



## GETABSTRACT BEWERTUNG VON The Memo

### What Women of Color Need to Know to Secure a Seat at the Table

#### Schritt 1

Lassen Sie Ihr Team die Zusammenfassung von [getAbstract lesen](#).

#### Schritt 2

Planen Sie ein Team-Meeting, um die folgenden Fragen zu besprechen.

#### Schritt 3

Führen Sie eine Diskussion mit Ihrem Team durch.

Minda Harts bietet soliden, allgemeinen Rat für Frauen mit anderer Hautfarbe, die sich mit 'Mikroaggressionen' und unbewusster Voreingenommenheit auseinandersetzen müssen. Bei Gesprächen mit kürzlich graduierten College-Absolventen, jungen Mitarbeitern und älteren Arbeitnehmern auf der Suche nach einem Neustart gibt Harts auch weißen Führungskräften wertvolle Einblicke, um die Inklusion zu verbessern.

### Diskussionsfragen

1. Frauen mit anderer Hautfarbe müssen täglich mit Mikroaggressionen und unbewusster Voreingenommenheit umgehen. Was können Organisationen tun, um Menschen sensibler für ihre Fähigkeit zur Voreingenommenheit zu machen?
2. Was sind einige subtile Diskriminierungshandlungen, die anderen, die keine Frauen mit anderer Hautfarbe sind, möglicherweise entgehen oder die sie einfach nicht sehen?
3. Welche Schritte können Frauen mit anderer Hautfarbe selbst unternehmen, um ihren Platz am Tisch einzufordern?
4. Wie können Frauen mit anderer Hautfarbe die Widerstandsfähigkeit aufbauen, um ihre Karriere zu verfolgen, obwohl das System gegen sie manipuliert ist?
5. Was denken Sie ist das Wichtigste, was Unternehmen tun können, um einen gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen?

*“I was under the assumption that every hardworking employee would have equal opportunity to advance; little did I know this whole meritocracy thing was a sham.”*

#### The Memo

Minda Harts

### Zusätzliche Ressourcen



Diversität



“If a Diversity Expert Can Fail So Epically, Anyone Can.”

