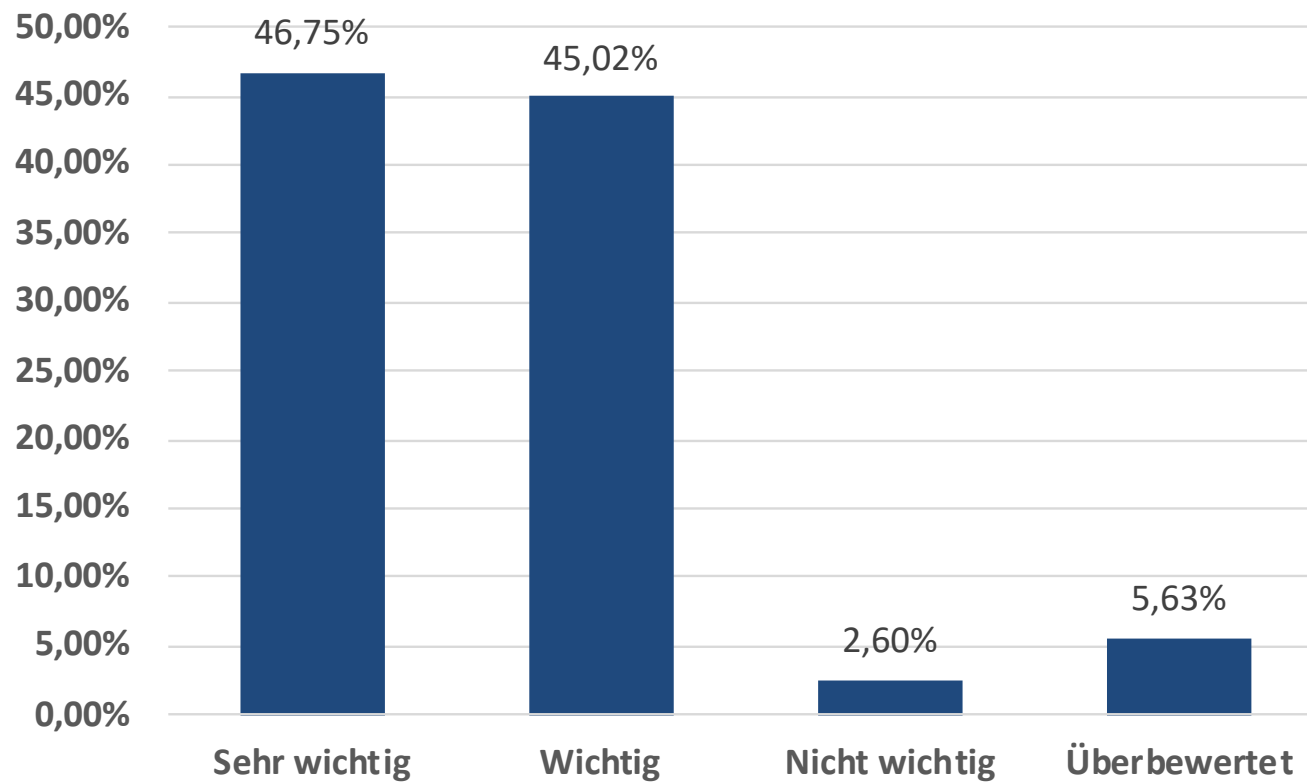


# **Queb Special "Diversity & Inclusion" Survey**

**231 Beantwortungen Insgesamt**

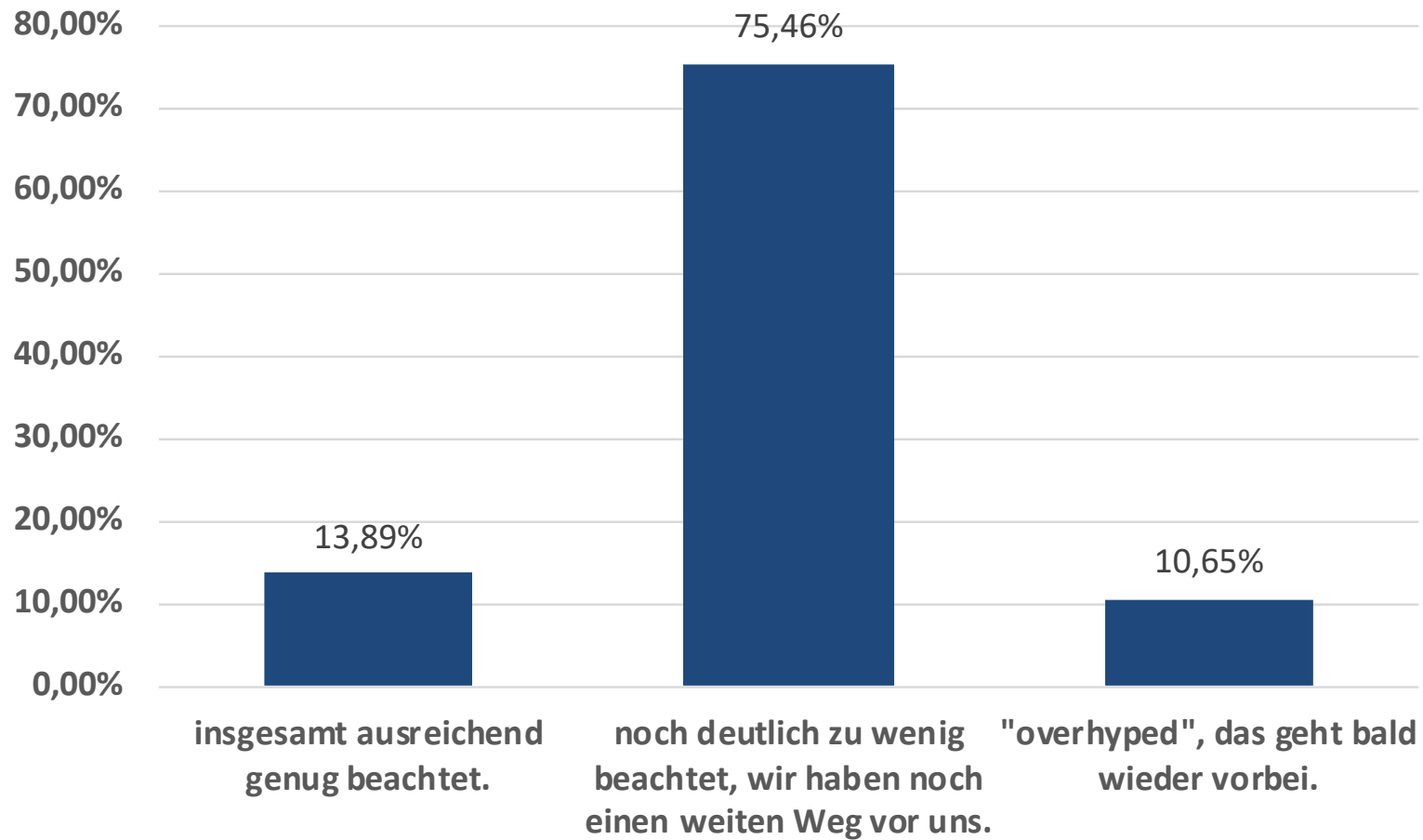
## F1: Diversity ist für mich...

Beantwortet: 231 Übersprungen: 0



## F2: Diversity ist meiner Ansicht nach...

Beantwortet: 216    Übersprungen: 15



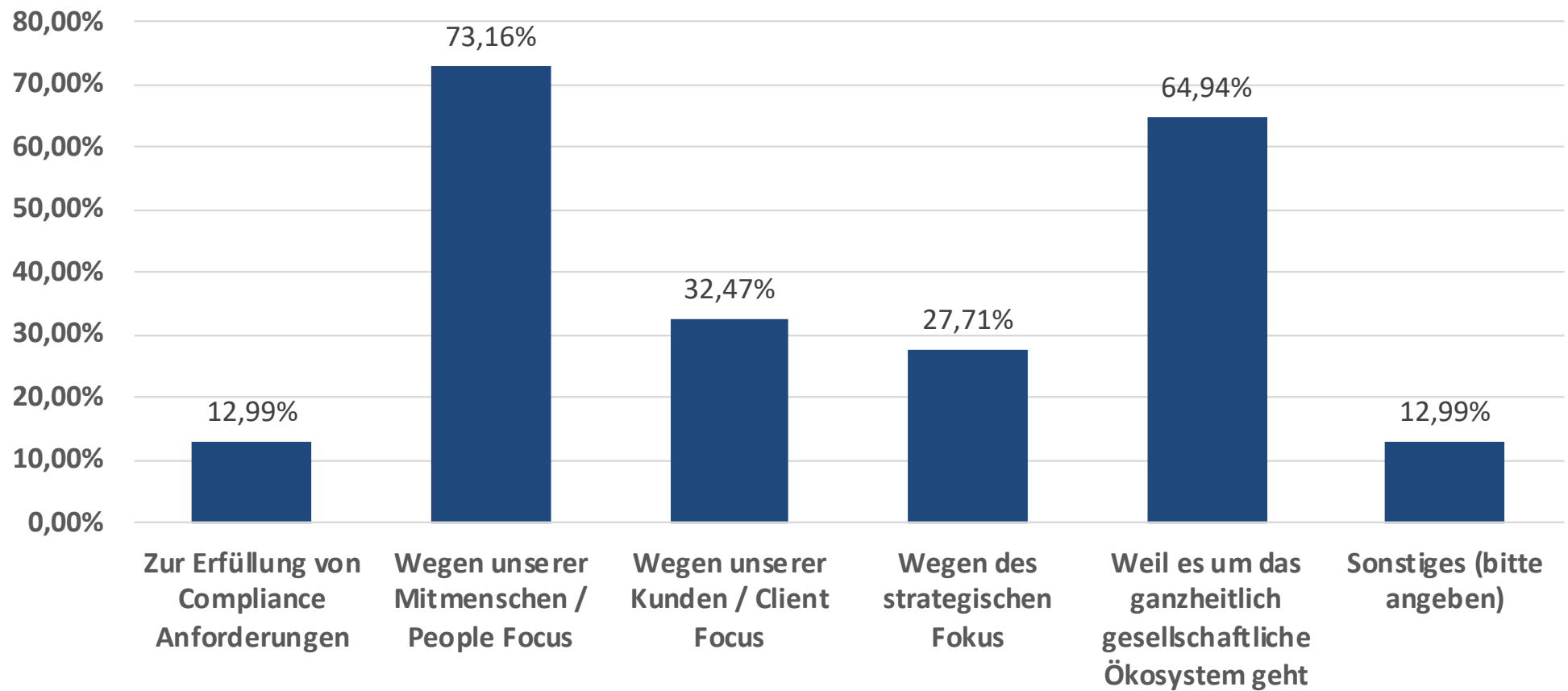
## F2: Diversity ist meiner Ansicht nach... (sonstige Angaben)

No	Sonstiges (bitte angeben)
1	Und over hyped , aber das geht nicht bald wieder virbei
2	Diversity lösgelöst von Inklusion zu betrachten, wäre eher kurzfristig. Vielfalt alleine bringt nichts ohne inklusive Rahmenbedingungen.
3	Leider in Deutschland fast „nur“ mit Gender assoziiert
4	Beachtet, aber leider nur Lippenbekenntnisse und Image aufbeddern/Marketing. Oft werden die Themen nur verfolgt weil es ein „muss“ ist für moderne Unternehmen
5	Ein wichtiges Thema dem man unaufgeregt Aufmerksamkeit widmen muss, ohne es überzustrapazieren.
6	Mit "overhyped" meine ich nicht, dass Diversity gesamtgesellschaftlich unwichtig ist. Natürlich ist es ein wichtiges Thema, was meiner Meinung nach jedoch zu viel Aufmerksamkeit erhält.
7	zu polarisiert behandelt. Kleinigkeiten (Korrekte Schreibweisen) werden zu hitzig und stark fokussiert, während schwerwiegende Kernprobleme zwar angesprochen aber nicht nachhaltig angegangen werden (Frauen in Führung, Gehaltsgerechtigkeit) - somit wird Unwilligkeit und Unverständnis gefördert.
8	in manchen Feldern overhyped, in manchen noch kaum angekommen
9	Leider oft ein HR & Gender Thema. Sollte mehr "Perspektivwechsel" heißen.
10	zu wenig beachtet, allerdings tw. overhyped im Sinne falscher Fokus
11	oft missverstanden
12	trotzdem haben wir noch einen weiten Weg
13	Diversity wird leider nach wie vor nicht richtig verstanden, es geht nicht um Frauen, PoP oder Inclusion ... es geht um Vielfalt der Perspektiven!
14	sehr wichtig, hat aber gefühlt aus meiner Sicht leider keinen gleich starken Stellenwert in unserer Gesellschaft
15	Overhyped nicht, weil es vorbei geht, sondern weil es "übersteuert" wird
16	unterdefiniert, unterverstanden und zu undifferenziert bzgl. gesellschaftliches vs. wirtschaftliches Ziel (mehr Diversity weil "fair" oder weil "es sich lohnt").
17	Diversity wird leider oftmals sehr einseitig beleuchtet
18	wichtig, geht auch nicht vorbei, aber dennoch overhyped

