



Made for minds.

Informationen für Trainer*innen - Diversity, Equity and Inclusion

Stand März 2024

Diversity, Equity and Inclusion bei der DW



- Mit Mitarbeiter*innen aus über 60 Nationen und den verschiedensten Hintergründen ist Diversity ein zentrales Thema der Unternehmenskultur und Berichterstattung und sowohl in den Unternehmenszielen als auch einer eigenen Diversity-Strategie verankert.
- Als **Querschnittsthema**, welches auf allen Ebenen systematisch umgesetzt werden soll, konzentriert sich das Diversity, Equity and Inclusion Management der Deutschen Welle beim Ausbau von DEI auf **drei Cluster**: Mitarbeitende (**People**), Arbeitsabläufe und Unternehmenskultur (**Processes**) sowie Arbeitsergebnisse (**Products**).
- Unser Dreiklang ist: „Wir sind divers“, „Wir arbeiten divers“ und „Unsere Produkte sind divers“. Wo unterschiedliche Perspektiven zusammenkommen, entsteht natürlicherweise auch **Komplexität**, Reibung und Konfliktpotenzial. Daher ist das Erreichen dieser Ziele immer eine **Gemeinschaftsleistung**. Besonders wichtig ist in diesem Kontext die Zusammenarbeit mit unseren **AGG-Beauftragten, den Personalvertretungen, People, unserer Gleichstellung, Compliance und dem Konfliktmanagement der DW**.
- Ein erfolgreiches Diversity, Equity and Inclusion-Management (kurz DEI) erkennt, fördert und wertschätzt die Vielfalt der Belegschaft, um so mehr **Chancengleichheit und Gerechtigkeit** herzustellen und nachhaltig wirksam zu sein.

Weiterführende Informationen: <https://corporate.dw.com/de/diversity/s-57318439>

Diversity Strategie bis 2025

Die DW gehört 2025 nicht nur zu den vielfältigsten, sondern auch zu den inklusivsten Medienorganisationen in Deutschland. Sie lebt Vielfalt nach innen und nach außen. Dies ist unser erklärtes übergreifendes Ziel. Um unser Ziel zu erreichen, verfolgen wir einen ganzheitlichen und intersektional ausgerichteten Diversity Management Ansatz.

Unsere strategischen Ziele:

- Strategisches Ziel I: Wir sind divers – Repräsentanz auf allen Ebenen der Belegschaft erhöhen
- Strategisches Ziel II: Wir arbeiten divers – Inklusive Unternehmenskultur stärken
- Strategisches Ziel III: Unsere Produkte sind divers – Perspektivenvielfalt unserer Zielgruppen weltweit repräsentieren

Unsere Schwerpunkte in 2024:

- Diversity relevante und intersektional konzipierte Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen durchführen
- Diversity-Kompetenzen hausweit ausbauen
- Diversity als Querschnittsthema in den DW-Prozessen und Angeboten weiter stärken

Förderung von DEI in der DW | Beispiele

- Teilnahme an der [Wanderausstellung „Dialog im Dunkeln“](#) im Rahmen des Modellprojektes Innoklusio,
- Beteiligung am Deutschen Diversity-Tag (DW feiert Vielfalt 2024),
- Verschiedene Trainings, Austauschs- und Informationsformate für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte (u.a. [Employers for Equality](#)),
- Seit 2011 ist die DW-Mitglied der **Charta der Vielfalt**. Seit 2020 begleitet die DW als **Medienpartnerin die Diversity-Konferenz** von Charta der Vielfalt und dem Tagesspiegel,
- Die Gründung einer DW weiten **Diversity AG** (mit Teilnehmer*innen dieser AG wurde der erste Workshop im Herbst durchgeführt) sowie kleinerer Diversity AGs und Austauschrunden in einzelnen Bereichen (seit Dezember 2021 auch im Bereich People),
- Mitglied ARD Diversity Circle + Zusammen mit ARD, ZDF, Deutschlandradio, der Mediengruppe RTL und der ProSiebenSat.1 Media SE hat die DW Anfang 2021, das neue **Bündnis „Medien für Vielfalt“** ins Leben gerufen,
- Einführung [BBC 50:50](#) – The Equality Project in der Abteilung News and Current Affairs
- [Pride Champion Goldsiegel UHLALA Audit](#) als **LGBTIQ+ - freundlicher Arbeitsgeber**

Diversity in der Berichterstattung

Beispiele für Diversity in der Berichterstattung finden Sie auf unserer Homepage:

<https://corporate.dw.com/de/diversity/s-57318439>

Weitere ausgewählte Projekte

Ausgewählte Projekte und Formate, die in den letzten zwei Jahren ins Leben gerufen wurden

- Partizipationsformate wie die interne **Diskussionsreihe „Perspektiv:Wechsel“**. In dieser Reihe diskutiert Zahra Nedjabat, Bereichsleiterin Diversity Management, mit Kolleg*innen über den aktuellen Status Quo zu den verschiedenen Diversity-Kerndimensionen.
- Sichtbarkeit durch Vorträge und Diskussionsrunden u.a. im Rahmen der internen Diversity Tage
- Informationsseite & Feedbackformate der Chefredaktion und des (divers positionierten CR-Councils) u.a. mit publizistischen Leitlinien zu Themen wie „Gendersensible Sprache“, "Rassismus und Sprache", "LGBTQ-sensible Sprache", "Menschen mit Behinderung" uvm. (auf den programmgestaltenden Bereich bezogen)



Bei Fragen wenden Sie sich bitte
an Ihre*n Ansprechpartner*in
bei Learning and Development