

## **Diversitätsverständnis der GIZ**

Diversität erfordert, die Vielfalt von Identitäten und den damit verbundenen Erfahrungen, Lebensentwürfen und Perspektiven anzuerkennen, wertzuschätzen und zu nutzen. Die GIZ ist ein diverses Unternehmen. Alle Menschen sollen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung einer lebenswerten Zukunft haben. Die Diskussion um Diversität berührt daher in hohem Maße das Selbstverständnis der GIZ und verpflichtet uns zugleich, uns zu Diversität und ihren Dimensionen zu bekennen.

Die sieben Dimensionen der deutschen Charta der Vielfalt, die Verhalten und Identität von Menschen mitbestimmen, sind Ausgangspunkt unseres Diversitätsverständnisses: (1) Alter, (2) ethnische Herkunft & Nationalität, (3) Geschlecht & geschlechtliche Identität, (4) körperliche und geistige Fähigkeiten, (5) Religion & Weltanschauung, (6) sexuelle Orientierung und (7) soziale Herkunft.

Diversität hat ethische und menschenrechtliche Komponenten.

Wir setzen uns entschlossen gegen jegliche Form von Diskriminierung ein, sowohl im gelebten Alltag als auch in den Strukturen der GIZ. Wir erkennen, dass sich in vielen Fällen mehrere dieser Dimensionen überschneiden und somit potenzielle Diskriminierungserfahrungen verstärken.

Diversität hat auch gesellschaftspolitische und unternehmerische Komponenten: Als GIZ gestalten wir gesellschaftliche Veränderungsprozesse in Partnerländern und agieren als Mittlerin zwischen unterschiedlichen Gruppen und Interessen. Dies wollen wir im eigenen Unternehmen vorleben und gehen mit gutem Beispiel voran.

## **Grundsätze der Befassung mit Diversität in der GIZ**

Unser Ansatz des Diversitätsmanagement beinhaltet somit zum einen den Fokus auf Nicht-Diskriminierung, Teilhabe und Chancengleichheit und zum anderen einen Fokus auf den Mehrwert und den Nutzen der Vielfalt für den unternehmerischen Erfolg. Dadurch können Mitarbeiter\*innen ihre individuellen Potentiale vollumfänglich einsetzen und die Organisation ihre Ressourcen optimal nutzen.

Diversitätsmanagement reflektiert gesellschaftliche Dynamiken, die in jedem Land anders sind. So unterscheiden sich die Erfordernisse an Diversitätsmanagement von Land zu Land, bspw. in Kolumbien von denen in Nigeria oder Deutschland, haben aber stets mit einer Veränderung von Einstellungen und Handlungen von Menschen und Strukturen zu tun. Gleichzeitig treffen in diversen Teams unterschiedliche Erfahrungen der Mitarbeitenden an unseren Standorten aufeinander, die wir für den Erfolg unserer Arbeit bestmöglich miteinander in Einklang bringen. Daher ist ein wichtiger Grundsatz im Umgang mit Diversität in der GIZ die Reflexion und die Anpassung unseres Verständnisses von Diversität auf den jeweiligen Kontext.

Wir nutzen das große Potenzial diverser Teams für den langfristigen Erfolg der GIZ: Denn ein effektives Management und Umsetzung von Diversität erlaubt uns, die verschiedenen Kompetenzen, Perspektiven und Lebenserfahrungen unserer

Mitarbeiter\*innen in Wert zu setzen, um die besten Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu finden.

Den Führungskräften der GIZ kommt beim Umgang mit Diversität eine besondere Verantwortung zu. Sie verfügen über die notwendigen Hebel, um das Thema in ihren Teams und auf Unternehmensebene umzusetzen. Das Führungsverständnis der GIZ entspricht dieser Tatsache, indem es dem Thema Diversität Raum gibt und relevante Hinweise und Vorgaben formuliert.

