

Diversity & Inclusion @VebeGo

1. Sinn und Zweck

Als Familienunternehmung steht bei VebeGo der Mensch im Mittelpunkt. Das vorliegende Dokument «Diversity & Inclusion@VebeGo» basiert auf unserer People Policy und beschreibt unser Selbstverständnis im Umgang mit den Themen Diversity & Inclusion.

2. Grundsatz

Die VebeGo sieht Diversity & Inclusion als Kernelemente für nachhaltigen Erfolg. Wir fördern die Vielfalt aktiv und wollen sie konsequent leben / ermöglichen. Diskriminierung in jeglicher Form lehnen wir strikt ab und sanktionieren sie.

3. Unterscheidung Diversity & Inclusion

Diversity bezeichnet „die Vielfalt“: Es gibt eine Vielzahl von sichtbaren und unsichtbaren Unterschieden zwischen den Menschen. Dazu zählen unter anderem das Alter, das Geschlecht, die körperliche und geistige Gesundheit, die Herkunft, die Religion, die sexuellen Orientierung, die soziale oder beruflichen Stellung und vieles weiteres mehr.

Inclusion bedeutet „die Vielfalt möglich zu machen“: Mit proaktivem Verhalten wird eine Umgebung geschaffen, in der alle Menschen mit eingebunden sind – alle werden fair und respektvoll behandelt, haben den gleichen Zugang zu Möglichkeiten und Ressourcen und können sich selbst sein und damit zum Unternehmenserfolg beitragen.

Als ein einfaches Beispiel, wie die Unterscheidung zwischen Diversity und Inclusion verstanden werden soll, dient die folgende Situation:

Alle Unsere Mitarbeiter*innen sind zum VebeGo Festival eingeladen. Dies unabhängig ihres Pensums, ihrer hierarchischen Einordnung innerhalb VebeGo und selbstverständlich auch unabhängig von Geschlecht, Religion, körperlicher oder geistiger Gesundheit, sexueller Orientierung, Nationalität usw. → **Diversity**

Am Fest wird ein feines Nachtessen serviert und es kann getanzt werden. VebeGO stellt sicher, dass die VebeGO Festivals nicht während dem Ramadan stattfinden, die angebotenen Speisen für alle Religionen und Einstellungen attraktiv sind und die Tanzfläche so konzipiert ist, dass auch Mitarbeiter*innen mit einer Behinderung hindernisfreien Zugang erhalten. → **Inclusion**

4. Diversity und Inclusion gehören für uns zur Unternehmenskultur

Als Familienunternehmung, welche Mitarbeiter*innen aus rund 90 Nationen und 130 Berufen beschäftigt, gehört Diversity und Inclusion ganz selbstverständlich zu unserer Kultur. Wertschätzung gegenüber allen Menschen, Respekt und Offenheit – und das unabhängig vom Alter, einer allfälligen Behinderung, dem Geschlecht, der Herkunft, der Religion, der sexuellen Orientierung, der sozialen oder beruflichen Stellung oder der Sprache wird bei uns seit jeher gelebt.

4.1 Alter

Wir beschäftigen Mitarbeiter*innen in allen Alterskategorien. Das heisst ab dem 15. Geburtstag bis zur ordentlichen Pensionierung – oder – wo es für beide Parteien passt, auch darüber hinaus. Dabei sind wir immer bestrebt, die Mitarbeiter*innen basierend auf ihren Stärken und Wünschen einzusetzen. Wo immer möglich versuchen wir zu berücksichtigen, dass sich die Leistungsfähigkeit in verschiedenen Lebensphasen oder auch Lebenslagen verändern können.

4.1.1 Inklusionsmassnahmen «Alter»

- Wir bilden Lernende in den Berufskategorien Fachleute Betriebsunterhalt, Gebäudereiniger*in, Kauffrau/Kaufmann aus.
- Wir bilden Praktikantinnen und Praktikanten von Hochschulen aus.
- Wir machen bei der Unterstützung von Weiterbildungsvorhaben keinerlei Unterscheidung aufgrund des Alters und entrichten – wo die übrigen Bedingungen gemäss Weiterbildungsreglement erfüllt sind – bis zur Pensionierung die gleichen Beiträge.
- Wir stellen niemand aufgrund des Alters nicht ein.
- Wir kennen keine Entlassung altershalber.
- Wir inserieren unsere Stellen bewusst auch auf der Stellenplattform www.50plus-jobs.ch/ 50plus-Jobs ist die Schweizer Jobbörse für die Generation 50plus. Hier werden Stellen publiziert, bei welchen es keine Altersdiskriminierung gibt und alle Bewerber*innen eine faire Chance auf eine Anstellung haben.
- Wir weisen auf unserer Homepage explizit darauf hin, dass wir Mitarbeiter*innen jedes Alters ansprechen.

4.2 Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Gesundheit ist das höchste Gut – aber auch ein Geschenk, für das wir jeden Tag dankbar sind. Menschen, die dieses Geschenk nicht vollumfänglich auskosten dürfen, finden bei uns – sofern es die Tätigkeit zulässt – genauso einen Arbeitsplatz, wie gesunde Personen.

4.2.1 Inklusionsmassnahmen «Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen»

- Wir engagieren uns bei der Wiedereingliederung von Mitarbeiter*innen, die nach einer schweren Krankheit oder einem Unfall in den Arbeitsalltag zurückkommen.

- Wir leisten (finanzielle) Beiträge, wenn durch eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder des Arbeitszeitmodells eine Arbeitstätigkeit möglich ist und nehmen bestmöglich Rücksicht auf die vorliegenden Einschränkungen.
- Wir arbeiten mit verschiedenen Stiftungen (z.B. St. Jakobsstiftung Zürich) zusammen, um Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung den Zugang zu Arbeit zu gewähren.
- Wir schaffen Arbeitsplätze, wo wir Menschen mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung beschäftigen.

4.3 Das Geschlecht spielt nie eine Rolle

Egal in welcher Situation: wir bekennen uns zu Chancengleichheit. Dies beginnt bei der Selektion von neuen Kolleginnen und Kollegen, zieht sich im Alltag und bei Beförderungen weiter und endet auch nicht bei der gleichwertigen Entlohnung.

4.3.1 Inklusionsmassnahmen «Das Geschlecht spielt nie eine Rolle»

- In unserer mündlichen und schriftlichen Kommunikation sprechen wir immer alle Geschlechter an – dies gilt selbstverständlich auch für Stelleninserate. Dafür verwenden wir das Gendersternchen *.
- VebeGo sorgt für die Einhaltung der Lohngleichheit und ist durch die Firma Comp-On (nach den Auflagen des Bundes und der SGS) auf die Einhaltung der Gesetzgebung überprüft worden.



Ausgabe des SGS-Zertifikats «Fair-On-Pay» an:

VebeGo AG

Bestätigung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Comp-On, 01.04.2021, Aarau - Die VebeGo AG hat die Einhaltung der internen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mit Lohnraten aus dem Monat Dezember 2020 (5'299 berücksichtigte Mitarbeitende) von der Personalberatungsfirma Comp-On nach dem Fair-On-Pay Zertifikatsstandard der SGS prüfen lassen. Auf Basis einer LogB-Analyse, welche alle Vorgaben des Bundes einhält, liegt die geschlechtsspezifische Lohnlücke für die VebeGo innerhalb der Toleranzschwelle von 5%. Auf dieser Grundlage hat die SGS das Zertifikat Fair-On-Pay* ausgestellt, womit sich die VebeGo als fairer Arbeitgeber auszeichnet und sein nachhaltiges Engagement für die Lohngleichheit unterstreicht.

Fair-On-Pay: Zertifizierung der Lohngleichheit
 Mit Fair-On-Pay können Unternehmen in einem standardisierten Prüfungsprozess die Einhaltung der betrieblichen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nach den aktuellen Vorgaben des Bundes prüfen lassen. Diese umfassen einerseits die Einhaltung der im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens sowie des revidierten Gleichstellungsgesetzes eingesetzten Toleranzschwelle von 5% sowie andererseits die transparente und konforme Auf- und Durchführung der LogB-Lohngleichheitsanalyse nach den Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Vergütungsexperten von Comp-On führen die Lohngleichheitsanalyse durch, welche anschliessend durch den globalen Qualitätsprüfer SGS Société Générale de Surveillance geprüft wird. Bei Einhaltung der Vorgaben stellt die SGS das Fair-On-Pay Zertifikat aus.

Das Zertifikat hat eine 4-jährige Gültigkeit, welche eine Aufrechterhaltungsprüfung bedingt, wodurch die kontinuierliche Einhaltung der Lohngleichheit auch über die Zeit sichergestellt werden soll.

Comp-On AG, HR Solutions
 Bahnhofsplatz 3h
 5000 Aarau
 +41 44 304 40 96
 www.comp-on.ch

Loran Lampart (Do, Eng)
 Founding Partner
 +41 79 247 57 63
 loran.lampart@comp-on.ch

Marc Pieren (Do, Fr, Eng)
 Founding Partner
 +41 78 815 09 79
 marc.pieren@comp-on.ch



- Die Mitarbeiter*innen der VebeGo AG werden über die Einhaltung der Lohngleichheit und das Erlangen der Zertifikate stufengerecht informiert.
- Da Frauen im Kaderbereich untervertreten sind, versuchen wir diesen Umstand Schritt für Schritt - mit unterschiedlichen Massnahmen - zu verändern. Massnahmen können sein:
 - Bei jeder Kaderstellenausschreibung wird gezielt überlegt, wo wir eine geeignete Frau finden könnten.
 - Unser Ziel ist es, bei jeder Kaderstelle mindestens eine Frau in der Endauswahl zu haben.

- Wir bearbeiten den Markt aktiv und suchen talentierte Frauen.
- Wir schreiben diese Frauen gezielt an → Marketingkampagne.
- Wir suchen im Unternehmen explizit nach talentierten Frauen und fördern diese mit speziellen Frauenförderungsprogrammen.
- Der nächste Abgang in der (erweiterten) Geschäftsleitung wird wenn immer möglich mit einer Frau besetzt.

4.4 VebeGo kennt keine Grenzen

Wir verstehen uns als interkulturell offene Arbeitgeberin. Bei uns arbeiten Menschen aus zahlreichen Nationen und mit den unterschiedlichsten Migrationshintergründen. Diese Vielfalt macht uns aus.

4.4.1 Inklusionsmassnahmen «VebeGo kennt keine Grenzen»

- Bei der Kommunikation sprechen und schreiben wir in den drei Landessprachen. Wo immer möglich, versuchen wir in einfachen Sätzen zu kommunizieren aber auf Übersetzungen in andere Sprachen zu verzichten. Dadurch leisten wir einen Beitrag zur Integration unserer Kolleginnen und Kollegen.
- Wir unterstützen interessierte Mitarbeiter*innen in Sprachkursen auf Deutsch, Französisch und Italienisch.
- Wir engagieren uns gemeinsam mit dem Arbeiterhilfswerk Basel (SAH Basel) im Projekt «Sauberkraft» und helfen Personen mit einem Migrationshintergrund den Weg in den Schweizer Arbeitsmarkt zu finden. Wo immer möglich bieten wir Teilnehmenden aus dem Projekt «Sauberkraft» eine Anstellung an.

4.5 Religion

Solange nicht gegen Menschenrechte und die Gesetzgebung verstossen wird, sind wir interreligiös. Dabei unterstützen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten auch die Religionsausübung.

4.5.1 Inklusionsmassnahmen «Religion»

- Bewusste Essensauswahl bei den VebeGo Festivals.
- Rücksichtnahme auf verschiedene religiöse Feste bei der Einsatzplanung.
- Zur Offenheit gehört für uns aber auch, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter für die eigene Religion missioniert oder andere Kolleginnen und Kollegen in ihrer Religionsausübung diskriminiert.

4.6 Sexuelle Orientierung

Die VebeGo AG sorgt für eine Atmosphäre, in der alle offen und ohne Angst vor Diskriminierung oder Unverständnis mit der eigenen sexuellen Orientierung umgehen können.

4.6.1 Inklusionsmassnahmen «Sexuelle Orientierung»

- Die sexuelle Orientierung spielt bei keiner Entscheidung und bei keiner Karriereentwicklung je eine Rolle.
- Diskriminierung ahnden wir konsequent und umgehend.

4.7 Soziale oder berufliche Stellung – wir alle sind gleich

Wir sind ein Unternehmen von Menschen für Menschen. Unsere Mission lautet «**VebeGO vitalisiert, wir haben einen positiven Impact auf Menschen und Unternehmen**». Damit wir diese Mission täglich umsetzen können, brauchen wir all unsere Kolleginnen und Kollegen – und dies komplett unabhängig von der sozialen oder beruflichen Stellung. Bei VebeGO machen wir keine Unterschiede. Dies zeigen wir auch durch unsere Du-Kultur.

4.7.1 Inklusionsmassnahmen «Soziale oder berufliche Stellung – wir alle sind gleich»

- Bei VebeGO pflegen wir eine Du-Kultur über alle Hierarchiestufen hinweg.
- Wir halten uns an Richtlinien, Gesetze, Vorgaben und Prozesse. Dabei spielt es keine Rolle, zu welcher Hierarchiestufe eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter gehört. Die Massstäbe sind für alle Mitarbeiter*innen gleich.

5.0 Zuständigkeit und Umsetzung

Diversity & Inclusion@VebeGO wurde durch die Geschäftsleitung der VebeGO verabschiedet. Die darin enthaltenen Punkte werden somit von der obersten Stufe getragen, gelebt und eingefordert. Verantwortlich für die Umsetzung der Richtlinien, Werte und Leitsätze sind alle Führungskräfte der VebeGO, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Abteilung Human Resources. Letzterer wurde die Aufgabe übertragen, Konzepte und Prozesse für die erfolgreiche Umsetzung von Diversity & Inclusion@VebeGO zu etablieren und diese im Alltag auch vorzuleben, umzusetzen bzw. vorzugeben.

VebeGO AG, Dezember 2021