

Charta Diversität & Inklusion



1. Zweck

Die Charta dient als Leitfaden und Verpflichtungserklärung, sich aktiv für Vielfalt und eine inklusive Unternehmenskultur einzusetzen. Sie legt grundlegende Prinzipien und Werte fest, um ein integratives Umfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitenden gerecht wird und die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft nutzt. Die Charta Diversität und Inklusion basiert auf unserem Personalreglement.

2. Grundsatz

Als Non-Profit-Organisation steht bei PROMEA der Mensch im Mittelpunkt, nicht der Profit. Wir betrachten Diversität und Inklusion als zentrale Elemente, um erfolgreich zu sein. Deshalb fördern wir Diversität aktiv und schaffen passende Rahmenbedingungen. Diskriminierung jeglicher Art wird strikt abgelehnt und sanktioniert.

3. Definition Diversität und Inklusion

Diversität bedeutet «Vielfalt»: Es gibt zahlreiche sichtbare und unsichtbare Unterschiede zwischen Menschen, darunter Geschlecht, Herkunft, Alter, körperliche und geistige Gesundheit, sexuelle Orientierung, Religion und mehr.

Inklusion bedeutet, «die Vielfalt einzubeziehen»: Mit gezielten Massnahmen schaffen wir Rahmenbedingungen, die alle Personen einbinden. Unser Umgang miteinander ist fair und respektvoll; alle Mitarbeitenden haben die gleichen Möglichkeiten, sich selbst zu sein und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Das Beispiel «PROMEA-Weihnachtsfest» soll den Unterschied von Diversität und Inklusion verdeutlichen:

Diversität: Alle Mitarbeitenden sind an das Weihnachtsfest eingeladen, unabhängig von Funktion, Pensum, Religion, Geschlecht, Nationalität, geistiger und körperlicher Gesundheit, sexueller Orientierung, etc.

Inklusion: Das Weihnachtsfest wird so gestaltet, dass es auch für Menschen mit einer Beeinträchtigung zugänglich ist; im Menü werden Unverträglichkeiten und Allergien genauso berücksichtigt wie religiöse Getränke- und Speisevorschriften.

4. Diversität und Inklusion als Pfeiler unserer Kultur

Für uns ist Diversität und Inklusion ein natürlicher Teil unserer Kultur. Respekt, Wertschätzung und Offenheit gegenüber allen Menschen sind für uns selbstverständlich – unabhängig von körperlichen und geistigen Handicaps, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung und Religion.

4.1 Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht

PROMEA lebt Chancengleichheit bei der Rekrutierung, im Arbeitsalltag, bei Beförderungen und Entlohnung. Massnahmen:

- Regelmässige Lohn-Benchmarkings durch externe Auditoren
- Geschlechtsneutrale Sprache in der Kommunikation, auch in Stelleninseraten
- Bei gleichwertigen Kandidaturen für Führungsfunktionen erhält die weniger vertretene Geschlechtsidentität den Vorzug

4.2 Alter

Wir beschäftigen Mitarbeitende ab dem 15. Lebensjahr bis teilweise über das Referenzalter hinaus. Dabei berücksichtigen wir deren unterschiedliche Lebenslagen und -phasen.

Massnahmen:

- Praktikumsangebote während der Schule oder Studium
- Als Lehrbetrieb bilden wir junge Menschen zur Kauffrau / zum Kaufmann aus
- Unterstützung junger Mitarbeitenden bei dualem Studium durch Teilzeitpensen
- Unterstützung bei Weiterbildungen unabhängig vom Alter
- Alter ist kein Hinderungsgrund bei Rekrutierungen; wir stellen auch Personen über 60 ein, wenn es passt
- Niemand wird aufgrund des Alters entlassen

4.3 Nationalitäten

Unsere Mitarbeitenden stammen aus verschiedenen Ländern und die Schweiz hat verschiedene Landesprachen. Diese Vielfalt bereichert uns und fördert unsere Offenheit gegenüber anderen Kulturen.

Massnahmen:

- Verständliche Kommunikation als Teil unserer Unternehmenswerte
- Zeitliche und finanzielle Unterstützung für Sprachkurse in Französisch und Italienisch

4.4 Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Gesundheit ist zentral, und wir sind offen für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Entscheidend ist, dass gestellte Anforderungen erfüllt werden und die Person zu PROMEA passt.

Massnahmen:

- Wir setzen finanzielle Ressourcen ein, falls eine Anstellung durch die Anpassung des Arbeitsplatzes oder des Arbeitszeitmodells möglich ist, und wir nehmen bewusst Rücksicht auf Handicaps
- Proaktive Unterstützung bei der Rückkehr nach Krankheit oder Unfall
- Wir berücksichtigen Beeinträchtigungen bei der Planung von Veranstaltungen

4.5 Soziale Stellung

Gesellschaftlicher Status spielt bei der Arbeit keine Rolle.

Massnahmen:

- Du-Kultur über alle Hierarchiestufen hinweg, auch gegenüber Vorstandsmitgliedern
- Die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Prozessen ist für alle Mitarbeitenden bindend, unabhängig von der Funktionsstufe

4.6 Religion

Wir tolerieren keine Diskriminierung von Mitarbeitenden aufgrund einer bestimmten Religionszugehörigkeit. Gleichzeitig erwarten wir Respekt vor Menschenrechten und Gesetzen. Wir fördern Offenheit und untersagen religiöse Werbung.

Massnahmen:

- Rücksichtnahme auf religiöse Feiertage bei der Planung von Ferien und Veranstaltungen
- Berücksichtigung von Essenspräferenzen bei Veranstaltungen

4.7 Sexuelle Orientierung

Wir behandeln alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung gleich und sorgen für ein Umfeld, in dem alle angstfrei arbeiten können.

Massnahmen:

- Die sexuelle Orientierung spielt bei Rekrutierung, Beförderung und Lohnentscheidungen keine Rolle
- Diskriminierung wird konsequent sanktioniert

5. Umsetzung

Diese Charta wurde von der Geschäftsleitung verabschiedet und ist für die Mitarbeitenden aller PROMEA Institutionen bindend. Führungskräfte und Human Resources sind verantwortlich für die Umsetzung. Verstösse können den zuständigen Führungsperson, dem HR oder anonym über MOVIS (www.movis.ch) gemeldet werden.