DAS STUDIO
Trusted Brand Production

DAS STUDIO Leitlinien für Gleichheit und Inklusion

Seit 1969 vertrauen erfolgreiche Marken aus Industrie und Handel, sowie die Menschen hinter diesen Marken, den Services von DAS STUDIO.

Wir entwickeln uns mit und für unsere nationalen und internationalen Kunden, ständig weiter. Mit empathischen, verantwortungsvollen und flexiblen Mitarbeiter: -innen, intelligenten Work-Flows und dem passenden Einsatz von Technologie helfen wir unseren Kunden, erfolgreich zu sein – heute wie auch in Zukunft.

Glückliche und erfolgreiche Kunden sind unsere Mission.

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.
Als Unternehmensgruppe treten wir grundsätzlich für die demokratische Grundordnung, Rechtssicherheit und die freiheitlich verfasste Marktwirtschaft ein.

1. Zweck: Vielfalt, Gleichheit und Inklusion ist entscheidend für die Schaffung einer Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und respektiert fühlen. Diese Leitlinien dienen dazu, eine Kultur der Zugehörigkeit zu fördern, die Diversität als Stärke betrachtet und die Teilhabe aller Mitarbeitenden unterstützt.

2. Geltungsbereich: Diese Richtlinien gelten für alle Ebenen der Organisation, einschließlich Führungskräfte, Angestellte, Freiberufler und externe Partner.

3. Definitionen:

- **Diversität:** Vielfalt in der Belegschaft, die sich in Unterschieden wie Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, sowie in verschiedenen Erfahrungen, Ausbildungen, Fähigkeiten und Überzeugungen widerspiegelt.
- **Gleichheit:** Sicherstellung, dass jeder unabhängig von sozialen Faktoren gleichen Zugang zu den gleichen Möglichkeiten hat.
- **Inklusion:** Aktive Einbeziehung in Prozesse und Entscheidungen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, dass sich alle engagiert und wertgeschätzt fühlen.

4. Engagement zur Diversität: Das Unternehmen verpflichtet sich die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das Vielfalt in allen Aspekten akzeptiert und schützt zu etablieren und zu schützen.

5. Richtlinien für das Einstellungsverfahren:

- Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Einstellungspraktiken, um Chancengleichheit zu gewährleisten.
- Nutzung verschiedener Rekrutierungskanäle, um eine breite Palette von Bewerbern zu erreichen.

6. Unternehmenskultur und Onboarding:

- Entwicklung spezifischer Onboarding-Programme für neue Mitarbeiter: innen.
- Förderung einer Kultur, in der Vielfalt und Inklusion als wesentliche Bestandteile des Unternehmens akzeptiert werden.

8. Unterstützung für diverse Arbeitsstile und Remote-Mitarbeitende:

- Bereitstellung von Unterstützung und Ressourcen, die auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden in verschiedenen Arbeitsumgebungen zugeschnitten sind.

9. Förderung einer Kultur der freien Meinungsäußerung:

- Ermutigung aller Mitarbeitenden, offen ihre Meinungen, Ideen und Bedenken zu äußern.
- Schaffung sicherer Kommunikationskanäle für Feedback und Diskussionen.

Diese grundsätzlichen Richtlinien sollen regelmäßig überprüft und angepasst werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant und wirksam sind, die Inklusion zu fördern und eine inklusive Arbeitsumgebung zu unterstützen.