

Förderung der Inklusion in hybrider und Remote-Arbeit

Informationen zur Fallstudie

Organisation: Telefónica

Größe: +103.000 Mitarbeitende

Standort: Madrid, Spanien

Sektor: Telekommunikation

Operativer Kontext

Telefónica ist ein spanisches multinationales Telekommunikationsunternehmen mit staatlicher Beteiligung. Es ist das viertgrößte Telekommunikationsunternehmen in Europa und das fünfzehntgrößte weltweit. Sie ist in mehr als zwanzig Ländern Europas und Amerikas präsent und schafft 1,2 Millionen Arbeitsplätze. Zu den Unternehmensgrundsätzen gehören Schulungen, Anleitungen und verantwortungsvolle Ratschläge zu digitalen Kompetenzen, damit sich alle den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft stellen können.

Das Problem und die Chance

Problem: Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen, LGBTQ+-Personen und anderen Gruppen, die am Arbeitsplatz von Ausgrenzung bedroht sind, ist notwendig, um ein wirklich inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen

Chance: Integration ist nicht nur ein Akt der sozialen Gerechtigkeit, sondern kommt auch der Gesellschaft zugute, indem sie Vielfalt fördert und die Potenziale und Fähigkeiten jeder/s Einzelnen nutzt. Dafür scheint das Modell der hybriden und Fernarbeit (HRW) ein grundlegendes und wirksames Instrument zu sein, da es die Beseitigung physischer Barrieren und flexible Arbeitszeiten ermöglicht, Vorurteile im Arbeitsumfeld abbaut, ein personalisiertes Umfeld schafft und geografische Möglichkeiten eröffnet.

Maßnahmen

1. Richtlinie für Vielfalt und Inklusion:

Maßnahme: Entwicklung einer spezifischen internen Politik und von Instrumenten

Beispiele: Telefónica hat eine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion entwickelt und umgesetzt, in der das Unternehmen sich zur Einhaltung der in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, geltenden Gesetze sowie der internationalen Menschenrechte verpflichtet. Ziel ist es, ein Management frei von Vorurteilen zu gewährleisten, die mit Unterschieden verbunden sind. Vor diesem Hintergrund wurden auch Beschwerde- und Befragungskanäle eingerichtet, die es den Menschen ermöglichen, jeden Fall von Belästigung oder Diskriminierung anonym oder persönlich zu melden.

Maßnahme: Förderung einer integrativen Kultur, in der die Mitarbeitenden ihre Ansichten frei einbringen können.

Beispiele: Gründung eines Global Diversity Council. Dabei handelt es sich um ein Gremium, das weltweit alle Initiativen zur Förderung der Vielfalt umsetzen soll. Ein Beispiel ist das Programm "Talentia", das von Telefónica Spanien entwickelt wurde. Dieses Projekt arbeitet an weiblichen Talenten auf der Ebene vor dem Management, damit Frauen bei Aufstiegsmöglichkeiten darauf vorbereitet sind, ihre neue Position zu übernehmen.

2. Durchführung einer Studie zur LGBTQ+-Realität unter Mitarbeitenden:

Maßnahme: Telefónica führt jährlich eine Analyse der Situation unter LGBTQ+-Mitarbeitenden durch.

Beispiele: Das Global Diversity Council fördert eine inklusive Kultur, in der die Mitarbeitende ihre Meinung frei einbringen können. Es zielt auf emotional-sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ab und fördert die Sichtbarkeit der Gruppen- und Familienvielfalt in ihren Werbekampagnen; es erleichtert auch benachteiligten Bevölkerungsgruppen den Zugang zu Beschäftigung.

3. Sensibilisierungskampagnen:

Maßnahme: Organisation und/oder Teilnahme an Veranstaltungen

Beispiele: Es gibt Bezugsgruppen in verschiedenen Ländern und Gebieten, wie z. B. Spanien, Brasilien, dem Vereinigten Königreich oder Lateinamerika. Diese ermöglichen es, Maßnahmen mit den Interessen und Anliegen der LGBTQ+-Community in Einklang zu bringen. Die Teilnahme an externen Veranstaltungen und insbesondere an den wichtigsten Pride-Märschen in Städten (z. B. Madrid, London oder São Paulo) trägt ebenfalls dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden von Telefónica wertgeschätzt und einbezogen fühlen.

4. Schulung und Information:

Maßnahme: Organisation von Kursen, Workshops und Veranstaltungen sowie Vorbereitung von Unternehmensvideos.

Beispiele: Teilnahme am YesWeTrans-Projekt von FELGTBI+. Kurse: Die Rolle von Nicht-LGBTQ+-Allies bei der Erreichung der Gleichberechtigung, lesbische Sichtbarkeit, Mobbing und Belästigung in sozialen Medien, die Situation intersexueller Menschen, die Gesundheit und das emotionale Wohlbefinden von LGBTQ+-Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.

5. Inklusive Sprache und Kommunikation

Maßnahme: Verwendung einer inklusiven Sprache, die frei von Diskriminierung und Sexismus ist.

Beispiele: In Kommunikationskanälen, Bildern, Dokumenten, Werbe- und Werbematerialien (d. h. sowohl intern als auch extern) vermeidet Telefónica die Verwendung von sexistischen Anspielungen sowie vorurteilsbehafteten oder diskriminierenden Botschaften.

6. Beseitigung von technischen Barrieren

Maßnahme: Einführung von technischen Hilfsmitteln und Unterstützung zum Abbau und zur Beseitigung von Barrieren für digitale Zugänglichkeit, Konnektivität, Netzwerkleistung, Sicherheit, Datenschutz, Kommunikation und Zusammenarbeit, um gleiche Arbeitsumgebungen zu gewährleisten.

Beispiele: Telefónica passt Arbeitsumgebungen für Mitarbeitenden mit anerkannten Behinderungen an und finanziert dies komplett, um das Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung zu verbessern.

Ergebnisse

1. Sichtbarkeit der LGBTQ+ Community:

Ergebnis: Erhöhte Anzahl von LGBTQ+-Mitarbeitenden.

Evidenz: Arbeitsverträge von 50 Transgender-Mitarbeitenden

2. Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt:

Ergebnis: Für eine bessere Beschäftigungsmöglichkeit von Menschen mit Behinderungen wurde Technologie humaner gestaltet und Barrieren durch Digitalisierung abgebaut.

Evidenz: Im September 2023 beschäftigte das Unternehmen insgesamt 2 069 Mitarbeitende mit Behinderungen, 39,6 % mehr als im Jahr 2022.

3. Einbindung des Modells der hybriden Remote-Arbeit (HRW):

Ergebnis: Verbesserung der Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes und der Tools für die Remote-Arbeit (Schlüsselkomponenten für die Integration am Arbeitsplatz).

Evidenz: Als Resultat der oben beschriebenen Maßnahmen, arbeiten 95 % der Belegschaft aus der Ferne und gleichzeitig ist die Konnektivität gewährleistet.

Schlussfolgerung

Die Integration von Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, ist nicht nur ein moralischer Imperativ, sondern auch eine intelligente Strategie, um stärkere und

widerstandsfähigere Gesellschaften und Unternehmen aufzubauen. Durch den Abbau von Barrieren und den Einsatz von Technologie und anderen Instrumenten schaffen wir nicht nur eine inklusivere Zukunft, sondern nutzen auch die Vorteile des Talents und der Vielfalt, die Gemeinschaften und Arbeitsplätze bereichern werden.