

Gleichstellungsplan Re-Use Deutschland e.V.

Präambel

Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt Re-Use Deutschland e.V. das Ziel, im eigenen Arbeitsbereich und dem Arbeitsbereich der Mitgliedsunternehmen die Chancengleichheit von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten zu fördern, der strukturellen Benachteiligung von Menschen mit bestimmten Merkmalen entgegenzuwirken, sie ggf. abzubauen und allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen zu nutzen.

Re-Use Deutschland e.V. versteht die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne einer gleichberechtigten Beteiligung von Männern und Frauen als selbstverständlich und empfiehlt, dieses Selbstverständnis beispielsweise für die Prozessen der Stellenvergabe in seinen Mitgliedsbetrieben, sowie in den Sprachregelungen strukturell zu verankern.

Re-Use Deutschland e.V. bekennt sich zu den Zielen des Gender Mainstreamings und eines ganzheitlichen Diversity Managements. Dementsprechend werden die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Wertschätzung der Vielfalt aller Mitarbeitenden als Querschnittsaufgabe verstanden, die in allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung finden muss. Die Erweiterung des Gender Mainstreamings um eine ganzheitliche Diversity Management-Strategie soll zu einer wertschätzenden Vereins- und Betriebskultur in unseren Mitgliedsunternehmen beitragen, die sowohl geschlechtergerecht ist als auch Menschen aufgrund besonderer Lebenslagen gerecht wird. Als Verband mit flacher Hierarchie sehen wir uns dazu verpflichtet, in unseren Gremien die Themen Gleichstellung und Diversity grundsätzlich mitzudenken.

Re-Use Deutschland e.V. fördert langfristig bei den Mitgliedsunternehmen auch die Verwirklichung von familiengerechtem Arbeiten.

Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Um Ziele im Bereich der Gleichstellung realisieren zu können, setzt Re-Use Deutschland e.V. zahlreiche Maßnahmen um, die im Folgenden aufgeführt werden.

Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement

Bei Stellenbesetzungsverfahren und Höhergruppierungen empfiehlt Re-Use Deutschland e.V. seinen Mitgliedsunternehmen die Beachtung der Kriterien und Verfahren zur Förderung der Chancengleichheit.

Stellenausschreibungen

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Entgeltgruppe aufzunehmen. Die Stellenausschreibungen werden -dem üblichen Gebrauch in den Mitgliedsunternehmen gemäss- geschlechtsneutral, bzw. in weiblicher, männlicher sowie diverser Form (durch Sternchen, Doppelpunkte, etc) der Stellenbezeichnung verfasst.

Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen

In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll dieses bei Einstellungen, Ernennungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten berücksichtigt werden, sowie bei der Vergabe von Praktikums- und Ausbildungsplätzen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die der Beförderung, Eingruppierung oder Einreihung in eine höhere Entgeltgruppe dienen, bei Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlichen Beschäftigten und bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalwahlgremien soll Gleiches gelten.

Beurteilungen von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot

Wir empfehlen, Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung sind bei der Beurteilung von Qualifikationen eingehend zu würdigen. Auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit sind einzubeziehen, sofern diese Kompetenzen für die zu übertragenden Aufgaben von Relevanz sind.

Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerber:innen verwendet werden:

- Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss von Ausbildungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Lebensalter, Familienstand und Stellung der Partner:innen,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Berufliche Vorerfahrungen haben bei der Eingruppierung anerkannt zu werden.

Fort- und Weiterbildung

Zur Förderung der Chancengleichheit wird seitens der Personalentwicklung die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht, bzw. über das Bildungszentrum Re-Use Deutschland e.V. angeboten, die die Probleme der Gleichstellung thematisieren und die die Gender- und Diversity-Sensibilität der Mitarbeitenden fördern. Ebenso werden gleichstellungsrelevante Fort- und Weiterbildungsangebote auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu den Themen Bewegung, Entspannung, Ernährung, Stress, Konfliktmanagement, Arbeitssicherheit und -schutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchthilfe und -prävention sowie Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben identifiziert und bei Bedarf angeboten. Bei der Konzeption der Angebote wird auf die Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter Rücksicht genommen.

Arbeitsort

Wenn familiäre (oder sonstige) Gründe eine phasen- oder stundenweise Verlegung des Arbeitsplatzes nach Hause erfordern, ist in Absprache mit der Geschäftsführung zu überprüfen, wie diesem Wunsch stattgegeben werden kann. Zur besseren Transparenz der Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes werden Regelungen zur Umsetzung von Heimarbeit erarbeitet.

Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören neben sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, auch sonstige sexuelle Handlungen und/oder Aufforderungen zu diesen, beispielsweise in Form von sexualisierten körperlichen Berührungen oder Bemerkungen. Auch das Zeigen oder sichtbare Anbringen pornographischer oder menschenverachtender oder anderweitig diskriminierender oder herabsetzender Darstellungen fällt hierunter.

Re-Use Deutschland e.V. lehnt jede Form der sexuellen Belästigung und Herabwürdigung von Menschen ab. Mitgliedsunternehmen und ihre Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, allen konkreten Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen. Wenn belästigte Personen sich gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, werden diese durch Anonymisierung geschützt und dürfen nicht benachteiligt werden.

Antidiskriminierung und Konfliktmanagement

Re-Use Deutschland e.V. setzt sich aktiv für eine wertschätzende, vielfältige Unternehmenskultur ein und spricht sich eindeutig gegen jede und insbesondere andauernde, systematische Herabsetzung und Ausgrenzung von Mitarbeitenden und beispielsweise Kurs- und Seminarteilnehmenden aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität aus.

Wir empfehlen: Kolleg:innen haben bei entsprechenden Vorkommnissen das Recht, sich während der Arbeitszeit an Geschäftsführung, Vorstand oder speziell Delegierte zu wenden. Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen dürfen sich für die betroffene Person daraus nicht ergeben. Re-Use Deutschland e.V. unterstützt entsprechende Maßnahmen der Prävention, Feststellung und Lösung von Diskriminierungen und Konflikten an Arbeitsplatz.

Besondere Berücksichtigung sollen dabei folgende Problemfelder finden: Konflikte am Arbeitsplatz, Konflikte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung. Als Verfahren ist, sofern solche Fälle auftreten sollten, vorgesehen, dass individuelle Beratungsgespräche mit den Betroffenen und ggf. Vermittlungsgespräche mit allen Beteiligten durchgeführt. Bei Bedarf sollen Kontakte zu externen Hilfs- und Beratungsstellen hergestellt werden.

Als umsetzende Organe empfehlen wir die Abordnung von Delegierten.

Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen

Re-Use Deutschland e.V. beachtet in Sprache und Schriftverkehr den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen, Männern, Diversen durch die Verwendung von Sternchen/ Doppelpunkt, etc (je nach üblicher Schreibweise der Mitgliedsunternehmen. Die Verwendung ausschließlich männlicher Personenbezeichnungen ist grundsätzlich zu vermeiden, wenn nicht nur Männer gemeint sind. Folgende Formulierungsanregungen sollen dazu beitragen, geschlechtergerechte Formulierungen umzusetzen: Wir verwenden Formulierungen wie „alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ oder gehen „kreativ“ mit dem Gendern um, zum Beispiel

- durch abwechselnde Verwendung mal der männlichen, mal der weiblichen Form, wobei auch rollenuntypische Beispiele wie Ingenieurin, Erzieher etc. bewusst verwendet werden können,

- durch andere Formulierungen, bei denen keine gendersprachlichen Konflikte entstehen, („Alle, die in der Branche xy arbeiten, ...“)
- durch Bezeichnung der Sache statt der Person: „statt „Leiter“ z. B. „Die Leitung“
- durch Bildung geschlechtsneutraler Partizipien, Adjektive oder Begriffe: „Studierende, Lehrende, Fachleute“ statt „Expertinnen und Experten“.
- durch Partizip und Adjektiv statt einer Personenbezeichnung: „Abgesendet von“ statt „Absender“

Besonders bei Aufzählungen mit Bezeichnungen wie „Akademikerinnen und Akademiker“ kann auch die Kurzform Akademiker*innen, Akademiker:innen, etc, verwendet werden. Zitate und Interviewantworten werden nicht gegendert.

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan ist eine erste Version. Sie tritt mit der Verabschiedung durch den Vorstand in Kraft.

Datum 26. Februar 2024

Unterschriften:



C. Vendramin



M.Koch

Für den Vorstand