



Diversity & Inclusion @VebeGO

1. Finalità

Quale azienda a conduzione familiare, VebeGO mette al centro di tutto le persone. Il presente documento «Diversity & Inclusion@VebeGO» si basa sulla nostra «People Policy» e illustra la nostra filosofia legata ai temi della Diversity & Inclusion.

2. Principio

Per VebeGO i temi della Diversity & Inclusion rappresentano un elemento essenziale per un successo duraturo. Promuoviamo attivamente la diversità, che intendiamo vivere/rendere possibile con estrema coerenza. Rifiutiamo pertanto in modo categorico e sanzioniamo qualsiasi forma di discriminazione.

3. Differenza tra Diversity & Inclusion

Diversity fa riferimento alla «diversità»: esistono tra le persone tantissime differenze visibili e invisibili a livello di età, sesso, salute fisica e mentale, provenienza, religione, orientamento sessuale, stato sociale o professionale e così via.

Inclusion significa invece «rendere possibile la diversità»: creare proattivamente un ambiente in cui tutti sono inclusi, sono trattati equamente e con rispetto, hanno pari accesso alle opportunità e alle risorse e possono essere sé stessi, contribuendo al successo dell'azienda.

La seguente situazione offre un chiaro esempio su come intendere la distinzione tra Diversity e Inclusion:

tutti i nostri collaboratori e tutte le nostre collaboratrici sono invitat* al Festival VebeGO, indipendentemente dal loro grado di occupazione, inquadramento gerarchico all'interno di VebeGO e ovviamente anche dal loro sesso, dalla loro religione, salute fisica o mentale, dal loro orientamento sessuale, dalla loro nazionalità ecc. → **Diversity**

Durante la festa viene servita una cena raffinata e, inoltre, è anche possibile ballare. Vebego garantisce che i Festival Vebego non si tengano durante il Ramadan, che le pietanze offerte risultino gradevoli per tutte le religioni e mentalità e che la pista da ballo sia concepita in modo da consentire un accesso agevole anche ai collaboratori e alle collaboratrici con disabilità. → **Inclusion**

4. Diversity & Inclusion sono per noi parte integrante della cultura aziendale

Come azienda a conduzione familiare che impiega collaboratori e collaboratrici provenienti da circa 90 nazioni e 130 professioni diverse, i temi della Diversity e dell’Inclusion sono ovviamente parte integrante della nostra cultura. L’apprezzamento nei confronti di tutte le persone, il rispetto e l’apertura, e questo indipendentemente dall’età, da un’eventuale disabilità, dal sesso, dalla provenienza, dalla religione, dall’orientamento sessuale, dalla posizione sociale o professionale o dalla lingua sono valori vissuti e portati avanti da sempre all’interno della nostra azienda.

4.1 Età

Impieghiamo collaboratori e collaboratrici di tutte le fasce d’età, ovvero dai 15 anni fino all’età pensionabile standard oppure, qualora vada bene a entrambe la parti, anche oltre. In tal senso ci impegniamo sempre a impiegare i collaboratori e le collaboratrici sulla base dei loro punti di forza e dei loro desideri. Nel limite del possibile, cerchiamo di tenere conto del fatto che la produttività possa essere soggetta a variazioni nelle varie fasi di vita o anche nelle diverse situazioni.

4.1.1 Misure di inclusione relative al punto «Età»

- Formiamo gli apprendisti nell’ambito delle seguenti categorie professionali: «Operator* di edifici e infrastrutture», «Addett* alla pulizia degli edifici», «Impiegat* di commercio».
- Formiamo apprendist* provenienti da scuole universitarie.
- Nel supportare i percorsi individuali di perfezionamento non facciamo alcuna distinzione sulla base dell’età e, laddove risultino soddisfatte le restanti condizioni in conformità al regolamento alla base del corso di perfezionamento, corrispondiamo gli stessi contributi finanziari fino al pensionamento.
- A livello di assunzioni non scartiamo nessuno sulla base dell’età,
- così come non licenziamo nessuno per motivi legati all’età.
- Inseriamo consapevolmente le nostre offerte di lavoro anche sulla piattaforma www.50plus-jobs.ch/ 50plus-Jobs è il sito svizzero con offerte di lavoro rivolte alla fascia d’età dai 50 anni in su. Su tale piattaforma vengono pubblicate offerte di lavoro nell’ambito delle quali non sussiste alcuna discriminazione in termini di età e a tutti i candidati e a tutte le candidate viene quindi offerta una possibilità equa di assunzione.
- All’interno della nostra homepage indichiamo esplicitamente il fatto che ci rivolgiamo a collaboratori e collaboratrici di tutte le età.

