

GEDI-RICHTLINIE

Gender, Equity, Diversity und Inclusion (GEDI)

Concordia Sozialprojekte

Juni 2026

1. Kontext

Concordia arbeitet täglich mit Kindern, Jugendlichen, Familien und Kolleg*innen zusammen, die aus sehr unterschiedlichen Lebensrealitäten, sozialen Kontexten und kulturellen Hintergründen kommen. Unsere Arbeit basiert auf der Achtung der Menschenwürde, sozialer Gerechtigkeit und der Überzeugung, dass jeder Mensch Respekt, Sicherheit und gleiche Chancen verdient.

Im Laufe der Jahre hat sich Concordia zu einer internationalen Organisation entwickelt, die in unterschiedlichen gesellschaftlichen, kulturellen und rechtlichen Kontexten tätig ist. Mit diesem Wachstum geht die Verantwortung einher, Machtverhältnisse, Ungleichheiten und Ausgrenzungsmechanismen, die sowohl innerhalb von Organisationen als auch in der Gesellschaft bestehen können, bewusst zu reflektieren. Geschlechterungleichheit, Diskriminierung und ungleicher Zugang zu Chancen betreffen nicht nur Programmteilnehmer*innen, sondern können auch die Arbeitskultur und professionelle Beziehungen beeinflussen.

Eine GEDI-Richtlinie schafft einen gemeinsamen Rahmen und eine gemeinsame Sprache, um diesen Realitäten zu begegnen. Sie unterstützt Concordia dabei, in allen Ländern und Abteilungen konsistent, transparent und verantwortungsvoll zu handeln. Durch die klare Definition unserer Werte, Verpflichtungen und Erwartungen stärkt diese Richtlinie Vertrauen, Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation.

Die Richtlinie wurde von der internationalen Abteilung People & Culture in Zusammenarbeit mit den internationalen GEDI-Expert*innen von Concordia sowie den nationalen Büros entwickelt. Sie ist ein lebendiges Dokument, das jederzeit angepasst werden kann und alle zwei Jahre durch die verantwortliche Person für People & Culture überprüft und überarbeitet wird.

Concordia betrachtet diese Richtlinie als wertvollen Beitrag, weil sie:

- sichere, respektvolle und inklusive Arbeitsumgebungen für alle Kolleg*innen und Freiwilligen fördert,
- den Schutz und die Sicherheit von Kindern, Jugendlichen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen stärkt,
- die Qualität und Wirkung unserer Programme verbessert,
- Reflexion, Lernen und positive Veränderung unterstützt,
- die Identität von Concordia als werteorientierte Organisation stärkt.

Mit der Einführung dieser GEDI-Richtlinie erwartet Concordia positive Veränderungen für:

- Kolleg*innen und Freiwillige, die Fairness, Wertschätzung und psychologische Sicherheit erleben,
- Führungskräfte, die bei inklusiven und verantwortungsvollen Entscheidungen Orientierung erhalten,
- Programmteilnehmer*innen, denen mit Respekt, Würde und Chancengerechtigkeit begegnet wird.

GEDI ist daher keine zusätzliche Anforderung, sondern ein wesentlicher Bestandteil davon, wie Concordia seine Mission und Werte im Alltag lebt.

Diese Richtlinie ist zugleich eine Einladung, die eigenen Einstellungen, Verhaltensweisen und Annahmen zu reflektieren und darüber nachzudenken, wie jede*r Einzelne täglich dazu beiträgt, ein sicheres und inklusives Concordia zu gestalten.

2. Zweck und Geltungsbereich

Concordia Sozialprojekte (im Folgenden „Concordia“) verpflichtet sich, Gendergerechtigkeit, Chancengerechtigkeit (Equity), Diversität und Inklusion (GEDI) als grundlegende Prinzipien in allen Arbeitsbereichen gegenüber Mitarbeiterinnen, Programmteilnehmerinnen und Partnerorganisationen zu fördern.

Diese Richtlinie beschreibt die Verpflichtungen, Verantwortlichkeiten und Standards von Concordia, um sichere, respektvolle und inklusive Umgebungen für alle Menschen zu gewährleisten.

Die Richtlinie gilt für sämtliche Aktivitäten von Concordia in allen sieben Ländern und Abteilungen sowie für alle Mitarbeiterinnen, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder, Freiwilligen, Praktikantinnen, Berater*innen und Partnerorganisationen – unabhängig von der jeweiligen Vertragsform.

GEDI ist untrennbar mit Safeguarding sowie dem Schutz von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien in Risikosituationen verbunden. Diese Richtlinie trägt dazu bei, Schaden, Missbrauch, Ausbeutung und Diskriminierung in allen Kontexten zu verhindern, in denen Concordia tätig ist.

