

# **Richtlinie: Gleichberechtigung und Vielfaltigkeit**



## Inhalte

1	Haltung der Geschäftsführung.....	1
2	Gültigkeitsbereich.....	1
3	Ziele.....	1
4	Selbstverpflichtung.....	2
5	Rekrutierung.....	3
6	Ausbildung und Entwicklung.....	3
7	Auswahlprozesse.....	3
8	Teilzeit.....	3
9	Vielfältigkeit und besondere Bedürfnisse.....	3
10	Gehaltserhöhungen.....	4
11	Umgang mit Beschwerden von Beschäftigten.....	4
12	Disziplinarverfahren.....	4
13	Verantwortung.....	4
13.1	Vorstand der Gruppe.....	4
13.2	Führungskräfte.....	5
13.3	Beschäftigte.....	5
13.4	Personal.....	5
14	Überwachung.....	5

---

## 1 Haltung der Geschäftsführung

Capita ist davon überzeugt, dass unser Erfolg eine direkte Folge der Erfahrung und Qualität unserer Beschäftigten ist. Wir sehen es daher als unsere Pflicht an, die Arbeit so zu gestalten, dass sie das Potential jedes einzelnen Beschäftigten fördert. Wir glauben, dass dieses Ziel am besten erreicht werden kann, indem wir die Fähigkeiten unserer Beschäftigten entwickeln und dabei stets auf ihre individuellen Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

Durch einen fairen und gleichberechtigten Umgang mit unseren Beschäftigten und durch die Akzeptanz ihrer Vielfalt, können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, Innovationen fördern, unsere soziale Verantwortung steigern und ihnen eine integrative und positive Arbeitsumgebung zur Verfügung stellen.

Jede Person, die im Namen von Capita handelt und dabei andere direkt oder indirekt diskriminiert, verstößt gegen unsere Unternehmenskultur. Unter Diskriminierung verstehen wir unangemessene Behandlung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Lebensumstände, Behinderung, Schwangerschaft oder Elternschaft, Ethnie, Religion oder Glauben. Darüber hinaus ermutigt Capita alle Beschäftigte, soweit möglich und angemessen, sich auf das gesellschaftliche Umfeld einzustellen, in dem sie tätig sind.

Diese Grundsätze beziehen sich auf die Bewerberauswahl, die Aus- und Weiterbildung, Beförderungen und Versetzungen, Bezahlung, Vergünstigungen und Leistungsbewertungen in Ergänzung zu den gültigen Beschäftigungsbedingungen.

## 2 Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie ist für alle Beschäftigten von Capita, unabhängig von ihrer Position, sowie für alle Lieferanten und Subunternehmer, gültig.

## 3 Ziele

- Sicherstellung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.
- Faire Behandlung in jedem Bereich des Arbeitslebens bei Capita, von der schriftlichen Anweisung, bis hin zu jeder getroffenen Entscheidung.

- Förderung einer Unternehmenskultur, in der jeder Angestellte und Kollege respekt- und würdevoll behandelt wird und in der der Wert einer vielfältigen Belegschaft geschätzt wird.

## 4 Selbstverpflichtung

Zur Erreichung dieser Ziele, verpflichtet sich Capita zu folgendem:

- Berücksichtigung der Grundsätze dieser Richtlinie bei Personalentscheidungen sowie in allen regelmäßig überwachten und überprüften Richtlinien und Verfahren.
- Bereitstellung von Schulungen und Anleitung aller Beschäftigten und Führungskräfte, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten diese Selbstverpflichtung kennen und verstehen. Dies wird durch das Trainingsmodul „Gleichberechtigung und Vielfaltigkeit“ erreicht, welches als e-Learning verfügbar ist.
- Überwachung und Messung der Möglichkeiten zur Vermeidung jeder direkten oder indirekten, vermuteten oder festgestellten Diskriminierung.
- Infragestellung und Untersuchung diskriminierenden Verhaltens und Erwirken von Disziplinarmaßnahmen, wenn diese als notwendig erachtet werden.
- Unterstützung der verantwortlichen Personen und deren Arbeit.
- Regelmäßige Bewertung der etablierten Förderinitiativen sowie Durchführung der Berichterstattung darüber, um den Zugang zu ihnen zu fördern.
- Unterstützung des gesellschaftlichen Umfelds indem wir leben und arbeiten, um die soziale Verantwortung zu diesem Umfeld zu gewährleisten.
- Zusammenarbeit mit Dritten und Beratungsunternehmen, um bzgl. der branchenüblichen Geschäftspraktiken auf dem aktuellen Stand zu bleiben.

