



Grundsätze für Gleichstellung, Diversität und Inklusion bei Pro Infirmis

Einführung und Rahmen

Die vorliegenden Grundsätze bilden die Basis für den Umgang mit Diversität und Inklusion innerhalb von Pro Infirmis. Sie konkretisieren die Haltung und Ziele, die in verschiedenen strategischen Grundlagen von Pro Infirmis abgebildet sind, insbesondere im Geschäftsreglement, in den Führungsgrundsätzen und im Leitbild. Bestimmungen zu inklusiven Arbeitsbedingungen werden im Personalreglement, im Gehaltsreglement und in der Richtlinie zur Umsetzung der Grundsätze zur Diversität und Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Bereich HR festgehalten.

Die vorliegenden Grundsätze werden ergänzt durch einen Aktionsplan zur Förderung der Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen. Der Aktionsplan definiert die Ziele im genannten Bereich genauer, führt die daraus abgeleiteten Massnahmen für eine bestimmte Zeitperiode aus und beschreibt die Zuständigkeiten.

Der Umgang mit Diversität und Inklusion muss sich kontinuierlich weiterentwickeln und dynamisch auf sich verändernde Gegebenheiten eingehen können. Die Schwerpunkte und Ziele der Grundsätze sowie des Aktionsplans sind darum nicht als abschliessend zu betrachten.

Die vorliegenden Grundsätze wurden am 19.12.2024 von der Geschäftsleitung genehmigt.

Haltung der Organisation

Als zukunftsorientierte Organisation anerkennt Pro Infirmis die Bedeutung der Diversität ihrer Mitarbeitenden auf allen Stufen und eines inklusiven Arbeitsumfeldes in Konformität mit der UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK).

Pro Infirmis bietet ein attraktives und zeitgemässes Arbeitsumfeld, das den Zusammenhalt stärkt und in welchem sich die Mitarbeitenden zugehörig fühlen, sich authentisch zeigen können und in ihrem individuellen Potenzial gefördert werden.

Pro Infirmis fördert die Chancengleichheit, welche die Basis für eine vielfältige Belegschaft schafft, und baut kulturell oder strukturell bedingte Barrieren ab. Sie duldet keine bewusste Diskriminierung und beugt unbewussten Benachteiligungen vor.

Glaubwürdigkeit der Organisation

Pro Infirmis setzt sich für eine inklusive Gesellschaft ein und kritisiert die schleppende und mangelhafte Umsetzung der UNO-BRK in der Schweiz. Nebst ihrer strategischen gesellschaftlichen und politischen Ziele, hat die Organisation auch eine Verpflichtung als Arbeitgeberin ihren Beitrag zur Umsetzung der UNO-BRK zu leisten.

Pro Infirmis wird in ihrer Glaubwürdigkeit als Organisation auch an ihrem Handeln als Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen gemessen. Es ist wesentlich, dass sie selbst kompetent darin ist, Menschen mit Behinderungen erfolgreich und zahlreich zu beschäftigen und hier als Vorbild vorangeht.

Die Kongruenz im Erscheinen der Organisation, ihren Werten und in ihrem Handeln ist aber nicht nur unentbehrlich für die Legitimität der Organisation, sondern wirkt sich auch auf die Attraktivität von Pro Infirmis als Arbeitgeberin aus.

Diversität als Chance

Perspektivenvielfalt bietet Potenzial für eine offene, kreative und produktive Arbeits- und Denkkultur und hat nachweislich positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden, auf den Betriebserfolg und die Innovationsfähigkeit einer Organisation. Pro Infirmis schätzt die vielfältigen Potenziale ihrer Belegschaft und anerkennt die Wichtigkeit der bewussten Förderung von Diversität. Sie bezieht Diversity-Aspekte bei ihren Entscheidungsprozessen mit ein.

Für die Organisation Pro Infirmis, die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzt, ist es besonders zentral, dass sie Menschen mit Behinderungen als Mitarbeitende inkludiert. Fliesst die Perspektive von Menschen mit Behinderungen auf allen Stufen, in allen Bereichen und Arbeitsschritten mit ein, werden das Verständnis für die Anliegen der Klient*innen und die Qualität der Dienstleistungen und Angebote verbessert.

Begrifflichkeiten

Pro Infirmis setzt sich für die **Gleichstellung** all ihrer Mitarbeitenden ein, das heisst für ihre Gleichberechtigung und Chancengleichheit, unabhängig u.a. von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Religion, ihrer sozialer Herkunft oder ihren körperlichen, kognitiven und psychischen Voraussetzungen.