4.2 Persone con limitazioni legate allo stato di salute

La salute è il bene più importante in assoluto, ma anche un dono di cui siamo grat* ogni giorno. Coloro che non possono godere a pieno di questo dono trovano da noi un posto di lavoro tanto quanto le persone in salute, purché l’attività specifica lo consenta.

4.2.1 Misure di inclusione relative al punto «Persone con limitazioni legate allo stato di salute»

- Ci impegniamo a reintegrare i collaboratori e le collaboratrici che, a seguito di una grave malattia o di un incidente, ritornano alla loro quotidianità lavorativa.
- Offriamo contributi (finanziari) nel caso in cui un'attività lavorativa diventi fattibile adeguando il posto di lavoro o il modello di orario di lavoro e cerchiamo di considerare il più possibile le limitazioni presenti.
- Collaboriamo con diverse fondazioni al fine di garantire un accesso al lavoro alle persone con una limitazione legata allo stato di salute.
- Creiamo posti di lavoro rivolti a persone con disabilità psichiche o fisiche.

4.3 Il sesso è sempre irrilevante

A prescindere dalla situazione, noi abbracciamo a pieno le pari opportunità. Questo ha inizio con la selezione di nuovi colleghi e nuove colleghe, continua ogni singolo giorno e a livello di promozioni, e non ha termine nemmeno con i salari di pari livello.

4.3.1 Misure di inclusione relative al punto «Il sesso è sempre irrilevante»

- Nella nostra comunicazione orale e scritta ci rivolgiamo sempre a tutti i sessi e questo si applica ovviamente anche agli annunci di lavoro. In tal senso utilizziamo quindi l'asterisco* a sostituzione del genere.
- Vebego garantisce il rispetto della parità salariale e, come azienda, è stata sottoposta a verifiche relative al rispetto della legislazione condotte dall'azienda Comp-On (sulla base dei vincoli posti dalla Confederazione e da SGS).



Ausgabe des SGS-Zertifikats «Fair-ON-Pay» an:

Vebego AG

Bestätigung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Comp-On, 01.04.2021, Aarau - Die Vebego AG hat die Einhaltung der internen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mit Lohn- und Gehaltsdaten aus dem Monat Dezember 2020 (5'299 berücksichtigte Mitarbeitende) von der Personalberatungsfirma Comp-On nach dem Fair-ON-Pay Zertifikatsstandard der SGS prüfen lassen. Auf Basis einer Logib-Analyse, welche alle Vorgaben des Bundes einhält, liegt die geschlechtsspezifische Lohn-/Gehaltsdifferenz für die Vebego innerhalb der Toleranzschwelle von 5%. Auf dieser Grundlage hat die SGS das Zertifikat Fair-ON-Pay* ausgestellt, womit sich die Vebego als fairer Arbeitgeber auszeichnet und sein nachhaltiges Engagement für die Lohn-/Gehaltsgleichheit unterstreicht.

Fair-ON-Pay: Zertifizierung der Lohn-/Gehaltsgleichheit

Mit Fair-ON-Pay können Unternehmen in einem standardisierten Prüfungsprozess die Einhaltung der betrieblichen Lohn-/Gehaltsgleichheit zwischen Frau und Mann nach den aktuellen Vorgaben des Bundes prüfen lassen. Diese umfassen einerseits die Einhaltung der im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens sowie des revidierten Gleichstellungsgesetzes eingesetzten Toleranzschwelle von 5% sowie andererseits die transparente und konforme Auf- und Durchführung der Logib-Lohn-/Gehaltsanalyse nach den Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBC). Vergütungsexperten von Comp-On führen die Lohn-/Gehaltsanalyse durch, welche anschliessend durch den globalen Qualitätsprüfer SGS Société Générale de Surveillance geprüft wird. Bei Einhaltung der Vorgaben stellt die SGS das Fair-ON-Pay Zertifikat aus.

Das Zertifikat hat eine 4-jährige Gültigkeit, welche eine Aufrechterhaltungsprüfung bedingt, wodurch die kontinuierliche Einhaltung der Lohn-/Gehaltsgleichheit auch über die Zeit sichergestellt werden soll.

Comp-On AG, HR Solutions
Bahnhofplatz 3H
8000 Aarau
+41 44 304 40 96
www.comp-on.ch

Ivan Lampert (Dt., Eng)
Founding Partner

+41 79 242 57 43
ivan.lampert@comp-on.ch

Marc Pieren (Dt., Fr., Eng)
Founding Partner

+41 78 815 09 79
marc.pieren@comp-on.ch



- I collaboratori e le collaboratrici di Vebego SA vengono informati*, in funzione delle rispettive competenze, in merito al rispetto della parità salariale e all'ottenimento dei certificati.