## 5 Rekrutierung

Bei Capita basieren die Einstellungs- und Bewerberauswahlverfahren ausschließlich auf den für die Position notwendigen und gerechtfertigten Anforderungen und der Eignung eines Bewerbers.

Die Auswahlmethoden stellen sicher, dass es zu keiner Diskriminierung beim Einstellungsverfahren kommt.

## 6 Ausbildung und Entwicklung

Im Rahmen ihres Performance-Managements, stellt Capita sicher, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, an arbeitsbezogenen Schulungen teilzunehmen. Darüber hinaus werden individuelle Entwicklungspläne erstellt, die Möglichkeiten und Aufstiegschancen innerhalb von Capita fördern. Der Bewertungsprozess wird durch klare und dokumentierte Kriterien gestützt, um sicherzustellen, dass seine Anwendung auf allen Ebenen frei von Diskriminierung ist.

## 7 Auswahlprozesse

Immer wenn Auswahlverfahren auf Gruppen von Beschäftigten angewendet werden, z.B. bei Beförderungen, stellt Capita sicher, dass ein faires und einheitliches Verfahren stattfindet. Die Auswahlkriterien müssen frei von Diskriminierungen sein und auf einer objektiven Einschätzung der Kompetenzen beruhen. Möglichkeiten zu Beförderungen stehen allen Beschäftigten gleichermaßen zur Verfügung.

## 8 Teilzeit

Capita hat die Vorzüge flexibler Teilzeitmodelle erkannt. Darüber hinaus erkennen wir das Recht aller Beschäftigten, die flexible Arbeitszeitmodelle nutzen, fair und gleichberechtigt gegenüber Vollzeitbeschäftigten behandelt zu werden und auch die gleichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu erhalten, an. Die Vergütungen und Zuwendungen für Beschäftigte in Teilzeit stimmen anteilig mit denen von Vollzeitbeschäftigten überein.

## 9 Vielfaltigkeit und besondere Bedürfnisse

Wenn sich eine Person mit Behinderung oder besonderen Bedürfnissen bei Capita bewirbt, basiert die Entscheidung über die Einstellung immer auf den benötigten Fähigkeiten, Erfahrungen und ihrem Wissen. Wenn bei einem Beschäftigten eine Behinderung oder besondere Bedürfnisse vorliegen, wird Capita ihr Bestes geben, die Arbeit und die Arbeitsumgebung, den Anforderungen des

Einzelnen, anzupassen.

## 10 Gehaltserhöhungen

Capitas Regelungen zur Festlegung der Gehälter basieren auf einer Gleichbehandlung aller Beschäftigten bzgl. der Gehälter und Löhne, bei gleichzeitiger Honorierung individueller Leistungen.

Capita muss geeignete Mechanismen zur Überwachung der Gehaltsstrukturen einrichten um sicherzustellen, dass die Grundsätze der Gleichberechtigung entsprechend dieser Richtlinie und gesetzliche Anforderungen erfüllt werden. Gehaltserhöhungen müssen durch objektive Kriterien begründet und frei von Diskriminierung stattfinden. Dabei ist der Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ innerhalb der Regionen zu berücksichtigen. Regionale Unterschiede in der Vergütung sind zulässig, sofern sie durch ökonomische Rahmenbedingungen begründet werden können.

## 11 Umgang mit Beschwerden von Beschäftigten

Beschwerden können an den direkten Vorgesetzten oder an die Betriebsräte gerichtet werden.

Jeder Beschäftigte, der glaubt, diskriminiert worden zu sein, sollte den Fall melden.

