



Charta der Vielfalt

10 Jahre Charta der Vielfalt

Rückschau und Best Practice Beispiele



© LAZYLAMA/SHUTTERSTOCK.COM

Wie alles begann

2010 wurde die österreichische Charta der Vielfalt von der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien nach einer Idee der factor-D Diversity Consulting GmbH gestartet. Die Charta der Vielfalt ist ein öffentliches, freiwilliges Bekenntnis österreichischer Unternehmen, Institutionen und Organisationen zu Diversität. Die Intention dahinter: Einerseits auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung von Diversität hinzuweisen und andererseits die vielen Aktivitäten, die Unternehmen, Institutionen und Organisationen hier bereits setzen, sichtbar zu machen.

Folgende elf Unternehmen unterzeichneten im November 2010 die Charta der Vielfalt und setzten ein klares Zeichen für Offenheit gegenüber *allen* Personen und Gruppen in Wirtschaft und Gesellschaft:

BAWAG P.S.K., equalizent GmbH, Hewlett-Packard GmbH, IBM Österreich, Microsoft Österreich GmbH, Novartis Pharma GmbH, Volksbank Wien AG, 2mal2 OG (vorher: Diversity Search c/o Secretary Search Personal-beratung GmbH), TNT Express (Austria) GmbH, UniCredit Bank Austria AG und Western Union Financial Services GmbH

Die Charta der Vielfalt heute

In den 10 Jahren des Bestehens hat sich so einiges getan! Wir freuen uns über 248 UnternehmerInnen und Unternehmen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben. Im Rahmen unserer Tätigkeiten haben wir 32 Charta-der-Vielfalt-Veranstaltungen umgesetzt, ob mit Assistenzhunden, Netzwerk-Abenden oder Business Break-Fasts, bis hin zu internationalen EU-Charta Treffen.

Wir freuen uns, Ihnen hier Best Practice Beispiele von einigen unserer UnterzeichnerInnen vorstellen zu dürfen.

Best Practice Beispiele

myAbility Social Enterprise GmbH: Innovative Inklusionsstrategien

„Gemeinsam mit der Wirtschaft eine barrierefreie und chancengerechte Gesellschaft schaffen“ lautet die Vision der myAbility Social Enterprise GmbH.

Das Unternehmen hilft anderen Unternehmen dabei, die Potenziale von Menschen mit Behinderungen als KundInnen und MitarbeiterInnen zu nutzen.

© CHARTA DER VIELFALT / MYABILITY

Die innovativen Inklusionsstrategien reichen von DisAbility Management, Prozess- und Organisationsberatung bis hin zu virtuellen Sensibilisierung-Trainings und Usability Tests. Unter den Best Practices sind vor allem das „myAbility Wirtschaftsforum“ ein bedeutendes B2B-Netzwerk, die inklusive Jobplattform „myAbility.jobs“ sowie das „myAbility Talent® Programm“ hervorzuheben.

BAWAG P.S.K.: Verleihung Frauenpreis

Die BAWAG P.S.K. ist stolz mit ihrem Frauenpreis seit 2013, einen Beitrag zur Vielfalt und zur Wahrnehmung innovativer Projekte aus unterschiedlichen Bereichen, an deren Spitze mutige und engagierte Frauen stehen, zu leisten.

Auch 2020 wird das Unternehmen diese Tradition fortführen, aber neue (virtuelle) Wege bei der Preisverleihung beschreiten.



© BAWAG

Gewinnerinnen

- 2019 - Karoline Iber, Geschäftsführerin des Kinderbüros der Universität Wien und Gründerin der KinderuniWien
- 2018 Martina Mara, Professorin für Roboterpsychologie an der Johannes Kepler Universität Linz, die mit ihrer richtungsweisenden Forschung Vorbild und Pionierin zugleich ist.
- 2017 Univ.-Prof. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger für großen persönlichen, langjährigen und nachhaltigen Einsatz im Bereich Gender und Diversity in Organisationen.
- 2016 Katharina Norden, Gründerin und Geschäftsführerin von Three Coins, für ihr besonderes Engagement im Bereich Financial Literacy
- 2015 Andrea Wagner-Hager, Geschäftsführerin von CARE Österreich für ihr jahrelanges soziales Engagement
- 2014 Andrea Brem, Geschäftsführerin der Wiener Frauenhäuser
- 2013 DI Dr. Ildiko Merta, TU Wien, Motivation für junge Frauen und Mädchen, sich den Herausforderungen eines technischen oder naturwissenschaftlichen Studiums zu stellen

Wiener Wohnen Hausbetreuung GmbH: Alters- und altersgerechte Arbeitsplätze

Fitnessstrainings, Schulungen in richtigem Heben und Tragen, ergonomische Werkstätten, moderne Geräte und Werkzeuge:

Die Wiener Wohnen Hausbetreuung GmbH setzt alles daran, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alters- und altersgerechte Arbeitsplätze zu bieten.

