



Rev. 1.0  
02/09/2024

# STRATEGIE ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER SENIORENWOHNHEIM EDEN

Version 1.0	Genehmigungsdatum	Notizen	Autor
00		Erste Revision	



**Die soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** glaubt an eine Kultur, die auf dem Respekt und der Wertschätzung von Diversität in allen möglichen Aspekten basiert: Herkunft, sozialer Status, Religion, politische Ansichten, Geschlecht, Alter, psychophysische Fähigkeiten, Identität und sexuelle Orientierung. Das Engagement des Unternehmens, den Wert der Menschen zu fördern, zeigt sich in einer Strategie zur Entwicklung und Verwaltung von Humanressourcen, die eine inklusive Kultur fördert, um den Zugang und das berufliche Wachstum zu unterstützen, gleiche Chancen zu gewährleisten und konkrete Maßnahmen zu ergreifen.

Diese Richtlinie/Strategie zielt darauf ab, „Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern und zu schützen.“ In diesem Zusammenhang sollen Organisationen, die ein Gender-Gleichstellungssystem einführen, „einen Aktionsplan zu dessen Umsetzung festlegen und ein Managementmodell entwickeln, das die Einhaltung und Aufrechterhaltung der definierten Anforderungen langfristig sichert. Dabei werden die Fortschritte der Ergebnisse durch spezifische KPIs gemessen, die in den Dokumenten des Managementsystems erfasst werden. Hierdurch werden die geplanten Maßnahmen überwacht und überprüft.“

**Die soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** verpflichtet sich daher, Ziele, Strategien und bewährte Praktiken festzulegen, um ein kollaboratives, solidarisches und offenes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem alle unabhängig jeglicher Art von Diversität ihren Beitrag leisten können.

Insbesondere werden unsere Ziele von Prinzipien wie Geschlechtergerechtigkeit, der Förderung eines gesunden und integrativen Arbeitsumfelds, dem Kampf gegen Stereotype und jede Form von Diskriminierung, Inklusivität, der Verwirklichung von Chancengleichheit für alle und dem Respekt geleitet. Dabei werden verschiedene Handlungsfelder berücksichtigt, darunter: der Bereich der Elternschaft, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance), Unternehmensführung und -kultur, Entgeltgleichheit, Chancengleichheit in der Karriere und allgemein die Prozesse im Personalwesen.

Diversität ist ein Wert, den Organisationen sich zu eigen machen, schützen und fördern sollten – durch konkrete und bereichsübergreifende Maßnahmen, die in alle organisatorischen und verwaltungstechnischen Prozesse integriert sind, sowie durch das Verständnis, die Inklusion und die Wertschätzung der Unterschiede der Mitarbeitenden. Das Zusammentreffen von Diversitäten bereichert und inspiriert kreative Ideen und stellt einen fundamentalen Wert dar, der es ermöglicht, die Bedürfnisse der eigenen Organisation und der Kunden zu verstehen und vorzusehen.



## 1. DEFINITIONEN

Um das Verständnis dieser Richtlinie zu erleichtern, werden im Folgenden einige der wichtigsten Definitionen aus der Richtlinie UNI/PdR 125:2022 aufgeführt.

**Gleichstellungsausschuss (CPO):** Dies ist der Lenkungsausschuss, der von der obersten Leitung eingesetzt wurde, um die wirksame Umsetzung und kontinuierliche Anwendung der Gleichstellungspolitik zu gewährleisten.

**Work-Life-Balance:** Fähigkeit, das Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen.

**Governance:** System der Führung, durch das eine Organisation Entscheidungen trifft und umsetzt, um ihre Ziele zu erreichen.

**HR (Human Resources):** Personalwesen.

**Key Performance Indicator (KPI):** Leistungskennzahlen, die zur Überwachung der Ziele verwendet werden, die in der Gleichstellungspolitik festgelegt und im strategischen Plan beschrieben sind.

