

	Dokument zum Gleichstellungsmanagement UNI/PdR 125:2022	S. 1 von 6
	GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	POL_SGPG Rev. 0 vom 10.02.2024

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Carron Bau GmbH ist ein junges und dynamisches Unternehmen aus Südtirol, welches sich auf die Ausführung schlüsselfertiger Bauvorhaben in den Bereichen Hochbau, Tiefbau und Anlagenbau spezialisiert hat.

Die Organisation ist sich der zentralen Bedeutung der Humanressourcen und der Tatsache bewusst, dass die ehrgeizigen Ziele des Unternehmens, dank der Kompetenz und Professionalität jedes einzelnen Mitarbeiters, erreicht werden. Aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Ausbildung und Erfahrungen der Mitarbeiter ist Carron Bau GmbH in der Lage, sämtliche Bereiche des Baugewerbes abzudecken.

Carron Bau GmbH erkennt die zentrale Bedeutung der Humanressourcen als Garant für den Erfolg eines jeden Unternehmens, im Rahmen der gegenseitigen Loyalität und des Vertrauens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Das Engagement der Organisation für die Gleichstellung der Geschlechter, die Förderung von Vielfalt, Integration und die Stärkung der Rolle der Frau wird in dieser Gleichstellungspolitik synthetisiert.


Um die günstigsten Bedingungen zur Erreichung der Unternehmensziele zu schaffen und in Übereinstimmung mit den im Ethikkodex angeführten Grundwerten, ist es für Carron Bau GmbH fundamental, sich für die Entwicklung einer Politik einzusetzen, die die Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz fördert und schützt, die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet und eine Kultur schafft, die die Gleichbehandlung, Förderung der Vielfalt und das weibliche Empowerment unterstützt.

Die Politik zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Förderung von Vielfalt, Fairness und Integration wird auf Führungsebene in Abstimmung mit dem leitenden Ausschuss und im Einklang mit den strategischen Entscheidungen und der integrierten Unternehmenspolitik für Qualität, Umwelt, Sicherheit und soziale Verantwortung bestimmt.

Im Einklang mit dem Gleichstellungs- und integriertem Unternehmensmanagementsystem verpflichtet sich die Geschäftsleitung zur Umsetzung und Erhaltung des Managementsystems, d. h. zu den Entwicklungsmaßnahmen im Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung. Aus diesem Grund wird die Politik zur Gleichstellung der Geschlechter regelmäßig überprüft und auf der Grundlage von Ereignissen, Veränderungen und den Ergebnissen der Überwachung und Audits bestätigt, beginnend mit der Messung und Überwachung der vorgesehenen KPIs (Key Performance Indicators) gemäß UNI/PdR 125:2022.

Um die Ziele bzgl. der Entwicklung einer Gleichstellungs- und Fairnesspolitik zu erreichen, stellt Carron Bau GmbH folgendes sicher: die Zuweisung angemessener Ressourcen, die Festlegung von Zuständigkeiten zur Überwachung des Prozesses, die Befugnis, die festgelegten Gleichstellungsziele zu verfolgen, zu erreichen und zu erhalten, die Ernennung eines leitenden Ausschusses, der mit den in UNI/PdR 125:2022 vorgesehenen Aufgaben anvertraut wird. Die operative Umsetzung der Politik wird vom/von der LeiterIn des Gleichstellungsmanagementsystems koordiniert, der/die auf Führungsebene ernannt wird und über das erforderliche organisatorische und geschlechtsspezifische Fachwissen verfügt.

Carron Bau GmbH setzt darüber hinaus alle ihr zur Verfügung stehenden Instrumente ein, um sicherzustellen, dass die Politik aktiv gelebt und das Engagement der Unternehmensleitung gegenüber allen Beteiligten bezeugt wird. Diese Gleichstellungspolitik wird allen MitarbeiterInnen des Unternehmens und an interessierte Parteien (Lieferanten, Kunden, Behörden) übermittelt. Die Verbreitung erfolgt:

	Dokument zum Gleichstellungsmanagement UNI/PdR 125:2022	S. 2 von 6
	GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	POL_SGPG Rev. 0 vom 10.02.2024

- intern durch Ausbildung und Information sowohl bei der Einstellung als auch periodisch, zudem durch Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die sich auch an die Unternehmensführung richten;
- extern, durch Veröffentlichung auf der Webseite des Unternehmens oder durch spezifische Mitteilungen, einschließlich Marketing- und Werbemaßnahmen.