[Mehr Infos](#)



© CHRISTIAN FÜHRTNER

Erste Bank und Sparkassen: #glaubandich „Papa in Karenz“

Erste Bank und Sparkassen sieht es als wichtige Aufgabe, Väterkarenz und somit gleichgestellte Karrierechancen von Frauen zu fördern.

Als einer von noch wenigen Vätern teilt sich Erste Group Mitarbeiter Martin Scheidtenberger die Karenzzeit nach Geburt seiner Tochter fifty-fifty mit seiner Frau. Über die Erwartungen der jungen Eltern für diese Zeit und die Vorteile der Väterkarenz wurde bei einem Besuch mit ihnen gesprochen.

Ziel des am diesjährigen Frauen- und Vatertag sowohl unternehmensintern als auch auf Social-Media-Kanälen geschalteten Videos war es, auf das Thema der Väterkarenz und die daraus resultierenden Chancen für Mütter auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen. Das Unternehmen erachtet die aktive Förderung von gleichgestellter Elternkarenz als wichtige Aufgabe und erkennt darin einen bedeutsamen Schritt in die Zukunft, um die Mitarbeiterinnen dabei zu unterstützen, ihre Karriereziele ohne lange Unterbrechungen weiter verfolgen zu können.

Mehr Infos zur Initiative:

- + [Instagram-Beitrag](#)
- + [Facebook-Beitrag](#)
- + [LinkedIn-Beitrag](#)

Raiffeisen Bank International AG: Initiative „Vielfalt 2020“

Die Raiffeisen Bank International AG (RBI) betrachtet Österreich, wo sie als eine führende Kommerz- und Investmentbank tätig ist, sowie Zentral- und Osteuropa, wo sie in 13 Märkten der Region durch Tochterbanken vertreten ist, als ihren Heimmarkt. Kulturelle Vielfalt zu leben, gehört in der RBI zum Alltag.

Die RBI sieht Vielfalt als Schlüssel zum Erfolg und misst ihr daher einen Mehrwert bei. Im Jahr 2016 startete die RBI in Österreich deswegen die Initiative "Vielfalt 2020". Ziel ist es, mittels eines professionellen Diversity-Managements die Vielfalt im Unternehmen besser zu nützen bzw. zu forcieren und so einen positiven Beitrag zum Unternehmensergebnis zu leisten.



© MYABILITY | RBI AG | SABINE KLIMPT

Die Schwerpunkte dabei sind das Empowerment von Frauen, die Inklusion von Menschen mit Behinderung und Bewusstseins-schaffung für die Dimension Sexuelle Orientierung.

[Mehr Infos](#)

Chiesi Pharmaceuticals GmbH: Globales Diversity & Inclusion Committee

Bei Chiesi Pharmaceuticals GmbH ist Vielfalt in vielen Bereichen spürbar. Wir zeichnen uns durch eine hohe Alters-Diversität aus.

In unseren Führungspositionen liegt der Frauenanteil bei ca. 40 % und bei unseren MitarbeiterInnen finden sich zahlreiche Nationalitäten. In der Chiesi-Family ist jeder willkommen und so lautet unser Motto auch: "Everyone of us is different, everyone of us is Chiesi."



© CHIESI PHARMACEUTICALS GMBH

Mit diesem Ansatz startete Chiesi als zertifizierte Benefit Corporation, eine Anerkennung für hohe Sozial- und Umweltstandards, das Diversity & Inclusion Committee. Dabei handelt es sich um ein Gremium aus 24 Kollegen aus 10 Ländern und verschiedenen Funktionen. Das Komitee erarbeitet eine Strategie für gelebte Diversität und Inklusion im Unternehmen aus. Ihre Mission ist es sicherzustellen, dass Unterschiede in der gesamten Organisation erkannt werden und niemals Diskriminierung und Ungleichheit verursachen.

Mehr Infos

Wir möchten uns hiermit nochmals **bei allen UnterzeichnerInnen** der „Charta der Vielfalt“ für ihr Bekenntnis zu mehr Vielfalt in der Gesellschaft und Wirtschaft sowie **für ihr tolles Engagement bedanken**. Ihre Zusendungen der Best Practice Beispiele, ihre Diversity-Aktivitäten und – Maßnahmen zeigen, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und diese Initiative somit erst möglich machen. Wir würden uns freuen, wenn wir weitere Unternehmen dazugewinnen können mitzumachen, sodass die „Charta der Vielfalt“ auch in den kommenden zehn Jahren weiterwachsen kann.