



Conceptbeleid

# Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DE&I)

## Inhoudsopgave

1. Inhoud van dit beleid
2. Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie bij Mediq
3. Doel
4. Verantwoordelijkheden
5. Naleving
6. Contactgegevens DE&I-vertrouwenspersoon

## 1. Inhoud van dit beleid

- Betekenis van diversiteit, gelijkheid en inclusie voor Mediq
- Doel van het beleid
- Verantwoordelijkheden
- Naleving
- Contactgegevens DE&I-vertrouwenspersoon

## 2. Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie bij Mediq

Diversiteit: Voor Mediq betekent diversiteit het ondersteunen van onze teams bestaande uit personen met verschillende achtergronden en verschillende perspectieven (anders gezegd: met een verscheidenheid aan ideeën). Deze verschillende zienswijzen kunnen voortkomen uit een grote verscheidenheid aan achtergronden zoals, maar niet uitsluitend, ras, etniciteit, culturele achtergrond, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, handicap, leeftijd, neurodiversiteit, godsdienst, politieke overtuiging en maatschappelijke afkomst. Mediq vindt het belangrijk om diverse teams te koesteren, omdat verschillende perspectieven iets extra's toevoegen doordat men binnen zo'n team van elkaar kan leren. Op basis van deze collectieve kennis kunnen we van Mediq een betere werkplek en een beter presterend bedrijf maken.

Gelijkheid: Voor Mediq betekent gelijkheid het omarmen van verschillende manieren van denken (en de bijbehorende behoeften en wensen) en het tot stand brengen van een omgeving waarin diversiteit optimaal kan gedijen. Gelijkheid kan worden bereikt door de verschillen tussen mensen met respect en empathie te benaderen, persoonlijke barrières weg te nemen en persoonlijke ondersteuning te bieden. Dit houdt in dat al onze mensen de mogelijkheid krijgen om mee te doen en een eerlijke kans krijgen om hun potentie ten volle te ontplooien. Gelijkheid mogelijk maken zal leiden tot een cultuur met eerlijke processen en gelijke speelvelden. Individuen zullen dan uitsluitend worden beoordeeld op competentie en resultaten.

Inclusie: Voor Mediq komt inclusie neer op een cultuur van psychologische veiligheid. Dit is een ruimdenkende cultuur zonder segregatie, waar iedereen betrokken is en alle stemmen worden gehoord. Er is geen sprake van angst voor de gevolgen wanneer iemand zich uitspreekt en alle medewerkers ervaren het gevoel erbij te horen, en te worden gewaardeerd en erkend. Besluiten en keuzes van anderen worden gerespecteerd en alle mensen worden bemoedigd en bekrachtigd. In een inclusieve cultuur worden alle mensen geprezen en voelen zij zich welkom en op hun gemak wanneer zij hun authentieke zelf zijn en zich vrijelijk uitspreken (binnen de normen en waarden die gelden voor onze zakelijke omgeving).

### 3. Doel

Met dit beleid willen we een open en inclusieve cultuur bevorderen, die vrij is van discriminatie en bewuste en onbewuste benadeling en bevoordeling. Door middel van dit beleid wil Mediq ervoor zorgen dat alle medewerkers van Mediq onze waarden en normen kennen, ook waar het gaat om het verwezenlijken van een open en inclusieve cultuur. Door DE&I tastbaarder en explicieter te maken in onze manier van werken, brengen we verbindingen tot stand die ten goede komen aan onze mensen, onze organisatie en de gezondheidszorgomgeving waarin we actief zijn. Met dit beleid willen we garanderen dat we eerlijkheid en onpartijdigheid in het gehele bedrijf bevorderen. Dit zorgt voor een inclusieve en veilige cultuur. Dit is van toepassing op alle medewerkers van Mediq, zodat alle medewerkers kunnen verwachten dat zij in staat worden gesteld om optimaal, ieder op zijn eigen unieke manier, mee te doen.

### 4. Verantwoordelijkheden

- o Iedereen bij Mediq heeft de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een inclusieve werkcultuur. Dit kan worden bereikt door een paar simpele principes in acht te nemen, zoals: u bewust zijn van uw vooroordelen tegenover anderen, alle collega's en hun ideeën met respect behandelen, en al uw collega's ongeacht hun diversiteit waarderen. Als u specifieke wensen hebt om uw eigen diversiteit tot uiting te laten komen, raden we u aan om dit met uw manager te bespreken.
- o Leiderschap: een inclusieve cultuur bieden voor alle teamleden, actie ondernemen bij tekenen of meldingen van ongelijkheid of uitsluiting en voorbeeldgedrag laten zien door echt inclusieve leiders te zijn.

### 5. Naleving

We zijn ervan overtuigd dat we een omgeving tot stand brengen die divers, inclusief en gelijkwaardig is door naar onze waarden van Caring Heart, Customer Drive en Champion Spirit te leven. Indien u meent dat dit beleid niet wordt nageleefd, kunt u dit melden op dezelfde manier als dat schendingen van de Gedragscode van Mediq kunnen worden gemeld. In aanvulling op de melding op grond van de Gedragscode, kunt u ook een melding doen bij de DE&I-vertrouwenspersonen van het bedrijf (zie hieronder). Meldingen op grond van dit beleid kunnen, net als meldingen op grond van de Gedragscode, worden gedaan zonder het risico te lopen dat er negatieve consequenties volgen voor de medewerker die de melding doet.

## 6. Contactgegevens DE&I-vertouwenspersoon

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

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