

POSITIONSPAPIER NACHHALTIGKEIT | INKLUSION

WACKER SETZT AUF VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

In einer globalisierten, vernetzten Arbeitswelt sind Vielfalt, Inklusion und Toleranz wichtiger denn je. Die Verschiedenheit unserer Mitarbeitenden sehen wir als Bereicherung. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Vielfalt ist vielfältig

Vielfalt im unternehmerischen Kontext schließt die vielfältigen Eigenschaften und Merkmale von Menschen ein, die die Arbeitsergebnisse und die Beziehungen am Arbeitsplatz beeinflussen. Es sind die Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die Individuen aufgrund ihrer persönlichen Identitäten, ihrer unterschiedlichen und gemeinsamen Herkunft und Gruppenzugehörigkeiten prägen.

Unsere Werte

Wertschätzung & Kooperation gehören zu unseren WACKER-Werten und sind entscheidend für unsere Unternehmenskultur. Wir schätzen Vielfalt. Sie macht WACKER erfolgreicher. Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder sonstige Benachteiligung, die einen Schaden körperlicher oder seelischer Art nach sich ziehen kann.

Unser Fokus

Unser Fokus weltweit liegt auf den Dimensionen Alter/Erfahrung, Geschlecht und kulturellen Hintergrund – mit dem Ziel, Chancengleichheit zu schaffen und Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, die niemanden ausgrenzen oder benachteiligen. Vielfalt in der Belegschaft hilft uns dabei, unsere Wachstumsziele zu erreichen.

Unsere Ziele bis 2030

- Jede 3. Managementstelle eine Frau
 - Jede 2. Managementstelle in den Regionen außerhalb von Deutschland
- Dabei verpflichten wir uns, unsere Aktivitäten stets im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften der jeweiligen Länder, in denen wir tätig sind, zu führen. Unsere Zielsetzungen unterliegen daher stets den Kriterien von Leistung, Qualifikation und Eignung.

Unser Diversity-Programm

Um unsere Ziele zu erreichen, verfolgen wir ein Programm mit wesentlichen Eckpfeilern:

- Förderung von Führungspositionen auf Teilzeit- oder Jobsharing-Basis
- Verstärkte Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte, um unbewusste Vorurteile zu durchbrechen und um die internationale Zusammenarbeit zu fördern
- Ausbau von Programmen zur Vernetzung und Steigerung der Sichtbarkeit in Leitungsebenen (z.B. Mentoringprogrammen)
- Vielfältige Auswahl der Bewerber um eine transparente und unvoreingenommene Auswahl treffen zu können
- Gendersensible Sprache in der Unternehmenskommunikation einschließlich Stellenanzeigen sowie

geschlechter- und regionenspezifische Schaltung von Anzeigen

- Adaptierung von Employer Branding Maßnahmen und Kampagnen für Zielgruppen verschiedener Diversitätsdimensionen z.B. spezifische Karrieremessen, Universitätsprogramme für Internationale StudentInnen etc.

Inklusion

Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung, gleichgestellte und gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende werden bei WACKER besonders geschützt und gefördert. Im betrieblichen Eingliederungsmanagement arbeiten Vorgesetzte, Mitarbeitende, Personalabteilung, Belegschaftsvertretungen, Schwerbehindertenvertretung und Gesundheitsdienst eng zusammen, um betroffene Mitarbeitende entsprechend der lokalen Gesetzgebung gezielt zu unterstützen.

Förderung gelebter Vielfalt

- Women's Circle

Externes Engagement

- Charta der Vielfalt
- Partnerschaft mit Fachverbänden für Minderheitengruppen (z.B. Interessensgruppen für LGBTQIA+, Best Buddies of Michigan, Latinx-Verband)