

# **MANIFEST DER VIELFALT**

HOUSE OF COMMUNICATION VIENNA

OKTOBER 2024

# 66

Die positive Wirkung der Vielfalt auf eine Organisation ist unbestritten. Aktivitäten in diese Richtung sind oft Bestandteil eines langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolges und daher wird D,E&I (Diversity, Equity & Inclusion) als strategischer Managementansatz gesehen.



66

Deshalb nehmen wir uns folgenden acht wichtigen Kerndimensionen an, um unserem Anspruch gerecht zu werden.



**Geschlechter**



**Ethnische  
Herkunft &  
Hautfarbe**



**Sexuelle  
Orientierung**



**Altersgruppen**



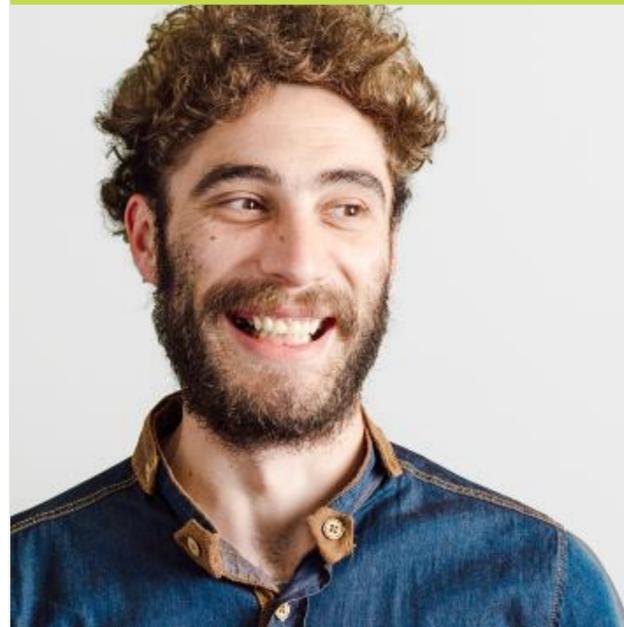
**Mental Health &  
Neurodiversity**

**Körperliche  
Beeinträchtigung**



**Äußeres  
Erscheinungsbild**

**Religionen &  
Weltanschauung**





# 01

## Altersgruppen

Wir streben nach einer inklusiven Kultur, in der sich jeder Mensch willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlt, unabhängig vom Alter. Wir sehen die diversen Erfahrungen, die jede:r Einzelne mitbringt als Bereicherung für unser Unternehmen und bieten allen Kolleg:innen die gleichen Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten.



# Altersgruppen

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir machen uns bewusst, dass es nach wie vor gewisse Vorurteile gegenüber jeglichen Altersgruppen gibt und versuchen diese abzubauen (z.B. Vorurteile gegenüber Gen Z oder älteren Bewerber:innen). Dazu werden regelmäßig Seminare/Fortbildungen niederschwellig angeboten.
- Wir bauen Berührungängste ab: Im Bewerbungsprozess achten wir ausschließlich darauf, ob die Person die Anforderungen erfüllt und wir es uns finanziell leisten können, nicht auf das Alter.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# 02

## Religionen & Weltanschauung

Wir setzen uns dafür ein, dass Gerechtigkeit und Chancengleichheit die Grundlage unseres Handelns bilden, unabhängig von der Religion oder Weltanschauung der Person. Wir fördern eine Kultur der Zugehörigkeit, des Vertrauens und Respekts und akzeptieren das Religionsbekenntnis oder die spirituelle Weltanschauung jedes Menschen.



# Religion & Weltanschauung

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Sobald der Wunsch auftritt, stellen wir einen ruhigen Raum für Gebete zur Verfügung.
- Das Religionsbekenntnis wird zu keinem Zeitpunkt abgefragt. Die Daten werden, wenn möglich, nicht angezeigt oder für alle mit o. B. ausgefüllt.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# Religion & Weltanschauung

## **Geplante Maßnahmen, an denen wir arbeiten:**

- Wir gewähren und beachten die unterschiedlichen religiösen Feiertage für alle Kolleg:innen. (Analog zur Karfreitagsregelung für evangelische Personen.)



