	Dokument - Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PdR 125:2022	Seite 1 von 5
	POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	POL_SGPG Rev. 1 vom 17.06.2025

POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

CARRON BAU GMBH ist ein junges und dynamisches Unternehmen in Südtirol, das auf die Ausführung von „schlüsselfertigen“ Projekten in den Bereichen Hochbau, Infrastruktur und Anlagenbau spezialisiert ist. Das Unternehmen ist sich der zentralen Bedeutung der Humanressourcen bewusst und erkennt, dass die ehrgeizigen Unternehmensziele dank der Kompetenz und Professionalität jedes einzelnen Mitarbeiters bzw. jeder einzelnen Mitarbeiterin erreicht werden. Durch ihre unterschiedlichen Ausbildungen und Erfahrungen sind sie in der Lage, sämtliche Bereiche des Bausektors abzudecken.

CARRON BAU GMBH erkennt die zentrale Rolle der Mitarbeitenden als den wichtigsten Erfolgsfaktor eines jeden Unternehmens an – in einem Umfeld, das auf Loyalität und gegenseitigem Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basiert.

Das Engagement des Unternehmens zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Wertschätzung von Vielfalt, der Inklusion und der Stärkung der Rolle der Frau wird in dieser Politik für die Gleichstellung der Geschlechter zusammengefasst.

Um ein möglichst günstiges Umfeld für das Erreichen der Unternehmensziele zu schaffen und im Einklang mit den im Ethikkodex verankerten Grundwerten, hält CARRON BAU GMBH es für wesentlich, eine Politik zu entwickeln, die darauf abzielt, Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern und zu schützen, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Gleichbehandlung, Vielfalt und die Stärkung der Rolle der Frau unterstützt.

Die Politik für Gleichstellung, Vielfalt, Fairness und Inklusion wird von der Geschäftsleitung in Abstimmung mit dem Lenkungsausschuss festgelegt und steht im Einklang mit den strategischen Entscheidungen sowie mit der integrierten Unternehmenspolitik für Qualität, Umwelt, Sicherheit und soziale Verantwortung.

Im Einklang mit dem Managementsystem für Geschlechtergleichstellung und dem integrierten Unternehmensmanagementsystem verpflichtet sich die Geschäftsleitung zur Umsetzung, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Systems im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung. Aus diesem Grund wird die vorliegende Gleichstellungspolitik regelmäßig überprüft und aktualisiert – auf Basis von Ereignissen, Veränderungen sowie den Ergebnissen von Überwachungen und Audits. Dabei werden insbesondere die entsprechenden KPI (Key Performance Indicators) gemäß der Norm UNI/PdR 125:2022 gemessen und überwacht.

Zur Erreichung der Ziele im Zusammenhang mit der Entwicklung einer Politik für Gleichstellung und Fairness stellt CARRON BAU GMBH sicher: die Bereitstellung angemessener Ressourcen, die Festlegung von Verantwortlichkeiten mit entsprechender Befugnis zur Verfolgung, Erreichung und Aufrechterhaltung der festgelegten Gleichstellungsziele sowie die Ernennung eines Lenkungsausschusses, dem die in der UNI/PdR 125:2022 vorgesehenen Aufgaben übertragen werden. Die Umsetzung der Politik wird operativ durch die/den Beauftragte/n für das Managementsystem zur Gleichstellung der Geschlechter koordiniert, die/der von der Geschäftsleitung ernannt wird und über die erforderlichen organisatorischen und genderspezifischen Kompetenzen verfügt.

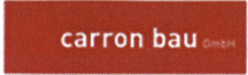
Darüber hinaus nutzt CARRON BAU GMBH alle verfügbaren Instrumente, um sicherzustellen, dass diese Politik aktiv gelebt wird und als Ausdruck des Engagements der Geschäftsleitung gegenüber allen interessierten Parteien gilt.

