

Der Weg zu DEI: Eine Einführung für Unterzeichnende

Inhaltsverzeichnis

● Einleitung	3
● Nach der Unterzeichnung	4
● Wie kann die Unterzeichnung kommuniziert werden?	5
● Die Charta der Vielfalt umsetzen	7
● DEI: Mit Vielfalt zum Erfolg	9
● Diversity-Dimensionen	10
● Best Practices	19
● Angebote des Charta der Vielfalt e. V.	20
● Glossar	22
● Impressum	24

Einleitung

Herzlichen Glückwunsch zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt!

Als Unterzeichner_in der Charta der Vielfalt sind Sie Teil des größten Netzwerks für Diversity, Equity und Inclusion¹ (DEI) in der Arbeitswelt in Deutschland. Ihre Unterschrift signalisiert Ihr Engagement, Vielfalt fest in Ihre Unternehmens- oder Institutionskultur zu integrieren. Doch wie geht es nach der Unterzeichnung weiter?

Dieser Leitfaden wurde entwickelt, um Ihnen die Umsetzung von Diversity, Equity und Inclusion an Ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern. Sie erhalten Informationen darüber,

- wie Sie die Unterzeichnung kommunizieren können,
- welche Schritte im Anschluss folgen und
- wie wir Sie dabei unterstützen können.

Nutzen Sie unsere Angebote und bleiben Sie im Austausch – sowohl mit uns als auch mit dem gesamten Netzwerk.

Seit 2006 sensibilisieren wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Unterzeichnenden für Vielfalt am Arbeitsplatz. Wir bieten Unterstützung durch Bildungsmaterialien sowie Projekte und Angebote zum Thema DEI. Unsere Fachkonferenz DIVERSITY schafft eine Plattform zum Austausch mit zahlreichen Expert_innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Der von uns initiierte Deutsche Diversity-Tag hat sich bundesweit etabliert und ruft dazu auf, mit Aktionen von Unternehmen und Institutionen das Bewusstsein für Vielfalt am Arbeitsplatz zu stärken.

1. Auf Deutsch: Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Nach der Unterzeichnung

Herzlich willkommen bei dem Charta der Vielfalt e. V.! Ihre Urkunde wurde offiziell von der/dem Bundesintegrationsbeauftragten gegengezeichnet, und Ihr Unterzeichnungsprofil wurde freigeschaltet. Damit können Sie nun als Unterzeichner_in durchstarten!

Unterzeichnungsprofil bearbeiten

Ihr Unterzeichnungsprofil bietet Ihnen die Chance, sich im Netzwerk des Charta der Vielfalt e. V. und einem interessierten Publikum zu präsentieren. Alle Unterzeichnenden werden in unsere Datenbank aufgenommen, um sich mit anderen Diversity-Interessierten zu vernetzen. Stellen Sie sicher, Ihr Unterzeichnungsprofil regelmäßig zu aktualisieren, insbesondere wenn sich Ansprechpersonen oder andere relevante Informationen ändern.

Checkliste

- Logo:** Statten Sie Ihr Profil mit dem Logo Ihres Unternehmens oder Ihrer Institution aus.
- Bild:** Sie können Ihr Profil mit einem Bild illustrieren, das für Sie, als Arbeitgeber_in das Thema Vielfalt widerspiegelt oder Ihre Arbeit für Diversity dokumentiert. z. B. Geschäftsführung/Vorstand bei der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Foto vom Deutschen Diversity-Tag oder der Belegschaft etc.
- Statement:** Positionieren Sie sich hier öffentlich mit Ihrem Statement zu Diversity in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Institution.
- News:** Veröffentlichen Sie Neuigkeiten rund um Diversity aus Ihrem Unternehmen oder Ihrer Institution z. B. Workshops, Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen, Bericht über Ihre Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag.
- Praktisch Gut!:** Beschreiben Sie kurz Ihre Diversity-Strategie.
- Download:** Hier können Sie ein Dokument hochladen, das Besucher_innen Ihres Profils einsehen können. Veröffentlichen Sie jährlich einen Bericht zu Ihren Diversity-Maßnahmen oder einen Flyer mit einer Übersicht zu Ihren Aktivitäten.

Wie kann die Unterzeichnung kommuniziert werden?

