

# Unterschrift für die Vielfältigkeit

25 Unternehmen unterzeichnen Charta und setzen damit ein Zeichen gegen Diskriminierung



**Durch die Unterzeichnung der Vielfältigkeitscharta verpflichten sich die Unternehmen, Maßnahmen zu ergreifen, die über die gesetzlichen Verpflichtungen zur Nichtdiskriminierung hinausgehen.** (FOTO: GERRY HUBERTY)

VON BJÖRN GUTHEIL

Es sind bereits 91 und jetzt kommen noch einige hinzu: 25 Unternehmen (siehe Infokasten) haben gestern die luxemburgische Vielfältigkeitscharta unterschrieben. Sie verpflichten sich damit, sämtliche Formen der Diskriminierung zu bekämpfen und eine Politik der gleichen Möglichkeiten und der Vielfältigkeit zu fördern.

Nach Informationen des Komitees zur Vielfältigkeitscharta beschäftigen Unternehmen in Luxemburg aktuell 364 455 Mitarbeiter, von denen 158 750 Personen Grenzgänger sind. „Diese Vielfältigkeit ist eine Quelle der Leistungsfähigkeit für ein Unternehmen“, heißt es in einem Statement des Komitees.

## Unternehmen müssen über Fortschritte informieren

Auch die Schirmherrin der Vielfältigkeitscharta, Familienministerin Corinne Cahen, weiß um die Vielfältigkeit im Großherzogtum: „Vielfältigkeit ist jeden Tag präsent in Luxemburg“, sagt sie während der Konferenz bei RBC Investor & Treasury Services in Esch-sur-Alzette.

Eric Davoine, Inhaber des Lehrstuhls für Personal und Organisation an der Universität Fribourg in der Schweiz, informiert in seinem Vortrag, dass die Internationalisierung ein Trend in den meisten europäischen Staaten, vor allem aber in Luxemburg und der Schweiz sei. Dies führe zu Herausforderungen am Arbeitsplatz, etwa wenn Begrifflichkeiten verschieden interpretiert würden. Davoine betont jedoch, dass es vor allem zahlreiche positive Folgen hätte, wenn Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenarbeiten würden. Vier Empfehlungen spricht der Professor aus, um eine Kultur der Vielfältigkeit zu entwickeln: Unterschiede sollten anerkannt und akzeptiert werden, ohne diese zu stigmatisieren; interkulturelle Fähigkeiten und Kompetenzen sollten entwickelt werden; Erwartungen sollten klar formuliert werden und es sollte akzeptiert werden, dass der Prozess Zeit benötigt.

Viele wissenschaftliche Studien hätten gezeigt, dass Organisationen, die das aus der Vielfältigkeit resultierende Potenzial ihrer Mitarbeiter nutzen, besser agieren als diejenigen, die die Vielfältigkeit nicht an-

erkennen, heißt es in einer Pressemitteilung. Der Schlüsselfaktor einer Vielfältigkeitspolitik bestehe darin sicherzustellen, dass jedem Arbeits- und Karrieremöglichkeiten passend zu seinen Fähigkeiten und Wünschen offenstünden. Gleichzeitig müssten individuelle Charakteristika wie Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung respektiert werden. Entsprechend heißt es in der Charta: „Den Vielfältigkeitsansatz ernst zu nehmen bedeutet, den Respekt und die Wertschätzung der individuellen Talente und

Fähigkeiten einer Person in den Mittelpunkt der Unternehmenskultur zu stellen“. Insgesamt besteht die Charta aus sechs Punkten, durch die die Vielfältigkeit im Unternehmen gefördert werden soll. Damit es nicht lediglich bei einem Bekenntnis zur Vielfältigkeit bleibt, müssen die Unterzeichner alle zwei Jahre über den Fortschritt hinsichtlich der Umsetzung der Charta informieren. Macht das Unternehmen keine Fortschritte, kann es aus der Liste der Unterzeichner ausgeschlossen werden.

## Die 25 Unterzeichner der Charta

- ▶ ABN Amro Bank
- ▶ Agile Partner
- ▶ Anglican Church of Luxembourg
- ▶ Argest
- ▶ Association Luxembourg Alzheimer
- ▶ Athlon Car Lease
- ▶ Capita Fiduciary SA
- ▶ Compass Group Luxembourg
- ▶ CTG Luxembourg PSF
- ▶ Goblet Lavandier & Associés Ingénieurs-Conseils S.A.
- ▶ ICU
- ▶ IFSB – Institut de formation sectoriel du bâtiment
- ▶ INDR
- ▶ KPMG
- ▶ La Mondiale Europartner SA
- ▶ LeasePlan Luxembourg SA
- ▶ Linklaters LLP
- ▶ Sales&Lentz
- ▶ Systemat Luxembourg PSF SA
- ▶ Telecom Luxembourg
- ▶ Time for Equality asbl
- ▶ UEL
- ▶ Ville d'Esch-sur-Alzette
- ▶ Well being at work
- ▶ ZiD Card sàrl