



Dentsu Aktionsplan 2023 - 2026

Viel getan
und noch viel vor!

dentsu



Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsleitung	4
Vorwort der Schwerbehindertenvertretung	5
Ziele und Aufgaben eines Aktionsplanes	6
Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)	7
Umsetzung Aktionsplan bei dentsu	8
Ziele und Maßnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern des Aktionsplans	12
1. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	13
2. Barrierefreie Kommunikation und Information	16
3. Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung	19
4. Ausbildung, Bildung und Qualifizierung	24
5. Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation	27
6. Soziale Leistungen	31

Um die Lesbarkeit des Textes zu vereinfachen, wird auf die Unterscheidung zwischen der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Bei allen Formulierungen sind Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.



Vorwort der Geschäftsleitung

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei dentsu arbeiten weltweit mehr als 46.000 Mitarbeitende in über 145 Märkten gemeinsam nach unseren Werten, den 8 Ways. Als globales Unternehmen für Media und digitale Marketingkommunikation sind wir international, weltoffen und inklusiv.

Mit diesem Aktionsplan wollen wir für alle derzeitigen und künftigen Kolleginnen und Kollegen mit Handicap, ein noch inklusiveres Arbeitsumfeld schaffen, um so dentsu nicht nur zur integriertesten sondern auch zur inklusivsten Agenturgruppe zu machen.

Grundlage ist hierbei ein deutliches Bekenntnis zur UN-Behindertenrechtskonvention. Diese hat das klare Ziel, Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern bzw. gar nicht erst stattfinden zu lassen. Als internationales Unternehmen bekennen wir uns seit jeher zur Chancengleichheit und Vielfalt. Sie sind ein fest verankerter Bestandteil unserer Unternehmens-DNA und somit auch ein wichtiger Erfolgsfaktor für dentsu.

Unser Weg ist klar: Mit diesem Aktionsplan 2023 – 2026 zeigen wir den Weg auf, wie wir die UN-Behindertenrechtskonvention auf dentsu maßgeschneidert anwenden. In den definierten Handlungsfeldern setzen wir uns klare Ziele und

werden uns an diesen messen lassen. Dies, um dentsu zu einem Unternehmen zu machen, in dem es selbstverständlich ist, dass alle Mitarbeitende die gleichen Chancen haben.

Was wir uns konkret vorgenommen haben, stellen wir hier vor. Wir werden intern und extern über unseren Fortschritt berichten und alle sind jetzt schon dazu eingeladen, an vielen Maßnahmen mitzuarbeiten und uns zu unterstützen. Gleichzeitig gilt mein Dank allen Kolleginnen und Kollegen, die bei der Erarbeitung dieses Aktionsplans mitgeholfen haben. Die vielen Ideen zeigen, dass es ihnen eine Herzensangelegenheit ist.

Wir wollen den Aktionsplan jetzt gemeinsam in die Tat umsetzen und die Handlungsfelder mit Leben füllen, so dass wir 2026 sagen können: Wir haben es geschafft! dentsu ist die inklusivste Agenturgruppe auf dem Markt. Wir freuen uns darauf!



Herzlichst,
Thomas Wendt
HRD Germany & DACH
EMEA Diversity Equity & Inclusion Board

Vorwort Schwerbehindertenvertretung

Wir von der Schwerbehindertenvertretung (SBV) begrüßen den Aktionsplan der dentsu, den wir gerne mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln begleiten und unterstützen.

Für uns als SBV aller Standorte der dentsu in Deutschland steht der Mensch im Vordergrund. Aus diesem Grund stehen wir gerne behinderten Kolleginnen und Kollegen jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Denn das Ziel ist, dass die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt. Oberstes Priorität sollte sein, dass Menschen mit und ohne Behinderungen nicht nebeneinander, sondern zusammenarbeiten. Die Beschäftigung von behinderten Menschen sollte ganz selbstverständlich sein.

Die meisten Einschränkungen sind nicht offensichtlich. Sinnes- und Körperbehinderungen können gut durch technische Lösungen unterstützt werden, da diese Hilfsmittel individuell auf die Person und ihre Bedürfnisse angepasst werden. Hier gilt es, passende Unterstützungsangebote zu finden, die ein echtes Miteinander im Arbeitsleben ermöglichen.

Die Inklusion ist ein fortdauernder Prozess, der nicht von selbst geschieht. Dies muss von allen gelebt und geleistet werden. Nur wenn alle mitmachen, kann es funktionieren. Berührungsängste und Vorurteile müssen abgebaut werden. Die Voraussetzung dafür ist der offene und ehrliche Umgang mit dem Thema Behinderung, und zwar gleichermaßen von behinderten und nicht behinderten Menschen. Eine vollständige Inklusion ist dann erreicht, wenn die Unterscheidung behindert oder nicht behindert kein Thema mehr ist.

Unsere westlichen Gesellschaften werden immer älter und die sogenannten "Babyboomer" gehen derzeit in großer Zahl in den Ruhestand. Demgegenüber stehen aber nur halb so viele junge Menschen am Anfang ihres Berufslebens. Um unseren Wohlstand und den Sozialstaat zu erhalten, ist es aber dringend erforderlich, den Grad der Erwerbstätigkeit hochzuhalten. Es sollte also unser oberstes Ziel sein, die stillen Reserven in unserer Gesellschaft zu heben. Neben der Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen und einem geregelten Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland stellt die Gruppe der Schwerbehinderten ein weiteres wichtiges Potential dar. Hier ist die Erwerbslosigkeit leider noch viel zu hoch.

