

# Richtlinie zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion von Unite

## Richtliniendaten

<b>Version</b>	1.1
<b>Klassifizierung</b>	öffentlich
<b>Rolle des Richtlinien-Owners</b>	Vice President Organisation, Learning & Culture
<b>Rolle des Richtlinien-Freigebers</b>	Board Member Cross Functional Departments
<b>Zielgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle Beschäftigten von Unite und beauftragte Selbstständige</li> <li>• Anbieter, Dienstleister, Kunden und andere Partner von Unite</li> <li>• sonstige Externe</li> </ul>
<b>Inkrafttreten</b>	01.06.2026
<b>Wiedervorlage</b>	01.06.2028
<b>Kontakt für Rückfragen</b>	<a href="mailto:olc@unite.eu">olc@unite.eu</a>

## Änderungshistorie

Version	Datum	Inhalt	Erstellt von	Freigegeben von
1.0	06.03.2025	Erstellung der Richtlinie	Johannes Seyfried	Peter Ledermann
1.1	22.05.2026	Überführung der Richtlinie in neues Format nach ISO-Standard 27001/9001	Johannes Seyfried	Peter Ledermann

## Mitgeltende Dokumente

Diese Richtlinie verweist auf weitere relevante Dokumente, die für ihre Anwendung oder Umsetzung erforderlich oder unterstützend sind:

- Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner (*EN: Code of Conduct for business partners*)
- Ethik- und Verhaltenskodex für Unite Mitarbeitende (*EN: Code of Ethics and Conduct*)
- Hinweisgeberrichtlinie (*EN: Whistleblowing Policy*)

## Inhaltsverzeichnis

A	Sinn und Zweck der Richtlinie.....	4
B	Definitionen .....	5
	1 DEI.....	5
	2 Vielfalt .....	5
	3 Gleichberechtigung .....	5
	4 Inklusion.....	5
	5 Beschäftigte .....	5
	6 Geschäftspartner .....	5
C	Geltungsbereich .....	5
	1 Unite.....	5
	2 Unite Beschäftigte.....	5
	3 Geschäftspartner .....	5
D	Verantwortlichkeiten .....	5
	1 Vice President Organisation, Learning & Culture .....	5
	2 Alle Führungskräfte .....	6
	3 Alle Beschäftigten .....	6
	4 Die Abteilung Organisation, Learning & Culture .....	6
	5 Der Kulturkreis .....	6
E	Grundsätze & Regelungen .....	6
	1 Ziele.....	6
	2 Unsere Verpflichtungen .....	6
	3 Konsequenzen bei Verstoß.....	7
	4 Hinweisgebersystem .....	7
F	Inkrafttreten .....	7
G	Überprüfungsintervall.....	8

## A Sinn und Zweck der Richtlinie

Bei Unite sind wir der Überzeugung, dass ein diverses Team Innovation stärkt, Zusammenarbeit fördert und unsere Fähigkeit verbessert, einer globalen Gemeinschaft zu dienen. Unsere Richtlinie zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) ist darauf ausgelegt, ein respektvolles, gerechtes und inklusives Umfeld für alle zu schaffen.

Unite setzt sich dafür ein, sowohl innerhalb unserer Organisation als auch mit unseren Geschäftspartnern ein Umfeld der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern. Wir erkennen den inhärenten Wert darin, Unterschiede zu akzeptieren und sicherzustellen, dass alle Individuen, unabhängig von ihrem Hintergrund, sich wertgeschätzt, respektiert und gleichberechtigt behandelt fühlen sowie gleiche Chancen für Wachstum und Weiterentwicklung erhalten. Unser Engagement für DEI geht über unsere internen Abläufe hinaus, da wir bestrebt sind, in unserer Branche führend zu sein und eine Kultur der Gerechtigkeit und Fairness zu fördern.

