

Herzlich Willkommen zum **DIVERSITY BREAKFAST**

**DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA**



Die „vergessenen“ Dimensionen

13.10.2021

{diversity | think | tank}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θɪŋktæŋk '(p)striə]; **hochspezialisierte Unternehmensberatung** im Bereich Diversity Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings, Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Vielen Dank an unsere Partner*innen



Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Frühstück an die Tür geliefert oder alternativ Spende an eine NGO

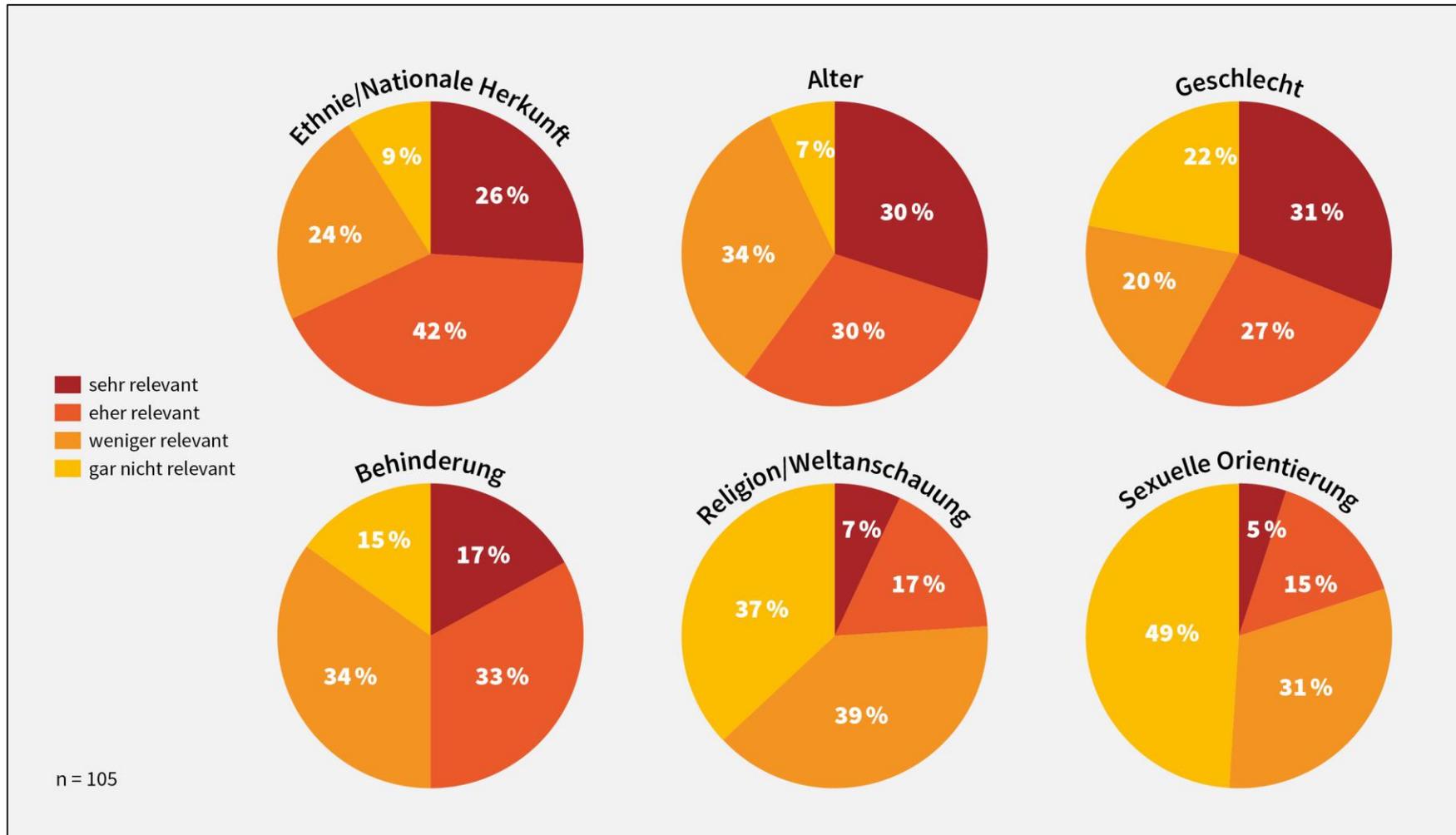


Vier Mal pro Jahr als Online-Event: neue Termine 2022 online!