Zum Schluss geben wir noch eines zu Bedenken:

Der Mensch steht im Mittelpunkt und dabei darf auch nicht vergessen werden, dass eine Behinderung jeden treffen kann und unser aller Solidarität bedarf.



Michael Mengel
Vertrauensperson



Dirk Hertel
1. Stellvertreter



Ramona Eickstädt
2. Stellvertreter

Ziele und Aufgaben eines Aktionsplanes



Seit dem 26. März 2009 ist die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) für die Bundesrepublik Deutschland verpflichtend. Sie präzisiert und konkretisiert in ihren 50 Artikeln die allgemein gültigen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Ziele und Inhalte sollen auf möglichst allen politischen und regionalen Ebenen der Unterzeichnerstaaten realisiert werden.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Mit der UN-BRK wird die Politik für behinderte Menschen auf internationaler Ebene neu ausgerichtet. Sie gilt für alle Menschen mit Behinderungen unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Deshalb macht sie Behinderung auch nicht an der Ausstellung des Schwerbehindertenausweises fest!

Behinderung ist nach der UN-BRK ein normaler Bestandteil menschlichen Lebens und weder die Abweichung von einer Norm noch ein rein persönliches Schicksal. Stattdessen beschreibt sie Behinderung als Wechselwirkung zwischen den Beeinträchtigungen behinderter Menschen und den unterschiedlichen Barrieren in der Gesellschaft.

Barrieren sind: Einstiege, die zu hoch sind. Schriften, die zu klein sind. Sprache, die schwer verständlich ist. Arbeitsplätze, die nur über Treppen zu erreichen sind. Aber auch negative Einstellungen und Vorurteile von Menschen ohne Behinderung können Barrieren sein. Die UN-Konvention zielt darauf ab, diese Barrieren abzubauen.

Ziele und Anforderungen der UN-BRK

Die UN-BRK hat verschiedene Ziele. Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen sollen verhindert werden. Gleichzeitig betont die UN-BRK den Grundgedanken der vollen und wirksamen gesellschaftlichen Teilhabe, Selbstbestimmung und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen: der Inklusion.

Gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sollen so gestaltet und verändert werden, dass sie der realen Vielfalt unterschiedlicher Lebenssituationen – gerade auch von Menschen mit Behinderungen – besser gerecht werden. Bei der Umsetzung kann also an Diversity

Management angeknüpft werden. Ausgangspunkt der Betrachtung ist bei Diversity Management die Vielfalt der Mitarbeitenden, die als positive Ressource betrachtet wird. Bei Mitarbeitenden mit Behinderungen geht es besonders darum, den Fokus zuerst auf die Fähigkeiten und Kompetenzen zu lenken, um somit den positiven Beitrag zu erkennen. Die UN-BRK erhebt den Anspruch, dass diese als Quelle kultureller Bereicherung für die Gesellschaft wahrgenommen werden.

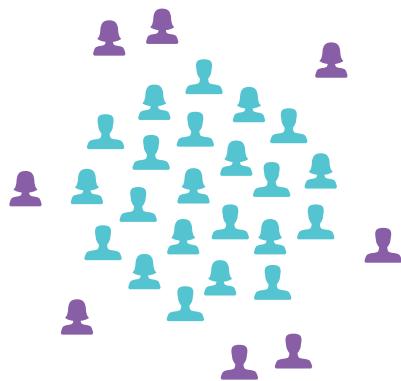
Gleichzeitig gibt es die Verpflichtung, wenn es notwendig und angemessen ist, bei Bedarf individuelle Unterstützung zu leisten (angemessene Vorkehrung).

Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK

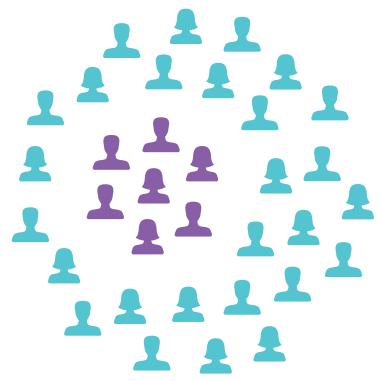
Aktionspläne mit konkreten Zielen und Maßnahmen unterstützen dabei, die Vorgaben der UN-BRK in konkretes und verbindliches Handeln zu bringen. Deutschland ratifizierte 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Seitdem beschäftigen sich zahlreiche Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik damit, die daraus resultierenden Vorgaben in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen umzusetzen und noch vorhandene Barrieren abzubauen - für eine selbstbestimmte und unabhängige Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Umsetzung

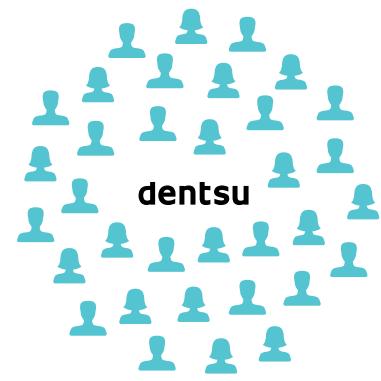
Aktionsplan bei dentsu



Exklusion



Integration



Inklusion

Dentsu ist die erste Agentur für Kommunikationsberatung in Europa mit einem öffentlichen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Wir wünschen uns eine Unternehmenskultur, die von sozialer Verantwortung und sozialem Handeln geprägt ist. Unser Ziel ist eine inklusive Belegschaft, die erfolgreich und gut zusammenarbeitet.