Die vorliegende Politik für die Gleichstellung der Geschlechter wird allen Mitarbeitenden sowie den relevanten Interessengruppen (Lieferanten, Kundinnen/Kunden, Institutionen) bekannt gemacht. Die Verbreitung erfolgt:

- intern – durch Schulung und Information sowohl bei der Einstellung als auch regelmäßig, unter anderem durch Sensibilisierungsmaßnahmen, die sich auch an das Unternehmensmanagement richten;
- extern – durch Veröffentlichung auf der Unternehmenswebsite oder durch gezielte Mitteilungen, einschließlich eventueller Marketing- und Werbemaßnahmen.

ALLGEMEINE ZIELE

Um die in der Politik für die Gleichstellung der Geschlechter festgelegten Grundsätze einzuhalten und die Erreichung der Ziele sicherzustellen, hält die Geschäftsleitung folgende Punkte für wesentlich:

	Dokument - Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PdR 125:2022	Seite 2 von 5
	POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	POL_SGPG Rev. 1 vom 17.06.2025

- Die Überwachung aller Tätigkeiten, um sicherzustellen, dass sie darauf ausgerichtet sind, Situationen ungleicher Behandlung, die Missachtung von Chancengleichheit, Ungleichheiten und jegliche Form von physischem, verbalem oder digitalem Missbrauch (Belästigung) am Arbeitsplatz zu verhindern;
- Die Unternehmenspolitik an den Grundsätzen der UNI/PdR 125:2022 auszurichten, wobei die Mitarbeitenden als strategische und wesentliche Ressource für das Unternehmenswachstum betrachtet werden, die durch Arbeitsverträge in ihren grundlegenden Rechten geschützt sind, und gleichzeitig deren berufliche Entwicklung und Zufriedenheit zu fördern;
- Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsumfeld sicherzustellen;
- Die Mitarbeitenden einzubeziehen, zu motivieren und zu fördern – durch die Verbreitung der Gleichstellungspolitik und der Unternehmensziele im Rahmen des Managementsystems sowie durch geeignete Schulungs-, Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen.

CARRON BAU GMBH erkennt die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Menschen an und respektiert diese. Diskriminierungen jeglicher Art werden nicht toleriert.

CARRON BAU GMBH ist überzeugt, dass die Entwicklung eines kulturellen Modells, das die Gleichstellung der Geschlechter fördert, nicht nur einen „sozialen Mehrwert“ im Arbeitsumfeld schafft, sondern vor allem einen wichtigen Entwicklungsfaktor für das Unternehmen selbst darstellt.

Aus diesem Grund verpflichtet sich die Organisation, die Gleichstellung der Geschlechter durch konkrete Maßnahmen sicherzustellen, die nicht nur den festgelegten Anforderungen und Indikatoren entsprechen, sondern auch tatsächlich von den Mitarbeitenden als wertvoll wahrgenommen werden.

CARRON BAU GMBH stellt die Aus- und Weiterbildung in den Mittelpunkt, um eine Kultur des Respekts und der Nichtdiskriminierung zu fördern. Dabei werden spezifische Schulungsmaßnahmen vorgesehen und Gelegenheiten geschaffen, in denen Mitarbeitende ihre Meinungen und Vorschläge für konstruktive Veränderungen in einem Arbeitsumfeld äußern können, das vom Dialog und Austausch geprägt ist.

Dieses Klima wird durch die Verwendung einer angemessenen, inklusiven und respektvollen Sprache innerhalb des Unternehmens unterstützt.

CARRON BAU GMBH verpflichtet sich, den geschlechtsspezifischen Bedürfnissen seiner Mitarbeitenden in jeder Phase und unter allen Umständen des Arbeitslebens Aufmerksamkeit zu schenken, und engagiert sich in folgenden Bereichen:

- Auswahl und Einstellung;
- Karriereentwicklung;
- Lohngerechtigkeit;
- Elternschaft und Pflege;
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance);
- Prävention jeglicher Form von Missbrauch und Belästigung am Arbeitsplatz.