Immer 90 Minuten

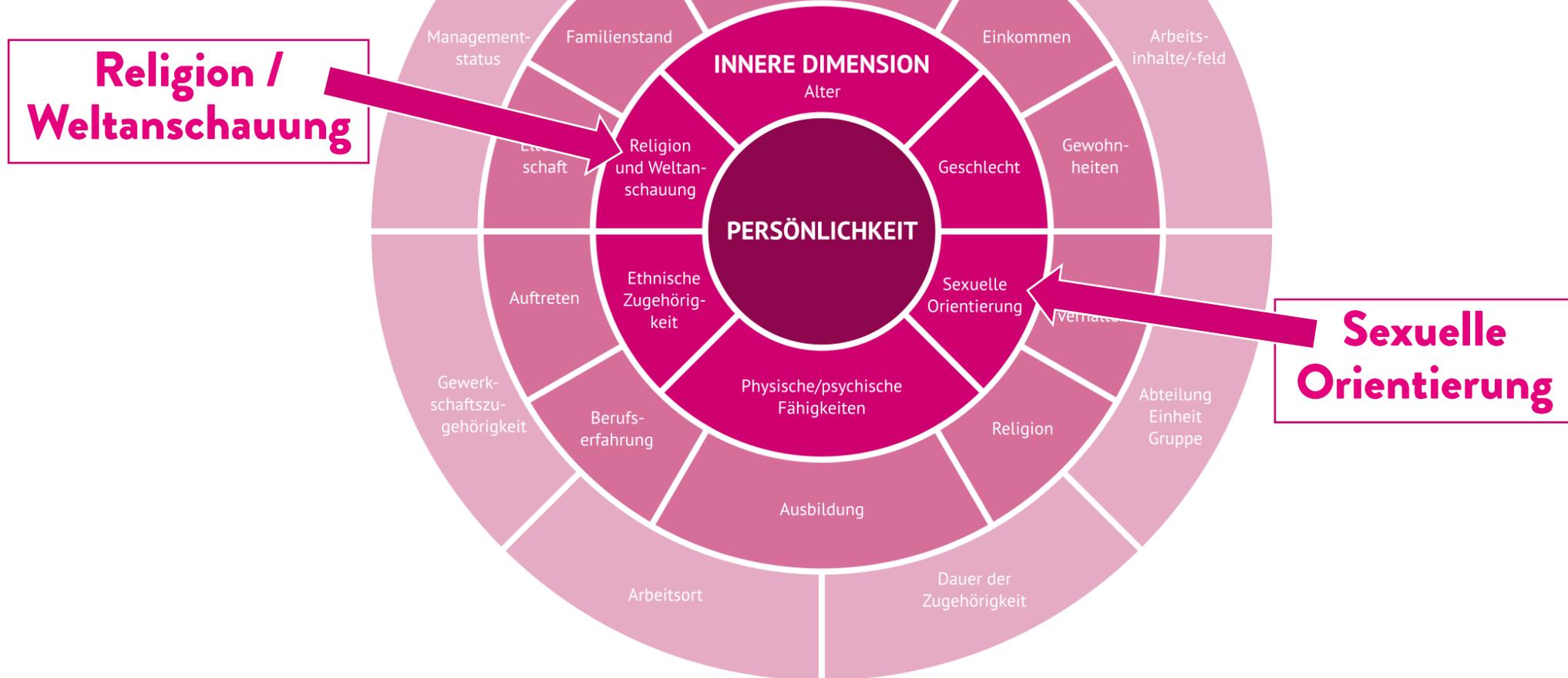
Relevanz von Diversität in Unternehmen



Studie: „Kulturelle Vielfalt in Unternehmen 2018“ - © brainworker

Stichprobe: 105 Unternehmen

Die „vergessenen“ Dimensionen



Sexuelle Orientierung



10 % der österreichischen Bevölkerung (880.000 Menschen) bezeichnet sich als „etwas anderes als heterosexuell“. Also als lesbisch, schwul oder bisexuell bzw. als trans* oder intersexuelle Personen.

- Die sexuelle Orientierung ist ein Teil der sexuellen Identität
- Beschreibt das emotionale, romantische und/oder sexuelle Begehren einer Person
- LGBTIQ steht für die Begriffe Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter und Queer
- Sexuelle Orientierung ≠ Geschlechtsidentität
- Jede 5te Person verschweigt bzw. verleugnet ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz.

Übung: „Verliebt in Alex“

Wir teilen jetzt alle Teilnehmer:innen per Zufallsprinzip zwei „Breakout-Räumen“ zu

- Raum 1
- Raum 2

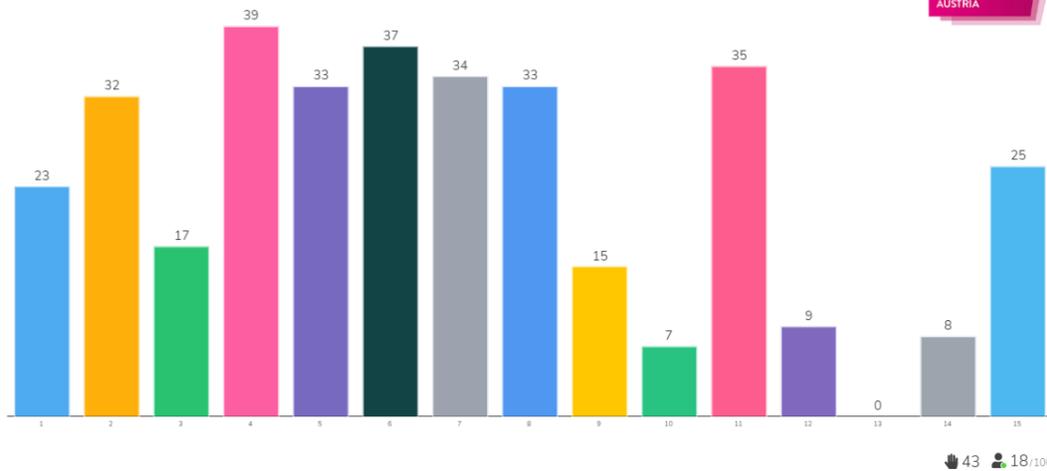
Dort erwartet Sie Ihr Host mit einer kleinen Aufgabe!



Ergebnisse aus den Gruppenräumen

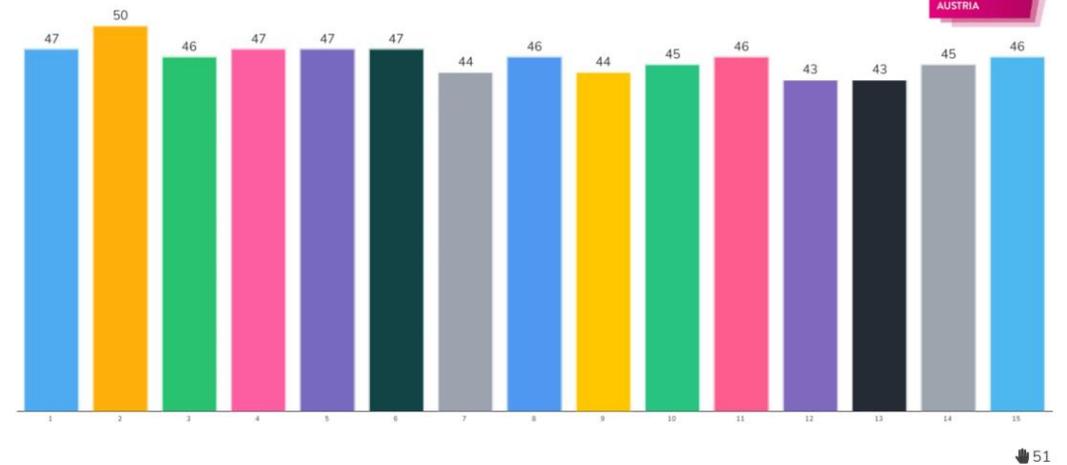
Raum 1 - gleichgeschlechtlich

Welche Frage(n) beantworten Sie mit JA?



Raum 2 - gegengeschlechtlich

Welche Frage(n) beantworten Sie mit JA?



Sexuelle Orientierung



- LGBTIQ ≠ Privatsache
- In jeder neuen Gruppe stellen sich viele Fragen erneut.
- Ö: Die Hälfte der LGBTIQ-Personen wurde im Job diskriminiert.
- Bis zu 20% der Arbeitsleistung gehen verloren, um sexuelle Orientierung zu verbergen.
- Ohne LGBTIQ-Initiativen outen sich nur 4 von 10 Personen im Job. Mit Initiativen outen sich immerhin 7 von 10 Personen.