Mit unserem Aktionsplan wollen wir insbesondere die gleichberechtigte und chancengleiche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben fördern. Denn wir wünschen uns ein respektvolles und von Wertschätzung geprägtes Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung.

Gemeinsam und in Zusammenspiel zwischen Geschäftsleitung, Führungskräften, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräten und allen unterstützenden Kollegen möchten wir zeigen, wie ein Aktionsplan im Agenturmfeld aussehen und umgesetzt werden kann. Die Verantwortung für die Umsetzung des Aktionsplanes liegt bei den Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeberseite.

In Abstimmung mit den verantwortlichen Akteuren werden jährlich Schwerpunkte aus den Handlungsfeldern definiert und Maßnahmen in einem Projektplan festgehalten, umgesetzt und evaluiert.

Teil unserer Social Impact Strategie

Sustainable world



Wir beschleunigen den Übergang zu einer CO2-armen und nachhaltigeren Zukunft und inspirieren andere, sich uns anzuschließen.

Maßnahmen zum Klimaschutz

Reduzierung unserer CO2-Emissionen um 46% bis 2030 und Erreichen von Net Zero 2040.

Nachhaltiger Konsum

Eine Milliarde Menschen befähigen, bessere und nachhaltigere Entscheidungen zu treffen.

Fair and open society



Wir behandeln alle Mitarbeitenden und Menschen um uns herum fair. Alle sollen dieselben Chancen haben.

Möglichkeiten schaffen

Ein vielfältiges und integratives Umfeld und Teams schaffen, die etwas bewegen wollen.

Gleichstellung fördern

Die Wahrnehmung von einer Milliarde Menschen hinterfragen, um Gleichstellung zu fördern.

Digital for good



Wir nutzen Kommunikation für uns, indem wir Vertrauen und Transparenz schaffen und somit Leben verbessern.

Digitale Rechte

Die Rolle, die wir in der Gesellschaft spielen in Frage stellen, indem wir mit Offenheit und Integrität handeln.

Digitale Bürger

Eine Generation von 100,000 verantwortungsbewussten und mündigen digitalen Bürgern schaffen.

Menschen, Daten, Kreativität, Lieferkette, Lösungen, gemeinsames Handeln



Social Impact ist die Nachhaltigkeitsstrategie von dentsu und mit der Säule „Fair & Open Society“ steht Diversity, Equity & Inclusion (DEI) im Mittelpunkt von Social Impact.

Wir sind der Überzeugung, dass Gleichstellung ein Grundrecht ist - kein Privileg - und wir setzen uns für einen langfristigen und nachhaltigen Wandel in der Gesellschaft und in unserem Unternehmen ein, um eine Kultur der Fairness, Gerechtigkeit und Gleichberechtigung für alle zu schaffen. Denn unsere Stärke liegt in der Unterschiedlichkeit. Durch unser Engagement für Diversity, Equity & Inclusion verpflichten wir uns, verschiedene Perspektiven zu suchen, Unterschiede zu würdigen und eine integrative Kultur zu schaffen, in der jeder die Möglichkeit hat, sein authentisches Selbst bei der Arbeit einzubringen.

Deshalb haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit ein klares Zeichen für Vielfalt und Toleranz gesetzt. Denn mit der Unterzeichnung verpflichten wir uns, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität,

körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Des Weiteren sind wir Mitglied im UnternehmensForum und damit die einzige Agentur in Deutschland, die mit großen Unternehmen aktiv am Thema Inklusion arbeitet.

Was uns weiterhin wichtig ist: Dentsu leistet in Deutschland seit vielen Jahren einen gesellschaftlichen Beitrag durch soziales Engagement. Ursprünglich als „Carat Kinder- und Jugendhilfe e.V.“ im Jahr 1999 gegründet, trägt unser Verein seit 2016 den heutigen Namen „Dentsu Kinder- und Jugendhilfe e.V.“. Wir leisten dabei finanzielle Unterstützung für gesundheitsfördernde Maßnahmen und unterstützen explizit Kinder und Jugendliche (unsere Patenkinder), die über längere Zeit behindert oder erkrankt sind.

Mit diesem Aktionsplan schlagen wir ein neues Kapitel unseres Engagements auf.

Dentsu Code of Conduct

Dentsu ist ein antirassistisches und unvoreingenommenes Unternehmen. Wir haben uns der Vielfältigkeit, Gerechtigkeit und der Einbindung aller verschrieben.

Damit verpflichten wir uns, unterschiedliche Perspektiven zu suchen und zu finden, Unterschiede zu feiern und eine Unternehmenskultur auf- und auszubauen, in die jeder Einzelne eingebunden ist und dabei authentisch sein darf. Wir haben uns einem langfristigen und nachhaltigen Wandel in der Gesellschaft und in unserem Unternehmen verpflichtet. So möchten wir eine Kultur der Fairness, Gerechtigkeit und Gleichberechtigung für alle gewährleisten.