19	Ich hätte gerne "overhyped und doch noch zu wenig" angekreuzt. Denn es ist ein so wichtiges Thema, dass noch bei weitem nicht richtig umgesetzt ist, jedoch durch den derzeitigen Hype womöglich nicht richtig (weil als "nervig" betrachtet) angegangen wird.
20	häufig falsch interpretiert und gelebt
21	In meinen Augen auf einem guten Weg. Bitte aber nicht übertreiben.
22	Ein Schlagwort, das oft den Blick auf die eigentlichen Probleme verstellt
23	sollte eigentlich in unserer Generation keine Rolle mehr spielen
24	"overhyped", so dass es nervt. Aber es geht nicht wieder vorbei.
25	Punktuell großer (Marketing)Hype, aber fundiert noch ein weiter Weg zu gehen

## F3: Warum ist Diversity Deiner Meinung nach wichtig?

Beantwortet: 231 Übersprungen: 0



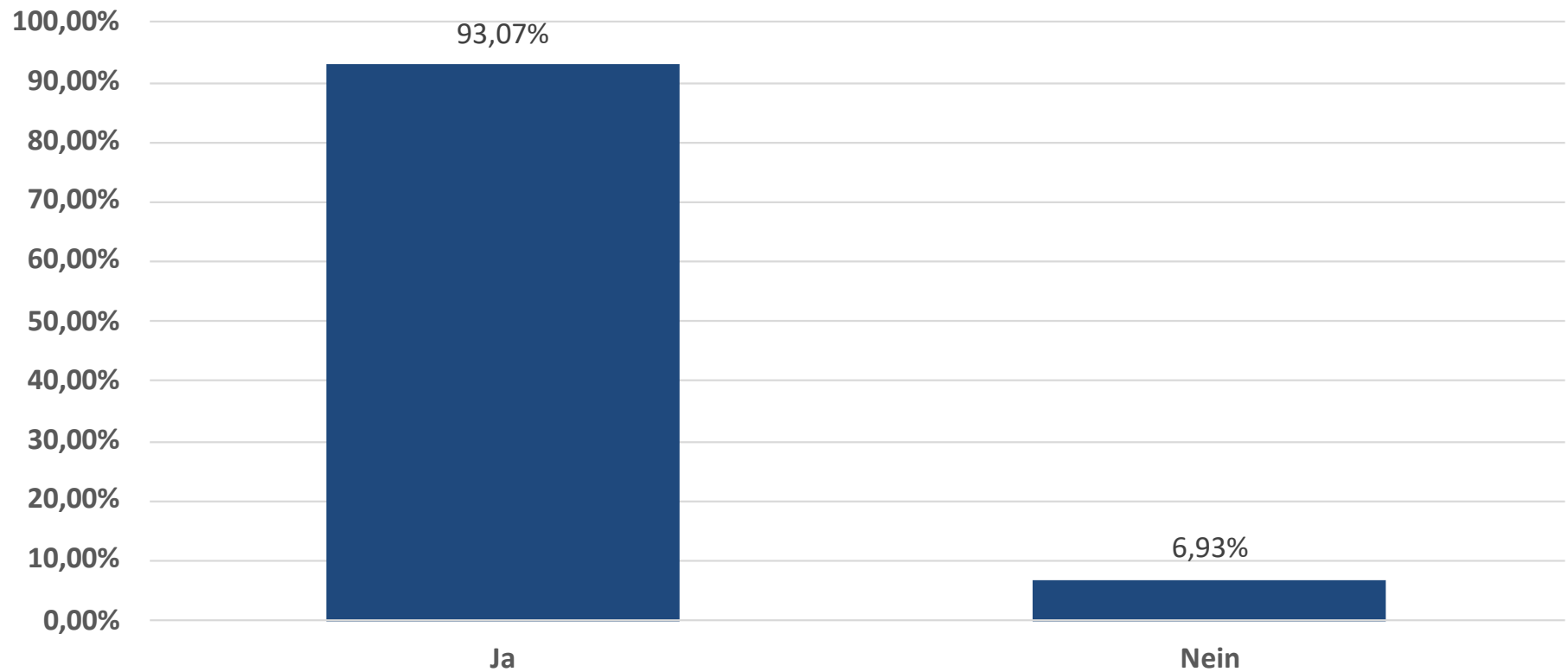
No	Sonstiges (bitte angeben)
1	Ist nicht wichtig
2	Weil wir uns alle unterscheiden.
3	Recruiting-Potential nicht ungenutzt lassen
4	Diverse Teams sind erfolgreicher
5	für mich unwichtig
6	Vielfalt im Team bringt auch Vielfalt an Ideen und Perspektiven in der Arbeit
7	Diversity bedeutet Erfolg
8	Weil Menschen sich nicht in Schubladen pressen lassen und gegenseitige Akzeptanz und Toleranz zum menschlichen Miteinander gehören (sollten).
9	Perspektivvielfalt
10	Um Teams zu stärken und divers aufzustellen.
11	weil nur mit vielfältiges teams wir die heutige herausforderungen meistern können
12	Diskriminierung ist leider allgegenwärtig und auch ein Systemfehler. Daher sollten Unternehmen agieren und es in die Strategie integrieren. Sonst geht es so weiter.
13	Für unterschiedliche Betrachtungsweisen und deren Ergänzungen
14	Weil Vielfalt ein Selbstverständnis werden sollte
15	Um unseren Personalbedarf zukünftig decken zu können müssen wir alle Zielgruppen berücksichtigen.
16	weil es mit Inclusive Leadership zu hoher Job Zufriedenheit führt
17	um unsere Produkte und Services auf die diverse Gesellschaft ausrichten zu können
18	Weil diverse Teams bessere Ergebnisse bringen
19	Weil Diversity unterschiedliche Sichtweisen, Meinungen, Arbeitsweisen, Methodiken etc mit sich bring ... dadurch steigt langfristig die Stabilität des Systems (Team) und es gibt besserer Lösungen ... Monokulturen sind nicht nur in biologischen Ökosystemen viel anfälliger gegenüber veränderungen. Diversity ermöglicht Balance
20	gegen Rassismus, Hetzjagd
21	Fairness ist wichtig und "Diversity" soll ein Teil der Fairnessbemühungen sein.
22	Wegen des Geschäftserfolges (diverse Teams erzielen bessere Ergebnisse - Business Impact, nicht nur Feelgood!)
23	verschiedene Denkansätze, verschiedene Beweggründe...
24	Nicht Wichtig

25	Steigert Effizienz, ist fair
26	Weil jede/r einen Platz in unserer Gesellschaft verdient hat
27	Weil Vielfalt unter komplexen Bedingungen zu überlegenen Ergebnissen führt
28	Um eine authentische und lebendige Unternehmenskultur zu gewinnen
29	Weil es eine Selbstverständlichkeit werden sollte, ohne Quoten, Events und sonstige leider noch nötige Hilfestellungen
30	Innovationsfähigkeit



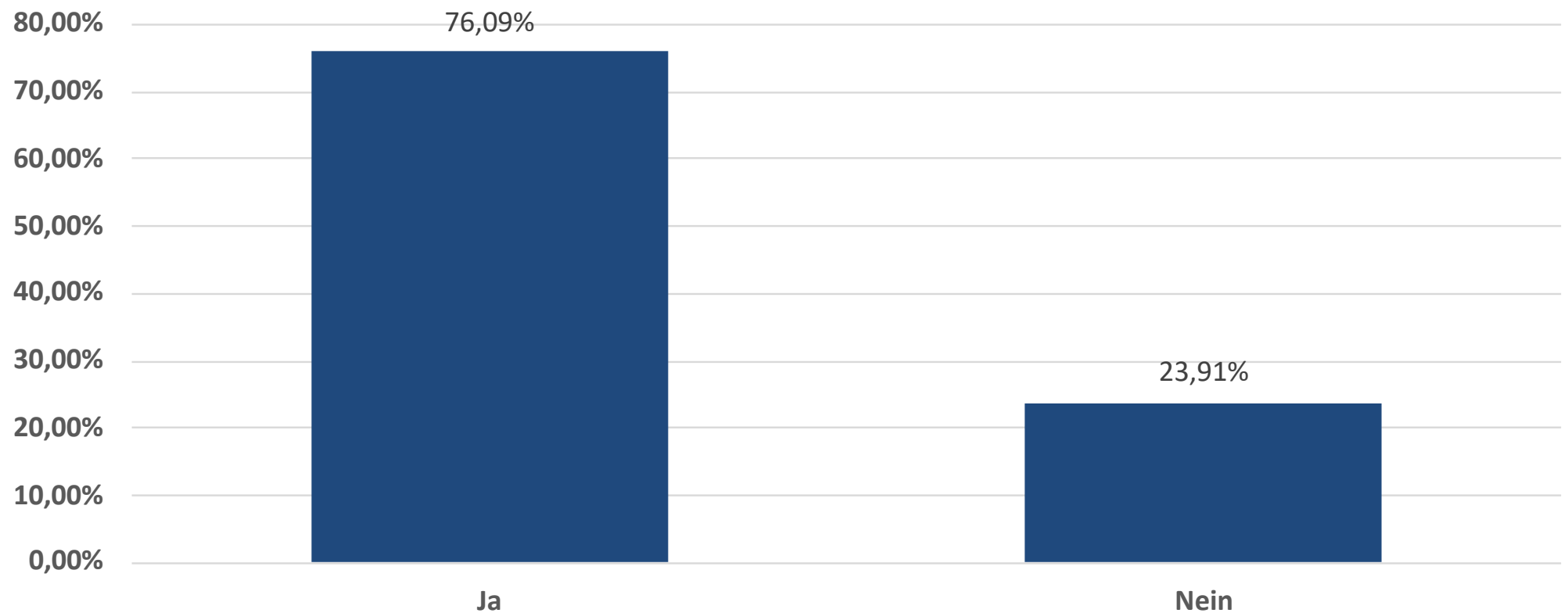
## F4: Ich bin der Meinung, Unternehmen sollten allgemein mehr für Vielfalt aller Art am Arbeitsplatz tun.

Beantwortet: 231 Übersprungen: 0



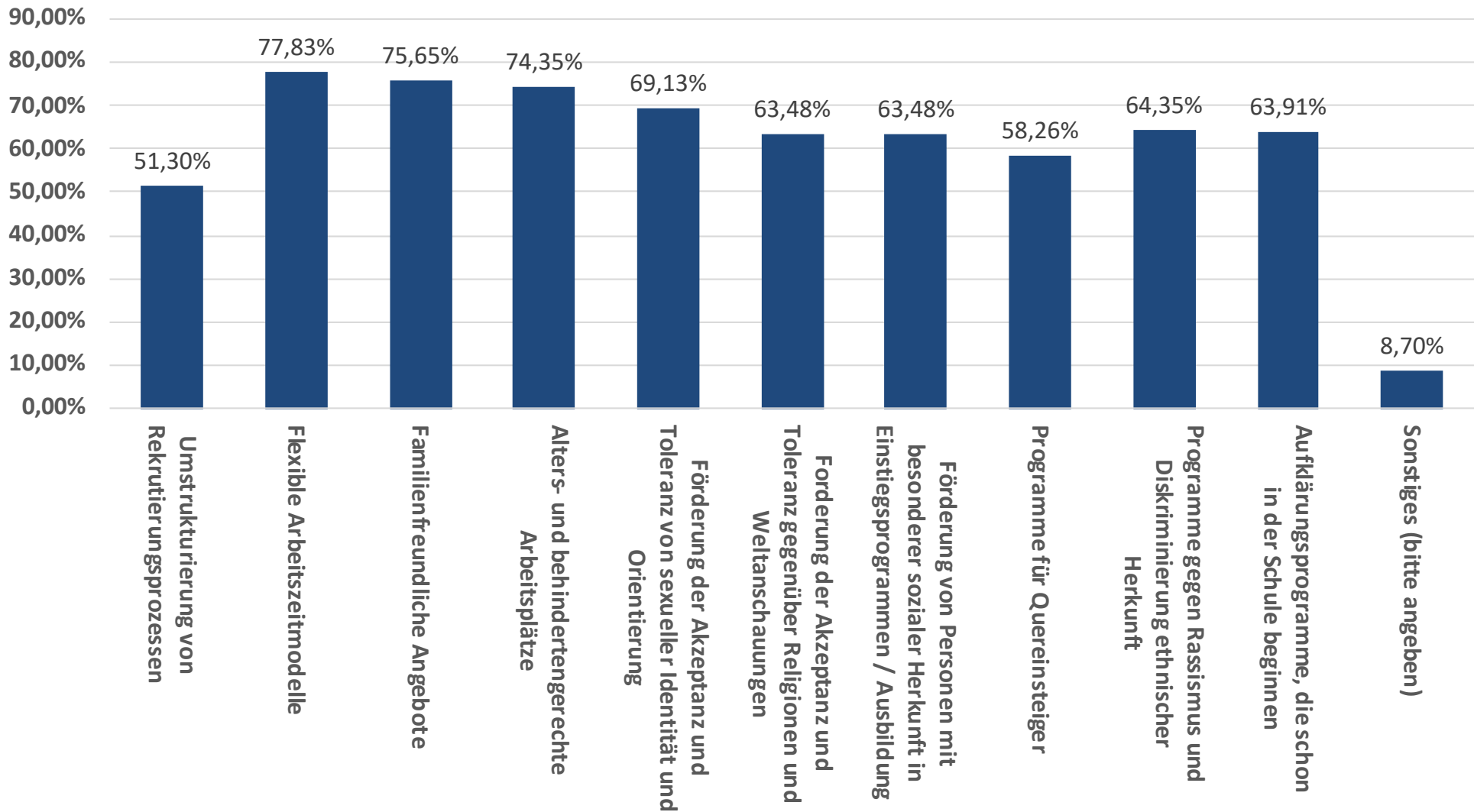
## F5: Mein Unternehmen könnte in Sachen Diversity mehr tun.

