

#BreakTheBias Internationaler Frauentag 2022



Am 8. März 2022 ist Internationaler Frauentag (IWD) – ein Tag, an dem in aller Welt die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Errungenschaften von Frauen hervorgehoben werden. In diesem Jahr geht es darum, auf Vorurteile aufmerksam zu machen und für die Gleichberechtigung einzutreten. Es geht darum, was Frauen erreichen können, wenn stereotype Geschlechtervorurteile in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz ausgeräumt werden.

Ob bewusst oder unbewusst – wir haben fast alle implizite Voreingenommenheiten in Form von Eigenschaften und Stereotypen, die wir den Menschen zuschreiben, mit denen wir interagieren. Wer denkt, dass er gar nicht voreingenommen ist, irrt sich. Psycholog*innen sagen, dass unbewusste Vorurteile und Stereotype so tief in unserer Erziehung und unserem gesellschaftlichen Umfeld verwurzelt sind, dass sie sich größtenteils unserer Kontrolle entziehen. Beispielsweise herrschte in vielen Teilen der Welt lange Zeit die Annahme, dass Männer bessere Ingenieure seien und Frauen bessere Pflegekräfte. Dabei zeigen Studien klar, dass dies nicht stimmt.



Weniger weibliche CEOs

Unbewusste geschlechtsspezifische Stereotype kommen in fast allen Wirtschaftszweigen und Branchen vor, aber sie sind besonders auffällig, wenn man die Anzahl der weiblichen CEOs weltweit ansieht. So waren beispielsweise in den Niederlanden im Jahr 2020 nur 4,3 Prozent der Vorstandsvorsitzenden Frauen. Damit wurden sie zahlenmäßig sogar von männlichen Vorstandsvorsitzenden mit dem Vornamen Peter übertroffen (wobei der häufigste Vorname in den Niederlanden gar nicht Peter, sondern Jan ist). Dies hat Anfang dieses Jahres zum Start einer Kampagne geführt, die Frauen auf LinkedIn aufforderte, ihren Vornamen in Peter zu ändern, um diesen Missstand deutlich zu machen.

Wenn die Ursachen der unbewussten Geschlechtervorurteile in der Gesellschaft liegen, liegt die Lösung darin, die Gesellschaft zu ändern. Wenn unsere Kinder und die nachfolgenden Generationen in einer Welt aufwachsen, die allen Menschen – ganz unabhängig von ihrem Geschlecht – die gleichen Chancen bietet, werden viele der heutigen Geschlechterstereotypen irgendwann verschwinden. Der diesjährige Weltfrauentag unter dem Motto #BreakTheBias hat sich zum Ziel gesetzt, diesen Wandel zu beschleunigen. Er soll aufzeigen, was Frauen in allen Lebensbereichen erreichen können und gleichzeitig ein Aufruf zum Handeln sein, um Veränderungen zu bewirken.

Stell dir eine gendergerechte Welt vor. Eine Welt ohne Vorurteile, Stereotypen und Diskriminierung. Eine Welt, die auf Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion setzt. Eine Welt, in der Unterschiede geschätzt und anerkannt werden. Gemeinsam können wir die Gleichstellung von Frauen vorantreiben. Gemeinsam für #BreakTheBias

International
**Women's
Day**

Förderung der Gleichstellung

Philips ist der Überzeugung, dass der Abbau von Vorurteilen – einschließlich geschlechtsspezifischer Vorurteile – nicht nur gut für das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden ist, sondern auch entscheidend für die Zukunft des Unternehmens. Daher sind Inklusion und Diversität ein wichtiger Bestandteil der Strategie und des Berichtswesens des Unternehmens in Sachen Umwelt, soziale Verantwortung und Governance. Aus diesem Grund bietet Philips seinen Führungskräften Schulungen zur Sensibilisierung im Hinblick auf unbewusste Vorurteile, die den Ausgangspunkt für einen unternehmensweiten Dialog bilden. Darüber hinaus haben Mitarbeitende, denen Inklusion und Diversität wichtig ist und die sich für Philips engagieren, gemeinsam mit ihren Kolleg*innen sogenannte Employee Resource Groups gegründet, um Gleichberechtigung und Integration zu pflegen und zu fördern. So entsteht ein ganzheitlicher und inklusiver Ansatz, der gewährleistet, dass innerhalb des Unternehmens alle Stimmen gehört und berücksichtigt werden.



Wir wollen uns nicht nur eine Welt vorstellen, in der alle Menschen die Freiheit haben, ihr volles Potential zu erreichen und sich für das geschätzt zu fühlen, was sie sind und was sie beitragen – wir wollen sie Realität werden lassen, und zwar schon heute. Das fängt damit an, dass wir die Leistungen von Frauen ins Rampenlicht stellen. Frauen, die sich jeden Tag nach besten Kräften bemühen, die Vorurteile Schritt für Schritt abzubauen. Unsere unbesungenen Heldinnen.“

Deeptha Khanna, Chief Business Leader Personal Health bei Philips

Um in einer Zeit tiefgehenden Wandels Vorurteilen noch weniger Raum zu geben, rief das Unternehmen im September 2021 das Global Diversity Council ins Leben. Dieses neue Gremium, das sich aus leitenden Angestellten zusammensetzt, die jeweils einen

Geschäftsbereich, einen geografischen Markt oder eine Unternehmensabteilung von Philips vertreten, steuert und überwacht die Diversitätsbemühungen von Philips, fördert einen unternehmensweiten Verhaltenswandel, lebt diesen vor und kommuniziert die Fortschritte in enger Zusammenarbeit mit den Employee Resource Groups.