Best Practice

Raiffeisen Bank International

Back in 2015...

Kian-Philip Balutsch



Maximilian Alois Theodor Meusburger

Klara Huber (Jacek Franczek)



Gernot Walter Fischer

Erik Schütz



Marlene Graf-Köldorfer

Maximilian Kolb



Helena Grabner

Tobias Michal



Silvia & Walter Schmidt



Catrin Wilfinger & Robert Harmtadt



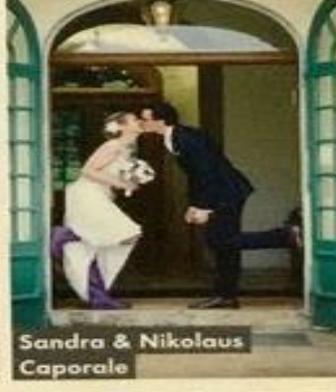
Manfred & Eva Widhalm



Marion & Matthias Schuster



Inna & Gentian Shala



Sandra & Nikolaus Caporale



Matthias Eder & Iris Lesacher



Leo & Corinna Forstner



Nora Neuwirth & Richard Granzer



Moran Gibaly & Joel Gorisnic



Laco Hudec & Pavel Subrt

Internal RBI (Raiffeisen) magazine featuring photographs from employee weddings.

First time a **same-sex couple** was featured

Only in 2018, a working-group was established to move things forward



Raiffeisen Bank International
Member of RBI Group

OUTING AT THE WORKPLACE – IT STILL TAKES COURAGE

Around eight per cent of the European population is gay or lesbian. The RBI initiative "Diversity 2020" puts LGBTI (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual) on the bank's agenda. Colleagues report how much courage it takes to "come out" at the workplace and why they did it anyway.



People contact us anytime if you would like to talk about LGBTI as part of the LGBTI working group. We are happy to offer you a personal and confidential talk.

Ingelborg Bissler-Kerst
Finance Leader
Liang Chung
Hans Dögl
Markus Dorn
Zoltán Földes
Katerina Kule
Anita Long
Business Leader
Catherine McGrath
Edmund Muehle
Björg Muffelbacher
Catherine McGrath
Marina Muehle-Koller
Gabriel Mitternoster
Susanne Prager
Renee Schar
Sofie Seifried
Peter Witsch

What would happen if a soccer team comprised of eleven goalkeepers? They would not win many games, so a soccer team's success depends on how well the different players form a team. Well, this logic also goes for our workplace. The more diverse the workforce of a company is, the better the overall results will be. Every company considering diversity on one of its core values will certainly profit from it. Decisions will improve and creativity increase, as well as loyalty and productivity of the staff, and the company will get a more contemporary and more up-to-date image, which is especially important in times when the millennials are gradually taking over.

There is no such thing as one coming-out; there are many Two years ago, RBI started the initiative "Diversity 2020". It covers the different aspects of diversity with an emphasis on women, how we deal with disabilities, how we treat different generations, and it also touches the position of the LGBTI community. For some colleagues, this is all a sensitive, too personal, sensitive

subject, but for others it is an existential issue, considering that around eight per cent of the European population is gay or lesbian. The personal contribution of the heterosexuals also has a deep impact on your colleagues and how much courage it takes to come out to cope with it. Every gay or lesbian person has a personal story to tell about his or her coming-out. Yes, it is an activity in itself as you can come out to your family, friends but also in your professional environment.

It is an involvement as the colour of your eyes. By deciding to talk about LGBTI and diversity, RBI is living up to its social responsibility as a company following the impact of World Diversity Ambassador Panel Slot, who is personally concerned by this topic. The spontaneous sign of interest coming from the RBI employees were turned into a working group. It is a goal for all interested RBI colleagues, without not, gay, lesbian or straight ally, everybody, to join the working group, suggestions to improve the integration of the LGBTI members within the bank are discussed. From improving administrative processes to helping colleagues with questions about the topic and to creating awareness among the RBI workforce and management. The aim of the LGBTI working group is to push the issue far, so that within RBI social integration has become an integral part of the day colour.

It is really still on issue? One might still ask: Is it really still an issue? Or is it not just a hype coming up for? Here, these issues are not taken into account as in the mainstream. Well, the good news is that the LGBTI community has made huge progress in the past 20 years. Legislation in Austria and many other countries offers protection from discrimination, marriage, or at least same-sex unions, and adoption rights for LGBTI individuals, and surveys confirm that social acceptance of gay men and lesbian women is at high and still increasing. Conclusion, it is a really still an issue. The actual status is not changing in terms,

and there are enough examples of countries where someone has to turn the clock back. Also within RBI, many people are still afraid to come out and one has to play a role, hiding their own personality, which naturally impacts the way of working at RBI.

What is your personal experience of being gay and working at RBI? Fourteen years ago, each Monday before sunset, I drove to Vienna for the work. Then, each Friday, long after sunset, I would arrive back in Vienna. For me at that time, Prague was the only town representing my open private life, contrary to my Vienna work. Only now do I see what double life I lived and unfulfilled years one can be lived with. Today, on an everyday basis, I feel proudly behind my coming out, and I want to see more diversity featured in the "Wall Street" journal of Business Week. I can see surrounded by so many wonderful colleagues, both in Vienna and at the rest of the world, who support me for who I am and what I can do for the company. I cannot change my own journey, but I believe that I can help other colleagues making a similar journey as well. Let's be an example to every employee later to your colleagues. In content and risk questions, there is an emergency such like being bullied every day you see daily. Some things do not happen by themselves, they need to be helped along.

PAVEL ŠUBRT

What is your personal experience of being gay and working at RBI? I was pleased to be asked to join the group in the two-months ago. My wonder why this is important to me, a straight person with nothing obvious to gain from the group. Well, because we are all responsible for making RBI a great place to work. A diverse and inclusive environment is a critical element of that journey.

Why did you join the LGBTI working group? I was pleased to be asked to join the group in the two-months ago. My wonder why this is important to me, a straight person with nothing obvious to gain from the group. Well, because we are all responsible for making RBI a great place to work. A diverse and inclusive environment is a critical element of that journey.

