

SalzburgMilch

LEITLINIE DIVERSITÄT, INKLUSION, CHANCENGLEICHHEIT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

VERSION 1.0 • STAND 01.03.2024



1. ALLGEMEINES UND ZIELSETZUNG

- 1.1.** Diversität, Inklusion und Chancengleichheit stellen grundlegende Elemente einer modernen Unternehmenskultur dar. Ein von Inklusion und Gleichbehandlung geprägtes Arbeitsklima ist maßgeblich für das Wohlergehen der Mitarbeiter/-innen und daher auch für unsern (wirtschaftlichen) Erfolg verantwortlich. Die Leitlinie Diversität, Inklusion und Gleichstellung (in der Folge kurz „Leitlinie“) dient einerseits unserer Positionierung zu diesen Themen und andererseits als Ausdruck unserer Null-Toleranz-Politik betreffend Diskriminierung, Belästigung und Mobbing.
- 1.2.** Diese Leitlinie dient der Vorbeugung und Reaktion auf diskriminierende Verhaltensweisen und soll einen internen Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen bieten. Mit der Definition der Begriffe Diversität, Inklusion, Chancengleichheit, Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing soll Bewusstsein geschaffen werden. Es werden Handlungsanweisungen festgelegt und klargestellt, an wen sich Mitarbeiter/-innen im Falle einer Verletzung der Grundsätze wenden können.

2. RECHTLICHER RAHMEN

Das Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) bilden neben den Grundsätzen der österreichischen und europäischen Menschenrechtsbestimmungen die rechtliche Grundlage dieser Leitlinie. Außerdem relevant sind das österreichische Strafgesetzbuch (StGB) sowie diverse innerstaatliche arbeits- und zivilrechtliche Bestimmungen.

3. DIVERSITÄT, INKLUSION, CHANCENGLEICHHEIT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

- 3.1. Diversität** bzw. Vielfalt bezeichnet bereits vorhandene Merkmale und Eigenschaften unterschiedlicher Menschen oder Gruppen und zielt gleichermaßen auf deren Anerkennung und Wertschätzung ab. Kompetenz ist von Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, etc. unabhängig. Die Mischung aus Innovation und Lebenserfahrung, verschiedenen Herangehensweisen und Meinungen belebt den Arbeitsprozess und resultiert in einem produktiveren Arbeitsumfeld.
- Sowohl im Einstellungsprozess als auch im laufenden Arbeitsverhältnis wird Diversität unter den Mitarbeiter/-innen gefördert und damit ein inklusiver Arbeitsplatz gestaltet.
- 3.2. Inklusion** heißt, jeden Menschen in seiner Individualität zu akzeptieren und ihn in vollem Umfang im Arbeitsalltag teilhaben oder teilnehmen zu lassen. Kompetenz bestimmt sich nicht nach Einschränkungen einer Person, sondern basiert auf deren individuellen Eigenschaften. Daher ist die Inklusion von beeinträchtigten Menschen für uns selbstverständlich. Die Anerkennung und Förderung der Vielfalt der Mitarbeiter/-innen ermutigt zu Einbringung individueller Kompetenzen, fördert die Produktivität und trägt in weiterer Folge maßgeblich zu unserem wirtschaftlichen Erfolg bei. Die verschiedenen Lebensphasen und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter/-innen unterstützen wir mit flexiblen und modernen Arbeitszeitmodellen, mit denen ein bessere Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben ermöglicht wird.
- 3.3. Chancengleichheit** heißt, jeder Person gleiche und faire Chancen zuzusprechen und Zugang zu diesen zu gewähren. Das bedeutet aufgrund der menschlichen Vielfalt bedingte Unterschiede anzuerkennen und Entscheidungen ausschließlich aufgrund sachlicher Kriterien und Qualifikation zu treffen. Damit verbunden ist die Ablehnung jeglicher Art von Diskriminierung. Jede/-r Mitarbeiter/-in wird firmenintern dort eingesetzt, wo er / sie am besten seine / ihre Fähigkeiten und Erfahrungen beweisen kann. Uns ist es wichtig, unsere Mitarbeiter/-innen neben ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung mit dem Angebot eines Mentalcoachings auch in ihrer persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen.
- 3.4. Diskriminierung** ist die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen aufgrund bestimmter gesetzlich definierter Merkmale, nämlich Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Herkunft oder sexueller Orientierung.
- 3.5. Belästigung** ist unerwünschtes, anstößiges oder unangebrachtes Verhalten, dass die Würde der betroffenen Person sowie das Arbeitsumfeld beeinträchtigt.
- Beispiel: Beschimpfungen, beharrliche Verfolgung (Stalking), beleidigende oder einschüchternde Kommentare, Nötigung, körperliche Gewalt oder Androhung derselben,...
- 3.6. Mobbing** ist die konfliktbeladene Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen/-innen oder zwischen Vorgesetzten/-innen und Mitarbeiter/-innen, bei der die betroffene Person systematisch und in diskriminierender Weise, oft und während längerer Zeit angegriffen wird (mit dem Ziel oder Effekt eines „Hinausdrängens“).

Beispiel: wiederholte und intensive Beschimpfungen, Schikanen, Verbreiten von Gerüchten, systematisches Zuteilen unangenehmer oder sinnloser Aufgaben,...