Unter **Diversität bzw. Vielfalt** versteht Pro Infirmis die Heterogenität der gesamten Belegschaft – mit ihren unterschiedlichen Persönlichkeiten, Hintergründen und ihren individuellen Fähigkeiten, ohne stereotype Zuschreibungen. Mitarbeitende von Pro Infirmis haben unterschiedliche Anliegen und bringen verschiedene Erfahrungen mit. Bei der bewussten Förderung der Diversität wird auf eine ganzheitliche Herangehensweise gesetzt, die alle Dimensionen der Diversität beachtet: psychische, kognitive und physische Fähigkeiten, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Herkunft, Sprache, sexuelle Orientierung, Religion, politische Überzeugung, Bildung, Elternschaft bzw. Familie oder die persönliche Lebensform und Lebenslage.

Inklusion ist die gelebte Diversität. Unter Inklusion verstehen wir, dass alle Mitarbeitenden von Pro Infirmis – unabhängig von Diversity-Merkmalen – die Möglichkeit haben sich optimal in ihre Arbeit einzubringen und sich zu entwickeln. Dass alle aktiv, gleichberechtigt und selbstbestimmt an den Tätigkeiten der Organisation teilhaben können. Die strukturellen und sozialen Bedingungen in der Organisation werden entsprechend gestaltet.

Diversität steht für alle Facetten, die uns zu unterschiedlichen Personen machen. Inklusion bedeutet, eine positive Haltung im Umgang mit diesen Unterschieden zu entwickeln und zu pflegen.

Schwerpunkte bei der Förderung der inklusiven Haltung

Barrierefreies Arbeiten

Pro Infirmis schafft proaktiv ein barrierefreies Arbeitsumfeld. Es werden Standards für barrierefreie Prozesse definiert und Best Practices etabliert. Dabei wird insbesondere – aber nicht ausschliesslich – auf barrierefreie Rekrutierungsprozesse, gut erreichbare und barrierefreie Arbeitsplätze, auf eine barrierefreie Kommunikation gegen innen und gegen aussen und auf die digitale Barrierefreiheit geachtet. Bei den Zusammenkünften der verschiedenen Organe und den Sitzungen werden Rahmenbedingungen geschaffen, die allen Teilnehmenden eine aktive Partizipation gewährleisten.

Partizipation und Inklusion als Arbeitsgrundsatz

Konzepte, Projekte und Massnahmen, die Pro Infirmis erarbeitet – ungeachtet davon, ob sie nach innen oder nach aussen gerichtet sind – müssen Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowohl als übergeordnetes gesellschaftliches Ziel vorweisen wie auch prinzipiell einen partizipativen Projektaufbau verfolgen.

Schutz der persönlichen Integrität

Pro Infirmis bekennt sich zu einer wertschätzenden Zusammenarbeitskultur, in der die persönliche Integrität der Mitarbeitenden geachtet und geschützt wird. Die Definition der Prozesse und Ansprechpersonen bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing stellt ein solides Fundament dar. Mithilfe präventiver Massnahmen wie Schulungen soll die inklusive und wertschätzende Arbeitskultur verwirklicht werden. Falls es trotz Präventionsmassnahmen zu Grenzüberschreitungen kommt, werden in Absprache mit den Betroffenen entsprechende Massnahmen ergriffen.

Das Vorgehen bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing wird in den internen Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität erläutert.

Inklusive Arbeitskultur

Die Voraussetzung für eine wertschätzende und inklusive Arbeitskultur ist ein Verständnis der verschiedenen Realitäten, in denen die Mitarbeitenden von Pro Infirmis leben. Nur so kann ein Dialog auf Augenhöhe entstehen und respektvoll und offen aufeinander zugegangen und miteinander umgegangen werden.

Die inklusive Arbeitskultur bei Pro Infirmis fördert die Chancengleichheit, die Perspektivenvielfalt aller Mitarbeitenden und unterstützt aktiv das individuelle Gefühl der Zugehörigkeit und Authentizität. Der offene Umgang miteinander, eine diskriminierungsfreie Zusammenarbeit, die Wertschätzung und die Handlungskompetenz der Belegschaft bezüglich der vielfältigen Lebensrealitäten werden durch verschiedene Angebote gefördert.

Monitoring

Pro Infirmis evaluiert den Erfolg ihrer Massnahmen im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion mittels Kennzahlen und Mitarbeitenden-Befragungen. Der Nachweis einer Wirksamkeit der Massnahmen ist zentral, um deren Weiterführung und -entwicklung längerfristig zu etablieren.