Um die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt effektiv zu kommunizieren, ist es entscheidend, sowohl intern als auch extern angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Intern sollte die Nachricht über die Unterzeichnung an die eigenen Beschäftigten kommuniziert werden. Dies kann durch verschiedene Kanäle geschehen, darunter Veröffentlichungen im Intranet sowie die Organisation eines internen Kick-off-Events. Regelmäßige Updates zu Themen der Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DEI-Themen) sollten bereitgestellt werden, um das Bewusstsein zu fördern. Darüber hinaus ist das Bedrucken von Materialien mit dem Unterzeichnet-Logo des Charta der Vielfalt e. V. eine praktische Möglichkeit, die Botschaft im Unternehmen zu verstärken. Es ist auch ratsam, den Termin für den nächsten Deutschen Diversity-Tag festzuhalten und frühzeitig mit der Planung von Aktionen zu beginnen, um die Relevanz des Engagements für Vielfalt und Inklusion zu unterstreichen.

Für die externe Kommunikation ist die Verfassung einer Pressemitteilung sowie die Einbindung sozialer Medienkanäle entscheidend. So kann die Öffentlichkeit über das Engagement der Organisation informiert werden, gleichzeitig findet eine klare Positionierung für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion nach außen hin statt. Kurz gesagt: Die beschriebenen internen und externen Maßnahmen schaffen nicht nur Transparenz hinsichtlich des Unterzeichnungsprozesses sondern vor allem auch ein übergreifendes Bewusstsein für DEI.

Vorlagen des Charta der Vielfalt e. V.

- **Unterzeichnet-Logo:** Sobald der Unterzeichnungsprozess abgeschlossen ist, haben Sie in Ihrem Login-Bereich auf unserer Webseite die Möglichkeit, das Unterzeichnet-Logo des Charta der Vielfalt e. V. herunterzuladen. Binden Sie das Logo in **Ihre Webseite** ein und verlinken Sie es auf unsere Webseite oder direkt auf Ihr Unterzeichnungsprofil.

Fügen Sie das Logo in geeignete Vorlagen ein, zum Beispiel in Ihre **Pressemitteilung**, wenn Sie interessante News zum Thema Diversity veröffentlichen.

Platzieren Sie das Unterzeichnet-Logo in Ihrer **E-Mail-Signatur**.

Für den Druck von **Flyern** und **Broschüren** können Sie das Logo als druckfähige Datei bei uns anfragen.
- **Pressemitteilung:** Nach der Unterzeichnung steht Ihnen in Ihrem Login-Bereich die Vorlage für eine Pressemitteilung zur Verfügung, mit der Sie auf die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt aufmerksam machen können. Ein Foto der Geschäftsführung/des Vorstands mit der unterzeichneten Urkunde ist sehr wirkungsvoll und kann auch im Unterzeichnungs-Profil verwendet werden.
- **Interne Mailings an Beschäftigte:** Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und sensibilisieren Sie diese für Diversity durch Mailings oder Veranstaltungen (z. B. durch eine Diversity-Aktion zum #DDT). Eine Vorlage für Mailings zur Unterzeichnung finden Sie in Ihrem Login-Bereich.

Die Charta der Vielfalt umsetzen

Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ist eine freiwillige Selbstverpflichtung. Durch Ihre Unterschrift verpflichten Sie sich, die Anerkennung und Einbeziehung von Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt voranzutreiben. Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. DEI betrifft alle Bereiche einer Organisation und dient dazu, strukturelle Barrieren abzubauen. Es ist ein fortlaufender Prozess, beeinflusst durch gesellschaftlichen Wandel und Globalisierung.

Ihre Diversity-Maßnahmen und Fortschritte können Sie in unserer Erfolgsgeschichten- bzw. Best Practice - Datenbank teilen.

Was heißt das in der Umsetzung?

- **Integrieren Sie den Vielfaltsgedanken** strategisch in Ihre Organisation, prägend für die interne Kultur und Prozesse. Diversity ist ein ganzheitliches Thema, das sich sowohl innerhalb (Leitlinien, Belegschaft) als auch außerhalb (Marktauftritt, Kund_innengruppen, Produkte) auswirkt.
- **Überprüfen Sie im Sinne von DEI** die Strukturen und Prozesse Ihrer Organisation, denn diese können oft unbewusst zu homogenen Belegschaften führen.
- **Halten Sie den Dialog mit Ihren Mitarbeitenden** über interne Informationskanäle (Newsletter, Intranet etc.) aufrecht und bieten Sie Arbeitsgruppen sowie runde Tische an, um Ihre Ansichten zur Vielfalt zu diskutieren. Integrieren Sie das Thema in das Leitbild Ihrer Organisation und machen Sie es öffentlich.
- **Kommunizieren Sie extern** bei Veranstaltungen wie einem Tag der offenen Tür oder in Gesprächen mit der Presse, um zu erklären, was Vielfalt in der Belegschaft für Sie bedeutet, warum Sie sich dafür einsetzen und wie die gesamte Gesellschaft davon profitiert. Damit setzen Sie Vielfalt an die Spitze der Agenda.
- **Erzählen Sie uns, wie Sie auf dem Weg zu mehr Vielfalt vorankommen.** Integrieren Sie Ihre Initiativen beispielsweise in Berichte zu Personalangelegenheiten, zur Geschäftsentwicklung, oder zu Corporate Social Responsibility (CSR).