How do you contribute to improving the status of the LGBTI community in the society you live and work in? I am a gay man. I have a great job at a great bank. I am the result of the teamwork with and do not experience direct or indirect discrimination. But there are still too many people who miss the opportunity of being such as I am. I have been in 2018, a big year for diversity and a lot of courage. One thing should be more important for me to contribute more a statement by being visible in the RBI community and showing that one can come out and still have the position of being and self personally, without being afraid to lose career chance. There is why I joined the LGBTI working group. Together with other gay and straight colleagues, we can lead the message that RBI you can be yourself, whatever your sexual orientation is. It is a great feeling that encourages others to find the courage to show up gay men and women.

CATHERINE MCGRATH

Why did you join the LGBTI working group? I was pleased to be asked to join the group in the two-months ago. My wonder why this is important to me, a straight person with nothing obvious to gain from the group. Well, because we are all responsible for making RBI a great place to work. A diverse and inclusive environment is a critical element of that journey.

How do you contribute to improving the status of the LGBTI community in the society you live and work in? I am a gay man. I have a great job at a great bank. I am the result of the teamwork with and do not experience direct or indirect discrimination. But there are still too many people who miss the opportunity of being such as I am. I have been in 2018, a big year for diversity and a lot of courage. One thing should be more important for me to contribute more a statement by being visible in the RBI community and showing that one can come out and still have the position of being and self personally, without being afraid to lose career chance. There is why I joined the LGBTI working group. Together with other gay and straight colleagues, we can lead the message that RBI you can be yourself, whatever your sexual orientation is. It is a great feeling that encourages others to find the courage to show up gay men and women.

LUDO SWINNEN

How do you give into the self-owned gay man you are today? I still remember the time of growing up in a small Flemish village near Antwerp, little by little discovering I was kind of "different". It was nothing, being in a role model, no contact possibilities and nobody to talk about with and what I was. It was really tough, but once of university, I became aware I was not alone in the world. But the coming out still is a battle to win. When I met my future partner (in the East Sussex in Missouri) he was the missing link in my life and with his help I became full and with other things in Brussels. I could myself my parents but really ready and friends, and about 20 years ago I started working in an export facility serving in RBI in my own way, every morning I had to see my friends and colleagues. I have been a long and happy man, but I am happy I took it all an especially happy that I have a partner, now for over 20 years.

How do you give into the self-owned gay man you are today? I still remember the time of growing up in a small Flemish village near Antwerp, little by little discovering I was kind of "different". It was nothing, being in a role model, no contact possibilities and nobody to talk about with and what I was. It was really tough, but once of university, I became aware I was not alone in the world. But the coming out still is a battle to win. When I met my future partner (in the East Sussex in Missouri) he was the missing link in my life and with his help I became full and with other things in Brussels. I could myself my parents but really ready and friends, and about 20 years ago I started working in an export facility serving in RBI in my own way, every morning I had to see my friends and colleagues. I have been a long and happy man, but I am happy I took it all an especially happy that I have a partner, now for over 20 years.

ZSOLT FÖLDES

What is your personal experience being gay and working at RBI? When I moved to Vienna and started working at RBI at the end of 2012, I was not only in a handful of my close friends, but had a year later, I started working with my colleagues in the first time. The atmosphere in the team and the colleagues had with my colleagues encouraged me to be there in the part of my private life. Up to that point, I was actually about to open up and share the information about myself. Back then, not many of my family knew about me being gay, but somehow other ones were of being in Vienna. I was engaged to build up the courage and come out to my family, which was a very emotional event by most of my family and what I had to bear a scar for so long, but was very well, all things considered. All in all, my personal experience of being gay and working at RBI is a positive one.

What was the main trigger that made you decide to not working at your workplace? And how did it improve your working situation? Being gay and what I am. In general, I don't know this about me and sometimes feel on a tightrope, but I do not do it as often as I do. This balance sheet is not after several years of being looking back. I wish I had taken the step of coming out much earlier. When I decided to talk about the workplace, it was because I wanted my colleagues to know me better and to have the freedom to express myself or not myself at my interests and personal life without barriers.

EMBRACE

LGBTIQ+ @RBI



© 2018 Raiffeisen Bank International
* All rights reserved. All other rights reserved. All other rights reserved.

Now in 2021, EMBRACE has over 250 members & allies

EMBRACE is organised in three main groups

1

EMBRACE RBI Senior Management Ally



10

EMBRACE.Core

Those with active involvement, leading EMBRACE and its working streams, take decisions and participate on Core JFs



~40

EMBRACE.WG (working group)

Those with active participation on WG, actively support and promote EMBRACE

250+

EMBRACE.Info

All other allies or members who ever showed interest in EMBRACE work and want to be kept informed about the work and our progress

Being Proud to Show Pride to Public

June 2021



RAISING RAINBOW

Raiffeisen Bank International AG
28.023 Follower:innen
2 Wochen · Bearbeitet

“Because this is what we stand for.”

Übersetzung anzeigen

1 JUNE 2021

290 10 Kommentare · 6.164 Ansichten

Übersetzung anzeigen

Johann Strobl: “By raising the rainbow flag in front of RBI’s company buildings at Stadtpark and at Muthgasse, we want to show our clear support for the LGBTQ+ community and our commitment as a company to #diversity and inclusion. It is a necessary sign and highlights the importance to openly talk about this topic and create a positive environment for all of us.”

Übersetzung anzeigen

EMBRACE @RBI	EMBRACE @RBI	EMBRACE @RBI
EMBRACE @RBI	EMBRACE @RBI	EMBRACE @RBI
EMBRACE @RBI	EMBRACE @RBI	EMBRACE @RBI

43 2 Kommentare



VIELFALT

RBI setzt Zeichen für Diversität

Anlässlich des Pride-Monats Juni hisst die RBI auch heuer wieder die Regenbogenfahne.

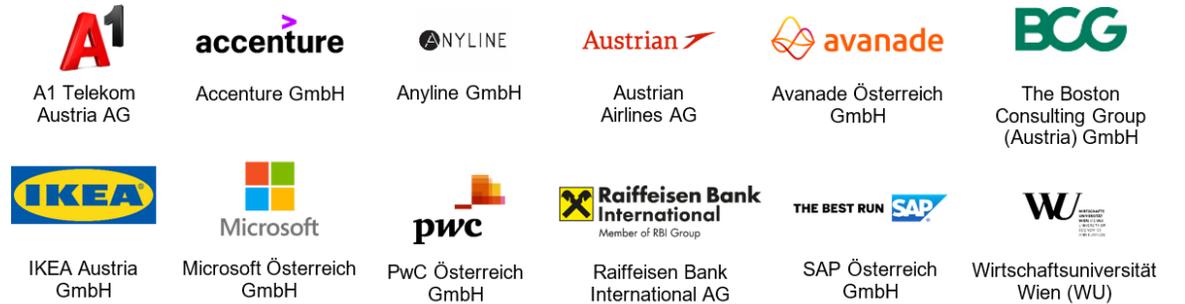
Hannes Mauerbacher (RBI CEO) und Heide Maria Kierbach (Head of Group People & Organizational Development) beim Hiszen der Regenbogenfahne vor der RBI Zentrale am Wiener Stadtpark.