Daher ist diese Richtlinie gemeinsam mit dem Verhaltenskodex (Code of Conduct), der Kinderschutzrichtlinie (Child Protection Policy) sowie den Storytelling-Richtlinien anzuwenden. Diese Dokumente definieren verbindliche Standards für respektvolles Verhalten, professionelle Integrität sowie den Schutz von Kindern und schutzbedürftigen Erwachsenen.

Darüber hinaus orientiert sich diese Richtlinie an den internationalen Menschenrechtsstandards der Vereinten Nationen, der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Behindertenrechtskonvention, der Frauenrechtskonvention, internationalen Übereinkommen gegen Rassismus sowie den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs).

3. Concordias Verständnis von Diversität

Bei Concordia verstehen wir Diversität als die Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen Merkmale, die Menschen und Gruppen einzigartig machen. Diversität umfasst unter anderem:

- Geschlecht, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck,
- sexuelle Orientierung,
- Alter,
- ethnische Herkunft, Nationalität und Migrationshintergrund,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung, Gesundheitszustand und Neurodiversität,
- sozioökonomischen Hintergrund,
- Familienstand und Sorgeverantwortung,
- Sprache,
- Bildungsweg sowie beruflichen und sozialen Hintergrund.

Concordia erkennt an, dass Diversität mit Machtstrukturen und Ungleichheiten verknüpft ist und daher bewusste, reflektierte und inklusive Ansätze erfordert. Wir erkennen bestehende Machtverhältnisse und strukturelle Benachteiligungen an und verpflichten uns, diese langfristig abzubauen sowie die Selbstvertretung und Selbstbestimmung unserer Programmteilnehmer*innen nachhaltig zu stärken.

GEDI ist ein zentraler Bestandteil des Safeguarding-Ansatzes von Concordia. Diskriminierung, Ausgrenzung und ungleiche Machtverhältnisse erhöhen das Risiko von Missbrauch, Ausbeutung und Vernachlässigung – insbesondere für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene.

Daher integriert Concordia GEDI-Prinzipien in sämtliche Massnahmen im Bereich Safeguarding und richtet sich dabei nach der Kinderschutzrichtlinie sowie dem Verhaltenskodex. Dazu gehören insbesondere:

- Prävention von Missbrauch, Ausbeutung und schädlichen Praktiken,
- Erkennung und Verringerung von Machtungleichgewichten,
- geschlechter- und diversitätssensible Risikoanalysen,
- sichere, zugängliche und vertrauliche Meldemechanismen.

Alle Personen, die mit oder für Concordia tätig sind, sind verpflichtet, diese Standards jederzeit einzuhalten.

4. Unsere inklusiven Kernwerte

Diese Richtlinie basiert auf den organisatorischen Werten von Concordia:

Herzensenergie (*Heart Connection*)

Wir handeln mit Empathie, Würde und Respekt – gegenüber unseren Kolleg*innen ebenso wie gegenüber den Menschen, die wir begleiten und unterstützen.

Verantwortung (*Commitment*)

Wir übernehmen Verantwortung für die Förderung von Chancengerechtigkeit, Safeguarding und Inklusion in all unserem Handeln.

Mut (*Courage*)

Wir treten aktiv gegen Diskriminierung, schädliche gesellschaftliche Normen und Machtungleichgewichte ein.

Chancen (*Chances*)

Wir schaffen faire Chancen und bauen Barrieren ab, damit alle Menschen ihr Potenzial entfalten können.

5. Inklusive Führung

Inklusive Führung ist ein zentraler Faktor für die erfolgreiche Umsetzung dieser GEDI-Richtlinie. Bei Concordia bedeutet inklusive Führung, mit Bewusstsein, Verantwortung und Respekt für Vielfalt zu handeln.

Inklusive Führungskräfte erkennen an, dass Menschen unterschiedliche Erfahrungen, Bedürfnisse und Herausforderungen mitbringen. Sie schaffen aktiv Umgebungen, in denen sich alle sicher fühlen, ihre Meinung zu äussern, sich einzubringen und mitzugestalten. Inklusive Führung basiert auf Zuhören, Reflexion und Fairness.

Inklusive Führung bedeutet auch anzuerkennen, dass niemand auf alle Fragen bereits Antworten hat, und offen für Lernen, Feedback und Veränderung zu sein.

