



## DIVERSITY AND INCLUSION AT BAWAG GROUP



***“BAWAG Group is striving to be a meritocracy. The Management Board takes a great deal of pride in ensuring our company values are individual based on merits without bias towards age, gender, gender identity, color, ethnicity, sexual orientation, disability or religion.***

***This is what makes us a truly unique organization.”***

*Anas Abuzaakouk*

*Chief Executive Officer*



Alle Mitarbeiter:innen der BAWAG Group, ob in Voll- oder Teilzeit, sind fair und gleich zu behandeln, unabhängig von **Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft (national und ethnisch) oder Religion und Weltanschauung.**

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

Wir **wenden uns entschieden gegen** alle Formen von **Mobbing, sexueller Belästigung, Einschüchterung** und **Gewalt.**

# DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER BAWAG GROUP



## Verantwortung des Managements



- Die BAWAG Group lebt Vielfalt durch ihren vielfältigen Vorstand und ihre Mitarbeiter:innen
- Wir haben die **Charta der Vielfalt der** Wirtschaftskammer Österreich im Jahr 2010 unterzeichnet.
- **Erklärung** in unserem **Code of Conduct**, der für Mitarbeiter:innen, Vorstand und Aufsichtsrat gilt
- Wir sind Mitglied des **UN Global Compact** und verpflichten uns zu diesen Prinzipien
- Wir verpflichten uns zu den Grundsätzen **des UN Women's Empowerment Program**
- Unsere Unternehmenswerte beruhen auf der **ILO Convention** und der **Vereinigungsfreiheit**, die sicherstellt, dass jeder die Freiheit hat, Gruppen zu bilden und sich an ihnen zu beteiligen
- In unserem Handeln und Verhalten berücksichtigen wir die **Menschenrechte**, einschließlich der OECD Guidelines und der UN Guiding Principles für Wirtschaft und Menschenrechte

## Recruiting Prozess



- Unser **Einstellungsverfahren** ist so konzipiert, dass **unbewusste Vorurteile vermieden werden**.
- Wir verwenden **geschlechtsneutrale Formulierungen** in unseren Stellenanzeigen
- Wir schärfen das Bewusstsein für die **Vermeidung von Stereotypen** im **Recruiting Prozess**

## Schulungen



- **Die Werte der Diversität** werden in Führungs- und Potenzialprogrammen **vermittelt**
- **Online-Schulungen** zum Thema Diversität für alle Mitarbeiter:innen über unser **Online-Schulungstool**
- Spezifische **Schulungen** (Diversität) zu unbewusster Voreingenommenheit für Recruiter und Hiring Manager

## Sensibilisierung durch Kommunikation



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



# ALTERS- UND GENERATIONENVIELFALT



Wir sind davon überzeugt, dass die Generationenvielfalt am Arbeitsplatz **zu Innovation und Leistungsverbesserung führt**. Wir profitieren davon, die unterschiedlichen Stärken und Perspektiven von jüngeren und älteren Mitarbeiter:innen zu vereinen.

## 4 Generationen 1 Organisation:

6%	<b>BOOMER</b> 1946-1964
36%	<b>GENERATION X</b> 1965-1980
44%	<b>GENERATION Y</b> 1981-1996
15%	<b>GENERATION Z</b> 1997-2010

## Unsere Maßnahmen:

- Im Einstellungsverfahren ist das Alter **kein entscheidender Faktor**
- Ein bestimmtes **Alter ist keine Voraussetzung** für eine Beförderung, Ausbildung oder Training
- Wir haben **leistungsbezogene, altersunabhängige Vergütungssysteme**
- Wir ergreifen **Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit** unserer Mitarbeiter:innen (z. B. Betriebsarzt, betriebliche Gesundheitsförderung, Sportverein)
- Unser Büro ist mit **ergonomischen Arbeitsplätzen** ausgestattet



## HERKUNFT



**Wir streben danach, Mitarbeitende mit unterschiedlichen nationalen und ethnischen Hintergründen zu gewinnen und zu halten**, um eine Belegschaft aufzubauen, die die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen uns hilft, **besser zusammenzuarbeiten**, und unseren Kund:innen und unserem Unternehmen **mehr Innovation** bringt.