Diversität ist Teil des zentralen Un...
Lohn in einem feierlichen Rahmen in...

Going next mile: RBI as Proud Leader in Blood Donation Initiative



Petition für rechtliche Rahmenbedingungen zur diskriminierungsfreien Blutspende



Die österreichische Blutspenderverordnung bzw. ihre Anwendung schließt Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung ab dem Zeitpunkt ihrer letzten sexuellen Aktivität für die Dauer von aktuell 12 und in Zukunft vier Monaten von der Blutspende aus. Somit werden Menschen pauschal diskriminiert, ohne auf ihr individuelles Sexualrisikoverhalten Rücksicht zu nehmen. Als Unterstützerinnen und Unterstützer dieser Petition fordern wir die Beseitigung der pauschalen Ausschlussregelungen für homo- und bisexuelle Männer sowie transidente Personen und plädieren stattdessen für die gezielte Befragung aller Spender*innen nach ihrem individuellen Risikoverhalten. Damit wollen wir ein Zeichen gegen Diskriminierung und für mehr Inklusion und Chancengleichheit setzen.

Religion / Weltanschauung



58 % Römisch-katholisch (5,11 Mio.)
17 % Konfessionslos (1,46 Mio.)
8 % Muslimisch (700.000)
5 % Orthodox (397.000)
3 % Evangelisch (297.838)

- Religion prägt uns alle – mehr als wir glauben
- „Konfessionslos“ ist die am stärksten wachsende Gruppe in Österreich
- Mitglieder einer Religionsgruppe sind keine homogenen Gruppen
- Religiosität ≠ Religionszugehörigkeit
- Bedeutung von Religion sehr unterschiedlich und von Generation und Bildungsstand abhängig
- Weltanschauung oft mehr Konfliktherd

Best Practice

IKEA

IKEA in Österreich

Dimensionen Religion & LGBT+

..in einer Welt in der du alles sein kannst, sei dein authentisches Selbst und bring dich mit all deinen Facetten ein



Kurze Vita: Nicole Steger

seit März 2020 Equality Diversity & Inclusion
Leaderin für IKEA in Österreich in Teilzeit/
nebenbei noch Arbeitspsychologin bei WKO &
Mama

über 20 Jahren bei IKEA im Bereich Menschen
& Kultur im In/Ausland

vor IKEA Hotelfachschule & Studium der
Arbeits & Organisationspsychologie &
Organisationsberatung, Coaching &
systemische Aufstellung, traditionelle
europäische Heilkunde

in Bezirk Gmunden lebend – gebürtig aus
dem Oberpinzgau – in Wien angestellt & in
Salzburg bzw. Oberösterreich arbeitend -
auch schon vor Cov



IKEA in Österreich

- Seit über 40 Jahren in Österreich
- 8 Einrichtungshäuser, 3 Planungsstudios, 2 Logistikzentren, 8 Abholstationen und diverse Services wie Click & Collect
- Stand September 2021
 - 3.800 IKEA Mitarbeiter:innen
 - 54% weiblich
 - 43% männlich
 - 2% non binary





People & Planet Positive

Unser Ziel ist es, zu inspirieren und mehr als einer Milliarde Menschen ein gesünderes und nachhaltigeres Leben zu Hause zu ermöglichen.

Gemeinsam können wir viel verändern.

Wir konzentrieren uns auf drei wichtige Kernbereiche:

**Gesund &
Nachhaltig**

Dafür sorgen wir mit Produkten, die dabei helfen Geld, Zeit, Ressourcen und Energie zu sparen. Gleichzeitig sorgen sie auch für weniger Abfall.

**Ressourcen
schonen**

Wir investieren in erneuerbare Energien und nachhaltigere Quellen für unsere Rohstoffe. Und auch unsere durchdachte Lieferkette schont die Umwelt.

**Fair &
gleich-
berechtigt**

Unsere Vision ist es, einen besseren Alltag für die vielen Menschen zu schaffen. In einer Vielzahl verschiedener Bildungs- und Hilfsprojekte arbeiten wir lokal und global für eine bessere Zukunft.

Ziel für IKEA Austria

einer der weltweiten Vorreiter in Sachen Gleichberechtigung werden

- Als menschliches & werteorientiertes Unternehmen sehen wir es als unsere Aufgabe, alles für die Gleichberechtigung zu tun, denn Gleichberechtigung ist das Herzstück der Menschenrechte.
- Wir behandeln uns gegenseitig fair & bieten all unseren Mitarbeiter:innen gleiche Chancen in Bezug auf Karriere & dass jeder so sein kann wie er ist & sich voll einbringen kann



interne und externe Megatrends prägen eine neue Realität durch

technologische
Errungenschaften/Digitalisierung

demographische Veränderungen

soziale Polarisierung & Populismus



Gleichberechtigungsplan hat bei IKEA aus 3 Schwerpunkte

- 1. Mitarbeiter:innen** – divers & inklusiv auf allen Ebenen & Funktionen
- 2. Unternehmen** – Gleichberechtigung beim gesamten Entwicklungsweg von Mitarbeiter:innen und der Begegnung mit unseren Kund:innen
- 3. Gesellschaft** – für eine gerechtere Welt in unserem direkten Umfeld