DEI: Mit Vielfalt zum Erfolg

DEI ist ein ganzheitliches Managementkonzept: Ziel ist es, (Personal-)Prozesse und Strukturen von Organisationen so auszurichten, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihren Identitätsmerkmalen Wertschätzung erfahren und die Chance bekommen, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen. Die Vielfalt der Belegschaft soll sich auf alle Geschäftsfelder auswirken und nutzbar für Absatzmärkte, Kund_innengruppen, Produkte, Zuliefernde und andere Geschäftspartner_innen sein. Außerdem geht es darum, Maßnahmen, Instrumente und Strategien zu entwickeln, durch die inklusive und vorurteilssensible Arbeitsumfelder geschaffen werden können. Nur durch eine Unterstützung und Befürwortung der Geschäftsführung für die Initiative, kann eine erfolgreiche Implementierung einer Diversity-Strategie in der Organisation gewährleistet werden.

Ziele

- Mitarbeitende mit unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten, Perspektiven erfahren Wertschätzung und können ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.
- Das volle Potenzial aller Mitarbeitenden freizusetzen und die Leistungsfähigkeit der Organisation zu steigern.

Vorteile von DEI

1. Innovationskraft: Die Vielfalt an Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven fördert kreatives Denken und innovative Lösungsansätze. Diverse Teams können neue Ideen entwickeln und sich flexibel an Veränderungen anpassen.

2. Bessere Entscheidungsfindung: Unterschiedliche Standpunkte und Erfahrungen in einem diversen Team ermöglichen fundiertere Entscheidungen, da verschiedene Aspekte berücksichtigt werden.

3. Attraktivität als Arbeitgebende: Unternehmen und Institutionen, die eine inklusive Kultur pflegen, sind für Talente attraktiver. Potenzielle Mitarbeitenden suchen oft nach Arbeitgebern, die Vielfalt wertschätzen und ein inklusives Arbeitsumfeld bieten.

4. Kund_innennähe: Eine diverse Belegschaft kann die Vielfalt der Kundenbasis besser repräsentieren und ihre Bedürfnisse besser verstehen, was zu einer verbesserten Kund_innenorientierung führt.

5. Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung: Eine inklusive Umgebung fördert das Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung bei den Mitarbeitenden, was zu einer höheren Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung führt.

6. Kostensparend: Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten (Kündigungen, Rekrutierung und Neueinstellungen) können minimiert werden, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt fühlen.

7. Verbesserte Konfliktlösung: Diverse Teams entwickeln oft effektive Konfliktlösungsstrategien, da sie gelernt haben, mit unterschiedlichen Meinungen und Ansichten umzugehen.

8. Gewinnung globaler Märkte: In einer globalisierten Welt kann die Vielfalt der Mitarbeitenden dazu beitragen, den Zugang zu neuen Märkten zu verbessern und kulturelle Sensibilität zu entwickeln.

9. Erfüllung gesetzlicher Anforderungen: In einigen Ländern gibt es rechtliche Vorschriften zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz. DEI hilft dabei, diese Anforderungen zu erfüllen.

10. Reputation und Unternehmensimage: Unternehmen und Institutionen, die für ihre vielfältige Belegschaft und inklusive Kultur bekannt sind, können ein positives Image aufbauen und als sozial verantwortliche Arbeitgebenden wahrgenommen werden.

11. Resilienz und Flexibilität: Vielfältige Teams sind oft widerstandsfähiger und flexibler in Zeiten des Wandels oder bei unerwarteten Herausforderungen.

Diversity- Dimensionen

Der Charta der Vielfalt e. V. folgt einem ganzheitlichen Diversity-Ansatz. Auf der Suche nach Gemeinsamkeiten von Menschen lassen sich sieben Vielfaltsdimensionen bündeln, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion- und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Neben diesen Kerndimensionen sind darüber hinaus äußere Dimensionen, z. B. der Familienstand oder das Einkommen relevant. Hinzu kommen außerdem organisationale Dimensionen wie beispielsweise die Arbeitsinhalte/-feld oder der Arbeitsort. Je weiter eine Dimension vom Kern des Modells entfernt ist, desto wandelbarer ist sie. Für den Wert der Dimension spielt das aber keine Rolle: Es ist wichtig, alle Dimensionen gleichermaßen einzubinden und dabei die Ganzheitlichkeit der Vielfalt zu berücksichtigen. Ebenso ist es wichtig zu beachten, dass Dimensionen sichtbar aber auch unsichtbar sein können.