**Belästigung (sexuelle Belästigung):** Unerwünschtes Verhalten mit dem Ziel oder der Wirkung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das beleidigend, erniedrigend oder demütigend ist.

**Geschlechtergleichstellung:** Gleichstellung der Geschlechter.

**Strategischer Plan:** Formelles Dokument, in dem die Organisation die zu verfolgenden Ziele definiert, Ressourcen, Verantwortlichkeiten, Methoden und Häufigkeiten der Überwachung festlegt.

**Geschlechtergleichstellungspolitik:** Formelles Dokument, in dem die Organisation den allgemeinen Rahmen definiert, innerhalb dessen Strategien und Ziele zur Geschlechtergleichstellung festgelegt werden sollen.



## **1. RECHTLICHE GRUNDLAGE UND ZWECK**

Die Gleichstellungspolitik ist ein Dokument, das durch die Richtlinie UNI/PdR 125:2022 geregelt ist. Es wird vom Gleichstellungsausschuss (CPO) erstellt und mit der Unternehmensleitung abgestimmt. In diesem Dokument legt die Organisation den Rahmen von Grundsätzen fest, innerhalb dessen ihre Ziele und Strategien in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung definiert werden.

Das Dokument wird in Übereinstimmung mit Punkt 6.1 des Referenzstandards erstellt und erfüllt dessen Mindestanforderungen. Die Gleichstellungspolitik wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, von der Unternehmensleitung in Abstimmung mit dem CPO überprüft und aktualisiert. Diese Überprüfung und Aktualisierung kann aufgrund von Ereignissen, Änderungen oder aufgrund der Ergebnisse von Überwachungen und Überprüfungen erfolgen.

Der Zweck dieses Dokuments besteht darin, der Organisation die Möglichkeit zu geben, Maßnahmen zu planen, die darauf abzielen, eine vollständige Geschlechtergleichstellung im Arbeitsumfeld zu erreichen. Dies geschieht im Sinne von Inklusion, Respekt vor Diversität und Förderung des weniger repräsentierten Geschlechts. Die in diesem Zusammenhang festgelegten Ziele sind klar definiert, erreichbar und werden im Laufe der Zeit überwacht.

## **3. VERANTWORTLICHKEITEN**

Gemäß Beschluss des Verwaltungsrats wurde der Gleichstellungsausschuss (CPO) gegründet und in die Unternehmensstruktur integriert. Dieser Lenkungsausschuss, der in der Richtlinie UNI/PdR 125:2022 erwähnt wird, hat die Aufgabe, die Annahme, Anwendung und Überwachung der unternehmerischen Gleichstellungspolitiken, die Inklusion und Integration von Frauen im Unternehmen zu gewährleisten.

Daher ist der Ausschuss dafür verantwortlich, die in dieser Politik festgelegten Ziele zu definieren und deren Fortschritte zu überwachen.



#### 4. ANGEWANDTE STRATEGIEN

Um die volle Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz zu erreichen, hat die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** verschiedene Maßnahmen eingeführt, die eine inklusive Haltung fördern und Diversität respektieren. Diese umfassen Richtlinien für Rekrutierung und Personalauswahl, Lohngleichheit, Work-Life-Balance sowie das Monitoring zur Erreichung der festgelegten Ziele.

Diese Richtlinien wurden gemeinsam vom Personalwesen, dem Gleichstellungsausschuss (CPO) und der Geschäftsleitung entwickelt.

Alle von der Organisation verabschiedeten Richtlinien werden den Mitarbeitenden beim Eintritt in das Unternehmen mitgeteilt und sind jederzeit über die vorgesehenen Kanäle zugänglich. Die Mitarbeitenden erhalten regelmäßig Mitteilungen zur Geschlechtergleichstellung über die dafür vorgesehenen Kanäle.

Die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** hat darüber hinaus Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Führungsebene vorgesehen, um ein kollaboratives, unterstützendes und offenes Arbeitsumfeld für Beiträge aller Personen zu schaffen, unabhängig von jeglicher Art von Diversität. Dies umfasst auch die Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und/oder Diskussionsrunden zur Geschlechtergleichstellung.

Das Unternehmen kommuniziert offen seine Absicht, Geschlechtergleichheit anzustreben, Diversität zu fördern und die Stärkung von Frauen zu unterstützen. Dies erfolgt über die Unternehmenswebsite und direkte Mitteilungen an Lieferanten und Kunden, sowie durch Marketing- und Werbekanäle (z.B. Messen).

Durch die Richtlinie für Rekrutierung und Personalauswahl verpflichtet sich die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden**, sicherzustellen, dass die Auswahlprozesse für neue Mitarbeitende in jeder Phase auf Kriterien der Leistung und Kompetenz basieren und Chancengleichheit gewährleisten. Sollten Bewerber\*innen beider Geschlechter für dieselbe Position in Frage kommen, verpflichtet sich das Unternehmen, ausschließlich objektive, neutrale und messbare Kriterien wie Führungsfähigkeit, Erfahrung, Kompetenzen und Ausbildung anzuwenden. Diese Kriterien dienen dazu, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verhindern und kognitive Verzerrungen, die bei der Erstellung von Jobbeschreibungen entstehen könnten, zu vermeiden. Zudem ermutigt die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** alle Mitarbeitenden, eine möglichst neutrale und inklusive Sprache zu verwenden, die die Geschlechter in internen und externen Mitteilungen respektvoll und ausgewogen repräsentiert.

Die Gehaltsgleichheitsrichtlinie des Unternehmens basiert auf den Prinzipien der Objektivität, Fairness und Transparenz. Sie beruht auf einem neutralen Bewertungsrahmen für Positionen, der klare, objektive und geteilte Differenzierungskriterien beinhaltet. Dadurch wird der Wert verschiedener Rollen entsprechend ihrer relativen Bedeutung in der Organisation bewertet. Die Gesellschaft gewährleistet gleiche Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten und honoriert den Einsatz ihrer Mitarbeitenden in den jeweiligen Rollen durch angemessene Gehaltsanpassungen und leistungsorientierte Vergütungssysteme, die an Verantwortung, erzielte Ergebnisse und die Qualität des beruflichen Beitrags gekoppelt sind. Lohngerechtigkeit wird durch die Kombination von monetären und nicht-monetären Vergütungen erreicht, die beispielsweise durch Sozialleistungen, Schulungen, Entwicklungsmöglichkeiten und das Arbeitsumfeld ergänzt





werden. Die Gehaltsgleichheitsrichtlinie beschreibt alle bisher ergriffenen Maßnahmen und bewährten Praktiken zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in diesem Prozess.

Diese Maßnahmen werden vom Personalwesen in Abstimmung mit der Unternehmensleitung festgelegt, verwaltet, überwacht und regelmäßig überprüft. Sie beinhalten Mechanismen zum Schutz des Arbeitsplatzes sowie zur Sicherstellung des gleichen Lohnniveaus nach der Mutterschaft, Mechanismen zur Überwachung von Gehaltsabrechnungen und zur Handhabung von Fällen ungleicher Vergütung.

Bezüglich der Elternschaft gewährleistet das Unternehmen das uneingeschränkte Recht auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und fördert dessen Nutzung, um eine gemeinsame Teilnahme an allen Aspekten dieses wichtigen Lebensabschnitts zu ermöglichen. Die Organisation verpflichtet sich, Personen vor, während und nach Zeiten der Abwesenheit aufgrund von Mutterschaft, Vaterschaft und Krankheit zu informieren, zu unterstützen und wertzuschätzen. Ziel ist es, dass sowohl die betroffenen Personen als auch deren Teams diese Zeiten bewusst, konstruktiv und inklusiv gestalten können.

