

Alter

Gegenwärtig arbeiten bis zu fünf verschiedenen Generationen zusammen. Für Unternehmen und Institutionen ist die Dimension „Alter“ in Bezug auf den demografischen Wandel wichtig. Intergenerationelle Angebote verbessern erkennbar Verständnis und Zusammengehörigkeitsgefühl in Organisationen.

Eine Herausforderung ist es, Erfahrungen, Austausch und Wissen in den Belegschaften durch Wissensmanagement und lebenslanges Lernen zu sichern. Für Organisationen lohnt es sich, die individuellen Fähigkeiten und Lebensphasen ihrer Mitarbeitenden differenziert zu betrachten, anstatt an generationsbedingten Vorurteilen festzuhalten. Es gilt, die Chancen der Generationenvielfalt zu nutzen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zur Pensionierung zu fördern. Altersdiskriminierung wird auch als Ageism oder Ageismus bezeichnet.

Was Sie tun können:

- **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
- **Mentoring- oder Wissenstransfer-Programme** durchführen/ Reverse Mentoring

Sexuelle Orientierung

Die Dimension sexuelle Orientierung bezieht sich im Diversity-Kontext vor allem auf queere Menschen, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen.

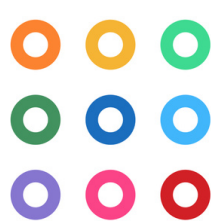
Queer ist ein Sammelbegriff für alle Personen, die sich nicht als cis-geschlechtlich und/oder heterosexuell identifizieren. Der Begriff zeichnet sich dadurch aus, dass er Identitäten nicht scharf abgrenzt.

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 die sexuelle Orientierung ermöglicht es, dass Beschäftigte einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zeigen dürfen. Außerdem sehen Bewerbende eine queer-freundliche Organisationskultur als ein Gradmesser für Offenheit.

Was Sie tun können:

- An **queerer Kultur** beteiligen: z. B. am Christopher Street Day
- **Code of Conduct**- Verhaltensregeln, Anlaufstellen, Antidiskriminierungsregeln erstellen und durchsetzen
- **Diversity Council** gründen
- **Lebenspartner:innenschaften gleichstellen** (z. B. Altersversorgung, kostenfreie Kontoführung)
- **Queere Familienplanung fördern**
- **Queeres-Netzwerk** initiieren und strukturell fördern
- **Regelmäßige Schulungen und Workshops** für die Belegschaft durchführen



Geschlecht & 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.

Geschlechtsformen sind beispielsweise trans*, inter*, nicht-binär oder cisgender. Geschlechtliche Identitäten gehen aber über diese Selbstbezeichnungen hinaus.

Alle Menschen mit ihren vielfältigen Geschlechtsidentitäten zu respektieren, einzubeziehen und ihnen die gleichen Chancen zu bieten, lohnt sich auch für Arbeitgebende: Nur wer sich vollständig akzeptiert fühlt, kann seine Potentiale voll ausschöpfen. Das gelingt am besten in einem vorurteilsfreien Arbeitsklima.

Was Sie tun können:

- **Beratungsstelle und/oder anonyme Hotline** bei Diskriminierung und sexueller Belästigung
- **Berücksichtigung von Namen und Pronomen (HR-Systeme)**
- Einführung von **genderneutralen Toiletten/ Umkleiden**
- Etablierung von **gendersensibler Sprache** in der Unternehmens- und Institutionskultur
- **Führungskräftetrainings** mit Fokus auf unbewussten Vorurteilen
- **Jahresziele mit Quoten** (Direktor Ebene und höher)
- **Mitarbeitenden-Netzwerke und safer spaces** fördern
- **Zugang zu Menstruationsprodukten** auf allen Toiletten ermöglichen

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.

Was Sie tun können:

- **Auswahlgremien in Bewerbungsprozessen** möglichst divers besetzen
- Menschen mit geringem Bildungsgrad auf die **Ausbildung** vorbereiten
- **Mentoring-Programme** für Menschen aus nicht-akademischen Haushalten anbieten
- 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

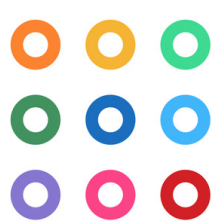
Körperliche & geistige Fähigkeiten

Oft werden Menschen aufgrund einer körperlichen oder geistigen Behinderung, chronischer Krankheit oder Neurodivergenz (z. B. Autismus, Dyslexie oder ADHS) unterschätzt und erleben viele Hürden in der Arbeitswelt. Der Charta der Vielfalt e. V. verfolgt bewusst einen positiven Ansatz, der den Fokus auf die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen richtet. Damit das gelingen kann, ist es für Organisationen wichtig, ein Bewusstsein für unterschiedliche Bedürfnisse zu entwickeln, gegen Vorurteile vorzugehen und Barrieren in der Umwelt abzubauen. Solche Barrieren können z. B. schlechte Zugänglichkeit, Reizüberflutung am Arbeitsplatz oder fehlende digitale Barrierefreiheit auf Webseiten sein.

Die meisten Behinderungen werden erst im Laufe des Lebens erworben, vor allem durch Erkrankungen. Auch der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten spielen eine Rolle.

Was Sie tun können:

- **Aktionsplan für die Umsetzung von Inklusion** in der Organisation erstellen
- **Arbeitsgruppen zum Thema Inklusion** gründen
- **Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung** ermöglichen
- **Diskriminierungsfreie Sprache** nutzen
- **Gesetzliche Schwerbehindertenquote** einhalten
- **Menschen mit (Schwer-)Behinderung in der Ausbildung** fördern
- **Mitarbeitenden-Netzwerke zu Inklusion** gründen und unterstützen
- **Mit Behindertenorganisationen** kooperieren
- **Spezifische Talente aller Menschen** fördern
- **Webseite und digitale Kanäle barrierefrei** gestalten



Nationalität & Migrationsgeschichte

Menschen neigen dazu, sich aufgrund sozialer, kultureller, historischer Faktoren oder eines Zusammengehörigkeitsgefühls verschiedenen Gruppen zuzuordnen. In Deutschland sind insbesondere die Themen Migrationsgeschichte, Antisemitismus, Antiziganismus und Rassismus eng miteinander verknüpft. Häufig werden Menschen mit Migrationsgeschichte aufgrund äußerlicher Merkmale pauschale Gemeinsamkeiten zugeschrieben, wodurch die individuelle Identität unsichtbar gemacht oder verzerrt dargestellt wird. Die daraus entstehenden Stereotype und Vorurteile können den Zugang zu Chancen beschränken, das Selbstkonzept beeinträchtigen, und ein Gefühl der Isolation bei den Betroffenen verursachen.

Beispielsweise sagt die kulturelle Prägung 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 stärkt die Anpassungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens in einer zunehmend globalisierten und dynamischen Wirtschaftswelt. Die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können dabei den Schlüssel zu neuen Märkten darstellen. Ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ist dabei von entscheidender Bedeutung.

Was Sie tun können:

- **Digitale Lernformate** (Unconscious Bias / Critical Whiteness) nutzen
- **Interkulturelle Netzwerke und Trainings** initiieren und fördern
- Professionelle **Beratungsstelle/Anonyme Hotline** bei Diskriminierung einführen
- **Stellenanzeigen international** schalten und ausdrücklich auf bestehende ERGs und Initiativen für Antirassismus hinweisen sowie die Offenheit für Bewerber:innen mit Migrationsgeschichte betonen
- Unterstützung bei der **Qualifizierung und Anerkennung von Zertifikaten und Abschlüssen** geben
- **Zugang zu Sprachkursen** bieten

Religion & Weltanschauung

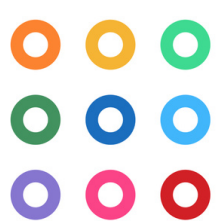
Die religiöse Vielfalt ist im Rahmen von DEI von zentraler Bedeutung und zugleich eine facettenreiche Dimension.

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 religiöser Überzeugungen zu fördern und eine inklusive 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.

Was Sie tun können:

- **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



DEUTSCHER
DIVERSITY-TAG

charta der vielfalt