# 03

## **Sexuelle Orientierung**

Wir setzen uns voll und ganz für die Akzeptanz und Integration aller sexuellen Orientierungen ein.



# Sexuelle Orientierung

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir unterstützen Projekte und engagieren uns laufend bei Events sowie wichtigen Ereignissen, indem wir Vorträge und Veranstaltungsreihen anbieten bzw. ermöglichen wir Kolleg:innen die Teilnahme an LGBTQIA+ Veranstaltungen (z.B. Pride).
- Awarenessbildung durch Info-Mails an die gesamte Belegschaft.
- Teilnahme am MARCH FOR DIVERSITY, eine Veranstaltungsreihe, die von der internationalen Gruppe organisiert und angeboten wird.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# 04

## Körperliche Beeinträchtigung

Wir verpflichten uns dazu, die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit körperlichen Behinderungen anzuerkennen und in allen Bereichen unserer Arbeit für Barrierefreiheit und Gleichstellung zu sorgen.



# Körperliche Beeinträchtigung

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir unterstützen externe Projekte und Vereine, konkrete Kooperation mit ÖGS (Österreichische Gebärdensprache) im Rahmen einer Awareness-Kampagne auf Social Media anlässlich des Internationalen Tages der Gebärdensprache.  
Einer Kollegin werden die Weiterbildungskurse sowie die Mitgliedschaft bei ÖGS bezahlt.
- Wir halten Kontakt mit dem Betriebsservice des Sozialministeriums in Hinblick auf die Einstellung körperlich beeinträchtigter Menschen.
- Um potentiellen Bewerber:innen ein einladendes Signal zu senden und sie nicht abzuschrecken, weisen wir in unseren Stellenanzeigen auf der Website explizit darauf hin, dass wir u.a. auch Menschen mit körperlichen Behinderungen jeder Art willkommen heißen und bereit sind, nötige Veränderungen des Arbeitsumfelds ggf. zusammen zu planen und umzusetzen.
- Über Employers 4 Equality werden laufend Vorträge über Inklusion angeboten, die allen Kolleg:innen kostenlos zur Verfügung stehen.
- Angebot für Kunden von Plan.Net Austria für Beratung rund um Barrierefreiheit im Web.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# Körperliche Beeinträchtigung

## **Geplante Maßnahmen, an denen wir arbeiten:**

- Nach einer Werksbegehung mit dem Betriebsservice im November 2023 werden die Empfehlungen evaluiert und daraus konkrete Maßnahmen abgeleitet.
- Wir informieren uns aktiv über Förderungen.
- Wir bekennen uns dazu, Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen Schnupperpraktika zu ermöglichen, um einen Einblick in die Arbeitswelt zu bekommen.



# 05

## Geschlechter

Wir erkennen an, dass das Geschlecht eine wichtige Dimension der Vielfalt ist und setzen uns für die Förderung von Gleichstellung und Inklusion von Frauen, Männern, nicht-binären Personen und anderen Geschlechtern ein. Jedes Geschlecht wird zu gleichen Teilen beim Bewerbungsprozess und auf dem individuellen Karriereweg gefördert.



# Geschlechter

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Der Bias der Geschlechterteilung wird durch zeitgemäße Programmierung der HR-Tools eliminiert z.B. Selbsteingabe der Kolleg:innen.
- Wir engagieren uns laufend bei Events und wichtigen Ereignissen, indem wir Vorträge und Veranstaltungsreihen anbieten. (z.B. rund um Weltfrauentag Workshop zum Thema Sexismus im Berufsalltag / im Umfeld von Kund:innen und Branchenevents)
- Job & Familie: Wir akzeptieren und respektieren den Kalendereintrag bzgl. Verfügbarkeit bei Teilzeitkräften und setzen Meetings, wo alle Kolleg:innen teilnehmen sollten, vorzugsweise vormittags an, um Teilzeitkräften die Teilnahme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.
- Die Recruiting-Entscheidung wird nach Gesichtspunkten der Qualifikation und des Team-Fits getroffen. Eingestellt wird, wer menschlich am besten zu uns passt, egal welcher Geschlechtsidentität sich diese Person zugehörig fühlt.



