
Voraussetzungen

zur Teilnahme an ZukunftVIELFALT[®]

Stand Dezember 2014

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINES

Einleitung	3
------------------	---

TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

Machbarkeit	4
Commitment der obersten Leitung	4
Diversity Beauftragte_r	6
Diversity Projektteam	7

ALLGEMEINES

EINLEITUNG

An **ZukunftVIELFALT[®]** können private Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen gleichermaßen teilnehmen, egal wie viele Mitarbeiter_innen sie beschäftigen.

Um sicherzustellen, dass der Prozess reibungslos verläuft und den gewünschten Erfolg bringen kann, wurden Voraussetzungen für die Arbeit mit **ZukunftVIELFALT[®]** definiert. Diese basieren auf der Erfahrung aus einer Vielzahl ähnlicher Implementierungsprozesse sowie auf international anerkannten Vorgehensweisen im Nachhaltigkeitsbereich.

TEILNAHME- VORAUSSETZUNGEN

MACHBARKEIT

Es ist sicherzustellen, dass es keine Faktoren gibt bzw. Faktoren beseitigt werden, die mit der Implementierung eines ganzheitlichen Diversity Managements in der Organisation unvereinbar sind. Dazu gehören diskriminierende Elemente in Organisationswerten, Leitbildern, Führungsleitlinien, Organisationsgrundsätzen sowie eine ablehnende Haltung der obersten Organisationleitung dem Thema Diversity Management gegenüber.

Zudem ist sicherzustellen, dass die Organisation in der Lage ist, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in der Organisation zu etablieren, der es ermöglicht, dass auch neue Ideen in der Organisation aufgegriffen werden können und sich die Organisation nach Maßgabe ihrer vorhandenen Ressourcen im Thema Diversity Management laufend, strukturiert und sichtbar weiterentwickelt.

COMMITMENT DER OBERSTEN LEITUNG

Die oberste Organisationsleitung verpflichtet sich,

- ▀ sich dem Thema Diversity Management ganzheitlich, das bedeutet unter Beleuchtung aller sechs Kerndimensionen zu nähern und die Organisation nach Maßgabe der vorhandenen Ressourcen mittelfristig in allen Kerndimensionen zu entwickeln;
- ▀ keinerlei Fälle von Diskriminierung, welcher Art auch immer, innerhalb oder im Einflussbereich der Organisation zu dulden, jedenfalls und unmittelbar darauf zu reagieren und Maßnahmen zu ergreifen, die das Fortbestehen des konkreten Diskriminierungsfalles sowie künftige ähnliche Fälle nach Möglichkeit verhindern;
- ▀ die Führungskräfte laufend für das Thema Diversity Management zu sensibilisieren, ihnen die Vorteile und Möglichkeiten aufzuzeigen und die Einhaltung der Diversity Regeln und Werte einzufordern;

TEILNAHME- VORAUSSETZUNGEN

- ▀ entsprechende Ressourcen (personell, zeitlich und/oder finanziell), für ein ganzheitliches Diversity Management zur Verfügung zu stellen, so dass sich die Organisation in ausreichendem Maße in dem Thema weiterentwickeln kann;
- ▀ geltendes Recht und anerkannte internationale Verhaltensnormen zu achten und einzuhalten, im Speziellen Regelungen zur Antidiskriminierung sowie Gleichbehandlungsgesetze;
- ▀ keine Maßnahmen und Aktivitäten zu ergreifen, die darauf abzielen, eine Diskriminierungsbeschwerde zu verhindern oder zu vertuschen;
- ▀ einen Top-Down und Bottom-up Prozess zum Thema Diversity Management zuzulassen und zu fördern, der darauf abzielt, die Interessen der Organisation und die Interessen der Mitarbeiter_innen in eine Balance zu bringen;
- ▀ die Interessen der relevanten Stakeholder innerhalb und außerhalb der Organisation zu achten und diese laufend auf ihre Relevanz und Dringlichkeit der Bearbeitung zu überprüfen. Im Speziellen bezieht sich diese Achtung der Interessen auf die unterschiedlichen Mitarbeiter_innen- und Kund_innen-Gruppen, die sich einer oder mehrerer Diversity-Kerndimensionen besonders verpflichtet fühlen und deren Interessen vertreten;
- ▀ sich in regelmäßigen Abständen – gemäß der **Zukunft VIELFALT[®]** Richtlinie – einer externen Überprüfung (Audit) zu unterziehen, um den Status Quo der Umsetzung zu beurteilen und weitere Maßnahmen zu einer laufenden Verbesserung zu entwickeln;

