

Richtlinie zu Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion

1. Zweck und Verpflichtung

DEM – Deutsche E Metalle setzt sich für die Förderung eines inklusiven, gerechten und vielfältigen Arbeitsumfelds ein, in dem sich alle Mitarbeiter geschätzt, respektiert und befähigt fühlen, ihre einzigartigen Perspektiven und Talente einzubringen. Wir sind uns bewusst, dass Vielfalt Innovation, Kreativität und Produktivität fördert, und wir verpflichten uns, ein Umfeld zu schaffen, das Chancengleichheit und Fairness für alle Mitarbeiter fördert, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihren Eigenschaften.

2. Geltungsbereich und Anwendbarkeit

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer, Lieferanten und Stakeholder von DEM auf allen Ebenen der Organisation.

3. Definitionen

- **Diversität:** Die Bandbreite der Unterschiede zwischen Individuen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, Nationalität und sozioökonomischen Hintergrund
- **Inklusion:** Die Praxis, sicherzustellen, dass alle Menschen fair und respektvoll behandelt werden und gleiche Chancen erhalten, innerhalb der Organisation einen Beitrag zu leisten und erfolgreich zu sein.
- **Gerechtigkeit:** Das Bekenntnis zu Fairness und Gerechtigkeit im Umgang mit allen Menschen, wobei historische und systemische Hindernisse für Chancen und Aufstieg anerkannt und beseitigt werden.

4. Nichtdiskriminierung

DEM toleriert keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, Nationalität oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie einander mit Würde und Respekt begegnen.

5. Chancengleichheit

Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern gleiche Chancen bei der Personalbeschaffung, Einstellung, Schulung, Beförderung, Vergütung und beruflichen Entwicklung zu bieten. Entscheidungen bezüglich Beschäftigung und Aufstieg basieren auf Leistung, Qualifikationen und Arbeitsergebnissen.

6. Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren

Wir werden uns aktiv darum bemühen, für alle offenen Stellen einen vielfältigen Kandidatenpool zu gewinnen, und Strategien umsetzen, um Vorurteile aus unseren Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren zu beseitigen. Wir werden zudem die Vielfalt in Führungspositionen innerhalb der Organisation fördern.

7. Schulung und Weiterbildung

DEM bietet seinen Mitarbeitern Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, um das Bewusstsein für Fragen der Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion zu schärfen, unbewusste Vorurteile zu erkennen und die kulturelle Kompetenz im gesamten Unternehmen zu fördern.

8. Beförderung und berufliche Entwicklung

Wir werden die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg aller Mitarbeiter, einschließlich derjenigen aus unterrepräsentierten Gruppen, durch Mentoring, Networking-Möglichkeiten und Wege

zur beruflichen Weiterentwicklung unterstützen. Wir werden Hindernisse für den beruflichen Aufstieg aktiv angehen und einen gerechten Zugang zu Chancen sicherstellen.

9. Mitarbeiterbindung und Engagement

Wir werden uns bemühen, ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter geschätzt, eingebunden und motiviert fühlen, ihr Bestes zu geben. Wir werden aktiv Feedback von den Mitarbeitern einholen und Maßnahmen ergreifen, um auftretende Probleme anzugehen, wobei wir sicherstellen, dass alle Stimmen gehört und wertgeschätzt werden.

10. Rechenschaftspflicht und Überwachung

DEM wird Mechanismen einrichten, um unsere Fortschritte bei der Erreichung der Ziele in Bezug auf Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion zu überwachen und zu bewerten und Führungskräfte sowie Mitarbeiter für ihr Verhalten zur Rechenschaft zu ziehen. Wir werden unsere Initiativen zur Vielfalt regelmäßig überprüfen und bewerten, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen, und sie bei Bedarf anpassen, um Gerechtigkeit und Fairness zu fördern.

11. Ressourcen und Unterstützung

Wir werden Mitarbeitern, die Diskriminierung oder Belästigung erfahren, Ressourcen und Unterstützung zur Verfügung stellen, einschließlich vertraulicher Meldemechanismen und des Zugangs zu Beratungs- und anderen Unterstützungsdiensten. Wir werden auch Ressourcen und Unterstützung bereitstellen, um systemische Hindernisse für Gleichberechtigung und Inklusion innerhalb der Organisation zu beseitigen.

12. Kommunikation und Transparenz

Wir verpflichten uns zu einer offenen und transparenten Kommunikation über unsere Initiativen, Fortschritte und Herausforderungen im Bereich Vielfalt und Inklusion innerhalb der Organisation. Wir werden Vielfalt feiern und Erfolgsgeschichten teilen, um unsere Mitarbeiter zu inspirieren und zu motivieren.

13. Kontinuierliche Verbesserung

DEM ist bestrebt, unsere Bemühungen um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion durch Feedback, Bewertung und gegebenenfalls Anpassung von Strategien kontinuierlich zu verbessern. Wir werden diese Richtlinie regelmäßig überprüfen und aktualisieren, um Veränderungen in der Belegschaft, gesetzlichen Anforderungen und bewährten Praktiken Rechnung zu tragen, und so sicherstellen, dass wir stets danach streben, einen gerechteren und inklusiveren Arbeitsplatz für alle zu schaffen.

.....
Unterschrift