# Geschlechter

- Wir machen Kolleg:innen darauf aufmerksam, dass sie ihre Pronomen in ihrer E-Mail-Signatur angeben können. Weiters informieren wir, warum dies ein wichtiges Thema für uns als Agentur sowie gesamtgesellschaftlich ist.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1 x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# Geschlechter

## **Geplante Maßnahmen, an denen wir arbeiten:**

- Wir halten uns ständig über die Serviceplan Gruppenstandards betreffend Quotenregelung am Laufenden und befolgen diese – mit dem Ziel, gleiche Chancen für alle gewährleisten zu können.
- Wir informieren uns über alternative Arbeitsmodelle, um Eltern und Erziehungsberechtigte bei der Vereinbarkeit ihrer Jobs zu unterstützen und allen gleiche Karrierechancen zu ermöglichen (z.B. Job Sharing Modelle).



# 06

## **Ethnische Herkunft & Hautfarbe**

Wir fördern die Kultur der Anerkennung, Wertschätzung und Vielfalt ethnischer Herkunft und Hautfarbe und setzen uns für Gleichstellung und Inklusion ein. Für uns ist es selbstverständlich, dass alle Bewerber:innen und Kolleg:innen gleich behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten.



# Ethnische Herkunft & Hautfarbe

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# Ethnische Herkunft & Hautfarbe

## **Geplante Maßnahmen, an denen wir arbeiten:**

- Es wird auf internationaler Ebene an einem Passus zu Rassismus & Antidiskriminierung im Dienstvertrag gearbeitet.
- Unterstützung von BIPOC geführten Projekten, Unternehmen und Produkten.



# 07

## Äußeres Erscheinungsbild

Wir setzen uns für eine Kultur ein, die die Einzigartigkeit und Schönheit des äußeren Erscheinungsbildes aller Kolleg:innen anerkennt und respektiert.



# Äußeres Erscheinungsbild

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir begegnen einander mit Respekt und nehmen Abstand von Bewertungen des äußeren Erscheinungsbildes (z.B. Körperformen, Haut, Piercings).
- Wir ersuchen unsere Kolleg:innen um anlassadäquate Kleidung. Wenn man sich bei der Kleidungswahl unsicher ist, kann man sich mit dem Team abstimmen (z.B. bei Kundenterminen).
- Laufende Diskussion in realHOCs von Körper-diskriminierender Werbung zur Bewusstseinsbildung.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# 08

## Mental Health & Neurodiversity

Wir respektieren die Bedeutung der Förderung mentaler Gesundheit und die Anerkennung der Vielfalt von Neurodiversität. Wir sehen Neurodiversität als Bereicherung, durch die wir einzigartige Perspektiven sowie kreative Ideen und Lösungsansätze für Probleme gewinnen können.



# Mental Health & Neurodiversity

**Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:**

- Ausbildung der HR-Mitarbeiterinnen zu psychologischen Ersthelferinnen (MHFA)
- Wir geben aktiv Hinweise auf Mental Health Veranstaltungen am Campus Tool zu Themen wie Resilienz, Autogenes Training, Faszientraining / Stressreduktion.
- Unsere Kolleg:innen können das Angebot von „MyAuntie“, das von der Gruppe aus angeboten wird nutzen. Dies ist eine Plattform, auf der man u.a. Übungen/Trainings hinsichtlich Selbstreflexion durchführen kann.
- Kooperation mit psychotherapeutischen Praxisgemeinschaften, bei der man als Einzelperson Leistungen in Anspruch nehmen kann und wir finanzielle Unterstützung dazu anbieten (die ersten 5 Sessions sind gratis).
- Schwerpunkt 2024/25 Neurodiversität: In regelmäßigen realHOCs werden Informationen zu Neurodiversität angeboten und wir gehen in den Austausch auch mit Betroffenen.
- Die „Speak-up“ Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.



