

20/05/2024
Pag. 1 di 2

Das Unternehmen ELVI hat die Gleichstellungspolitik festgelegt, um die Grundsätze, Ziele und Leitlinien für das Engagement der Organisation in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, der Förderung der Vielfalt und der Stärkung der Rolle der Frau festzulegen. Diese Politik unterstreicht das Engagement des Unternehmens für die Anwendung der Grundsätze der Chancengleichheit, der Einbeziehung und der Leistungsprinzip in allen Phasen des Lebenszyklus einer Ressource innerhalb der Organisation, von der Auswahl und Einstellung bis hin zu den beruflichen Entwicklungswegen. Darüber hinaus gibt es Berichts- und Überwachungssysteme, um etwaige Fehlentwicklungen zu erkennen und zu korrigieren.

Es wurden Kommunikationskanäle eingerichtet, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Meinungen, Vorschläge und Berichte auch anonym zu äußern, die vom Ausschuss sorgfältig überwacht werden, um mögliche Mängel zu ermitteln und zu beheben.

Die Politik sieht einen strategischen Plan vor, der darauf abzielt, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in bestimmten Bereichen, die als kritisch angesehen werden, zu verringern, einschließlich der Möglichkeit der beruflichen Entwicklung innerhalb der Organisation und der Förderung der Elternschaft; das Ziel ist es, jegliche Ungleichheiten in diesen Bereichen zu verringern.

Dieses Dokument gilt für alle Kategorien von Personen, die für oder innerhalb von ELVI arbeiten, einschließlich Angestellten, Auftragnehmern und Beratern sowie Praktikanten, die im Auftrag des Unternehmens arbeiten. Diese Einbeziehung spiegelt die Idee wider, dass die Schaffung einer Unternehmenskultur, die auf Einbeziehung, gegenseitigem Respekt und Vielfalt beruht, die Beteiligung aller erfordert.

Das Unternehmen legt im Rahmen des Strategieplans und des Dokuments über die Gleichstellungsziele detaillierte **Gleichstellungsziele** fest, die sich auf sechs wichtige Schlüsselbereiche konzentrieren:

1. Auswahl und Einstellung
2. Karrieremanagement
3. Gehaltsgerechtigkeit
4. Kindererziehung, Pflege
5. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
6. Prävention von Missbrauch und Belästigung.

Das Unternehmen verpflichtet sich insbesondere zu:

- Förderung der Chancengleichheit während des Personalauswahlverfahrens,
- Sicherstellung einer gerechten Verteilung der beruflichen Aufstiegschancen,
- Wertschätzung der Erfahrung von Elternschaft,
- Verbesserung der Arbeitsorganisation, um ein gesundes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu fördern,
- Angemessene Schulungen und Informationen über Ethik, Einbeziehung und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter bereitstellen,

20/05/2024

Pag. 2 di 2

- Gewährleistung eines sicheren und integrativen Arbeitsumfelds.

Die Richtlinie wurde von der Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuss für Chancengleichheit festgelegt und den Mitarbeitern und Interessengruppen durch Veröffentlichung am schwarzen Brett des Unternehmens und im Internet zugänglich gemacht. Die Kommunikation muss mit den Grundsätzen der Politik und den Zielen des Strategieplans übereinstimmen und wird auf allen Ebenen des Unternehmens sichergestellt. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich an die Vorgaben des Strategieplans und der zugehörigen Richtlinien halten und die Grundsätze der Richtlinie täglich anwenden.

Diese Richtlinie wird jährlich im Rahmen der Managementbewertung überprüft oder bestätigt, bei der die Angemessenheit und Wirksamkeit der Überwachungssysteme überprüft wird.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie wird dem Lenkungsausschuss für Gleichstellungsfragen übertragen.

20/05/2024

Für den Verwaltungsrat
