

# DIVERSITY-POLITIK

JULIEN SAS hat sich verpflichtet, eine verantwortungsvolle und fürsorgliche Diversitätspolitik mit Respekt vor Unterschieden und Chancengleichheit anzubieten. Das Prinzip der Vielfalt ist in alle Managementpraktiken des Unternehmens integriert.

Was die Rekrutierung betrifft, so kommunizieren wir auf transparente Weise ohne jegliche Diskriminierung. Die Gesuche werden mit grösstmöglicher Unparteilichkeit beurteilt. Wir sind bestrebt, ein Höchstmaß an personalisierten Antworten auf Bewerbungen zu geben.

Wir sorgen für eine optimale Aufnahme und Integration neuer Mitarbeiter. Unser Hauptanliegen ist es, jedem Menschen die Möglichkeit zu geben, in seiner Position und insbesondere in verantwortungsvolle Positionen aufzusteigen, und zwar mit gleichen Chancen.

Wir setzen uns für die vollständige Gleichstellung von Männern und Frauen und eine diskriminierungsfreie Einstellungspraxis ein, indem wir die Integration von Frauen in technische Berufe fördern. Darüber hinaus ist die Aufrechterhaltung eines fairen Lohn- und Einstufungsniveaus für weibliche Mitarbeiter von größter Bedeutung.

JULIEN SAS setzt sich für die berufliche Vielfalt ein, indem sie Maßnahmen zugunsten von Mitarbeitern über 55 und unter 30 Jahren entwickelt. So wurde das System der Generationenverträge eingeführt (leider gibt es diese Art von Verträgen heute nicht mehr). Ihr Ziel war es, die nachhaltige Integration junger Menschen in die Arbeitswelt durch die Förderung unbefristeter Arbeitsverträge, die Einstellung und Bindung älterer Mitarbeiter und die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten zu fördern.

Auch der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gilt unsere große Aufmerksamkeit, und wir engagieren uns für :

- Verfolgung und Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Integration und Weiterbeschäftigung von behinderten Mitarbeitern.
- Erleichterung der Aufnahme und der beruflichen Eingliederung behinderter

Arbeitnehmer in das Unternehmen durch Sensibilisierung für die Umgebung.

- die am besten geeigneten individuellen Lösungen für behinderte Arbeitnehmer zu finden, und Gewährleistung von Folgemaßnahmen zur Förderung ihrer Weiterbeschäftigung,

- Entwicklung von Lösungen für Arbeitnehmer, die als ungeeignet für eine bestimmte Position anerkannt sind,

- Behinderten Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, in Beschäftigung zu bleiben oder sich beruflich weiterzuentwickeln, indem sie eine geeignete Ausbildung erhalten.

# CHARTA ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHHEIT UND ZUR BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG

Vielfalt ist die Grundlage einer sozial und wirtschaftlich erfolgreichen Gesellschaft. Unsere Charta der Vielfalt zielt darauf ab, Chancengleichheit und Vielfalt in allen ihren Bestandteilen zu fördern.

JULIEN SAS hat sich immer gewünscht, ein Management zu entwickeln, das Unterschiede respektiert, um ein besseres Zusammenleben zu erreichen.

Wir sind daher verpflichtet, :

## **Im Rahmen unserer Organisation:**

- Sensibilisierung und Schulung unserer Führungskräfte und Manager, die mit der Rekrutierung, Schulung und Karriereplanung befasst sind, und dann nach und nach aller Mitarbeiter, in Bezug auf die Themen Nichtdiskriminierung und Vielfalt.
- Achtung und Förderung der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in allen ihren Formen bei allen Management- und Entscheidungshandlungen des Unternehmens oder der Organisation und insbesondere in allen Phasen der Personalverwaltung.
- Benennen Sie eine Kontaktstelle, die speziell für Diskriminierungsfragen im Unternehmen zuständig ist.
- Kommunizieren Sie unser Engagement gegenüber allen unseren Mitarbeitern sowie unseren Kunden, Partnern und Lieferanten, um sie zu ermutigen, diese Grundsätze zu respektieren und anzuwenden.
- Einrichtung eines internen Überwachungssystems zur Verhinderung diskriminierender Praktiken.
- Teilnahme an der Dynamik der Arbeitsgruppen, die auf dem Territorium im Rahmen des Kampfes gegen Diskriminierung eingerichtet wurden.
- Im Jahresbericht von activité über die Maßnahmen zu berichten, die ergriffen wurden, um die durchgeführten Aktionen und die erzielten Ergebnisse darzustellen.

## **Gegenüber ständigen Mitarbeitern**

- Stellen Sie diese Charta den fest angestellten Mitarbeitern zur Verfügung.
- In allen Bereichen der Personalverwaltung objektive Kriterien anzuwenden, die eine

Bearbeitung von égalité garantieren.

- Um die Kommunikation des Rekrutierungsprozesses für alle Kandidaten zu ermöglichen.

- sich mit den Beschwerden von Festangestellten befassen, die tatsächliche oder mutmaßliche Opfer von Gewalttaten sind.

diskriminierend.

- Unterstützen Sie fest angestellte Mitarbeiter, die sich diskriminierenden Situationen widersetzen.

- Ermutigen Sie fest angestellte Mitarbeiter zur Anwendung der in dieser Charta dargelegten Grundsätze.

In Bezug auf Kandidaten und Mitarbeiter in der Integration

- Anwendung objektiver Kriterien in allen Phasen der Unterstützung zur Gewährleistung der Gleichbehandlung.

- Informieren Sie die in den Strukturen der Gruppe begleiteten Personen über das Recht auf Nicht-Diskriminierung und unterstützen Sie sie gegebenenfalls in ihren Verfahren.

- Berücksichtigung von Situationen tatsächlicher oder vermeintlicher Diskriminierung, unter denen die begleiteten Personen leiden.

- Ergreifen Sie im Falle einer nachgewiesenen Diskriminierung erforderlichenfalls rechtliche Maßnahmen, um die zuständigen Behörden zu informieren oder die Angelegenheit an sie zu verweisen.

### **In Bezug auf Kunden**

- Unser Engagement im Kampf gegen Diskriminierung vermitteln

- Informieren Sie unsere Kunden über die Verpflichtungen in Bezug auf die Nichtdiskriminierung und nehmen Sie die Einhaltung der Nichtdiskriminierungsverpflichtungen in Dienstleistungsvereinbarungen auf.

- Berücksichtigen Sie, unabhängig vom Wortlaut des Auftrags, nur die Kriterien der beruflichen Kompetenz, um sicherzustellen, dass der Kunde über die Behandlung und Nichtdiskriminierung von égalité informiert ist

- Warnen Sie den Kunden, falls erforderlich, vor diskriminierendem Verhalten, das in seiner Organisation fortbestehen würde.

- Die Aussetzung des Dienstes im Falle einer diskriminierenden Praxis, die sich als letztes Mittel erwiesen hat.