AUSWAHL UND EINSTELLUNG (RECRUITMENT)

Loyalität, Kompetenz, Professionalität, Seriosität, Fachwissen und Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden stellen wesentliche Werte und Voraussetzungen für die Erreichung der Unternehmensziele dar.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens – das unter Beachtung der Grundsätze des Ethikkodex, der Chancengleichheit und unter Ausschluss jeglicher Diskriminierung durchgeführt wird – sorgt CARRON BAU GMBH dafür, dass die eingestellten Mitarbeitenden den tatsächlichen Anforderungen des Unternehmens entsprechen, und vermeidet dabei jegliche Form von Begünstigung oder Bevorzugung.

Die Auswahl und Einstellung des Personals muss unter strikter Einhaltung der von der Organisation festgelegten Standardverfahren erfolgen und sich an transparenten Kriterien zur Bewertung von Qualifikation, Professionalität, Fähigkeiten und individuellen Potenzialen orientieren.

Im Auswahlverfahren dürfen keine Fragen zu Ehestand, Schwangerschaft oder familiären Verpflichtungen gestellt werden. Die vorgesehene Position muss eine Vergütung entsprechend den Aufgaben und Verantwortlichkeiten vorsehen – unabhängig vom Geschlecht.

Bei der Einstellung und Verwaltung des Personals sowie in allen beruflichen Beziehungen verlangt CARRON BAU GMBH ausdrücklich, den Respekt gegenüber der Person, ihrer Würde und ihren Werten stets zu wahren und jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder rassistischer Herkunft, Nationalität, Alter,

	Dokument - Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PdR 125:2022	Seite 3 von 5
	POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	POL_SGPG Rev. 1 vom 17.06.2025

politischer Meinung, religiöser Überzeugung, Gesundheitszustand, sexueller Orientierung oder sozioökonomischer Lage zu vermeiden.

KARRIEREENTWICKLUNG

CARRON BAU GMBH erkennt die zentrale Bedeutung der Humanressourcen als wichtigsten Erfolgsfaktor eines jeden Unternehmens an – auf der Grundlage von Loyalität und gegenseitigem Vertrauen.

Das Personalmanagement basiert auf dem Respekt vor der Persönlichkeit und Professionalität jedes einzelnen Mitarbeiters bzw. jeder einzelnen Mitarbeiterin und gewährleistet gleiche Chancen für alle Beschäftigten – entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen und individuellen Fähigkeiten.

Bei CARRON BAU GMBH, wie auch in der gesamten Carron-Gruppe, werden keine Diskriminierungen aufgrund von Alter, Religion, sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit toleriert. Ebenso werden Begünstigungen sowohl bei Einstellungsverfahren als auch bei internen Entwicklungsmöglichkeiten vermieden.

Im Rahmen der Personalentwicklung verpflichtet sich CARRON BAU GMBH, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, damit die Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse jedes Mitarbeitenden erweitert werden können. Dadurch wird eine größere vertikale und horizontale Mobilität innerhalb aller Unternehmensfunktionen ermöglicht und das effektive Erreichen der Unternehmensziele sichergestellt.

Aus diesem Grund verfolgt das Unternehmen eine Leistungs politik, die auf Anerkennung von Verdiensten und auf Chancengleichheit basiert.

Der Schulungsplan ist neutral und wird ausschließlich auf Grundlage der Weiterbildungsbedürfnisse von CARRON BAU GMBH und seiner Mitarbeitenden erstellt.

CARRON BAU GMBH verpflichtet sich, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung und bei Beförderungen zu gewährleisten, die ausschließlich auf Fähigkeiten und beruflichen Qualifikationsniveaus beruhen.

Das Unternehmen strebt zudem eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen an – unter Berücksichtigung des jeweiligen Sektors und der spezifischen Aufgaben.

