

Presseinformation

HENSEL macht sich stark gegen Diskriminierung und Belästigung

Auftakt zum „Zero Discrimination Day“

Der „Zero Discrimination Day“ wird jährlich am 1. März von den Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen begangen. An diesem Tag wird weltweit dazu aufgerufen, ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung zu setzen und die Gleichheit vor dem Gesetz und in der Praxis in allen Mitgliedsländern der UNO zu fördern.

Zum „Zero Discrimination Day“ am 1. März machte sich die Firma HENSEL stark gegen Diskriminierung und setzte ein Zeichen gegen Belästigung. Dazu präsentierte Frank Dubberke, kaufmännischer Geschäftsführer von HENSEL, im Informationszentrum des Hauptsitzes in Lennestadt-Altenhundem eine neue Vereinbarung mit den Betriebsräten. Interessiert verfolgten die geladenen Gäste, Lennestadts Beigeordneter Karsten, Lennestadts Gleichstellungsbeauftragte Carola Heer, Lennestadts Vorsitzender des Arbeitskreises Integration, Nedim Kalembasi, und der 1. Bevollmächtigte der IG Metall im Kreis Olpe, André Arenz, die Ansprache von Frank Dubberke.

Antidiskriminierungsarbeit ist ein kontinuierlicher Prozess, betonte Dubberke. Die unternehmensübergreifende Kampagne zielt auf ein Miteinander, in dem man sich in seiner Unterschiedlichkeit respektieren soll. Gerade wegen der immer stärker werdenden Internationalisierung des Unternehmens, so Dubberke, sei es dem Kreis der Geschäftsleitung auch persönlich wichtig, sich gegen jegliche Diskriminierung und Art von Belästigung einzusetzen und für Vielfalt zu engagieren. Dazu gehöre für das Unternehmen die Einrichtung einer Vertrauensstelle mit Ansprechpartner*innen aus Betrieb und Verwaltung, um ein niedrigschwelliges Angebot bei Gesprächsbedarf für die Mitarbeiter*innen sicherzustellen.

Ein Arbeitskreis hatte zuvor über einen Zeitraum von rund einem Jahr regelmäßig zum Thema Antidiskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing getagt und Schulungen besucht. Daraus entstand dann ein eigenes Positionierungspapier für das Unternehmen sowie ein Informationsflyer für die „HENSEL-Welt“, der an verschiedenen Stellen im Unternehmen ausliegt.

Gesprächspartner für die Presse:

Gustav Hensel GmbH & Co. KG: Thomas Hanses, Leiter Marketing & Kommunikation

Tel. 0 27 23 / 609 – 332, E-Mail: thomas.hanses@hensel-electric.de,

Presseinformation

17 Jahre nach Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gibt es in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung weiterhin große Unterschiede im Umgang mit Vielfalt und bei Strategien gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber waren sich alle Teilnehmer der HENSEL-Veranstaltung zum „Zero Discrimination Day“ einig. Bei HENSEL wolle man vorangehen, führte der Betriebsratsvorsitzende Oliver Mester aus. Ziel sei es, für ein respektvolles Miteinander zu sensibilisieren und alle Betroffenen von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing zu ermutigen, sich zu melden. Verwaltungen und große Unternehmen verfügen hierfür u.a. über Gleichstellungs-, Diversity- und Integrationsbeauftragte. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen ist dies in der Regel nicht der Fall. HENSEL als inhabergeführtes Familienunternehmen in der 3. Generation ist daher mit der Einrichtung der Vertrauensstelle zum Thema Antidiskriminierung, Belästigung und Mobbing ein besonderes Beispiel. „Aufklärung und Prävention sind die beste Art der Antidiskriminierungsarbeit“, erläutert Oliver Mester. „Wir wollen in einem Umfeld miteinander arbeiten, in dem sich jeder wohl fühlen kann. Unterschiedliche Perspektiven sollen wertgeschätzt und angemessen berücksichtigt werden, sodass jeder seine Potentiale entfalten kann. Respektvolles, tolerantes Miteinander und Gleichbehandlung sind seit jeher Teil unserer Unternehmenskultur – und ab jetzt quasi auch institutionalisiert. Damit ist bei HENSEL ganz offiziell 365 Tage im Jahr „Zero Discrimination Day“.

Bilder und Bildunterschriften:

Beim Thema Antidiskriminierung und Gleichstellung geht das Familienunternehmen HENSEL mit gutem Beispiel voran. Auftaktveranstaltung zum Zero Discrimination Day mit den geladenen Gästen Karsten Schürheck, Beigeordneter des Verwaltungsvorstandes von Lennestadt, Carola Heer, Gleichstellungsbeauftragte von Lennestadt, Nedim Kalembasi, Vorsitzender Arbeitskreis Integration von Lennestadt und André Arenz, 1. Bevollmächtigter der IG Metall im Kreis Olpe.

Gesprächspartner für die Presse:

Gustav Hensel GmbH & Co. KG: Thomas Hanses, Leiter Marketing & Kommunikation

Tel. 0 27 23 / 609 – 332, E-Mail: thomas.hanses@hensel-electric.de,

Presseinformation



Als weltweit agierendes Familienunternehmen garantiert die Gustav Hensel GmbH & Co. KG die sichere Verteilung elektrischer Energie in Industrie, Gewerbe und Infrastruktur. Mit fast 1.000 Beschäftigten, davon 600 in Deutschland, 13 Töchtern im In- und Ausland, agiert das Unternehmen seit über 90 Jahren erfolgreich am Markt. Immer wichtiger werden Lösungen für die Bereiche Photovoltaik und E-Mobilität. So leistet HENSEL einen aktiven Beitrag zur Energiewende und arbeitet an einer sichereren elektrischen Zukunft.

