

K I T E // K R A F T

Gleichstellungs-Plan

Code of Conduct

Präamble

Kitekraft strebt die Gleichstellung der Geschlechter an und vermeidet jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie der Religion, der sexuellen Orientierung, der Nationalität und der ethnischen Zugehörigkeit. Wir verstehen die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne der Vereinten Nationen als "gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen"¹. Darüber hinaus erkennen wir unterschiedliche Geschlechteridentitäten an und haben eine integrative Sichtweise auf Familienstrukturen und -rollen. Als Unternehmen und als Teil der Gesellschaft sind wir unserer Rolle bewusst, dies zu so zu gewährleisten. In diesem Dokument werden unsere Strategie und unsere Maßnahmen als Leitfaden für Fortschritte in diesem Bereich dargelegt. Dieser Gleichstellungsplan umfasst mehrere Elemente unserer Unternehmensstrategie und -aktivitäten, darunter Ressourcen, Veröffentlichungen, Datenerfassung, Datenüberwachung, Inhalte und Schulungen. Wir berücksichtigen auch Themen wie gleicher Zugang zur Beschäftigung, gleiches Entgelt, Schutz der Elternschaft, Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben und gleiche Arbeitsbedingungen.

Strategien und Maßnahmen

Die folgenden Strategien und Maßnahmen wurden beschlossen, um sicherzustellen, dass Kitekraft alle sich gesetzten Gleichstellungsziele erreicht. Diese Strategien und Maßnahmen sind nicht allumfassend, und die Leitung von Kitekraft wird sie im Hinblick auf die Fortschritte des Unternehmens überprüfen und anpassen.

1. Gleichberechtigung in der Einstellung und in Führungsebenen

Wir fördern und verfolgen einen geschlechtersensiblen Ansatz bei der Einstellung und Karriereentwicklung von Kitekrafts Mitarbeiter:innen. Während die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der Windenergiebranche in der Vergangenheit überwiegend männlich waren, möchten wir durch die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen zu einer Veränderung in unserem Sektor beitragen. Wir laden Frauen ein und suchen aktiv nach weiblichen Kandidatinnen für offene Stellen.

2. Geschlechtergerechte Sprache

Jedes Dokument, jede E-Mail und jede mündliche Kommunikation in unserem Unternehmen soll geschlechtersensibel sein. Das scheint eine Selbstverständlichkeit zu sein, ist aber leider auch heute in vielen Unternehmen noch nicht weit verbreitet.

¹ <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

3. Gleiche Bezahlung

Ein selbstverständlicher Teil der Gleichstellung der Geschlechter bei Kitekraft ist die Transparenz der Löhne und Gehälter und die Gewährung eines fairen Lohns für jede Person, der von der Position und den Arbeitsaufgaben abhängt und in keiner Weise vom Geschlecht beeinflusst wird. Zu diesem Zweck stellen wir eine klare Aufschlüsselung des Gehalts einer Person in Abhängigkeit von ihrer Tätigkeit, Verantwortung und Position zur Verfügung.

4. Prävention von geschlechtsbezogener Übergriffigkeit und sexueller Belästigung

Jede:r bei Kitekraft, insbesondere das Führungsteam, ist dafür verantwortlich, ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Sicherheit ist einer der Grundwerte unseres Unternehmens, und wir sehen es als eine unverhandelbare Notwendigkeit an, einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung ist. Um Vorfälle von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung zu verhindern, wird all unseren Mitarbeiter:innen regelmäßig die Gleichstellung der Geschlechter bewusst gemacht. Dies kann sowohl durch obligatorische Schulungen als auch durch Informationsveranstaltungen mit unserem Managementteam geschehen. Wir werden diese Maßnahmen kontinuierlich anpassen und erneuern.

5. Work-Life Balance und Familie

Mutter- und Vaterschaftsurlaub sind nach deutschem Recht garantiert. Nach Beendigung des Elternurlaubs haben unsere Beschäftigten dieselben Aufgaben und dieselbe Arbeitszeit wie vor dem Urlaub, es sei denn, zwischen Kitekraft und der/dem Arbeitnehmer:in wird eine andere Arbeitszeitregelung vereinbart. Wann immer möglich, werden wir flexible Arbeitszeiten anbieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

6. Menstruationstag

Frauen, die bei Kitekraft arbeiten, haben das Recht, im Falle von prämenstruellen Symptomen einen Tag pro Monat frei zu nehmen. Dies ist ein zusätzlicher bezahlter freier Tag speziell für Frauen.

7. Datenauswertung in Bezug auf Gleichstellung

Wir werden fortlaufend Daten zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Beteiligung der Geschlechter in unserem Unternehmen sowie zu allen Maßnahmen diesbezüglich sammeln. Diese Daten werden in unserem Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Dieser Bericht wird auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht, um Transparenz und aktuelle Informationen über die Gleichstellungspolitik von Kitekraft zu bieten.

8. Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschung

Wir wollen die Geschlechterdimension in unsere Forschung im Bereich der Fliegenden Windkraft einbeziehen und Empfehlungen abgeben, wie Frauen ausgebildet und motiviert werden können, in unserer Branche Fuß zu fassen.

9. Geschlechtbesusste Infrastruktur

Heutzutage berücksichtigt die Infrastruktur die unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschlechter nicht ausreichend. Ein konkretes Beispiel ist die sanitäre Infrastruktur auf Baustellen oder Testgeländen, wo es oft an einer separaten Toilette für Frauen mit allen notwendigen Einrichtungen fehlt. Unser Ziel ist es, eine angemessene Infrastruktur bereitzustellen, um eine Atmosphäre des Respekts und der Sicherheit unabhängig vom Geschlecht zu gewährleisten.

10. Bereitstellung von Hygieneartikeln

Grundlegende weibliche Hygieneprodukte (z.B. Tampons und Binden) werden den Frauen in unseren Sanitäranlagen auf Kosten von Kitekraft zur Verfügung gestellt.

11. Feedback und Kommunikation

Eine wichtige Voraussetzung, um geschlechtsspezifische Themen anzugehen und zu verhindern, ist es, sie zu erkennen. Wir werden alle Kolleginnen ermutigen, an Formaten rund um das Thema Ungleichheit aufgrund des Geschlechts teilzunehmen. Wir glauben, dass das Anbieten von geschützten Räumen, z.B. in Form von frauenspezifischen Gesprächsrunden, dazu beitragen kann, mögliche Ungleichheitsthemen zu erkennen und zu thematisieren. Aus diesen Treffen können Vorschläge zur weiteren Anpassung des Arbeitsumfelds und zur Gewährleistung eines sicheren und angenehmen Raums für alle hervorgehen.

12. Geschlechter-sensitives Produktdesign

Alle Produkte von Kitekraft werden einer Prüfung unterzogen um sicherzustellen dass sie für alle Geschlechter gleichermaßen leicht einzurichten/zu bedienen/zu warten sind. So müssen z.B. alle Bedienelemente, auf die während der Wartung zugegriffen werden muss, für die typische Körpergröße aller Geschlechter erreichbar sein; die zu hebenden Gegenstände dürfen nicht zu schwer sein usw..

Florian Bauer

Maximilian Isensee

Christoph Drexler

André Firdich