Beantwortet: 230 Übersprungen: 1



## F6: Welche Maßnahmen hältst Du zur Förderung von Diversity für besonders Hilfreich? (Mehrfachauswahl möglich)

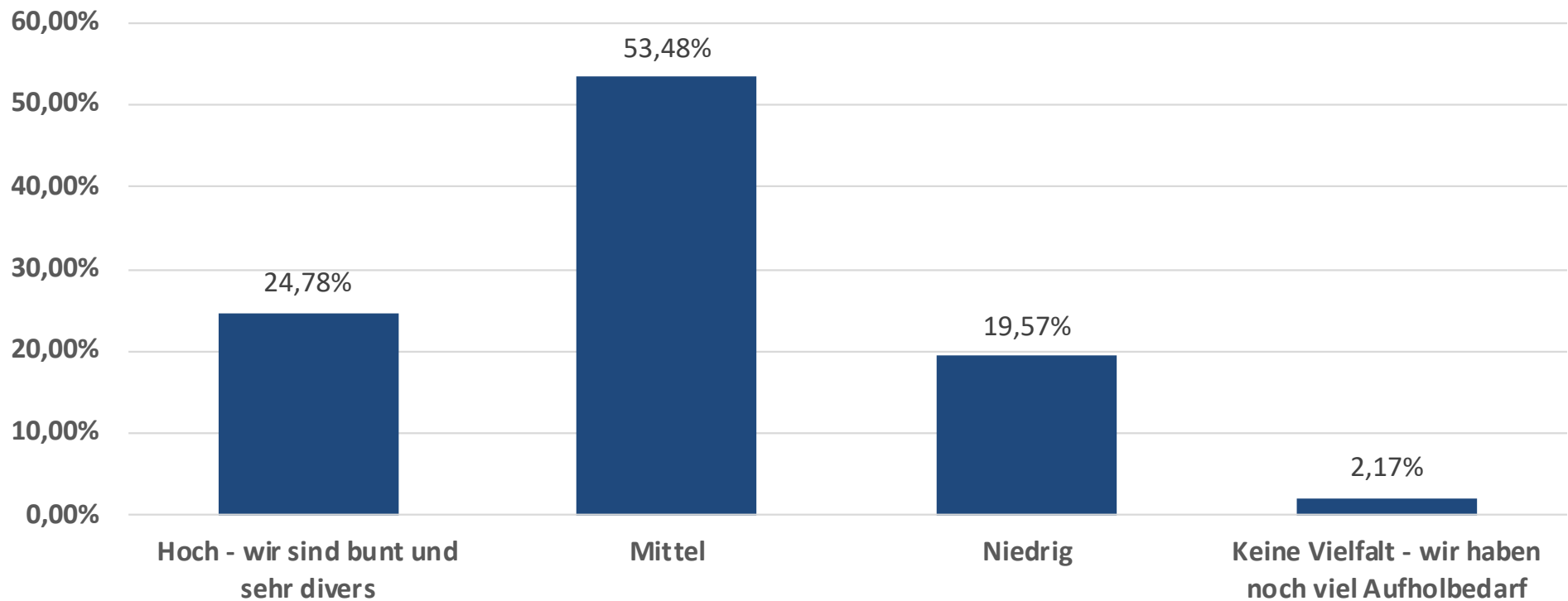
Beantwortet: 230 Übersprungen: 1



No	Sonstiges (bitte angeben)
1	Bei „Familie“ nicht nur an eigene Kinder denke, Pflege Angehöriger ist z.B auch Familie
2	Alle genannten :-)
3	Programme müssen am Mindset und der Kultur ansetzen
4	"Förderung" und "Programme" schaden nie, ist mir hier aber etwas zu unklar / wenig konkret, was genau damit gemeint ist. Deswegen habe ich es nicht angekreuzt. ;-)
5	Meiner Meinung nach funktioniert sowas am Besten über vernünftige Bildung/Erziehung und der Vermittlung von Werten im Kindesalter.
6	Programm zum gezielte intergration und information über neurodiversität
7	gerne schon in der Kita beginnen. Es sollte normal werden, dass die Gesellschaft bunt ist und jeder auf seine Weise sein Kompetenzen mitbringt. Stärkenfokussiert und nicht defizitorientiert wäre hier eine schöne Haltung.
8	Der Nutzen von Diversity wird in den meisten Unternehmen nicht beleuchtet. Es muss stärker aufgezeigt werden das Diversity zukünftig mit wirtschaftlichen Erfolg Zusammenhängen kann.
9	vorurteilsfreies Verhalten ganzheitlich kulturell verankern
10	Diversity bezieht sich auch auf Ansichten, also geht es vor allem auch um Zuhören und Offenheit für andere Ansätze / Haltungen
11	Da ist alles alles besonders hilfreich ... aber zu aller erst sollte das Ziel verständlich allen erklärt werden
12	Mindset-Trainings für Führungskräfte, Antidiskriminierungsseminare
13	Nichts davon
14	Förderung der Inklusion
15	Muss Diversität gefördert werden?
16	Programme die eindeutig auf Minderheiten ausgelegt sind gibt es schon viele. Aber Diversity in seiner Gesamtheit zu sehen. Individualität
17	Förderung von Peergroup-basierten Resource Groups
18	Verankerung der Förderung in der Vision, Mission und den Werten des Unternehmens. Förderung der Kommunikation und des Lebens dieser Werte.
19	Inclusion ist noch relevanter und Diversity ein Teil davon. Es geht auch um soziale Herkunft, unterschiedliche Denkweisen und Mindset.
20	Vorbilder (z.B. diverse Vorstandszusammensetzung)

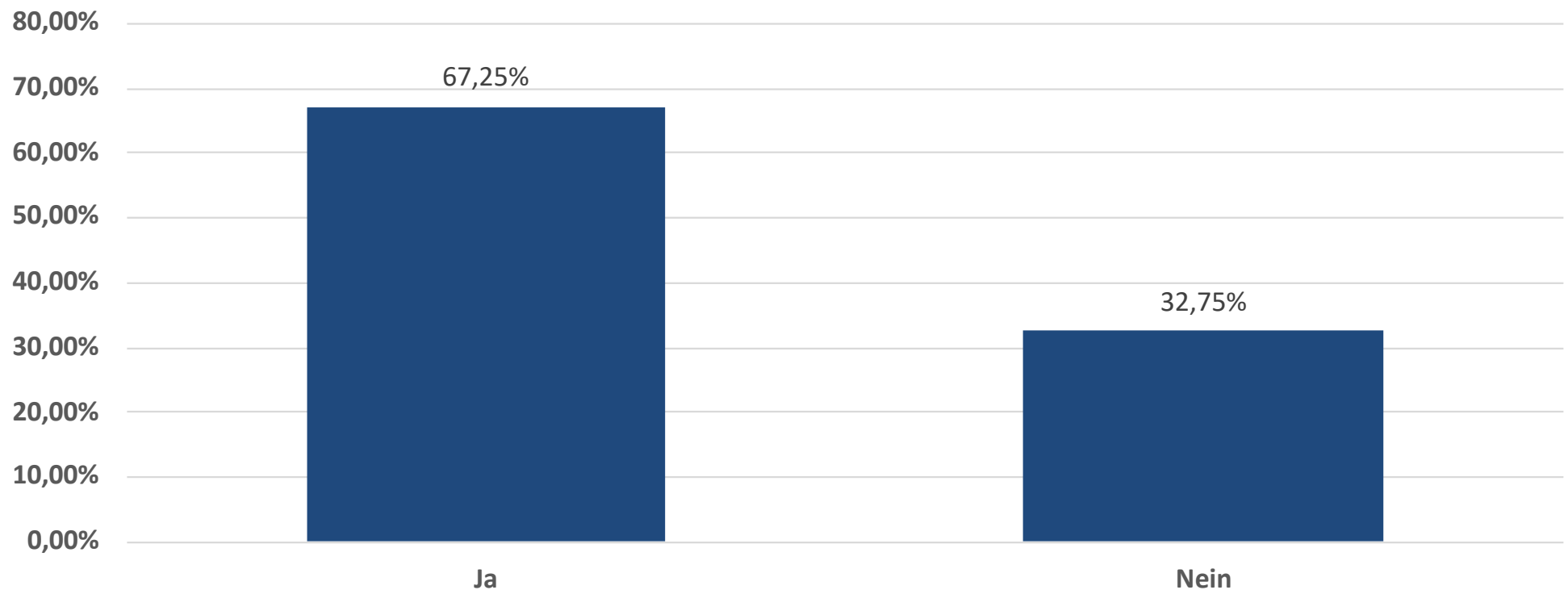
## F7: Wie schätzt Du die Vielfalt der Belegschaft Deines Arbeitgebers ein?

Beantwortet: 230 Übersprungen: 1



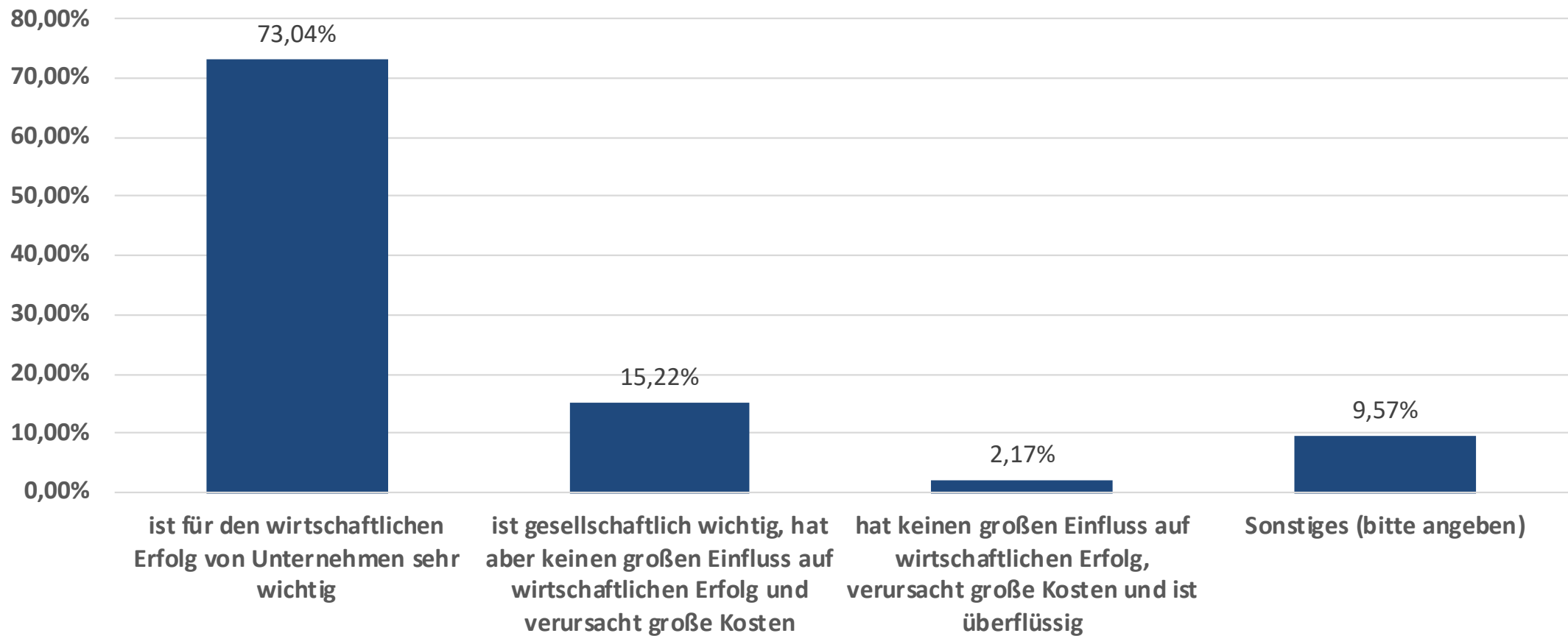
## F8: Ich glaube das Thema Diversity ist in der Vorstandsetage meines Unternehmens angekommen und wird dort ernst genommen.

