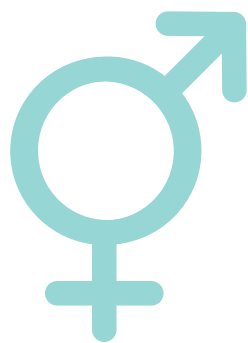


GENDER POLITIK



ZUR
GLEICHSTELLUNG
DER GESCHLECHTER
AM ARBEITSPLATZ



Um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern, schlägt Verallia konkrete Maßnahmen vor, die darauf abzielen, den Anteil der Frauen im Unternehmen zu erhöhen, ihnen eine berufliche Karriere zu ermöglichen und ihnen den Zugang zu Führungspositionen bis zur höchsten Ebene zu ermöglichen.

Diese Politik zielt darauf ab:

- Förderung der Geschlechtervielfalt während des gesamten Einstellungsverfahrens und durch Maßnahmen von der Phase der Berufsorientierung an, um unterrepräsentierte weibliche Talente in unseren Stellengesuchen anzusprechen
- Gewährleistung der beruflichen Gleichstellung durch Unterstützung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Stereotypen und zur Förderung der Vielfalt vorsehen, um zu einer Änderung der Einstellungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter beizutragen.

Diese Politik zielt auf vier vorrangige Bereiche ab: Einstellung, Vergütung, (Be-)Förderung und Bekämpfung von Stereotypen.

I. Einstellung:

Der Einstellungsprozess erfolgt für Frauen und Männer unter exakt den gleichen Bedingungen, ohne jegliche Rücksicht auf Geschlecht, Familienstand oder Schwangerschaft. Bei diesem Verfahren werden identische Auswahlkriterien auf der Grundlage der Erstausbildung, der Berufserfahrung, der Fähigkeiten und des Potenzials für eine bestimmte Stellenbeschreibung verwendet. Stellenangebote sind nicht diskriminierend, geschlechts-neutral verfasst und vermitteln keine Stereotypen in Bezug auf Geschlecht, Alter oder andere diskriminierende Kriterien.

Es werden interne Kommunikations- und Sensibilisierungsinitiativen durchgeführt, um die Einstellung von Frauen für Positionen zu fördern, die traditionell weniger weiblich besetzt sind.

Für den Fall, dass mehrere Bewerbungen vom Niveau her gleiche Fähigkeiten (Ausbildungsniveau, Erfahrung und gleichwertige berufliche Fähigkeiten) aufweisen, wird die Einstellung des Bewerbers gefördert, dessen Geschlecht – männlich oder weiblich – bei der gesuchten Stelle am wenigsten vertreten ist.

2. Vergütung:

Verallia bekräftigt das Prinzip der gleichen Bezahlung bei gleicher Qualifikation und gleicher beruflicher Situation zum Zeitpunkt der Einstellung.

Verallia wird die Anwendung des Prinzips der gleichen Bezahlung bei gleicher Qualifikation, Leistung und beruflicher Situation im Zusammenhang mit Gehaltsanpassungen sicherstellen. Die Gehälter von Männern und Frauen müssen sich während der Gehaltsüberprüfungszeiträume unter den gleichen Bedingungen entwickeln.

Bei diesen jährlichen Gehaltsüberprüfungen wird den Gehaltsänderungen für Frauen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, besondere Aufmerksamkeit geschenkt und die Arbeit am Thema der beruflichen Gleichstellung durch Verbesserungsvorschläge, die eine bessere Eingliederung von Frauen in verantwortungsvolle Positionen ermöglichen.

3. (Be-)Förderung

Wir sehen einen Mangel an Vielfalt in wichtigen Managementpositionen. Grundsätzlich sollte bei der Vorbereitung und Umsetzung von Karriere- und Nachfolgeplanungen die Bewertung und Auswahl von Talenten nach identischen, neutralen Kriterien erfolgen.