Das Dimensionsrad



Quellenangabe:

Charta der Vielfalt e. V.

Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe: "4 Layers of Diversity"

Sieben Kerndimensionen

Jede_r Arbeitgebende kann zu mehr Diversität am Arbeitsplatz beitragen. Im Anschluss an jede Dimension sind Beispiel-Maßnahmen aufgeführt.

Alter

Gegenwärtig arbeiten bis zu fünf verschiedene Generationen zusammen (sog. Traditionals, Babyboomer, Generation X, Generation Y, Generation Z). Diese Generationen zeichnen sich nicht nur durch ihr Lebensalter, sondern auch durch gruppenspezifische Wertesysteme und Lebens- und Arbeitseinstellungen aus. Für Unternehmen und Institutionen ist die Dimension „Alter“ mit Blick auf den demografischen Wandel also wichtig. Eine Herausforderung ist, Erfahrungen und Wissen in den Belegschaften durch Wissensmanagement und lebenslanges Lernen zu sichern. Denn: Wissen veraltet immer schneller – beim berufsbezogenen Wissen innerhalb von zwei bis zehn Jahren. Es gilt, die Chancen der Generationenvielfalt zu nutzen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zur Pensionierung zu erhalten.

Beispiel-Maßnahmen

- **Altersgerechte Arbeitsplätze** einrichten
- **Altersunabhängige Karrieremöglichkeiten** schaffen
- **Flexible Arbeitsmodelle** anbieten
- **Lebensphasenorientiertes Personalmanagement** Elternzeitbegleitung, Unterstützung bei Pflege von Angehörigen, Aufklärung zur Menopause, Flexibilität im Übergang in den Ruhestand
- **Gesundheitsmanagement** einführen
- **Menschen unterschiedlichen Alters** in Teams zusammenbringen
- **Mentoring- oder Wissenstransfer-Programme** durchführen/ Reverse Mentoring

Ethnische Herkunft und Nationalität

Menschen neigen dazu, sich aufgrund sozialer, kultureller, historischer Faktoren oder eines Zusammengehörigkeitsgefühls verschiedenen Gruppen zuzuordnen. In Deutschland sind insbesondere die Themen ethnische Herkunft, Migration, Nationalität und Rassismus eng miteinander verknüpft. Häufig werden einer Gruppe mehr Gemeinsamkeiten zugeschrieben als sie in der Realität hat. Die daraus entstehenden Stereotype und Vorurteile können das Selbstkonzept beeinträchtigen, den Zugang zu Chancen beschränken und ein Gefühl der Isolation bei den Betroffenen verursachen. Beispielsweise sagt die ethnische Herkunft nicht zwangsläufig etwas über die Staatsangehörigkeit, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung einer Person aus.

DEI fördert Verständnis, Zusammenhalt und kulturelle Bereicherung durch die Vielfalt an ethnischen Hintergründen und Nationalität. Die Diversität in der Belegschaft macht Unternehmen und Institutionen nicht nur im Wettbewerb um nationale und internationale Kundschaft sowie Märkte attraktiv, sondern vergrößert auch den Pool talentierter Fachkräfte. Die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können dabei den Schlüssel zu neuen Märkten darstellen. Ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ist dabei von entscheidender Bedeutung.

Beispiel-Maßnahmen

- **Anti-Rassistische Werbekampagnen** durchführen
- **Digitale Lernformate** (Unconscious Bias / Critical Whiteness) nutzen
- **Interkulturelle Netzwerke** initiieren und fördern
- **Interkulturelle Trainings** anbieten
- **Diversitätsfördernde KI im Recruiting nutzen** (Stellenanzeigen pro-aktiv gestalten, Qualifikationen ohne Namen bewerten und voreingenommene Informationen vermeiden)
- **Mentorings** einführen
- **Professionelle Beratungsstelle/Anonyme Hotline** bei Diskriminierung einführen
- **Stellenanzeigen international** schalten
- **Teams divers** zusammensetzen
- **Unterstützung** bei der Qualifizierung und Anerkennung von Zertifikaten und Abschlüssen geben
- **Zugang zu Sprachkursen** bieten



