charta der vielfalt

REFLEXIONSHILFE & ÜBERBLICK

Die sieben Vielfaltsdimensionen.

Diese Übersicht begleitet das E-Learning der Charta der Vielfalt. Sie erklärt das Diversity-Rad, beschreibt die sieben Kerndimensionen und führt zu vertiefenden Anlaufstellen.

Das Diversity-Rad

Modell von Gardenswartz und Rowe: **Persönlichkeit** im Zentrum, **sieben innere Kerndimensionen**, **äußere Lebenserfahrungen** und die **organisationale Ebene**.



Angelehnt an Gardenswartz und Rowe: 4 Layers of Diversity.

charta der vielfalt

DIE SIEBEN KERNDIMENSIONEN

Vielfalt ganzheitlich denken.

Was jede Dimension bedeutet, was Organisationen konkret tun können und wo Sie weiterführende Informationen finden.

01 Alter

Gegenwärtig arbeiten bis zu fünf verschiedene Generationen zusammen. Für Unternehmen ist die Dimension Alter in Bezug auf den demografischen Wandel wichtig. Intergenerationelle Angebote verbessern erkennbar Verständnis und Zusammengehörigkeitsgefühl. Für Organisationen lohnt es sich, individuelle Fähigkeiten und Lebensphasen differenziert zu betrachten, anstatt an generationsbedingten Vorurteilen festzuhalten.

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Stellen Sie altersgemischte Teams zusammen und achten Sie auf wertschätzenden Umgang aller Generationen.

→Sichern Sie den Wissenstransfer durch Mentoring in beide Richtungen: Jung hilft Alt und Alt hilft Jung.

→Sorgen Sie durch Weiterbildung und Gesundheitsmaßnahmen dafür, dass Beschäftigte körperlich und fachlich fit bleiben.

→Schaffen Sie flexible Arbeitszeiten und -bedingungen für individuelle Gesundheitsvorsorge und Pflege von Angehörigen.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Bundesinitiative Erfahrung ist Zukunft www.erfahrung-ist-zukunft.de

Das Demographie Netzwerk www.demographie-netzwerk.de

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt www.demowanda.de

Deutsches Zentrum für Altersfragen www.dza.de

Deutschland in Zahlen www.deutschlandinzahlen.de

Fachkräfteportal der Kinder- und Jugendhilfe www.jugendhilfeportal.de

02 Migrationsgeschichte & Nationalität

Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte gehören selbstverständlich zur Gesellschaft, oft bereits seit mehreren Generationen. Trotzdem erleben viele, dass ihre Zugehörigkeit infrage gestellt wird, etwa aufgrund von Sprache, Aussehen oder Namen. Ein wertschätzender Umgang stärkt das Vertrauen und die Identifikation mit dem Unternehmen. Besonders in einer globalisierten Arbeitswelt sind vielfältige Erfahrungen und Sprachen ein Gewinn.

charta der vielfalt

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Verwenden Sie diskriminierungssensible Begriffe wie Migrationsgeschichte, um Zugehörigkeit sichtbar zu machen.

→Gehen Sie aktiv auf internationale Fachkräftesuche und binden Sie vorhandene internationale Mitarbeitende ein.

→Investieren Sie in interkulturelle Netzwerke.

→Sensibilisieren Sie Mitarbeitende für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Bundeszentrale für politische Bildung www.bpb.de

Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen www.bq-portal.de

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration und Integration www.integrationsbeauftragte.de

Make it in Germany www.make-it-in-germany.com

Netzwerk-IQ www.netzwerk-iq.de

Vielfalt gestalten www.vielfalt-gestalten.de

Mediendienst Integration mediendienst-integration.de

Migazin www.migazin.de

03 Geschlecht und geschlechtliche Identität

Die geschlechtliche Identität bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Diese muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, das einer Person bei Geburt zugewiesen wurde. Alle Menschen mit ihren vielfältigen Geschlechtsidentitäten zu respektieren und ihnen gleiche Chancen zu bieten, lohnt sich für Arbeitgebende: Nur wer sich vollständig akzeptiert fühlt, kann sein Potenzial voll ausschöpfen.

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Kommunizieren Sie gendergerecht in der internen und externen Kommunikation.

→Stellen Sie gleiche Bezahlung für gleiche Leistung sicher.

→Unterstützen Sie neue Rollenmodelle, zum Beispiel wenn Väter in Elternzeit gehen.

