

Selbstverpflichtung der Deka-Gruppe (LGBTQIA+ Netzwerk, proud@deka)

Für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion!

Diversity – Bedeutung für die Deka

Wir sind zutiefst überzeugt, dass eine Bank, die Vielfalt fördert, definitiv erfolgreicher ist als eine Bank, die das nicht tut“, so Vorstandin Birgit Dietl-Benzin und Vorstand Daniel Kapffer zum Start der Deka Diversity Weeks 2024.



Die Gesellschaft, die Mitarbeitenden und die Kundschaft der Deka sind vielfältig – und das ist unsere gemeinsame Stärke. Wir profitieren von Meinungsvielfalt und unterschiedlichen Perspektiven. Und als Wertpapierhaus der Sparkassen integrieren wir diese Vielfalt bewusst in unsere Geschäftsaktivitäten, um die Märkte und die Menschen, die in unsere Produkte investieren und uns ihre Geldanlage anvertrauen, besser zu verstehen und gemeinsam Innovationen voranzutreiben.

Die Deka ist überzeugt, dass die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das auf Respekt, Chancengleichheit und Vielfalt fußt, der Schlüssel für nachhaltiges Wachstum und Erfolg ist. „Unser größtes Asset sind die Menschen, die bei uns arbeiten. Damit dies Realität wird, bedarf es einer Kultur der Zusammengehörigkeit, die von der authentischen Individualität jeder einzelnen Person lebt. Daher haben wir bei der Deka auch ein Diversity Management etabliert“, betont der Vorstandsvorsitzende Dr. Georg Stocker.

Diversity – Ziele in der Deka

Ziel der Personalstrategie und somit auch der Diversity Strategie ist es, allen Mitarbeitenden ein wertschätzendes und damit produktives Umfeld zu bieten – heute und zukünftig. Dies basiert auf dem [Ethikkodex](#), nach dem niemand aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung sowie Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften ausgeschlossen oder benachteiligt werden soll.

Um diesen kulturellen Prozess zu fördern, der von allen Offenheit für Vielfalt und Individualität fordert, finden sich diese Werte auch in unserem DekaWay und im Führungsverständnis der Deka wieder.

Selbstverpflichtungserklärung der Deka zur Teilnahme am CSD Frankfurt 2024

- Die Deka verfolgt eine nachhaltige Personalstrategie, die personelle Diversität und Chancengleichheit aller im Blick hat. Basis hierfür ist eine inklusive Unternehmenskultur, welche die Vielfalt aller Mitarbeitenden und ihre unterschiedlichen Perspektiven wertschätzt und gezielt einbezieht.
- Die Deka fördert aktiv das Engagement der Deka Communities, die sich für die Diversity-Ziele einsetzen.
- Das LGBTQIA+ Netzwerk soll für die Mitarbeitenden der Deka ein unterstützendes Umfeld schaffen und aufrechterhalten. In diesem Umfeld sollen sich interessierte Mitarbeitende engagieren und einbringen können und sich unabhängig von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck befähigt fühlen, erfolgreich zu sein. Diese Art der Wertschätzung ist für uns ein wesentlicher Teil einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur.

- Über zahlreiche Kommunikations- und Workshop-Formate stärkt die Deka-Gruppe die Sensibilität für Vielfalt und gegenseitigen Respekt. Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte erweitern das Wissen rund um Diversität, fördern das gegenseitige Verständnis und tragen wesentlich zum Abbau von unbewussten Vorurteilen bei.

Diversity in der Deka: Initiativen und Engagements

2022 hat die Deka sich zur „**Charta der Vielfalt**“, einer Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, bekannt. Seitdem werden die darin formulierten Dimensionen von Diversity intensiv durch das **Diversity Management Team** und den **Diversity Council** bearbeitet.



2023 wurde der **Diversity Day** als Aktionstag mit verschiedenen Vorträgen und Aktionen der Schwerbehindertenvertretungen und dem Gleichstellungsteam veranstaltet. Als Ergebnis einer Mitarbeitenden-Befragung entstand u.a. das **Deka Diversity Factbook**, das durch Zahlen, Daten, Fakten den aktuellen Status widerspiegelt und als Anhaltspunkt für zukünftige Maßnahmen dient.

Anlässlich des „Diversity Days der Charta der Vielfalt“ am 28. Mai 2024 veranstaltete die Deka erstmalig Aktionswochen. Unter dem Motto #Vielfaltleben konnten die Mitarbeitenden der Deka ein buntes Programm rund um das Thema Diversity erleben. Zum Programm gehörten ein interaktiver Parcours sowie Impulsvorträge und verschiedene Trainings und Workshops.

Für die LGBTQIA+ Community wurde im Juni 2024, zusätzlich zum internen Kanal Proud@Deka, ein offizielles LGBTQIA+ Netzwerk gegründet. Der Auftakt der Netzwerkaktivitäten wird im Rahmen des CSDs in Frankfurt zelebriert. Unter dem Motto: #Vielfaltleben wird die Deka für Respekt und Vielfalt beim CSD mit dabei sein und sich in der Community präsentieren.

Für weitere Informationen rund um das Thema nachhaltige Personalführung und Weiterbildung besuchen Sie unsere Webseite - [hier](#).