

Gleichstellungsplan

Verantwortlich: Miguel Jordá Petersen

ÍNDICE

1. Diagnóstico de situación	3
2. Objetivos	4
3. Medidas a implementar	4
3.1. Acceso al empleo y selección	4
3.2. Formación y promoción interna.....	4
3.3. Clasificación profesional y retribución	4
3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	4
3.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	4
4. Seguimiento y evaluación	5
5. Comunicación	5

1. Situationsanalyse

Die aktuelle Situation von TBI im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter wurde analysiert:

Belegschaft: Das Unternehmen beschäftigt insgesamt 15 Mitarbeitende, davon 8 Männer (53 %) und 7 Frauen (47 %).

Führungspositionen: In der Unternehmensstruktur gibt es Frauen in leitenden Positionen, was das Engagement für Chancengleichheit bei interner Beförderung widerspiegelt:

- **Leiterin der Innenarchitekturabteilung:** Verantwortlich für Projektkoordination, Teamführung und Kundenkontakt im Bereich Innenarchitektur und Dekoration.
- **Direktionsassistentin (Verwaltung und Management):** Zuständig für die Unterstützung der Geschäftsführung, administrative Verwaltung, interne Koordination und Überwachung administrativer Abläufe.

Diese weibliche Präsenz in Führungsrollen trägt dazu bei, weibliche Vorbilder innerhalb der Organisation sichtbar zu machen und ein gleichberechtigtes Umfeld für berufliches Wachstum zu fördern.

Auswahlverfahren: Die Auswahlverfahren erfolgen transparent und basieren auf Qualifikation, Berufserfahrung und Passung zur Position – ohne geschlechtsspezifische Diskriminierung. Chancengleichheit wird in allen Phasen der Einstellung gefördert.

Schulungen: Derzeit bietet TBI technische und fachliche Schulungen für das gesamte Personal ohne Geschlechterunterscheidung an. Künftig sollen Inhalte zur Sensibilisierung für Gleichstellung in interne Schulungen integriert werden.

Vergütung: Es bestehen keine geschlechtsbedingten Lohnunterschiede bei gleichwertigen Positionen. Die Lohngleichheit wird durch regelmäßige Überprüfung der Vergütungsbedingungen gewährleistet.

Vereinbarkeit: TBI wendet flexible Arbeitszeiten an, soweit es die Erfordernisse erlauben. Die gleichberechtigte Nutzung von Elternzeit sowie Arbeitszeitverkürzung und Homeoffice wird unterstützt, wenn es die Umstände erfordern.

Belästigungsprävention: TBI verfügt über ein spezifisches Protokoll zur Prävention von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts.

2. Zielsetzungen

- Sicherstellung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Unternehmens.
- Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen beruflichen Ebenen.
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben für alle Mitarbeitenden.
- Vorbeugung von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts.
- Sensibilisierung und Schulung der gesamten Belegschaft im Bereich Gleichstellung.

3. Umzusetzende Maßnahmen

3.1. Zugang zur Beschäftigung und Auswahlverfahren

- Stellenausschreibungen in geschlechtergerechter Sprache formulieren.
- Sicherstellung geschlechtsneutraler Auswahlverfahren.
- Förderung von Bewerbungen beider Geschlechter unter gleichen Bedingungen.

3.2. Schulung und interne Beförderung

- Aufnahme von Schulungen zur Geschlechtergleichstellung in den jährlichen Schulungsplan.
- Gleichberechtigter Zugang zu Weiterbildungen und Beförderungsmöglichkeiten für das gesamte Personal.
- Förderung der Beteiligung von Frauen an strategischen oder leitenden Projekten.

3.3. Berufliche Einstufung und Vergütung

- Regelmäßige interne Gehaltsaudits zur Aufdeckung möglicher geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede durchführen.
- Transparente Veröffentlichung der Kriterien für Beförderungen und internen Aufstieg.

3.4. Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben

- Förderung flexibler Arbeitszeiten zur gleichberechtigten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Ermöglichung von Homeoffice, sofern es die Tätigkeiten zulassen.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für gemeinsame Verantwortung bei Haus- und Pflegearbeiten.

3.5. Prävention sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts

- Seit 2023 verfügt TBI über ein Präventions- und Handlungsprotokoll gegen Belästigung und hat entsprechende Schulungssitzungen für die gesamte Belegschaft durchgeführt. Ansprechpartnerin ist Susanna Andrés Trauschke.

4. Betreuung und Auswertung

- Es wird eine Gleichstellungskommission eingerichtet (bestehend aus 2-3 Personen, in der beide Geschlechter vertreten sind).
- Jährliche Überprüfung des Gleichstellungsplans, um die Einhaltung zu bewerten und die Maßnahmen gegebenenfalls zu aktualisieren.

5. Kommunikation

- Der Gleichstellungsplan wird dem gesamten Personal per E-Mail, Aushang und auf Informationsveranstaltungen bekannt gemacht.
- Die Verpflichtung zur Gleichstellung wird auf der Unternehmenswebsite, in Stellenangeboten und in der öffentlichen Dokumentation des Unternehmens veröffentlicht.
- Es wird ein respektvolles und geschlechtersensibles Arbeitsumfeld gefördert.