**Mitarbeiter:innen aus über 50 Nationen**

### Unsere Maßnahmen:

- Im Recruiting Prozess geben wir Bewerber:innen **die gleichen Chancen**, egal woher sie kommen
- Eine bestimmte **Herkunft ist keine Voraussetzung** für eine Beförderung, Prämie, Ausbildung oder Schulung
- Wir bieten **Deutsch-** und **Englischsprachkurse** für unsere Mitarbeiter:innen an
- Um die **interkulturelle Kompetenz** unserer Mitarbeiter:innen zu verbessern, bieten wir **Online-Schulungen** über unser Online-Trainingstool goodhabit3 an



# GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER



Wir möchten, dass unsere Belegschaft **Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet**. Wir streben danach, die Anzahl weiblicher Führungskräfte in unserem Unternehmen zu erhalten und zu erhöhen.

## Gesamtverteilung der Geschlechter



56% Frauen

44% Männer

## WOMEN EMPOWERMENT PLAN SINCE 2012

- **Das Bewusstsein schärfen**
- **Gleiche Karrierechancen**
- **Finanzielle Gleichstellung**
- **Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**

## Unsere Maßnahmen:

- Im Recruiting Prozess werden Frauen und Männern **die gleichen Chancen** eingeräumt.
- Bei den Teilnehmern an unseren **Potenzial- und Führungsprogrammen** legen wir Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern
- Wir **unterstützen Mitarbeiter:innen die aus der Karenz 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



## MITARBEITER:INNEN MIT BEHINDERUNGEN



Wir sind bestrebt, ein Arbeitgeber zu sein, der Arbeit **für alle zugänglich** macht und Mitarbeiter:innen mit Behinderungen **einbezieht** und **unterstützt**.

### Unsere Maßnahmen:

- Im Recruiting Prozess gelten für alle Bewerber:innen unabhängig von einer Behinderung die gleichen Standards
- Wir berücksichtigen die **individuelle Situation** von Mitarbeiter:innen mit Behinderung bei der **Gestaltung** und dem **Einsatz der Arbeit**
- Wir berücksichtigen **Barrierefreiheit auf allen Ebenen**
  - Büro und Arbeitsplatz für Mitarbeiter:innen
  - zugängliche Website und Filialen für Kund:innen
- **Arbeitsplatz kann individuell** nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen **gestaltet werden**
- Mitarbeiter:innen mit Behinderungen erhalten gemäß unserem Kollektivvertrag **zusätzliche Urlaubstage**



# SEXUELLE ORIENTIERUNG



Wir streben einen Arbeitsplatz an, an dem jede/r Mitarbeiter:in authentisch sein und seine **sexuelle Orientierung** mit Stolz und Selbstvertrauen **zum Ausdruck bringen** kann.

## Unsere Maßnahmen:

- Die sexuelle Orientierung wird bei keiner Entscheidung **berücksichtigt**, z. B.
  - Recruiting Prozess
  - Arbeitsaufgaben
  - Beförderungen
  - Vergütungen
- **Sozialleistungen** werden unabhängig von der sexuellen Orientierung gewährt
  - Pflegeurlaub
  - Vaterschaftsurlaub
  - Papa Monate
- Bei der Gestaltung externer und interner Kommunikationsmaterialien **verpflichten** wir uns zu Diversität. Wir wollen keine Stereotypen durch Bildsprache transportieren.



## RELIGION UND WELTANSCHAUUNG



Die BAWAG Group fördert ein **Arbeitsklima der Akzeptanz und des Verständnisses für alle Religionen, Weltanschauungen und Lebensstile**. Wir akzeptieren und schätzen unterschiedliche Glaubensrichtungen, Ansichten und Meinungen.

**Alle wichtigen Religionsgemeinschaften sind unter den Mitarbeiter:innen der BAWAG Group vertreten**

**Toleranz und Sensibilität in multikulturellen Teams ist für uns als Unternehmen wichtig**

### Unsere Maßnahmen:

- Wir **tolerieren unterschiedliche religiöse Überzeugungen, politische Meinungen und philosophische Ansichten**. Wir streben an, Konflikte zu vermeiden, indem wir miteinander reden und versuchen, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und zu respektieren
- Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder Lebensstil werden bei Entscheidungen **nicht berücksichtigt**, z. B.
  - Einstellungsprozess
  - Arbeitsaufgaben
  - Beförderungen
  - Vergütungen
- Wir ermutigen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzte, bei der **Planung von Arbeitszeiten und Pausen** (sofern möglich) religiöse Praktiken zu respektieren.

