humedica Richtlinie zu
Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung

1. Hintergrund

Im Einklang mit der Vision und den Werten von humedica legt diese Richtlinie die Prinzipien zu Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung für den Vorstand, die Geschäftsführung, die Belegschaft und alle Kooperationsprojekte von humedica fest.

Diese Richtlinie spiegelt das Engagement von humedica wider, bewährte Verfahren anzuwenden, die die Würde von Einzelpersonen, Gemeinschaften, in denen humedica tätig ist und Mitarbeitenden von humedica wahren. Diese Richtlinie beschreibt das Engagement von humedica für Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung, einschließlich spezifischer Ziele, unseres Ansatzes sowie unserer Schwerpunktbereiche. Sie gibt grundlegende Handlungsempfehlungen in Bezug auf Fragen der Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung innerhalb von humedica wieder.

Mit der Einführung dieser Richtlinie erkennt der Vorstand an, dass Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung sich positiv auf die Beziehungen, Prozesse und Ergebnisse von humedica auswirken. Die Umsetzung dieser Richtlinie kann humedica in die Lage versetzen, konstruktiv zur Beseitigung von Barrieren beizutragen, die eine wirksame humanitäre Hilfe behindern. Solche Hindernisse führen häufig dazu, dass Einzelpersonen und Gruppen marginalisiert oder ausgeschlossen werden und ihnen der gleichberechtigte Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen verwehrt bleibt. Auf diese Weise kann eine gerechte Teilhabe an humanitärer Hilfe ermöglicht werden.

Im Einklang mit den Werten von humedica bietet diese Richtlinie einen grundlegenden Rahmen, der Authentizität, Zugehörigkeitsgefühl und eine sinnvolle Arbeit ermöglicht. Auf Unternehmensebene fördert sie die Akzeptanz der Werte der Mitarbeitenden, Fairness in der Behandlung und die Chance auf Erfolg. Auf Partnerebene wird Wert auf Respekt in Beziehungen und Abläufen gelegt.

Dieses Papier fasst daher die Strategie, das Engagement und die Anwendung von Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung durch humedica zusammen.

2. Zweck und Geltungsbereich

Zweck: Diese Richtlinie legt Leitlinien und Maßnahmen in den Bereichen Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung fest, die die Achtung der Würde der Mitarbeitenden, ehrenamtlich Engagierten und Partnerpersonen von humedica ermöglichen und helfen diese praktisch umzusetzen. Sie würdigt ihre Rollen und ihre Beiträge in der humanitären und internationalen Hilfsarbeit von humedica.

Geltungsbereich: Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten von humedica in allen humedica-Büros und Länderbüros und liegt in der Verantwortung des gesamten humedica-Teams. Die Beteiligten verfolgen das gemeinsame Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung fördert.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit anderen Unternehmensrichtlinien und internen Vorschriften von humedica und ergänzt diese.

3. Grundprinzipien

Menschen sind die wichtigste Ressource von humedica. Aus diesem Grund sind die Verschiedenheit und Vielfalt der Menschen, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion am Arbeitsplatz sowie in Kooperationsbeziehungen eine Priorität und strategische Entscheidung. humedica setzt sich nachdrücklich für die Förderung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion ein – durch partizipative Führung als Motor für Wandel und nachhaltiges Wachstum.

humedica versteht diese Konzepte im Rahmen seines humanitären Nischenbereichs sowie durch Unternehmenskultur und -Werte. Sie werden bei humedica im weitesten Sinne durch folgende Grundsätze untermauert:

I. Engagement und Verbundenheit zwischen verschiedenen Menschen.
II. Respekt, Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Fairness.
III. Überwindung von Barrieren und Vorurteilen, die den oben genannten Grundsätzen (I & II) entgegenstehen.

Diese Richtlinie konzentriert sich auf die Schaffung eines Klimas, das Vielfalt in allen folgenden Aspekten ermöglicht: in Bezug auf Geschlecht, Alter, Kultur, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Bildung, Begabung, soziale Verhältnisse, individuelle Eigenschaften, Arbeitsstil, Behinderung, besondere Bedürfnisse oder andere Umstände von Mitarbeitenden und/oder Partnerpersonen sowie Begünstigten.

Gleichzeitig lehnt sie jede Art von Diskriminierung von Mitarbeitenden oder Begünstigten aus den genannten Gründen ab, die das Wachstum von humedica behindern oder sich negativ auf die Auswahl, Bindung, Entwicklung und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, ehrenamtlich Engagierten und/oder Partnerpersonen und Begünstigten auswirken.

humedica setzt sich für Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung durch eine sozial verantwortliche, integrative, inklusive und transversale Führung seines Teams ein, basierend auf:

I. Der Vielfalt unterschiedlicher Kulturen, Hintergründe, Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, um das volle Potenzial der Organisation zu entfalten,
II. Chancengleichheit zur Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz,
III. Nichtdiskriminierung, weder direkt noch indirekt, aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion, Weltanschauung, Bildung, sozialer Herkunft, Kultur, Arbeitsstil, Begabung, individuellen Eigenschaften oder besonderen Bedürfnissen wie Krankheit, Behinderung, Unfall oder familiäre Situation, und
IV. Inklusion, um Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen sowie benachteiligten oder marginalisierten Menschen faire Arbeitsmöglichkeiten zu bieten.

4. Verpflichtungen und strategische Leitlinien

Auf der Grundlage der oben genannten Grundprinzipien definiert humedica die folgenden Leitlinien, die die strategischen Prioritäten von humedica in Bezug auf Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung bilden:

I. Geschlechtervielfalt
II. Generationsvielfalt
III. Kulturelle Vielfalt
IV. Funktionale Vielfalt

Durch Kommunikation und Sensibilisierung soll die Politik der Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung von humedica unter allen Personen mit Bezug zur Organisation verbreitet und bekannt gemacht werden.

Auf der Grundlage der oben genannten vier Bereiche verfolgt humedica mit dieser Richtlinie die unten genannten Verpflichtungen. Diese tragen wiederum zur Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) 5, 8 und 10 bei und spiegeln sich in der Arbeitsweise von humedica wie folgt:

I. **Geschlechtervielfalt**: Förderung der Chancengleichheit und Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter auf allen Ebenen.

    a. Förderung der Präsenz von Frauen auf allen Ebenen, insbesondere in Führungs- und leitenden Managementpositionen (SDG 5, Ziel 5.5).

b. Förderung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Umfelds, das Chancengleichheit begünstigt (SDG 5, Ziel 5.2 und SDG 10, Ziel 10.3).
c. Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern in ähnlichen Berufen (SDG 5, Ziel 5.5 und SDG 8, Ziel 8.5).
d. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeitenden (SDG 5, Ziel 5.5).

II. **Generationenvielfalt:** Beitrag zur Integration und Koexistenz verschiedener Generationen am Arbeitsplatz.

a. Förderung der Integration verschiedener Generationen am Arbeitsplatz (SDG 8, Ziele 8.5 und 8.6; und SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
b. Sicherstellung der Verwaltung und Nutzung von Talenten verschiedener Generationen in der Organisation (SDG 8, Ziele 8.5 und 8.6; und SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
c. Einführung von Maßnahmen zur Vermeidung von Altersdiskriminierung bei der Personalbeschaffung, Einstellung und Beförderung (SDG 8, Ziele 8.5 und 8.6; und SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
d. Aktive Arbeit an der Bewältigung der Herausforderungen einer Mehrgenerationengesellschaft (SDG 8, Ziele 8.5 und 8.6; und SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).

III. **Kulturelle Vielfalt**: Kulturelle Unterschiede als Quelle von Bereicherung schätzen, respektieren und nutzen.

a. den Respekt und die Wertschätzung für kulturelle Vielfalt im Unternehmen fördern (SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
b. Nutzung der kulturellen Vielfalt als Quelle von Wissen und Talent, um einen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen (SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
c. Förderung der Integration der Mitarbeitenden durch interkulturelles Bewusstsein und Verständnis (SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).

IV. **Funktionale Vielfalt:** Das einzigartige Potenzial von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten wertschätzen und ihre Talente und einzigartigen Beiträge nutzen.

a. Die Integration von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt sicherstellen (SDG 8, Ziel 8.5; und SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
b. Die Integration von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zum Zeitpunkt ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbessern (SDG 8, Ziel 8.5; und SDG 10, Ziele 10.2 und 10.3).
c. Förderung der langfristigen Beschäftigung von Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten (SDG 8, Ziel 8.5; und ODS 10, Ziele 10.2 und 10.3).

Genehmigung, Überwachung und Kontrolle

Eine der Aufgaben der Vorstandsmitglieder von humedica ist die Genehmigung der Richtlinie zu Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung sowie aller wesentlichen Änderungen daran.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich der Vorstand auf der Grundlage von Beiträgen und Empfehlungen der Geschäftsführung, die Richtlinie zu Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung regelmäßig zu überprüfen und sie an neue organisatorische, umweltbezogene oder marktbezogene Anforderungen anzupassen, die sich ergeben können, sowie sie der Organisation zu kommunizieren und interessierten externen Parteien jederzeit zur Verfügung zu stellen.

Ebenso verpflichtet sich das Führungsteam von humedica regelmäßig den Fortschritt aller strategischen Maßnahmen zu überwachen, die sich aus der Umsetzung dieser Richtlinie ergeben.

Die von humedica definierten Ziele für Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung stehen im Einklang mit anderen Richtlinien innerhalb von humedica. Diese werden wiederum jährlich oder halbjährlich vom Führungsteam überprüft und entsprechend ihrer Entwicklung und dem Umfeld aktualisiert.

5. Kontakt

Fragen zu dieser Richtlinie der Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung können an den kaufmännischen Vorstand von humedica und/oder an einen beauftragten/benannten Führungsmitarbeiter innerhalb der Leitungsstruktur von humedica gerichtet werden.