



GLEICHSTELLUNGS- RICHTLINIE

DER RAIFFEISEN-LANDESBANK TIROL AG



GLEICHSTELLUNG

in der RLB Tirol AG



1. Unser Grundsatz

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG legt Wert auf die Gleichstellung aller Mitarbeiter:innen, beispielsweise von Frauen und Männern, Teilzeitmitarbeiter:innen und Vollzeitmitarbeiter:innen, jungen und erfahrenen Mitarbeiter:innen, von Menschen mit besonderen Bedürfnissen sowie der LGBTQIA+. Das Arbeiten auf Augenhöhe in gemischten Teams ist uns wichtig und schafft Mehrwert aufgrund der Vielfalt im Unternehmen.

Unabhängig von Herkunft, Ethnie, Geschlechtsidentität, Religion oder den individuellen Voraussetzungen:

Bei uns zählst DU als Mensch.



2. Unser strategischer Fokus

- Unser Unternehmen steht für Wertschätzung, ein gelebtes Miteinander, Nachhaltigkeitsbewusstsein und Diversität.
- Wir haben diverse Führungs- und Projektteams. Sensibilität für das Thema Gleichstellung zu zeigen, ist für das Handeln unserer Führungskräfte und Projektverantwortlichen Grundlage und Voraussetzung.
- Inklusion betrifft jede und jeden: Wir fördern eine Kultur, die jede und jeden als Mensch wahrnimmt. Initiative für einen offenen Umgang miteinander zu zeigen, wird von jeder und jedem aktiv eingefordert.
- Gleichstellung findet sich in allen Aspekten der Personalpolitik wieder.

Unser Hauptfokus liegt auf:

- Gleichstellung bei Weiterbildung/-entwicklung
- Gleichstellung im Recruiting
- Förderung von Frauen
- Unterstützung der Berufstätigkeit von Frauen und Männern in qualifizierten Positionen durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle



3. Weiterbildung & -entwicklung

Wir ermöglichen Weiterentwicklung für alle gemäß den Anforderungen im jeweiligen Aufgabenbereich.

- Policy „Weiterbildungsförderung“, die eine Teilnahme an Ausbildungen – unabhängig von Beschäftigungsausmaß und Alter – ermöglicht.
- Karrieremöglichkeiten für alle in Richtung qualifizierter Positionen – unabhängig von Beschäftigungsausmaß und Alter.
- Definierte Berufsbilder und zugehörige Gehaltsbänder für eine klar nachvollziehbare Entwicklung.
- Ermittlung des Gender-Pay-Gaps.
- Laufende Information unserer karezierten Mitarbeiter:innen.
- Rückkehrmöglichkeit nach der Karenz in den ursprünglichen Bereich, sodass Kolleg:innen nach der Karenz ihr bestehendes Wissen nutzen und darauf aufbauen können.
- Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen durch interne Stellenausschreibungen.
- Verpflichtende interne Konfliktmanagement-Schulung für alle Mitarbeiter:innen.
- Möglichkeit der individuellen Betreuung durch eine Arbeitspsychologin für alle Mitarbeiter:innen und Coaching-Angebot für berufsbezogene Themen.



4. Recruiting

Wir gestalten professionelle Auswahlprozesse, um Gleichstellung sicherzustellen.

Inklusion im Recruiting:

Wir signalisieren, dass der Mensch bei uns zählt. Dafür verwenden wir die Du-Ansprache.

- Unabhängig von Herkunft, Ethnie, Geschlechtsidentität, Religion oder den individuellen Voraussetzungen: Bei uns zählst DU als Mensch.

- Diese Ansprache findet sich in unseren Jobinseraten, auf der Firmenseite der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG und auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu wieder.

Inserate und Karriereportal:

- Fundierte Stellenanalyse in Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft
- Gendergerechte Sprache
- Ausgewogene Bildsprache – insbesondere im Hinblick auf Alter/Geschlecht – auf allen Kanälen
- Aktives Employer Branding mit Ansprache von Bewerber:innen – insbesondere unterschiedlichen Alters/Geschlechts

Interviews:

- Strukturiertes und standardisiertes Erstgespräch
- Bei Bedarf Zweitgespräch oder Hearing/Assessment Center – abgestimmt auf die jeweilige Stelle

Stellenbesetzung:

- Entscheidung auf Basis der Kriterien laut Stellenanalyse
- Mindestens zwei Interview-Partner:innen, davon jeweils möglichst mindestens eine Frau und ein Mann
- Analyse der Stellenbesetzungsdauer im Sinne des Qualitätsmanagements



5. Management/Aufsichtsrat

Wir streben ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an – im Vorstand, im Aufsichtsrat und auf Managementebene.

- Die Zielquote für 2024 bezüglich weiblicher Mitglieder in den Leitungsorganen, das sind Vorstand und Aufsichtsrat, ist mit 20 % festgelegt.
- Die Zielquote für 2025 bezüglich weiblicher Führungskräfte in der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG gesamt liegt bei 30 %.
- Beratungsfirmen, die uns im Auswahlverfahren für Management-Positionen begleiten, werden

beauftragt, uns weibliche und männliche Kandidat:innen zu empfehlen.



6. Förderung von Frauen

Wir fördern Frauen dabei, berufliche Verantwortung zu übernehmen.

Wir unterstützen weibliche Talente:

- Aufmerksam machen auf Vorbilder (bspw. Führungskräfte in Teilzeit, etc.)
- Mentoring im Rahmen des „frieda.“-Frauennetzwerks
- Kostengünstigere Potenzial-Analyse für Frauen bei einer Führungsfunktion.
- Führungskräfteentwicklung und Einführung in die Rolle als Führungskraft
- Aktive Kommunikation von Frauenkarrieren via LinkedIn und Raiffeisen kompakt

frieda.
FrauenNetzwerk

Unterstützung von Frauen und Männern in ihrer Berufstätigkeit:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung: bspw. variable Arbeitszeit, mobiles und hybrides Arbeiten, Jobsharing etc.
- Gütesiegel Audit berufundfamilie
- Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung

Bei Fragen:
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Personalentwicklung
Carolin Czermak
E | personal@rlb-tirol.at
T | +43 512 5305-11516



Stand: März 2024

Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Adamgasse 1-7
6020 Innsbruck