Identity is plural

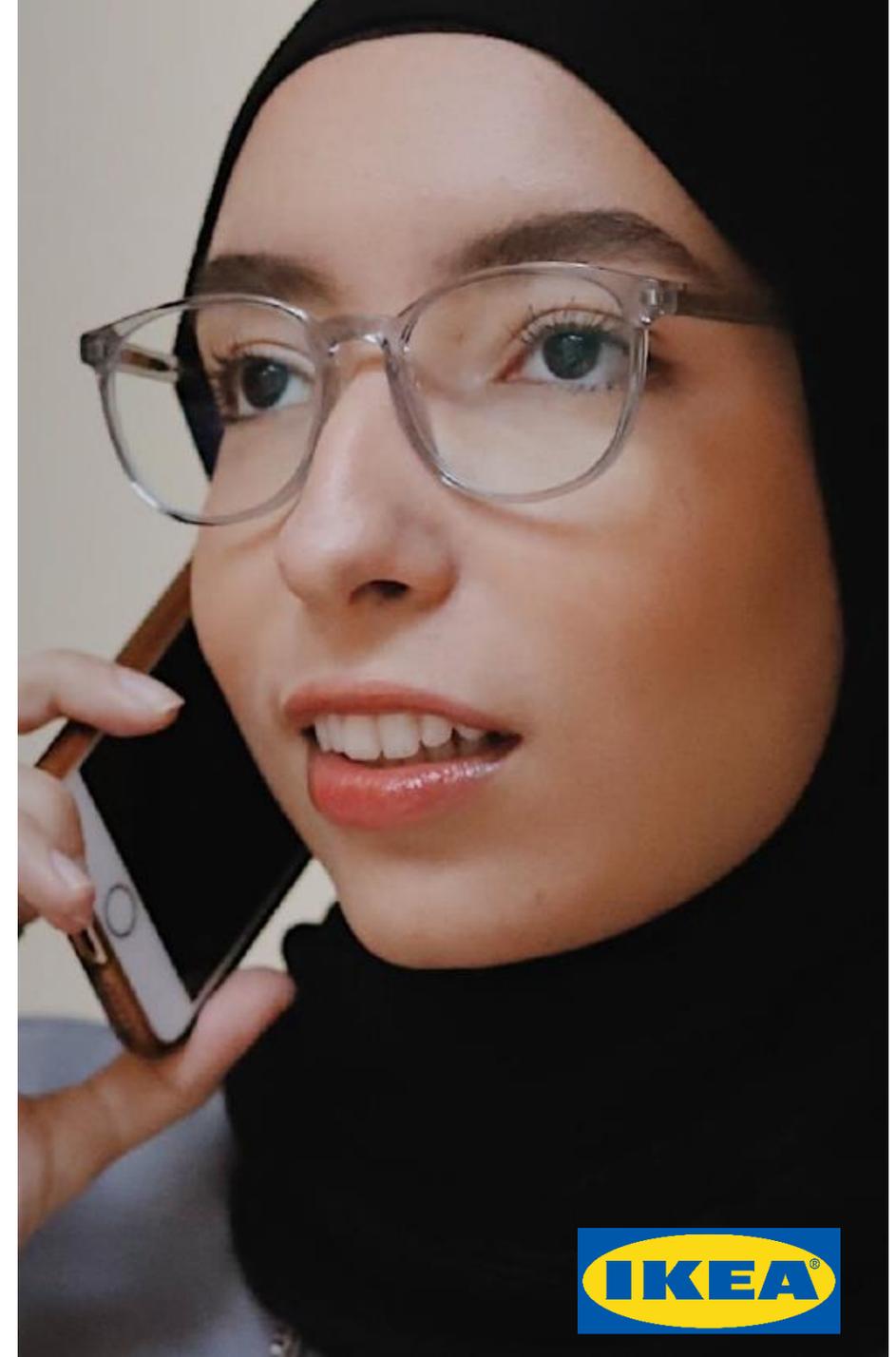


Dimension Religion

Wir bei IKEA möchten eine Arbeitsumgebung schaffen, wo sich alle sicher, respektiert und angenommen fühlen.

Ein wichtiger Schritt hier ist den Mensch mit all seinen Identitäten anzunehmen, Verständnis & Bewusstsein zu schaffen, damit jede:r so ein kann inkl. seiner tiefsten Überzeugungen

Deshalb haben wir einen Infozettel mit Fokus auf die 5 gängigsten Religionen der Welt kreiert (**Christentum, Islam, Buddhismus, Judentum, Hinduismus**) für mehr Information für uns alle mit Basisinformationen für ein besseres Verständnis untereinander und um die bias am Arbeitsplatz zu reduzieren



Dimension Religion

- In der Praxis – was hat sich bei uns bewährt
- **Dienstkleidung** – gerne können Kopftücher bzw Hijab getragen werden – diese stellen wir sogar in unserer Dienstkleidung zur Verfügung
- In **allen Units** gibt es in unseren Mitarbeiter:innen Restaurants täglich ein warmes & kaltes Speisenangebot ohne Schweinefleisch und ein vegane & vegetarisches Speisenangebot bzw koschere Angebote
- In einigen Units gab es nach Gesprächen mit Mitarbeiter:innen die Schaffung eines **Gebetsraumes**
- Da es gesetzlich nicht erlaubt ist nachzufragen – aber um Bewusstsein zu schaffen
- Wünschen wir nicht nur am 24.12. schöne Weihnachten (da dies ein Feiertag in AT ist), sondern auch die anderen wichtigsten Feiertage beglückwünschen wir wie Ramadan Mubarak (13.04.21) oder Jom Kippur (15.09.21) – für eine inklusive Wahrnehmung von uns allen
- Rücksichtnahme in Bezug auf Dienste bei e.g. Ramadan versus Zuckerfest,...



Dimension LGBT+

Gleichberechtigung ist ein Menschenrecht und unsere Werte stehen damit im Einklang

Wir setzen uns für das Recht ein, das **unsere LGBT+ Mitarbeiter:innen sie selbst sein können** (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender plus Menschen aller sexuellen Orientierungen & Geschlechtsidentitäten

Wir haben einen LGBT+Inklusionsplan erstellt - Dieser beinhaltet einen systematischen Ansatz, angefangen von der Etablierung einer entsprechenden Haltung zur Inklusion von LGBT+-Mitarbeitenden bis hin zur Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung, welche unterstützende Rahmenbedingungen und einbeziehende Verhaltensweisen beinhaltet.



Dimension LGBT+

Was tun wir konkret

Petition an den Gesundheitsminister bzgl
diskrimierungsfreies Blut spenden

Verwendung von inklusiver Sprache & Anpassung aller
Dokumente wie Verträge etc.

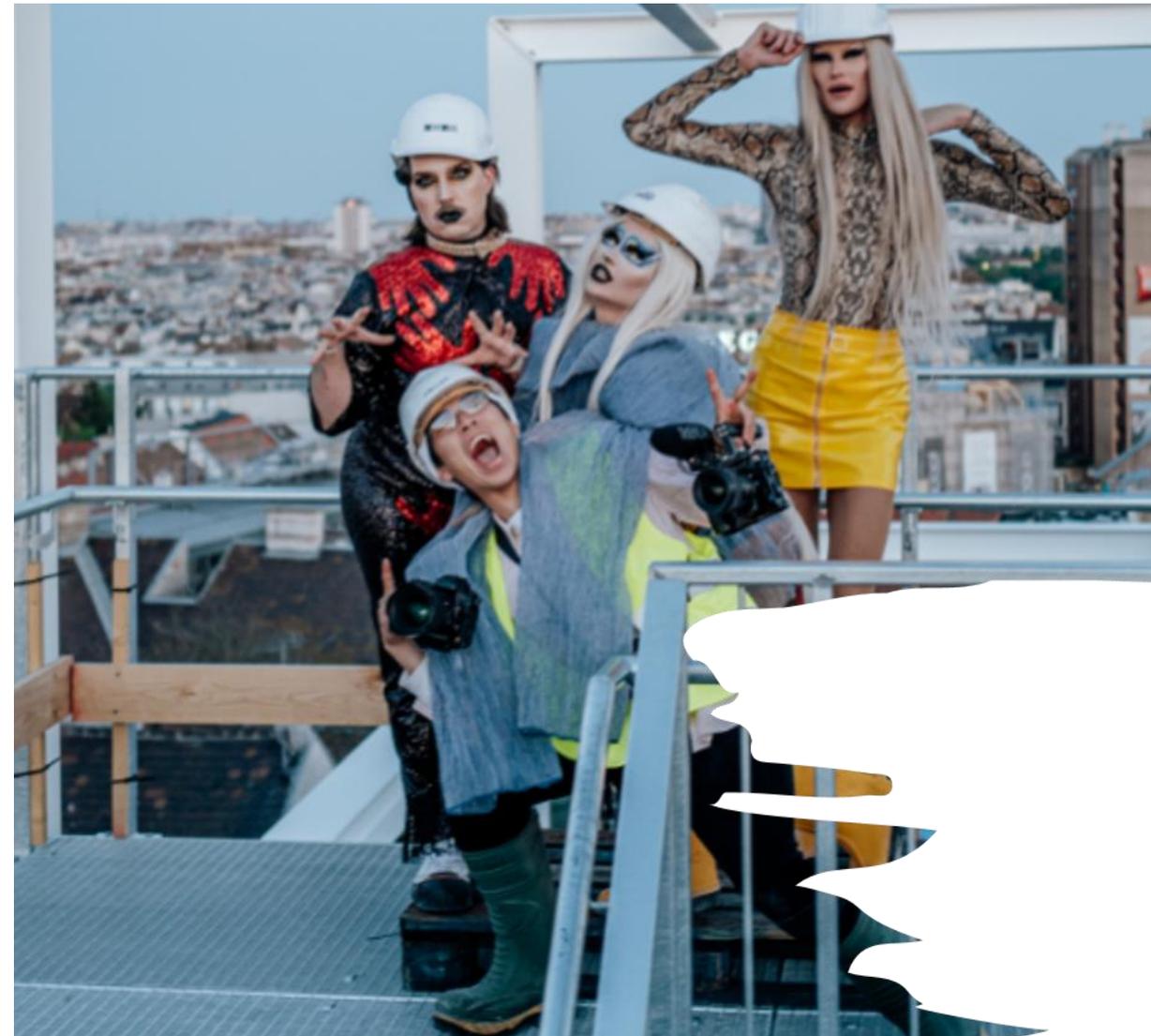
Einführung Pronomen als Ansprache, in Vorstellungsrunden
freiwillig – Mitarbeiter:in entscheidet selbst

Schulung & Information bzgl LGBT+ Begrifflichkeiten und
Gender Identitäten und sexueller Orientierung bereits beim
Onboarding & laufend bzgl Bias

IDAHOT bzw IDAHOBIT jedes Jahr am 17. Mai

Hilfestellung beim Thema Transition sowohl vom
Mitarbeiter:in selbst als auch Team & Kolleg:innen

LGBT+ Mitarbeiter:innen Netzwerk



Danke für eure Aufmerksamkeit

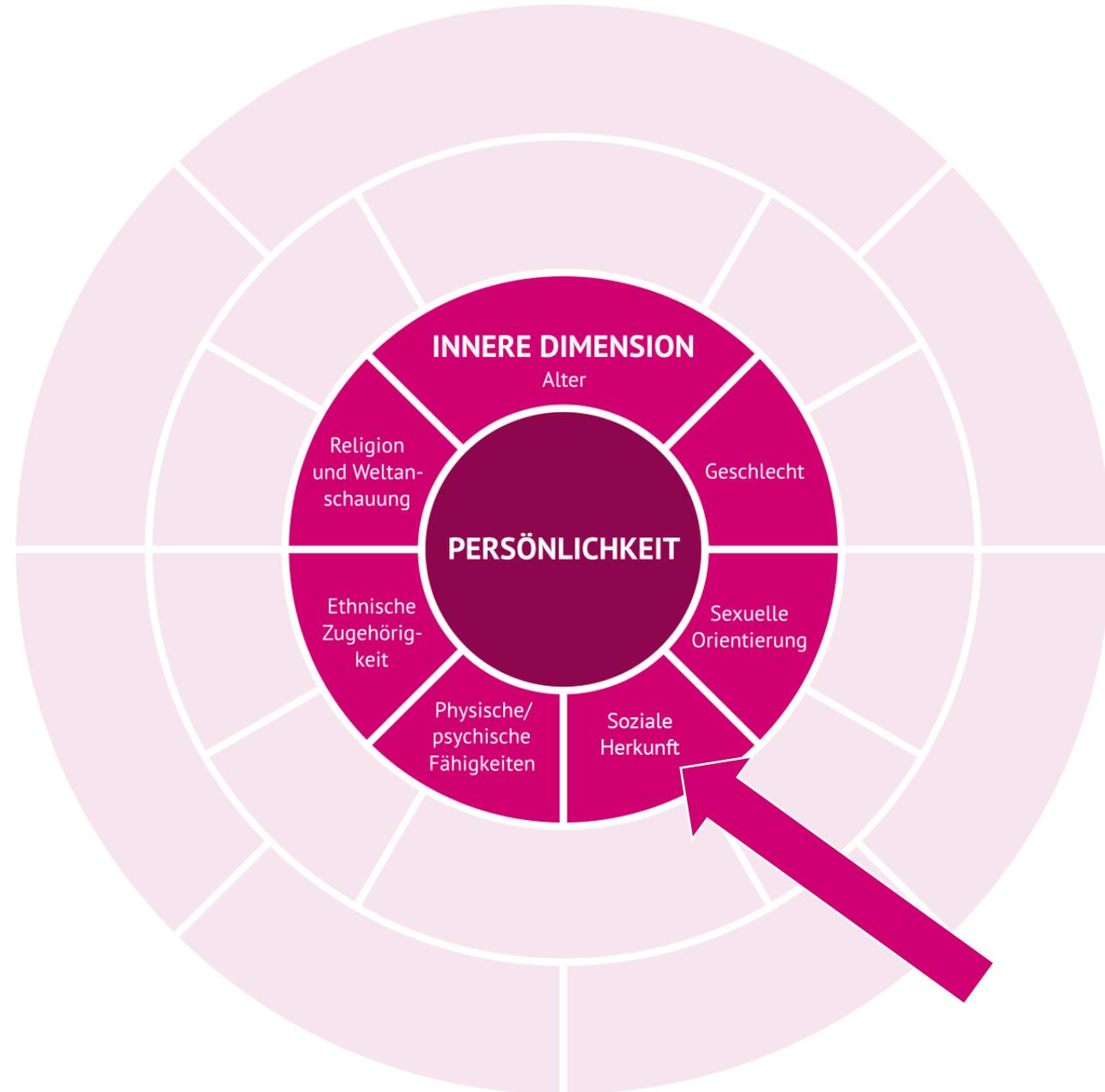
- **Nicole Steger**
- Equality, Diversity & Inclusion Leaderin
- Pronomen sie/she/her