Geschlecht und geschlechtliche Identität

Die geschlechtliche Identität bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Diese muss nicht notwendigerweise mit dem Geschlecht, das einer Person bei Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmen. Personen identifizieren sich beispielsweise als trans*, inter*, nicht-binär oder cis-geschlechtlich.² Geschlechtliche Identitäten gehen aber über diese Selbstbezeichnungen hinaus. Alle Menschen mit ihren vielfältigen Geschlechtsidentitäten einzubeziehen und ihnen die gleichen Chancen zu bieten, lohnt sich auch für Arbeitgebende: Nur wer sich vollständig akzeptiert fühlt, kann seine Potenziale voll ausschöpfen. Das gelingt am besten in einem vorurteilsfreien Arbeitsklima. DEI hat das Ziel, allen Menschen, Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu ermöglichen, unabhängig ihres Geschlechts (z. B. durch Frauenförderung in unterrepräsentierten Führungssetagen).

Beispiel-Maßnahmen

- Belegschaft dazu aufrufen, Pronomen in E-Mail-Signatur und virtuellen Meetings anzugeben
- Beratungsstelle und/oder anonyme Hotline bei Diskriminierung und sexueller Belästigung
- Berücksichtigung von Namen und Pronomen (HR-Systeme: E-Mail-Adressen, Visitenkarten und Dokumente anpassen)
- Einführung von genderneutralen Toiletten/Umkleiden
- Etablierung von gendersensibler Sprache in der Unternehmens- und Institutionskultur
- Führungskräftetrainings mit Fokus auf unbewussten Vorurteilen
- Gender Transition³ Leitfaden nutzen und Unterstützung geben
- Geschlechtergemischte Teams
- Jahresziele für bestimmten Frauen-Anteil in Führungspositionen verpflichten (Direktorebene und höher)
- Mitarbeitenden-Netzwerke fördern
- Recruiting- sowie Beförderungsprozesse geschlechtersensibel gestalten
- Zugang zu Menstruationsprodukten ermöglichen

2. Eine Bezeichnung für Menschen, deren Geschlechtsidentität identisch mit dem Geschlecht ist, das ihnen bei ihrer Geburt anhand der Genitalien zugeschrieben wurde.

3. Eine Bezeichnung für soziale, körperliche und/oder juristische geschlechtsangleichende Maßnahmen, die dazu führen sollen, das eigene Geschlecht auszudrücken.

Körperliche und geistige Fähigkeiten

Diese Vielfaltsdimension bezieht sich auf die körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen. Im DEI Kontext meint diese Dimension beispielsweise Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen, chronischen Krankheiten oder auch neurodivergente Menschen (z. B. Autismus-Spektrum-Störung, Dyslexie oder ADHS). Oft werden Menschen aufgrund einer Behinderung, Krankheit oder Neurodivergenz unterschätzt und erleben viele Hürden in der Arbeitswelt. Als Charta der Vielfalt e. V. verfolgen wir bewusst einen positiven Ansatz, der den Fokus auf die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen richtet. Damit Inklusion gelingen kann, ist es für Unternehmen und Institutionen wichtig, ein Bewusstsein für unterschiedliche Bedürfnisse zu entwickeln, gegen Vorurteile vorzugehen und Barrieren in der Umwelt abzubauen. Solche Barrieren können z. B. mangelhafte Zugänglichkeit oder Reizüberflutung am Arbeitsplatz sein, oder fehlende digitale Barrierefreiheit auf Webseiten. Die meisten Behinderungen werden erst im Laufe des Lebens erworben, etwa durch Unfälle oder Erkrankungen. Auch der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten spielen eine Rolle.

Beispiel-Maßnahmen:

- **Barrierefreie Arbeitsplätze** einrichten
- **Diskriminierungsfreie Sprache:** Leidmedien
- **Diversity bezogene Mitarbeitenden-Netzwerke** gründen
- **Gründung von Arbeitsgruppen** zum Thema Inklusion
- **Inklusionsindex** einführen
- **Menschen mit (Schwer-) Behinderung** in der Ausbildung fördern
- **Mit Behindertenorganisationen** kooperieren
- **Spezifische Talente** aller Menschen fördern
- **Webseite und digitale Kanäle** barrierefrei gestalten

Religion und Weltanschauung

Die religiöse Vielfalt ist im Rahmen von DEI von zentraler Bedeutung und zugleich eine facettenreiche Dimension. Verschiedene Glaubensrichtungen, darunter buddhistische, christliche, hinduistische, jüdische und muslimische Gemeinschaften, prägen die religiöse Diversität in Deutschland. DEI strebt danach, Verständnis und Respekt für die Vielfalt von Weltanschauungen und religiösen Zugehörigkeiten zu fördern und eine wertschätzende Umgebung zu schaffen.