CARRON BAU GMBH orientiert sich bei der Karriereentwicklung des Personals im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung an folgenden Grundsätzen:

- Beförderungen stehen allen internen Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht offen;
- Karrierewege sind für alle Personen zugänglich;
- Schulung zur Entwicklung von Kompetenzen und Bewusstsein ist ein wesentlicher Prozess zur Schließung von Qualifikationslücken – auch im Hinblick auf beruflichen Aufstieg.

LOHNGERECHTIGKEIT

CARRON BAU GMBH respektiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage der durch das Gesetz anerkannten grundlegenden Garantien und gewährleistet für alle die gleiche Lohnbasis, wie sie im nationalen Kollektivvertrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgelegt ist.

CARRON BAU GMBH stellt sowohl bei der Einstellung als auch während der gesamten Laufbahn des Personals Lohngerechtigkeit unabhängig vom Geschlecht sicher.

Bei der Festlegung, Auszahlung und Änderung der Vergütung hält sich das Unternehmen an folgende Grundsätze:

- Die Vergütung der Personen richtet sich nach ihrer Rolle und ihren Verantwortlichkeiten;
- Das Prämiensystem orientiert sich ausschließlich am Provinzialvertrag und an den im Regionalvertrag festgelegten Richtlinien;
- Jede Person hat das Recht, festgestellte Ungleichheiten zu melden.

ELTERNCHAFT UND FÜRSORGE

CARRON BAU GMBH verfolgt als eines der grundlegenden Ziele des vorliegenden Systems die Absicht, keine Hindernisse für Elternschaft zu schaffen. Das Unternehmen unterstützt Mutterschaft und Vaterschaft durch Maßnahmen, die darauf abzielen, den Bedürfnissen jener gerecht zu werden, die aufgrund ihrer elterlichen Verantwortung Arbeit und Familie in Einklang bringen müssen.

	Dokument - Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PdR 125:2022	Seite 4 von 5
	POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	POL_SGPG Rev. 1 vom 17.06.2025

CARRON BAU GMBH sieht spezifische Programme für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube vor, um Mechanismen zum Schutz des Arbeitsplatzes und zur Sicherung des gleichen Lohnniveaus in allen Phasen der Mutterschaft zu gewährleisten – insbesondere beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN (WORK-LIFE-BALANCE)

CARRON BAU GMBH möchte eine ausgewogene Work-Life-Balance gewährleisten, indem allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten wird, ihre Zeit für Beruf und Privatleben so zu gestalten, dass auch das psychophysische Wohlbefinden berücksichtigt wird.

Die grundlegenden Prinzipien der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind:

- Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit / Balance richten sich an das gesamte Personal, unabhängig vom Geschlecht;
- Das Unternehmen bietet reversibles Teilzeitmodell, flexible Arbeitszeiten (Eintritts-/Austrittszeiten und Mittagspause) sowie Smart Working, wo dies möglich ist;
- Es wird eine regelmäßige Überprüfung der Flexibilitätsbedürfnisse der Mitarbeitenden durchgeführt;
- Das Unternehmen stellt sicher, dass Betriebssitzungen zu Zeiten stattfinden, die mit familiären und persönlichen Verpflichtungen vereinbar sind.

PRÄVENTION JEDER FORM VON MISSBRAUCH UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

CARRON BAU GMBH lehnt jede Form von physischem, verbalem oder digitalem Missbrauch sowie jegliche Belästigung entschieden ab und duldet keinerlei Abweichung von diesem Grundsatz.

Daher betreibt das Unternehmen in erster Linie präventive Maßnahmen, um das Auftreten solcher Verhaltensweisen innerhalb der Organisation zu verhindern.

Unter *Belästigung* versteht CARRON BAU GMBH das in Artikel 26 des Gesetzbuchs über Chancengleichheit definierte Verhalten – also unerwünschte Handlungen, die die Würde einer Person verletzen und ein einschüchterndes, feindliches, erniedrigendes, demütigendes und/oder beleidigendes Umfeld schaffen.

