

**Die Gesellschaft** ELVI hat die Gleichstellungspolitik definiert, um die Grundsätze, Ziele und Leitlinien für das Engagement der Organisation in Fragen der Geschlechtergleichstellung, der Wertschätzung von Vielfalt und der Förderung der Rolle der Frau festzulegen. Diese Politik unterstreicht das Engagement des Unternehmens, die Prinzipien der Chancengleichheit, Inklusion und Leistungsorientierung in allen Phasen des Lebenszyklus einer Ressource innerhalb der Organisation anzuwenden, von der Auswahl und Einstellung bis hin zu den beruflichen Entwicklungswegen. Darüber hinaus wurden Melde- und Überwachungssysteme eingerichtet, um etwaige Abweichungen zu erkennen und zu korrigieren.

Es wurden Kommunikationskanäle eingerichtet, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, Meinungen, Vorschläge und Meldungen, auch anonym, zu äußern, die vom Komitee sorgfältig überwacht werden, um mögliche Nichtkonformitäten zu identifizieren und zu beheben.

Die Politik sieht einen strategischen Plan vor, der darauf abzielt, den Gender Gap in bestimmten als kritisch angesehenen Bereichen zu verringern, darunter die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung innerhalb der Organisation sowie die Wertschätzung der Elternschaft; Ziel ist es, jegliche Ungleichheiten in diesen Bereichen zu reduzieren.

Dieses Dokument gilt für alle Personengruppen, die für oder innerhalb von ELVI tätig sind, einschließlich Mitarbeitender, freier Mitarbeitender und Berater sowie Praktikantinnen und Praktikanten, die im Auftrag des Unternehmens tätig sind. Diese Inklusivität spiegelt die Überzeugung wider, dass die Schaffung einer Unternehmenskultur, die auf Inklusion, gegenseitigem Respekt und Vielfalt basiert, das Engagement aller erfordert.

**Die Gesellschaft** definiert die Ziele für die Geschlechtergleichstellung im Detail innerhalb des strategischen Plans sowie im Dokument **Ziele für die Geschlechtergleichstellung** und konzentriert sich dabei auf sechs zentrale Themenbereiche:

1. Auswahl und Einstellung
2. Karrieremanagement
3. Lohngerechtigkeit
4. Elternschaft und Fürsorge
5. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
6. Prävention von Missbrauch und Belästigung

Das Unternehmen verpflichtet sich insbesondere:

- die Chancengleichheit im Auswahlprozess zu fördern,
- sicherzustellen, dass Karrierechancen gerecht verteilt sind,
- die mit der Elternschaft verbundenen Erfahrungen wertzuschätzen,
- die Arbeitsorganisation zu verbessern, um ein gesundes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu fördern,
- allen Mitarbeitenden angemessene Schulungen und Informationen zu den Themen Ethik, Inklusion und Chancengleichheit bereitzustellen,
- ein sicheres und inklusives Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Die Politik wurde von der Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuss für Chancengleichheit definiert und den Mitarbeitenden sowie den Stakeholdern durch Veröffentlichung am Schwarzen Brett und auf der Unternehmenswebsite zugänglich gemacht. Die Kommunikation muss mit den Grundsätzen der Politik und den Zielen des strategischen Plans übereinstimmen und wird auf allen Ebenen des Unternehmens gewährleistet. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die im strategischen Plan und in den entsprechenden Richtlinien festgelegten Vorgaben einzuhalten und die Grundsätze der Politik täglich anzuwenden.

	<b>GLEICHSTELLUNGSPOLITIK</b>	PDR_05
		Rev. 0 vom 20/05/2024 Seite. 2 von 2

Diese Politik wird jährlich im Rahmen der Managementbewertung überprüft oder bestätigt; dabei werden ihre Angemessenheit sowie die Wirksamkeit der Überwachungssysteme bewertet.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Politik wird dem Lenkungsausschuss für Geschlechtergleichstellung übertragen.

20/05/2024

Für den Verwaltungsrat

---