→Bieten Sie Teilzeitmodelle für alle Geschlechter an, auch in Führungspositionen.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Bundesvereinigung Trans* e.V. www.bv-trans.de

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität www.dgti.org

Europäische Akademie für Frauen www.eaf-berlin.de

GenderDAX www.genderdax.de

charta der vielfalt

Girls Day www.girlsday.de

Boys Day www.boys-day.de

TOTAL E-QUALITY www.total-e-quality.de

Bundesstiftung Magnus Hirschfeld www.mh-stiftung.de

04 Körperliche & geistige Fähigkeiten

Oft werden Menschen aufgrund einer Behinderung, chronischer Krankheit oder Neurodivergenz unterschätzt und erleben viele Hürden in der Arbeitswelt. Als Charta der Vielfalt verfolgen wir einen positiven Ansatz, der den Fokus auf die unterschiedlichen Fähigkeiten von Menschen richtet. Für Organisationen ist es wichtig, Bewusstsein für unterschiedliche Bedürfnisse zu entwickeln und Barrieren abzubauen.

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Entwickeln Sie ein Bewusstsein für unterschiedliche Bedürfnisse und gehen Sie aktiv gegen Vorurteile vor.

→Bauen Sie Barrieren ab: schlechte Zugänglichkeit, Reizüberflutung, fehlende digitale Barrierefreiheit.

→Passen Sie Arbeitsplätze an die jeweiligen Fähigkeiten in unterschiedlichen Lebensphasen an.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Aktion Mensch www.aktion-mensch.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales www.bmas.de

Beauftragte der Bundesregierung für behinderte Menschen www.behindertenbeauftragte.de

REHADAT talentplus www.talentplus.de

UnternehmensForum www.unternehmensforum.org

05 Religion & Weltanschauung

Religiöse Vielfalt ist eine oft übersehene Dimension von DEI. Unterschiedliche Glaubensrichtungen und weltanschauliche Überzeugungen prägen den Alltag vieler Menschen. DEI fördert Respekt und Verständnis dafür und unterstützt Arbeitgebende dabei, ein Umfeld zu schaffen, in dem religiöse und weltanschauliche Ausdrucksformen als Teil der Persönlichkeit wertgeschätzt werden.

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Schaffen Sie Räume für religiöse Praxis am Arbeitsplatz.

→Sensibilisieren Sie Führungskräfte für religiöse Feiertage und Bedürfnisse.

→Machen Sie religiöse Vielfalt zum expliziten Bestandteil Ihrer DEI-Strategie.

charta der vielfalt

WEITERFÜHRENDE LINKS

Antidiskriminierungsstelle des Bundes www.antidiskriminierungsstelle.de

Bertelsmann Stiftung Religionsmonitor www.bertelsmann-stiftung.de

Fowid www.fowid.de

06 Sexuelle Orientierung

Im Diversity-Kontext geht es bei der Dimension Sexuelle Orientierung darum, queere Menschen sichtbar zu machen, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen. Eine queer-freundliche Organisationskultur ermöglicht es Beschäftigten, einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zu zeigen und signalisiert Offenheit nach außen.

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Schaffen Sie eine queer-freundliche Organisationskultur mit klaren Antidiskriminierungsrichtlinien.

→Machen Sie LGBTQ+-Mitarbeitende durch Netzwerke und Sichtbarkeit sicher.

→Zeigen Sie Haltung auch nach außen, zum Beispiel durch Teilnahme am CSD oder am DDT.

WEITERFÜHRENDE LINKS

LSVD www.lsvd.de

PROUT AT WORK Foundation www.proutatwork.de

Wirtschaftsweiber e.V. www.wirtschaftsweiber.de

Völklinger Kreis e.V. www.vk-online.de

07 Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft prägt Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, oft über Generationen hinweg. Menschen aus benachteiligten Verhältnissen fehlt häufig der Zugang zu Ressourcen wie Netzwerken oder gesellschaftlichem Einfluss. Dabei bringen sie wertvolle Perspektiven mit: Wer einen sozialen Aufstieg erlebt hat, verfügt oft über besondere Anpassungsfähigkeit, Resilienz und Zielgruppenverständnis.

WAS SIE TUN KÖNNEN

→Erweitern Sie Ihre Recruitingprozesse um die soziale Herkunft als DEI-Dimension.

→Schaffen Sie Zugänge für Menschen ohne klassische Bildungswege, zum Beispiel durch Praktika und Mentoring.

→Sensibilisieren Sie für unbewusste Vorurteile gegenüber sozialer Herkunft.

WEITERFÜHRENDE LINKS

charta der vielfalt

Netzwerk Chancen www.netzwerk-chancen.de

Initiative Aufsteiger www.aufsteiger.org

Center for Intersectional Justice www.intersectionaljustice.org

charta der vielfalt

ALLGEMEINE RESSOURCEN

Übergreifende Anlaufstellen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes www.antidiskriminierungsstelle.de

Diversity Mine de.diversitymine.eu

Global Compact der Vereinten Nationen www.unglobalcompact.org

KOFA Fachkräftesicherung www.kofa.com

Diese Reflexionshilfe ist Teil des E-Learnings der Charta der Vielfalt. Mehr Informationen, Praxisbeispiele und das interaktive Diversity-Rad finden Sie auf charta-der-vielfalt.de.