

12. Juli 2023

Grundsatzklärung zur Geschlechtergleichstellung bei der
Worlée NaturProdukte GmbH (WNP)
E. H. Worlée & Co. (GmbH & Co.) KG (EHW)
Worlée Drive Dried Logistics GmbH (WDDL)

Diese Grundsatzklärung beschreibt die Strategie, Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter bei der Worlée-Gruppe. Sie gibt einen Einblick in das Engagement und die Aktivitäten der Worlée Gruppe, die Gleichstellung zu wahren und zu schützen. Als Familienunternehmen – geführt in fünfter bzw. sechster Generation – ist die Gleichbehandlung der Geschlechter für die Worlée-Gruppe von wesentlicher Bedeutung. So verpflichtet sich die Worlée-Gruppe durch eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie die Weiterentwicklung und Verbesserung bestehender Prozesse dem Schutz und der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Seit 2023 haben wir unsere bisherigen Maßnahmen intensiviert. In diesem Zusammenhang erfolgte eine personelle Organisation und die Beleuchtung der Worlée- Gruppe Prozesse zum Thema Geschlechtergleichstellung. Mithilfe einer Status-Quo-Analyse und der Risikobewertung können nun zielgerichtete Maßnahmen zum Schutz der Geschlechtergleichstellung umgesetzt werden, die zudem einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der WNP Vision, einer verbesserten Leistungsfähigkeit und Produktivität sowie höhere Arbeitgeberattraktivität leisten können.

WNP Strategie und Ziele zum Schutz und der Förderung der Geschlechtergleichstellung

Die Worlée-Gruppe möchte „global der nachhaltigste und verlässlichste Rohstoffpartner werden“. Daher übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln und deren Auswirkungen auf Menschen und Umwelt. Im Rahmen unserer Verhaltensgrundsätze haben wir festgelegt, dass wir uns auf Augenhöhe und mit Respekt begegnen wollen. Wir leben Diversität und setzen uns für die Chancengleichheit und Inklusion am Arbeitsplatz ein. Geschlechtergleichstellung bedeutet für uns die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Familie zu ermöglichen.

Das Gleichstellungskomitee sieht sich in der Verantwortung darauf zu achten und ihren Teil dazu beizutragen, dass das Personal effektiv und gleichstellungsorientiert rekrutiert und die Arbeit fair und ohne Vorurteile entlohnt wird. Darüber hinaus möchten wir attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten bieten und dafür Sorge tragen, dass wertschätzend kommuniziert und zusammengearbeitet wird.

Darüber hinaus fördern wir Potentiale und schaffen gleiche Rechte und Chancen in der gesamten Belegschaft unabhängig des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität.

Organisatorische Steuerung der Geschlechtergleichstellung

Die Geschäftsführung hat im Unternehmen ein Gleichstellungskomitee ernannt. Aktuell sind dies:

der Personalleiter und die Betriebsratsvorsitzende.

Das Gleichstellungskomitee ist verantwortlich für die Durchführung, Überwachung und Bewertung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Stärkung der Rolle der Frau. Die Durchführung und Auswertung der jährlichen Risikobewertung zum Thema Geschlechtergleichstellung für relevante Risikobereiche wird durch das Gleichstellungskomitee verantwortet. Mithilfe der Analyse werden Potentiale für die Verbesserung von Strukturen und Verfahren zur Beseitigung von möglichen Ungleichheiten identifiziert. Das Gleichstellungskomitee ist für die Entwicklung und Umsetzung von potentiellen Maßnahmen zuständig. Das Komitee leistet u.a. Unterstützung bei der Beilegung von Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Maßnahmen zum Schutz und der Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der WNP

2023 haben wir eine jährliche Risikoanalyse und -bewertung eingeführt. Auf Basis dessen leitet die WNP Verbesserungsmaßnahmen ab, welche auf die Geschlechtergleichstellung abzielen. In diesem Zusammenhang hinterfragt die Worlée-Gruppe regelmäßig bestehende Rahmenbedingungen der Arbeit, Prozesse und Abläufe, die Unternehmenskultur sowie Gewohnheiten innerhalb des Unternehmens, mit dem Ziel, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu unterstützen sowie ihr Engagement nach innen und nach außen zu vertreten und sichtbar zu machen.

Um den Schutz und die Geschlechtergleichstellung zu fördern sowie sicherzustellen, haben wir bereits vor 2023 eine Vielzahl von konkreten Maßnahmen geschaffen. Unser Entlohnungssystem basiert unabhängig des Geschlechts auf den jeweils gültigen Tarifvertrag, wobei die auszuführende Tätigkeit für die Einstufung in die Tarifgruppen ausschlaggebend ist. Eine Höhergruppierung erfolgt spätestens nach Erreichung der Stufenlaufzeit.

