



## Selbstauskunft von DLA Piper zur Unterstützung der LGBTIQ+ Gemeinschaft

### **Welche Rolle spielen die Dimensionen sexuelle und geschlechtliche Identität im Diversity Management von DLA Piper? (z.B. Code of Conduct, LGBTIQ+-Netzwerk, Fortbildungen)**

Die Kanzlei hat vier Values, die den Umgang von unseren Mitarbeiter\*innen miteinander und mit externen Kontakten prägen. An erster Stelle steht "Be supportive: We are compassionate and inclusive, valuing diversity and acting thoughtfully". Die Kanzlei hat ein internationales LGBTIQ+ & Allies Netzwerk „Iris“. Neben Iris hat die Kanzlei weitere Netzwerke: Enabled (Menschen mit einer Behinderung), LAW (Chancengleichheit von Frauen), Mosaic (Menschen unterschiedlicher kultureller, ethnischer sowie religiöser Herkunft). Über Iris Represents bietet die Kanzlei pro bono erstklassige Rechtsberatung an.

### **Inwiefern kommuniziert DLA Piper in Stellenausschreibungen und Personalfragebögen seine Offenheit gegenüber LGBTIQ+-Beschäftigten und Bewerber\*innen?**

Unsere Stellen werden nicht nur mit m/w/d ausgeschrieben. Auf unserer Karriereseite [www.dlapipercareers.de](http://www.dlapipercareers.de) lesen Bewerber\*innen in der Rubrik Diversity „Wir sind international, divers und bunt“. Bewerber\*innen werden aufgefordert: „Sei ein bedeutender Teil unseres starken globalen Netzwerks, das von gegenseitiger Wertschätzung und dem Mut lebt, gemeinsam neue Horizonte zu überschreiten.“

### **Inwiefern ist in der internen und externen Kommunikation eine Sensibilität gegenüber LGBTIQ+-Themen sichtbar? (z.B. E-Mail-Signaturen mit Pronomen, öffentliche Statements der Geschäftsführung zu LGBTIQ+ Diversität, Verwendung diskriminierungsfreier Sprache)**

Alle Mitarbeiter\*innen weltweit dürfen ihre Pronomen angeben. Die Kanzlei sowie unsere Mitarbeiter\*innen, die das Iris Netzwerk im jeweiligen Land leiten, posten regelmäßig zu LGBTIQ+ Themen. Wir setzen uns weltweit für die Rechte von LGBTIQ+ Personen ein.

### **Inwiefern unterstützt DLA Piper die LGBTIQ+-Community außerhalb des CSD? (z.B. Sponsoring queerer Vereine oder Spenden)**

Über Iris Represents bietet die Kanzlei weltweit pro bono erstklassige Rechtsberatung an für NGOs die sich im LGBTIQ+ Bereich engagieren. So hat die Kanzlei auch im großen Umfang die Initiative Welcoming Out pro bono beraten und ist auch Patron von Welcoming Out (<https://welcoming-out.com>).

### **Welche konkreten Maßnahmen plant DLA Piper 2024/2025 zu ergreifen, um die eigene Betriebskultur in Bezug auf LGBTIQ+ weiter zu fördern bzw. um die Unterstützung queerer Menschen und ihren Forderungen nach Gleichstellung und Akzeptanz in der Gesellschaft kenntlich zu machen?**

2023 wurde beschlossen, dass das Iris Netzwerk in Deutschland viel aktiver und viel präsenter werden soll. Im Pride Month Juni hat Iris das Afterwork Event an jedem deutschen Standort gestaltet, um mehr Awareness für LGBTIQ+ Themen zu schaffen. Jeder Standort nimmt am dortigen CSD/Pride teil. Hierdurch kommunizieren wir unsere Werte an alle Mitarbeiter\*innen. Durch Posts in den sozialen Medien machen wir Außenstehende ebenfalls hierauf aufmerksam. In Hamburg nehmen wir zusätzlich an der Aktion „Hamburg zeigt Flagge teil“.

### **Ansprechpartner\*in für Rückfragen**

Chris Lovell  
Iris Co-Lead Germany  
DLA Piper UK LLP  
München