RICHTLINIE ZU DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

HOUSE OF HR

INHALT

3 Richtlinie zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

8 House of HR spricht sich klar gegen systemische Vorurteile, Rassismus und ungleiche Behandlung aus

10 Das Unternehmen bekennt sich grundsätzlich zur Chancengleichheit und zu einer inklusiven Kultur, die von Zugehörigkeit und einem höheren Ziel geprägt ist

Richtlinie zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Wir sind der festen Überzeugung, dass ein diverses Arbeitsumfeld und eine inklusive Kultur zu dem Zugehörigkeitsgefühl beitragen, das wir alle brauchen, um erfolgreich zu sein. Indem wir die Unterschiede zwischen unseren Mitarbeitenden anerkennen und in jeder Situation mit einer offenen Einstellung handeln, schaffen wir Vertrauen und fördern Wachstum und Innovation, was zum Wohlbefinden aller beiträgt.

Jede und jeder Einzelne in einer Organisation bringt eine Bandbreite von Perspektiven, Arbeits- und Lebenserfahrungen sowie religiöse und kulturelle Unterschiede mit. Bei House of HR ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, sie selbst zu sein und andere zu respektieren – das ist der wesentliche Kern unserer Werte und dessen, woran wir glauben. Diese von Inklusion geprägte Grundhaltung bestimmt unser Handeln und stellt unser Fundament für die Zukunft dar.

Diversität ermöglicht die Erkundung dieser Unterschiede in einem sicheren, positiven und einem für alle Seiten förderlichen Umfeld. So können wir die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt, die in jedem Einzelnen steckt, erkennen und würdigen und der Diversität in der Gemeinschaft und in der Belegschaft einen positiven Wert beimessen.

Eine integrative Kultur gibt den Menschen das Gefühl, für das, was sie als Individuum oder als Gruppe ausmacht, respektiert und wertgeschätzt zu werden. Der Prozess der Inklusion bezieht jede und jeden Einzelnen mit ein und gibt unseren Mitarbeitenden das Gefühl, dass sie für den Erfolg unseres Unternehmens wichtig sind, unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung, Kultur, Religion, ihrem Geschlecht, Alter ...

Zielsetzung

Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, die Strukturen, Verantwortlichkeiten und Prozesse darzulegen, die bei House of HR eingerichtet wurden, um eine diverse und offene Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von jeglicher Form der Diskriminierung ist.

Sie soll ein diverses und offenes Umfeld gewährleisten, das unsere Mitarbeitenden, unsere Kundschaft und andere Interessengruppen schützt und ihnen einen Ort bietet, an dem sie sich zugehörig und zu Hause fühlen können. Dies kann nur durch eine Arbeitsplatzkultur erreicht werden, die sich durch integrative Verhaltensweisen im Alltag auszeichnet und auf einer Grundlage von Respekt und Wertschätzung für Diversität in all ihren Formen beruht.

Diese Richtlinie umreißt die wichtigsten Grundsätze in Bezug auf Diversität, Chancengleichheit und Inklusion bei House of HR und gilt für unsere internen Mitarbeitenden, Beratenden, Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und Personen in der Ausbildung, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende, sowie für Bewerberinnen und Bewerber, Kandidatinnen und Kandidaten, Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer sowie Freiwillige.

Die Richtlinie gilt am Arbeitsplatz, erstreckt sich aber auch auf alle arbeitsbezogenen Aktivitäten wie Konferenzen und Schulungen, After-Work-Veranstaltungen, Kundenveranstaltungen usw. Jeder ist dafür verantwortlich, gemeinsam eine offene, inklusive, sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und zu erhalten.

Insbesondere das Management von House of HR trägt eine zentrale Verantwortung für das Handeln im Einklang mit unseren Grundwerten und Richtlinien. Das Management sollte nicht nur mit gutem Beispiel vorangehen, sondern auch die Teammitglieder in deren Bemühen um die Einhaltung dieser Grundsätze unterstützen und einschreiten, wenn ein Verhalten festgestellt wird, das nicht im Einklang mit dieser Richtlinie steht.

Diese Richtlinie gilt für House of HR und seine Powerhouses und Boutiquen („House of HR"). Darüber hinaus erwarten wir von jedem Powerhouse und jeder Boutique, dass sie die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze in ihrem Tagesgeschäft umsetzen. Zu diesem Zweck sollten klare Prozesse und Verfahren sowie entsprechend passende Maßnahmen wie Kommunikation und Schulungen für alle Happy Rebels und ggf. andere relevante Parteien bereitgestellt werden. Powerhouses und Boutiquen sollten auch stets versuchen, mit Kunden, externen bevorzugten Partnern, Lieferanten und anderen Parteien zusammenzuarbeiten, die in dieser Hinsicht die gleichen Grundsätze befolgen.

