

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK DER TECHNOALPIN AG

UNSER ENGAGEMENT

Wir verpflichten uns, eine Kultur zu fördern, die den Respekt für Chancengleichheit vollständig umfasst, Stereotypen und Vorurteile überwindet und die Leistung als einziges Kriterium für die Zuweisung von Rollen und Verantwortlichkeiten anerkennt. Wir schätzen Vielfalt in all ihren Formen und bekämpfen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer persönlicher und/oder sozialer Merkmale einer Person. Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem Ungleichheiten bei der Entlohnung, der beruflichen Laufbahn, der Ausbildung und der Leistungsbeurteilung beseitigt werden, um eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter innerhalb unserer Organisation zu gewährleisten.

Wir glauben, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine gemeinsame Verantwortung ist: Jede Person, unabhängig von ihrer Rolle, ist aufgerufen, aktiv dazu beizutragen, ein gerechtes und inklusives Umfeld zu schaffen. Grundlage unseres Engagements ist eine Unternehmenskultur, die auf gegenseitigem Vertrauen beruht, wobei Respekt, Transparenz und Zusammenarbeit die Säulen für das Erreichen unserer gemeinsamen Ziele sind.

DER KONTEXT

Im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen betrachten wir die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen und Mädchen als grundlegenden Wert. Wir lassen uns von den Prinzipien der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, der nationalen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und dem Gleichstellungsgesetz leiten. Wir verpflichten uns auch zur Implementierung eines Managementsystems für die Gleichstellung der Geschlechter gemäß UNI/PdR 125:2022 und zur Förderung eines inklusiven und nachhaltigen Umfelds unter vollständiger Einhaltung der geltenden Vorschriften.

DIE PRINZIPIEN, DIE UNS INSPIRIEREN

CHANCENGLEICHHEIT Wir fördern aktiv die Chancengleichheit und achten auf Risiken, die mit Vorurteilen, Stereotypen und diskriminierenden Verhaltensweisen verbunden sind. Wir verpflichten uns, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede Person respektiert und geschätzt wird.

WERTSCHÄTZUNG DER VIELFALT Wir erkennen Vielfalt als eine wichtige Ressource für Innovation und Wertschöpfung für das Unternehmen an. Wir setzen uns dafür ein, Talente zu gewinnen und zu halten, indem wir die Unterschiede in Geschlecht, Kultur, Generation, Religion und ethnischer Zugehörigkeit wertschätzen, die unsere Fähigkeit zur Entwicklung neuer Ideen und Lösungen bereichern.

GLEICHER ZUGANG UND GLEICHBEHANDLUNG Wir fördern ein faires Leistungsmanagement und eine unparteiische Leistungsbeurteilung mit dem Ziel, die geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der Organisation zu beseitigen. Wir unterstützen die Karriereentwicklung und ermutigen Frauen, sich für Führungspositionen zu bewerben, um das Empowerment von Frauen zu fördern.

WORK-LIFE-BALANCE Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch agile Arbeitsrichtlinien und andere normative und administrative Maßnahmen, die den Zugang des Personals zu den gesetzlich vorgesehenen Leistungen und Unternehmenssozialleistungen gewährleisten. Wir planen unsere Initiativen im Hinblick auf die Vielfalt und stellen sicher, dass alle Zugang zu Schulungen und Sensibilisierungskursen haben, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter befassen.

VERANTWORTUNG Wir arbeiten kontinuierlich daran, das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Probleme innerhalb der Organisation zu stärken. Wir verpflichten uns, Ursachen für Dysfunktionen zu identifizieren und gezielte Lösungen durch ein Überwachungssystem und einen offenen Dialog vorzuschlagen. Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter durch ein Managementsystem, das klare und transparente Ziele beinhaltet.