• • •

Bei uns gibt es keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Nationalität, ethnischen oder sozialen Ursprüngen, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Schwangerschaft, Neurodiversität, unterschiedlichen körperlichen Fähigkeiten oder anderen nach geltendem Recht geschützten Merkmalen.

“ Ich weiß, es ist träumerisch, aber wenn Kinder im Kindergarten miteinander aufwachsen und sich dieser natürliche Umgang mit Diversität einfach fortsetzen würde bis ins Berufsleben, das wäre wunderbar.”

Astrid Westermann, Personalentwicklung und bis 2020 SBV bei der Axel Springer SE

Ziele und Maßnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern des Aktionsplans

Mit diesem Aktionsplan leistet dentsu einen aktiven Beitrag für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Gemeinsam wurden folgende Handlungsfelder definiert:



1

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung



2

Barrierefreie Kommunikation und Information



3

Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung



4

Ausbildung, Bildung und Qualifizierung



5

Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation



6

Soziale Leistungen

Auf den folgenden Seiten werden sowohl diese Handlungsfelder als auch die ausformulierten Ziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen näher beschrieben. Hinterlegt ist ein Maßnahmenkatalog mit ausgearbeitetem Projektplan.



1

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Seit März 2009 ist die UN-BRK in Kraft. Es ist uns wichtig, diese Konvention bekannt zu machen, bestehende Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen und zu einem inklusiven Miteinander zu kommen. Wir wollen in internen Projektgruppen wirken und uns als Unternehmen präsentieren. Es ist ein für uns extrem wichtiges Handlungsfeld mit Verbesserungspotenzial nach innen und außen.

Artikel 8 der UN-BRK - Bewusstseinsbildung

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um:

- a) in der gesamten Gesellschaft, einschließlich der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern,
- b) Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, auch aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen,
- c) das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Zu den diesbezüglichen Maßnahmen gehören:

- a) die Einleitung und dauerhafte Durchführung wirksamer Kampagnen zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit mit dem Ziel:
 - i) die Aufgeschlossenheit gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen,
 - ii) eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein ihnen gegenüber zu fördern,
 - iii) die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern;
 - • •
- d) die Förderung von Schulungsprogrammen zur Schärfung des Bewusstseins für Menschen mit Behinderungen und für deren Rechte

Ziel: Menschen mit Behinderung sichtbar machen und somit Vorurteile abbauen.

Maßnahmen:

- Mitarbeitende mit Behinderungen und die Schwerbehindertenvertretungen arbeiten aktiv am Aktionsplan mit und präsentieren diesen intern und extern.
- Role Models im Unternehmen finden und sichtbar machen.

Ziel: Bedarfe von Menschen mit und ohne Behinderung berücksichtigen.

Maßnahmen:

- Bei baulichen Veränderungen: Schwerbehindertenbeauftragte von Anfang an einbeziehen.
- Bei Flucht- und Rettungsplänen sowie bei internen Umzügen werden die Bedarfe der Mitarbeitenden mit Behinderung weiterhin mitberücksichtigt.
- In Mitarbeitergesprächen wird auf behinderungsbedingte Belange und für alle Mitarbeitende auf die gesundheitliche Vorsorge eingegangen.

Ziel: Interne und externe Präsenz als Mittel zur Bewusstseinsbildung nutzen.

Maßnahmen:

- Präsenz auf allen internen Kanälen und passenden Veranstaltungen (Gesundheitstage, Betriebsversammlungen).
- Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen über das UnternehmensForum.
- Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung nutzen ihre Netzwerke zu anderen Unternehmen, um Erfahrungen auszutauschen und weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Ziel: Der Peer-to-Peer-Austausch unter Beschäftigten mit Behinderung wird gestärkt.

Maßnahmen:

- Durch die Gründung eines sich selbst organisierenden Netzwerks von Beschäftigten mit Behinderung wird ein übergreifender Austausch ermöglicht.
- Im Rahmen der Ausbildung werden die Leitgedanken der UN-BRK, insbesondere zum Thema Inklusion z.B. im Rahmen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) thematisiert.

Ziel: Der Aktionsplan soll möglichst viele Beschäftigte erreichen.

Maßnahmen:

- Die Erstellung und Umsetzung des Aktionsplans wird durch regelmäßige Kommunikation in unterschiedlichen Kommunikationsformaten begleitet (z.B. Intranet, Teams, Townhall Meetings), um über den gesamten Prozess der Erstellung und Umsetzung Interesse zu erzeugen und aufrechtzuerhalten.
- In Mitarbeiterbefragungen soll eine Frage mit Inklusionsbezug aufgenommen werden, um das Bewusstsein aller Beschäftigten für dieses Thema einschätzen und daraus neue Maßnahmen ableiten zu können.
- Relevanz auf Geschäftsleitungsebene schaffen. Informationstermine für die einzelnen Teams: Kommunikation, Recruiting, IT.
- Inklusionsprojekte fördern, z.B. Weihnachtsaktion (oder Spende zu Weihnachten sammeln) und einer entsprechenden Aktion/Unternehmen/Kindergarten o.ä. zukommen lassen.

Ziel: Positionierung als inklusives Unternehmen durch die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden zur Entwicklung eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt und ein Bewusstsein für die Stärken von Vielfalt.