"VIELFALT BEDEUTET, EINEN PLATZ AM TISCH ZU HABEN, CHANCENGLEICHHEIT BEDEUTET, EINEN FAIREN PLATZ ZU HABEN, INKLUSION BEDEUTET, EINE STIMME ZU HABEN, UND ZUGEHÖRIGKEIT BEDEUTET, DASS DIESE STIMME GEHÖRT WIRD."

RICHTLINIE ZU DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

Definitionen

Unter **Diversität** versteht man das Vorhandensein von Variationen verschiedener Merkmale in einer Gruppe von Menschen. Diese Merkmale können alles sein, was uns einzigartig macht, wie z. B. unsere kognitiven Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale, aber auch die Dinge, die unsere Identität ausmachen (z. B. ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, kultureller Hintergrund).

Chancengleichheit bezieht sich auf die faire Behandlung aller Menschen. Es geht darum sicherzustellen, dass Prozesse und Arbeitsplätze unparteiisch und fair sind und für jede und jeden Einzelnen die gleichen Chancen bieten. Chancengleichheit unterscheidet sich von Gleichheit in einer subtilen, aber wichtigen Weise. Während bei der Gleichheit davon ausgegangen wird, dass alle Menschen gleichbehandelt werden sollten, werden bei der Chancengleichheit die besonderen Umstände einer Person berücksichtigt und der Umgang mit ihnen entsprechend angepasst, so dass das Endergebnis gleich ist.

Inklusion ist gelebte Diversität. Es geht darum, dafür zu sorgen, dass unsere diversen Teams nahtlos zusammenarbeiten können und dass jede und jeder Einzelne bei der Arbeit ganz er bzw. sie selbst sein kann. Es geht darum, jede Perspektive und Sichtweise gleichermaßen zu würdigen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sich alle wertgeschätzt fühlen und in die Lage versetzt werden, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Unser Ziel ist es, **ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen**. Wir wollen, dass sich jede und jeder Einzelne in unseren Teams zugehörig fühlt. Wir wissen, dass Menschen, die das Gefühl haben, dazuzugehören, engagierter und motivierter sind, weil sie deutlich sehen, wie sie zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihres Hintergrundes oder bestimmter persönlicher Merkmale schlechter behandelt wird als eine andere Person oder Personengruppe.

Wenn ein Arbeitgeber beispielsweise den Grundsatz hat, keine älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (> 55 Jahre) einzustellen.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine unangemessene Regelung oder Verfahrensweisen vorhanden sind, die für alle gleich sind, aber eine ungerechte Auswirkung auf Personen haben, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen.

Wenn ein Arbeitgeber seine Mitarbeitenden beispielsweise grundsätzlich nicht in Teilzeit arbeiten lässt. Menschen mit Kindern oder familiären Verpflichtungen könnten benachteiligt werden.

WORAN WIR GLAUBEN

Bei House of HR wollen wir, dass alle das Gefühl haben, ganz sie selbst sein zu können, und in ihrer Arbeit aufgehen – in jedem Land, bei allem, was wir tun, und zwar jeden Tag.

Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter und die Menschen, deren berufliche Laufbahn wir unterstützen, einbezogen, wertgeschätzt und respektiert fühlen, wenn sie bei der Arbeit ganz sie selbst sind. Darüber hinaus engagieren wir uns für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die diverser und inklusiver sind und mehr Chancengleichheit bieten.

House of HR spricht sich klar gegen systemische Vorurteile, Rassismus und ungleiche Behandlung aus

Richtlinie zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

WAS WIR TUN

Wir diskriminieren nicht

Wir glauben, dass jede Person mit Würde und Respekt behandelt werden sollte und eine Arbeitsumgebung verdient, in der Diskriminierung nicht vorkommt. Diskriminierung hat bei uns keinen Platz. Weder aufgrund von Geschlecht, Religion, nationaler oder ethnischer Herkunft, kulturellem Hintergrund, sozialer Gruppe, Behinderung oder Krankheit, sexueller Orientierung, Familienstand, Alter oder politischer Meinung noch aufgrund jedweden anderen Aspekts, den sich jemand böswillig einfallen lassen könnte. Wir tolerieren keinerlei rechtswidrige Diskriminierung und werden jede Person melden, die uns hierzu auffordert.

Im Einklang mit der Mission von House of HR, in der ein grundlegender Wert für die Würde aller Menschen zum Ausdruck kommt, soll diese Richtlinie ein inklusives, respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld mit einer klaren Aussage zu den Erwartungen in Bezug auf Verhaltensweisen, die Diskriminierung und Belästigung darstellen können, fördern.

Wir unterstützen jedes Talent

House of HR verpflichtet sich, ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle die Möglichkeit erhalten, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Ob es nun um interne Mitarbeitende, Bewerberinnen oder Bewerber oder um Mitarbeitende geht, die über uns bei Kunden arbeiten, wir sorgen für eine positive Arbeitsumgebung, in der die Mitarbeitenden die Freiheit haben, aus ihren Erfolgen ebenso zu lernen wie aus ihren Fehlern.