Im Hinblick auf Inklusion und Work-Life-Balance sieht die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** die Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung und den Dienstgedanken zwischen den Kolleg\*innen als Ausdruck des Respekts gegenüber jeder Person. Um das individuelle und familiäre Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern, stellt das Unternehmen flexible Arbeitslösungen bereit, die mit den Anforderungen der verschiedenen Positionen vereinbar sind und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berücksichtigen. Zudem wird ein vielfältiges Unternehmens-Welfareprogramm implementiert, das sich auf folgende Bereiche konzentriert:

- Work-Life-Balance und flexible Arbeitsmodelle zu stärken und aufrechtzuerhalten
- Familienbezogene Dienstleistungen und die Wertschätzung der Elternschaft zu fördern

Die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** strebt an, ihren Mitarbeitenden ein offenes, flexibles und geschlechtergerechtes Arbeitsumfeld zu bieten, welches das Wohlbefinden des Personals fördert und somit auch positive Effekte auf die Unternehmensproduktivität hat, wie eine bessere Organisation und Effizienz. Das Unternehmen garantiert sowohl männlichen als auch weiblichen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich sowohl den beruflichen als auch den privaten Aktivitäten gleichermaßen zu widmen, ohne die Pflege- und Familienaktivitäten vernachlässigen zu müssen. Zu den Maßnahmen gehören flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, die Planung von Meetings während der regulären Arbeitszeiten und betriebliche Sozialleistungen.

Bezüglich der Kommunikation hält die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** es für essenziell, auf die eigenen Mitarbeitenden zu hören und sie in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung einzubeziehen. Zu diesem Zweck werden regelmäßig Umfragen unter der gesamten Belegschaft durchgeführt, um das empfundene organisatorische und individuelle Wohlbefinden zu überwachen, insbesondere im Hinblick auf Themen wie Fairness, Inklusion und Geschlechtergleichstellung.

Das Bestreben, die Prinzipien der Fairness, Geschlechtergleichstellung, die Wertschätzung von Diversität und die Stärkung der Frauen im Unternehmen umzusetzen, prägt die unternehmerischen Entscheidungen, die Sprache und den gesamten Kommunikationsstil der Organisation, was sich direkt auf die internen und externen Unternehmensmitteilungen auswirkt. Dieses Engagement beeinflusst auch die Auswahl von Mitgliedschaften in Verbänden und die Teilnahme an Veranstaltungen, wobei in jedem vom Unternehmen geförderten Event eine möglichst ausgewogene Geschlechterzusammensetzung unter den Referent\*innen angestrebt wird.



Für die Verwaltung und Überwachung der Zielerreichung hat die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** ein Verfahren mit neutralen und objektiven Kriterien entwickelt, um sicherzustellen, dass die Ziele spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und zeitlich definiert sind. Der Gleichstellungsausschuss (CPO) führt eine jährliche Gesamtüberprüfung des Systems durch, während eine detaillierte Überprüfung des Fortschritts in Bezug auf die Ziele alle vier Monate bei den Sitzungen des Ausschusses stattfindet.

Neben den regelmäßigen Sitzungen und Überprüfungen durch den Ausschuss ist für die Zielüberwachung auch ein internes Audit durch einen externen Berater vorgesehen, dessen Ergebnisse in einem Audit-Protokoll festgehalten werden.

Das System zur Geschlechtergleichstellung wird daher jährlich vom Gleichstellungsausschuss überprüft, um sicherzustellen, dass es angemessen, konsistent, messbar, erreichbar und effektiv ist und die Ziele der Geschlechtergleichstellungspolitik des Unternehmens unterstützt. Das System kann auch im Zuge von Fortschritten und Änderungen der zu erreichenden Ziele sowie infolge von organisatorischen Veränderungen im Unternehmen angepasst werden.