Maßnahmen:

- Verankerung und Implementierung der Strategie über alle Kommunikationswege.
- Maßnahmenkatalog zur Erreichung der 5%-Quote wird erarbeitet.
- Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren wird als Teil der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung angeboten.
- Auf Wunsch von Mitarbeitenden mit Behinderung wird im Mitarbeitergespräch auf deren behinderungsspezifische Belange eingegangen.
- Die Beteiligten im Recruiting-Prozess werden für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisiert, damit sie insbesondere auf die Potentiale der Bewerber achten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Arbeitssicherheitsbeauftragten werden schrittweise im Rahmen von bestehenden Fortbildungen in der praktischen Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit geschult bzw. damit vertraut gemacht.
- Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Arbeitssicherheitsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen beraten bei Bedarf die Führungskräfte und Mitarbeitenden zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit.

2



Barrierefreie Kommunikation und Information

Menschen mit Behinderungen stoßen aufgrund ihres Handicaps auf unterschiedliche Barrieren – auch in der Kommunikation. Sehbeeinträchtigte Menschen haben andere Bedarfe als Gehörlose oder Menschen mit Hörbeeinträchtigung. Mal braucht es die Gebärdensprache, mal die Induktionsschleife. Für manche Menschen ist die leichte oder eine leicht verständliche Sprache wichtig für die Teilhabe. Die Digitalisierung bietet uns zu diesem Handlungsfeld neue Möglichkeiten und wird uns unterstützen, die UN-BRK Forderung nach Abbau von Barrieren in der Kommunikation innovativ umzusetzen.

Artikel 9 der UN-BRK: Zugänglichkeit

- 1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Informationen und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und –systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für (...)
• • •
- b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.

(2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen,

- • •
- d) um menschliche und tierische Hilfe sowie Mittelpersonen, unter anderem Personen zum Führen und Vorlesen sowie professionelle Gebärdensprachdolmetscher und -dolmetscherinnen, zur Verfügung zu stellen mit dem Ziel, den Zugang zu Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offenstehen, zu erleichtern.

Ziel: Die Bedeutung von barrierefreier Kommunikation für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen inhaltlich erarbeiten, Aktivitäten einleiten, umsetzen und evaluieren. Vordenker bei barrierefreier Kommunikation sein.

Maßnahmen:

- Relevante Informationen werden bei Bedarf in „leichter Sprache“ veröffentlicht.

Ziel: Informationen zum Thema Inklusion werden für alle Beschäftigten übersichtlich und zentral verfügbar aufbereitet.

Maßnahmen:

- Klare Kommunikation verantwortlicher Personen im Unternehmen (HR, BR, SBV usw.).
- Die Website wird inhaltlich überarbeitet und der Inklusionsbeauftragte als erste Anlaufstelle bei dentsu für alle Fragen zu Inklusion positioniert. Leitgedanken und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention finden sich inhaltlich wieder.

Ziel: Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention soll der Fokus auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung anstatt auf mögliche Beeinträchtigungen gelegt werden.

Maßnahmen:

- Das zur Kommunikation verwendete Bild- und Textmaterial spiegelt wider, dass Beschäftigte mit Behinderung zur Vielfalt des Unternehmens beitragen.
- Informationsveranstaltungen zum Thema Inklusion werden in allen Bereichen angeboten. Dabei können Themen wie Unterstützung bei psychischen Beeinträchtigungen, physische Barrieren oder inklusives Zusammenarbeiten thematisiert werden. Diese Veranstaltungen werden barrierefrei durchgeführt.

Ziel: Eine barrierefreie Kommunikation

Maßnahmen:

- Barrierefreie Kommunikationsformen werden erarbeitet, um die Offenheit und das Commitment des Unternehmens gegenüber Mitarbeitenden, potenziellen Bewerbern und Kunden zu fördern.
- Dentsu prüft, inwieweit der Internetauftritt und das Intranet schrittweise barrierefreier nach den Vorgaben des Bundesverwaltungsamtes (BVA) gestaltet werden können.
- Es wird eine Checkliste zur Durchführung barrierefreier Veranstaltungen zur Verfügung gestellt.
- Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen werden bei Bedarf auf die Besonderheiten im Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden sensibilisiert.



3



Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung

Dentsu erfüllt zum größten Teil nicht die gesetzlich geforderte Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in Höhe von 5 %. Wir möchten Menschen mit und ohne Behinderung verstärkt für unser Unternehmen begeistern.

Artikel 27 der UN-BRK: Arbeit und Beschäftigung (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, (...) um unter anderem

- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen; (...)
- • •
- e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern; (...)
- • •
- h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

Ziel: Barrierefreies Unternehmen - dentsu verstkt als attraktiven Arbeitgeber auf dem Markt platzieren, um mehr Mitarbeitende mit Handicap zu beschtigen.

Maßnahmen:

- Prüfung der baulichen Barrierefreiheit an den einzelnen Standorten.
- Durchfrung einer Bedarfsanalyse zu den technischen Voraussetzungen bei dentsu sowie das Aufsetzen eines klaren Prozesses zur Implementierung von barrierefreieren Möglichkeiten und Tools.
- Bei der Neugestaltung unserer Arbeitsflächen werden die Anforderungen und Sichtweisen von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Einschrkungen und Bedürfnissen einbezogen.
- Mitarbeitende erhalten – meist auch ohne Vorliegen eines örtlichen Attestes – notwendige Arbeitsplatzanpassungen.
- Intranet – es gibt einen Link auf die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte.
- Dieser Aktionsplan wird intern und extern veröffentlicht und über Aktualisierungen wird umfassend und transparent berichtet.