TEILNAHME- VORAUSSETZUNGEN

DIVERSITY BEAUFTRAGTE_R

Die Organisation ernennt eine_n oder mehrere Diversity-Beauftragte_n. Zu den Aufgaben der Diversity-Beauftragten zählen vor allem:

- ▀ Anlaufstelle für alle internen und externen Fragen rund um das Thema Diversity Management in der Organisation;
- ▀ Inhaltliche Begleitung bzw. Vorantreiben des Diversity Management in der Organisation, etwa durch Entwicklung entsprechender Konzepte, Durchführung von Veranstaltungen, Berichten an die Führungskräfte und Organisationsführung, etc.;
- ▀ Einschaltung zur Bekanntmachung von Diskriminierungsfällen jedweder Form innerhalb der Organisation sowie Mitwirkung an einer lückenlosen Aufklärung.

Wesentliche Kriterien und Voraussetzungen für die Bestellung von Diversity-Beauftragten sind:

- ▀ Diversity-Beauftragte müssen nicht zwangsläufig von anderen operativen Aufgaben freigestellt sein. Jedoch ist dafür zu sorgen, dass sie über ausreichend Ressourcen (zeitlich, finanziell, personell) verfügen können, um der Aufgabe als Diversity-Beauftragte voll inhaltlich nachzukommen. In jedem Fall ist zu vermeiden, dass durch die Ausübung dieser (Zusatz-)Funktion Überstunden in größerem Ausmaß als dem üblichen zu leisten sind. Gegebenenfalls sind die Diversity-Beauftragten von anderen Aufgaben freizuspielen oder die Funktion an andere zu übertragen;
- ▀ Diversity-Beauftragte werden innerhalb der Organisation ausreichend bekannt gemacht, so dass sowohl alle Mitarbeiter_innen als auch Führungskräfte diese als Ansprechpartner_innen für Diversity-Fragen erkennen und somit auch nutzen können;
- ▀ Diversity-Beauftragte berichten direkt an die oberste Führungsebene und sind in ihren Berichten weisungsfrei zu

TEILNAHME- VORAUSSETZUNGEN

halten. Es sind dafür entsprechende Kommunikationsformen und -möglichkeiten zu schaffen, wie etwa ein tourlicher Bericht oder die regelmäßige direkte Präsentation vor der obersten Leitung;

- ▀ Zudem ist sicherzustellen, dass die direkte und sofortige Ansprache der obersten Leitung der Organisation dann möglich ist, wenn Fälle von Diskriminierung in der Organisation bekannt werden oder es andere Umstände gibt, die eine sofortige Reaktion der obersten Leitung bedingen;
- ▀ Diversity-Beauftragte verfügen zudem über ausreichend Möglichkeiten, an relevanten Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen, um sich ständig am Laufenden zu halten. Zudem wird die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen und die damit zusammenhängende Repräsentation der Organisation nach außen ermöglicht und gefördert.

MACHBARKEIT

Für den **ZukunftVIELFALT®**-Prozess wird eine Diversity-Projektgruppe ins Leben gerufen. Dieser Gruppe sollen Mitglieder aller relevanten Organisationsbereiche angehören, Führungskräfte wie Mitarbeiter_innen, sowie interessierte Mitarbeiter_innen, die sich einer oder mehrerer Kerndimensionen des Diversity Managements in besonderem Maße verpflichtet fühlen und deren Interessen in besonderem Maße vertreten.

Jedenfalls sollten auch Mitglieder der Organisationsleitung, der Arbeitnehmer_innen-Vertretungen sowie spezielle Vertrauenspersonen, (Behindertenvertrauenspersonen, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsarzt/Betriebsärztin oder Betriebspsycholog_innen, etc.) Teil der Gruppe sein.

Das Fortbestehen der Gruppe über den Zertifizierungsprozess hinaus wird ausdrücklich empfohlen, ist aber nicht verpflichtend.