Auch innerhalb von Belegschaften spiegeln sich vielfältige religiöse und weltanschauliche Überzeugungen wider. Arbeitgebende sollten Raum und Ressourcen für religiöse sowie weltanschauliche Riten und Praktiken aufbringen, da diese bedeutende Ausdrücke der Persönlichkeit darstellen.

Beispiel-Maßnahmen

- Freiheit der individuellen Glaubensausübung ermöglichen
- Interkulturellen Kalender nutzen
- Kantinenangebot an religiöse Bräuche anpassen
- Räume der Stille und Gebetsräume einrichten
- Religiöse Feiertage beachten, z. B. bei der Urlaubsplanung oder bei wichtigen Meetings

Sexuelle Orientierung

Die Dimension sexuelle Orientierung bezieht sich im Diversity-Kontext vor allem auf queere Menschen, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen. Queer ist ein Sammelbegriff für alle Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht zweigeschlechtlich, cis-geschlechtlich und/oder heterosexuell⁴ ist. Der Begriff zeichnet sich dadurch aus, dass er Identitäten nicht scharf abgrenzt. Auch das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein über die Vielfalt aller Identitäten schreitet stetig voran. Dies ermöglicht es Menschen, sich zunehmend mit einer Identität zu identifizieren, die ihren Erfahrungen und ihrer Selbstachtung entspricht. Eine aufgeschlossene Organisationskultur in Bezug auf sexuelle Orientierungen ermöglicht es, dass Beschäftigte einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zeigen dürfen. Außerdem sehen Bewerbende eine queer-freundliche Organisationskultur als ein Gradmesser für Offenheit.

Beispiel-Maßnahmen

- An queerer Kultur beteiligen: z. B. am Christopher Street Day
- Code of Conduct- Verhaltensregeln, Antidiskriminierungsregeln erstellen und durchsetzen
- Diversity Council gründen
- Lebenspartner_innenschaften gleichstellen (z. B. Altersversorgung, kostenfreie Kontoführung)
- Queere Bewegungen und Organisationen unterstützen
- Queere Familienplanung fördern (z. B. Unterstützung für Adoption und Leihelternschaft)
- Queeres-Netzwerk initiieren
- Regelmäßige Schulungen und Workshops für die Belegschaft durchführen

4. [PROUT AT WORK – Foundation \(2024\): AUS „LGBT*IQ“ WIRD „QUEER“](https://www.proutatwork.de/aus-lgbtqi-wird-queer/)
<https://www.proutatwork.de/aus-lgbtqi-wird-queer/>

Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft wird durch die sozioökonomische Stellung der Familie bestimmt und setzt sich aus Aspekten wie dem familiären Hintergrund, der Jugendsozialisation, der Bildung oder auch der ethnischen Herkunft zusammen. Statistiken zeigen, dass die soziale Herkunft nach wie vor starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen hat. Denn oft haben Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft keinen Zugang zu Ressourcen wie etwa Netzwerken, Vermögen, Bildung oder gesellschaftlicher Macht. Dadurch erreichen viele Arbeitnehmende keinen für ihre Talente und Fähigkeiten angemessenen Arbeitsplatz. Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft haben jedoch verschiedene Fähigkeiten und Perspektiven, die Organisationen nutzen können. Beispielsweise kann bei Menschen, die einen sozialen Aufstieg erlebt haben, Durchsetzungsstärke und Anpassungsfähigkeit besonders ausgeprägt sein. Ebenso können sie Zugänge zu verschiedenen Zielgruppen besitzen und sich leichter in Menschen aus unterschiedlichen sozialen Gruppen hineinversetzen. Arbeitgebende können dieses Potential nutzen, wenn sie auch die soziale Herkunft zum Thema von DEI machen und ihren Horizont insbesondere bei Recruitingprozessen erweitern.

Beispiel-Maßnahmen

- **Auswahlgremien in Bewerbungsprozessen** möglichst divers besetzen
- **Menschen mit geringem Bildungsgrad** auf die Ausbildung vorbereiten
- **Mentoring-Programme** für Menschen aus nicht-akademischen Haushalten anbieten
- **Organisationen, die mit Menschen aus unterschiedlichen sozialen Herkunft** arbeiten, in die Zusammenarbeit einbinden
- **Soziale Herkunft in Diversity-Aktivitäten** zur sozialen Verantwortung (CSR) aufnehmen
- **Tandemprogramm** für soziale „Aufsteiger_innen“ etablieren
- **Versteckte Kompetenzen**, die nicht aus dem Lebenslauf von Bewerber_innen hervorgehen, betrachten

Best Practices

DEI lebt von Best Practice Beispielen. Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns und lassen Sie sich von anderen Unterzeichnenden inspirieren, um eine vorurteilsfreiere Arbeitskultur zu pflegen.

