



INCLUSION

@

ZALANDO



MÄRZ - 2017

WARUM „INCLUSION“ WICHTIG IST?

WIR SIND ALLE VERSCHIEDEN.

Wir alle haben Eigenschaften und Erfahrungen – teilweise sichtbar für andere, teilweise unsichtbar –, die uns einzigartig machen.

„INCLUSION“ SCHAFFT EINE KULTUR, IN DER UNSERE UNTERSCHIEDE RESPEKTIERT WERDEN.

In einer Kultur, die von „Inclusion“ geprägt ist, werden wir alle gehört. Wir können unsere einzigartigen Erfahrungen einbringen und unsere beste Leistung entfalten.

„Inclusion“ beschreibt eine Kultur, die für Vielfalt offen ist, die Unterschiede berücksichtigt und einbezieht, in der sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt. In dieser Kultur steigt unser Engagement und unsere Innovationen nehmen zu, was sich wiederum positiv auf den Geschäftserfolg auswirkt.



ZALANDOS VERSPRECHEN

WIR WOLLEN

eine offene und kreative Kultur von und für alle.

WIR ARBEITEN DARAN

„Inclusion“ in unserer Kultur aufzubauen, um unsere Unterschiede zur Geltung kommen zu lassen und Innovationen voranzutreiben.

WIR WERDEN NIEMALS

irgendeine Form von Diskriminierung tolerieren.

WIR WERDEN

handeln und Konsequenzen zulasten der Mitarbeiter ziehen, die Kollegen oder Dritte diskriminieren. Diese Konsequenzen können von der förmlichen Verwarnung oder einem Teamwechsel über eine Versetzung bis hin zur Kündigung der Misse-Täterin oder des Misse-Täters reichen.



DU GESTALTEST „INCLUSION“ MIT

Wenn du Diskriminierung beobachtest oder von ihr betroffen bist: Unternimm etwas!

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie du dich für unsere offene und vielfältige Arbeitsumgebung bei Zalando einsetzen kannst.

Sprich die Misse-Täterin oder den Misse-Täter an.

Mache ihr oder ihm die Situation bewusst und äußere klar, dass wir bei Zalando solches Verhalten nicht tolerieren.

Sprich mit deiner Führungskraft oder dem P&O Business Partner.

Wenn du dich nicht wohl dabei fühlst, die Täterin oder den Täter direkt anzusprechen, bitte deine Führungskraft oder einen P&O Business Partner um Hilfe.

Nutze die „Ask & Tell“-Seite.

Du kannst das Ask & Tell Formular im [Intranet](#) nutzen.

Melde dich beim Team Governance, Risk & Compliance.

Schreibe an compliance@zalando.de.

Gib einen anonymen Hinweis.

Schreibe an anonymous@zalando.de.



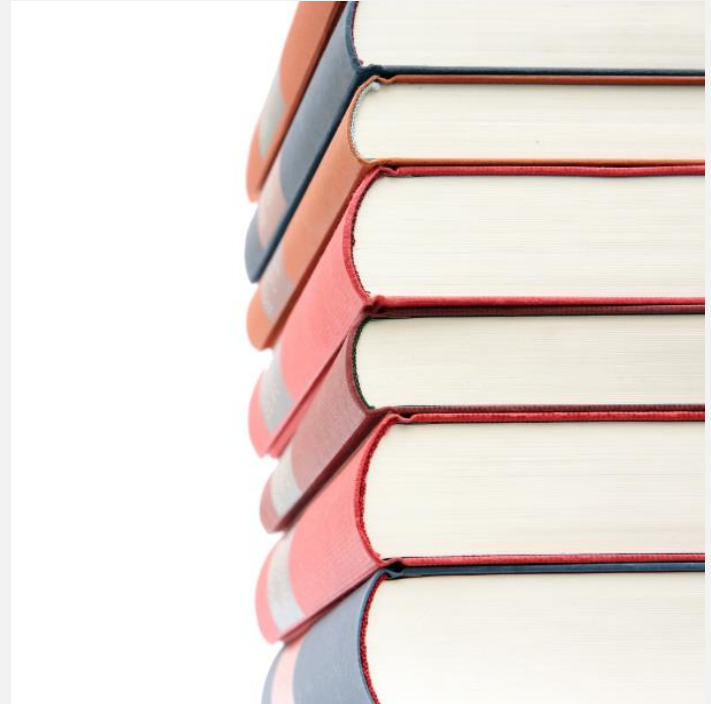
DAFÜR GIBT ES AUCH EIN GESETZ

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz: AGG) hat zum Ziel, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. § 1 AGG).

NIEMAND DARF BENACHTEILIGT WERDEN, AUS GRÜNDEN:

- **ethnischer Merkmale** (z.B. Hautfarbe) oder **Herkunft** (z.B. Sprache)
- des **Geschlechts**
- der **sexuellen Identität**
- der **Religion** oder **Weltanschauung**
- einer **Behinderung** (unabhängig vom Grad der Behinderung) und/ oder
- des **Alters**

Mitarbeiter können Schadensersatzansprüche wegen Diskriminierung nach dem AGG geltend machen. Dies muss binnen eines Monats schriftlich geschehen (§ 15 IV AGG). Bleibt die Forderung unerfüllt, muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, Klage vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden (§ 61b ArbGG). Danach ist dies nicht mehr möglich.



KONTAKT

Wenn du noch Fragen und/oder Kommentare hast, melde dich bitte beim

Team Governance, Risk & Compliance

E-Mail: compliance@zalando.de

