

# **Equal Opportunity Employer Policy** **(Chancengleichheit)**

VERSION 1, GÜLTIG AB 01.09.2023, GENEHMIGT VON VORSTAND

## 1 Zweck und Anwendungsbereich

Unsere Policy zur Chancengleichheit als Arbeitgeber spiegelt unser Engagement für die Gleichstellung und die Förderung der Vielfalt wider. Sie ist der Grundpfeiler eines gesunden und produktiven Arbeitsplatzes, und wir fordern alle unsere Mitarbeiter<sup>1</sup>, Bewerber, Auftragnehmer, Stakeholder, Partner und Unternehmen, in die wir investieren, auf, sich an diese Richtlinie zu halten. Jeder sollte sich unterstützt und wertgeschätzt fühlen, um produktiv arbeiten zu können, daher sind wir bestrebt, jeden mit Respekt und Rücksicht zu behandeln.

Chancengleichheit gilt für alle, aber sie betrifft vor allem Angehörige unterrepräsentierter Gruppen - sie sind diejenigen, die am Arbeitsplatz traditionell benachteiligt sind. Wir garantieren keine Beschäftigung oder Beförderung für Angehörige dieser Gruppen, aber wir behandeln sie fair und vermeiden es, sie durch bewusste oder unbewusste Vorurteile zu diskriminieren, und erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern.

## 2 Grundsätze

Ein Arbeitgeber zu sein, der Chancengleichheit bietet, bedeutet, dass jeder die gleichen Chancen bei der Einstellung, Beförderung und bei den Sozialleistungen erhalten muss, ohne aufgrund beispielsweise folgender Merkmale diskriminiert zu werden:

- Alter
- Geschlecht / Gender
- Sexuelle Orientierung
- Ethnizität/Nationalität
- Religion
- Behinderung
- Medizinische Vorgeschichte

Wir wollen auch in anderen Fällen sicherstellen, dass die Chancengleichheit gilt. Wir üben beispielsweise keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter aus und setzen uns dafür ein, jegliche Art von Belästigung unserer Mitarbeiter, einschließlich sexueller Belästigung, zu verhindern und zu beheben.

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird auf Gendering verzichtet. Alle Personen sind gleichermaßen angesprochen.

Das Management ist dafür verantwortlich, die Prozesse des Unternehmens zu bewerten und sicherzustellen, dass sie frei von diskriminierenden Vorurteilen sind. Wenn Vorurteile aufgedeckt werden, sind sofortige Maßnahmen zur Verbesserung der Prozesse und Schulungen der Mitarbeiter erforderlich, um ihre Vorurteile abzubauen und mögliche Opfer von Diskriminierung zu schützen. Jeder soll die Chance haben, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem seine Rechte geachtet werden.

### 3 Maßnahmen

Zur Förderung der Chancengleichheit orientieren wir uns in jedem Teil unseres Unternehmens an allen EEOC-Vorschriften und EEO-Gesetzen.

Darüber hinaus wurden oder werden zusätzliche Maßnahmen zur Förderung von Fairness und Vielfalt im Rahmen unserer Politik der Chancengleichheit bei der Beschäftigung ergriffen. Wir schlagen vor, dass auch unsere Geschäftspartner

- in allen Schildern, Dokumenten und Websites eine integrative Sprache verwenden
- Strukturen und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen anpassen
- Elternurlaub und flexible Arbeitsregelungen anbieten
- Mitarbeiter nach arbeitsplatzbezogenen Kriterien einstellen, schulen und beurteilen
- Mitarbeitern erlauben, religiöse oder nationale Feiertage zu nehmen, die nicht im offiziellen Zeitplan des Unternehmens enthalten sind
- Schulungen der Mitarbeiter in Sachen Kommunikation und Vielfalt anbieten
- Angemessene Meldekanäle einrichten, damit die Mitarbeiter Diskriminierung leicht und vertraulich melden können.

### 4 Beschwerdeverfahren

Alle Vorgesetzten und Manager sind dafür verantwortlich, Chancengleichheit zu praktizieren und Entscheidungen auf der Grundlage objektiver, nicht diskriminierender Kriterien zu treffen. Jeder muss sich zu jeder Zeit an unsere Policy halten. Wenn es Beweise oder den Verdacht gibt, dass gegen diese Policy verstoßen wird, sollte das Management sofort informiert werden. Natürlich kann man auch immer die sich eventuell falsch verhaltenden Person direkt ansprechen, sofern es die Umstände erlauben.

## 5 Konsequenzen bei Verstößen

Wenn jemand gegen diese Policy verstößt, muss er je nach Schwere seines Verhaltens mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. So kann eine unbeabsichtigte Beleidigung eines Mitarbeiters einen Verweis rechtfertigen, während eine systematische Belästigung zu einer Kündigung führen kann. Wir können auch beschließen, eine laufende Geschäftsbeziehung zu beenden, wenn wir der Meinung sind, dass der betreffende Geschäftspartner unsere Erwartungen hinsichtlich der Chancengleichheit bei der Beschäftigung nicht erfüllt.

\*\*\*