern



Neue Fachkräfte finden und Vielfalt zum Thema machen



Fachkräfte binden – ein gutes Arbeitsklima schaffen

CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN UND INSTITUTIONEN

CHANCENGLEICHHEIT FÖRDERN – DISKRIMINIERUNG AKTIV ENTGEGENWIRKEN

UNTERNEHMENSKULTUR AUF DEM PRÜFSTAND – IM DIALOG MIT DEN BESCHÄFTIGTEN



- » Ressourcen bereitstellen
 - + um sich mit dem Themenfeld auseinanderzusetzen, benötigen die Mitarbeitenden Raum und Zeit
- » Analyse und Erfahrungsaustausch
 - + Rekrutierungs- und Arbeitsprozesse auf unbewusste Diskriminierung überprüfen
 - + Entlohnung auf Diskriminierungsfreiheit prüfen (Entgeltcheck – equal pay)
 - + Werkstätten, Gesprächsrunden, Befragungen mit den Mitarbeitenden durchführen
 - + ermitteln, was bereits vorhanden ist (auch informell)
 - + anerkennen, was bereits umgesetzt wird
 - + gemeinsam mit der Belegschaft die Ziele und Maßnahmen festlegen (diese nach einer Zeit überprüfen)





INFORMIEREN UND BEGEISTERN



- » Wissensstand erweitern
 - + das Wissen zu diesem Themenfeld ist sehr unterschiedlich, meist mangelt es an Informationen über Lebenslagen, Benachteiligungen und Bedarfe der unterschiedlichen Gruppen
- » Kompetenzen vermitteln (z.B. Diversity-, interkulturelle Kompetenz)
 - + die gesamte Führungsebene durch ein Kurztraining informieren und begeistern
 - + Schulungen oder Workshops für Mitarbeitende anbieten und durchführen
- » Unsicherheiten und Widerstände behutsam aufgreifen und abbauen
- » Anerkennung von Beschäftigten, die sich für Nichtdiskriminierung / Chancengleichheit einsetzen

NEUE FACHKRÄFTE FINDEN UND VIELFALT ZUM THEMA MACHEN



- » Rekrutierungs- und Einstellungspraxis überprüfen
- » anonymisierte Bewerbungsverfahren einsetzen
- » Stellenausschreibungen überarbeiten
 - + die Mindestanforderungen für die ausgeschriebene Stelle überdenken
 - + besondere Berücksichtigung von Sprach- und/oder Diversitykompetenz
 - + keine Benennung eines gewünschten Lebensalters, Geschlechts oder anderer Aspekte in Stellenanzeigen

Stellenausschreibung:

„Wir wertschätzen gesellschaftliche Vielfalt... oder
Wir fördern die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.“

FACHKRÄFTE BINDEN – EIN GUTES ARBEITSKLIMA SCHAFFEN



- » Konzept der „lebensphasenorientierten Personalpolitik“ einsetzen
 - + mit dem Ziel einer dauerhaften Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben neue Beschäftigte informieren und unterstützen
 - + Einarbeitungspläne
 - + Vorstellung von Leitbildern/Leitlinien des Unternehmens
 - + eine/n Paten/Patin an die Seite stellen
- » konkrete Maßnahmen umsetzen
 - + für die Zusammenarbeit mehrerer Generationen
 - + speziell auf ältere Beschäftigte oder auf Migrant/innen ausgerichtete Maßnahmen
- » Beschwerdemanagement, inkl. einer Beschwerdestelle für systematische Belästigung (Mobbing)
- » Schwerbehindertenvertretung
- » Weiterbildungsmanagement



VORURTEILSFREIE, WERTSCHÄTZENDE UNTERNEHMENSKULTUR

=

attraktiver Arbeitgeber,
Wettbewerbsvorteil bei Ansprache von
qualifiziertem Personal

NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN/ INSTITUTIONEN

- » hohe Motivation der Belegschaft, leistungsfähige Beschäftigte
- » qualifiziertere und passendere Bewerber/innen
- » längere Betriebszugehörigkeit, weniger Fluktuation
- » gutes Arbeitsklima



DIE ZUSAMMENARBEIT VON MENSCHEN UNTERSCHIEDLICHEN ALTERS, GESCHLECHTS ODER HERKUNFT BEFÖRDERT DIE ENTWICKLUNG UND DIE PRODUKTIVITÄT DES UNTERNEHMENS, INDEM UNTERSCHIEDLICHE KOMPETENZEN, ERFAHRUNGEN UND HINTERGRÜNDE IN DEN ARBEITS-PROZESS EINFLIEßEN.

WEITERFÜHRENDE LINKS

- » www.antidiskriminierungsstelle.de
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- » www.iq-mv.de
Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen
- » www.charta-der-vielfalt.de
Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen



PUBLIKATION:

Landesfrauenrat MV e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock



KONTAKT:

Fachreferentin
Steffi Kühn
E-Mail: kuehn@landesfrauenrat-mv.de



LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN



DOWNLOAD:

www.landesfrauenrat-mv.de/themen-projekte/projekte/fachstelle-efre/

Stand: August 2022



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Das Projekt des Landesfrauenrates M-V e.V. wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.

