



# Diversity & Inclusion

## Chancengleichheit fördern

## Chancengleichheit fördern Einblicke von Susanna Romantsova

Diversity, Inclusion und Chancengleichheit sind eng miteinander verknüpft. Wenn wir uns für Chancengleichheit einsetzen, fördern wir Diversity und Inclusion. Während der Ruf nach mehr Gleichberechtigung darauf abzielt, dass alle Menschen gleichbehandelt werden, ist die Forderung nach Chancengleichheit zielgerichteter. Sie berücksichtigt, dass Menschen unterschiedliche Bedürfnisse und Erfahrungen haben. Es bedarf somit eines maßgeschneiderten Ansatzes, damit alle Menschen die gleichen Chancen haben, um erfolgreich zu sein und ihr Potenzial voll auszuschöpfen, unabhängig von ihrer Herkunft oder Identität.

**Zwei Schritte, die wir alle unternehmen können, um Chancengleichheit zu fördern:**

### 1. Unsere Identität erforschen

Um Chancengleichheit zu fördern, ist es wichtig, unsere eigenen Identitäten und Erfahrungen sowie die Herausforderungen, mit denen wir und andere Menschen konfrontiert

sind, zu verstehen. Dies erfordert einen Ansatz, der das Zusammenspiel mehrerer Identitäten wie ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten und viele weitere berücksichtigt.

### 2. Unsere diversen Hintergründe, Herausforderungen und Privilegien verstehen

Zu erkennen, welche Rolle wir bei der Bereicherung der Vielfalt unserer Organisation spielen, ist ein wichtiger Schritt. Dabei ist entscheidend, ein Verständnis für unsere eigenen Privilegien und Herausforderungen im (Arbeits-) Leben sowie die Privilegien und Herausforderungen anderer zu entwickeln.

**Wir alle können gezielte Maßnahmen in unserer täglichen Arbeit ergreifen.** Nutzen Sie die folgenden Tools, um selbst Chancengleichheit zu fördern.



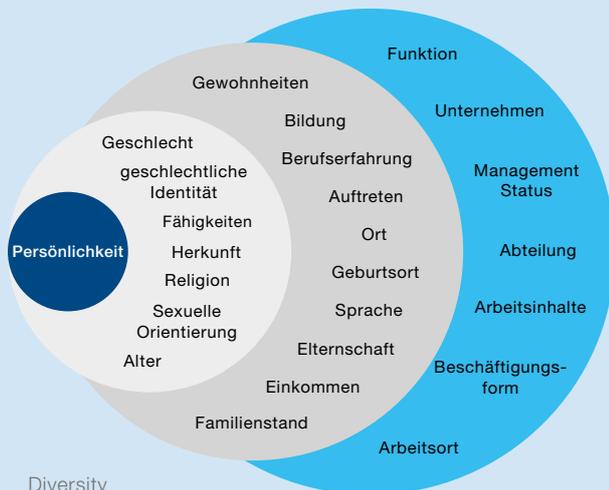
# TOOLS ZUR FÖRDERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT

Die folgenden Tools helfen Ihnen, Ihre Identität zu erkunden und die Auswirkungen Ihrer Privilegien und Hindernisse zu verstehen, um ein Arbeitsumfeld mit mehr Chancengleichheit zu ermöglichen.

## Meine Diversity Dimensionen

### Beschreibung

- Mit diesem Tool können Sie die verschiedenen Dimensionen Ihrer Identität verstehen und erkennen, wie diese sich auf die Teamvielfalt auswirken.



### Ziel

- Erkennen, wie Ihre Identitäten Ihr Arbeitsleben beeinflusst und wie wir alle zur Vielfalt im Team beitragen.
- Verstehen, warum Chancengleichheit wichtig ist, um das Potenzial jeder Person zu entfalten.

### Umsetzung:

- Üben Sie sich in Selbstreflexion und heben Sie einige Identitätsaspekte hervor, die Ihnen in den Sinn kommen, wenn Sie sich selbst beschreiben.
- Beantworten Sie folgende Fragen: Welche Dimensionen haben die größte Bedeutung für mich und wirken sich auf mich als Person aus? Wie beeinflussen sie mein Arbeitsumfeld?
- Denken Sie über mögliche Dimensionen der Identität anderer Menschen nach. Sie können dies auch innerhalb Ihres Teams besprechen.

**Ein Beispiel:** Wenn Sie sich persönlich vorstellen, teilen Sie automatisch viele Dimensionen Ihrer Identität und beginnen ein Gespräch über Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Hallo, ich bin Monika, 45 Jahre alt, verheiratet, habe zwei Kinder, wohne in Farmington Hills, habe einen Bachelor-Abschluss und 20 Jahre Berufserfahrung und bin polnische Staatsbürgerin.

### Häufigkeit

Vor wichtigen Diskussionen, Teamarbeiten und Entscheidungsprozessen.



Wenn Sie mehr über die Tools erfahren und den Diversity Deep Dive von Susanna Romantsova sehen möchten, besuchen Sie bitte die Website, indem Sie den QR-Code scannen.

# TOOLS ZUR FÖRDERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT



## Mein Rückenwind, mein Gegenwind

### Beschreibung

- Durch dieses Tool werden Sie verstehen, wie sich Ihre Privilegien und Hindernisse im Zusammenhang mit Ihrer Identität auf Ihre Karriere und Erfahrungen am Arbeitsplatz auswirken.
- Das Konzept basiert auf dem Prinzip von Rücken- und Gegenwind, die der Grund dafür sind, dass z. B. der Flug von London nach New York länger dauert als der Rückflug.



### Ziel

- Sensibler Umgang mit dem eigenen „Gegenwind“ und dem „Gegenwind“ anderer (Hindernisse in unserem Leben, die mit unserer Identität zusammenhängen und unser Vorankommen am Arbeitsplatz bremsen)
- Bewusstsein über den eigenen „Rückenwind“ schaffen (Privilegien, die mit unserer Identität einhergehen und die uns geholfen haben, dorthin zu kommen, wo wir jetzt sind).
- Empathie für diejenigen entwickeln, die mit größeren Hindernissen konfrontiert sind als man selbst.

### Umsetzung

Analysieren Sie Ihren Rücken- und Gegenwind, indem Sie die folgenden Fragen beantworten:

- **Mein „Rückenwind“:** Was hat mir in meinem Leben/ meiner Karriere geholfen, worauf ich keinen Einfluss hatte?
- **Mein „Gegenwind“:** Was hat mich in meinem Leben/ meiner Karriere ausgebremst, worauf ich keinen Einfluss hatte?
- **Chancengleichheit fördern:** Wie kann ich die Vorteile meines Rückenwinds (Privilegien) maximieren, um andere dabei zu unterstützen, die Auswirkungen ihres Gegenwinds (Hindernisse) abzuschwächen, um einen fairen Arbeitsplatz zu schaffen?

**Ein Beispiel:** Ein Mitglied Ihres Teams, dessen Muttersprache Englisch ist, kann darüber nachdenken, welche Auswirkungen dies im globalen Kontext (z. B. in Meetings, die in dieser Sprache abgehalten werden) auf Nicht-Muttersprachler der englischen Sprache haben kann.

### Häufigkeit

Diese Übung zur Selbstreflexion kann regelmäßig durchgeführt werden.



Wenn Sie mehr über die Tools erfahren und den Diversity Deep Dive von Susanna Romantsova sehen möchten, besuchen Sie bitte die Website, indem Sie den QR-Code scannen.

Bei Fragen oder Anmerkungen wenden Sie sich bitte an [diversity@mahle.com](mailto:diversity@mahle.com).  
Ihr Diversity Team