## **Der unternehmerische Rahmen für Diversität**

Die GIZ hat sich im Laufe der letzten Jahre intern wie extern in verschiedenen Dokumenten zur Bearbeitung von Diversität im Unternehmen bekannt. Im Ethik- und Verhaltenscodex der GIZ sind die Werte und Überzeugungen des Unternehmens festgeschrieben. „Für Diversität – gegen Diskriminierung“ ist einer der Grundsätze im Codex. Die Wertschätzung von Vielfalt und der Schutz vor Diskriminierung ist Gegenstand einer entsprechenden Personalpolicy zum Thema Diversität, die ihrerseits insbesondere Führungskräften Leitplanken oder Zielkorridore zur Orientierung bei ihren Entscheidungen gibt. Seit 2017 gibt es in der GIZ mit Kooperation und Führung (KuF) einen Prozess des Kulturwandels. Es wurden vier Prinzipien entworfen, nach denen wir unsere Arbeit gestalten wollen. Eines davon ist „Vielfalt leben“. Die KuF Prinzipien wurden in das Leitbild der GIZ integriert. Sie sind die Basis unserer Zusammenarbeit. Somit ist Diversität ein Grundstein der Zusammenarbeit im Unternehmen. 2019 hat die GIZ die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit verpflichtet, das Thema Diversität aktiv im Unternehmen umzusetzen.

In der Personalstrategie 2020-2022 ist Diversität neben Professionalität, Mobilität und Kooperation einer der vier Bausteine des Zielbilds. Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021-2025 wurde Diversität erneut als Ziel aufgenommen. Zudem gibt es mit der GIZ Genderstrategie, dem Gleichstellungsplan und der Inklusionsvereinbarung für Mitarbeiter\*innen mit (Schwer-)Behinderung(en) weitere Verpflichtungen in einzelnen Diversitätsdimensionen.

Der Personalbereich hat seine Strukturen zur Bearbeitung der Diversitäts-Strukturen mit der Einrichtung einer Stelle seit 2021 verstärkt. Die GIZ sichert in den Prozessen und Regeln (P+R) und vielen Policies den Schutz vor Diskriminierung zu (insbesondere hinsichtlich ethnischer und sozialer Herkunft, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung). Für verschiedene Diversitätsdimensionen sind Interessenvertretungen oder Ansprechstrukturen (bspw. Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Jugend- und Auszubildendenvertretung) eingerichtet, für andere Diversitätsdimensionen bestehen Mitarbeiter\*inneninitiativen. All diese Stellen arbeiten im intersektionalen Verständnis von Diversität zusammen.

Aus diesen bereits vorhandenen Positionierungen leiten wir unseren Diversitätskodex ab. Er richtet sich an alle Mitarbeitende der GIZ und gestaltet unsere Zusammenarbeit und den Umgang miteinander.

## **Der Diversitätskodex der GIZ – Vielfalt leben**

1. Diversität ist Bestandteil unseres Wertesystems, der Strategien und Strukturen der GIZ.
2. Wir nutzen die Vielfalt von Ideen, Wissen, Perspektiven und Lebensentwürfen unserer Mitarbeitenden und wertschätzen diese als Grundgerüst unseres Unternehmenserfolgs.
3. Wir schaffen eine Unternehmenskultur, in der Sprache und Handeln respektvoll und wertschätzend sind. Diversität ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer werteorientierten Unternehmenskultur.
4. Wir schaffen ein Klima geprägt von Vertrauen, Respekt und Akzeptanz, in dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen.
5. Wir fördern Diversität, Teilhabe und Chancengleichheit im Unternehmen.
6. Wir informieren und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden zu Diversität und schaffen Dialogräume.
7. Führungskräfte haben durch ihre Vorbildfunktion eine besondere Verantwortung. Sie nehmen die Vielfalt im Unternehmen wertschätzend wahr, nutzen diese und leben die Haltung des Unternehmens zum Thema Diversität vor.
8. Wir tolerieren keine Form der Ausgrenzung und Diskriminierung.