Beantwortet: 229 Übersprungen: 2



## F9: Ich denke Diversity...

Beantwortet: 230 Übersprungen: 1



No	Sonstiges (bitte angeben)
1	Je nachdem wie Diversity gemanagt wird, können alle drei Statements zutreffen. Persönlich wären Diversität und Inklusion aus normativer Sicht wichtig, um eine faire und gleiche Gesellschaft zu gestalten. Die wirtschaftlichen Folgen - ob positiv oder negativ - sollten dabei keine Rolle spielen.
2	ist gesellschaftlich wichtig, hat aber keinen großen Einfluss auf wirtschaftlichen Erfolg und verursacht keine große Kosten
3	Zwischen 1 und 2. Gesellschaftliche wichtig auf jeden Fall. Und verursacht auf jeden Fall auch Kosten, hat aber mit Sicherheit auch Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg. Ob dieser allerdings "groß" ist, weiß ich nicht.
4	ist gesellschaftlich wichtig und fördert das Ansehen des Arbeitgebers
5	ist gesellschaftlich wichtig, aber weltweit
6	wird für die Gewinnung von top Mitarbeitern immer wichtiger und damit für den wirtschaftlichen Erfolg
7	ist ein Teil unserer Gesellschaft und sollte so selbstverständlich sein, dass es keinen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg hat.
8	für Wirtschaft UND Gesellschaft sehr wichtig
9	wichtig für langfristig wirtschaftlichen Erfolg, kurzfristig gehts vermutlich auch ohne diversity...
10	ist aus menschlicher Sicht sehr wichtig und sollte zu Chancengleichheit führen. Sie birgt außerdem viel Potenzial
11	gesellschaftlich wichtig, ob wirtschaftlich wichtig, kann ich nicht beurteilen
12	ist besonders gesellschaftlich wichtig, bringt aber auch diverse Blickwinke mit sich, die dem UZnternehmen helfen können
13	ist gesellschaftlich sehr wichtig und wenn sie richtig gelebt wird, kann aus den sich ergebenden Möglichkeiten und den verschiedenen Sichtweisen und Blickwinkeln auch ein wirtschaftlicher Erfolg erzielt werden
14	ist gesellschaftlich sowie wirtschaftlich wichtig
15	gesellschaftlich wichtig und in der Folge auch für den wirtschaftlichen Erfolg wichtig
16	ist für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen sehr wichtig & gesellschaftlich wichtig
17	Kommt aufgrund der Bevölkerungsstruktur von allein.
18	Ist gesellschaftlich wichtig, hat aus meiner Sicht nicht den großen wirtschaftlichen Erfolg.
19	ist gesellschaftlich wichtig, hat bei richtiger Anwendung Einfluss auf wirtschaftlichen Erfolg
20	ist gesellschaftlich wichtig, hat bestimmt auch teilweise Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg. Aber nicht in dem Ausmaß wie oft dargestellt.
21	ist für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen relativ wichtig.
22	Gesellschaftlich wichtig, im Consumer Market Einflussreich im B2B kaum



## F10: Die größte Herausforderung in der Diskussion um Diversity sehe ich bei...

Beantwortet: 185 Übersprungen: 46

No	Responses
1	der Schaffung von Accountability im Management. Diversity, Inclusion Ziele müssen genauso gehandelt werden, wie Finanzziele.
2	der Akzeptanz in den Führungsetagen. Es muss viel "riskiert" werden, besonders als weißer Mann in der Vorstandsetage. Im nächsten Schritt muss aber auch die Belegschaft mitgenommen werden - auch hier wird es Herausforderungen geben
3	Keine
4	Vorurteile schon bei der Rekrutierung. Wenn es nicht das Foto ist, ist es der Name... Man sollte den Menschen eine Chance geben, sich beweisen zu können.
5	dem Support des Themas in der vollumfänglichen Belegschaft und dass oft die religiösen Hintergründe außenvor gelassen werden
6	der Änderung des Mindsets bei allen Beteiligten
7	Der Akzeptanz anderer Kulturen, Schulsystemen, und Förderung Englischsprachiger Teams.
8	Akzeptanz
9	Weg von gender
10	Ein Verständnis dafür zu schaffen, dass Privilegien bestimmter Gruppen abgeschafft werden müssen.
11	dem ehrlichen, evidenzbasierten Umgang mit dem Thema
12	Urteilsheuristiken; nicht-zielführenden Diskussionen - s. Gleichsetzung von „Gender-Sternchen“ mit Kommunikation, die alle abholt (statt bereits genutzte Geschlechter neutrale Alternativen wie Führungskräfte, Studierende, Kollegium,...)
13	Gender
14	dass oft viel darüber gesprochen wird. Jedoch weitaus mehr „gelebt“ werden sollte. Die Start-Up-Kultur in Deutschland gibt hier ganz klar Vollgas, was schön zu sehen ist.
15	Sensibilisierung aller Mitmenschen
16	... in der Arroganz und Angst eines Großteils der Menschen in unserer Gesellschaft.
17	Darin, dass es Menschen mit Privilegien schwer fällt diese anzuerkennen
18	Bias, mangelnde Sensibilität

19	unconscious bias
20	... der Überfokussierung auf bestimmte Untergruppen
21	Fast alle Firmen erkennen zwar die Wichtigkeit des Themas. Aber die wenigsten ziehen daraus Konsequenzen und verfolgen eine klare Diversitäts-Strategie.
22	Ausgewogenheit in der Zielsetzung
23	alten Denkmustern
24	den unterschiedlichen Generationen und daher unterschiedlichen Graden der Offenheit und Relevanz-Bewertung
25	Fixed mindset
26	Umsetzungsverhalten
27	Firmen, die keine vernünftige Diversity Strategie verfolgen und lediglich mit etwas werben, was sie nicht leben.
28	der Einstellung von Menschen
29	den Kosten. Der Kostendruck ist hoch, dass man selten mutig ist und Neues wagt.
30	Das wir noch immer nicht an der Basis für echte gelebte und akzeptierte Vielfältigkeit ansetzen.
31	Unternehmensleitung & Querdenkern
32	einem ausgewogenen Bild, das nicht nur aus Frauen in Führungsetagen und bunten Flaggen besteht
33	vielen Unternehmen, dass sie nur sprechen und nicht handeln.
34	...dass viele Entscheidungsträger in Unternehmen, die auch wirklich etwas verändern könnten, es nicht für wichtig erachten, da sie zu der Personengruppe gehören, die vom Status Quo am meisten profitiert (männlich, weiß, im mittleren Alter)
35	Akzeptanz in den vorwiegend männlich-dominierten Vorstandsetagen
36	...Effekt vs. Marketing Maßnahme
37	Alle Gruppen zu berücksichtigen und dabei gleichzeitig die Gemeinsamkeit und das "wir" im Blick zu behalten.
38	der Vernachlässigung von anderen, ebenso wichtigen, ganz normalen Run Themen. Wir hetzen von einer D&I Aktion zur nächsten ohne Sinn und Verstand ...
39	der hierarchischen Aufgliederung und festgefahrenen Strukturen in einem Unternehmen
40	...dabei, dass Maßnahmen und Programme wirklich Einfluss auf die Kultur und damit auf den wirtschaftlichen Erfolg haben. Diversity zu verankern ist eben doch sehr vielschichtig. Und Kultur lässt sich nicht von heute auf morgen ändern. Diversity ist in meiner Wahrnehmung außerdem oft mehr Reden als Machen.
41	Vorurteile, stereotype Denkmuster und Vorstellungen
42	dem ausgewogenen Umgang mit der Thematik. Pauschalisierungen, einseitige Förderung von Minderheiten und mangelnde Informationsarbeit an alle Mitarbeitenden drängen oftmals der Thematik gegenüber durchaus positiv eingestellte Menschen in

	eine Ecke, in der Sie sich bedrängt und mit indirekten Vorwürfen konfrontiert fühlen. Aus einer solchen Position ist es dann oftmals schwer Verständnis für notwendige Maßnahmen aufzubringen. Es sollte mehr Wert auf breites Verständnis der begründenden Umstände bei allen Involvierten gelegt werden, ohne dass unterschwellige Anschuldigungen dabei mitschwingen. Inklusion und Integration leben von Informationen und Aufklärung, nicht von Schuldzuweisungen und Vorwürfen
43	Menschen, die das Thema falsch verstehen und Prozesse und Entscheidungen damit belasten
44	Übermüdung/-sättigung vieler Leute bei diesem Thema. Das Wissen darum wie wichtig die Thematik ist da, aber etappenweise fühlen sich viele "Erschlagen", weil dieses Thema gefühlt überall der einzige Schwerpunkt zu sein scheint und alle anderen "Probleme" in Vergessenheit geraten zu scheinen. Somit besteht in meinen Augen die größte Herausforderung in der längerfristigen Akzeptanz der Diskussion
45	...der Diskussion an sich. Erst, wenn es kein Diskussionsthema mehr ist, ist das Ziel erreicht.
46	...jedem Einzelnen.
47	dem Verständnis, wie Unternehmen Diversity für sich definieren, was gesetzlich und gesellschaftlich vorgegeben ist und die Umsetzung im eigenen Unternehmen in der verschiedenen Dimensionen, nicht nur in der Rekrutierung, sondern auch allgemein im HR Bereich und in der externen wie internen Kommunikation. Diversity darf kein Buzzword sein, sondern muss von den Mitarbeitenden und der Chefetage mit Leben gefüllt werden.
48	altersgemischten Teams, Integration von jugendlichen Strafgefangenen
49	alle Facetten von Diversity im Blick zu behalten
50	der Definition von "Diversity" im Unternehmen. Erst wenn klar ist, was wir unter "Diversity" verstehen und wollen können wir in die Umsetzung gehen.
51	der Verbissenheit mit der Diskussionen geführt werden.  Ein Gendersternchen ändert nichts, wenn man die Menschen nicht mitnimmt. Es sorgt nur für Unmut und erzeugt den gegenteiligen Effekt. Aufklärung und vor allem ein möglichst normaler Umgang sind wichtiger.  Auch Quoten sind mehr schädlich als nützlich, wenn es dazu führt, dass Positionen zwangsweise z.B. mit Frauen besetzt werden müssen und somit unbesetzt bleiben, weil es keine geeignete Kandidatin gibt. Und wer ist schon gerne die "Quotenfrau", die den Posten nur wegen ihres Geschlechts bekommen hat?
52	an allen Enden und Ecken und noch viel mehr als bislang beim Thema Inklusion. Über den Fachkräftemangel jammern und aber gleichzeitig nicht genug prüfen, ob nicht wirklich alle den richtigen Platz haben - geht gar nicht!
53	der Akzeptanz und der damit einhergehenden Selbstverständlichkeit von Diversity.

	Eine gezwungene Quote (bspw. die Frauenquote) bringt nichts. Keine Frau möchte nur aufgrund ihres Geschlechts eine höhere Position bekommen, kein*e Ausländer*in aufgrund der Hautfarbe oder Herkunft und keine behinderte Person aufgrund der Behinderung, sondern ausschließlich aufgrund seiner/ihrer Qualifikation.
54	der Definition was Diversity alles beinhaltet. m/w, Alter, Nationalität sind aus meiner Sicht die wichtigsten
55	Abstempeln als HR Thema und "Überdiskutierung". Es sollte zur Normalität werden - erst wenn es kein Hype-Thema mehr ist haben wir es geschafft.
56	darin, dass dies oft ein sehr sensibles und individuelles Thema ist. Das macht Diskussionen für Arbeitgeber oft unangenehm und verleitet dazu sie deshalb nicht zu führen. Zudem wird bei Diversity Diskussionen oft geclustert (Bsp. Frauen, Familie, LGBT, etc) - das schließt auch immer Menschen aus oder steckt sie in Schubladen.
57	der nicht Überstarpazierung des Themas / einem angemessenen, aber fairen und nachhaltigen Umgang damit. Es sollte kein "Trend" sein, den man mitmacht / mitmachen muss, sondern aus Überzeugung und Fairness etabliert werden.
58	Ablehnung aufgrund des Über-Hype (Bsp. verpflichtende Gendersprache). Besonnene Aufklärung und Heranführung sollten zu Akzeptanz und Toleranz führen anstatt Verpflichtung und Quoten
59	männerdominierten Berufen (z.B. Produktion), die kein Interesse an Diversity haben, da es auch mit Arbeit verbunden ist
60	der richtigen Fokussierung -> Fokus auf Toleranz & Akzeptanz, Integration, Handeln in der Praxis weniger Fokus auf "genderneutrale Texte, ..."
61	Committment von Management und Führungskräften
62	Wir sind auf einem guten Weg - aber es wird noch viele Jahre dauern... Vieles ist Theorie, in der Praxis hat jede:r noch viel Schubladendenken und da kommen wir schwer raus
63	Der Erkenntnis, dass sich Dinge verändern müssen; Verbindlichkeit, Vorleben und Einfordern von oben
64	nicht nur darüber zu reden, sondern processen methoden und KPI zu etablieren, und in echtzeit die bedürfnisse und herausforderungen angehen und lösen zu können. Es muss ein echte verbesserung der integration jeder individuen zur konsequenz haben.
65	Das Thema wird momentan zu klein betrachtet. Diversity ist mehr als Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung oder bestimmte Gruppierungen. Am Ende geht es um Diversity im Denken/Mindset und anderen Dimensionen. Vielfalt ist vielfältiger als sie aktuell dargestellt wird...
66	Den Menschen selbst.
67	der Umsetzung - Das Maßnahmen bei der entsprechenden Zielgruppe ankommen
68	der Akzeptanz dieser Diskussion. Dass das Thema von allen Mitarbeiter*innen ernst genommen wird. Es müssen vielleicht aktiv Handlungsmöglichkeiten, Tipps, Hinweise zur Haltung oder ähnliches an die Hand gegeben werden, um Diversität und Inklusion wirklich zu leben.

