

LEITFADEN DIVERSITÄT

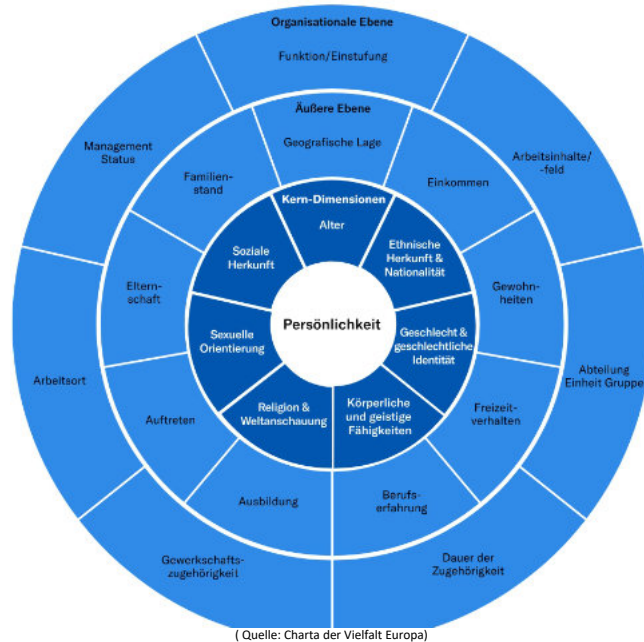
Nutzen Sie diesen Leitfaden, wenn Sie noch wenig bis kein Wissen zum Thema Diversität haben und **Verständnis** für eine **wirkungsorientierte Unternehmensführung** entwickeln möchten!

Was ist Diversität?

Vielfalt von Personen hinsichtlich **Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit und Hautfarbe, Alter, sichtbarer und unsichtbarer Behinderungen, sozialer Herkunft, Religion und Weltanschauung.**

Jede Person kann mehrere Aspekte Diversität in sich tragen (Intersektionalität). Dadurch ergeben sich unterschiedliche Muster von Privilegien und Diskriminierung. Den Großteil dieser Merkmale schützt die Gesetzgebung, da dies Aspekte unserer Identität sind, die wir uns nicht aussuchen, und dafür nicht diskriminiert werden sollten. (Links: [UN Menschenrechtscharta](#), [Gleichbehandlungsgesetz Österreich](#), [Behinderteneinstellungsgesetz Österreich](#))

Mehr zu den Dimensionen der Diversität finden Sie unter [Charta der Vielfalt Europa](#).



(Quelle: Charta der Vielfalt Europa)

Was bedeutet Diversität im Unternehmenskontext?

Menschen, die unterschiedliche Erfahrungen in dieser Welt machen, bringen unterschiedliche Sichtweisen und Problemlösungstechniken in ein Unternehmen mit. Mehr dazu unter: [Diversity of Thought](#). Querschnittsthematik mit Auswirkungen über die Belegschaft hinaus → auf Produkte und Dienstleistungen → die Zusammenarbeit mit externen Stakeholder*innen → auf die Wertschöpfungskette.

Diversität auf Projektebene

- » Wie ist das Produkt gestaltet? Wer kann es verwenden?
- » Wer hat Zugang zu dem Produkt?
- » Wer war an der Entwicklung beteiligt? Wurden in der Entwicklung schon unterschiedliche Bedürfnisse mitgedacht?
- » Welches Bedürfnis wird adressiert?
- » Wessen Wissen/Erfahrungsexpertise fließt in das Produkt ein?
- » Wer ist die konkrete Zielgruppe? Und wie soll diese erreicht werden?

Diversität auf strategischer Ebene

Diversität hat im unternehmerischen Kontext eine Strategische Komponente und ist als Teil der nachhaltigen Organisationsentwicklung zu verstehen.

Fokus Belegschaft

- » Wie divers und inklusiv ist die Belegschaft und der HR Lifecycle?
- » Wie divers sind leitende Positionen besetzt? Wer hat die Entscheidungsmacht in Ihrem Unternehmen? Wer wird in welchen Positionen mit welcher Expertise eingestellt?
- » Welche Personalprozesse bedarf es um zu diverser Belegschaft zu gelangen und diese auch zu halten?
- » Wird Diversität in Ihren Stellenausschreibungen und in der internen Kommunikation adressiert?
- » Welche Aktivitäten könnten implementiert werden, um die Belegschaft zum Thema Diversität zu sensibilisieren?
- » (Wo) könnte Diskriminierung auftreten bzw. wie ist geplant mit dieser umzugehen?
- » Wie wird Vielfalt als Ressource genutzt?

