

Richtlinie für Diversität und gegen Diskriminierung

Geltungsbereich und Zweck

Techem bekennt sich zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (EN: Diversity, Equity & Inclusion, kurz DEI) im gesamten Unternehmen und lehnt alle Formen der Diskriminierung ab. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und Organisationseinheiten sowie für selbständige Auftragnehmer*innen und Einzelpersonen, die im Namen von oder für die Techem Gruppe tätig werden. Die Grundsätze von DEI sind in allen Prozessen zu berücksichtigen und haben besondere Relevanz in Personalprozessen.

Der Zweck dieser Richtlinie besteht im Bekenntnis zur Förderung von DEI sowie einem verantwortungsvollen Umgang mit Diskriminierung. Wir betrachten unsere Bemühungen um mehr DEI als einen fortlaufenden Prozess, den wir regelmäßig überprüfen und anpassen. Durch den gemeinsamen Austausch mit internen und externen Interessengruppen gewinnen wir Erkenntnisse über systemische Ungleichheiten in unserer Gesellschaft und reflektieren unsere eigene Rolle in diesem Rahmen kritisch.

Techems Verständnis von Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Für Techem bedeutet DEI, dass alle Mitarbeiter*innen

- Vielfalt als Bereicherung sehen,
- individuelle Unterstützung erhalten um echte Chancengleichheit zu erfahren,
- sie selbst sein können und Wertschätzung erfahren,
- gemeinsame Techem Werte leben, die das Fundament für unsere Zusammenarbeit bilden.

Damit wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter*innen entfalten können – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft/Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie sozialer Herkunft (Kerndimensionen „Charta der Vielfalt“). Weiterhin dulden wir keine Diskriminierung etwa aufgrund von Familienstand, Elternschaft, Freizeitverhalten oder auch dem Managementstatus oder der Funktion.

Für Techem bedeutet Gleichstellung, dass Mitarbeiter*innen durch individuell passende Maßnahmen unterstützt werden, um so, trotz unterschiedlichen Voraussetzungen, Chancengleichheit zu erreichen.

Um Diskriminierung, Ausgrenzung und Isolierung zu vermeiden, strebt Techem eine inklusive Unternehmenskultur an.

Unsere Schwerpunkte und Ziele

Auf Basis eines partizipativen Strategieprozess hat Techem einen Diversitätsfahrplan mit drei Handlungsfeldern definiert, um kontinuierlich eine von DEI geprägte Unternehmenskultur zu fördern:



Für mehr Bewusstsein & Inklusion

Ziele:

- Sensibilisierte Belegschaft
- Als Vorbilder agierende Führungskräfte
- Starke Mitarbeiter*innen mit Diversitätsmerkmalen

Für faire Rahmenbedingungen

Ziele:

- Vorurteilsfreie Einstellungsverfahren
- Faire Arbeitsbedingungen
- Chancengleichheit bei Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Gegen Diskriminierung

Ziele:

- Vertrauensvolles Umfeld, in dem Diskriminierungsfälle gemeldet werden
- Klare Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten

Bekanntnisse

Um die Ziele für mehr DEI voranzutreiben, bekennt sich Techem insgesamt zu den folgenden Handlungspraktiken:

a) Konformität

Techem hält bindende Verpflichtungen – wie relevante gesetzliche Vorgaben zu Diversität und Anti-Diskriminierung – ein und achtet die Standards der International Labor Organisation (ILO).

b) Vorurteilsfreie Einstellungsverfahren

Techem bekennt sich zur Einstellung von Menschen mit vielfältigen Merkmalen. Ausschreibungen werden deshalb neutral formuliert und Recruiter*innen in ihrer Kompetenz zum Umgang mit unterbewussten Vorurteilen geschult.

c) Faire Leistungen

Techem legt Wert auf gleiche Bezahlung für gleiche Leistung. Deshalb setzt sich Techem unter anderem verstärkt mit dem Gender-Pay-Gap (geschlechtsspezifische Lohnlücke/-differenz) auseinander.

d) Flexible Arbeitsmodelle

Um den unterschiedlichen Situationen der Mitarbeiter*innen Rechnung zu tragen, bietet Techem, wo möglich, flexibles und mobiles Arbeiten an.

e) Kontinuierliche Bewusstseinsbildung

Um das Bewusstsein für DEI und Diskriminierung zu schärfen, stärken Sensibilisierungsmaßnahmen den Umgang mit und den Abbau von Vorurteilen. Zudem nehmen alle Mitarbeiter*innen in Deutschland an obligatorischen Schulungen zu Diversität teil.

f) Stärkung von Individuen

Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, unterschiedliche Schulungsangebote zur persönlichen Weiterentwicklung und Stärkung der Resilienz wahrzunehmen. Mitarbeiter*innen in Deutschland erhalten im Rahmen von Mitarbeiternetzwerken die Möglichkeit zum Austausch über Diversitätsthemen.

g) Gerechte Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Alle Mitarbeiter*innen erhalten die Möglichkeiten zur personalisierten Weiterbildung und werden auf Basis ihrer Leistung und Möglichkeiten bewertet.

Umgang mit Diskriminierung

Eine von DEI geprägte Kultur schließt jegliche Form der Diskriminierung aus. Fälle von Diskriminierung gegenüber Kolleg*innen, Kund*innen, Besucher*innen, Lieferant*innen oder gegenüber Dritten können an Führungskräfte, Human Resources, die Compliance-Abteilung oder den Betriebsrat gemeldet werden. Außerdem hat Techem unter anderem für Fälle von Diskriminierung oder Belästigung einen anonymen Reporting-Kanal eingerichtet bei dem Betroffene über das Fehlverhalten berichten können. Alle Fälle von Diskriminierung oder Belästigung werden ernst genommen und mit größter Sorgfalt bearbeitet.

Keine Vergeltungsmaßnahmen

Bei Techem sind Mitarbeiter*innen dazu angehalten, Beschwerden über unangemessenes oder rechtswidriges Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber, der Führungskraft oder Kolleg*innen vorzubringen. Daraus folgt, dass zum Schutz aller Mitarbeiter*innen, die eine Beschwerde vorbringen, keine nachteiligen Maßnahmen ergriffen werden dürfen, es sein denn, die Anschuldigungen waren vorsätzlich falsch. Der Grundsatz der Nichtvergeltung schützt auch diejenigen, die eine Beschwerde oder ein Anliegen prüfen oder untersuchen, als Zeugen auftreten oder Hintergrundinformationen zu der Beschwerde oder dem Anliegen liefern oder die Entscheidungen oder Empfehlungen zu Sanktionen in einem der Beschwerdeverfahren treffen. Zu den Vergeltungsmaßnahmen zählen Handlungen wie die Herabstufung einer Position, Viktimisierung, die Herabsetzung der Vergütung, negative Beurteilung der Leistung, oder Ausschluss von Veranstaltungen. Die Feststellung von Vergeltungsmaßnahmen kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Verantwortlichkeiten für das Thema DEI und Umsetzung der Policy

Das Thema DEI wird vom Bereich HR, Legal and Claims in Kooperation mit dem Sustainability Management, bzw. international vom jeweiligen Managing Director betreut. Zum Status des Diversitätsfahrplans mit seinen Maßnahmen, Zielen und KPIs wird mehrmals jährlich im Rahmen des Sustainability Council berichtet. Der Diversitätsfahrplan wird in regelmäßigen Abständen zusammen mit der Geschäftsführung validiert.

Die Umsetzung der Richtlinie für Diversität und gegen Diskriminierung liegt in der Verantwortung jeder einzelnen Führungskraft.

Wichtige Links und Kontaktdaten

- Anonymer Meldekanal: [Whispli](#)
- Wir stellen unseren Mitarbeiter*innen eine Vielzahl von internen Ansprechpersonen zur Verfügung