



# DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER BAWAG GROUP



***BAWAG Group ist bestrebt, eine Meritokratie zu sein.***

***Der Vorstand ist stolz darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Leistungen das Fundament für unsere Unternehmenswerte bilden, ohne Voreingenommenheit gegenüber Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Behinderung oder Religion.***

***Das macht uns zu einer einzigartigen Organisation.***

***Anas Abuzaakouk***

***Vorstandsvorsitzender***



Alle MitarbeiterInnen der BAWAG Group, ob in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, sollen fair und gleich behandelt werden, unabhängig von **Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft (national und ethnisch), Religion oder Weltanschauung.**

Wir **lehnen jede Form von Diskriminierung ab** und sehen **Vielfalt** und **Chancengleichheit** als **Stärke** und **Wettbewerbsvorteil.**

Wir beziehen **klar Stellung gegen** jede Form von **Mobbing, sexueller Belästigung, Einschüchterung** und **Gewalt.**

## Engagement des Managements



- BAWAG Group **lebt Vielfalt** durch ihren **vielfältigen Vorstand** und ihre **MitarbeiterInnen**
- Wir haben 2010 die **Charta der Vielfalt** der Wirtschaftskammer Österreich unterzeichnet
- **Statement** in unserem **Verhaltenskodex**, das für MitarbeiterInnen, Vorstand und Aufsichtsrat gilt
- Wir sind Mitglied des **UN Global Compact** und verpflichten uns zu diesen Prinzipien
- Wir verpflichten uns zu den Prinzipien des **UN Women's Empowerment Program**
- Unsere Unternehmenswerte basieren auf der **ILO-Konvention** und der **Vereinigungsfreiheit**, welche die Freiheit zur Bildung von Gruppen sowie des Beitritts in diese sicherstellt
- In unserem Handeln und Verhalten berücksichtigen wir die **Menschenrechte**, einschließlich der OECD-Leitsätze und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

## Recruitingprozess



- Unser **Recruitingprozess** ist darauf ausgerichtet, **unbewusste Vorurteile zu vermeiden**
- Wir verwenden **geschlechtsneutrale Formulierungen** in unseren Stellenanzeigen
- Wir schärfen das Bewusstsein für die **Vermeidung von Stereotypen** im **Recruitingprozess**

## Trainings



- **Diversity-Werte** werden in Führungs- und Potenzialprogrammen **kommuniziert**
- **Online-Training** zum Thema Vielfalt für alle MitarbeiterInnen über *goodhabit*
- Spezifische **Diversity-Schulungen** zu unbewusster Voreingenommenheit für RecruiterInnen und Hiring Manager

## Bewusstsein schaffen durch Kommunikation



- **CEO-Newsletter**
- Über unsere **internen Kommunikationsplattformen** (Intranet und MIA) und **soziale Medien**
- In unserer Kommunikation achten wir darauf, die Vielfalt zu berücksichtigen und Stereotypisierungen zu vermeiden



# ALTER & GENERATIONEN



Wir glauben, dass Altersvielfalt am Arbeitsplatz **Innovation bringt** und **die Leistung verbessert**. Wir profitieren von dem Zusammenspiel der unterschiedlichen Stärken und Perspektiven von **jüngeren** und **älteren MitarbeiterInnen**.

## 4 Generationen 1 Unternehmen:

**9%** **BOOMER**  
1946-1964

**42%** **GENERATION X**  
1965-1980

**39%** **GENERATION Y**  
1981-1996

**10%** **GENERATION Z**  
1997-2010

## Unsere Maßnahmen:

- Im Einstellungsprozess ist Alter **kein entscheidender Faktor**
- Ein bestimmtes **Alter ist keine Voraussetzung** für eine Beförderung, Ausbildung oder Schulung
- Wir haben **leistungsbezogene, altersunabhängige Vergütungssysteme**
- Wir ergreifen **Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit** unserer MitarbeiterInnen (z. B. Betriebsarzt, betriebliche Gesundheitsleistungen, Sportverein und vergünstigte Mitarbeiterkonditionen in vielen Fitnessstudios)
- Unser Büro ist mit **ergonomischen Arbeitsplätzen** ausgestattet (höhenverstellbare Sitze und Tische, Monitore in verschiedenen Größen)



# HERKUNFT



Wir sind bestrebt, **MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen nationalen und ethischen Hintergründen zu gewinnen und zu halten**, um eine Belegschaft aufzubauen, welche die Vielfalt unserer Gesellschaft repräsentiert. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt uns hilft, **besser zusammenzuarbeiten** und unseren KundInnen und dem Unternehmen **mehr Innovation** bringt.



**MitarbeiterInnen aus  
45+ Nationen**

## Unsere Maßnahmen:

- Im Einstellungsprozess geben wir BewerberInnen **gleiche Chancen**, unabhängig von ihrer Herkunft oder Hautfarbe
- Eine bestimmte **Herkunft ist keine Voraussetzung** für Beförderungen, Boni oder Aus- und Weiterbildungsprogramme
- Wir bieten **Sprachkurse** in **Deutsch** und **Englisch** für unsere MitarbeiterInnen an
- Um die **interkulturelle Kompetenz** aller MitarbeiterInnen zu verbessern, bieten wir **Online-Trainings** über *goodhabitz* an



# GESCHLECHT



Wir sind bestrebt, **Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern** zu verwirklichen. Wir setzen uns das Ziel, die **Anzahl der weiblichen Führungskräfte** in unserem Unternehmen zu **erhöhen**.