69	das es nicht nur reines Gelaber ist, sondern echt gelebt wird. Warum leben viele im Konzern nicht offen bspw. mit ihrer sexuellen Orientierung? Warum verstecken sie sich? Weil sie Angst vorm Karriereknick haben und Angriffsfläche bieten.
70	der Umsetzung für kleinere Unternehmen, aufgrund einer eventuellen personellen Umstrukturierung
71	der Umsetzung der Worthülsen. Ist Deutschland wirklich bereit, das System ist ja sehr patriarisch aufgebaut.
72	der generellen Thematik. Viele vermischen das Thema mit Politik. Für mich geht es hier aber generell um Haltung. Da muss man dann ggf. auch in Kauf nehmen, dass man Kunden/Kandidaten verliert, die diese Haltung nicht teilen - aber das sind dann auch nicht die, die uns wichtig sind.
73	Konservative Führungshaltungen abzulegen und offen für Veränderung und neue Wege zu sein
74	Quotenregelungen
75	pay gap
76	... der Akzeptanz des Themas im höheren und mittleren Management und dafür Gelder locker zu machen.
77	dem Augenmaß. Die Diskussion ist wichtig, darf aber nicht zuviel Raum gegenüber anderen gesellschaftlichen Themen einnehmen, da man sonst Menschen auf dem Weg verliert und das Ziel einer gerechteren Gesellschaft so auch nicht erreicht. Weniger Druck mehr "steter Tropfen.."
78	der Umsetzung im Arbeitsalltag und im Change Management
79	Nicht nur Programme & Rahmenbedingungen zu schaffen sondern darüber hinaus ein "echtes" Umdenken anzustoßen und die Denkkultur nachhaltig zu verändern
80	Sachliche Diskussionen in Zeiten von "Fake News" und Hass im Netz
81	notwendiger Druck in diesem Thema vs. Schnellschüsse
82	Tatsächlicher Umsetzung von Diversity Themen im Unternehmen (Marketing bzgl. Diversity einfach, aber oft nur Worthülsen).
83	dem Verständnis und der Definition von Diversity
84	Gendern
85	Das unter Diversity aus Gründen von sozialer Erwünschtheit vorwiegend in sozialen Medien existiert. Es fehlt zudem eine vollständige Betrachtung von Diversität im Sinne von Unterschiedlichkeit jeglicher Art
86	der Reduzierung auf Gender (Mainstreaming)
87	Der Komplexität und Vielschichtigkeit des Themas Vielfalt
88	Von a-z umsetzen ueber alle Bereiche
89	dem nächsten Schritt: die Diversity des Unternehmens durch inklusive Führung überhaupt nutzbar machen. Diverse Teams bringen nichts, wenn man ihnen nicht erlaubt, heterogene Meinungen und Kommunikationsstile zu haben. Erst durch diese Reibung sind Innovationen möglich.

90	der eingeschränkten Transparenz der Probleme der Arbeitsebene beim Management, um von der hohen theoretischen Ebene wegzukommen und ein realistisches Bild zu transportieren.
91	mangelnde Aufklärung und Toleranz
92	der konkreten Umsetzung und konsequenten Einhaltung auf allen Ebenen. Das Thema ist genügend präsent und theoretisch gut durchleuchtet!
93	Falschverstandener Diversity. Z.B. ist ein hellhäutiger und ein dunkelhäutiger Berater wenig diverse ;-)
94	Umdenken und Verhalten ändern
95	...der tatsächlichen Umsetzung: solange das Thema diskutiert wird, scheint es noch nicht bei jedem angekommen zu sein, so dass es einen Widerspruch zwischen den kommunizierten Unternehmenswerten eines Unternehmens und dem tatsächlichen Leben dieser Werte gibt.
96	Das Thema zu verstehen, für die meisten geht es um Frauen oder Minderheiten ... und beides geht am Thema vorbei
97	Der Veränderung des Mindsets in tradierten Strukturen
98	Datenschutz
99	Diversity ist für mich Selbstverständnis. Ich brauche darum keinen großen Hype zu machen. Wir verlieren uns zu sehr im Gendering - unsere Sprache und Kommunikation verliert an Wert durch die vielen Diskussionen rund um die verschiedenen Geschlechter
100	der Thematik Aufklärung und und Kommunikation der Menschen. Viele lehnen ab, was sie nicht verstehen und haben vielleicht sogar Angst davon und beginnen teilweise ihre Meinung zu ändern, wenn man sie mitnimmt auf "die Reise" und versucht sie zu verstehen und auch ihre Beweggründe hinterfragt und ihnen hilft Dinge auch aus einem anderen Blickwinkel zu sehen. Am Ende dreht sich m.E. nach alles um die Kommunikation miteinander und die Bereitschaft Vorurteile abzulegen und aufeinander zuzugehen.
101	den vielen kleinen Diskriminierungen im Alltag, die von vielen "weg gelächelt" werden, weil das ist ja nur ein Spaß...; die extrem hohen Arbeitsanforderungen an die einzelnen (Führungskräfte/Mitarbeiter), die dann bspw. Frauen/Mütter aufgeben lässt; die Gesellschaft, die immer noch so gern das klassische Rollenmodell lebt mit den Frauen, die nach der Geburt eines Kindes dem Mann den Rücken freihalten (weil er verdient ja 10 EUR mehr...) und für ihr Kind da sein wollen - schade, dass das nicht anders wahrgenommen und eingefordert wird.
102	Akzeptanz von islamischen und farbigen Kollegen
103	Aktuell geht es bei vielen UN die Frauenquote zu erhöhen...irgendwann kann es dazu kommen das wir die Männer vernachlässigen
104	KPI-Erhebung und Business Case

105	der ganzheitlichen Betrachtung & Berücksichtigung in allen Geschäftsdimensionen (nicht nur oberflächlich & flickenartig)
106	der aktuell noch zu geringen "Selbstverständlichkeit" zu diesem Thema. Ich bin in erster Linie Mensch - was sonst "muss" ich noch sein?
107	Harten Vorgaben/Quoten vs. stetiger Wandel
108	KPIs
109	Das Thema Diversity so anzugehen, dass es nicht krampfhaft und gezwungen rüber kommt. Oder gar bei den Zielgruppen erst Recht als Diskriminierung angenommen wird.
110	Die richtigen Maßnahmen zielgruppengerecht zu identifizieren und umzusetzen. Entsprechende Zielgruppen in Entscheidungen einbinden
111	Diversity im unternehmerischen Fokus vs. 'Schauspiel'
112	dem wirklichen Verständnis dafür, dass es ein Performance-Treiber ist, Menschen nur ihr bestes geben, wenn sie sich wohlfühlen, die Reichweite der Themen (noch) nicht erkannt ist
113	dem engen Blick auf ausschließlich die Gender-Debatte. Für mich ist Diversity deutlich mehr.
114	der Politik. Der Bundestag ist nicht divers besetzt.
115	der Akzeptanz und höheren Aufwand
116	der Awareness auf allen Mitarbeitererebenen und dem Verständnis was D&I konkret bedeutet und warum es so wichtig ist.
117	der Reduzierung von Diversität auf eine gewisse "Quote". Das Erreichen einer Quote hat nichts mit ernsthafter gelebter Inklusion zu tun. "Ziel erreicht" bedeutet nicht, dass man den diversen Kolleg:innen auch wirklich Gleichstellung vermittelt.
118	...Akzeptanz in der Belegschaft, Change in Hinblick auf bspw. Stigmatisierung von reduzierter Arbeitszeit und Elternzeit für Väter, Wertschätzung unterschiedlicher Erfahrungshintergründe und Vielfalt in der Belegschaft, Förderung von Frauen.
119	dem shift von Gender Diversity auf den gesamten Bereich Diversity (Inclusion, Race, Religion, Sexuality, ...)
120	"Überzeugen" der privilegierten Personengruppen (Mitarbeitende, Vorgesetzte, Top-Management), dass Diversity kein Trend ist sondern ein wichtiger Bestandteil für eine tolerante und bunte Zukunft. Heute sind weiterhin Diskussionen über spezifische Stigma / Stereotypen an der Tagesordnung. Auch dazu müssen die Berührungspunkte genommen werden.
121	der Reduktion auf Gender.
122	Klarheit, was mit Diversity gemeint ist
123	Den ewig Gestrigen
124	Silodenken, Mindset - konservativ, nicht aufgeschlossen, Vorurteile, zu wenig Mut
125	Mindset, Change Management

126	Wir dürfen nicht nur die Ergebnisse "aufhübschen", sondern müssen die Probleme an der Wurzel packen. Beispiel Frauenquote: in unserem Unternehmen wird großen Wert darauf gelegt und Frauen werden gezielt in Positionen gepusht...was m.M.n. hilfreicher wäre: schafft doch einfach mal Arbeitsbedingungen die es möglich machen Karriere und Familie wirklich unter einen Hut zu bekommen --> Home Office, Unternehmenseigene Kitas (Vollzeitbetreuung), etc.
127	Ideologischen Orientierung
128	jedweder Form von Pauschalierung, Besserwissen, Formalien vor Haltung.
129	Der richtigen Balance, gerade weil es ein so wichtiges Thema ist, befürchte ich, dass es teilweise mit zuviel Nachdruck angegangen wird und dadurch nicht genug Akzeptanz bekommt. So gerne ich das tun würde, aber wir können jahrelang gelebte Denkweisen nicht über Nacht und schon gar nicht mit "Gewalt" durchsetzen, das benötigt Zeit, um wirklich anzukommen.
130	in der gesellschaftlichen Akzeptanz. In Teilbereichen sind immer noch gerne "Gleiche" unter "Gleichen" gesehen und akzeptiert und Diversität nur toleriert
131	Akzeptanz
132	Nicht nur reden, sondern tun. Bestehende Muster bewusst aufbrechen und aktive Diversität und Inklusion ausdrücklich wertschätzen. Vorbildfunktion von Senior Management.
133	- Pinkwashing - Fokus v.a. auf Genderdiversität, während anderen Dimensionen kaum Beachtung geschenkt wird - Subjektive Diskussionen ohne Einbeziehung der "Thementräger"
134	der Kulturveränderung, um hier nachhaltige Diversität zu fördern
135	der Priorisierung von Themen entlang der ganzen Belegschaft, top down und bottom up
136	der Beurteilung der Menschen nach Herkunft, Sex. Orientierung etc. Dies sollten wir bereits überwunden haben. Stattdessen wird ein Focus darauf gelegt. Dies fördert eher die Spaltung.
137	bei der Akzeptanz des Themas Diversity in der breiten Masse
138	Diversität kann in Organisationen positive Effekte haben – diese ergeben sich aber nicht automatisch. Ein schablonenhaftes Diversity Management, mit der pauschalen Formel „Je mehr Vielfalt bei den Arbeitnehmern, desto mehr Impulse“, birgt viele Fallen.  Diversity Management greift in bestehende Strukturen, Gruppen und geplante Karriereverläufe ein und evtl. Widerstand ist eine durchaus natürliche Reaktion darauf und kann auch mal sehr heftig ausfallen.
139	der Umsetzung.