Durch die aktive Beteiligung von Führungskräften aus dem gesamten Philips Konzern am Vorantreiben der Veränderungen und der Umsetzung unserer Inklusions- und Diversitätsstrategie wird das Projekt weiter an Fahrt aufnehmen. Und alle Beteiligten sind total motiviert. Diese wichtige Initiative wird die Bemühungen unseres Unternehmens um Inklusion und Vielfalt beschleunigen und uns dabei helfen, für die kommenden Jahre eine I&D-Roadmap zu erarbeiten.“

Daniela Seabrook, Vorsitzende des Global Diversity Council und Personalchefin von Philips



Die besten Teamleiter*innen sind diejenigen, die alle Teammitglieder ermutigen, ihre Gedanken zu äußern, diesen dann aufmerksam zuzuhören und schließlich auf den gemeinsamen Ideen aufzubauen. Durch kollektive, vielfältige und kombinierte Ideen gelangen wir oft zu den besten Erkenntnissen. Die Förderung von Diversität und Inklusion bedeutet nicht, dass man Mitglied der Gruppe sein muss, um eine bedeutsame Rolle zu spielen. Jede*r von uns hat eine wichtige Rolle.“

Roy Jakobs, Chief Business Leader Connected Care bei Philips

Ein Gefühl der Zugehörigkeit

Für Philips geht es bei Gleichstellung aber nicht nur um das Geschlecht, sondern auch um ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung und alle anderen Aspekte, die jeden einzelnen

Mitarbeitenden zu einem einzigartigen Individuum machen. Außerdem ist das Unternehmen überzeugt, dass die Förderung von Diversität und Inklusion entscheidend für seine Mission ist, bis 2030 jedes Jahr das Leben von 2,5 Milliarden Menschen durch sinnvolle Innovationen zu verbessern. Denn das Leben ist besser, wenn #youareyou.

Diversität ist zwar sicherlich eine Voraussetzung, aber erst durch Inklusion kann Diversität zu sinnvollen Innovationen führen.

„Auch wenn es noch Bereiche gibt, auf die wir uns konzentrieren müssen, ist unsere Belegschaft bei Philips bereits sehr vielfältig. Doch erst die Inklusion macht die Diversität zu einem geschäftlichen Imperativ und fördert Innovation und Wachstum“, erklärt Astrid Balsink, Global Head of Inclusion und Diversity (I&D). „Es bringt nichts, wenn sich die Menschen nicht geschätzt, verstanden und sicher fühlen, wenn sie darüber sprechen, wie es ihnen geht. Man kann äußerlich vielfältig scheinen, aber wenn sich niemand zu Wort meldet oder sich traut, den Status Quo in Frage zu stellen oder zu äußern, dass die eingeschlagene Richtung für ein bestimmtes Projekt vielleicht nicht die richtige ist, dann hat keiner etwas davon. Erst durch Inklusion können Diversität – und damit unsere Teams und deren Leistungen – gedeihen.“



Wenn wir zu unseren Unterschieden stehen, werden wir kreativer, innovativer und effektiver. So können wir die Bedürfnisse unserer Kunden jetzt und in Zukunft am besten vorwegnehmen – indem wir sie in ihrer vollen Vielfalt in unseren eigenen Teams repräsentieren.“

Shez Partovi, Chief Innovation & Strategy Officer von Philips

Chancen schaffen

Geschlechtergleichstellung bedeutet auch, dass man Frauen die gleichen Chancen für den beruflichen Aufstieg bietet.

„Philips ist ein großes globales Unternehmen, was auf natürlichem Weg eine Vielfalt an Nationalitäten und Kulturen mit sich bringt. Dadurch entsteht ein anregendes, vielfältiges Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende aus aller Welt durch unseren gemeinsamen Zweck vereint sind. Wir sind jedoch der Meinung, dass wir mehr Frauen in Führungspositionen haben sollten. Wir haben uns verpflichtet, bis 2025 einen Frauenanteil von 35 Prozent in Führungspositionen zu erreichen, und seit Mai 2018 haben wir die Anzahl der Frauen in Spitzenpositionen bereits von 19 Prozent auf 28 Prozent erhöht“, sagt Megan Giannini, Global Head of Talent Acquisition bei Philips. „Allerdings bringt die Entwicklung zu einem führenden Unternehmen in der Health-Tech-Branche auch Herausforderungen mit sich, denn wir sind in den MINT-Bereichen – Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik – tätig, welche traditionell als Männerdomänen galten.“

Der Global Gender Gap Report 2020 des Weltwirtschaftsforums zeigt, dass es noch knapp hundert Jahre dauern wird, bis die globale Gleichstellung der Geschlechter Wirklichkeit wird. Mit Blick auf die Zukunft nennt der Bericht die Unterrepräsentation von Frauen in aufstrebenden Rollen als die größte Herausforderung. So sind

zum Beispiel im Bereich Cloud Computing nur 12 Prozent der Fachkräfte Frauen. In den Bereichen Ingenieurwesen und Daten und KI ist der Frauenanteil mit 15 bzw. 26 Prozent ähnlich niedrig.

Dennoch bleibt Giannini optimistisch. „Wenn wir uns weiterhin auf die Beseitigung dieser Gender Biases konzentrieren und proaktiv vorgehen, bin ich fest davon überzeugt, dass wir aufholen und unser Ziel erreichen können“, bekräftigt sie.



Weitere Informationen für Medien:

Svenja Eggert, PR & Influencer Manager Philips Personal Health, Email: svenja.eggert@philips.com