EBCONT Diversity Charta

Präambel

EBCONT ist ein Familienunternehmen und vereint mit seinen Mitarbeiter:innen etliche Kulturen und Diversitäten. Wir bieten ein respektvolles, inklusives Umfeld. Bei uns sind alle willkommen, unabhängig von gesellschaftlichem Hintergrund, Geschlechtsidentität, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion, sozialer und ethnischer Herkunft.

Das EBCONT Diversity Team ist mit seinen Spezialist:innen für die einzelnen Dimensionen als ein unterstützendes Team des Managements zu sehen. Es unterstützt bei der Erreichung der in den verschiedenen Dimensionen der Diversität gesteckten Ziele.

Zielsetzung allgemein

Intern

Diversität mit all seinen Dimensionen wird nachhaltig als eine der Säulen der EBCONT Unternehmenskultur verankert.

Extern

EBCONT nimmt positiven Einfluss auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in den Bereichen Diversität, Toleranz und Inklusion durch

- Nutzung unserer Position als einer der Marktführer im IT Bereich und der damit einhergehenden Möglichkeiten
- Aktivierung von 600+ Mitarbeiter:innen als potentielle Multiplikatoren außerhalb des Unternehmens

Zielsetzung je Dimension und Team

1. Definition des Themenfeldes
   (Beispiel: Psychische & physische Fähigkeiten: *Einbindung von allen Personen in Arbeitsprozesse ungeachtet von körperlichen und geistigen Fähigkeiten*.)
2. Formulierung eines unternehmensweiten Angebots
   (Beispiele: (virtuelle) Events, Fortbildungsmöglichkeiten, moderierter Austausch, gemeinsame real-life Erlebnisse)
3. Beratung des Managements in Bezug auf interne Prozesse
   (Beispiel: Gendergerechte Sprache einführen, integrieren des Diversity Themas in den Onboarding Prozess)
4. Planung und Durchführung von 1-2 Events im Jahr
5. Einbezug von betroffenen Personen in die Planung
6. Aktive, unternehmensweite Kommunikation (z.B. via Lounges)
7. Priorisierung der für uns wichtigen Aspekte bzw. der quick wins, gleichzeitig Balance halten

Die 6 Dimensionen

Wir betrachten Diversity Management ganzheitlich und teilen diese in die folgenden 6 Dimensionen ein. Im folgenden Abschnitt "Die 6 Dimensionen". Unsere Zielsetzungen reichen von der Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeiter:innen bis hin zur Integration von Diversität in unsere internen Prozesse und Aktivitäten. Durch unser Engagement in diesen Dimensionen tragen wir dazu bei, eine Arbeitskultur zu schaffen, die geprägt ist von Offenheit, Respekt und Chancengleichheit.

Gender

Die Verteilung von Ressourcen, Aufgaben und Verantwortung in einer Organisation wird häufig immer noch stark vom Geschlecht beeinflusst, manchmal mehr als von Kompetenz oder Fachwissen. Unser Bestreben ist es, eine geschlechtergerechte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der die Betonung auf Kompetenz und Fachwissen liegt.

Sexuelle Orientierung & Geschlechtervielfalt

Obwohl viele die sexuelle Orientierung und Identität als Privatsache betrachten, wird in Gesprächen am Arbeitsplatz oder bei Firmenveranstaltungen oft immer noch die Norm einer heterosexuellen Partnerschaft als selbstverständlich angesehen. Unser Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu

schaffen, in dem niemand aufgrund seiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität Vorurteilen ausgesetzt ist.

Alter & Generationen

In altersgemischten Teams treffen verschiedene Altersgruppen mit unterschiedlichen Werten, Einstellungen und Erfahrungsniveaus aufeinander. Dies kann herausfordernd sein, bietet jedoch auch die Möglichkeit, von einer breiten Palette an Erfahrungen und Perspektiven zu profitieren. Unser Fokus liegt darauf, ein generationsübergreifendes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem verschiedene Altersgruppen effektiv zusammenarbeiten können.

Religion & Weltanschauung

In Organisationen arbeiten Menschen mit vielfältigen religiösen Überzeugungen und Weltanschauungen. Ob buddhistischer, christlicher, hinduistischer, jüdischer oder muslimischer Glaube – Wir legen großen Wert auf den Respekt für die religiösen Überzeugungen unserer Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der religiöse Vielfalt respektiert und akzeptiert wird.

Kulturelle Diversität

Die sprachlichen und kulturellen Kenntnisse unserer Belegschaft bereichern nicht nur unseren Horizont, sondern ermöglichen es uns auch, neue Märkte zu erschließen und im globalen Wettbewerb erfolgreich zu sein. Wir setzen uns aktiv für kulturelle Diversität ein und streben an, eine vielfältige und inklusive Organisation zu schaffen, die von dieser kulturellen Vielfalt profitiert.

Psychische & physische Fähigkeiten

Wir erkennen und schätzen das volle Potenzial von Mitarbeitenden mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen. Unser vorrangiges Ziel ist es, Barrieren abzubauen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können.

Conclusio

Abschließend verpflichten wir uns, die in unserer Diversity Charta festgelegten Ziele und Maßnahmen mit Engagement und Entschlossenheit zu verfolgen. Durch die Förderung von Vielfalt und Inklusion in all ihren Dimensionen werden wir nicht nur eine positive Veränderung in unserer Organisation bewirken, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung leisten.

Unser Dank gilt allen Mitarbeiter:innen, die aktiv an der Umsetzung dieser Charta mitwirken, sowie unseren Kunden und Partnern, die unsere Werte teilen und diese gemeinsame Reise unterstützen.

Gemeinsam schaffen wir eine Arbeitskultur, die von Offenheit, Respekt und Chancengleichheit geprägt ist und in der jede Person die Möglichkeit hat, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Für eine vielfältige und inklusive Zukunft.

EBCONT Diversity Team