140	dem Mut der FKs Andersartigkeit in das Team zu holen
141	MUT: Positionierung und Umsetzung von Maßnahmen trotz (vermeintlichen) Widerstands in Belegschaft oder Kundschaft.
142	der Vielfalt an Themen und den unterschiedlichen Meinungen, was die richtige Herangehensweise ist
143	ins handeln kommen
144	Das es jeder verinnerlicht und im vollen Umfang versteht. Da stehen wir in vielen Punkten noch in den Kinderschuhen.
145	Konkreten Maßnahmen zur Umsetzung, weg von Talk hin zu Action
146	Diversity ist auch irgendwann begrenzt. Wir hätten gerne mehr weibliche Softwareentwicklerinnen, gibt aber nicht so viele am Markt
147	tatsächliche, operative Umsetzung
148	Diversität auf mittlerer & hoher Management-Ebene; egal, um wen es geht: Sobald Familie an Platz 1 steht, ist eine Karriere in diesen Sphären heute nahezu ausgeschlossen.
149	The glass ceiling. As long as the top is exclusively or mainly dominated by white, heterosexual, cisgender men who conduct business in their native tongue, it's a self-reinforcing process.
150	Akzeptanz gegenüber denen, die das Thema für weniger wichtig halten
151	darin, allen Dimensionen von Diversity gerecht zu werden.
152	bei den Diskussionen, die nur deshalb geführt werden, weil "man das gerade machen muss" und nicht weil es gesellschaftlich und persönlich als wirklich relevant betrachtet wird. Ich würde mir natürliches Interesse an diesem Thema wünschen.
153	Den Fokus nicht zu sehr auf einen Part zu legen. In meinen Augen wird aktuell Diversity zu sehr auf Frauen in Führungspositionen oder auf das Thema Ethnische Herkunft gelegt.
154	Commitment bei alteingesessenen Führungskräften und Mitarbeitenden
155	zu vielen unterschiedlichen Meinungen, große Abhängigkeit von Einstellung der Geschäftsführung/des Vorstandes zum Thema Diversity
156	Geeignete und Adressatengerechte Maßnahmen und Konzepte zu implementieren. Kein Top-Down Ansatz, nach dem Motto: Das Management gibt vor was wir machen, sondern die Bedürfnisse und Erwartungen aus den Resource Groups heraus zu definieren und nach oben zu transportieren. Es braucht authentische Maßnahmen und Konzepte.
157	der Erfassung aller Ebenen von Diversität. Es geht häufig um Hautfarbe oder Sexualität. Altersdiversität geht oft unter. Auch die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiter ist noch zu gering ausgeprägt.
158	das Thema nicht zu groß zu machen und trotzdem auszustrahlen, dass es jeden was angeht. Ich hätte da gerne mehr Selbstverständlichkeit in der Debatte.
159	...der Überzeichnung beim gendern der Sprache, statt der Diskussion um die Verankerung in der Unternehmenskultur.

160	die Führungsebene davon zu überzeugen das es wichtig ist ist
161	Aufbrechen von alltäglichen Denk- und Verhaltensmustern. Stichwort Alltagsrassismus.
162	Das Mindset
163	Überzeugung der Entscheidungsträger (das Wort habe ich jetzt bewusst nicht "gegendert" - alle männlich)
164	Einem einheitlichen Verständnis von diversity
165	Reduktion auf Frauenquote - Quoten insgesamt
166	Einseitigen Fokus auf Einzeldimensionen
167	Sexueller Identität
168	Leadership
169	Der Einbindung aller am Tisch. Hier muss ein Konsens zwischen den Mächtigen und privilegierten und den Benachteiligten passieren.
170	Entstereotypisierung in jeglicher Hinsicht:  Familienmodelle, Berufsgruppen, Ethnien, Sexuelle Orientierung Etc. Das muss überwunden werden um eine tolerante und vielfältige Gemeinschaft zu schaffen
171	dem Schubladen Denken. Wir verfallen zu oft rein in die Gender Diskussion und vergessen das Diversity mehr ist.
172	dass zu sehr an alt bewährtem festgehalten wird - insbesondere in der Krise! Es fehlt an Mut!
173	Akzeptanz und Transparenz über alle Ebenen
174	der Verdeutlichung des Business case - dass es keine Sozialfolklore für Randgruppen ist
175	der Vielfalt der betroffenen Bereiche. Dadurch scheint das Thema auch von einigen schon als "abgenutzt" abgestempelt zu sein.
176	im Change Management und das Mindset der Führungskräfte zu verändern
177	einer angestrebten selbstverständlichen Beachtung aller Diversitydimensionen, die aber bei einer Verzielung zu Zielkonflikten führt. Quoten sind zum Anschub sinnvoll, aber auf Dauer auch kontraproduktiv
178	gendersensibler Sprache
179	Diversity nicht nur auf die Bereiche des Lebens auszulegen bei denen es einem persönlich passt. (Nach dem Motto: Ich finde es wichtig, dass wir mehr Menschen mit Behinderung einstellen, aber bitte nicht in meinem Team, das verursacht mehr Arbeit)
180	- wenig belastbare Daten zu Wirkung von Diversity

	- (Nicht-)Vereinbarkeit von extremen Positionen wie z.B. "Pro Frauen-Quote" oder "Diversity ist überflüssig, wenn wir uns aufs Kern-Business fokussieren".
181	Es darf nicht abgedroschen werden und nur als Mittel zum Zweck missbraucht werden.
182	dem Thema Wirtschaftlichkeit
183	der Überwindung der Bequemlichkeit. Es ist viel bequemer mit/in homogenen Teams zu arbeiten.
184	der Einschätzung Vieler, dass es nur ein Mode-Thema ist
185	Überwindung alter Denkmuster. Anpassung des eigenen Handelns.

## F11: Folgende Bereiche in Unternehmen profitieren meiner Meinung nach besonders durch Diversity Management:

Beantwortet: 178 Übersprungen: 53

No	Responses
1	alle
2	Alle, besonders im Hinblick auf die Innen- und Außenwahrnehmung wird es irgendwann positiven Einfluss haben, der sich über alle Bereich hinweg durchsetzt
3	Keine
4	HR & Consultants
5	-
6	die Unternehmenskultur
7	Top Management; Engineering; HR; Supply Chain/ Logistik; Sales
8	alle
9	Alle
10	Schaffung psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz
11	X
12	Innovation, Forschung, Produktentwicklung
13	Ae
14	Overall - alle Teams und Teammembers.  Toller Austausch und Erfahrungsentwicklungsprozess
15	Bereiche, in denen Innovation essenziell ist (also eig alle)
16	... alle kreativen Bereiche und die Bereiche, in denen Menschen zusammenkommen, um das Wohl des Unternehmens zu formen.
17	Von Produktentwicklungen über strategische Entscheidungen. Ich glaube sehr viele Bereiche würden profitieren
18	Forschung und Entwicklung
19	Produktentwicklung
20	Marketing, F&E, HR

21	Grundsätzlich alle, aber mittel- bis langfristig das (irgendwann auch diverse) Senior Management
22	Mir fällt kein Bereich ein, der nicht bzw. kaum/weniger profitiert. Im Innovationsbereich, durch Zusammenwirken von unterschiedlichen Ideen, Anschauungen, Erfahrungen, Fähigkeiten und Haltungen. Oder auch im Vertrieb durch Erschließung neuer Märkte und Kundengruppen. Auch das Employer Branding profitiert von einer diversen Belegschaft.
23	Alle
24	Kreativität und Innovation. Unternehmenskultur.
25	- Mitarbeitende und damit das Unternehmen selbst
26	Alle
27	Personal, unternehmensentwicklung
28	Alle Bereiche. Da gibt es meiner Meinung nach keine Ausnahmen.
29	R&D, Vertrieb, Engineering
30	Grds. alle v.a. Entwicklung und Vertrieb
31	bunte Teams machen Spaß und fördern tolle Ergebnisse
32	Frauen, Ältere und People of Color
33	alle
34	Vertrieb, Produktmanagement, Entwicklung
35	Ideen Vielfalt, Perspektiven
36	alle
37	alle; aber am Ende der Kunde
38	Alle
39	Alle, wenn es darum geht, als Arbeitgeber attraktiver zu werden / den Kandidatenpool zu vergrößern sowie eine positivere und wertschätzendere Firmenkultur zu entwickeln, die mehr bindet und die Performance steigert.
40	HR, Forschung/Entwicklung
41	Grundsätzlich profitiert jeder Bereich eines Unternehmens von Diversität. Besonders jedoch die Abteilungen, in denen kreative Denkprozesse und strategische Planung betrieben wird, da Meinungsvielfalt Kreativität fördert und neue Denkmuster und Ideen sich somit auf das Unternehmen, sowie dessen Wirtschaftsleistung übertragen kann.
42	HR
43	Kommunikation/PR, Marketing, Unternehmensentwicklung

44	- Innovation, Kommunikation
45	Strategie und Planungsebene
46	alle
47	Kunden- und Mitarbeiternahe Bereiche Management
48	Im Unternehmen kann sich "Diversity" in allen Bereichen positiv bemerkbar machen. Größer ist, aus meiner Sicht, der Nutzen für das allgemeine gesellschaftliche Zusammenleben.
49	Alle, wenn es jenseits von Quoten und Sternchen ohne Zwang durch positive Verstärkung und Vorbilder vorgelebt wird.
50	kA
51	Marketing, Personal, Vertrieb, F&E
52	Sales, Marketing, Produkt-Entwicklung
53	Produktentwicklung
54	Alle - unterschiedliche Blickwinkel sind meiner Meinung nach immer eine Bereicherung. Das gibt für interne Projekte, Kundenprojekte aber auch im Recruiting. Wer möchte nicht bei einem Arbeitgeber arbeiten, wo er die Wahrscheinlichkeit so genommen zu werden wie man ist besonders hoch einstuft.
55	Rekrutierung junger Talente
56	Management und Unternehmensführung könnten - wenn sie es mehr zuließen
57	alle, da man sich gegenseitig "befruchtet" (Ideen, Einstellungen etc.)
58	alle
59	"männerdominierte" Bereiche, wie Produktion & Technik
60	Alle
61	HR, R&D, innovationsabteilungen, zulieferer management
62	Einkauf, Vertrieb, Nachwuchsprogramme
63	?
64	Alle Bereiche würden von mehr Diversität profitieren.
65	alle
66	Managementebene und Vorstand

67	Gesundheitswesen Kultur
68	sämtliche Bereiche - es funktioniert aber nur, wenn es wirklich von oben vorgelebt wird.
69	Alle
70	Die Belegschaft
71	HR
72	Jedes Team, jeder Bereich für sich!
73	alle
74	Sales Teams, Marktforschung, Service Excellence,
75	Alle
76	Bereiche, in denen Kreativität gefragt ist.
77	Recruiting, Personalbetreuung, generell Innovationskraft und Kreativität
78	Mitarbeiterzufriedenheit, Halten von Mitarbeitern, Attraktivität des Arbeitgebers
79	alle
80	Alles Bereiche, es gibt keine Ausnahme
81	Frontend/Kundenservice
82	Alle
83	Innovation/ marketing
84	Innovationsthemen und "Belonging"
85	Forschung, Marketing, HR
86	Vertrieb & HR
87	HR, Innovation
88	Alle Bereiche, wo man durch unterschiedliche Wege zum Ziel kommen kann oder wo das Ergebnis "im Dahin-Gehen" entsteht.
89	Innovation
90	alle
91	Alle!
92	Alle

93	Marketing & Sales
94	Diversity ist nicht bereichsspezifisch, sondern sollte im gesamten Unternehmen ein gelebter Wert sein
95	Ich würde das gar nicht so sehr auf Bereiche fokussieren wollen. Meiner Meinung nach können viele wenn nicht sogar alle Bereiche eines Unternehmens davon profitieren, wenn sich Menschen verschiedenster Art über Themen austauschen, und ihr Wissen und ihre Sichtweisen zusammen bringen. Denn genau das hilft meiner Meinung nach dabei, die Dinge neu zu bewerten, alte Wege zu verlassen und neue bessere Lösungen zu finden.
96	ALLE
97	Alle
98	HR, Communication, Employer Branding, Strategisches Management
99	grundlegend alle
100	alle!
101	kein spezieller Bereich
102	Alle
103	Alle
104	HR
105	Alle
106	Chefetagen
107	Geschäftsbeziehungen mit unseren Kund_innen, Belegschaft, unterrepräsentierte Gruppen, Geschäftserfolg als solcher
108	Management, HR
109	Alles kreative und optimierende
110	- Teamzusammenhalt / Zusammenarbeit - Kundenbetreuung
111	Alle
112	Image des Unternehmens aber auch wirtschaftlicher Erfolg - positive Wahrnehmung des Unternehmens als Effekt für Recruiting, unterschiedliche Erfahrungshintergründe und Herangehensweisen der Belegschaft beleben Projekte und ermöglichen neue Sichtweisen auf Prozesse (vs. eingefahrene Sichtweisen und Strukturen), Abhebung von der Konkurrenz etc.
113	-
114	Alle!