# Mental Health & Neurodiversity

## **Geplante Maßnahmen, an denen wir arbeiten:**

- Workshop zur Annäherung an das Thema Neurodiversität, Zielgruppenfokus auf Geschäftsführung und Führungskräfte/Awarenessbildung, Basisinformationen.
- Die HR International bietet ein niedrighschwelliges Inhouse Präventionsprogramm für alle deutschsprachigen Länder. Das Angebot richtet sich an betroffene Personen, sowie all jene, die präventiv aktiv werden wollen.
- HR International bietet Sensibilitätstrainings für Führungskräfte zum Thema Mental Health an.



66

Aus diesen  
8 Kerndimensionen  
ergibt sich unser  
Manifest der Vielfalt.

99



# Manifest der Vielfalt

**Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“ lautet es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Dieses Erbe ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Deshalb ist es uns wichtig die Vielfalt in unserem Leben und unserer Arbeit zu würdigen und weiter zu fördern.**

**Wir glauben daran, dass jede Person einzigartig ist und das Recht hat, in ihrer Einzigartigkeit anerkannt, respektiert und geschätzt zu werden. Wir glauben, dass die Welt reicher und stärker wird, wenn wir uns darauf konzentrieren, Unterschiede zu feiern und vielfältige Perspektiven zu fördern.**

**Daher setzen wir uns dafür ein, dass Diversity, Equity & Inclusion (D,E&I) in allen Bereichen unserer Arbeit gefördert werden. Wir verpflichten uns zu folgenden acht Grundsätzen:**

1. Wir streben nach einer inklusiven Kultur, in der sich jeder Mensch willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlt, unabhängig vom Alter.
2. Wir setzen uns dafür ein, dass Gerechtigkeit und Chancengleichheit die Grundlage unseres Handelns bilden, unabhängig von der Religion oder Weltanschauung der Person.
3. Wir erkennen an, dass das Geschlecht eine wichtige Dimension der Vielfalt ist und setzen uns für die Förderung von Gleichstellung und Inklusion von Frauen, Männern, nicht-binären Personen und anderen Geschlechtern ein.
4. Wir setzen uns voll und ganz für die Akzeptanz und Integration aller sexuellen Orientierungen ein.

5. Wir fördern eine Kultur der Anerkennung, Wertschätzung und Vielfalt ethnischer Herkunft und Hautfarbe und setzen uns für Gleichstellung und Inklusion ein.

6. Wir verpflichten uns dazu, die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen anzuerkennen und in allen Bereichen unserer Arbeit für Barrierefreiheit und Gleichstellung zu sorgen.

7. Wir respektieren die Bedeutung der Förderung Mentaler Gesundheit und die Anerkennung der Vielfalt von Neurodiversität an.

8. Wir setzen uns für eine Kultur ein, die die Einzigartigkeit und Schönheit des äußeren Erscheinungsbildes aller Kolleg:innen anerkennt und respektiert.

Als Organisation und als Einzelpersonen sind wir uns bewusst, dass wir noch viel lernen und wachsen können. Wir verpflichten uns, unsere eigenen Vorurteile und Privilegien zu hinterfragen und uns kontinuierlich weiterzubilden, um eine inklusivere und gerechtere Welt zu schaffen. Wir laden alle ein, sich uns anzuschließen und gemeinsam eine offenere Zukunft zu leben.

