

Anhang 1

Zur Entstehung der Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt wurde 2006 von Unternehmen und Politik mit dem Ziel ins Leben gerufen, Diversitätsmanagement und Entwicklung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen zu fördern. Zentrale Anliegen und Werte wurden in einer Urkunde, die den Mitgliedern nach Beitritt ausgestellt wird, fixiert. 2011 wurden die Aktivitäten in einen Verein überführt, der seitdem unter Schirmherrschaft der/des Bundeskanzler*in steht. Die Charta der Vielfalt ist also gleichzeitig eine Non-Profit-Organisation als auch ein freiwilliges Selbstbekenntnis zu einem wertschätzenden Arbeitsumfeld:

Alle Mitarbeiter*innen einer Organisation sollen, unabhängig von beispielsweise kultureller oder sozialer Herkunft, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Alter sowie Religion und Weltanschauung ein vorurteilsfreies, chancengleiches und wertschätzendes Umfeld erfahren.

Aktuell hat der Verein 38 Mitglieder aus der Privatwirtschaft, unterstützt wird die Initiative neben der Schirmherrschaft durch Bundeskanzler Olaf Scholz unter anderem durch die Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie Antirassismus. 4.900 Organisationen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet.

Die Inhalte und Werte der Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennen sich Arbeitgeber*innen zu einem, die Vielfalt der Mitarbeiter*innen wertschätzenden Arbeitsumfeld. Die zentralen Werte und Prinzipien der Charta sind in der Beurkundung des Beitritts dokumentiert.

Die Urkunde im Wortlaut¹:

Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner_innen bzw. Bürger_innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

¹ Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/die-urkunde-im-wortlaut/>

Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

1. *eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.*
2. *unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.*
3. *die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.*
4. *die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.*
5. *über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.*
6. *unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.*

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.