## 5. Aktivierung von Meldeverfahren zur Geschlechtergleichstellung

Wie in der UNI/PdR 125:2022-Richtlinie vorgesehen, hat sich FIRMENNAMEN mit internen Mechanismen ausgestattet, um Meldungen, Beschwerden und Vorschläge in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung zu sammeln und zu bearbeiten. Jede interne Ressource, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen, kann solche Meldungen vornehmen, auch anonym.

Die Verfahren zur Meldung der Geschlechtergleichstellung stehen den Mitarbeitenden in zwei unterschiedlichen Formen zur Verfügung:

- Umfragen zur Sammlung von Meinungen über die Wahrnehmung der Geschlechtergleichstellung im Unternehmen;
- Meldekanal für Berichte über Nicht-Inklusivität oder diskriminierende Vorfälle ("Meldekanal Geschlechtergleichstellung").

Die Umfragen werden mindestens einmal im Jahr an alle Mitarbeitenden des Unternehmens gerichtet und zielen darauf ab, auch anonym Meinungen, Vorschläge und Ansichten zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz zu sammeln. Das Ziel besteht darin, kontinuierlich Informationen zur Wahrnehmung der Geschlechtergleichstellung zu erfassen und entsprechende Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Die Ergebnisse dieser Umfragen werden vom Gleichstellungsausschuss (CPO) geprüft und überwacht, um das Managementsystem für Geschlechtergleichstellung zu verbessern.

Wie in der UNI/PdR-Richtlinie aufgeführt, könnten Meldungen in die folgenden Themenbereiche fallen:

- Mobbing
- Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung
- Lohnungleichheiten
- Respektlosigkeit
- Sexistische Verhaltensweisen und Sprache

Die Meldungen können auch anonym erfolgen. Zu diesem Zweck kann der/die Meldende, neben der Verwendung des speziellen E-Mail-Kontos, auch eine anonyme Meldung in schriftlicher Form in einen dafür vorgesehenen Briefkasten vor dem Verwaltungsbüro einwerfen. Alle Meldungen, unabhängig von der Übermittlungsform, werden von den Mitgliedern des CPO unter Wahrung des Vertraulichkeitsprinzips bearbeitet.





## 6. Wertschätzung der während der Elternzeit erworbenen Kompetenzen

Einer der KPI der UNI/PdR 125:2022 betrifft die „Anwesenheit von Richtlinien zur Beibehaltung von Benefits und Initiativen, die die Erfahrung der Elternschaft als eine Gelegenheit zur Entwicklung neuer Kompetenzen für die Person und die Organisation wertschätzen und die Beziehung zwischen Person und Unternehmen vor, während und nach der Elternzeit schützen“ (Indikator 3 im Bereich Schutz der Elternschaft und Work-Life-Balance).

In diesem Zusammenhang hat die **soziale Genossenschaft Seniorenwohnheim Eden** es als notwendig und unerlässlich erachtet, ein System zur Überprüfung, Bewertung, Wahrung und Wertschätzung der während der Elternzeit erworbenen Kompetenzen und Soft-Skills umzusetzen, um die Geschlechtergleichstellung und die Elternschaft effektiver zu fördern. Diese Maßnahme umfasst eine speziell durchgeführte Umfrage, bei der ein maßgeschneiderter Fragebogen an die Mitarbeitenden gesendet wird, die gerade aus der Elternzeit zurückgekehrt sind.

Diese Umfrage wird vom Beirat für Chancengleichheit (CPO) verwaltet, der die ausgefüllten Fragebögen analysiert und bewertet, um geeignete Korrekturmaßnahmen und/oder Initiativen zur Wertschätzung der Elternschaft zu entwickeln.

02/09/2024, Merano (Bz)



Beirat für Chancengleichheit (CPO)

Telser Martin	
Pol Stefano	
Pfitscher Lisa	
Carli Verena	
Zöggeler Martina	
Consulente tecnica esterna	