Unsere „Erfolgsgeschichten“ zeigen, welche Diversity-Maßnahmen und -Strategien bereits von Unterzeichnenden erfolgreich in ihrer Organisation umgesetzt wurden. Diese Beispiele verdeutlichen mittel- oder langfristige Maßnahmen für eine oder mehrere Vielfaltsdimensionen, die zu nachhaltigen Erfolgen in Unternehmen und Institutionen geführt haben und die Anerkennung vielfältiger Potenziale fördern. Eine Erfolgsgeschichte könnte beispielsweise die Einführung eines barrierefreien Arbeitsplatzlayouts oder regelmäßige verpflichtende „Unconscious Bias“-Schulungen für die Belegschaft sein.

Sie haben bereits ein Best Practice bzw. eine Erfolgsgeschichte etabliert?

Gerne können Sie Ihre Erfolgsgeschichte in unserer Best Practice Datenbank dokumentieren und somit öffentlich zeigen, welche Diversity Maßnahmen Sie bereits umgesetzt haben.

Entdecken Sie zudem zahlreiche praxisnahe Beispiele aus verschiedenen Unternehmen und Institutionen. Auf unserer Webseite präsentieren wir eine wachsende Datenbank mit Praxisbeispielen anderer Unterzeichnenden. Nutzen Sie die Suchmaske, um Beispiele nach Bundesland, Organisationsgröße, Branche und den Diversity-Dimensionen zu filtern. Sie sind herzlich eingeladen, mit den Unternehmen und Institutionen in Kontakt zu treten – die Ansprechpersonen und Kontaktdaten finden Sie bei den Best Practices.

- Wir unterstützen Sie gern mit Informationen zu verschiedenen Projekten, unseren Materialien und Ideen. Nehmen Sie gern Kontakt zu uns auf: info@charta-der-vielfalt.de

Angebote des Charta der Vielfalt e. V.

Internetseite des Charta der Vielfalt e. V.
www.charta-der-vielfalt.de

- [Publikationen des Charta der Vielfalt e. V.](#) stehen auf der Internetseite zum Download bereit.
- [Infos DEI nach Organisationsgröße](#)
- [Vielfaltsdimensionen](#)
- [Erfolgsgeschichten](#)
- [Vielfaltskalender mit verschiedenen Veranstaltungen](#) rund um das Thema Vielfalt in der Arbeitswelt
- [Sammlung weiterführender Links](#)

Newsletter

Wir berichten regelmäßig in unserem Newsletter sowohl über die wichtigsten Neuigkeiten aus dem Verein, über unsere Projekte sowie ausgewählte Nachrichten zu DEI, als auch über besondere Best Practices unserer Unterzeichnenden.

[Der Newsletter ist hier bestellbar.](#)

Social Media

Auf unseren Social Media-Kanälen [LinkedIn](#) und [Instagram](#) informieren wir über den Charta der Vielfalt e. V., über seine Projekte und weitere DEI Themen. Gerne können Sie uns in Ihren Beiträgen verlinken. Machen Sie mit den folgenden Hashtags auf Ihren Beitrag zu Diversity aufmerksam: [#ChartaDerVielfalt](#) [#StimmeFürVielfalt](#) [#DiversityMatters](#)

Deutscher Diversity-Tag

Der Deutsche Diversity-Tag bietet den Unterzeichner_innen eine Plattform, ihrem Umfeld zu präsentieren, was Vielfalt für sie bedeutet. Der Verein unterstützt die Mitwirkenden bei der Ideenfindung und beim Marketing. Lassen Sie sich inspirieren und tauschen Sie sich gern mit den Teilnehmer_innen der vergangenen Jahre aus.