- 3.7.** Für die **Beurteilung**, ob ein Konflikt am Arbeitsplatz Diskriminierung, Belästigung oder gar Mobbing darstellt, kommt es immer auf den Einzelfall an.

zum Beispiel ist gelegentliche anlassbezogene Kritik, Beanstanden von schlechter Leistung oder Verlangen von Leistung im Regelfall ebenso wie rechtskonforme Handlungen (Kündigung, Entlassung, Versetzung, Weisung) keine Diskriminierung

- 3.8. Sexuelle Belästigung** ist unerwünschtes, diskriminierendes Verhalten mit sexuellem Bezug, welches das Arbeitsumfeld beeinträchtigt und geeignet ist, die Würde der betroffenen Person zu verletzen. Die Unerwünschtheit ist dabei aus der Perspektive der betroffenen (belästigten) Person zu beurteilen. Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig – es ist also irrelevant, ob der handelnden Person klar ist, dass sie sexuell belästigende Verhaltensweisen setzt bzw. ob sie die Verhaltensweise selbst als belästigend empfindet oder nicht. Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand und kann ernsthafte gerichtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Beispiel: körperliche Übergriffe (Berührungen, Umarmungen, ...), Gesten, Blicke (unangemessenes Anstarren, sexualisierte Gesten, ...), Äußerungen (Witze, sexuelle Bemerkungen über Aussehen, unerwünschte „Liebesbezeugungen“, ...), Bilder, etc.

4. UNSERE VERPFLICHTUNG

- 4.1.** Neben den Verpflichtungen des Gesetzgebers sehen wir es als Teil unserer sozialen Verantwortung, Diskriminierungen entschieden entgegenzutreten. Diskriminierung sowie (sexuelle) Belästigung wird nicht toleriert und konsequent sanktioniert.
- 4.2. Verpflichtung unserer Mitarbeiter/-innen:** Jegliche Verhaltensweisen, die den Grundsätzen dieser Leitlinie entgegenstehen, können unbeschadet firmeninterner, arbeitsrechtlicher Folgen auch über den Rahmen des Arbeitsverhältnisses hinaus ernste straf- und zivilrechtliche Folgen mit sich bringen. Daher ist es uns wichtig, auch unsere Mitarbeiter/-innen über die Inhalte dieser Leitlinie zu informieren.
- 4.3. laufende Schulung unserer obersten Führungsebene / Mitarbeiterschulungen:** In jährlich wiederkehrenden Schulungen der obersten Führungsebene (Geschäftsführung und Heads) und der sonstigen Führungskräfte stellen wir sicher, dass diese über die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert sind. Auch unseren Mitarbeitern steht eine Schulung zu diesem Thema zur Verfügung.
- 4.4. laufende Risikoanalyse durch Fachabteilungen:** Es wird unternehmensintern in zweijährigen Abständen eine Risikoanalyse über mögliche Problemfelder in Bezug auf Diversität, Inklusion und Chancengleichheit aus dieser Leitlinie im Unternehmen selbst aber auch in der vorgelagerten Lieferkette entsprechend den im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferern durch die Fachabteilungen durchgeführt. Das Ergebnis dieser Risikoanalyse wird jeweils im Dezember des Jahres der Durchführung der Risikoanalyse in aggregierter Form durch die Abteilungen HR und Compliance der Geschäftsführung berichtet, gemeinsam mit den betroffenen Fachabteilungen und der Geschäftsführung besprochen und entsprechende Folgemaßnahmen abgeleitet. Die erste Risikoanalyse findet im Jahr 2025 statt; der erste Bericht ist daher im Dezember 2025 an die Geschäftsführung zu übermitteln.
- 4.5. Implementierung eines Beauftragten für Diversität, Inklusion und Chancengleichheit:** Es wird 2025 eine für Diversität, Inklusion und Chancengleichheit zuständige betriebsinterne Stelle (Einzelperson oder Personengruppe) implementiert. Diese fungiert als zentrale interne Stelle zu diesen Themen.
- 4.6. transparente Berichterstattung:** Die Geschäftsführung wird von den Abteilungen HR und Compliance in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Diversität, Inklusion und Chancengleichheit in einem zweijährigen Intervall jeweils im Dezember über allfällige, ihnen in den zwei Berichtsjahren bekannt gewordenen Verstöße aus dieser Leitlinie in einem Managementbericht informiert. Der erste Bericht wird der Geschäftsführung im Dezember 2025 übermittelt.
- 4.7. Maßnahmen bei Verstößen:** Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Leitlinie ist unverzüglich zu beenden. Wir verpflichten uns, in einem solchen Fall unverzüglich Folgemaßnahmen zur Schadensminimierung / -behebung zu ergreifen. Sollte von uns selbst bzw. von Dritten ein Pflichtverstoß festgestellt werden, der nicht (sofort) beendet werden kann, verpflichten wir uns zur Beseitigung und Abhilfe in dem uns jeweils möglichen und zumutbaren Ausmaß. In diesem Fall werden wir ein effektives Konzept zur Minimierung und Beendigung der Verletzung ausarbeiten und nach bestem Wissen und Gewissen umsetzen.

SalzburgMilch

SalzburgMilch GmbH • Milchstraße 1 • A-5020 Salzburg
+43 (0)662 / 24 55-0 • office@milch.com • www.milch.com