UNSERE ZIELE

Um die oben genannten Prinzipien umzusetzen, verpflichten wir uns, die folgenden Ziele zu erreichen, die im strategischen Plan operativ umgesetzt werden:

CHANCENGLEICHHEIT

- Förderung von Inklusion und Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung und Gewalt durch Initiativen und Schulungsprogramme, die auf unbewusste Vorurteile aufmerksam machen.
- Bereitstellung sicherer Mechanismen zur Meldung von Problemen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung.
- Verwendung inklusiver Sprache in allen internen und externen Kommunikationen, einschließlich Marketing- und Werbeaktivitäten, um den Respekt und die Anerkennung jeder Identität zu gewährleisten.
- Gewährleistung der Gleichbehandlung des Personals in allen Phasen ihres Lebens im Unternehmen.

WERTSCHÄTZUNG DER VIELFALT

- Sensibilisierung des Personals für Vielfaltsthemen, wobei die Unterschiede in Geschlecht, Alter, Kultur, Ethnie, Religion, sexueller Orientierung und beruflichem Hintergrund als Ressource für Innovation und Wachstum angesehen werden.
- Festlegung klarer Indikatoren zur regelmäßigen Überwachung und Bewertung des Diversitäts- und Inklusionsniveaus innerhalb der Organisation und Nutzung der Daten zur Entwicklung von Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter liegt.
- Förderung der vielfältigen Teilnahme, auch im Hinblick auf die Einhaltung der Geschlechtergleichstellung, an Firmenveranstaltungen, Konferenzen, Arbeitsgruppen, Podiumsdiskussionen und anderen, auch wissenschaftlichen, Veranstaltungen.

GLEICHER ZUGANG UND BEHANDLUNG

- Gewährleistung gleicher Karrierechancen, indem sichergestellt wird, dass Auswahl- und Beförderungskriterien ausschließlich auf Kompetenzen und Verdiensten basieren, ohne Geschlechterdiskriminierung oder Diskriminierung aufgrund anderer persönlicher Faktoren.
- Regelmäßige Überwachung der Gehaltsstruktur, um ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen oder anderen unterrepräsentierten Gruppen zu identifizieren und zu korrigieren.
- Schulung der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten, um sicherzustellen, dass die Leistungsbewertungsprozesse frei von Geschlechtstheorien oder Stereotypen sind, und Förderung von Bewertungen, die auf objektiven und transparenten Kriterien basieren, sowie Gewährleistung einer internen Mobilität und Nachfolgeplanung für Führungspositionen im Einklang mit den Prinzipien einer inklusiven und geschlechtergerechten Organisation.
- Sicherstellung, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht oder familiären Verpflichtungen, gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben, um ein ausgewogenes Wachstum innerhalb der Organisation zu fördern. Dies beinhaltet auch die Gewährleistung einer fairen und gleichberechtigten Teilnahme an Weiterbildungs- und Entwicklungsprogrammen mit der Präsenz beider Geschlechter, einschließlich Führungskräfte trainings.

WORK-LIFE-BALANCE

- Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie des betrieblichen Welfare und regelmäßige Überprüfung der Zufriedenheit anhand anonymer Fragebögen.
- Einführung spezifischer Mechanismen zur effektiven Gewährleistung des gleichen Gehaltsniveaus, insbesondere nach der Elternzeit.
- Unterstützung flexibler Arbeitsrichtlinien, wie Smart Office, hybrides Arbeiten und flexible Arbeitszeiten, um dem Personal eine bessere Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu ermöglichen.

VERANTWORTUNG

- Ausarbeitung von Prinzipien und Zielen als Grundlage für den Strategieplan und Implementierung eines speziellen Managementsystems zur Überwachung der Planung, Durchführung der Aktivitäten und Zielerreichung.
- Regelmäßige Überprüfung der eingegangenen Meldungen und Vorschläge hinsichtlich der Wirksamkeit der aktuellen Geschlechterpolitik, um gegebenenfalls Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen.
- Jährliche Überprüfung durch die Geschäftsleitung zur effektiven Umsetzung des Strategieplans.

ÜBERWACHUNG UND ÜBERPRÜFUNG

Die Erreichung der Ziele wird regelmäßig überwacht, um die Einhaltung der festgelegten Richtlinien und Standards zu gewährleisten. Ein Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter ist verantwortlich für die Überwachung und Überprüfung der Maßnahmen und nimmt die notwendigen Änderungen vor, um eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

Ver. 02 vom 03.12.2024