KITE//KRAFT

Diversitäts-Plan

Code of Conduct

Präamble

Leider ist die systematische Diskriminierung von People of Color (PoC) in der heutigen Gesellschaft immer noch weit verbreitet und offensichtlich. Kitekraft verurteilt alle Handlungen und Strukturen, die den Hass gegen jede Ethnie schüren und positioniert sich klar im Sinne der Erklärung der Vereinten Nationen *Declaration on Race and Racial Prejudice*[1]. Kitekraft ist bestrebt, jegliche Diskriminierung zu verhindern und ihr mit einem selbst aufgestellten Inklusions-Plan entgegenzuwirken.

Strategien und Maßnahmen

Die folgenden Strategien und Maßnahmen wurden angenommen, um sicherzustellen, dass Kitekraft alle sich selbst gesetzten Ziele zur Bekämpfung von Rassismus und zur Förderung der Vielfalt und der Inklusion erreicht. Diese Strategien und Maßnahmen sind nicht allumfassend, und das Management von Kitekraft wird sie im Hinblick auf die Fortschritte des Unternehmens überprüfen und anpassen.

1. Diversifiziertes Einstellen

Wir sind der Meinung, dass ein Arbeitsumfeld nur mit einem hohen Maß an Vielfalt sein volles Potenzial entfalten kann: Unterschiedliche Hintergründe, unterschiedliche Kulturen, unterschiedliche Lebenswege - all dies bringt unterschiedliche Denkweisen, unterschiedliche Sichtweisen auf Probleme und unterschiedliche Lösungsstrategien mit sich. Kitekraft möchte dies in der Einstellungsstrategie umsetzen, indem wir Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund ermutigen, bei uns zu arbeiten.

2. Vorurteile und Aufmerksamkeitstraining

Wir werden für alle Mitarbeiter:innen obligatorische regelmäßige Schulungen zum Thema rassistische Vorurteile und Sensibilisierung anbieten. Diskriminierung wird häufig übersehen, weil systemische Ungleichheiten oder persönliche Übergriffe nicht als solche wahrgenommen werden. Auf diese Weise hoffen wir, dass all unsere Mitarbeiter:innen lernen, problematische Situationen zu erkennen und angemessen zu reagieren.

3. Prävention von Rasissmus und Diskriminierung

Jede:r bei Kitekraft, insbesondere unser Führungsteam, ist dafür verantwortlich, für ein sicheres Umfeld zu sorgen. Sicherheit ist einer der Grundwerte unseres Unternehmens, und wir sehen es als eine unverhandelbare Notwendigkeit an, einen sicheren Arbeitsplatz ohne Rassismus und Rassendiskriminierung zu schaffen. Wir werden mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir jeder Form von Diskriminierung und Rassismus strikt entgegentreten. Auf diese Weise hoffen wir, ein

[1] https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocity-crimes/Doc.11_declaration%20on%20race%20and%20racial%20prejudice.pdf

Arbeitsumfeld zu schaffen, das für diese Probleme sehr sensibel ist und Hass in jeder Form frühzeitig verhindert. Antirassismus ist in unseren Werten, unserer Ausbildung und unserem Handeln verankert. Wir wollen uns selbst und jede:n Mitarbeiter:in daran erinnern, dass Antirassismus Teil unserer täglichen Arbeit und Bemühungen ist.

4. Safe Spaces

Auftretende oder bestehende Probleme können nur entdeckt und angegangen werden, wenn sie kommuniziert und thematisiert werden. Dies kann für Betroffene schwierig sein, wenn das Gefühl der Sicherheit fehlt. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, Bewusstseinsgruppen zu bilden, die es leichter machen können, sich zu äußern, Bedenken zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten, die zur Schaffung eines bewussteren und integrativeren Arbeitsumfelds für alle beitragen können.

5. Datenanalyse rund um Inklusion

Wir werden fortlaufend Daten über den Status und den Anteil der verschiedenen Ethnien bei Kitekraft sowie alle anderen Maßnahmen und Neuigkeiten in Bezug auf Vielfalt und Inklusion sammeln. Diese Daten werden in unserem *Diversitäts- und Inklusions-Bericht* veröffentlicht. Dieses Dokument wird auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht, um Transparenz zur Inklusions-Politik von Kitekraft zu gewährleisten.

Florian Bauer Maximilian Isensee Christoph Drexler André Frirdich