## Geschlechterverteilung



56% Frauen

44% Männer

## FRAUENFÖRDERPLAN SEIT 2012

- **Bewusstsein stärken**
- **Gleiche Karrierechancen**
- **Finanzielle Gleichheit**
- **Förderung besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**

## Unsere Maßnahmen:

- Als Teil unserer ESG-Ziele für 2025 streben wir eine **Frauenquote von 33%** im **Aufsichtsrat** sowie im **Senior Leadership Team** an
- Im Einstellungsprozess werden Frauen und Männern **die gleichen Chancen** eingeräumt
- Bei den TeilnehmerInnen an unseren **Potenzial- und Führungskräfteprogrammen** legen wir Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern
- Wir **unterstützen MitarbeiterInnen, die aus der Karenzzeit zurückkehren** und **fördern Führung in Teilzeit**
- Mit dem **BAWAG Group Women's Mentoring Program** und unserer **Fraueninitiative** wollen wir Frauen in unserem Unternehmen weiter fördern und stärken



# BEHINDERUNG



Wir sind bestrebt, ein Arbeitgeber zu sein, der Arbeit **für alle zugänglich** macht und MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen **miteinbezieht** und **unterstützt**.

## Unsere Maßnahmen:

- In unserem **Recruitingprozess** legen wir bei BewerberInnen, unabhängig von einer Behinderung, gleiche Maßstäbe an
- Wir berücksichtigen die **individuelle Situation** der MitarbeiterInnen mit Behinderung bei **Einsatz** und **Gestaltung der Arbeit**
- Wir gewähren **Barrierefreiheit auf allen Ebenen**
  - Büro und Arbeitsplatz für MitarbeiterInnen
  - Filialen und Webseiten für KundInnen
- **Der Arbeitsplatz kann individuell** nach den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen **gestaltet werden**
- MitarbeiterInnen mit Behinderung erhalten **zusätzliche Urlaubstage** gemäß unserem Kollektivvertrag



# SEXUELLE ORIENTIERUNG



Wir möchten ein Arbeitgeber sein, bei dem jede/r MitarbeiterIn sein/ihr authentisches Selbst sein und seine/ihre **sexuelle Orientierung** mit Stolz und Selbstvertrauen **ausdrücken** kann.

## Unsere Maßnahmen:

- Die sexuelle Orientierung wird bei Entscheidungen **nicht berücksichtigt**, wie z. B.
  - Recruitingprozess
  - Arbeitseinsätze
  - Beförderung
  - Vergütung
- **Sozialleistungen** sind unabhängig von der sexuellen Orientierung verfügbar, wie z.B.
  - Pflegeurlaub
  - Vaterschaftsurlaub
  - Papa-Monat
- Bei der Gestaltung von externer und interner Kommunikation **verpflichten wir uns** zur Vielfalt. Wir legen Wert darauf, durch die Bildsprache keine Stereotypen zu transportieren.



# RELIGION & WELTANSCHAUUNG



BAWAG Group pflegt ein **Arbeitsklima der Akzeptanz und des Verständnisses gegenüber allen Religionen, Weltanschauungen und Lebensstilen**. Wir akzeptieren und schätzen unterschiedliche Glaubensrichtungen, Ansichten und Meinungen.