Diese Richtlinie soll sicherstellen, dass alle Beschäftigten bei Unite gleich, fair und respektvoll behandelt werden, unabhängig davon, ob sie befristet, freiberuflich, als Praktikant\*innen, in Teilzeit oder in Vollzeit beschäftigt sind. Darüber hinaus zielt die Richtlinie darauf ab, jede Form von rechtswidriger Diskriminierung zu verhindern. Dies bezieht sich auf die Diskriminierung von Personen mit bestimmten geschützten Merkmalen, wie sie in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Übereinkommen Nr. 111 von 1958 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) und den Grundsätzen der Internationalen Menschenrechtscharta festgelegt sind.

Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, darunter:

- Alter
- Behinderung (körperlich oder geistig)
- Geschlechtsumwandlung
- Ehe und eingetragene Partnerschaft
- finanzielle Situation
- Schwangerschaft und Mutterschaft
- kultureller Hintergrund (einschließlich Hautfarbe, Nationalität und ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft)
- Sprache
- Religion oder Weltanschauung
- politische Meinung
- Geschlecht
- sexuelle Orientierung
- oder jeder anderen Grundlage, die zu diskriminierender Behandlung führt

Unite ist entschlossen, eine inklusive Organisation zu sein, die gleiche Möglichkeiten in allen Phasen der Beschäftigung bietet – einschließlich Rekrutierung, Schulung, Entwicklung. Unite bekämpft und beseitigt proaktiv rechtswidrige Diskriminierung.

## B Definitionen

Um sicherzustellen, dass alle diese Richtlinie und ihren Inhalt gleich interpretieren, werden die wichtigsten Begriffe wie folgt definiert:

### 1 DEI

Diversity, Equity, Inclusion = Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion

### 2 Vielfalt

Bezieht sich auf die Praxis oder die Eigenschaft, Menschen mit unterschiedlichen sozialen und ethnischen Hintergründen sowie unterschiedlichen Geschlechtern, unterschiedlichen sexuellen Orientierungen usw. einzubeziehen oder zu berücksichtigen.

### 3 Gleichberechtigung

Bezieht sich auf Fairness, Gerechtigkeit oder Unparteilichkeit im Umgang miteinander.

### 4 Inklusion

Bezieht sich auf den gleichberechtigten Zugang zu Chancen und Ressourcen für Menschen, die sonst ausgeschlossen oder ausgegrenzt wären.

### 5 Beschäftigte

Beschäftigte sind alle Personen, die bei Unite tätig sind, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit, Teilzeit, als studentische Hilfskraft oder Praktikant\*innen beschäftigt sind. Auch die Geschäftsleitung und Führungskräfte sind Beschäftigte.

### 6 Geschäftspartner

Geschäftspartner sind alle, die einen Vertrag mit Unite haben oder sich in der Vertragsanbahnung befinden. Dazu zählen Kunden, Lieferanten, Banken, Vermieter, Versicherungen und andere Dienstleister.

## C Geltungsbereich

### 1 Unite

Diese Richtlinie gilt für Unite und seine verbundenen Unternehmen.

### 2 Unite Beschäftigte

Diese Richtlinie gilt für alle Unite Beschäftigten. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, diese Richtlinie vollständig einzuhalten und ihre Grundsätze in allen Aspekten ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Wichtige Anwendungsbereiche können insbesondere bei der Rekrutierung, Schulung und Aufstiegsmöglichkeiten sein.

### 3 Geschäftspartner

Diese Richtlinie gilt für alle Geschäftspartner von Unite und deren verbundene Unternehmen. Durch unsere Verhaltensgrundsätze (abrufbar unter [Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner | Unite](#)) verpflichten wir ebenfalls unsere Auftragnehmer, Zeitarbeitenden, Leiharbeitenden und Praktikant\*innen zur Einhaltung der in dieser Richtlinie genannten Standards.

## D Verantwortlichkeiten

### 1 Vice President Organisation, Learning & Culture

ist verantwortlich für die Umsetzung und Pflege dieser Richtlinie.