Wir müssen unsere weiblichen Talente durch Trainings-, Coaching- oder Mentoring-Programme sowie gezielte individuelle Fördermaßnahmen unterstützen, um Selbstvertrauen zu entwickeln und ihnen zu helfen, ihren Ehrgeiz und ihre Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung durchzusetzen.

Um die Frage der beruflichen Gleichstellung kontinuierlich voranzutreiben, wurde ein Frauennetzwerk „Women at Verallia“ gegründet. Dieses Netzwerk hat zwei Hauptaufgaben: die Beratung und Anleitung von Frauen im Unternehmen in ihrem Wunsch nach Entwicklung durch den Austausch ihrer Erfahrungen

4. Bekämpfung von Stereotypen

Stereotypen spielen eine zentrale Rolle bei Diskriminierung und Selbstzensur. Sowohl für Männer als auch für Frauen besteht das Ziel darin, die Unterschiede positiver darzustellen und zur Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern beizutragen.

Ein Abschnitt über die Vorteile eines integrativen Managements wird in die Managementschulung aufgenommen werden.

Verallia wird Botschaften zugunsten von Vielfalt und Geschlechtergleichgewicht über die Arbeitgebermarke in ihre externe Kommunikation integrieren.

Nicht-Duldung sexistischer und diskriminierender Handlungen. Sexistisches Verhalten am Arbeitsplatz kann das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, das Gefühl des Vertrauens, die Beziehungen zwischen Frauen und Männern und damit die kollektive Leistung beeinträchtigen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen, um mögliche Verleugnungsreaktionen zu bekämpfen und die Auswirkungen des Sexismus zu erklären: Verlust des Gefühls des Vertrauens und der Legitimität, Selbstzensur, Rückzugs- oder Vermeidungsverhalten, moralisches Leiden, Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.

Verallia wird daher Aktionen zur Förderung des Bewusstseins durch die Organisation von Konferenzen oder Workshops über „Sexismus“ oder „sexuelle Belästigung“ anlässlich bestimmter Tage oder Veranstaltungen wie dem Tag der Frauenrechte einleiten.

Jede nachweislich verwerfliche Handlung wird im Verhältnis zur Schwere der vorgeworfenen Fakten sanktioniert.

Ein Netzwerk ausgebildeter Mediatoren* steht zur Verfügung, um MitarbeiterInnen zu unterstützen, die Opfer von Sexismus, Belästigung oder Beziehungsproblemen sind. Das Whistleblowing-System steht ebenfalls zur Verfügung, um anormale Situationen zu melden.

AKTIONSPLAN UND INDIKATOREN

Aktionen

Einstellung

Formulieren Sie Stellenangebote auf asexuelle Weise.

Von externen Rekrutierungsfirmen wird verlangt, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter respektieren.

Auferlegen identischer Auswahlkriterien.

Übermitteln Sie für jede Position mindestens eine weibliche Kandidatin, die über die gleichen für die Position erforderlichen Fähigkeiten verfügt.

Vergütung

Befolgen Sie die fünf Kriterien des Gleichstellungsindex, die durch das Gesetz über den Vergütungsunterschied, individuelle Vergütungserhöhungen, Rückkehr aus der Elternzeit, Beförderungen und den Anteil der Frauen an den höchsten Gehältern, definiert sind.

Berufliche Entwicklung

Mitteilung des Frauenanteils in den Führungsgremien der Gruppe und jeder Abteilung

Ausbildung/Training

Einführung eines jährlichen Mentoring-Programms für Frauen durch Mitglieder des Exekutive Committees und Mitglieder der Business Units-Leitung.

Quantifizierte Indikatoren

% der externen Rekrutierungen, die mindestens eine weibliche Bewerbung eingereicht haben (oder männlich, wenn es eine interne Mehrheit von Frauen in der angestrebten Position gibt)

>> Ziel: 100%

Jährlicher Gleichstellungsindex > über der gesetzlich festgelegten Schwelle

Aufschlüsselung der Frauen und Männer in den Leitungsausschüssen der Gruppe und Divisionen

Ziel: % > als der Gruppendurchschnitt für Manager

Anzahl der betreuten Frauen pro Jahr