Des Weiteren bieten wir die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und die Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch das Führen eines Teams in Teilzeit wird bei uns praktiziert.

In unserer eigenen Worlée Akademie besteht für jeden Mitarbeitenden die Möglichkeit, seine vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen auszubauen, um sein berufliches Fortkommen zu beeinflussen.

Durch die Einrichtung unseres bereits etablierten, internen Beschwerdemechanismus schaffen wir die Möglichkeit, dass auch Verstöße jeglicher Art gemeldet werden können, ohne dass dem Beschwerdeführer eine Konsequenz droht. Besonders wichtig ist uns dabei aber auch, dass jeder Worlée-Mitarbeitende informiert ist, dass das Gleichstellungskomitee für Anliegen in Bezug auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes jederzeit zur Verfügung steht.

Maßnahmen zum Schutz und der Förderung der Geschlechtergleichstellung in den Worlée Lieferketten

Auch über die eigenen Firmengrenzen hinaus, trägt die Worlée-Gruppe eine Verantwortung gegenüber ihren Geschäftspartnern der vorgelagerten Lieferketten. Als Kunden kann die WNP mittels guter Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aktiv dazu beitragen, Frauenrechte zu schützen und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen zu garantieren. Grundlage dafür bildet die kürzlich veröffentlichte Einkaufspolitik für eine nachhaltige Beschaffung. Im Worlée-Gruppen Lieferanten Verhaltenskodex (CoC) fordern wir unsere Geschäftspartner dazu auf, jede Art geschlechterspezifischer Diskriminierung vorzubeugen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Die Worlée-Gruppe arbeitet kontinuierlich daran, die Geschlechtergleichstellung im Unternehmen sowie in den vorgelagerten Lieferketten zu verbessern. Diese Grundsatzerklärung wird in diesem Zusammenhang jährlich aktualisiert.

Sören Schlosser
Hauptgeschäftsführer WNP

Peter Schmid
Geschäftsführer WNP

Heiko Mohrdiek
Geschäftsführer EHW

Markus Mikeska
Geschäftsführer WDDL

Markus Burmester, Personalleiter
und Gleichstellungskomitee Mitglied

Wilma Warncke, Betriebsratsvorsitzende
und Gleichstellungskomitee Mitglied

Annex

Nachfolgend finden Sie wichtige Erläuterungen zum Thema Geschlechtergleichstellung.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein allgemeines Menschenrecht¹ laut des Grundgesetzes Artikel 3, Absatz (1) bis (3).

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.



Gleichstellung der Geschlechter / „Gender Equality“

Die Gleichstellung der Geschlechter bezieht sich auf eine Situation, in der Männer und Frauen die gleichen Rechte und Chancen haben und frei sind, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und Entscheidungen treffen zu können. Gleichberechtigung bedeutet nicht, dass Männer und Frauen gleich werden sollen. Die Rechte, Verantwortlichkeiten und Chancen von Frauen und Männern hängen also nicht davon ab, ob sie männlich oder weiblich geboren werden. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt eine Voraussetzung und ein Indikator für eine nachhaltige, auf den Menschen ausgerichtete Entwicklung dar.

Soziales Geschlecht / Gender

Gender versteht sich als eine Art soziale Norm, wie eine Gesellschaft die Beziehungen zwischen Frauen und Männern, ihre Rollen und Verantwortlichkeiten versteht. Das Geschlecht ist sozial konstruiert und verändert sich gegenüber Zeit und Raum. Dies unterscheidet es vom Geschlecht, das die biologischen und physiologischen Merkmale von Männern und Frauen beschreibt. Die Geschlechtsidentität ist nicht auf männlich und weiblich beschränkt, denn Menschen können sich sowohl als Mann als auch als Frau oder als keines von beiden identifizieren.

Stärkung der Frauen / Women Empowerment

Empowerment von Frauen bedeutet, dass Frauen eigene Entscheidungen treffen dürfen, ohne gesellschaftliche Erwartungen berücksichtigen zu müssen. Dabei geht es nicht darum die gleiche Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen zu beschäftigen, sondern beispielweise die gleichen Chancen für Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder Führungspositionen zu schaffen. Dabei gilt auch: „Gleiches Gehalt für gleiche Aufgaben“. Die Förderung des Empowerments von Frauen ist ein wesentlicher Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter. Dadurch kann das Ziel der Geschlechtergleichstellung erreicht werden.

¹ Grundgesetz: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html