## 2 Alle Führungskräfte

sind dafür verantwortlich, die Grundsätze dieser Richtlinie in ihren Teams zu fördern und sicherzustellen, dass alle Beschäftigten die Richtlinie kennen und befolgen.

## 3 Alle Beschäftigten

sind verpflichtet, sich an diese Richtlinie zu halten und Verstöße zu melden.

## 4 Die Abteilung Organisation, Learning & Culture

unterstützt bei der Bearbeitung von Beschwerden und bietet Beratung bei Konflikten.

## 5 Der Kulturkreis

fördert die Unite-Werte und setzt sich für eine inklusive Kultur ein.

# E Grundsätze & Regelungen

## 1 Ziele

1. **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion fördern** – Unite verpflichtet sich, DEI in allen Bereichen zu fördern. Wir sind bestrebt, die gesetzlichen Anforderungen zu übertreffen und suchen aktiv nach Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der DEI achtet und wertschätzt.
2. **Ein respektvolles Arbeitsumfeld schaffen** – Unite setzt sich für einen Arbeitsplatz ein, der frei von Mobbing, Belästigung, Schikane und Diskriminierung ist. Wir legen Wert darauf, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen sicher, respektiert und einbezogen fühlen.
3. **Kontinuierliche Verbesserung** – Unite überprüft und aktualisiert regelmäßig seine Beschäftigungspraktiken und -richtlinien, um Fairness und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung und passen uns an sich entwickelnde Best Practices und gesetzliche Standards an.

## 2 Unsere Verpflichtungen

1. **Ausbildung und Schulung** – Unite bietet umfassende Ausbildungs- und Schulungsprogramme an, um das Bewusstsein und das Verständnis für DEI-Themen bei unseren Beschäftigten zu erhöhen. Wir befähigen unsere Beschäftigten, ihre Rechte und Pflichten gemäß dieser Richtlinie zu kennen.
2. **Schnelle und angemessene Reaktion** – Unite verpflichtet sich, alle Beschwerden über Mobbing, Belästigung, Schikane oder Diskriminierung innerhalb unserer Organisation schnell und angemessen zu bearbeiten. Wir nehmen alle Beschwerden ernst und stellen sicher, dass sie vertraulich und unparteiisch behandelt werden. Unsere Vorgehensweise für den Umgang mit Konflikten ist in einem Online-Leitfaden und mit Hilfe eines Beratungsteams der Abteilung Organisation, Learning & Culture von Unite klar geregelt.
3. **Aufstiegsmöglichkeiten** – Unite bietet allen Beschäftigten gleiche Ausbildungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Wir glauben daran, dass wir das volle Potenzial unserer Belegschaft nutzen und die Effizienz durch unterschiedliche Perspektiven und Talente erhöhen können.
4. **Leistungsorientierte Entscheidungsfindung** – Unite trifft alle Personalentscheidungen auf Grundlage von Leistung, um Fairness und Unparteilichkeit in unseren Prozessen sicherzustellen. Wir erkennen und schätzen die Beiträge jedes Einzelnen, unabhängig von persönlichen Merkmalen.
5. **Förderung der Inklusion** – Der Kulturkreis von Unite ist das Ohr und die Stimme jeder/s Beschäftigten und setzt sich dafür ein, unsere Unite Werte zu fördern und aufrechtzuerhalten. Die Gruppe ist bestrebt, eine Kultur zu schaffen, in der jede/r gehört und gesehen wird, um so Inklusion und Respekt für alle zu gewährleisten.