Die Aktionen, die zum Deutschen Diversity-Tag durchgeführt werden, könnten selbst nicht vielfältiger sein: Mailings an alle Beschäftigten mit Informationen zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, internationales Essen in der Kantine, Stände für die Beschäftigten mit Informationen rund um das Thema Diversity, Workshops zu unbewussten Vorurteilen und ganze Diversity-Wochen mit verschiedensten Veranstaltungen. Ihrer Kreativität, Vielfalt in der Arbeitswelt zum Thema zu machen, sind keine Grenzen gesetzt. Planen Sie Ihre Aktion und werden Sie auf der Aktionslandkarte sichtbar: www.deutscher-diversity-tag.de

Konferenz DIVERSITY

Auf der Konferenz DIVERSITY teilen Entscheider_innen aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft praktisches Wissen, neueste Erkenntnisse und Methoden für den Organisationsalltag. In Impulsvorträgen präsentieren Vordenker_innen neue Denkanstöße zur Vielfalt in der Arbeitswelt und in interaktiven Workshops vermitteln Expert_innen neuste Tools auf der Konferenz DIVERSITY in Berlin, die der Charta der Vielfalt e. V. zusammen mit dem Verlagshaus des Tagesspiegels organisiert. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.diversity-konferenz.de.

Textvorlagen

Um Sie in der Kommunikation zu unterstützen, stellen wir Ihnen verschiedene Textvorlagen zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt genauso wie für den Deutschen Diversity-Tag zur Verfügung.

Netzwerken

Unterzeichnenden der Charta der Vielfalt sind Teil des größten Diversity-Netzwerks in der Arbeitswelt in Deutschland. Unternehmen und Institutionen, die bereits Erfahrungen gesammelt haben, stehen Ihnen als Ansprechpartner_innen zur Verfügung. [Diese können Sie über die Unterzeichnerdatenbank kontaktieren.](#)

Nutzen Sie neben den Veranstaltungen des Charta der Vielfalt e. V. auch die Möglichkeit, sich regional mit anderen Unterzeichnenden zu vernetzen. Dabei unterstützen wir Sie gerne und bieten Informationen, Materialien und Tipps.

Glossar

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sind Sie eine Selbstverpflichtung eingegangen und wir unterstützen Sie bei der Umsetzung dieser Verpflichtung. Finden Sie hier knappe Informationen.

Arbeitsmaterialien

Wir unterstützen Sie mit zahlreichen kostenlosen Publikationen rund um die Umsetzung von DEI.

Beratung

Die Geschäftsstelle des Charta der Vielfalt e. V. ist montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr gern für Sie da. Sie erreichen uns

telefonisch: +49 30 288773990 und per

E-Mail: info@charta-der-vielfalt.de

Charta der Vielfalt e. V.

Der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e. V. ist Agenda-Setter für DEI in Deutschland. Die Mitglieder des Vereins übernehmen sowohl finanziell als auch inhaltlich Verantwortung für die Initiative und unterscheiden sich dadurch von den Unterzeichnenden. [Die Geschäftsstelle in Berlin plant und führt alle Aktivitäten und Projekte der Initiative aus.](#)

Deutscher Diversity-Tag

Bundesweiter Aktionstag, um das Thema Vielfalt in der Arbeitswelt verstärkt in den Fokus zu rücken.

[Mehr Informationen zum Deutschen Diversity-Tag auf Seite 21 und unter \[www.deutscher-diversity-tag.de\]\(http://www.deutscher-diversity-tag.de\)](#)

EU-Charter Platform

Die deutsche Charta der Vielfalt steht nicht allein. In einigen weiteren EU-Ländern gibt es ähnliche Initiativen. Regelmäßig treffen sich ihre Vertreter_innen, um Erfahrungen auszutauschen. [Informieren Sie sich über die anderen Initiativen und nutzen Sie diese für Ihre Standorte in der EU.](#)

Konferenz DIVERSITY

Der Verein unterstützt die Unterzeichner_innen dabei, stets auf dem neuesten Stand zum Thema Diversity zu bleiben. Deshalb organisiert er zusammen mit dem Tagesspiegel in Berlin jedes Jahr die Konferenz DIVERSITY. Mehr Informationen auf Seite 21.

Netzwerk

Nutzen Sie das größte Netzwerk für DEI in Deutschland. Wie erfahren Sie auf Seite 19-21.

Unterzeichnungsprofil

Sobald der Unterzeichnungsprozess abgeschlossen ist, wird Ihr Unterzeichnungsprofil in der Unterzeichner_innen-Datenbank unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/> freigeschaltet.

Mit dem Zugang zum Profil haben Sie einige Möglichkeiten. Diese finden Sie auf Seite 4, 6 und 19.

Presse

Nutzen Sie die Presse, um die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und Ihre Diversity Maßnahmen zu kommunizieren. Unsere Tipps zur Presse- und Medienarbeit finden Sie auf Seite 5-7 und 20-21.

Impressum

Herausgeber

Charta der Vielfalt e. V.

Redaktion

Charta der Vielfalt e. V.

Design und Layout

Just a studio -
for visual design

Stand

August 2024

