

DEA unterzeichnet Charta der Gleichstellung und Charta der Vielfalt

Die DEA Deutsche Erdoel AG verstärkt das Engagement für berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld im Unternehmen. Der Vorstand der DEA bekräftigt dies symbolisch mit der Unterzeichnung der Charta der Gleichstellung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Charta der Vielfalt.



„Frauen haben bei DEA die gleichen Karrierechancen wie ihre männlichen Kollegen. Wir unterstützen die Charta der Gleichstellung ausdrücklich. Unser Ziel ist es, deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Wir arbeiten an realisierbaren Konzepten für noch mehr Flexibilität in Verbindung mit Karriere, die sowohl unternehmens- als auch mitarbeiterfördernd sind“, erklärt Thomas Rappuhn, Vorstandsvorsitzender DEA Deutsche Erdoel AG, bei der Unterzeichnung.

Thomas Rappuhn unterschrieb die Charta der Gleichstellung gemeinsam mit Thomas Göller, Leiter Human Resources DEA Deutsche Erdoel AG und dem Bezirksleiter der IG BCE Hamburg-Harburg Jan Koltze sowie Rajko Pientka, IG BCE und Mitglied des Aufsichtsrates der DEA. Mit der Charta der Gleichstellung verpflichten sich Unternehmen, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln und umzusetzen, welche die Chancengleichheit fördern.

Die Charta der Vielfalt, unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und unterstützt von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, rückt die vorhandene Vielfalt in den Fokus, beeinflusst durch die moderne Gesellschaft, die Globalisierung und den demografischen Wandel. „Wir unterstützen die Charta der Vielfalt. Als international agierendes Unternehmen ist für DEA Vielfalt selbstverständlich. Unser Fundament ist der gelebte Respekt und die Wertschätzung füreinander. Wir leben von den vielfältigen Kompetenzen und kulturellen Besonderheiten unserer Mitarbeiter weltweit. Toleranz und aktive Einbindung bereichern uns und machen uns global stärker“, betont Thomas Rappuhn.

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Weitere Informationen

Dr. Olaf Mager
Leiter Externe Kommunikation
T +49 40 6375 2877
M +49 162 273 2877

Frank Meyer
Manager Externe Kommunikation
T +49 40 6375 2759
M +49 162 273 2559

Hintergrundinformationen

DEA Deutsche Erdoel AG ist eine international tätige Explorations- und Produktionsgesellschaft für Erdöl und Erdgas mit Sitz in Hamburg. Das Unternehmen legt großen Wert auf sichere, nachhaltige und umweltschonende Gewinnung von Öl und Gas. Die DEA verfügt über 118 Jahre Erfahrung als Betriebsführer und Projektpartner entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Upstream-Geschäfts. Die DEA ist mit ihren 1.350 Beschäftigten an Förderanlagen und -konzessionen unter anderem in Deutschland, Norwegen, Dänemark, Ägypten und Algerien beteiligt.

Die Charta der Vielfalt im Wortlaut

Diversity als Chance -

Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.