

Diversity Management at Deutsche Börse Group

Gründung eines LGBT Netzwerkes

LGBT: **L**esbian, **G**ay, **B**isexual und **T**ransgender



Unsere Vorgehensweise

- Vorstellung bei HR Bezugnahme u.A. ‚Charta der Vielfalt‘
- Formierung des Netzwerkes, Wahl von Sprecher/in
- Intranetartikel
- Facebookgruppe (geheim)
- Eigene Mailadresse im Börsenmailsystem
- Aktionen:
 - Regelmäßige Treffen
 - Aktionstage im Bistro
 - BBQ zum 1. Geburtstag
 - TN an Netzwerkcall ProutatWork und Veranstaltungen
 - gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen

Start-Up

- Erste Schritte:
- Gleichgesinnte, Interessenten und Unterstützer suchen und finden .
- Kontaktaufnahme unter Kollegen/innen
- Gemeinsam Ziele, Themen und Standpunkte erarbeiten
- Bildung von Arbeitsgruppen wenn notwendig, um die verschiedenen Aufgaben aufzuteilen
- Personalabteilung/Betriebsrat involvieren
- Vorstände um Unterstützung bitten
- Medien wie z.B. Facebook nutzen
- Üblicherweise eine Satzung, Regelwerk, Verhaltenskodex erstellen

- Informationen sammeln:
- Charta der Vielfalt, Studien über LGBT, Landkarte LGBT

- Aktionen planen:
- Intranet Artikel
- Regelmäßiger Stammtisch im Unternehmen oder außerhalb
- Kollegen/innen im direkten Umfeld ‚werben‘
- Cafeteria/Kantinen Aktion
- Treffen zu bestimmten Anlässen: CSD oder auch Weihnachtsmarkt
- Kontakte in der Community suchen, Aidshilfe , CSD Organisation, Vereine (Sport) , was bietet der Umkreis an Aktionen

Gründe für ein LGBT Netzwerk bei der Gruppe Deutsche Börse

1. Arbeitgeber-Image steigern => Positionierung zum LGBT -freundlichen Arbeitgeber

Um die weltweit besten Talente identifizieren und gewinnen zu können, spielt eine proaktive Kommunikation eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes eine wichtige Rolle. Sie kann für Schwule, Lesbische, Bi- und Transsexuelle den entscheidenden Ausschlag geben, sich für die Gruppe Deutsche Börse als Arbeitgeber zu entscheiden.

marketpride möchte mit dazu beitragen, die Unternehmensreputation der DBAG im Rahmen Ihrer Corporate Social Responsibility zu steigern.

2. Mitarbeiter Potential ausschöpfen => Erhöhung Mitarbeiter Engagement/ Innovationsfähigkeit/ Kreativität

Nicht geoutetete MitarbeiterInnen wenden erhebliche Energie auf, ihr Privatleben zu verstecken; geoutete MitarbeiterInnen nutzen diese Energie für ihre Aufgaben.

Unser Netzwerk möchte sich dafür einsetzen, dass alle MitarbeiterInnen unabhängig von ihrer sexuellen Identität ihr Können, ihre Fähigkeiten und ihr volles Potential im und für das Unternehmen ausschöpfen und einbringen können.

3. Open Minds - Offenes Arbeitsumfeld bieten => Sensibilisierung unbewusster Vorbehalte

52% der Homosexuellen verschweigen ihre Homosexualität am Arbeitsplatz (Out im Office 2007):

Wir wollen durch den Abbau von Vorurteilen und die Förderung gegenseitigen Respekts ein offenes und positives Arbeitsklima schaffen.

Gleichzeitig möchten wir eine Plattform für alle lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen KollegInnen sowie deren Freunde und Unterstützer anbieten.