**Alle wichtigen Religionsgruppen sind unter den MitarbeiterInnen der BAWAG Group vertreten**

**Toleranz und Sensibilität in multikulturellen Teams ist uns als Organisation wichtig**

## Unsere Maßnahmen:

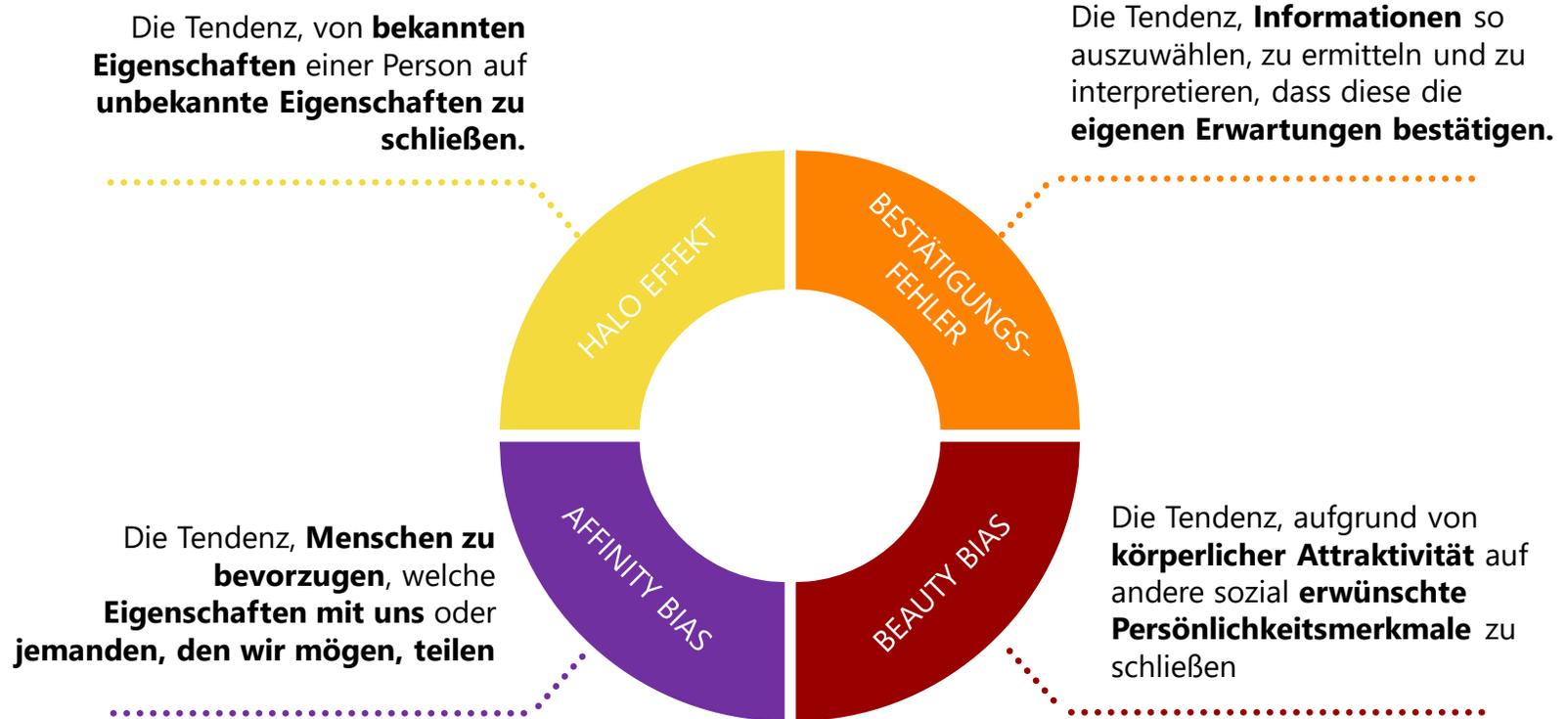
- Wir **tolerieren unterschiedliche religiöse Überzeugungen, politische Meinungen und philosophische Anschauungen**. Wir sind bemüht **Konflikte durch Kommunikation zu vermeiden**, indem wir versuchen, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und zu respektieren.
- Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder Lebensstil werden bei Entscheidungen **nicht berücksichtigt**, z. B.
  - Recruitingprozess
  - Arbeitseinsätze
  - Beförderung
  - Vergütung
- Wir ermutigen MitarbeiterInnen und Führungskräfte bei der **Planung von Arbeitszeiten oder Pausen** (wann immer möglich), religiöse Praktiken zu respektieren

# UNBEWUSSTE VOREINGENOMMENHEIT VERMEIDEN

Unbewusste Voreingenommenheit ist eine Verhaltenstendenz, die dazu führt, Menschen und Situationen aufgrund von unbewussten Wahrnehmungs- und Lernmechanismen zu beurteilen.

Über **175 Wahrnehmungsmechanismen** bestimmen unser Denken und beeinflussen unsere Entscheidungen.

Erster Schritt, um unbewusste Voreingenommenheit zu vermeiden, ist zu **akzeptieren, dass wir sie alle haben**. Indem wir uns bewusst machen, wie sie unsere Wahrnehmung und Entscheidung beeinflusst, können wir **unbewusste Voreingenommenheit verhindern**.



## GEGEN UNBEWUSSTE VOREINGENOMMENHEIT AM ARBEITSPLATZ VORGEHEN:

- **Ruhig bleiben** – Wahrnehmungsfehler sind wahrscheinlicher, wenn Sie schnelle Entscheidungen treffen
- **Vermeiden Sie voreilige Schlüsse zu ziehen** oder sich auf Ihr **Bauchgefühl** zu verlassen.
- **Stereotypisieren Sie keine** Personen oder Gruppen (z. B. Frauen - Männer, ältere - jüngere Generationen).
- **Sprechen** Sie Voreingenommenheit an, die Sie in Ihrem Team oder bei Ihren Vorgesetzten bemerken.
- **Erfahren Sie mehr** über das Thema in den Kursen "Cultural Diversity" und "Vorurteile abbauen, Vielfalt aufbauen" auf goodhabit.
- Der **Implizite Assoziationstest (IAT)** der Harvard University hilft Ihnen, Ihre eigenen Vorurteile zu erkennen.

# FRAGEN & KONTAKT



Wenn Sie Fragen zu Diversität und Inklusion in der BAWAG Group haben, wenden Sie sich an [hr@bawagpsk.com](mailto:hr@bawagpsk.com)



easybank

easyleasing

start bausparkasse



PayLife

SÜDWESTBANK

Qlick

BFL

Health AG



Zahnärztekasse AG