

Charta der Vielfalt

Praxisbeispiele von Mitgliedern der Charta der Vielfalt

Überschrift: Policy für Diversität und Chancengerechtigkeit in der ACREDIA

Segment: Unternehmen

Branche: Versicherung

Größe: Mittleres Unternehmen (11 bis 250 Angestellte)

Anzahl der Mitarbeitenden: 170

Zielgruppe: alle aktuellen Mitarbeitende der ACREDIA bzw. auch alle die Teil unseres ACREDIA Teams werden wollen

Aktionsfelder:

Maßnahme:

Ausgangslage (Auslöser/Motivation):

Aufbauend auf unserer Vision 2030 unseren Handlungsgrundsätzen, Werten und unserem Arbeitgebersversprechen war es uns ein Anliegen, auch unsere Grundhaltung zu Vielfalt und Chancengleichheit in einer Policy festzuhalten und durch regelmäßige Schulungen unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden zu vertiefen.

Beschreibung der Maßnahme (max. 1500 Zeichen):

- Entwicklung Arbeitgebersversprechen in vielfältigen Teams aus allen Bereichen
- Werte und Arbeitgebersversprechen als Basis für die Erstellung unserer Policy für Diversität und Chancengerechtigkeit herangezogen
- Entwicklung unserer Policy für Diversität und Chancengerechtigkeit
- Laufend Schulungen zum Thema Diversität, Inklusion, Unconscious Bias...

Implementierung/Umsetzung (max. 1000 Zeichen):

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen, ein inspirierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, haben wir in vielfältigen Teams an der Entwicklung unseres Arbeitgebersversprechens gearbeitet. Dieses Versprechen spiegelt nicht nur unsere Unternehmenswerte wider, sondern ist auch ein Ausdruck unserer gemeinsamen Vision und unseres Engagements für eine positive Unternehmensentwicklung.

Dieser Prozess der Entwicklung hat uns erneut bewusst gemacht, dass unsere Werte, die Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit, die Grundlage unseres Erfolgs bilden.

Seit der Gründung unseres Unternehmens haben wir uns aktiv für eine Kultur der Vielfalt eingesetzt. Wir glauben, dass unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe nicht nur unsere Kreativität fördern, sondern auch zu besseren Entscheidungen und innovativen Lösungen führen. Das macht uns seit vielen Jahren zum Marktführer. Das ausgewogene Verhältnis zwischen Frauen und Männern in unserem Management, als auch in der Belegschaft, ist ein Beweis für unser Engagement für Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. Wir sind stolz

darauf, dass wir in der Lage sind, Talente – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter – zu fördern und zu unterstützen.

Wir sind dankbar, Menschen aus 11 verschiedenen Ländern und Altersgruppen sowie auch Menschen mit Behinderung in unserem Team zu haben. Diese Vielfalt bereichert nicht nur unser Arbeitsumfeld, sondern fördert auch Ideen und Erfahrungen, was zu einem dynamischen und kreativen Arbeitsklima führt.

In unserem Unternehmen setzen wir eine Vielzahl von Maßnahmen, um ein unterstützendes und inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, wie z.B.

- **Geschlechtsneutrale Entlohnung**

Wir stehen für eine transparente Gehaltspolitik und eine geschlechtsneutrale Entlohnung, entsprechend den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben. Auch bei der endgültigen Besetzung von Stellen handeln wir nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung, bei ACREDIA stehen ausschließlich Kompetenzen im Vordergrund.

- **Wissensweitergabe**

Wir fördern eine Kultur des Lernens, in der Mitarbeitende auch voneinander lernen können. Der Austausch von Wissen und Erfahrungen wird gefördert, was nicht nur die individuelle Entwicklung unterstützt, sondern auch den Teamgeist stärkt.

- **Anpassung des Arbeitsplatzes**

Wir sind uns bewusst, dass jeder Mitarbeitende unterschiedliche Bedürfnisse hat. Daher passen wir die Arbeitsplätze individuell an, um ein ergonomisches und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies umfasst sowohl physische Anpassungen als auch flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von work@home.

- **Schulungen zur Sensibilisierung**

Regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung helfen unseren Mitarbeitenden, ein besseres Verständnis für Diversität und Inklusion zu erhalten und zu vertiefen.

- **Leitfaden und Schulungen für Führungskräfte**

Um die Grundsätze der Gleichbehandlung, Vielfalt zu verinnerlichen, haben wir einen Leitfaden entwickelt, der Führungskräften als Orientierung dient. Regelmäßige Schulungen unterstützen sie dabei, diese Prinzipien aktiv in ihrem Führungsstil umzusetzen.

- **Schulungen für Mitarbeitende**

Wir bieten Schulungen für alle Mitarbeitenden an, um sich mit den Themen Diversität und Inklusion zu befassen. Ein wichtiger Bestandteil dieser Schulungen ist das Erkennen und Ändern von Unconscious Bias, um ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu fördern.

- **Gesundheitsangebote**

Wir bieten umfassende Gesundheitsangebote an, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Dazu gehören spezielle Programme bzw. Onlinebeiträge für Frauen, Männer, ältere und jüngere Mitarbeitende, die Themen wie Stressbewältigung, Ernährung und Fitness abdecken.

Sehr stolz sind wir auch auf die erneute Verleihung des equalitA Gütesiegels für betriebliche Frauenförderung. Für ACREDIA ist diese Auszeichnung nicht nur eine Bestätigung – sie ist ein Auftrag, den wir mit Überzeugung weiterführen.

Effekt & Nutzen (max. 800 Zeichen)

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden macht uns integrativer und damit widerstandsfähiger. Ihre unterschiedlichen Perspektiven und Kompetenzen tragen zur Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens bei. Gegenseitiges Vertrauen und Offenheit stärken uns, mutige Entscheidungen zu treffen und unsere Kundinnen und Kunden mit unserer Kompetenz zu überzeugen und zu begeistern. Wir sind überzeugt, dass ein diverses Team nicht nur die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden steigert, sondern auch unsere Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt stärkt.

Slogan (Zitat) / Name der Person:

„Vielfalt stärken, Chancen leben – gemeinsam für eine gerechte Zukunft.“

Eva Moll-Haselsteiner