

# DER ANSATZ DES IKEA KONZERNS ZU DIVERSITY & INCLUSION

*Ein integrierter  
Ansatz im Unternehmen*



# DIE IKEA DIVERSITY- & INKLUSION IDEE

IKEA ist ein werteorientiertes Unternehmen. Wir glauben an Menschen und betrachten jeden Einzelnen als Talent; wir **behandeln einander fair** und geben unseren Mitarbeitern **Chancengleichheit**, ungeachtet ihres *Alters, Geschlechts, ihrer Identität, sexuellen Orientierung, physischen Leistungsfähigkeit, Ethnizität, Rasse und Nationalität* oder jeder anderen Dimension ihrer Identität.

Diversity beruht bei IKEA auf unserer Wertvorstellung von **Gemeinschaft und Enthusiasmus**. Wir wissen, dass jeder Einzelne das Team aufwertet, und wir engagieren uns für ein **inklusives Arbeitsumfeld**, das unsere verschiedenen und kompetenten Mitarbeiter ermutigt, sie selbst zu sein, ihre einzigartige Sicht am Arbeitsplatz beizutragen und Verantwortung für unser Wachstum zu übernehmen.

Ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld verbessert unsere Geschäftsergebnisse, stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit und trägt zur Positionierung von IKEA als einzigartiger, bedeutender und vertrauenswürdiger Marke und ebensolchem Unternehmen und Arbeitgeber bei.

**Peter Agnefjäll**





# DIVERSITY

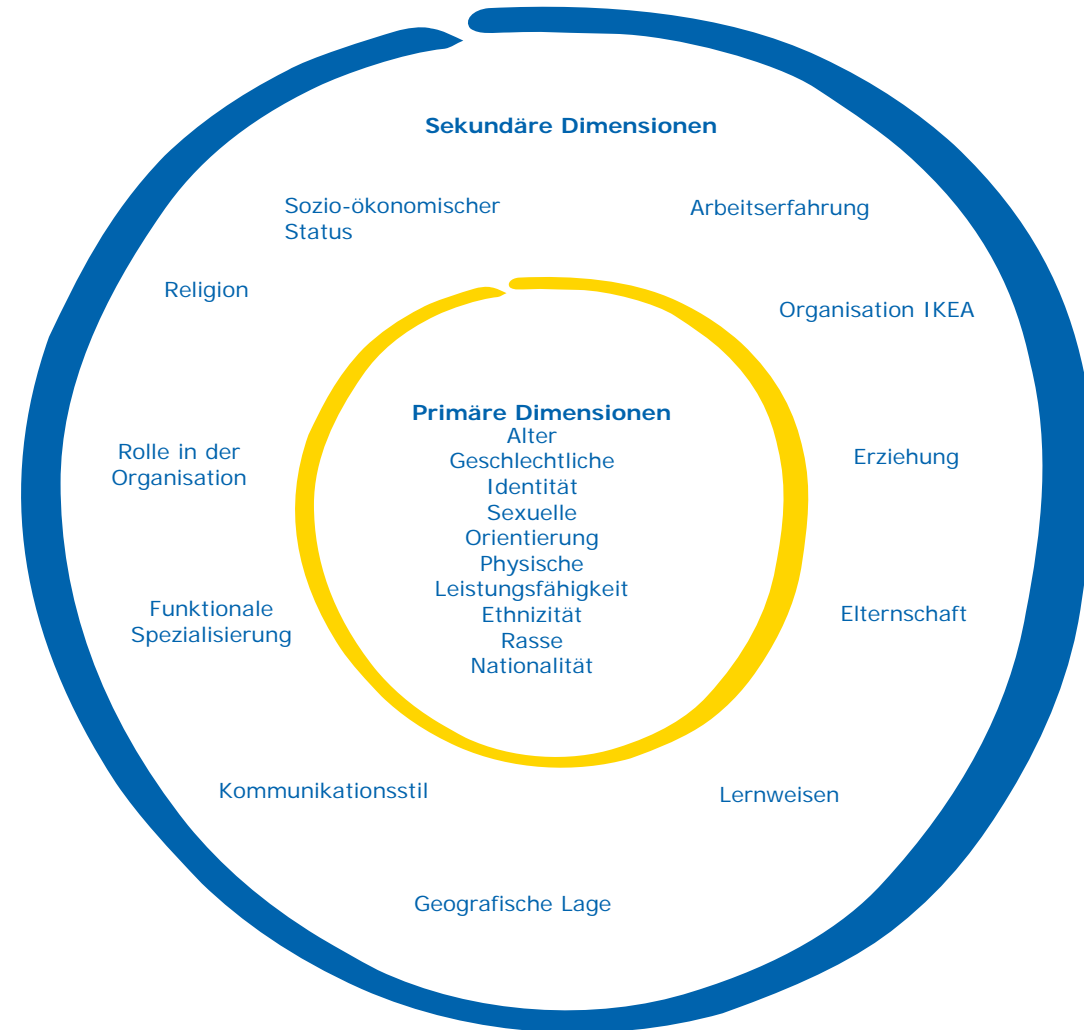
meint Identitätsgruppen

- **Primäre Dimensionen**
  - physische oder soziale Attribute ändern sich nicht so leicht.
- **Sekundäre Dimension**
  - Elemente unserer persönlichen Identität lassen sich leichter ändern.

# DIVERSITY (VIELFALT) SEHEN

Diversity beinhaltet viele Elemente der primären und der sekundären Dimensionen

- **Primäre Dimensionen**  
Kerneigenschaften, physische oder soziale Elemente, die typischerweise nicht zu ändern sind
- **Sekundäre Dimensionen**  
Elemente unserer persönlichen Identität, die sich ändern oder umgestalten lassen



# Globale Ziele für Diversity und Inclusion

## Globales Engagement

<b> Geschlecht</b>	Ausgewogenes Verhältnis in Management-Positionen: 50% Frauen in allen Führungspositionen
<b> Nationalität</b>	Eine multinationale Organisation, die IKEA weltweit und unsere lokalen Märkte widerspiegelt
<b> Geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung</b>	Gleichbehandlung aller geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen
<b> Alter</b>	Eine altersmäßige Verteilung, zu der sowohl die Young Potentials als auch 50+ gehören
<b> Physische Leistungsfähigkeit</b>	Andere Fähigkeiten anerkennen und Chancengleichheit schaffen
<b> Sekundäre Dimensionen unserer Identität</b>	Chancengleichheit für alle Mitarbeiter, ungeachtet ihrer Identitätsgruppen





# INCLUSION DEFINIERT

- Arbeitsumfeld, in dem wir uns alle willkommen fühlen
- Unterstützende, flexible und auf Zusammenarbeit ausgerichtete Arbeitsweise
- Inklusive täglicher Verhaltensweisen
- Die Vorteile unserer Verschiedenheit nutzen und darauf bauen
- **Inclusion heißt nicht, alles ist möglich ...**

# WOZU DER FOKUS AUF DIVERSITY UND INCLUSION?

- Gleichheit ist ein Menschenrecht.
- Wir sehen uns einer neuen Realität gegenüber.
- Diversity und Inclusion sind gut für unser Geschäft.



*Eine **zahlenmäßige Diversity**  
ist erst der Anfang. Echte Diversity  
und Inclusion ist erreicht, wenn wir  
aus den **individuellen  
Unterschieden** das Beste für das  
Geschäft und unsere Mitarbeiter  
machen.*



# VORURTEILE SIND VERBREITET, ABER INAKZEPTABEL

- Wir sind alle voreingenommen, das macht Diskriminierung aber nicht akzeptabel.
- Unser Bestreben ist, uns unserer Vorurteile bewusst zu sein und unser Verhalten zu ändern.
- Wir müssen uns bewusst um ein inklusives Arbeitsumfeld bemühen.



# FÜR DIVERSITY UND INCLUSION TRÄGT JEDER VERANTWORTUNG