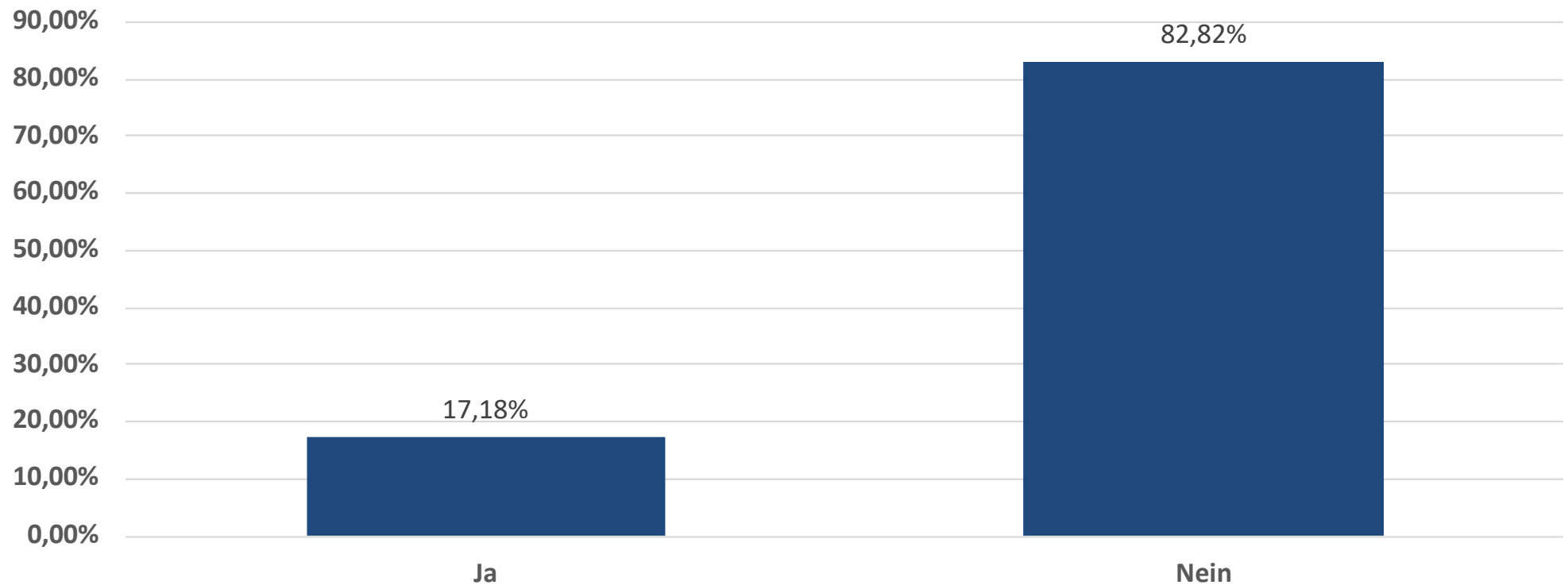
115	Wenn es eine gesellschaftliche/kulturelle Frage ist, kann die Antwort nur "alle" sein. Wenn es eine wirtschaftliche/Performance-Frage ist, liegt die Antwort in seriösen Zahlen.
116	Alle kreativen, Problemlösungs orientierten
117	Alle
118	alle
119	Alle
120	Jeder Bereich, weil vielfältig aufgestellte Bereiche mit unterschiedlichsten Personen nachweislich besser performen.
121	Keiner
122	Top-Management
123	Alle! Meines Erachtens sind wir im Team am Erfolgreichsten und das funktioniert nur in dem wir alle so akzeptieren, wie sie sind und uns gegenseitig respektieren!
124	alle Bereiche und alle Mitarbeiter
125	alle
126	HR
127	ALLE
128	alle
129	Interkulturelle Kompetenzen, Sprachkompetenzen, diverse Teams kommen zu breiteren Lösungsansätzen
130	?
131	Technik/Engineering/Forschung/General Management
132	Personalmarketing, Unternehmenskultur
133	Marketing, R &D ... eigentlich alle
134	Strategie, Marketing, Vertrieb
135	alle
136	alle
137	Die Bereich wo nur eine Geschlecht ( Z.B IT viele Männer, etc.) zu finden ist.
138	Unternehmenskultur und Arbeitsweise
139	alle
140	Employer Branding (gute Argumente sind besser als gute Werbung)
141	Every single functional area.

142	Forschung & Entwicklung, Learning & Development, Grundsatzfragen, strategische Planung, CSR, Corporate Communications, Marketing, Vertrieb
143	alle
144	alle
145	alle
146	alle
147	Innovationsmanagement, Strategy, kreative Bereiche
148	Alle! Und gerade solche, die bisher sehr homogen waren. Diversität schafft Diskurse, Ideen, Impulse.
149	Jeder Bereich profitiert von Vielfalt. Insbesondere Personalbereich und Strategieabteilung sollten divers aufgestellt sein, da hier die Weichen für die Belegschaft gestellt werden.
150	HR
151	übergreifend, das zwischenmenschliche!
152	Alle Bereiche, in denen klassischer Weise nicht Diversität herrscht.
153	??
154	.
155	Eigentlich alle - zB vergrößerter Talentpool
156	Alle
157	Produktmanagement
158	Alle, wenn es glaubwürdig und fair gemacht wird.
159	Vertrieb
160	Alle
161	Alle
162	Recruiting,
163	Führungsebenen: vielfältige Personen bringen vielfältige Meinungen und vielfältige Möglichkeiten :-)
164	Innovation, Kundenservice
165	Alle
166	Alle
167	die, die innovativ sein müssen
168	Forschung und Entwicklung; Strategie und Recruiting

169	Alle
170	alle!!
171	Alle
172	Kreative Bereiche, Bereiche in denen Personalmangel herrscht (Über den Tellerrand schauen)
173	alle, wenn diverser/offener eingestellt wird; Unternehmenskommunikation und Employer Branding, da positiver Einfluss auf Branding;
174	Alle!
175	HR und Kommunikation
176	Alle!
177	Recruiting, Retention. Am Ende die gesamte Bottom Line.
178	Alle.

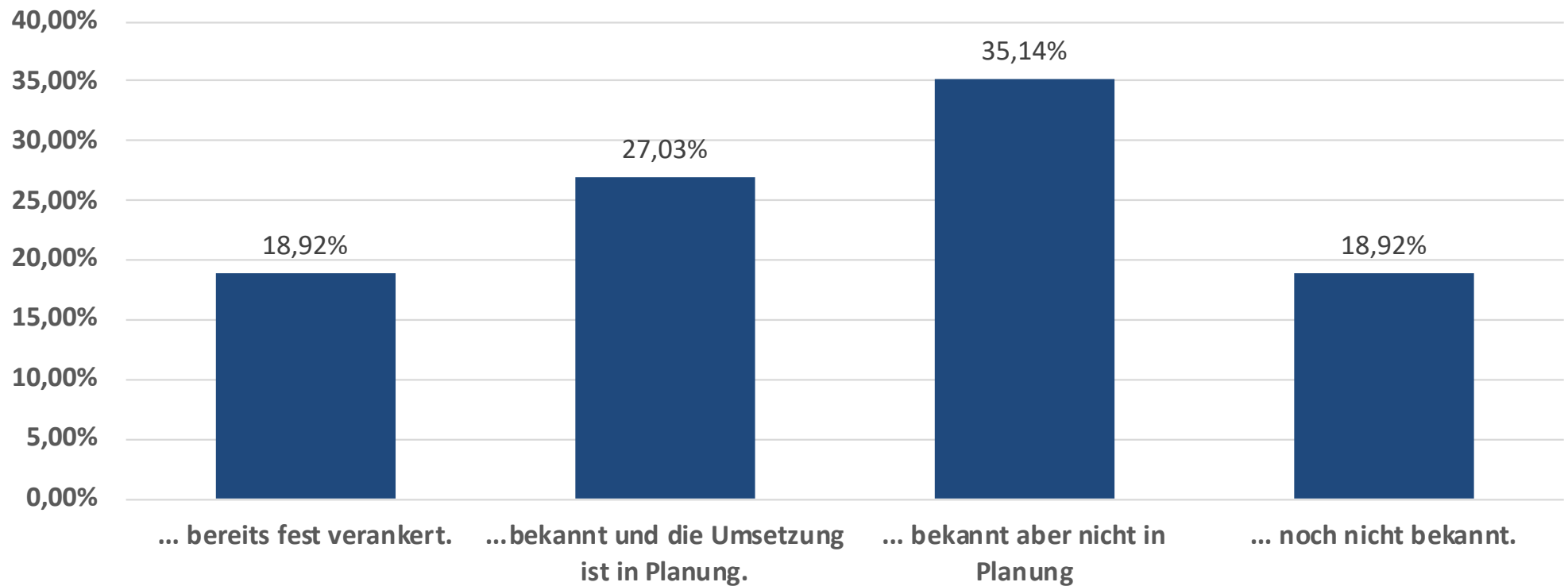
## F12: Ich kenne die ISO Norm #30415 und weiß was sie besagt!

Beantwortet: 227 Übersprungen: 4



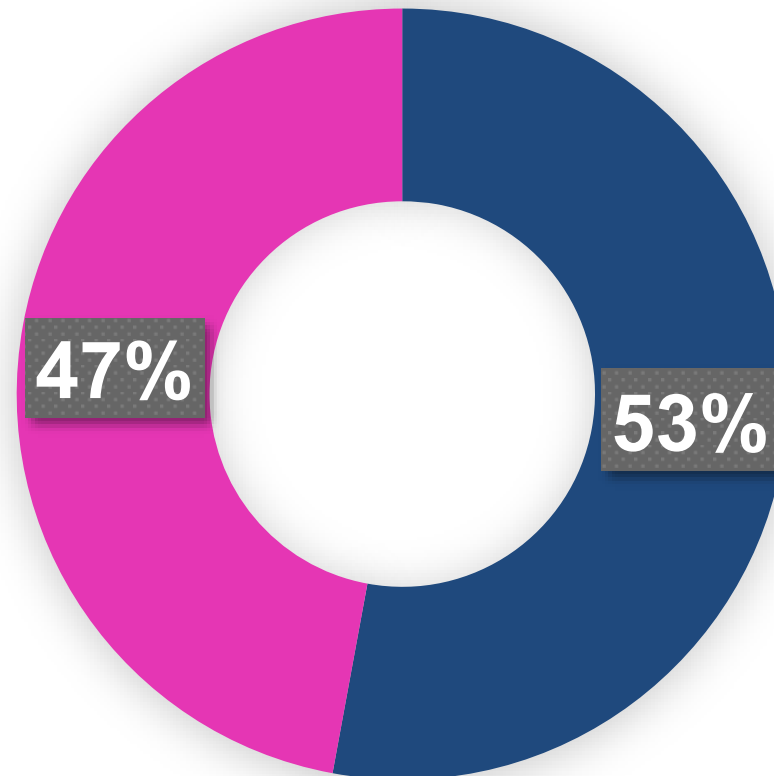
## F13: Die ISO #30415 ist bei meinem Arbeitgeber...

Beantwortet: 37 Übersprungen: 194



## F14: Ich habe Diskriminierung am Arbeitsplatz bereits persönlich erlebt / war Zeuge einer Diskriminierung.

Beantwortet: 225 Übersprungen: 6



■ Ja  
■ Nein

## F14: Folgende Art von Diskriminierung am Arbeitsplatz habe ich bereits persönlich erlebt / miterlebt:

Answered: 136 Skipped: 95

No	Responses
1	Diskriminierung von ausländischen KollegInnen. Sexuelle Belästigung von weiblichen KollegInnen
2	Keine
3	Ich wurde in einem Seminar gebeten mein Kopftuch abzulegen da es nicht zum Gesamtbild passen würde. Seit dem fühle ich mich weniger selbstbewusst da ich öffentlich gedemütigt wurde.
4	-
5	Diskriminierung im Auswahlprozess auf Grund fehlender Zeugnisse, sie aber im herkunftsland nicht existieren. Aussage das nur Deutschsprachige Mitarbeiter Manager werden können, "wir sind hier ja in Deutschland"
6	Wegen meines Alters, Berufsbezeichnung und Geschlecht
7	Lästern über Igbtq
8	Aufgrund einer psychischen Erkrankung. Häufig ist Vorgesetztrm und anderen Mitarbeitenden nicht klar, was eine psychsche Erkrankung bedeutet und wird als Faulheit oder Unfähigkeit interpretiert und dann Druck auf die betroffene Person aufgebaut, was die Situation noch verschlimmert.
9	Y
10	Tolerierte sexuelle Belästigung, Beschämung von Kollegen aufgrund der Herkunft und Hautfarbe
11	Elternzeit
12	Religiöse Anschauungen wurden heikel diskutiert (Konzern)
13	-Diskriminierung bzgl. der Herkunft & Glaube
14	Ablehnung von KandidatInnen auf Grund angenommener/zugeschriebener Eigenschaften die aus dem Foto/CV abgeleitet werden (Gewicht, Religion zB).  Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung bestimmter Positionen.
15	Sexismus
16	Rassistische Ausgrenzung