## 12 Disziplinarverfahren

Capita betrachtet sämtliche Diskriminierungen oder Verstöße gegen diese Richtlinie als Fehlverhalten. Derartige Handlungen werden als Dienstvergehen untersucht und entsprechend der üblichen Disziplinarverfahren geahndet.

## 13 Verantwortung

Alle Beschäftigten tragen gemeinsam die Verantwortung, dass die Richtlinie „Gleichbehandlung und Vielfaltigkeit“ befolgt wird und damit die Würde, Chancengleichheit und gute Arbeitsergebnisse gefördert werden.

Trotz dieser gemeinschaftlichen Verantwortung, die Richtlinie erfolgreich umzusetzen, gibt es spezifische Verantwortlichkeiten in folgenden Bereichen:

### 13.1 Vorstand der Gruppe

Der Vorstand der Gruppe steht geschlossen hinter dieser Richtlinie und trägt die Gesamtverantwortung für die Erreichung und Überwachung ihrer Ziele.

Der Vorstand der Gruppe erkennt seine Verantwortung für die Schaffung eines Bewusstseins für Vielfaltigkeit an und geht mit gutem Beispiel voran.

### 13.2 Führungskräfte

Alle Führungskräfte sind verantwortlich für die Einführung und Durchsetzung dieser Richtlinie und die Sicherstellung, dass ihr Team, bzw. ihre Beschäftigten, ein Bewusstsein für ihre Verantwortung entwickeln.

Führungskräfte sollen jeden Beschäftigten fördern, respektieren und ermutigen, sein Potenzial auszuschöpfen und angemessen auf Verstöße gegen diese Richtlinie reagieren.

Es ist auch Aufgabe der Führungskräfte, dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten geschult werden und ihnen ihre Verantwortung bewusst gemacht wird. Dazu sind entsprechende Trainingsmaßnahmen durchzuführen.

### 13.3 Beschäftigte

Jeder einzelne Beschäftigte von Capita, in jeder Ebene, trägt die Verantwortung, die Chancengleichheit und die Einhaltung dieser Richtlinie, sicherzustellen.

Dies kann dadurch erreicht werden, dass das Recht auf eine vorurteils- und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung respektiert, korrektes Verhalten vorgelebt und Fehlverhalten von Kollegen hinterfragt wird.

### 13.4 Personal

Diese Richtlinie sowie ihre Implementierung und regelmäßige Prüfung, wird von dem Group HR Director verantwortet.

Das Group HR Team überprüft regelmäßig auch alle referenzierten Richtlinien, überwacht die Beschäftigungspraktiken und unterstützt Führungskräfte bei der Förderung der Vielfaltigkeit im Unternehmen.

## 14 Überwachung

Wir überprüfen diese Richtlinie zusammen mit der Beschäftigungspraxis und allen darauf bezogenen Richtlinien kontinuierlich, um unsere Ausrichtung auf Chancengleichheit beizubehalten.

Um sicherzustellen, dass diese Richtlinie und andere Verfahren effektiv funktionieren, werden Personaldaten kontinuierlich anonym ausgewertet, die Leistung unseres Unternehmens beurteilt und sichergestellt, dass Muster und Entwicklungen erkannt und aufgelöst werden.

Um die Ziele und Verpflichtungen in dieser Richtlinie zu erreichen, versichert das HR Team, dass eine regelmäßige Überwachung in folgender Form stattfindet:

- Quartalsweise Statistiken sind nach Vielfältigkeitskriterien aufzuschlüsseln und durch den Vorstand zu bewerten. Falls notwendig, werden Ziele für verbesserungswürdige Bereiche gesetzt und die dazu notwendige Unterstützung und Schulung gegeben.
- Überwachung durch HR bzw. in der zentralen Personaldatenbank, um die Anwendung und Effektivität der Richtlinie zu gewährleisten.
- Alle Fälle oder Entwicklungen bzgl. Vielfaltigkeit werden der Geschäftsführung vorgelegt.

*Alle verwendeten Bilder sind urheberrechtlich geschützt – bitte nicht kopieren, wiederverwenden oder weitergeben.*

*Die dargestellten Handels- und Dienstleistungsmarken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Die in diesem Material enthaltenen Informationen dienen nur zur allgemeinen Information und können sich ändern.*