

Principle Group

Gleichstellungspolitik und –verfahren

1. Ziel

Principle verpflichtet sich, Diskriminierung zu beseitigen und die Vielfalt unter allen zu fördern. Unser Ziel ist es, dass unsere Belegschaft wirklich repräsentativ für alle Bereiche der Gesellschaft steht und jeder Mitarbeiter sich respektiert fühlt und in der Lage ist, sein Bestes zu geben.

2. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle unbefristeten und befristeten Mitarbeiter, Subunternehmer und Lieferanten.

Diese Richtlinie steht allen als gedrucktes Dokument in unseren Mitarbeiterhandbüchern und als PDF-Dokument in unseren allgemeinen Dateien zur Verfügung.

3. Grundsatzklärung

Die Richtlinie zielt darauf ab, Gleichheit und Fairness für alle Beschäftigten zu gewährleisten und niemanden aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsumwandlung, Schwangerschaft, Mutterschaft, Familienstand, Rasse, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, nationaler Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Alter zu diskriminieren.

Wir sind gegen jede Form von ungesetzlicher und unfairer Diskriminierung. Alle Mitarbeiter, ob Teilzeit, Vollzeit oder befristet, werden fair und respektvoll behandelt.

Die Auswahl für eine Anstellung, Beförderung, Ausbildung oder eine andere Leistung erfolgt auf der Grundlage von Eignung und Fähigkeit. Jeder wird unterstützt und ermutigt, sein volles Potenzial zu entfalten und die Talente und Ressourcen der Belegschaft werden vollständig genutzt, um die Effizienz der Organisation zu maximieren.

Unsere Verpflichtungen:

- Wir schaffen ein Umfeld, in dem individuelle Unterschiede und der Beitrag aller unserer Mitarbeiter anerkannt und geschätzt werden.
- Jeder hat ein Recht auf ein Arbeitsumfeld, das Würde und Respekt für alle fördert. Keine Form der Einschüchterung, Mobbing oder Belästigung wird toleriert.
- Ausbildungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten stehen allen zur Verfügung.
- Gleichstellung am Arbeitsplatz ist eine gute Managementpraxis und wirtschaftlich sinnvoll.
- Wir werden alle unsere Beschäftigungspraktiken und -verfahren überprüfen, um Fairness zu gewährleisten.
- Verstöße gegen unsere Gleichstellungspolitik, einschließlich Diskriminierung oder Belästigung einer Person wegen ihrer Verbindung zu einer Person, die durch das Diskriminierungsgesetz geschützt ist, oder, wenn eine Person eine bestimmte Eigenschaft hat, die durch das Diskriminierungsgesetz geschützt ist, werden als Fehlverhalten angesehen und können zu einem Disziplinarverfahren führen.
- Diese Gleichstellungspolitik wird von der Geschäftsleitung voll unterstützt.
- Diese Gleichstellungspolitik wird jährlich überwacht und überprüft.

4. Schlüsselbereiche dieser Richtlinie betreffen....

4.1 Personalbeschaffung

- Ziel ist es, bewährte Verfahren in Bezug auf Rekrutierung und Auswahl zu erreichen.
- Alle potenziellen und tatsächlichen Bewerber werden während des Einstellungsverfahrens nicht diskriminierend behandelt und die Anforderungen aller relevanten Rechtsvorschriften werden erfüllen.

4.2 Personalbeschaffung

Ausbildung, Karriereentwicklung und Beförderung stehen allen gleichermaßen offen, wobei die Entscheidungen ausschließlich auf Qualifikation, Eignung und individueller Entwicklung beruhen.

4.3 Arbeitsumfeld

Principle wird ein Umfeld schaffen, in dem jeder seine Arbeit frei von unerwünschter Belästigung oder Einschüchterung ausüben kann. Für den Fall, dass Sie sich benachteiligt fühlen, wurde ein klarer, informeller und formeller Beschwerdeprozess etabliert, der jeden ermutigen soll, diesen so früh wie möglich zu nutzen.

4.4 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Ausbildung, Karriereentwicklung und Beförderung stehen allen gleichermaßen offen, wobei die Entscheidungen ausschließlich auf Qualifikation, Eignung und individueller Entwicklung beruhen.

- Richtlinien einschließlich Vergütung, Belohnungen, Vergünstigungen und anderer relevanter Themen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen werden ohne Rücksicht auf Geschlecht, Geschlechtsumwandlung, sexuelle Orientierung, Familienstand, Nationalität, Hautfarbe, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Schwangerschaft, Mutterschaft, Behinderung oder Alter angewandt.
- Die Behandlung der Vergütung entspricht dem Equality Act 2010.
- Wenn Sie in Teilzeitbeschäftigung sind, werden Sie nicht schlechter behandelt als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte gemäß der Teilzeitarbeitsordnung 2000.
- Wenn Sie ein befristetes Arbeitsverhältnis haben, werden Sie in Übereinstimmung mit den Vorschriften für Angestellte mit befristeter Beschäftigung (Prävention einer ungünstigen Behandlungen) von 2002 behandelt.
- Die Anforderungen des Arbeits- und Familiengesetzes 2006 werden eingehalten.

4.5 Beschwerden

Jede Beschwerde wegen ungleicher Behandlung wird anfänglich informell behandelt, um zu einer Lösung zu gelangen. Wenn die Beschwerde jedoch nicht gelöst werden kann, wird ein Beschwerdeverfahren eingeleitet. Alle Bedenken werden vollständig untersucht. Jeder, der einer Diskriminierung verdächtigt oder beschuldigt wird, muss sich im Rahmen eines Disziplinarverfahrens dafür verantworten.

Jeder ist verantwortlich!

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, der für Principle arbeitet, sich dieser Richtlinie und ihrer Verantwortlichkeiten bewusst zu sein.

Wenn Sie weitere Fragen oder Bedenken zu dieser Richtlinie und Vorgehensweise haben, wenden Sie sich bitte an die Abteilung HR.