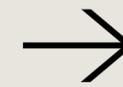
Um Prozesse zu erleichtern fungiert unsere HR Abteilung als zentrale Anlaufstelle für vertrauliche Gespräche sowie im Falle von Beschwerden.





# Speak-Up

Um allen Kolleg:innen die Möglichkeit zu geben, im Falle von diskriminierenden Aussagen oder Verhaltensweisen direkt und einfach kommunizieren zu können, gibt es folgende **„Speak-up“-Anlaufstellen:**



- Ansprechen bei HR Wien – jederzeit bzw. im Rahmen von HR FOR YOU (jeden Dienstag, 10-11.30h)
- Ansprechen bei D,E&I-Ambassador Andrea Kahr
- Ansprechen bei Führungskraft oder Geschäftsführung
- Ansprechen bei internationaler D,E&I- Ansprechperson (Sabine Nagorny-Stengle)
- Nutzung der internationalen anonymen Diversity Line oder Direct Line im weNET
- Mitarbeiter:innen-Zufriedenheitsstudie CoSA/Moodbarometer nutzen (2x jährlich, anonym)
- Jährliche HoC Wien-D,E&I-Umfrage nutzen (1x jährlich, anonym)
- Regelmäßig stattfindende D,E&I-realtHOCs als Plattform nutzen
- Last but not least setzen wir auf ZIVIL-COURAGE: Wenn man mit Aussagen konfrontiert ist oder solche im Umfeld bemerkt – sachlich die aussagende Person drauf hinweisen, dass die Aussage unkorrekt ist & für einander einstehen!





# Erfolg bei D,E&I

- Für uns als HoC bedeutet Erfolg bei D,E&I, dass sich jede Person im Haus als gleichberechtigtes Individuum angenommen fühlt, dass alle gleich gut behandelt werden und die selben Chancen haben.

Dieses Ziel kann durch viele Maßnahmen unterstützt, aber selten an konkreten Zahlen festgemacht werden. Durch regelmäßige Umfragen im Haus werden diese Parameter laufend gemessen.





# RECHTLICHE HINWEISE

1

Sämtliche Rechte an der Präsentation und an deren Inhalten (einschließlich enthaltener Konzepte, Gestaltungen, Preisen, Konditionen, Planungen, etc.) verbleiben ebenso wie jegliches der Präsentation zugrunde liegende Know-how und unabhängig davon, ob die Präsentationsinhalte Urheber:innen-, Nutzungs- und Eigentumsrechte beinhalten und ob die Präsentation nur gezeigt oder ausgehändigt wurde, zeitlich unbeschränkt ausschließlich bei der Agentur.

2

Die Inhalte der Präsentation stellen Geschäftsgeheimnisse im Sinne von §2 Ziffer 1 GeschGehG dar. Jede unbefugte Nutzung oder Offenbarung der Inhalte ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung durch die Agentur wird als Verstoß gegen das GeschGehG gewertet. Alle Inhalte der Präsentation unterliegen der strikten Vertraulichkeit.

3

Mit der Präsentation und / oder Überlassung der Präsentation räumt die Agentur keinerlei Rechte an der Präsentation oder an den Präsentationsinhalten ein. Jegliche Nutzung, Verwertung, Vervielfältigung, Bearbeitung sowie jegliche Weitergabe an Dritte in Bezug auf die Präsentation und deren Inhalte ist unzulässig und bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung der Agentur.

4

Hinsichtlich in der Präsentation enthaltener Fotos, Logos, Grafiken, Skizzen etc. werden durch die Präsentation und / oder Übergabe der Präsentation keinerlei Urheber:innennutzungs- oder sonstige Rechte eingeräumt. Diese Rechte sind gesondert zu erwerben. Eine Nutzung ohne ausdrückliche Rechteeinräumung ist unzulässig.

5

Die Ziffern 1-4 gelten entsprechend für alle weiteren Unterlagen, die mit Präsentation und / oder Übergabe präsentiert oder übergeben werden sollten.

