

The background of the entire image consists of a series of curved, overlapping stripes in a rainbow color palette, including shades of purple, blue, green, yellow, and orange, set against a dark background.

C L I F F O R D
C H A N C E

VIELFALT BEI CLIFFORD CHANCE

www.YourCareerStartsWithC.com

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

Wir glauben, dass Inklusion ein zentraler Wert des Rechts und insbesondere auch des Wertesystems unserer Sozietät ist. Auf die Vielfalt bei Clifford Chance sind wir stolz und nutzen sie bewusst als Stärke. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden Chancengleichheit, Gleichberechtigung der Geschlechter und gleichen Zugang zu Berufs- und Karrieremöglichkeiten zu gewähren.

Global wird das Thema DEI von unserem Head of Inclusion Tiernan Brady nach vorne getrieben. Auf seine Initiative hin hat sich im Juli 2020 die Kanzlei global und regional ambitionierte Zielvorgaben in Form fest definierter Ziele für mehr Vielfalt auch in Führungspositionen des Unternehmens gesetzt. Die Zielsetzungen betreffen sowohl eine deutliche Steigerung des Anteils von Frauen als auch von LGBT*IQ-Personen und ethnischen Minderheiten in der Partnerschaft sowie auch allen leitenden Business Professional-Funktionen.

In Deutschland beschäftigt sich das **DEI-Committee** unter der Leitung unserer Diversity Managerin Malin Schlick mit unserer Diversity-Strategie sowie deren Umsetzung. Das Komitee ist mit Sponsoren aus der Partnerschaft, unserer COO sowie den Heads unserer Units Events, Talent Development und den Leads unserer Mitarbeitenden-Netzwerke prominent besetzt und spiegelt die Wichtigkeit der Themen für uns wider.

”

**WIR GLAUBEN,
DASS INKLUSION
EIN ZENTRALER
WERT DES RECHTS
UND INSBESONDERE
AUCH DES
WERTESYSTEMS
UNSERER
SOZietät IST.**

UNSERE NETZWERKE

Ein großer Teil unserer DEI-Maßnahmen wird durch unsere fünf Mitarbeitenden-Netzwerke und deren Core-Teams umgesetzt. Unsere deutschen Netzwerke sind Teil unserer globalen Netzwerke und wir stolz darauf, dass auch auf globaler und europäischer Ebene eine gute Zusammenarbeit der lokalen Chapter stattfindet.

Germany Accelerate >>> ist unser Gender-Netzwerk, welches sich für Parität und Chancengleichheit einsetzt. Kolleg*innen aus allen Bereichen der Kanzlei fungieren als Botschafter*innen an den Standorten und setzen durch eigene Formate, wie z. B. das interne Talkformat „WEtalk“ und den Podcast „Listen-Up“ sowie lokale Stammtische, Akzente und geben Raum zum Austausch mit der Peergroup und den Unterstützenden.

Unsere LGBT*IQ-Community trifft sich im **Arcus-Netzwerk**. Unterstützt werden unsere Kolleg*innen durch das starke **Arcus Allies-Netzwerk**. Seit der Gründung vor über zehn Jahren konnte Arcus bereits zahlreiche beeindruckende Erfolge verzeichnen – von Pro Bono- und Community-Partnerschaften über interne Awareness-Workshops bis hin zu der wichtigen Rolle des Netzwerks in der Unterstützung unserer Recruiting-Teams, damit wir, unabhängig von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, die besten Talente für die Sozietät gewinnen können.

Das **Elternnetzwerk** der Sozietät ermöglicht im monatlich stattfindenden Elterncafé einen informellen Austausch aller interessierten Kolleg*innen zu den



unterschiedlichen Themen, die berufstätige (werdende Eltern) bewegen. Ziel neben dem Austausch ist es, Verständnis für die Herausforderungen von Eltern in einer Großkanzlei zu schaffen und Veränderungsimpulse Richtung Management zu geben.

Bei unserem **REACH-Netzwerk** (Race Equality and Celebrating Heritage) stehen ethnische Vielfalt und Gleichstellung sowie kulturelles Erbe und soziale Herkunft im Fokus. Das deutsche REACH Executive Committee übersetzt globale Strategien in lokale Aktionen und Veranstaltungen.

Germany Enable gibt Raum für Kolleg*innen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen, für Kolleg*innen mit Angehörigen mit Behinderungen und deren Allies. Enable hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, sich an ihrem Arbeitsplatz uneingeschränkt und in gleichem Maße wie alle anderen entfalten zu können. Sensibilisierungs-Workshops sowie Enable-Champions, die als Rolemodels fungieren, schaffen nach und nach mehr psychologische Sicherheit, um offen mit einer Behinderung im Kanzleiumfeld umgehen zu können.

