



POLITIK ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

TAPPEINER setzt sich dafür ein, **die Werte Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung der Geschlechter** durch die Einführung eines Managementsystems entsprechend UNI/PdR 125 für Geschlechtergleichstellung zu unterstützen, die die Rechte, die Freiheit und die Würde der Menschen respektieren.

Der Ansatz der UNI/PdR 125 beruht auf Unparteilichkeit und lässt keine Form von direkter oder indirekter, mehrfacher und miteinander verbundener Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, Nationalität, politische Meinungen, soziale Kategorie und religiösen Glauben zu. Er fördert auch die Bedingungen, die es ermöglichen, kulturelle, organisatorische und materielle Hindernisse zu beseitigen, die **den vollen Ausdruck der Menschen und ihre vollständige Entfaltung innerhalb der Organisation** einschränken.

TAPPEINER legt Wert auf seine Mitarbeiter und fördert den **Schutz ihrer psychophysischen, moralischen und kulturellen Integrität** durch Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen und Verhaltensregeln respektieren.

Mit der Politik wollen wir einen klaren Ansatz in Bezug auf die Mission, Strategien und aktive Praktiken darlegen, um ein **kollaboratives, unterstützendes Arbeitsumfeld** zu fördern, das offen für die Beiträge aller Mitarbeiter ist, um das Vertrauen der Menschen, Kunden und der Zivilgesellschaft im Allgemeinen zu stärken. Ziel ist es, die Vielfalt zu fördern, die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen und Werte innerhalb der Arbeitsumgebung zu schaffen.

▪ **Einhaltung aller rechtlichen und ethischen Grundsätze**

Diese Politik bekräftigt die Verpflichtung des Unternehmens, die Grundsätze einzuhalten und aktiv zu verbreiten, die in den geltenden Gesetzen, Vertragsbestimmungen und Normen der einschlägigen internationalen Organisationen vorgesehen sind:

- Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die damit verbundenen Ziele für nachhaltige Entwicklung – SDGs;
- Global Compact der Vereinten Nationen und die Grundsätze zur Stärkung der Rolle der Frau,
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau, zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, über die Rechte des Kindes und über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte bei der Arbeit und die acht Übereinkommen der internationale Arbeitsorganisation (ILO);
- IAO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung vom Juni 2019.

▪ **Gleichstellung in der beruflichen Entwicklung und Entfaltungsmöglichkeit**

TAPPEINER zielt darauf ab, den Wert der Menschen zu erhalten, damit sich jeder einbezogen fühlt und sein Bestes geben kann, indem er sich wirklich als integraler Bestandteil der Gesellschaft fühlt, Wir wollen die **Einzigartigkeit der Menschen und den Zugang zu den gleichen Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung** unabhängig von der Rolle in der Organisation zu verbessern.



POLITIK ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

▪ **Integration von Arbeitsverfahren und transparente Kommunikation**

Auf der Ebene des Personal- und Barriere Managements wurden spezifische Arbeitsverfahren eingerichtet, die die entsprechenden Bereiche im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter regeln. Bezüglich der Kommunikation erklärt TAPPEINER den Willen, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, die Vielfalt zu fördern und die Stärkung der Rolle der Frau zu unterstützen. Dazu werden auch entsprechende Schulungen für die Mitarbeiter durchgeführt.

▪ **Anerkennung und Gleichstellung unterschiedlicher Ausgangslagen**

TAPPEINER setzt eine Politik um, die darauf abzielt, die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur intern, sondern vor allem durch die Förderung von Beziehungen und **Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen zu fördern**, die sich gleichermaßen für die Themen Diversität, Inklusion und Gleichstellung der Geschlechter einsetzen.

▪ **Organisatorische Verankerung im Unternehmen**

Die Unternehmensleitung hat für die Umsetzung des Managementsystem für Geschlechtergleichstellung eine kompetente Ressource beauftragt. Um eine aktive Aufsicht zur Umsetzung der Ziele und Einhaltung der Vorgaben zu gewährleisten, wird zudem der **Ausschuss FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN** eingerichtet.

Schlanders, am 15.01.2025

Die Unternehmensleitung: