Diversity & Inclusion

Die Förderung von **Diversity & Inclusion** ist ein **wichtiges Ziel der Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil, um ein stabiles und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.**

Die Geschäftsleitung des Unternehmens **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** ist sich bewusst, dass die Schaffung eines integrativen Umfelds dazu beiträgt, die Produktivität zu steigern, aber auch die Mitarbeiter zufrieden und motiviert zu halten.

Vielfalt bedeutet nicht nur Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern auch kulturelle, ethnische, religiöse und persönliche Unterschiede.

Eingliederung bedeutet, dass alle Menschen die gleichen Chancen in Bezug auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung haben.

Das Unternehmen **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** ist sich bewusst, dass die Förderung der Vielfalt eine spezielle Schulung des Personals erfordert, um die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter

La promozione della **Diversity & Inclusion** (D&I) è un **obiettivo importante per Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil per creare ambienti di lavoro stabili e produttivi.**

Il Management di **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** è cosciente che la creazione di un ambiente inclusivo aiuta a migliorare la produttività, ma anche a mantenere i dipendenti soddisfatti e motivati.

Per diversità non si intende solo di differenza tra uomini e donne, ma anche delle differenze culturali, etniche, religiose e personali.

L'inclusione significa garantire che tutte le persone abbiano pari opportunità in termini di carriera e sviluppo personale.

L'azienda **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** è cosciente che per promuovere la diversità occorre prevedere una formazione specifica del personale per comprendere l'importanza della parità di genere

und die Akzeptanz unterschiedlicher kultureller, ethnischer oder sexueller Orientierungen zu verstehen.

Die Unternehmensleitung ist sich bewusst, dass das Diversity Management auch von den Mitarbeitern verstanden werden muss, damit die auf Integration ausgerichteten Maßnahmen sicherstellen können, dass alle die gleichen Chancen haben.

Die Schaffung eines Umfelds, in dem sich jeder respektiert und geschätzt fühlt, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung der Integration am Arbeitsplatz. Mentoring-Programme können dazu beitragen, dass jeder einzelne Mitarbeiter Zugang zu den gleichen beruflichen Möglichkeiten hat.

Die ständige Überwachung des Erreichten ist von entscheidender Bedeutung im Prozess der Umsetzung der Eingliederung am Arbeitsplatz.

Der erste grundlegende Schritt ist die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter. Das bedeutet, dass jede Person in der Organisation wissen muss, wie wichtig die Gleichstellung der Geschlechter, die kulturelle Vielfalt und die

e dell'accettazione delle diverse prospettive culturali, etniche, o dei diversi orientamenti sessuali.

Il management è cosciente che la gestione della diversità deve essere compresa anche da parte dei dipendenti, perché le politiche mirate all'inclusione permettano di garantire che tutti possano avere accesso alle stesse opportunità.

Creare un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e apprezzato è essenziale per promuovere l'inclusione sul posto di lavoro. I programmi di mentoring possono aiutare ad assicurarsi che ogni singolo dipendente abbia accesso alle stesse opportunità professionali.

Il monitoraggio costante dei risultati ottenuti è fondamentale nel processo verso l'implementazione dell'inclusione sul posto di lavoro.

Il primo passo fondamentale è la formazione e sensibilizzazione delle persone. Ciò significa che ogni persona all'interno dell'organizzazione deve conoscere l'importanza della parità di genere, della diversità culturale e

Einbeziehung von Arbeitnehmern mit Behinderungen oder aus ethnischen Minderheiten sind.

Die Ziele müssen klar sein und von allen geteilt werden, und dies kann und muss auch das Engagement von Führungskräften und leitenden Angestellten einschließen: Um zu verstehen, wohin man gehen will, muss man zunächst in sich selbst schauen und klären, was der Ausgangspunkt ist.

Bei **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** kann die Ausbildung verschiedene Formen annehmen, wie z. B. Online-Kurse, Seminare oder Workshops vor Ort. **Was jedoch wirklich zählt, ist der Inhalt des Bildungsprogramms**: Es soll nicht nur über Fragen der Vielfalt und Integration informieren, sondern auch ein Umfeld des gegenseitigen Zuhörens schaffen, in dem der Austausch von Ideen und Erfahrungen gefördert wird.

Die Teilnahme an Schulungsprogrammen kann dazu beitragen, dass neue Erkenntnisse gewonnen werden und sich jeder stärker in die Verfolgung der Unternehmensziele, auf die er hinarbeitet, eingebunden fühlt.

dell'inclusione dei lavoratori con disabilità o appartenenti a minoranze etniche.

