

Gleichstellungspolitik

1. Erklärung zur Gleichstellungspolitik

RETN ist sich bewusst, dass Diskriminierung und Schikane inakzeptabel sind und es im Interesse von RETN und ihren Mitarbeitern liegt, die Kompetenzen der gesamten Belegschaft zu nutzen. RETN möchte sicherstellen, dass kein Mitarbeiter oder Bewerber bei der Einstellung oder Arbeit aufgrund seines Alters, einer Behinderung, seines Geschlechts bzw. einer Geschlechtsumwandlung, seiner Ehe oder Lebenspartnerschaft, einer Schwangerschaft/Mutterschaft, seiner Rasse, Religion oder Überzeugung, seines biologischen Geschlechts oder Seiner sexuellen Orientierung schlechtere Arbeitsmittel erhält oder (direkt oder indirekt) benachteiligt wird

Wir möchten, dass alle gesellschaftlichen Gruppen in unserer Belegschaft vertreten sind und jeder Mitarbeiter sich geschätzt fühlt und in der Lage ist, sein Bestes zu geben.

Wir lehnen jede Form von illegaler und unfairer Diskriminierung oder Viktimisierung ab. Zu diesem Zweck soll die vorliegende Politik für alle unsere Arbeitnehmer Gleichstellung und Fairness sicherstellen.

Alle Mitarbeiter werden fair und respektvoll behandelt, unabhängig von ihrem Arbeitsverhältnis als Teilzeit-, Vollzeit- oder Leiharbeitsangestellte. Stellen, Beförderungen, Schulungen oder sonstige Vorteile werden auf der Grundlage der Kompetenzen und Fähigkeiten gewährt. Alle Mitarbeiter werden unterstützt und gefördert, damit sie ihr volles Potential entfalten können. Die Talente und Ressourcen der Belegschaft werden in vollem Umfang genutzt, um die Effizienz des Unternehmens zu maximieren.

Unsere Belegschaft wird keine Kunden aufgrund ihres Alters, einer Behinderung, einer Geschlechtsumwandlung, einer Schwangerschaft und Mutterschaft, ihrer Rasse, Religion oder Überzeugung, ihres biologischen Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung bei der Lieferung und Leistung von RETNs Waren oder Dienstleistungen direkt oder indirekt diskriminieren oder belästigen.

Diese Politik und ihre dazugehörigen Vereinbarungen gelten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben. Außerdem werden alle Richtlinien oder Leitfäden der zuständigen Satzungsorgane umfassend berücksichtigt.

2. Unsere Zusage

- Wir erschaffen ein Umfeld, in dem persönliche Unterschiede und die Beiträge aller unserer Belegschaftsmitglieder gewürdigt und geschätzt werden.
- Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das Würde und Achtung für alle fördert. Wir dulden keine Form von Einschüchterung, Schikanierung oder Mobbing.
- Allen Mitarbeitern werden Gelegenheiten zur Schulung, Entwicklung und Beförderung geboten.
- Wir fördern die Gleichstellung am Arbeitsplatz, die wir als gute Managementpraxis und als geschäftlich sinnvoll betrachten.
- Wir überprüfen alle unsere Beschäftigungsmethoden und -verfahren, um die Gleichstellung sicherzustellen.
- Verstöße gegen unsere Gleichstellungspolitik gelten als Fehlverhalten und können zu Disziplinarmaßnahmen führen.
- Diese Politik wird von der Unternehmensleitung vollumfänglich unterstützt und wurde mit Gewerkschaften bzw. Belegschaftsvertretern vereinbart.
- Die Politik wird überwacht und jährlich geprüft.

3. Verantwortung der Unternehmensleitung

Es obliegt den Partnern bzw. dem CEO, die wirksame Umsetzung und Anwendung der Vereinbarungen sicherzustellen. Führungskräfte/leitende Angestellte stellen sicher, dass sie selbst und ihre Teams diese Politik und die dazugehörigen Vereinbarungen beachten und dass alle angemessenen und durchführbaren Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung ergriffen werden. Jede Führungskraft stellt sicher, dass:

- Alle ihre Teammitglieder die Politik und die dazugehörigen Vereinbarungen sowie die Gründe für diese Politik kennen;
- Beschwerden über Diskriminierung vorschriftsmäßig, fair und zeitnah behandelt werden;
- Vorschriftsmäßige Eintragungen gepflegt werden.

Es obliegt der Personalabteilung der Zentrale die Beachtung der Politik auf Mitarbeiter- und Bewerberebene sicherzustellen und regelmäßige Abteilungsaudits durchzuführen.

4. Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Es obliegt allen Mitarbeiter, darauf zu achten, dass niemand Opfer einer illegalen Diskriminierung wird. Das Verhalten der Belegschaft ist unerlässlich für die erfolgreiche Durchsetzung einer fairen Beschäftigungspraxis. Insbesondere sollten alle Belegschaftsmitglieder:

- Die Politik und die dazugehörigen Vereinbarungen beachten;
- Niemanden im Rahmen ihrer täglichen Arbeit diskriminieren und auch keine anderen zur Diskriminierung verleiten;
- Keine anderen Mitarbeiter oder Gruppen viktimisieren, schikanieren oder einschüchtern, die eines der geschützten Merkmale aufweisen oder aufzuweisen scheinen;
- Sicherstellen, dass niemand aufgrund seines Umgangs mit einer Person mit einem geschützten Merkmal diskriminiert oder schikaniert wird;
- Ihren Vorgesetzten informieren, wenn sie Diskriminierungsvorgänge feststellen.