KOOPERATIONS- PARTNERSCHAFTEN

Starke Kooperationspartnerunternehmen unterstützen uns mit ihrer ausgeprägten Expertise bei der Umsetzung unserer DEI-Strategie.

VEREIN CHARTA DER VIELFALT E.V.

Clifford Chance hat bereits 2008 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist seit Mai 2022 Mitglied. Mit der Charta der Vielfalt haben wir nun einen starken Partner an unserer Seite, der tiefes Know-how in allen Diversity-Dimensionen mitbringt und uns mit diesem ganzheitlichen Ansatz auch in Bezug auf unsere jüngsten Initiativen REACH und Enable mit seinem Wissen unterstützen kann.

PROUT AT WORK

2018 sind wir der Diversity-Stiftung PROUT AT WORK als Förderer beigetreten. Unser LGBT*IQ-Sparringspartner setzt sich dafür ein, dass die Arbeitswelt offen für alle ist, unabhängig von der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität. Mit dem Status „PROUTEMPLOYER“ setzen wir uns für eine umfassende Einbeziehung und Wertschätzung aller Mitarbeitenden in unseren Büros ein und bieten Workshops z. B. zum Thema „Non-binary and Trans*“, „How to be an Ally“ an. Darüber hinaus sind wir immer wieder Sponsor der Diversity-Konferenz und hosten „ToGatherings“ und „Deep Dives“ zu aktuellen Themen.

TENT

In Deutschland leben tausende LGBT*IQ-Geflüchtete, die zum Teil gewaltsam aus ihren Heimatländern vertrieben wurden. Während viele gemeinnützige Organisationen überwiegend bei juristischen Themen unterstützen, ist vor allem die Integration in den nationalen Arbeitsmarkt wichtig, um die Existenzgrundlage der Geflüchteten zu sichern. Und genau hier setzen TENT und PROUT AT WORK gemeinsam mit ihren Partnerunternehmen, zu denen wir seit Juli 2022 auch zählen, an.



UNSER PREISGEKRÖNTES REVERSE MENTORING PROGRAMM

2021 haben wir mit unserem Reverse Mentoring Programm den „Best of Legal“-Award der Wirtschaftswoche gewonnen. „Prädikat: besonders nachahmenswert“, hieß es von Seiten der Redaktion.

Um allen Mitarbeitenden Chancengleichheit, Gleichberechtigung und gleichen Zugang zu Berufs- und Karrieremöglichkeiten zu gewähren, fördern wir eine inklusive Unternehmenskultur basierend auf Vertrauen, Integrität, Verständnis und Respekt für jede einzelne Person. Dafür benötigen wir geschützte Räume, in denen sich auch Führungsverantwortliche mit den Mitarbeitenden austauschen, einander zuhören und voneinander lernen können. Aus dem Grund wurde das Reverse Mentoring-Programm ins Leben gerufen.

Die klassische Mentor-Mentee-Beziehung wird umgekehrt. Eine weniger senioren Person, die einer vulnerablen Gruppe angehört, übernimmt die Rolle des Mentors (= Reverse Mentor) und die senioren Person wird zum Mentee (= Reverse Mentee). Mit dieser Initiative soll ein besseres gegenseitiges Verständnis geschaffen werden. Denn aus der Perspektive des Mentors erhält der Reverse Mentee ganz neue Eindrücke und Einblicke in andere Lebensrealitäten, die zum Nach- und Umdenken anregen können.

ARCUS & ARCUS ALLIES-NETZWERK

Der alljährliche Höhepunkt für unser Arcus-Netzwerk ist die Ausstellung Arcus Pride Art im PRIDE Month Juni, die sich zu einer der weltweit größten von Unternehmen unterstützten Ausstellungen von Werken von LGBT*IQ-Kunstschaffenden und deren Unterstützer*innen entwickelt hat. Die Eventreihe für Mandanten geht 2024 bereits in die 18. Runde und findet auch in Deutschland abwechselnd an unseren Standorten in Frankfurt, München und Düsseldorf statt.



CLIFFORD CHANCE

STANDORTE

Clifford Chance Düsseldorf
Königsallee 59
40215 Düsseldorf

Clifford Chance Frankfurt
Junghofstraße 14
60311 Frankfurt

Clifford Chance München
Lenbachplatz 1
80333 München



ANSPRECHPARTNER*IN

Malin Christina Schlick (she/her)
Diversity Managerin
Königsallee 59
40215 Düsseldorf
Tel 0211 4355 5551
Malin.Schlick@cliffordchance.com

Wenden Sie sich bei allen Anliegen zum Thema DEI
gerne direkt an Malin Schlick.
www.YourCareerStartsWithC.com.