Hintergrundinformationen:

17 Jahre nach Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gibt es in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung weiterhin große Unterschiede im Umgang mit Vielfalt und bei Strategien gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das ist das zentrale Ergebnis der Studie „Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben - Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors“, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum letztjährigen „Zero Discrimination Day“ vorgelegt hat. Ziel der Untersuchung ist es, die Umsetzung des AGG und den Umgang mit personeller Vielfalt in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors aus Sicht von Personalverantwortlichen zu beleuchten.

In jedem der insgesamt 50 befragten Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors werden Diversity-Maßnahmen ergriffen. Bei allen Organisationen steht das Thema Gleichstellung der Geschlechter im Vordergrund, gefolgt von Maßnahmen zu Behinderung und Alter. Die Befragung zeigte weiterhin, dass die Unternehmensgröße eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung des AGG spielt. Während große Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen sich meist gut aufgestellt präsentieren, besteht bei kleinen Unternehmen und auch kleineren

Gesprächspartner für die Presse:

Gustav Hensel GmbH & Co. KG: Thomas Hanses, Leiter Marketing & Kommunikation

Tel. 0 27 23 / 609 – 332, E-Mail: thomas.hanses@hensel-electric.de,

Presseinformation

Organisationen des dritten Sektors Verbesserungspotenzial. Mehr als die Hälfte der befragten kleinen Unternehmen kannte das AGG auch mehr als 15 Jahre nach seinem Inkrafttreten nicht.

Auch wenn alle Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen ähnliche Diskriminierungsdimensionen im Blick haben, unterscheiden sie sich in ihrer Vorgehensweise: Verwaltungen und große Unternehmen haben Maßnahmen zur Unterstützung von nicht-diskriminierendem Verhalten und zur Förderung personeller Vielfalt institutionalisiert. Sie verfügen u.a. über Gleichstellungs-, Diversity- und Integrationsbeauftragte. Bei kleineren Unternehmen und Organisationen ist dies in der Regel nicht der Fall.

In ihren Handlungsempfehlungen sprechen sich die Autor*innen der Studie unter anderem für eine stärker auf Zielgruppen orientierte Ansprache und einen verbesserten Zugang zu Informationen über Antidiskriminierungsmaßnahmen durch unterstützende Institutionen wie Kammern und Unternehmensverbände aus. Sinnvoll seien überdies gut sichtbare Praxisbeispiele und Konzepte zur Einrichtung von AGG-Beschwerdestellen und Fallbeispielsammlungen zur Datenerhebung und Weiterentwicklung im Bereich Diversity Monitoring.

Die Untersuchung wurde vom Institut für Mittelstandsforschung in Bonn und „pro diversity“ durchgeführt und besteht aus einer umfassenden Literaturanalyse, einer Expert*innenbefragung und einer Hauptbefragung von 32 Unternehmen und jeweils neun Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors.

Der Zero Discrimination Day wurde vom Hilfsprogramm UNAIDS ins Leben gerufen und wird von den Vereinten Nationen jährlich am 1. März begangen. Der Tag soll weltweit Aufmerksamkeit auf den Kampf für die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung lenken.

Über HENSEL

Als weltweit agierendes Familienunternehmen garantiert die Gustav Hensel GmbH & Co. KG die sichere Verteilung elektrischer Energie in Industrie, Gewerbe und Infrastruktur. Mit fast 1.000 Beschäftigten, davon 600 in Deutschland, 13 Töchtern im In- und Ausland, agiert das Unternehmen seit über 90 Jahren erfolgreich am Markt. Voller Begeisterung arbeitet das Team von HENSEL

Gesprächspartner für die Presse:

Gustav Hensel GmbH & Co. KG: Thomas Hanses, Leiter Marketing & Kommunikation

Tel. 0 27 23 / 609 – 332, E-Mail: thomas.hanses@hensel-electric.de,

Presseinformation

daran, seine Produkte und Services auf das nächste Level zu heben. Immer wichtiger werden Lösungen für die Bereiche Photovoltaik und E-Mobilität. So leistet HENSEL einen aktiven Beitrag zur Energiewende und arbeitet an einer sichereren elektrischen Zukunft.

Das Produktportfolio reicht von Kabelabzweiggästen über Kleinverteiler bis 63 A, Installationsverteiler bis 250 A, Energieverteiler bis 630 A bis zu Niederspannungs-Schaltanlagen bis 5000 A. Mit den ENYSUN Verteilern bietet HENSEL im Bereich Photovoltaik Bereich anschlussfertige Lösungen. Im Bereich der Elektromobilität setzt HENSEL auf das anschlussfertige Ladesystem ENYCHARGE für das gleichzeitige Laden mehrerer E-Fahrzeuge.

Weitere Informationen unter www.hensel-electric.de sowie auf [Facebook](#), [Twitter](#) und [YouTube](#).

Gesprächspartner für die Presse:

Gustav Hensel GmbH & Co. KG: Thomas Hanses, Leiter Marketing & Kommunikation

Tel. 0 27 23 / 609 – 332, E-Mail: thomas.hanses@hensel-electric.de,