Fokus Wertschöpfungskette

- » Wie kann Ihr Unternehmen dafür Sorge tragen, dass in der eigenen Wertschöpfungskette faire Bedingungen herrschen und Prozesse transparent gestaltet sind?
- » Von wem werden Materialien/Ressourcen bezogen?
- » Welche ökologische, ökonomische und oder gesellschaftliche Wirkung (Impact) haben Lieferant*innen in ihren Communities?
- » Zu welchen Grundsätzen verpflichten sich die Lieferant*innen?
- » Was fordert das Unternehmen von den Lieferant*innen ein? (Code of Conduct etc)

Fokus Kommunikation

- » Wie ist mein Außenauftritt/meine Kommunikation nach außen?
- » Wie kann die Attraktivität und Glaubwürdigkeit für Kund*innen, Kooperationspartner*innen, Investor*innen und Zielgruppen nachhaltig geschaffen werden?
- » Wie können potentielle Kund*innen und Kooperationspartner*innen direkter und unmittelbarer angesprochen werden?
- » Welche Botschaften müssen platziert werden, um sich von Mitbewerber*innen abzuheben und neue Zielgruppen erschließen zu können?
- » Sind die verwendeten Botschaften/Bilder/Sprachmittel authentisch und im Einklang mit dem Rest meiner Aktivitäten?

Welche Vorteile gibt es?

Unternehmerische Relevanz

- » Erleichterter Zugang zu Finanzierung, Förderungen und öffentlichen Ausschreibungen
- » Wettbewerbsvorteil bei staatlichen Regulationen (ESG – Reporting)
- » Business Development & Innovation (Entwicklung neuer Produkte, Erschließung neuer Zielgruppen, zB: durch inklusives Design (Beispielvideo der TU Wien)
- » Marketing (Markenreputation) & Kund*innen- Bindung (zB durch Ethno Marketing)
- » Positionierung als attraktive*r Arbeitgeber*in & Mitarbeiter*innen- Bindung (zB: Reduktion von Fluktuation)
- » Attraktivität für internationale Mitarbeiter*innen (Expats)
- » Erhöhte Unternehmensperformance & Innovationspotential diverser Teams (vgl. Studien)
- » Stärkung des Wirtschaftsstandortes Wien

Gesellschaftliche Relevanz

- » Förderung von Gleichberechtigung und sozialer Gerechtigkeit (z.B. Arbeitsplätze mit fairer & transparenter Bezahlung, Schließung von Pay Gaps und Beförderungslücken)
- » Inklusion von marginalisierten Gruppen durch Förderung von Vielfalt (z.B. barrierefreie Arbeitsplätze, mehrsprachige Angebote)
- » Steigerung Gesundheit & Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Reduktion von Fehlzeiten)
- » Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung
- » Engagement & Entwicklung der Gemeinschaft (z.B. Volunteer- Tage als Teamevent)
- » Förderung einer inklusiven Stadt (Stadt Wien 2030)

Reflexionen und nächste Schritte

- » Was klappt bereits gut und was noch nicht so gut?
- » Was wurde bereits gemacht?
- » Was kann zukünftig verbessert werden?
- » Bei welchen Themen gibt es womöglich noch blinde Flecken oder zu wenig Wissen?
- » Wie und wo könnte dieses Wissen erlangt werden?
- » Welche konkreten Maßnahmen können in den nächsten 6 Monaten noch gesetzt werden?
- » Welche konkreten Maßnahmen können in den nächsten 12 Monaten noch gesetzt werden?
- » Welcher Weg muss gegangen werden, um die Vision zu erreichen?
- » Welche Meilensteine gibt es auf diesem Weg?

Weiterführende Links

- » Dimensionen der Diversität ([Charta der Vielfalt Europa](#))
- » Sustainable Development Goals: [SDG](#)
- » Strategie der [Stadt Wien 2030](#)
- » [Förderangebot zu Arbeit und Behinderung](#)