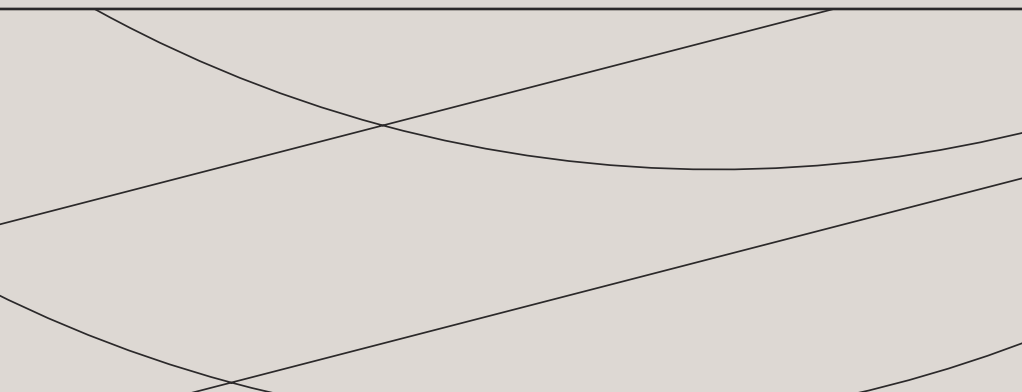


Leitfaden Diversität und Inklusion



1 Prävention von Belästigungen am Arbeitsplatz

Belästigungen am Arbeitsplatz können verschiedene Formen annehmen, einschließlich verbaler, körperlicher und sexueller Belästigung sowie Mobbing, Diskriminierung und Gewalt. Wir bei ARNO legen großen Wert darauf, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere Anti-Belästigungsrichtlinie definiert, was als belästigendes Verhalten gilt, wie es gemeldet wird und welche Konsequenzen es gibt.

1.1 Ausprägungen von Belästigungen

- › Unangemessene Witze oder Kommentare über das Aussehen, die sexuelle Orientierung oder die ethnische Herkunft von Kolleg:innen
- › Ungewollte Annäherungsversuche oder Berührungen
- › Gezieltes Ignorieren oder Ausgrenzen von Kolleg:innen
- › Das Verbreiten von Gerüchten über Kolleg:innen
- › Beleidigungen oder Bedrohungen

2 Präventionsmaßnahmen gegen Belästigungen am Arbeitsplatz

2.1 Schulung unserer Mitarbeiter:innen

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter:innen im Zuge der jährlichen Sicherheitsunterweisung in Form einer Schulung zum Thema Belästigung, um ihnen zu helfen, die Zeichen von Belästigung zu erkennen und zu melden. Die Schulung zeigt auch Möglichkeiten auf, wie man sich gegen Belästigung verteidigen und ein respektvolles Arbeitsumfeld aufrechterhalten kann.

2.2 Meldung von Belästigungen

Wir stellen unseren Mitarbeiter:innen zwei verschiedene Kanäle zur Meldung von Belästigung zur Verfügung: eine Vertrauensperson und ein Whistleblower Tool.

2.3 Untersuchung von Vorwürfen

Wir nehmen Vorwürfe von Belästigung sehr ernst und leiten unverzüglich Untersuchungen ein. Wenn es sich bestätigt, dass Belästigung stattgefunden hat, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um das Fehlverhalten zu unterbinden und die betroffenen Mitarbeiter:innen zu schützen.

2.4 Konsequenzen von belästigendem Verhalten

Die Konsequenzen, die wir als Arbeitgeber bei belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz ziehen, hängen von der Schwere der Verfehlung ab und können von einer einfachen Verwarnung bis hin zur fristlosen Kündigung reichen. Wir kommen als Arbeitgeber unserer Verpflichtung nach, angemessene Schritte zu unternehmen, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dies kann eine Untersuchung des Vorfalls, die Befragung von Zeugen und/oder das Einholen von rechtlicher Beratung einschließen.

2.5 Förderung einer positiven Unternehmenskultur

Wir fördern als Arbeitgeber eine positive Unternehmenskultur auf Basis des ARNO Code of Conduct. Durch die Umsetzung dieser Präventionsmaßnahmen tragen wir als Arbeitgeber dazu bei, Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und ein sicheres, respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen.

3 Inklusion von Minderheiten und benachteiligten Gruppen im Unternehmen

3.1 Schulung unserer Mitarbeiter:innen

Wir führen im Zuge der jährlichen Sicherheitsunterweisung eine Schulung zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen durch, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Minderheiten und benachteiligten Gruppen zu schärfen und Stereotypen zu beseitigen. Dabei vermitteln wir das Wissen, das unsere Mitarbeiter:innen benötigen, um Diversität und Inklusion zu verstehen und zu schätzen.

3.2 Diversität und Inklusion

Wir bei ARNO legen großen Wert darauf, eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu haben. Dies umfasst unter anderem die Einstellung von Mitarbeiter:innen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, Geschlechtern und Altersgruppen. Wir machen diesbezüglich keine Unterschiede und entscheiden ausschließlich auf Basis der Eignung für den jeweiligen Job.

3.3 Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte

Unser Head of Personnel Department Gabriele Plesa ist die Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte. Sie sorgt für die Umsetzung von Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen und steht als Ansprechpartnerin für Mitarbeiter:innen zur Verfügung.

3.4 Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Wir bieten flexible Arbeitsmodelle, die auf die Bedürfnisse von Minderheiten und benachteiligten Gruppen zugeschnitten sind, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten oder Arbeit von zu Hause aus.

3.5 Überprüfung und Bewertung von Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen

Wir führen regelmäßige Bewertungen und Überprüfungen der Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen durch. Diese Maßnahmen tragen bei ARNO dazu bei, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer sozialen Schicht gleichermaßen respektiert und geschätzt werden.

4 Förderung von Frauen

Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen zu bieten, ist für uns bei ARNO eine Selbstverständlichkeit. Diverse Maßnahmen tragen dazu bei, dass Frauen bei ARNO gefördert und ihre Karrieremöglichkeiten verbessert werden.

4.1 Entlohnung

Wir verpflichten uns ausnahmslos zur fortlaufenden Zahlung eines existenzsichernden Lohns. Das Geschlecht stellt bei uns kein Kriterium für die Festlegung der Entlohnung dar. Eine geschlechterabhängige Bezahlung ist damit ausgeschlossen. Mitarbeiter:innen werden für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Qualifikation und Erfahrung auch gleich bezahlt.

4.2 Überprüfung von Stellenbeschreibungen und Vergütungsstrukturen

Wir überprüfen unsere Stellenbeschreibungen und Vergütungsstrukturen, um sicherzustellen, dass sie fair und geschlechtsneutral sind. Die Personalabteilung trägt bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen und -ausschreibungen dafür Sorge, dass sie geschlechts- und altersunabhängig sind. Ein Bewerbungsfoto ist bei uns nicht erforderlich und wir erhalten daher auch zahlreiche Bewerbungen ohne Foto.

4.3 Flexible Arbeitsbedingungen

Flexible Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice tragen dazu bei, dass unsere Mitarbeiter:innen ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen besser in Einklang bringen können und Karrierechancen nutzen können.

4.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die Übernahme von Führungspositionen ist bei ARNO geschlechtsunabhängig und erfolgt ausschließlich nach Eignung.

4.5 Datenanalyse und Monitoring

Wir analysieren und überwachen die Geschlechterverteilung im Unternehmen, um Ungleichheiten zu identifizieren und ihnen gezielt entgegenzuwirken.

Creating Instore Success. Together.