Ziel: Dentsu ist ein attraktiver Arbeitgeber und rekrutiert verstärkt Menschen mit Behinderung als Beschäftigte und Auszubildende.

Maßnahmen:

- Die Prozesse im Bewerbungsverfahren gewährleisten, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden.
- Der Satz „Wir freuen uns über Menschen, die zur Vielfalt unseres Unternehmens beitragen.“ wird in jede Stellenausschreibung und in den Internetauftritt in allen Stellenbörsen aufgenommen.
- Interne und externe Bewerber mit Behinderung werden bei grundsätzlicher Eignung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und ggf. in geeigneter Weise gefördert.
- In internen und externen Karriereportalen wird darüber informiert, welche Unterstützungsmöglichkeiten durch die Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsprozess angeboten werden.
- Das Talent Acquisition Team von dentsu wird sensibilisiert und bekommt individuelle Schulungen.

Ziel: Mitarbeitende, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, werden schnell, unkompliziert und effizient unterstützt.

Maßnahmen:

- Führungskräfte und Mitarbeitende prägen eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende mit Behinderung frei von Diskriminierung arbeiten können. Mögliche Leistungseinschränkungen werden frühzeitig im Dialog mit der Führungskraft besprochen, Unterstützungsbedarf identifiziert und Maßnahmen schnell umgesetzt.
- Konkrete Unterstützung mit technischen Hilfsmitteln. So erhalten alle Mitarbeitende höhenverstellbare Tische und Laptops. Wir prüfen kontinuierlich die Verbesserung der technischen Maßnahmen und bauen bei Bedarf schnell und unkompliziert Hilfsangebote für seh-, hör- und mobilitätseingeschränkte Mitarbeitende aus.
- Wir nutzen digitale Tools für die Unterstützung von Mitarbeitenden mit Behinderungen und halten uns zu den Angeboten und Möglichkeiten konstant auf dem Laufenden.

Ziel: Führungskräfte werden in Bezug auf die Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Behinderung durch zielgerichtete Informationen und Beratung unterstützt.

Maßnahmen:

- Eine Arbeitsgruppe erstellt kurze, zielgruppenspezifische FAQs für Führungskräfte zu inklusiver Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen.
- Im Rahmen der etablierten Führungskräftetrainings erhalten Führungskräfte das FAQ-Dokument und werden so sensibilisiert.

Ziel: Führungskräfte unterstützen die inklusive Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.

Maßnahmen:

- Bei Überlegungen zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes bezieht die Führungskraft frühzeitig alle Beteiligten, insbesondere die Betroffenen und die Schwerbehindertenvertretung, ein. Möglichkeiten wie Home Office, behindertengerechte Arbeitszeitgestaltung (je nach Bedarf flexible oder feste Arbeitszeit), Arbeitsteilung und weitere Maßnahmen werden geprüft.

Ziel: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern mit Behinderung werden unterstützt.

Maßnahmen:

- Im Einzelfall wird geprüft, wie pflegende Angehörige oder Eltern von Kindern mit Behinderung die Möglichkeit erhalten, in der individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes unterstützt zu werden.

Ziel: Inklusionsbeauftragte, Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertretungen, die für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben tätig sind, werden entsprechend geschult, um diese Aufgaben bestmöglich ausüben zu können.

Maßnahmen:

- Inklusionsbeauftragte, Führungskräfte und Schwerbehindertenvertretungen durchlaufen die erforderlichen Schulungen (z. B. der Integrationsämter), damit über Expertinnen und Experten sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite verfügt wird.

Ziel: Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz wird durch eine technische Anpassung des Arbeitsplatzes bzw. durch eine flexible Arbeitsorganisation unterstützt.

Maßnahmen:

- Bei organisatorischen, baulichen und räumlichen Veränderungen werden die Belange der Mitarbeitenden mit Behinderungen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung von Anfang an mitberücksichtigt.
- Unterstützungsbedarf in Bezug auf die technische Anpassung des Arbeitsplatzes zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit werden frühzeitig im Dialog mit den Führungskräften identifiziert und zeitnah umgesetzt.
- Mitarbeitende mit Behinderung, die einen neuen Arbeitsplatz benötigen, werden bei der Besetzung offener Positionen vorrangig berücksichtigt. Hierzu werden bestehende Verfahren genutzt.

“

Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.

“

Der damalige Bundespräsident
Richard von Weizsäcker
in seiner Weihnachtsansprache 1987

4



Ausbildung, Bildung und Qualifizierung

Dentsu beschäftigt qualifizierte Mitarbeitende und benötigt diese auch in Zukunft. Wir fordern und fördern unsere Mitarbeitenden. In den Mitarbeitergesprächen werden in Einzelgesprächen für jeden Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne erstellt. Es wird gezielt in Ausbildung, berufsbegleitende Fortbildung, Bildung und Qualifizierung investiert. Diese Angebote sind für alle Beschäftigten zugänglich. Mitarbeitende mit Handicap erhalten vorrangig Plätze in dem internen Seminarangebot.