Bei Concordia bedeutet inklusive Führung, dass Führungskräfte:

- als Vorbilder für respektvolles und diskriminierungsfreies Verhalten agieren,
- Chancengerechtigkeit, Inklusion und Safeguarding in ihren täglichen Entscheidungen und Handlungen fördern,
- sich Machtverhältnissen bewusst sind und verantwortungsvoll mit ihnen umgehen,
- unterschiedliche Perspektiven und aktive Beteiligung fördern,
- Anliegen, Beschwerden und Meldungen ernst nehmen und angemessen darauf reagieren,
- sicherstellen, dass der Verhaltenskodex, die Kinderschutzrichtlinie und diese GEDI-Richtlinie verstanden und angewendet werden.

Führungskräfte auf allen Ebenen tragen eine besondere Verantwortung dafür, dass GEDI-Prinzipien nicht nur in Richtlinien festgehalten, sondern im Arbeitsalltag gelebt werden. Dazu

gehört die Unterstützung von Teammitgliedern, das Ansprechen schädlicher Verhaltensweisen, die Förderung von Lernprozessen und der Aufbau von Vertrauen.

Inklusive Führung stärkt Concordia als Organisation und trägt zu sicheren, respektvollen und stärkenden Umgebungen für Kolleginnen, Freiwillige und Programmteilnehmerinnen bei.

Concordia erkennt an, dass inklusive Führung eine wesentliche Voraussetzung für die wirksame Umsetzung von GEDI-Prinzipien ist. Führungskräfte auf allen Ebenen sollen inklusives Verhalten vorleben, Respekt und Chancengerechtigkeit fördern, Machtungleichgewichte abbauen und sichere Räume schaffen, in denen unterschiedliche Perspektiven willkommen sind und geschätzt werden.

Inklusive Führungskräfte hören aktiv zu, fördern Beteiligung, geben klare und faire Orientierung und reagieren konstruktiv auf Anliegen im Zusammenhang mit Diskriminierung, Ausgrenzung oder Risiken im Bereich Safeguarding.

6. Die Verpflichtungen von Concordia

Die Verpflichtungen von Concordia übersetzen unsere Werte in konkrete Standards für Verhalten, Entscheidungsfindung und organisatorische Praxis.

Concordia verpflichtet sich:

- Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und geschlechtsbezogene Diskriminierung, Gewalt und schädliche Praktiken in allen Programmen und internen Prozessen zu bekämpfen.
- GEDI- und Safeguarding-Prinzipien zu verbinden, um Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene vor Missbrauch, Ausbeutung und Vernachlässigung zu schützen.
- Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Ausbeutung und Missbrauch in keiner Form zu tolerieren.
- Belästigung durch Sensibilisierung, Schulungen und klare Verhaltensstandards vorzubeugen.
- sichere und vertrauliche Meldemöglichkeiten bereitzustellen.
- angemessene Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Personen mit besonderen Zugangsbarrieren zu fördern – unter Berücksichtigung der organisatorischen Möglichkeiten und lokalen Gegebenheiten.
- inklusive und respektvolle Sprache in der internen und externen Kommunikation zu verwenden und Informationen in zugänglicher sowie kulturell angemessener Form bereitzustellen.
- alle Hinweise und Vorwürfe ernst zu nehmen und zeitnah sowie angemessen darauf zu reagieren.
- Chancengerechtigkeit zu fördern, indem strukturelle Benachteiligungen erkannt und durch geeignete, differenzierte Massnahmen ausgeglichen werden.

- eine inklusive Organisationskultur zu fördern, in der sich alle Menschen sicher, respektiert und wertgeschätzt fühlen.
- einen intersektionalen Ansatz anzuwenden, der sich überschneidende Formen von Diskriminierung und Benachteiligung berücksichtigt.
- inklusive und faire Praktiken bei Rekrutierung, Bindung, Entwicklung und Führung von Mitarbeiter*innen umzusetzen.
- die bedeutungsvolle Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit unterschiedlichen Hintergründen an Entscheidungen zu fördern, die sie betreffen.
- kontinuierliches Lernen, Reflexion und Verantwortlichkeit in Bezug auf GEDI und Safeguarding in allen Ländern der Organisation sicherzustellen.
- inklusive Sprache (gendert mit *) in internen und externen Texten zu verwenden.
- mit Partnerorganisationen zusammenzuarbeiten, die diese Grundsätze teilen und respektieren.

7. Gender, Equity, Diversität und Inklusion

7.1 Gender

Concordia erkennt an, dass Geschlechterungleichheit eine wesentliche Ursache vieler Schutzrisiken ist. Geschlechtersensible und geschlechtertransformative Ansätze werden daher in Programme und organisatorische Prozesse integriert. Dabei werden bestehende Machtverhältnisse und gesellschaftliche Normen berücksichtigt und aktiv hinterfragt.

7.2 Equity (Chancengerechtigkeit)

Der Unterschied zwischen Gleichheit und Chancengerechtigkeit liegt darin, wie Fairness erreicht wird.

Chancengerechtigkeit bedeutet, Menschen entsprechend ihrer jeweiligen Bedürfnisse und Lebensumstände fair zu behandeln. Concordia arbeitet aktiv daran, Barrieren abzubauen, mit denen marginalisierte Gruppen konfrontiert sind, und einen gleichberechtigten Zugang zu Schutz, Unterstützungsangeboten und Entwicklungsmöglichkeiten sicherzustellen.

Aus diesem Grund verwendet Concordia bewusst den Begriff „Chancengerechtigkeit“ (Equity) anstelle von „Gleichheit“ (Equality).

Gleichheit bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von ihren Ausgangsbedingungen oder individuellen Umständen gleich behandelt werden und die gleichen Ressourcen oder Möglichkeiten erhalten.

7.3 Diversität

Diversität stärkt die Arbeit von Concordia. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Identitäten werden aktiv wertgeschätzt und sollen sich in Teams, Führungsstrukturen und Programmen widerspiegeln.

7.4 Inklusion

Inklusion ist ein aktiver und fortlaufender Prozess. Concordia schafft sichere Räume, zugängliche Kommunikation und Möglichkeiten zur Beteiligung für alle Menschen, insbesondere für jene, die einem erhöhten Risiko von Ausgrenzung, Benachteiligung oder Schaden ausgesetzt sind.

8. Antidiskriminierung und Schutz vor Belästigung

Concordia verfolgt eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Diskriminierung und Belästigung in jeglicher Form. Diskriminierung und Belästigung verletzen die Würde von Menschen, gefährden Sicherheit und Inklusion und stehen im Widerspruch zu den Werten und GEDI-Prinzipien von Concordia.

Belästigung umfasst unter anderem:

- sexuelle Belästigung,
- geschlechtsbezogene Belästigung,
- verbale, körperliche oder psychische Belästigung,

Belästigung aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion, Alter oder anderer persönlicher Merkmale.

Sämtliche Formen von Belästigung sind streng untersagt und stellen einen Verstoss gegen den Verhaltenskodex von Concordia dar.

Dies gilt für das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Freiwilligen gegenüber Kindern und Programmteilnehmerinnen sowie für alle beruflichen und arbeitsbezogenen Kontexte, einschliesslich digitaler und virtueller Räume.

Alle Personen, die Belästigung erleben oder beobachten, werden ermutigt, diese gemäss den bestehenden Meldeverfahren zu melden.

9. Verantwortlichkeiten und Umsetzung

- Die internationale Führungsebene von Concordia, die für People & Culture verantwortliche Person sowie die CEOs tragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Richtlinie.
- Führungskräfte stellen sicher, dass die Grundsätze von GEDI und Safeguarding innerhalb ihrer Teams angewendet werden.
- Alle Mitarbeiter*innen sowie mit Concordia verbundene Personen sind verpflichtet, diese Richtlinie einzuhalten. Dazu gehört insbesondere die Reflexion des eigenen Verhaltens, der eigenen Sprache und Entscheidungen, der respektvolle Umgang mit anderen Menschen (einschliesslich des Verzichts auf Witze, die für andere Kolleg*innen verletzend oder nicht angemessen sein könnten), das Ansprechen oder Melden von schädlichem Verhalten sowie das Einholen von Unterstützung oder Beratung bei Unsicherheiten.

- Schulungen und Sensibilisierungsmassnahmen unterstützen die wirksame Umsetzung dieser Richtlinie.

10. Meldungen und Konsequenzen

Die Nichteinhaltung dieser GEDI-Richtlinie, des Verhaltenskodexes oder der Kinderschutzrichtlinie führt – abhängig von der Schwere des Verstosses – zu disziplinarischen Massnahmen gemäss den geltenden nationalen Gesetzen, Standards und den internen Regelungen von Concordia.

Dies kann korrigierende Massnahmen, eine Suspendierung, die Beendigung von Verträgen oder Partnerschaften sowie gegebenenfalls die Weiterleitung an die zuständigen Behörden umfassen.

Alle Meldungen werden vertraulich, respektvoll und im Einklang mit den Grundsätzen des Safeguarding bearbeitet. Ergänzend zu dieser Richtlinie entwickelt Concordia ein Verfahren für den Umgang mit Meldungen und Vorwürfen sowie für das Vorgehen bei Verstössen gegen die GEDI-Richtlinie. Concordia verpflichtet sich sicherzustellen, dass keine Person, die in gutem Glauben Bedenken äussert oder einen möglichen Verstoß meldet, Vergeltungsmassnahmen oder andere nachteilige Konsequenzen befürchten muss.