Die Organisation setzt ihre Präventionsstrategie durch konkrete Maßnahmen um, die auf folgenden Prinzipien beruhen:

- Planung und Durchführung von Präventions-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Missbrauch und Belästigung für das gesamte Personal, einschließlich Schulungen zum Prinzip der „Nulltoleranz“ gegenüber jeglicher Form von Gewalt gegen Mitarbeitende – einschließlich sexueller Belästigung in jeglicher Form – damit alle (Frauen und Männer) in der Lage sind, unangemessenes Verhalten zu erkennen und zu melden;
- Möglichkeit zur anonymen Meldung von Verdachtsfällen und/oder Vorfällen im Zusammenhang mit Missbrauch oder Belästigung (E-Mail-Adresse: comitato.pdg@carronbau.com), wobei ausdrücklich gewährleistet ist, dass die Meldung und das anschließende Verfahren vertraulich behandelt werden;
- Sofortige Analyse und Bearbeitung etwaiger Fälle von Missbrauch oder Belästigung;
- Uneingeschränkter Schutz der meldenden Personen vor möglichen nachfolgenden Vergeltungsmaßnahmen;
- Ständige Aufmerksamkeit gegenüber der verwendeten Sprache, durch Sensibilisierung und Förderung einer freundlichen und möglichst geschlechtsneutralen Kommunikation.

INKLUSIVE UND NICHTDISKRIMINIERENDE SPRACHE

CARRON BAU GMBH fördert die Verwendung einer inklusiven und neutralen Sprache.

Das Ziel inklusiver Sprache besteht darin, Kommunikationsformen zu schaffen, die frei von Stereotypen, Vorurteilen und diskriminierenden Handlungen gegenüber bestimmten Personengruppen sind.

Die Verwendung einer nicht diskriminierenden Sprache ist ein Ausdruck von Respekt und Inklusion – sie stellt den ersten Schritt zu neuen, respektvollen Beziehungen dar.

CARRON BAU GMBH verpflichtet sich, interne und externe Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu entwickeln, die den Einsatz eines Verhaltens und einer Sprache fördern, welche ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen und die Vielfalt respektieren – einschließlich der Geschlechtervielfalt.

Unter Berücksichtigung der sprachlichen und kulturellen Vielfalt des Gebiets, in dem CARRON BAU GMBH tätig ist, verpflichtet sich das Unternehmen, eine inklusive Sprache zu fördern und sämtliche Kommunikation und Formulare sowohl auf Italienisch als auch auf Deutsch anzupassen, damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Dokument - Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PdR 125:2022	Seite 5 von 5
	POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	POL_SGPG Rev. 1 vom 17.06.2025

gleichermaßen einbezogen und aktiv am Prozess zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit teilnehmen können.

CARRON BAU GMBH gestaltet ihre interne und externe Kommunikation (Marketing, Werbung) nach dem Prinzip der Verantwortung – das bedeutet:

- Vermeidung von geschlechtsspezifischen Stereotypen in der Werbung,
- regelmäßige Überprüfung von Materialien und Marketingstrategien,
- Engagement für die Verbreitung eines positiven Frauen- und Mädchenbildes,
- Verwendung einer geschlechtergerechten und respektvollen Sprache.

PRÄSENZ VON FRAUEN UND MÄNNERN ALS REFERENTEN BEI UNTERNEHMENSVERANSTALTUNGEN

CARRON BAU GMBH fördert die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern bei allen vom Unternehmen organisierten Veranstaltungen.

Unter Berücksichtigung der jeweils erforderlichen Kompetenzen wird darauf geachtet, dass Referentinnen und Referenten gleichmäßig vertreten sind – bei Podiumsdiskussionen, Konferenzen, Tagungen und sonstigen Events, die von CARRON BAU GMBH organisiert werden.

Vahrn (BZ), 17.06.2025

Die Geschäftsleitung
Dott.ssa Marta Carron