17	Feedback basierend auf meiner kulturellen Hintergrund
18	Führungspositionen im Vertrieb konnten lange nur in Vollzeit ausgeübt werden, was in der Praxis besonders Frauen benachteiligt hat
19	Diskriminierung gegenüber Ausländisch klingenden Namen
20	Ich habe vor sehr vielen Jahren eine persönliche Diskriminierung aufgrund meines Geschlechts und meines Migrationshintergrundes erlebt.
21	Zunächst nicht ernst genommen werden von diversen Verhandlungspartnern in Verhandlungen (jung/weiblich/blond)
22	Sexismus
23	Mir wurde mitgeteilt, dass es doch komisch sei, Brüste von anderen Frauen anzufassen - es wurde hinter meinem Rücken über mein Queersein geredet und vor meinem Rücken sich in Andeutungen ergangen - mir wurde "Lesbe" auf der Straße hinter gerufen, als sei das ein Schimpfwort (und unwahr)... auf dem CSD wird aus dem Publikum heraus gehetzt oder Stinkefinger gezeigt.... all so was...
24	-
25	N/a
26	Keine erlebt.
27	Chancengleichheit bei Frauen.
28	Rassismus  Frauen  Freies konstruktiv kritisches Denken
29	als Mann, der in Elternzeit gehen wollte, kam ich auf die Abschussliste meiner weiblichen Führungskraft
30	'Nein, diese Person kommt aus diesem Land darum nehmen wir sie nicht.'
31	Sexuelle Anspielungen/Übergriffe von Kollegen / "Hinweis" einer Führungskraft, dass ich im Bewerbungsgespräch am besten gleich dazu sagen soll, dass ich die nächsten Jahre nicht schwanger werden möchte, da man dies eh von mir denkt, etc.
32	Kleinhalten von Frauen, Infragestellen ihrer Kompetenzen aufgrund ihres Geschlechts
33	N/A
34	Diskriminierende Äusserungen von Kandidaten gg. unseren Recruiter:innen.
35	Im Hotel: Aufgrund ihrer Herkunft wurde eine Azubine wegen ihrer etwas langsameren Art von einem Gast angegriffen/ belächelt
36	Sexuelle Belästigung, verbale Belästigung, Drohung mit Verleumdung, Verleumdung
37	-/-
38	Mobbing, Hate Speech, diskriminierende "Witze"
39	Sexuelle Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der Herkunft und Weltanschauung



40	Degradierung nach Babypause
41	-
42	<p>Abwertung von Frauen alá "lass das mal einen starken Mann machen": Ich habe an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass ich durchaus in der Lage bin mehr als ein Blatt Papier zu tragen - in Folge erhielt ich aber auch in Fällen wo ich wirklich Hilfe brauchte nur widerwillig Unterstützung. "Du kannst das doch, brauchst doch keinen Mann".</p> <p>Schlimmster Vorfall war, dass man mich nach einem Fehler (der sich schnell beheben ließ) wissen ließ, dass ich wohl mal "was ordentliches zwischen die Beine" bräuchte, dann würden meine Hormone wieder im Einklang sein und ich wieder vernünftige Arbeit leisten können.</p> <p>Abwertung einer Transfrau als "hättest du noch Eier, könntest du das" - ich habe der Kollegin in meinem Büro einen Rückzugsort angeboten und wir beiden haben diesen Vorfall über den Vorgesetzten gemeldet, da mit der beleidigenden Person kein Gespräch dahingehend möglich war.</p> <p>Die Liste kann ich noch verlängern, aber diese drei Erlebnisse waren mit die Prägendsten.</p>
43	miterlebt, sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung von Herkunft, soziales Niveau und blöde Sprüche wg Behinderung
44	-
45	unbegründet befristete Verträge, Gender Pay Gap, nicht nachvollziehbare Beförderungsstrategien
46	Benachteiligung von Frauen (Karrierechancen), die in Teilzeit arbeiten.
47	Nicht Beförderung oder nicht Einhaltung einer angekündigten Gehaltserhöhung nach Verkündigung einer Schwangerschaft, ungleiche Bezahlung zw. Männern und Frauen (in sehr vergleichbaren Situationen), stark sexistische Anspielungen eines männlichen Vorgesetzten ggf. weiblichen Mitarbeiterinnen, Einstellungsentscheidungen basierend auf dem Geschlecht
48	<p>abwertende Sprache ("die Püppchen vom HR"),</p> <p>es wird nicht so viel zugetraut und man bekommt weniger verantwortungsvolle Positionen, weil man z.B. nur 80% arbeiten möchte,</p> <p>z.T. wurden junge Männer bevorzugt, weil diese nicht schwanger werden können</p>

49	Fehlende Beförderung als Mann bei entsprechender Leistung, weil "Frauenquote" innerhalb Beförderungsvorgängen seitens des Unternehmens nicht erfüllt...
50	Als Frau nicht ernst genommen zu werden/blöde Sprüche
51	Entscheidung gegen ältere Mitarbeiter*innen Keine Förderungen mehr von Frauen, wenn diese ein Kind bekommen haben; ungleiche Gehälter
52	diskriminierung von neurodiverse menschen, von kreative köpfe, von querdenker.
53	Ggü Müttern - Arbeitszeit, Verfügbarkeit
54	Mobbing - Senior Manager wurde durch Kollegen bewusst bei der GF schlecht dargestellt und dies führe zur Kündigung - Klage etc.
55	Sprüche wie "Wer ist der Mann, wer die Frau", Achtung ein warmer Wind wird wehen... Achtung Männer an die Wand, xxx kommt....
56	Feindseligkeit gegenüber meiner Sexualität
57	Frauen und berufliche Entwicklung im Hinblick auf Familienplanung ist kritisch in der Umsetzung.
58	In einer Guideline wurden diverse Bilder verwendet, um eine gewisse Vielfalt darzustellen. Darauf wurde gesagt "Bitte die Bilder in der Guideline anpassen. Wir haben keine alten Mitarbeiter."
59	Keine
60	Herabwürdigung der Tätigkeit von Menschen mit einer eher körperlich anstrengenden Arbeit.
61	Sexismus, ungleiche Bezahlung
62	sexuelle Belästigung; Diskriminierung von Frauen
63	Abwertung von z.B. Frauen in Teilzeit, von Frauen die Karriere anstreben UND Kinder/Familie haben, mangelnde Rücksichtnahme auf Personen die z.B. Pflegeangehörige betreuen....
64	ungleiche Behandlung von Geschlechtern im Bewerbungsprozess
65	-
66	Aussetzen besprochener Förderungen/Beförderungen für Frauen, sobald Schwangerschaft vorliegt.
67	Krankheitsbedingt, geschlechterbezogen, sexuelle Orientierung
68	Keinerlei Diskriminierung auf Grund von Herkunft (Nationalität/Abstammung), jedoch wegen einem "geringeren" Bildungsabschluss durch eine Berufsausbildung
69	Rassismus
70	Herkunft
71	Zum Glück persönlich bisher noch keine
72	Gender Alter
73	Karriereknick für Eltern (Mütter)

74	Diskriminierung als Frau im IT-Beruf - ist aber schon 20 Jahre her
75	-
76	Bevorzugung von männlichen Vollzeitmitarbeitern
77	Vorstand trifft eine ihm nicht bekannte, attraktive junge Frau bei einem Meeting. Er fragt sie: "Und Sie sind die Assistentin?" (War aber die Bereichsleiterin).  2. Fall:  Chef zu schwangerer Mitarbeiterin im Entwicklungsgespräch: "Wieso machen Sie sich Gedanken um Ihren nächsten beruflichen Schritt? Kriegen Sie doch erst mal Ihr Kind!"
78	bisher glücklicherweise noch nie ... bis auf Herren- und Ossiwitze ;-)
79	Aufgrund von Alter
80	Frauenfeindlichkeit, Fat Shaming
81	Keine
82	Späße über die tiefe Stimme einer Kollegin (transgender); anzügliche Bemerkungen zum Aussehen von Kolleginnen
83	Muslimischer Bewerber (Abschluss MIT, Promotion RWTH Aachen, Empfehlungsschreiben von Kunden und Vorstand) intern trotz best fit über 60 Bewerbungen. Ausreden, warum nicht einmal eingeladen.
84	keine
85	In der Personalauswahl
86	Ausgrenzung & letztlich sogar Kündigung wegen vermuteter (psychischer) Krankheit
87	keine Erfahrungen
88	Alter zu ‚juniorig‘, geschlecht
89	Sexistische Anmerkung von männlichen Kollegen gegenüber Frauen/werdenden Müttern.  Ausgelebte Dominanz von Führungskräften aber auch Mitarbeitern gegenüber Praktikanten etc.
90	Aufgrund angekündigter Elternzeit keine Berücksichtigung als Managementnachwuchskraft
91	als angehörige der LGBT+ Community, als Frau
92	Sexuell herabsetzende Kommentare aufgrund meines Geschlechts
93	Interview Kandidat äußert sich rassistisch
94	Reduzierung auf das "Frausein", klischeehafte Sprüche zum Gendergap
95	Rassismus

96	Diskriminierung hinsichtlich Geschlecht & Alter
97	Ignorieren auch qualifizierterer männlicher Bewerber zum Erfüllen einer Quote und Gestaltung einer diverseren Außenwahrnehmung.
98	Nichtberücksichtigung für eine Stelle, Mobbing, Verlust der Führungsrolle durch Wechsel in Teilzeitjob
99	Frauen in Teilzeit werden weniger gut entwickelt (bzgl. Gehalt und anspruchsvoller Aufgaben)
100	Deutscher Kollege zu indischer Kollegin (die super qualifiziert ist): Weiter als Gehaltslevel XY wirst du es eh nicht schaffen, dafür müsstest du Deutsch lernen (Anmerkung: sie kann sehr gutes Deutsch, spricht aber lieber Englisch weil sie sich mit Englisch wohler fühlt...; wir sind ein internationaler Großkonzern...warum lernt der deutsche Kollege nicht endlich mal Englisch???)
101	Bevorzugung wegen des Geschlechts, v.a. Von Frauen
102	Gender Diskriminierung
103	Behindertenungerechte Bürogebäude
104	Aufgrund der Herkunft, Beleidigung etc.
105	-
106	#metoo
107	Abseits für Mütter, die aus der Elterzeit zurückkehren
108	Altersdiskriminierung, weniger Urlaub (AT) aufgrund des jüngeren Alters
109	Aussagen im Bewerbungsprozess: Auf diese Position werden nur Frauen eingestellt.
110	bisher keine
111	Negative Aussage über die Leistungsfähigkeit von Frauen
112	Hearing first hand how non-white colleagues are spoken to (assumptions about their country of origin, religion or native language or even being referred to by a racial slur)
113	Sexual Harassment, Mobbing
114	Detaillierte Fragen zu Familienplanung von Vorgesetzten
115	Rassistische Äußerungen
116	Reduktion weiblicher Mitarbeiter auf ihr Aussehen, ohne den Blick auf ihre Qualifikation zu richten
117	Benachteiligung von Teilzeitmitarbeitern im Beförderungszyklus. Gerade Mütter in TZ werden oft unterschätzt und nicht genug gewertschätzt. Ihre Struktur und Mentalität wird sehr oft verkannt.
118	Sexuelle Belästigung, Homosexuellenfeindlichkeit, Rassismus
119	bei meinem alten Arbeitgeber aus sehr viel verschiedenen Gründen. Oft aus Unwissenheit oder Dummheit. Selten mit böser Absicht. Daher schließe ich daraus, dass es ein kulturelles Ding ist, was in Unternehmen gelebt werden muss. Da helfen keine Vorschriften sondern das Vorleben auf allen Ebenen!!

120	Diskriminierung aufgrund des Alters sowie des Geschlechts
121	Männerwitze.
122	dunkelhäutiger Azubi wurde diskriminiert
123	-
124	Diskriminierung werdender Mutter
125	Tonalität zu meiner sexuellen Identität
126	Ich spreche als Person mit ausländischen Namen doch so gut Deutsch, obwohl ich in Deutschland geboren bin.
127	Diskriminierung von Teilzeitarbeitenden (insbesondere Mütter)  Rassismus
128	Umgang mit behinderten Menschen und die Vorurteile dahinter was das Thema investition angeht
129	- Schätzung meiner BH Größe bei einem Meeting nur mit Männern - diverse anzügliche Bemerkungen von Kollegen - miese Jobangebote für Mütter, die in TZ zurück kehren ...
130	bei der Auswahl von Bewerbern - Männer werden bevorzugt, Bewerber ausländischer Abstammung benachteiligt, Ausgrenzung von gleichgeschlechtlichen Partnern, etc.
131	n.a.
132	Nicht-Wertschätzung von Wortbeiträgen von Frauen; Orga-Themen werden selbstverständlich an Frauen adressiert; sexistische Bemerkungen
133	Sexuelle Belästigung
134	keine.
135	Benachteiligung von Frauen
136	Ausländische Mitarbeitende werden bei vergleichbarer Qualifikation niedriger eingestuft als Deutsche.  Mobiles Arbeiten ist nur in Deutschland möglich - die angepriesene Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt somit für Nicht-Deutsche aus.

**Queb**

**Queb**

Bundesverband

Employer Branding  
Personalmarketing  
Recruiting e.V.