	Dokumentenmanagementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PDR 125:2022	Seite 1 di 3
	POLITIK FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG	POL_SGPG Rev. 0 vom 04.06.2025

POLITIK FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Allgemeine Grundsätze	1
3. Spezifische Interventionsbereiche.....	2
4. Kommunikation und Sensibilisierung	2
5. Monitoring und Bewertung	3
6. Verantwortung	3
7. Überprüfung	3

1. Einleitung


Die Gruppe Kauer Seehauser und Pföstl & Helfer, tätig im Bereich des Bauingenieurwesens, Hoch- und Tiefbaus sowie integrierter Dienstleistungen, ist überzeugt, dass der Wert einer Organisation in den Menschen liegt, die sie ausmachen, sowie in der Fähigkeit, ein faires, integratives und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Diese Politik legt die Verpflichtungen und Leitprinzipien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, Gleichbehandlung, Wertschätzung von Vielfalt und des allgemeinen Wohlbefindens der Mitarbeitenden fest.

2. Allgemeine Grundsätze

Die Gruppe verpflichtet sich, Folgendes zu gewährleisten:

- **Gleiche Chancen beim Zugang**, in der beruflichen Entwicklung und beim Gehalt – unabhängig vom Geschlecht;
- **Achtung der individuellen Würde** und Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch am Arbeitsplatz;
- **Wertschätzung von Vielfalt** durch ein offenes und einladendes Arbeitsumfeld;
- **Inklusive Kommunikation**, geprägt von Respekt gegenüber Unterschieden und dem Gebrauch angemessener, nicht stereotypisierender Sprache.

	Dokumentenmanagementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PDR 125:2022	Seite 2 di 3
	POLITIK FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG	POL_SGPG Rev. 0 vom 04.06.2025

3. Spezifische Interventionsbereiche

Auswahl und Einstellung:

- Transparente, faire und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren sicherstellen;
- Weibliche Bewerbungen, insbesondere für technische und Führungspositionen, fördern;
- Inklusiv und nicht stereotype Sprache in Stellenausschreibungen verwenden;
- Vielfalt auch in der visuellen Kommunikation und im Marketing gezielt darstellen.

Entwicklung und Weiterbildung:

- Gleicher Zugang zu Aus- und Weiterbildungsprogrammen;
- Förderung der Teilnahme von Frauen an technischen und Führungsschulungen.

Gehaltstransparenz:

- Sicherstellung, dass Vergütungskriterien auf Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und Leistung beruhen – nicht auf dem Geschlecht;
- Regelmäßige Gehaltsanalysen zur Aufdeckung und Behebung etwaiger Ungleichheiten.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:

- Förderung von flexiblen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten, wo möglich;
- Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Verpflichtungen – mit besonderem Augenmerk auf Eltern und Pflegenden.


Prävention von Missbrauch und Belästigung:

- Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung, Missbrauch oder unangemessenem Verhalten;
- Verfügbarkeit sicherer, zugänglicher und vertraulicher Meldestellen für Fehlverhalten;
- Organisation von Schulungen zu Respekt, Belästigungsprävention und Konfliktmanagement.

4. Kommunikation und Sensibilisierung

Die bewusste Verbreitung einer Gleichstellungskultur ist ein grundlegendes Element für Veränderung.

Deshalb verpflichtet sich die Gruppe Kauer Seehauser und Pföstl & Helfer zu:

	Dokumentenmanagementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter UNI/PDR 125:2022	Seite 3 di 3
	POLITIK FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG	POL_SGPG Rev. 0 vom 04.06.2025

- Transparenter, zugänglicher und kontinuierlicher Kommunikation dieser Politik gegenüber Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten;
- Internen Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion;
- Einsatz einer respektvollen, inklusiven Sprache in sämtlicher Kommunikation unter Vermeidung von Stereotypen und Förderung einer realistischen Darstellung von Vielfalt.

5. Monitoring und Bewertung

Zur effektiven Umsetzung dieser Politik:

- Regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen und Bewertung anhand objektiver Indikatoren;
- Regelmäßige Rückmeldungen von Mitarbeitenden zur Verbesserung der Praxis;
- Förderung der Anwendung dieser Prinzipien auch gegenüber externen Partnern und Lieferanten, zur Schaffung eines gerechten, sicheren und respektvollen Arbeitsumfeldes.

6. Verantwortung

Die Unternehmensleitung gemeinsam mit dem Lenkungsausschuss für Gleichstellung ist verantwortlich für Umsetzung, Monitoring und kontinuierliche Verbesserung dieser Politik.

Alle Mitarbeitenden sind aktiv daran beteiligt, ein Klima des Respekts, der Gleichberechtigung und Inklusion mitzugestalten.

7. Überprüfung

Diese Politik wird regelmäßig überprüft, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten und ihre Übereinstimmung mit rechtlichen, organisatorischen und kulturellen Entwicklungen sicherzustellen.

Ort, Datum

Der gesetzliche Vertreter