Gli obiettivi devono essere chiari e condivisi, e questo può e deve comportare un impegno anche dei manager e dei pianti alti: per capire dove si vuole arrivare, bisogna prima guardarsi dentro, chiarire qual è il punto di partenza.

In **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** la formazione può assumere diverse forme, come ad esempio corsi online, seminari in presenza o workshop. **Tuttavia, ciò che conta davvero è il contenuto del programma educativo**: non solo informare sulle tematiche legate alla diversità e inclusione ma anche creare un ambiente di ascolto reciproco dove si promuove lo scambio di idee ed esperienze.

Partecipare a programmi formativi può aiutare ad acquisire nuovi punti di vista e a far sentire più coinvolti tutti nel perseguimento degli obiettivi organizzativi verso i quali si sta lavorando.

Schritt 2: Förderung von Strategien und Verfahren, die auf Eingliederung abzielen

Die Förderung integrationsorientierter Strategien und Verfahren ist der zweite wichtige Schritt zur Schaffung eines fairen und integrativen Arbeitsumfelds.

Aus diesem Grund hat das Unternehmen eine Überarbeitung der Auswahlverfahren geplant, um sie objektiver zu gestalten und auf den Kompetenzen der Bewerber aufzubauen. Die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse oder Geschlecht ist eine Grundregel bei **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuellen Unterschiede respektiert.

Es wird eine transparente und zwischen Frau und Mann ausgewogene Vergütungspolitik verfolgt. Zu den Maßnahmen, die sich auf die Eingliederung konzentrieren, gehört auch die Einführung flexibler Elternurlaubsprogramme, die es Eltern (unabhängig von ihrem Geschlecht) ermöglichen, in den ersten

Step 2: promuovere politiche e procedure mirate all'inclusione

Promuovere politiche e procedure mirate all'inclusione è il secondo passo fondamentale per creare un ambiente lavorativo equo e inclusivo.

Per questo L'azienda ha previsto una revisione dei processi di selezione in modo da renderli più oggettivi e basati sulle competenze del candidato. Evitare discriminazioni sulla base dell'età, della razza o del sesso è una regola fondamentale in **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** per creare un ambiente lavorativo rispettoso delle differenze individuali.

Viene adottata una politica retributiva trasparente ed equilibrata tra uomini e donne. Le politiche incentrate sull'inclusione includono anche l'adozione di programmi flessibili di licenza parentale, che permettono ai genitori (indipendentemente dal loro genere) di avere più tempo a disposizione

Lebensmonaten ihrer Kinder mehr Zeit zur Verfügung zu haben, ohne am Arbeitsplatz benachteiligt zu werden.

Schließlich kann die Förderung von Vielfalt in Teams durch die bewusste Auswahl von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund beim Unternehmen zu einer kulturellen Bereicherung des Unternehmens selbst führen und zum Abbau von sozial konstruierten Barrieren in Organisationen beitragen.

Schritt 3: Implementierung von Mentoring-Programmen

Um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, wurden bei **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** Mentorenprogramme für Mitarbeiter eingerichtet. Dieser Ansatz ermöglicht es Menschen mit weniger Erfahrung oder geringerer Repräsentanz innerhalb des Unternehmens, von erfahreneren und einflussreicheren Kollegen zu lernen.

Mentoring kann viele Aspekte abdecken, z. B. technische, zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten. Das Hauptziel besteht

durante i primissimi mesi della vita dei loro figli senza subire penalizzazioni sul lavoro.

Infine, promuovere la diversità nei gruppi attraverso la selezione consapevole di persone provenienti da background diversificati può portare in nell'azienda ad un arricchimento culturale dell'azienda stessa oltre che contribuire alla riduzione delle barriere socialmente costruite nelle organizzazioni.

Step 3: implementare programmi di mentoring

Per creare un ambiente lavorativo inclusivo e promuovere la parità di genere, nell'azienda **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** sono stati definiti programmi di mentoring ai dipendenti. Questo approccio permette alle persone con meno esperienza o meno rappresentatività all'interno dell'azienda di apprendere da colleghi più esperti e influenti.

jedoch darin, Menschen dabei zu helfen, einen Überblick über ihre berufliche Laufbahn zu gewinnen und ihre persönlichen Ziele zu erreichen.

Mentoring-Programme können unterschiedlich strukturiert sein: Man kann sich zum Beispiel für einen festen Mentor oder für ein Rotationssystem mit verschiedenen Mentoren entscheiden. Diese Programme sind nicht nur auf Hochschulabsolventen oder Nachwuchskräfte beschränkt, sondern beziehen alle Hierarchieebenen des Unternehmens mit ein.

Schritt 4: Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt

Der Arbeitsplatz muss ein Ort sein, an dem alle Mitarbeiter mit gleichem Respekt behandelt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse oder sexueller Orientierung.

Zu diesem Zweck verabschiedet das Unternehmen **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** Antidiskriminierungsrichtlinien und führt

Il mentoring può riguardare molteplici aspetti, come competenze tecniche, relazionali e comunicative. Tuttavia, il suo obiettivo principale consiste nell'aiutare le persone a sviluppare una visione d'insieme sulla loro carriera professionale e a raggiungere i loro obiettivi personali.

I programmi di mentoring possono essere strutturati in diversi modi: ad esempio, si può optare per un mentor dedicato oppure per uno schema rotativo tra mentori differenti. Questi percorsi non sono limitati solo ai neolaureati o agli impiegati junior; al contrario, l'inclusione coinvolge tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione.

Step 4: creare un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e apprezzato

Il posto di lavoro deve essere un luogo dove tutti i dipendenti siano trattati con uguale rispetto, indipendentemente dalla loro età, genere, razza o orientamento sessuale.

Per farlo, l'azienda **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** adotta politiche antidiscriminatorie e istituisce programmi di

Schulungsprogramme zu unbewusster Voreingenommenheit ein. Diese Programme tragen dazu bei, die Belegschaft für die Herausforderungen der Integration und die Notwendigkeit der Förderung der Gleichstellung innerhalb des Unternehmens zu sensibilisieren.

Die **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** fördert die gegenseitige Wertschätzung unter den Mitarbeitern durch die Schaffung von Gelegenheiten zur funktionsübergreifenden Zusammenarbeit und informellen sozialen Momenten außerhalb des Arbeitskontextes. Zum Beispiel können Veranstaltungen wie Firmenessen oder Sportturniere dazu beitragen, positive Beziehungen zwischen Kollegen aufzubauen.

Schritt 5: Überwachung der Ergebnisse

Der letzte - aber nicht weniger wichtige - Schritt betrifft die ständige Bewertung der eigenen Fortschritte, um zu prüfen, ob die durchgeführten Maßnahmen die gewünschten Ergebnisse bringen.

formazione su pregiudizi inconsci. Questi programmi aiutano a sensibilizzare la forza lavoro sulle sfide dell'inclusione e sulla necessità di promuovere l'uguaglianza all'interno dell'azienda.

L'azienda **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** incoraggia l'apprezzamento reciproco tra i dipendenti attraverso la creazione di opportunità per collaborazioni interfunzionali e momenti sociali informali fuori dal contesto lavorativo. Ad esempio, eventi come cene aziendali o tornei sportivi possono aiutare a costruire relazioni positive tra colleghi.

Step 5: monitorare i risultati

L'ultimo passo – ma non meno importante – riguarda la costante valutazione dei propri progressi, per verificare se le azioni messe in atto stanno portando i risultati desiderati.

Dieser Schritt ist entscheidend, um zu verstehen, wo es noch Raum für Verbesserungen gibt, und um mögliche Änderungen an der Unternehmenspolitik vorzunehmen. Durch die regelmäßige Überwachung von Schlüsselindikatoren verfügt die **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** über konkrete Daten zu den Veränderungen, die in Bezug auf Inklusion und Geschlechtergleichstellung stattgefunden haben.
Dieser Prozess kann für die Mitarbeiter sehr motivierend sein, da sie so sehen können, wie ihr Beitrag innerhalb des Unternehmens etwas bewirkt.

Kastelruth, 02.09.2024

Geschäftsleitung

Questo passaggio è fondamentale per capire dove ancora c'è spazio per miglioramenti e per apportare eventuali modifiche alle politiche aziendali. Monitorando regolarmente gli indicatori chiave, l'azienda **Silbernagl – SiMobil – Holzer Bus – Easy Mobil** ha dati concreti sui cambiamenti avvenuti in termini di inclusione e parità di genere.

Questo processo può essere altamente motivante per i dipendenti, poiché permette loro di vedere come il loro contributo sta facendo la differenza all'interno dell'azienda.

Castelrotto, 02.09.2024

direzione generale