ALLGEMEINE ZIELE

Um die Bestimmungen der Gleichstellungspolitik einzuhalten und die Verwirklichung der Ziele zu gewährleisten, hält es das Management für unerlässlich:

- darauf zu achten, dass die Aktivitäten mit dem Ziel durchgeführt werden, ungleicher Behandlung, mangelnder Achtung der Chancengleichheit, Ungleichheiten und jeder Form des körperlichen, verbalen oder digitalen Missbrauchs (Mobbing) am Arbeitsplatz vorzubeugen;
- ihre Politik an den Grundsätzen der UNI/PdR 125:2022 auszurichten, indem sie die Arbeitnehmer als strategische und grundlegende Ressource für das Wachstum des Unternehmens betrachtet, den Schutz ihrer Grundrechte gewährleistet, die durch Arbeitsverträge formalisiert werden, und sich dafür einsetzt, die berufliche Entwicklung und Zufriedenheit zu begünstigen;
- die Einhaltung der Gesetze zur Gleichstellung am Arbeitsplatz zu garantieren;
- Humanressourcen durch die Verbreitung der Gleichstellungspolitik und -ziele des Unternehmens einzubinden, zu motivieren und zu verbessern, wobei das Managementsystem des Unternehmens als Instrument genutzt wird, um die notwendige Ausbildung, Schulung und Weiterbildung zu gewährleisten.


Carron Bau GmbH berücksichtigt und respektiert die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen. Diskriminierung jeglicher Art wird nicht geduldet.

Carron Bau GmbH ist der Meinung, dass die Entwicklung eines kulturellen Modells, das die Gleichstellung der Geschlechter fördert, neben der Schaffung eines "sozialen Wertes", der in dem Arbeitsumfeld, in dem es gilt, geschätzt wird, vor allem ein Wachstumsfaktor für die Organisation selbst ist. Aus diesem Grund beabsichtigt die Organisation, die Gleichstellung der Geschlechter durch konkrete Maßnahmen zu gewährleisten, die nicht nur den festgelegten Anforderungen/Indikatoren entsprechen, sondern auch den Mitarbeitern tatsächlich und konkret zusprechen.

Carron Bau GmbH stellt die Ausbildung in den Mittelpunkt, um eine Kultur des Respekts und der Nichtdiskriminierung zu verbreiten, indem sie spezifische Wege anbietet und Gelegenheiten fördert, wo Personen, ihre Meinungen und Vorschläge für einen konstruktiven Wandel im Arbeitsumfeld offen äußern können. In diesem Umfeld drückt man sich bei Carron Bau GmbH sprachlich angemessen, integrativ und die Vielfalt berücksichtigend aus.

Carron Bau GmbH hat sich in dem Bestreben, die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse ihres Personals zu jeder Zeit und unter allen Umständen des Arbeitslebens zu befriedigen, dazu entschlossen, sich für alle der folgenden Aspekte einzusetzen:

- Auswahl und Einstellung;
- Karrieremanagement;
- Lohngleichheit;
- Elternschaft, Pflege;
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (work-life balance);

	Dokument zum Gleichstellungsmanagement UNI/PDR 125:2022	S. 3 von 6
	GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	POL_SGPG Rev. 0 vom 10.02.2024

- Vorbeugung aller Formen von Missbrauch und Belästigung am Arbeitsplatz.

AUSWAHL UND EINSTELLUNG (RECRUITMENT)

Loyalität, Kompetenz, Professionalität, Zuverlässigkeit, Ausbildung und Zugehörigkeitsgefühl des Personals sind entscheidende Werte und Voraussetzungen für das Erreichen der Unternehmensziele. Im Rahmen des Auswahlverfahrens - das unter Einhaltung der Grundsätze des Ethikkodex, der Chancengleichheit und ohne jegliche Diskriminierung erfolgt - achtet Carron Bau GmbH darauf, dass die Ausgewählten tatsächlich den für die Bedürfnisse des Unternehmens benötigten Profilen entsprechen, wobei Begünstigungen und Erleichterungen jeglicher Art vermieden werden.

Die Auswahl und Einstellung von Personal muss unter strikter Einhaltung der von der Organisation festgelegten Standardverfahren erfolgen und sich bei der Bewertung der Kompetenz, Professionalität, Fähigkeiten und des individuellen Potenzials auf Kriterien der Transparenz stützen. Das Auswahlverfahren darf keine Fragen bzgl. des Ehestandes, einer Schwangerschaft und familiären Verpflichtungen beinhalten. Die zum Zeitpunkt der Einstellung vorgesehene Position muss ein Gehalt vorsehen, das den Aufgaben und Verantwortlichkeiten entspricht und nicht durch das Geschlecht beeinflusst wird.

Carron Bau GmbH verpflichtet sich, bei der Einstellung und dem Personalmanagement sowie bei den beruflichen Beziehungen ausdrücklich und ständig die Achtung der Person, ihrer Würde und ihrer Werte zu berücksichtigen und jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, ethnischen Herkunft, Nationalität, des Alters, der politischen Meinung, religiösen Überzeugung, des Gesundheitszustands, der sexuellen Orientierung oder des sozio-ökonomischen Status zu vermeiden.