- Poiché a livello di quadri le donne risultano sottorappresentate, ci sforziamo, passo dopo passo, di cambiare questa situazione ricorrendo a varie misure. Un esempio di misure adottabili:
 - nell'ambito di ogni bando relativo a un impiego di livello quadro, riflettiamo in modo mirato su dove poter trovare una donna adatta al ruolo.
 - Il nostro obiettivo è quello di avere, per qualsiasi impiego di livello quadro, almeno una donna nella rosa finale di candidati.
 - Operiamo attivamente all'interno del mercato alla ricerca di donne talentuose,
 - che contattiamo quindi per iscritto in modo mirato alla → campagna di marketing.

4.4 VebeGO non conosce confini

Ci concepiamo come datore di lavoro aperto a livello interculturale. Da noi sono impiegate persone provenienti da moltissimi paesi diversi e con i più svariati background migratori. La nostra azienda si fonda su questa diversità.

4.4.1 Misure di inclusione relative al punto «VebeGO non conosce confini»

- Quando comunichiamo parliamo e scriviamo nelle tre lingue nazionali. Ove possibile, cerchiamo di comunicare ricorrendo a frasi semplici rinunciando a traduzioni in altre lingue. Contribuiamo così alla progressiva integrazione dei nostri colleghi e delle nostre colleghe.
- Supportiamo i collaboratori e le collaboratrici interessat* a intraprendere corsi di lingua in tedesco, francese e italiano.
- Insieme al Soccorso operaio di Basilea (SAH Basel), ci impegniamo nell'ambito del progetto «Sauberkraft» e aiutiamo le persone con background migratori a trovare la loro strada all'interno del mercato del lavoro svizzero. Nei limiti del possibile, offriamo posti di lavoro ai partecipanti al progetto «Sauberkraft».

4.5 Religione

Siamo un'azienda interreligiosa, a condizione che non venga posta in essere una violazione dei diritti dell'uomo e delle leggi. In tal senso, nell'ambito delle nostre possibilità, supportiamo anche le varie pratiche religiose.

4.5.1 Misure di inclusione relative al punto «Religione»

- Selezione consapevole del cibo in occasione del Festival VebeGO.
- Nell'ambito del piano di impiego teniamo in considerazione le varie festività religiose.
- Il nostro approccio di apertura prevede tuttavia che nessun collaboratore e nessuna collaboratrice pratichi il proselitismo a favore della propria religione o discrimini altri colleghi e altre colleghe nell'ambito della loro pratica religiosa.

4.6 Orientamento sessuale

VebeGO SA si impegna a creare un'atmosfera in cui tutt* possano agire in modo aperto e senza il timore di subire discriminazioni o di essere oggetto di incomprensioni rispetto al proprio orientamento sessuale.

4.6.1 Misure di inclusione relative al punto «Orientamento sessuale»

- L'orientamento sessuale non assume alcuna rilevanza in nessuna decisione né a livello di avanzamenti di carriera.
- Eventuali discriminazioni vengono da noi punite immediatamente e sistematicamente.

4.7 Posizione sociale o professionale: siamo tutt* ugual*

La nostra è un'azienda fatta da persone e per le persone. La nostra mission aziendale è «[VebeGO rivitalizza, generiamo un impatto positivo su persone e aziende](#)». E per riuscire a realizzare questa mission tutti i giorni, abbiamo bisogno di tutti i nostri colleghi e di tutte le nostre colleghe, indipendentemente dalla loro posizione sociale o professionale. Noi di VebeGO non facciamo differenze e questo risulta evidente anche dalla nostra cultura del «tu».

4.7.1 Misure di inclusione relative al punto «Posizione sociale o professionale: siamo tutt* ugual*»

- Noi di VebeGO portiamo avanti la cultura del «tu» a tutti i livelli gerarchici
- e ci atteniamo alle direttive, alle leggi, alle disposizioni e ai processi. In tal senso risulta irrilevante a quale livello gerarchico un collaboratore/una collaboratrice appartenga. I parametri e i criteri risultano gli stessi per tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici.

5.0 Responsabilità e attuazione

Il documento «Diversity & Inclusion@VebeGO» è stato approvato dalla direzione di VebeGO e contiene pertanto punti sostenuti, vissuti e richiesti dal più alto livello dirigenziale. Tutti i dirigenti VebeGO, tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici nonché il reparto Human Resources sono responsabili dell'attuazione delle direttive, dei valori e dei principi. Al reparto Human Resources è stato affidato il compito di introdurre piani e processi per attuare con successo il documento Diversity & Inclusion@VebeGO e di dare l'esempio nella quotidianità operativa.

VebeGO SA, dicembre 2021