6. **Förderung von Wachstum und Eingliederung** – Die Abteilung für Organisation, Learning & Culture ist das Rückgrat der Beschäftigtenfürsorge bei Unite. Sie unterstützt Teams bei Veränderungen und Krisen, bietet Beratung bei individuellen Herausforderungen und fördert eine Kultur des Lernens und der Entwicklung. Auf diese Weise trägt sie dazu bei, ein lebendiges und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen.
7. **Beschäftigten-Ressourcengruppen** – Das Engagement von Unite für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) erstreckt sich auf die Einrichtung und Unterstützung der Beschäftigten-Ressourcengruppe, die als Plattform für Zusammenarbeit, Unterstützung und Interessenvertretung dient. Sie befähigt die Beschäftigten, zu einem inklusiveren Arbeitsplatz beizutragen und bedeutende Veränderungen innerhalb unserer Organisation voranzutreiben.
8. **Bewährte Praktiken** – Unite hat seinen Hauptsitz in Deutschland, und als Unterzeichner der deutschen Charta der Vielfalt zeigen wir unser Engagement für die Schaffung eines Umfelds, in dem alle Menschen geschätzt werden und gleiche Chancen haben, sich zu entfalten.

### 3 Konsequenzen bei Verstoß

Unite ist bestrebt, ein Umfeld zu fördern und aufrechtzuerhalten, in dem Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion gelebt werden. Wenn Hinweise auf ein Verhalten vorliegen, das diese Grundsätze verletzt, gehen wir fair und transparent vor:

- **Sorgfältige Prüfung:** Alle gemeldeten Verstöße werden ernst genommen und unter Wahrung der Vertraulichkeit untersucht.
- **Angemessene Konsequenzen:** Abhängig von Schwere und Art des Verstoßes ergreift Unite Maßnahmen unter Berücksichtigung geltender arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Diese können von Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen oder vertraglichen Konsequenzen reichen.
- **Dialog mit Geschäftspartnern:** Bei Verstößen durch Geschäftspartner suchen wir den Dialog, um gemeinsam eine angemessene Lösung zu finden. Sollte dies nicht gelingen, behält sich Unite das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.
- **Rechtliche Schritte:** Bei strafrechtlich relevantem Fehlverhalten prüft Unite weitere rechtliche Schritte und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen.

### 4 Hinweisgebersystem

Unite hat eine Hinweisgeberrichtlinie verabschiedet und ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Dieses ermöglicht es allen Beschäftigten und Geschäftspartnern, vertrauliche Informationen über mögliche Regelverstöße anonym zu melden. Vorrangiges Ziel ist es, Hinweisgebenden einen geschützten Raum für die Kommunikation zu geben und sie vor Repressalien zu schützen. Im Falle einer Meldung sind wir an einer umfassenden Klärung und schnellen Beseitigung der Verstöße interessiert. Sollte eine Form der Diskriminierung in unserem Geschäftsbetrieb festgestellt werden, würde dies umgehend an die Unternehmensleitung gemeldet und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet werden.

Das Hinweisgeber-System ist über [Compliance bei Unite](https://unite.eu/de-de/unternehmen/compliance) <https://unite.eu/de-de/unternehmen/compliance> erreichbar.

## F Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit ihrer Bekanntmachung an die Beschäftigten in Kraft und bleibt gültig, bis sie durch eine neue Version ersetzt oder ausdrücklich aufgehoben wird. Unite informiert alle Beschäftigten direkt über das Richtlinienmanagementtool über diese Richtlinie. Die Richtlinie wird auf Deutsch und Englisch

veröffentlicht. Ergänzende Informationen zu dieser Richtlinie stellt Unite den Beschäftigten im Intranet (Confluence) zur Verfügung.

Für Externe ist die Richtlinie über <https://unite.eu/de-de/unternehmen/compliance> abrufbar und einsehbar.

## **G Überprüfungsintervall**

Diese Richtlinie wird mindestens alle zwei Jahre auf Aktualität überprüft und bei Bedarf angepasst. Dabei werden die aktuellen rechtlichen Anforderungen, interne Vorfälle sowie Best Practices berücksichtigt. Vice President Organisation, Learning & Culture führt diese Überprüfung durch, dokumentiert die Ergebnisse und kommuniziert sie an die Beschäftigten.