5. Dritte

Als Schikanie durch Dritte gilt die Schikanie eines Unternehmensmitarbeiters durch Dritte, z. B. Kunden oder Zulieferer, wenn diese Schikanie aufgrund eines geschützten Merkmals erfolgt. RETN duldet kein solches Verhalten gegenüber ihren Mitarbeitern. Daher sollte der betroffene Mitarbeiter seinen Vorgesetzten sofort über einen derartigen Vorfall informieren. RETN ermittelt umfassend und unternimmt alle angemessenen Schritte, um eine solche Schikanie zukünftig zu unterbinden.

6. Zugehörige Politiken und Vereinbarungen

Alle Beschäftigungspolitiken und -vereinbarungen beeinflussen die Chancengleichheit. Die Politiken von RETN werden regelmäßig geprüft und alle diskriminierenden Bestimmungen daraus gestrichen.

7. Rechte von Menschen mit Behinderungen

RETN misst den Bedürfnissen behinderter Menschen eine besondere Bedeutung zu.

Im Rahmen der vorliegenden Politik fordern wir von unseren Führungskräften:

- Dass sie Anpassungen vornehmen, um die Leistungen eines Mitarbeiters aufrechtzuerhalten, der eine Behinderung erleidet, zum Beispiel durch Schulungen, Bereitstellung besonderer Einrichtungen bzw. Verringerung der Arbeitszeit. (Anmerkung: Führungskräfte sollten sich über die Verfügbarkeit von Beratungs- und Unterstützungsleistungen externer Stellen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung behinderter Menschen informieren);
- Dass sie Menschen mit Behinderung ebenfalls in Schulungs- und Entwicklungsprogramme aufnehmen;

- Dass sie Bewerber mit Behinderung uneingeschränkt in Betracht ziehen und bereit sind, entsprechende Anpassungen im Hinblick auf deren speziellen Anforderungen vorzunehmen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können.

8. Gleichstellungsschulung

Für unsere Mitarbeiter werden regelmäßige Kurzschulungen zur Gleichstellungsthematik veranstaltet. Diese Schulungen können bei Bedarf wiederholt werden. Gleichstellungsinformationen werden auch in die Einweisungsprogramme aufgenommen.

Führungskräfte erhalten Schulungen zu dieser Politik und den dazugehörigen Vereinbarungen. Alle Führungskräfte, die sich mit Einstellungs- und Auswahlverfahren befassen, erhalten eine spezielle Schulung.

9. Überwachung

RETN erklärt hiermit ihre Absicht, niemanden zu diskriminieren. Sie geht davon aus, dass dies in der ganzen Organisation umgesetzt wird. Dementsprechend wird ein Überwachungssystem eingeführt, das die Effizienz der Politik und der dazugehörigen Vereinbarungen misst.

Das System umfasst die Routineerhebung und -analyse von Arbeitnehmerdaten nach Geschlecht, Familienstand, ethnischen Ursprung, sexuellen Vorlieben, Religion/Glauben und Dauer des Arbeitsverhältnisses in der aktuellen Position. Es werden ebenfalls Daten zur Anzahl der Mitarbeiter gepflegt, die eine Behinderung angeben.

Es werden regelmäßige Prüfungen vorgenommen, um zu bestimmen, inwiefern die Ersteinstellung, die interne Beförderung und der Zugang zu Schulungen/Entwicklungsmöglichkeiten allen Gruppen gleiche Chancen bietet.

Wir erheben Daten zu unseren Mitarbeitern, die in bestimmte relevante Situationen verwickelt waren: Disziplinarmaßnahmen, Beschwerden und Schikanie sowie Mobbing.

Bei Bedarf werden anhand der Überwachungsergebnisse Analysen der Auswirkungen auf die Gleichstellung durchgeführt, um die Auswirkungen der Politiken und Leistungen/Produkte von RETN auf die diejenigen zu bewerten, die sie nutzen.

Die zu Überwachungszwecken erhobenen Daten werden vertraulich behandelt und nicht zu anderen Zwecken verwendet.

Stellt sich bei der Bewertung heraus, dass RETN oder bestimmte Unternehmensbereiche nicht repräsentativ sind oder Teile unserer Belegschaft innerhalb der Organisation keine Fortschritte machen, wird ein Aktionsplan erstellt, um gegen diese Probleme vorzugehen. Dabei werden die Einstellungs- und Auswahlverfahren sowie die Politiken und Verfahren des Unternehmens geprüft und ggf. positive gerichtliche Schritte in Betracht gezogen.

10. Beschwerden / Disziplinarmaßnahmen

Mitarbeiter haben das Recht, anhand der Beschwerde- oder Mobbingverfahren von RETN Klage wegen Diskriminierung oder Viktimisierung zu erheben.

Diskriminierung oder Viktimisierung werden als Disziplinarverstöße betrachtet und gemäß dem Disziplinarverfahren von RETN behandelt.

11. Revision

Diese Politik wurde am 01.04.2022 vom CEO genehmigt und unterliegt einer jährlichen Revision.