KARRIEREMANAGEMENT

Carron Bau GmbH erkennt die zentrale Bedeutung der Humanressourcen als Garant für den Erfolg eines jeden Unternehmens, im Rahmen der gegenseitigen Loyalität und des Vertrauens.

Das Personalmanagement basiert auf dem Respekt der Persönlichkeit und der Professionalität jedes Einzelnen und gewährleistet Chancengleichheit für alle Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer beruflichen Qualifikationen und individuellen Fähigkeiten. Bei Carron Bau GmbH, wie auch der gesamten Carron-Gruppe, wird Diskriminierung aufgrund von Alter, Religion, sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit nicht geduldet. Darüber hinaus werden Begünstigungen sowohl bei der Einstellung als auch bei Möglichkeiten der internen beruflichen Entwicklung vermieden.

Bei der Personalentwicklung ist Carron Bau GmbH bestrebt, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, sodass jeder Mitarbeiter seine Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse erweitern kann, und dadurch eine größere vertikale und horizontale Mobilität aller Unternehmensfunktionen möglich ist und die Unternehmensziele effektiv erreicht werden können. Deshalb verfolgt die Organisation eine Politik, die auf die Anerkennung von Verdiensten abzielt, wobei die Chancengleichheit gewahrt bleibt. Der Ausbildungsplan ist neutral und wird ausschließlich auf der Grundlage des Ausbildungsbedarfs der Carron Bau GmbH und ihres Personals erstellt.

Carron Bau GmbH verpflichtet sich, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bei beruflicher Entwicklung und Beförderung zu garantieren, die nur auf den Fähigkeiten und den beruflichen Ebenen beruhen. Carron Bau GmbH strebt, in Übereinstimmung mit dem spezifischen Sektor und den spezifischen Aufgaben, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in den Führungspositionen des Unternehmens an. Carron

	Dokument zum Gleichstellungsmanagement UNI/PDR 125:2022	S. 4 von 6
	GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	POL_SGPG Rev. 0 vom 10.02.2024

Bau GmbH ist bestrebt, die Karrieremöglichkeiten seiner Mitarbeiter nach den folgenden Grundsätzen zu gestalten:

- Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten richten sich, unabhängig vom Geschlecht, an das interne Personal;
- Die Karrierewege sind für alle Mitarbeiter zugänglich;
- Fortbildung zur Entwicklung von Fähigkeiten und des Bewusstseins ist grundlegend, um Lücken zu schließen, und zudem den beruflichen Aufstieg zu fördern.

LOHNGLEICHHEIT

Carron Bau GmbH respektiert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beginnend bei den gesetzlich anerkannten Grundgarantien, indem das Unternehmen allen die gleiche Lohnbasis gemäß dem nationalen Tarifvertrag sicherstellt.

Carron Bau GmbH achtet bei der Einstellung des Personals und während der gesamten Laufbahn, unabhängig vom Geschlecht, auf Lohngleichheit. Bei der Festlegung, Auszahlung und Anpassung des Lohns beachtet die Organisation die folgenden Grundsätze:

- die Vergütung der Mitarbeiter steht im Verhältnis zu ihrer Rolle und ihren Aufgaben;
- das Bonussystem ist ausschließlich an den Vertrag auf Landesebene und die im Regionalvertrag enthaltenen Richtlinien gebunden;
- Jeder hat das Recht, Unterschiede zu melden.

ELTERNCHAFT, PFLEGE


Carron Bau GmbH nennt als eines der grundlegenden Ziele des Systems die Absicht, kein Hindernis für die Elternschaft darzustellen und die Mutter- und Vaterschaft durch Aktivitäten zu unterstützen, die auf die Bedürfnisse derjenigen zugeschnitten sind, welche aufgrund ihres Elternstatus ihr Engagement zwischen Arbeit und Familie aufteilen müssen.

Carron Bau GmbH bietet besondere Programme für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Mechanismen zum Schutz des Arbeitsplatzes und zur Gewährleistung der gleichen Lohnebene in den verschiedenen Phasen der Mutterschaft, insbesondere für die Wiedereingliederung nach der Mutterschaft.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN (WORK-LIFE BALANCE)

Carron Bau GmbH will die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewährleisten, indem sie allen Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, ihre Zeit, die sie dem Leben und der Arbeit widmen, auszugleichen, sodass auch das psychophysische Wohlbefinden der Person berücksichtigt wird. Die Grundsätze der Work-Life-Balance lauten wie folgt:

- Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich, unabhängig vom Geschlecht, an alle Mitarbeiter;
- Die Organisation setzt auf reversible Teilzeit, flexible Arbeitszeiten (Beginn/Ende und Mittagspausen) und Smart Working, wo immer dies möglich ist;
- Die Flexibilitätsbedürfnisse der Arbeitnehmer werden periodisch geprüft;

	Dokument zum Gleichstellungsmanagement UNI/PDR 125:2022	S. 5 von 6
	GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	POL_SGPG Rev. 0 vom 10.02.2024

- Die Organisation stellt sicher, dass Geschäftstreffen zu Zeiten abgehalten werden, die mit dem Familien- und Privatleben vereinbar sind.

