

DiM-Verständnis der Wiener Wohnen Hausbetreuung



Statement der Geschäftsführung zu Diversität

Wir gewinnen unsere Stärke durch die Vielfalt und das Miteinander

Wien ist Vielfalt – ein Großteil der WienerInnen hat internationale Wurzeln. Als Wiener Unternehmen spiegelt sich diese Vielfalt bei unseren MitarbeiterInnen und KundInnen wider. Die Vielfalt unserer MitarbeiterInnen ist für uns eine große Bereicherung.

Unsere MitarbeiterInnen haben unterschiedliche Herkunft, sprechen verschiedene Muttersprachen. Für manche hat das Berufsleben gerade erst begonnen, andere wiederum stehen schon kurz vor der Pensionierung. Einige haben kleine Kinder, andere pflegebedürftige Angehörige. Unsere MitarbeiterInnen

führen unterschiedliche Lebensweisen. Manche sind religiös, andere nicht. Alle MitarbeiterInnen bringen einen Reichtum an Erfahrungen mit.

Wir wollen Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen gezielt fördern und Diskriminierung vermeiden. Wir betrachten personelle Vielfalt als Ressource und sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Wir gehen davon aus, dass ein aktives Diversitätsmanagement personelle Kompetenzen und Ressourcen optimal nutzt und unseren Unternehmenserfolg steigert.

Unser Ziel ist es, personelle Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern und damit eine tolerante und diskriminierungsfreie Organisationskultur sicher zu stellen. Denn das ist eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsbereitschaft und Loyalität unserer MitarbeiterInnen.

Diversitäts-Management beruht auf sechs Kerndimensionen, die die Gruppenzugehörigkeit eines Menschen beschreiben und in Österreich gesetzlich vor Diskriminierung geschützt sind: Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderung.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten gehen wir auf individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten unserer MitarbeiterInnen ein. Bei unserer Arbeit setzen wir uns Schwerpunkte:

GESCHLECHT – Wir möchten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Wir möchten Männer und Frauen gleichermaßen langfristig und nachhaltig in allen unseren Unternehmensbereichen und in allen Ebenen vertreten haben. Gezielte Maßnahmen und Strategien für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses werden auf allen Entscheidungsebenen gesetzt.

Themen:

- Recruiting
- Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Karenzmanagement
- Geschlechtergerechte Sprache

ALTER – Bei uns lernen Jung und Alt voneinander

MitarbeiterInnen unterschiedlichen Alters sind für uns wichtig. Jede Generation hat ihre eigenen Erfahrungen und ihr eigenes Wissen. Unsere Teams profitieren von einem gegenseitigen Austausch. Das Miteinander von Jung und Alt macht unser Unternehmen stark.

Themen:

- Einsatz von MitarbeiterInnen
- Vergabe von Arbeitsstellen
- Betriebliche Gesundheitsförderung

HERKUNFT/NATIONALITÄT – Deutsch ist der Schlüssel für respektvollen Umgang

Unsere MitarbeiterInnen kommen aus vielen unterschiedlichen Ländern. Die Mehrheit unserer MitarbeiterInnen hat eine andere Muttersprache als Deutsch. Sprache ist etwas Zentrales und Wichtiges im Leben von Menschen.

Wir brauchen einerseits gegenseitiges Verständnis für Unterschiede. Wir benötigen aber andererseits auch Gemeinsamkeiten für die tägliche Arbeit.

In unserem Unternehmen gilt daher als Unternehmenssprache Deutsch. Sprache ist ein zentrales Medium, um Werte wie Gleichberechtigung und Wertschätzung zu transportieren. Wir möchten damit Vorurteilen und Diskriminierung vorbeugen.

Themen:

- Deutschkurse
- Leicht verständliche Sprache
- Führungskräfte als Vorbild
- Interkulturelle Trainings

RELIGION – Wir respektieren unterschiedliche Wertvorstellungen und Glaubensrichtungen

Unsere MitarbeiterInnen sind auch in Bezug auf Glaube, Religion und Weltanschauung vielfältig. Wir respektieren die unterschiedlichen Wertvorstellungen und Glaubensbekenntnisse.

Themen:

- Arbeitskleidung
- Speisen
- Sensibilisierung

SEXUELLE ORIENTIERUNG – Wir fördern den offenen Umgang

Es gibt viele Formen der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung. Wir möchten nicht, dass unsere MitarbeiterInnen ihre Identität verleugnen müssen. Wir schaffen ein Umfeld, in dem niemand von Diskriminierung, Mobbing und verbaler Belästigung betroffen ist.

Thema:

- Bewusstsein schaffen

BEHINDERUNG – Wir analysieren Möglichkeiten

Physische oder psychische Beeinträchtigungen sind vielfältig. Erfahren wir von einer Beeinträchtigung, dann finden wir Wege, um diese Person zu unterstützen und optimal einzusetzen.

Themen:

- Sensibilisierung
- Vergabe von Arbeitsstellen

Statement zur Gleichbehandlung

Der Wiener Wohnen Haus- & Außenbetreuung ist es ein Anliegen, ihren Beitrag zu einer gleichberechtigten Gesellschaft zu leisten. Wir möchten die Chancengleichheit und den Respekt für alle Menschen fördern.

Als Unternehmen der Stadt Wien legen wir großen Wert auf Gleichbehandlung – sowohl intern hinsichtlich unserer MitarbeiterInnen als auch in Bezug auf die Mieterinnen und Mieter im Gemeindebau. Wir bekennen uns daher zur Einhaltung aller relevanten Gesetze zur Gleichbehandlung. Unsere Führungskräfte nehmen Diversitätsmanagement als Teil ihrer Führungsaufgabe wahr.