Artikel 24 der UN-BRK: Bildung.

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel:

- a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken;
- b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;
- c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.

(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit Anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

Ziel: Den Anteil von Jugendlichen mit Behinderung in der Ausbildung deutlich erhöhen.

Maßnahmen:

- In die Auswahlverfahren für Auszubildende werden die Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte einbezogen.
- Das Team aus dem Hochschulmarketing spricht gezielt auch Menschen mit Behinderung an. Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte unterstützen bei Bedarf die Aktivitäten aus dem Hochschulmarketing.
- Kooperationen mit Schulen und Kammern werden angestrebt, um den Einstieg in die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen zu erleichtern.

Ziel: Kulturelle Offenheit und die Potenziale der Menschen mit Behinderung erkennen und gezielt fördern.

Maßnahmen:

- Alle Mitarbeitende durchlaufen das verpflichtende Training des globalen dentsu Networks zum Thema Inklusion.
- Führungskräfte und angehende Führungskräfte werden in dem Pflichtseminar „Arbeitsrecht“ zum SGB IX geschult.

Ziel: Weiterbildungen und Veranstaltungen sollen inklusiv gestaltet werden.

Maßnahmen:

- Weiterbildungen und Veranstaltungen werden so gestaltet, dass alle Beschäftigten an allen Aktivitäten teilnehmen können, auch mit körperlichen Beeinträchtigungen – sofern nicht wichtige Gründe dagegensprechen.



Ziel: Das Recht ausgelernter Auszubildender mit Behinderung auf Übernahme im Unternehmen wird durch zusätzliche Anreize und Übernahmeangebote unterstützt.

Maßnahmen:

- Es wird geprüft, welche Anreize die Übernahme ausgelernter Auszubildender mit Behinderung fördern, wenn deren vorherige interne Bewerbungsversuche nicht erfolgreich waren.

Ziel: Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen wird zur Selbstverständlichkeit.

Maßnahmen:

- Auf der Website wird unter der Rubrik „Ausbildung“ der Hinweis aufgenommen, dass Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung ausdrücklich erwünscht sind.
- Dentsu macht in Gesprächen mit der Agentur für Arbeit deutlich, dass die Bewerbung von Auszubildenden mit Behinderung ausdrücklich erwünscht ist.

“ Eines der Hauptnarrative, warum so wenig behinderte Menschen am Arbeitsmarkt stattfinden, ist, das gesagt wird, die können ja auch nicht alles werden. Das stimmt. Natürlich kann ich kein Astronaut oder Astronautin werden. Aber davon auszugehen, dass behinderte Menschen alle Astronauten werden wollen, ist ja das Problem. Behinderte Menschen sind die einzigen Menschen, die sehr wohl wissen was sie können und was sie nicht können. Und sind aber eben auch die einzigen Menschen, die das wissen. Und das, was sie werden können, das sollten sie auch werden dürfen.

Raul Krauthausen, Menschenrechtsaktivist

“

5



Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

Dentsu bietet seinen Mitarbeitenden ein vielfältiges Gesundheitsmanagement, fördert gezielt Gesundheit und unterstützt die Wiedereingliederung.

Das Konzept des Gesundheitsmanagements besteht aus den drei Elementen: Analysen zur Psychischen Belastung, Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement. Es bedient die unterschiedlichen Zielgruppen und Bedürfnisse und wird daher bedarfsgerecht ermittelt und umgesetzt. Wichtig ist uns, dass neben der physischen Gesundheit auch die psychische Gesundheit gestärkt wird. Die Angebote aus den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung werden mit soliden, kreativen und innovativen Maßnahmen umgesetzt und wo immer möglich mit dem Faktor Spaß verknüpft. Führungskräfte werden darin bestärkt, die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für sich zu nutzen und an ihre Teams zu kommunizieren. Hierfür kann die Learning Allowance des dentsu Networks genutzt werden.

Artikel 25 der UN-BRK: Gesundheit

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung.

Artikel 26 der UN-BRK: Habilitation und Rehabilitation

(1) Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, einschließlich betreffend die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zu diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste, und zwar so, dass diese Leistungen und Programme (...)

• • •

b) die Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Gesellschaft in allen ihren Aspekten sowie die Teilhabe daran unterstützen (...).

Ziel: Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird gemäß § 167 SGB IX durchgeführt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Maßnahmen:

- Erfahrung im betrieblichen Eingliederungsmanagement auswerten und das Konzept weiterentwickeln.
- Auf- und Ausbau der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern.
- Qualifizierung von internen BEM-Beratern.

Ziel: Die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden stärken.

Maßnahmen:

- Analysen zur psychischen Belastung systematisch im Unternehmen durchführen und im 3-Jahres-Rhythmus wiederholen.
- Anbieten von Wellness Days als zusätzliche, freie Tage zur Unterstützung von mentaler Gesundheit.
- Kontinuierliche Mental Health Angebote für die gesamte Belegschaft.



Ziel: Präventionsmaßnahmen kontinuierlich aktualisieren, weiterentwickeln und barrierefrei für alle Mitarbeitende anbieten.

Maßnahmen:

- AU-Fälle werden mit den Vertrauenspersonen ausgewertet und entsprechend sinnvolle Maßnahmen zur Prävention entwickelt.
- Im standardisierten Mitarbeitergesprächen sind Maßnahmen zur Prävention ein fester Bestandteil.

Ziel: Die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach einer längeren Krankheitsphase wird bei dentsu verstärkt gefördert.

Maßnahmen:

- Die Varianten der Wiedereingliederung, zum Beispiel nach dem „Hamburger Modell“, werden den Führungskräften kommuniziert. Führungskräfte fördern gegebenenfalls mit Unterstützung von HR eine verständnisvolle Teamkultur während einer Wiedereingliederung.
- Der Unterschied zwischen einer Wiedereingliederung und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement wird in allen Schulungen mit BEM- und Gesundheitsbezug vermittelt.

Ziel: Das Thema Inklusion wird im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ausgebaut.

Maßnahmen:

- Auf den relevanten Intranet-Seiten wird gezeigt, welche Bedeutung das betriebliche Gesundheitsmanagement für Beschäftigte mit Behinderung hat. Relevante Ansprechpersonen wie z.B. die Schwerbehindertenvertretung werden verlinkt.
- Der Aktionsplan Inklusion, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die Wiedereingliederung werden in allen Schulungen mit Gesundheitsbezug thematisiert.

Ziel: Die Neugestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird weiter vorangetrieben.

Maßnahmen:

- Optimierung des BEM-Prozesses mit Unterstützung eines externen Anbieters.
- Es finden regelmäßig BEM-Schulungen statt. Diese sind Voraussetzung für die Mitwirkung im BEM-Integrationsteam.
- Die Nachhaltigkeit der BEM-Maßnahmen wird regelmäßig geprüft. Auf Basis der Erfahrungen ist das BEM kontinuierlich zu verbessern.
- Wir werden die Aufgaben und Ziele des BEM intern stärker bekannt machen, um allen Mitarbeitenden den Mehrwert zu vermitteln. Es wird Informationsveranstaltungen und Schulungen dafür geben.

“

Wir beklagen auf der einen Seite den Fachkräftemangel und haben auf der anderen Seite Menschen, die schwerbehindert sind und arbeitslos, mit einer hohen Qualifikation. Ich halte es betriebswirtschaftlich für unklug, auf dieses Fachkräftepotenzial zu verzichten, das macht keinen Sinn. Ich versuche dieses Thema anders zu konnotieren und nicht zu sagen, es sei ein Akt der Fürsorge und der Nächstenliebe, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Nein, es ist eine Frage der Professionalität.

Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

“

6 Soziale Leistungen

Dentsu bietet allen Mitarbeitenden vielfältige soziale Leistungen an. Sie tragen zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei und reichen von der Gesundheitsvorsorge über kostenfreie Beratungs- und Vermittlungsangebote des Familienservices. Zukünftig sollen die Nutzungen der sozialen Leistungen für alle Mitarbeitende mit Behinderung noch selbstverständlicher werden und mögliche bisher nicht erkannte Anforderungen noch besser berücksichtigt werden.

Artikel 30 der UN-BRK: Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen (...)
• • •
- b) Zugang zu Fernsehprogrammen (...) und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben.
- 2) Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft.
• • •
- 4) Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit Anderen Anspruch auf Anerkennung und Unterstützung ihrer spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität, einschließlich der Gebärdensprachen und der Gehörlosenkultur.

Ziel: Die sozialen Leistungen transparent und regelmäßig allen Mitarbeitenden bekannt machen und ggf. um Maßnahmen, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung entgegenkommen, erweitern.

Maßnahmen:

- Mitarbeitende mit einem GdB und dem Zusatz "G" erhalten einen kostenlosen Firmenparkplatz.
- Urlaubsanspruch für Gleichgestellte den Regelungen für Schwerbehinderte identisch gestalten.

Ziel: Wir leben Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unterstützen Eltern von Kindern mit Behinderung.

Maßnahmen:

- Eltern, deren Kind aufgrund einer schweren Krankheit oder einer Behinderung in eine Arztpraxis oder ins Krankenhaus muss, erhält hierfür bis zu sechs Tagen bezahlte Freistellung im Jahr.
- Betroffene Mitarbeitende bekommen zudem Unterstützung in Form von Gesprächen und Beratungen (durch HR Business Partner oder den Familienservice).



Hilfreiche Links

Allgemeine Informationen

Informationen zur UN-Behindertenrechtskonvention:
www.behindertenrechtskonvention.info

Nationaler Aktionsplan 2.0:
www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/nationaler-aktionsplan-2-0.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):
www.einfach-teilhaben.de

Rehadat:
www.rehadat.de

Schwerbehindertenvertretungen bei dentsu:

Michael (Michel) Mengel
Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Dirk Hertel
1. Stellvertreter

Ramona Eickstädt
2. Stellvertretende

Dentsu Social Impact

www.dentsu.com/de/de/ueber-uns/social-impact

Dentsu Kinder- und Jugendhilfe

www.dentsu.com/de/de/ueber-uns/social-impact/dentsu-kinder-und-jugendhilfe

Dentsu DEI Report

Diversity Equity and Inclusion Report 2022

www.dentsu.com/diversity_equity_and_inclusion_report_2022

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: www.integrationsaemter.de

Aktion Mensch:
www.aktion-mensch.de

Charta der Vielfalt:
www.charta-der-vielfalt.de

UnternehmensForum:
www.unternehmensforum.org