VORBEUGUNG ALLER FORMEN VON MISSBRAUCH UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Carron Bau GmbH lehnt jede Form von körperlichem, verbalem und digitalem Missbrauch und Belästigung ab und unterdrückt diese ohne jegliche Toleranz; d.h. sie führt in erster Linie interne Präventionsmaßnahmen durch, um das Auftreten solcher Verhaltensweisen zu vermeiden. Unter Belästigung versteht, man im Sinne von Artikel 26 des Kodex für Chancengleichheit, unerwünschte Verhaltensweisen, die die Würde verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes und/oder beleidigendes Umfeld schaffen. Die Organisation setzt ihre Prävention durch folgende konkrete Maßnahmen um:

- Planung von Präventions-/Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für das gesamte Personal zum Thema Missbrauch und Belästigung, einschließlich einer Schulung zur "Null-Toleranz" bei allen Formen von Gewalt gegenüber Mitarbeitern, einschließlich sexueller Belästigung in jeglicher Form, damit alle (Männer und Frauen) in der Lage sind, unangemessenes Verhalten zu erkennen und anzuzeigen;
- die Möglichkeit, Verdächtiges und/oder Vorfälle von Missbrauch und Belästigung anonym anzuzeigen (E-Mail-Adresse zur Anzeige: comitato.pdg@carronbau.com)
- sofortige Analyse und Verwaltung von Vorfällen von Missbrauch oder Belästigung;
- vollkommener Schutz der anzeigenden Personen vor möglichen späteren Vergeltungsmaßnahmen;
- ständiges Augenmerk auf die angewandte Sprache, durch Sensibilisierung und Entwicklung einer möglichst freundlichen und geschlechtsneutralen Kommunikation.

INTEGRATIVE UND NICHTDISKRIMINIERENDE SPRACHE

Carron Bau GmbH fördert die Verwendung einer integrativen und neutralen Sprache. Integrative Sprache zielt darauf ab, Kommunikationsformen zu schaffen, die frei von Stereotypen, Vorurteilen und diskriminierenden Handlungen gegenüber bestimmten Personengruppen sind. Die Verwendung einer nichtdiskriminierenden Sprache ist Form des Respekts, drückt den Willen zur Integration aus und ist der erste Schritt zur Anbahnung neuer Beziehungen.

Carron Bau GmbH hat sich verpflichtet, interne und externe Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu entwickeln, die ein Verhalten und eine Sprache fördern, die ein integratives Arbeitsumfeld gewährleisten, das Vielfalt, auch in Bezug auf Geschlecht, respektiert.

Carron Bau GmbH verpflichtet sich, unter Berücksichtigung der Vielfalt, auch der sprachlichen, die für den Sektor, in dem sie tätig ist, typisch ist, eine integrative Sprache zu fördern und all ihre Mitteilungen und Formulare sowohl in italienischer als auch in deutscher Sprache entsprechend anzupassen, damit alle Arbeitnehmer gleichermaßen im Weg zur Gleichstellung einbezogen werden und aktiv daran mitwirken können.

Carron Bau GmbH stützt seine interne und externe Kommunikation (Marketing, Werbung) auf Verantwortung (Vermeidung geschlechtsspezifischer Stereotypen bei Werbemaßnahmen, regelmäßige Prüfung von Marketingmaterialien und -strategien, Bemühung um die Vermittlung eines positiven Bildes von Frauen und Mädchen, Verwendung einer Sprache, die die Unterschiede zwischen den Geschlechtern respektiert).

	Dokument zum Gleichstellungsmanagement UNI/PDR 125:2022	S. 6 von 6
	GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	POL_SGPG Rev. 0 vom 10.02.2024

PRÄSENZ VON MÄNNERN UND FRAUEN UNTER DEN REDNERN BEI UNTERNEHMENSVERANSTALTUNGEN

Carron Bau GmbH fördert die Präsenz und Vertretung von Männern und Frauen bei Veranstaltungen. Entsprechend den erforderlichen Kompetenzen wird die proportionale Präsenz von weiblichen und männlichen Rednern in Gremien bei Rundtischgesprächen, Veranstaltungen, Konferenzen oder anderen von Carron Bau GmbH organisierten Events gefördert.

Vahrn (BZ), 10.02.2024


Die Direktion
Frau Dr. Marta Carron