



Entwurf der Richtlinie

# Richtlinie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DE&I)

## Table of content

1. Überblick über diese Richtlinie
2. Diversität, Gleichstellung und Inklusion bei Mediq
3. Zweck
4. Verantwortung
5. Einhaltung
6. Kontaktinformationen DE&I-Vertrauensperson

## 1. Überblick über diese Richtlinie

- Was Diversität, Gleichstellung und Inklusion für Mediq bedeuten
- Zweck der Richtlinie
- Verantwortung
- Einhaltung
- Kontaktinformationen DE&I-Vertrauensperson

## 2. Diversität, Gleichstellung und Inklusion bei Mediq

**Diversität:** Für Mediq bedeutet Diversität, dass wir unsere Teams unterstützen, in den Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund arbeiten, die verschiedene Perspektiven einbringen (auch als „Gedankenvielfalt“ bezeichnet). Diese verschiedenen Perspektiven können auf einer Vielzahl von Faktoren beruhen, wie z. B. Rasse, ethnische Zugehörigkeit, kultureller Hintergrund, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Neurodiversität, Religion, politische Meinung und soziale Herkunft. Für Mediq ist es wichtig, diverse Teams zu fördern, da unterschiedliche Perspektiven eine zusätzliche Möglichkeit bieten, voneinander zu lernen. Durch dieses kollektive Wissen können wir Mediq zu einem besseren Arbeitsplatz und einem leistungsfähigeren Unternehmen machen.

**Gleichstellung:** Für Mediq bedeutet Gleichstellung, unterschiedliche Denkweisen (und die damit verbundenen Bedürfnisse und Wünsche) zu akzeptieren und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Diversität optimal entfalten kann. Gleichstellung kann erreicht werden, indem man allen Menschen mit Respekt und Einfühlungsvermögen begegnet, persönliche Barrieren abbaut und persönliche Unterstützung bietet. Das bedeutet, dass alle unsere Mitarbeiter/innen die Möglichkeit haben, sich einzubringen, und eine faire Chance erhalten, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Die Ermöglichung von Gleichstellung führt zu einer Kultur mit fairen Verfahren und gleichen Wettbewerbsbedingungen. Jede/r wird ausschließlich nach Kompetenz und Leistung beurteilt.

**Inklusion:** Für Mediq umfasst Inklusion eine Kultur der psychologischen Sicherheit. Dies ist eine aufgeschlossene Kultur ohne Ausgrenzung, in der sich jeder Mensch einbringt und gehört wird. Es gibt keine Angst vor Konsequenzen, wenn man sich zu Wort meldet, und alle Mitarbeiter/innen erleben ein Gefühl der Zugehörigkeit, Wertschätzung und Anerkennung. Die Entscheidungen anderer werden respektiert, und alle Menschen werden ermutigt und gestärkt. In einer inklusiven Unternehmenskultur werden alle Menschen geschätzt und fühlen sich willkommen und wohl dabei, sie selbst zu sein und sich frei zu äußern (innerhalb der Normen und Werte, die mit unserem Geschäftsumfeld verbunden sind).

### 3. Zweck

Mit dieser Richtlinie wollen wir eine offene und inklusive Kultur fördern, die frei von Diskriminierung und (unbewussten) Nachteilen oder Vorteilen ist. Diese Richtlinie soll sicherstellen, dass alle Mediq-Mitarbeiter/innen unsere Werte und Normen kennen, auch wenn es darum geht, eine offene und inklusive Kultur zu schaffen.

Indem wir DE&I in unserer Arbeitsweise greifbarer und expliziter machen, schaffen wir Verbindungen und leisten einen positiven Beitrag für unsere Mitarbeiter/innen, unser Unternehmen und den Gesundheitsbereich, in dem wir tätig sind. Mit dieser Richtlinie wollen wir sicherstellen, dass Fairness und Unparteilichkeit im gesamten Unternehmen gefördert werden. Dies sorgt für eine inklusive und sichere Unternehmenskultur. Das gilt für alle Mediq-Mitarbeiter/innen, sodass sich alle auf ihre eigene Art und Weise optimal einbringen können.

### 4. Verantwortung

- Jede/r bei Mediq ist dafür verantwortlich, eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen. Dies kann durch einfache Dinge erreicht werden, z. B. indem man auf seine Vorurteile gegenüber anderen achtet, alle Kolleg/innen und ihre Ideen mit Respekt behandelt und jeder Person ungeachtet ihrer Verschiedenheit Wertschätzung entgegenbringt. Wenn Sie besondere Wünsche haben, um Ihre Diversität zu entfalten, sollten Sie dies mit Ihrem bzw. Ihrer Vorgesetzten besprechen.
- Führungskräfte: Sie sorgen für eine inklusive Kultur für ihre Teammitglieder, reagieren auf Anzeichen oder Berichte über Ungleichheit oder Ausgrenzung und zeigen ein vorbildliches Verhalten, indem sie selbst inklusiv handeln.

### 5. Einhaltung

Wir sind davon überzeugt, dass wir durch das Vorleben unserer Werte „Caring Heart“, „Customer Drive“ und „Champion Spirit“ ein Umfeld schaffen, das divers, inklusiv und gleichberechtigt ist. Wenn Sie der Meinung sind, dass diese Richtlinie nicht eingehalten wird, können Sie dies auf die gleiche Weise melden, wie Sie Verstöße gegen den Verhaltenskodex von Mediq melden können. Neben dieser Möglichkeit können Sie sich auch an die DE&I-Vertrauenspersonen des Unternehmens wenden (siehe unten). Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie (wie alle Meldungen im Rahmen des Verhaltenskodex) erfolgen ohne das Risiko negativer Konsequenzen für den bzw. die meldende/n Mitarbeiter/in.

## 6. Kontaktinformationen DE&I-Vertrauensperson

Farida Ismayilova: [farida.ismayilova@mediq.com](mailto:farida.ismayilova@mediq.com)

Daniel Velilla: [daniel.velilla@mediq.com](mailto:daniel.velilla@mediq.com)