- nicole.steger@ingka.ikea.com

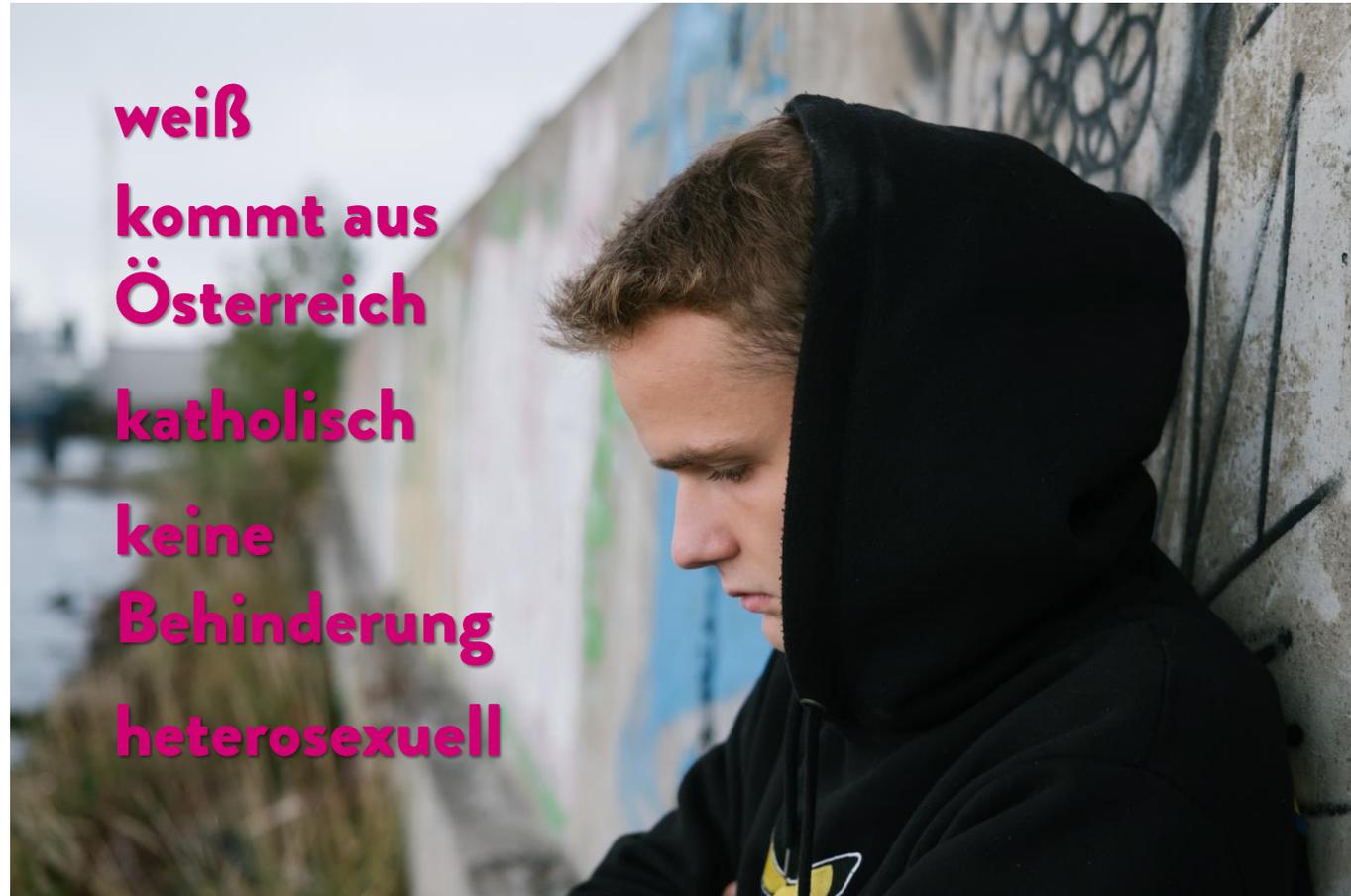


Soziale Herkunft

Die 7. Dimension



Das ist Justin



weiß
kommt aus
Österreich
katholisch
keine
Behinderung
heterosexuell

Aber Justin...

... hat Eltern, die sich wenig um ihn gekümmert haben

... hat kein reiches Elternhaus

... hat schlechte Schulnoten

... kennt keine wichtigen Leute

... spricht Milieusprache

Welche Chancen hätte Justin in Ihrem Unternehmen?

Ausblick Breakfast-Termine 2022



26. Jänner 2022

„Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“



26. April 2022

„Interkulturelle Kompetenz“



22. Juni 2022

„Inclusive Leadership“

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank an unsere Partner*innen

DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA

