



Richtlinie MitarbeiterInnen und Diversität

Präambel

Wir dulden keine Form der Diskriminierung innerhalb der Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin und der im Konzern vollkonsolidierten Unternehmen (im Nachfolgenden Gewobag genannt). Als kommunales Unternehmen des Landes Berlin bilden die gesetzlichen Grundlagen unseres Handelns neben dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) auch das *Landesgleichstellungsgesetz Berlin* (LGG Berlin) mit allen dort definierten Formen von Diskriminierung. Die Ziele und Grundsätze des *Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin* (PartMigG) sowie des *Landesgleichberechtigungsgesetzes* (LGBG) sind für uns verpflichtend. Es gelten die Konventionen der *Internationalen Arbeitsorganisation* (ILO), hier insbesondere das Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Wir stehen als Unternehmen gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen für die ganze Vielfalt Berlins und sind davon überzeugt, dass die Vielfalt unserer MitarbeiterInnen eine Bereicherung und die Grundlage unseres Erfolges ist. Wir bringen daher jeder Person Wertschätzung entgegen und behandeln sie mit Respekt, unabhängig von Rasse und ethnischer Herkunft, Religion, politischer und sonstiger Anschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Identität, nationaler oder sozialer Herkunft und Sprache. Wir verpflichten uns zur Gewährleistung der Chancengleichheit.

Inhalt und Maßnahmen

Zur Stärkung dieser Erklärung hat die Gewobag die *Charta der Vielfalt*, eine ArbeitgeberInneninitiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen, unterzeichnet. Die Gewobag verpflichtet sich damit zu einer Organisationskultur der Vielfalt sowie zu einem Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen. Die Richtlinie MitarbeiterInnen und Diversität ist eine Weiterentwicklung und Konkretisierung der *Charta der Vielfalt*.

Vielfalt ist nicht nur Teil unseren Claims, sie beschreibt auch unser Selbstverständnis als Unternehmen. Wir begegnen der Vielfalt der Menschen in Berlin mit innovativen Konzepten und ermöglichen durch unser mit Preisen ausgezeichnetes Ausbildungskonzept unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen den Zugang in unser Unternehmen. Wir erhöhen damit in einer langfristigen Perspektive die Diversität unserer MitarbeiterInnen.

Der Chancengleichheit sind wir durch den Grundsatz zur Gleichstellung von Frauen und Männern des *LGG Berlin* verpflichtet. Zur Verwirklichung werden eine Frauenvertreterin gewählt und nach Maßgabe des Frauenförderplans Frauen gefördert sowie bestehende Benachteiligung von Frauen abgebaut. Die Gewobag unterstützt diesen Grundsatz unter anderem mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Vergütungsmodellen anhand objektiver Gehaltskriterien.

Es liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen, gemeinsam kontinuierlich an einem Klima der Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens zu arbeiten. Wir bekennen uns dazu, jeglicher Form der Diskriminierung entschieden entgegenzutreten. Im Rahmen dieser Verantwortung unterstützt das Unternehmen mit einem Meldeangebot für Opfer und ZeugInnen von Diskriminierung. Es bestehen folgende Ansprechpersonen bzw. Meldewege:

- Führungskraft
- Chief Risk & Compliance Officer
- Frauenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Ombudsperson
- Digitales Hinweisgebersystem
- Betriebsrat

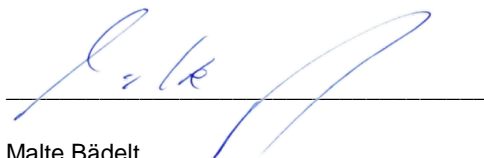
Die Verantwortung für den Inhalt und die Umsetzung der Richtlinie MitarbeiterInnen und Diversität liegt bei der Bereichsleitung Organisation und Personal. Die Richtlinie wird regelmäßig überprüft und angemessen weiterentwickelt. Die

relevanten Fachbereiche und Stabsstellen wirken unter der Leitung ihrer jeweiligen Führungskraft an der Umsetzung der formulierten Verpflichtungen mit.

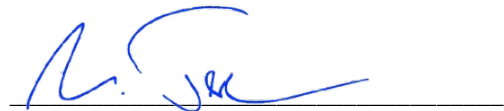
Zur Operationalisierung der Richtlinie MitarbeiterInnen und Diversität dienen verschiedene betriebliche Vereinbarungen und Vorgaben der Gewobag, unter anderem:

- Unternehmensleitbild (mit Verlinkung)
- Unternehmenswerte (mit Verlinkung)
- Code of Conduct (mit Verlinkung)
- jährliche Pflichtunterweisung zum AGG für alle MitarbeiterInnen
- Frauenförderplan
- Zielgrößen für den Frauenanteil in der Führungsebene 1 und 2
- Informationsangebote zum Thema Diversität
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Verpflichtung zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Leitfaden für Geschlechtersensible und vielfaltsorientierte Sprache und Bildgestaltung

Vielfalt als Führungsaufgabe: Der diskriminierungsfreie Umgang mit der vielfältigen Belegschaft unseren KundInnen und GeschäftspartnerInnen gehört zu unserem Selbstverständnis als Unternehmensleitung. Wir genehmigen die Richtlinie zu MitarbeiterInnen und Diversität und wirken gemeinsam mit allen Personen innerhalb der Gewobag an der erfolgreichen Umsetzung.



Malte Bädelt
Mitglied des Vorstandes



Markus Terboven
Mitglied des Vorstandes

Berlin, Deutschland, Januar 2024



2016 – ERHIN Award
1. Preis in der Kategorie
„Verantwortungsvolle
Personalführung“



2016 HR-Excellence Award
1. Preis in der Kategorie
„Diversity Management“



2018 BBU-ZukunftsAwards
1. Preis „Fokus: Mensch“



HR Excellence Award 2021
Kategorie „New Work“