Powerhouses schaffen eine Kultur, in der alle Mitarbeitenden das Gefühl haben, dass sie bei der Arbeit jeden Aspekt ihrer Persönlichkeit einbringen können. Das Management und unsere Happy Rebels kommunizieren und zeigen deutlich ihr Engagement für verschiedene Formen der Diversität und bauen eine Verbindung zu einem breiten Spektrum von Menschen auf, um ein Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu fördern.

Wir verändern Leben

House of HR ist der Ansicht, dass Diversität, Chancengleichheit und Inklusion nicht nur aus ethischer oder moralischer Sicht wichtig sind. Diversität, Chancengleichheit und Inklusion führen zu Kreativität, Innovation, größerem Wissen und Erfahrung. House of HR garantiert Fairness, Chancengleichheit und Diversität bei der Anwerbung, Einstellung, Entlohnung, Motivation und Förderung seiner Mitarbeitenden und Talente.

House of HR verfolgt die Vision, die interessanteste Talentschmiede Europas zu sein, Menschen und Chancen zusammenzubringen und die Welt von morgen zu gestalten. Wir sehen die Schaffung einer inklusiven Kultur für alle Mitarbeitenden von House of HR, die Menschen am Arbeitsplatz und andere Interessengruppen als eine langfristige Verpflichtung an. Unsere Werte bilden die Grundlage für unser Handeln und inspirieren uns jeden Tag aufs Neue, alles zu tun, um unserem Ziel und unserer Vision gerecht zu werden und ein gemeinsames Ziel zu erreichen: **Leben zu verändern.**

DAS UNTERNEHMEN BEKENNT SICH GRUNDSÄTZLICH ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND ZU EINER INKLUSIVEN KULTUR, DIE VON ZUGEHÖRIGKEIT UND EINEM HÖHEREN ZIEL GEPRÄGT IST

RICHTLINIE ZU DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

Wir schweigen nicht

Alle können und sollten ihre Bedenken zum Ausdruck bringen, wenn wir im guten Glauben der Ansicht sind, dass unethische Praktiken oder ein Fehlverhalten vorliegen. Eine solche Meldung wird vertraulich und mit dem größtmöglichen Respekt und Verständnis behandelt. Niemand soll das Gefühl haben, dass er oder sie nicht über sein bzw. ihr Erlebnis sprechen kann, oder wegen der Meldung seiner bzw. ihrer Bedenken Angst vor Repressalien haben, unabhängig davon, ob er bzw. sie direkt betroffen ist oder lediglich Zeuge eines Ereignisses war.

House of HR setzt sich für die Schaffung und den Erhalt einer offenen Arbeitsumgebung ein, die frei von Vorurteilen ist. Daher kann und sollten jede und jeder Einzelne das Bewusstsein dafür schärfen, ob ein Verstoß gegen diese Richtlinie für Diversität und Inklusion vorliegt, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können. Alle Meldungen werden vertraulich und mit viel Einfühlungsvermögen behandelt. Alle, die Fragen haben oder Zweifel hegen, ob eine Situation gegen die Richtlinie verstößt, sollten dies ansprechen.

Alle Verstöße, Fragen, Bedenken und Zweifel können über verschiedene Kanäle geäußert werden:

1.Sie können sich an Ihren direkten Vorgesetzten, an den nächsthöheren Vorgesetzten, an den Personalleiter, an Ihr lokales Compliance-Team oder an die Vertrauensperson(en) in Ihrem Powerhouse oder Ihrer Boutique wenden.

2. Die Internetanwendung „Spot“: Spot ermöglicht es Ihnen, heikle Themen auf zugängliche und auf Wunsch auch anonyme Weise anzusprechen. Der benutzerdefinierte Arbeitsablauf in Spot führt diejenigen, die ein Problem zur Sprache bringen möchten, durch den gesamten Prozess. Öffnen Sie das Tool über talktospot.com/hohr oder über den QR-Code.

3. Wenn Sie die oben genannten Kanäle für unzureichend oder ungeeignet halten, können Sie sich an folgende Ansprechpartner wenden:
Abdel Bencheikh, Compliance Manager der Gruppe, (+33 6 95 39 39 15 oder abdel.bencheikh@houseofhr.com) ODER
Astrid Heiremans, Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzende des Audit-Komitees der Gruppe (+32 475 900 458 oder astrid.heiremans@finfactory.be).

House of HR stellt sicher, dass Personen, die unter diese Richtlinie fallen, weder Repressalien ausgesetzt noch bestraft werden, wenn sie vermeintlich unangemessenes Verhalten melden. Jede Person, die eine meldende Person Repressalien ausgesetzt hat, muss mit den Konsequenzen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie rechnen.

HOUSE OF HR

Copyright 2022 House of HR | Spinnerijstraat 97, 8500 Kortrijk Belgium | T: 051 46 05 00 | info@houseofhr.com | www.houseofhr.com