# VERHINDERUNG UNBEWUSSTER VOREINGENOMMENHEIT

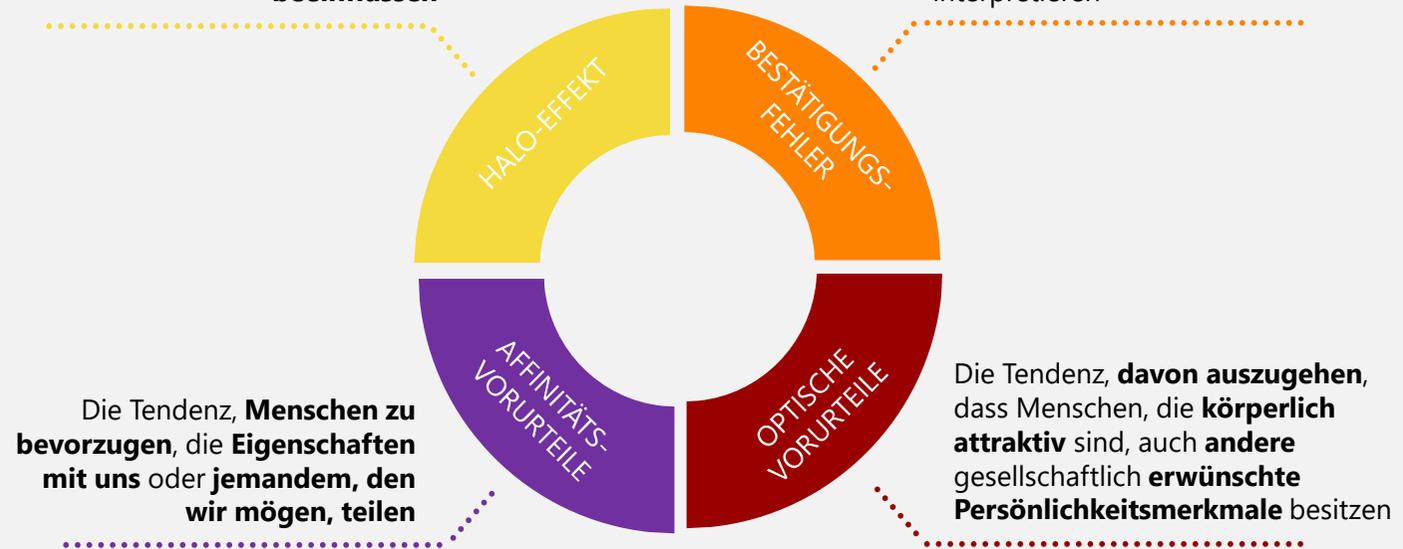
Unbewusste Voreingenommenheit ist eine Verhaltenstendenz, Menschen und Situationen aufgrund von unbewussten Wahrnehmungs- und Lernmechanismen zu beurteilen.

Über **175 Voreingenommenheiten** bestimmen das Denken und beeinflussen Entscheidungen.

Der erste Schritt zur Vermeidung unbewusster Voreingenommenheit besteht darin, **zu akzeptieren, dass wir alle diese Voreingenommenheit haben.** Indem wir uns bewusst machen, wie sie unsere Wahrnehmung und unsere Entscheidungen beeinflussen, können wir **unbewusste Voreingenommenheit bekämpfen.**

Die Tendenz, dass **positive Eindrücke** in **einem Bereich** die eigene Meinung oder Gefühle in **anderen Bereichen** positiv **beeinflussen**

Die Tendenz, **neue Erkenntnisse** als **Bestätigung** der eigenen **Überzeugungen** oder **Theorien** zu interpretieren



## WIE MAN GEGEN UNBEWUSSTE VORURTEILE AM ARBEITSPLATZ VORGEHEN KANN:

- **Verlangsamen Sie sich** - ungewollte Voreingenommenheit ist wahrscheinlicher, wenn Sie schnelle Entscheidungen treffen.
- **Vermeiden Sie es, Vermutungen** anzustellen oder sich auf Ihr **Bauchgefühl** zu verlassen.
- **Stereotypisieren Sie keine** Personen oder Gruppen (z. B. Frauen - Männer, ältere - jüngere Generationen).
- **Sprechen Sie es an**, wenn Sie in Ihrem Team oder bei Ihren Vorgesetzten Voreingenommenheit feststellen.
- Erfahren Sie mehr über kulturelle Vielfalt und unbewusste Vorurteile in den Online-Schulungsprogrammen.

# FRAGEN & KONTAKT



Bei Fragen zu Diversität und Inklusion in der BAWAG Group wenden Sie sich bitte an [hr@bawaggroup.com](mailto:hr@bawaggroup.com)

