

DEKRA SE

Polityka Różnorodności, Włączenia i Równego traktowania

Dokument wewnętrzny



1	Cel Polityki	3
1.1	Zakres	3
2	Rozumienie Różnorodności, Włączenie i Równego traktowania z perspektywy DEKRA,	4
3	Nasze główne pola działania	5
3.1	Kultura organizacji	5
3.2	Procesy pracownicze	5
3.3	Sieci i inicjatywy	5

1 Cel Polityki

Dzisiejszy rynek pracy i świat biznesu ukształtowała różnorodność współczesnego społeczeństwa. Zmiany demograficzne, globalizacja i digitalizacja mają wpływ na sposób, w jaki ludzie żyją i pracują.

My uznajemy różnorodność za naturalny fundament kształtowania zrównoważonego rozwoju. W DEKRA jesteśmy przekonani, że różnorodność, włączenie i równe traktowanie to strategiczne czynniki biznesu. Różne perspektywy pracowników DEKRA poszerzają horyzonty orientacji na klienta, a także siły i atrakcyjności grupy jako pracodawcy. Otwarte, doceniające podejście do różnorodności, indywidualne różnice i podobieństwa zwiększają motywację i efekty działań poszczególnych jednostek jak również zespołów.

Będąc globalnym partnerem w zakresie bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju grupa DEKRA zawsze stosuje najwyższe standardy etyczne i moralne. Duch zespołu, współpraca i szacunek to cechy charakteryzujące nasze działania. Bezpieczeństwo to nie tylko centralny budulec naszego całościowego modelu biznesowego. To także fundamentalna wartość naszych codziennych interakcji. Każda osoba powinna czuć się respektowana i doceniana jako jednostka - bez względu na jej pochodzenie kulturowe czy osobiste. Promowanie różnorodności, włączenia i równego traktowania jest fundamentalną częścią naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój.

Stwarzając równe możliwości, dążymy do celu, jakim jest promowanie różnorodności w naszych zespołach oraz, w szczególności, duży udział kobiet na stanowiskach kierowniczych. Tworząc politykę różnorodności, włączenia i równego traktowania chcemy zinstytucjonalizować nasze zasady i sprawić, aby obrany przez nas cel bycia organizacją w pełni inkluzywną się ziścił. Chcemy także umożliwić każdemu naszemu pracownikowi rozwijanie w pełni swojego potencjału, poczucie akceptacji w tolerancyjnym, otwartym środowisku pracy oraz radość, szacunek i docenienie. Niniejsza polityka ma za zadanie stanowić fundament zwiększania różnorodności i heterogeniczności naszych pracowników w celu zapobiegania dyskryminacji i ograniczania stereotypów.

1.1 Zakres

Wartości opisane w tej polityce tworzą podstawę naszych codziennych działań i naszej współpracy z innymi. W ramach istniejących przepisów prawa oraz ponad wymogami krajowymi nasi pracownicy z całego świata bronią wartości wskazanych w tej polityce.

Wytyczne dotyczące różnorodności, włączenia i równego traktowania muszą być wdrażane przez wszystkie spółki DEKRA na całym świecie, na wszystkich poziomach hierarchii w grupie, przez wszystkich współpracowników, przełożonych, pracowników oraz osoby rekrutujące kandydatów do pracy w naszej grupie. DEKRA przekazuje wytyczne na poziomie ogólnogrupowym, obejmując ich zasięgiem cały swój personel włącznie z nowymi pracownikami co umożliwia ich przestrzeganie i wdrażanie przez wszystkie spółki z grupy DEKRA. Dodatkowo, nasi pracownicy stosują te wartości we wszystkich swoich relacjach biznesowych i klienckich.

2 Rozumienie Różnorodności, Włączenia i Równego traktowania z perspektywy firmy DEKRA

Dzięki swoim oddziałom w ponad 60 krajach na pięciu kontynentach, DEKRA stała się miejscem, w którym spotykają się różne języki, kultury i tradycje. Ceniemy sobie doświadczenie naszych długoletnich pracowników/ekspertów w równym stopniu, co świeże spojrzenie naszych młodych pracowników. Będąc niezależną organizacją zrzeszającą ekspertów i specjalistów, skupiamy uwagę na profesjonalnych i osobistych kompetencjach naszych pracowników a nie na ich płci, orientacji seksualnej, pochodzeniu kulturowym, religii lub poglądach.

Jako sygnatariusz Karty Różnorodności*, działamy głównie - choć niewyłącznie - w oparciu o siedem wymiarów różnorodności:

- Płeć i tożsamość płciowa
- Zdolności psychiczne i fizyczne
- Pochodzenie etniczne i narodowość
- Wiek
- Religia i wiara
- Orientacja seksualna oraz
- Pochodzenie społeczne

Nasze rozumienie różnorodności, włączenia i równego traktowania oznacza zero tolerancji wobec dyskryminacji lub mobbingu. Naszą definicją dyskryminacji jest stawianie w mniej korzystnej sytuacji pewnych grup lub osób ze względu na ich czynniki osobiste, widoczne na pierwszy rzut oka jak również w dłuższej perspektywie czasowej. Dla nas mobbing oznacza wszelkiego rodzaju nadużycie fizyczne, psychiczne i słowne w środowisku pracy. Dyskryminacja i mobbing nigdy nie zostaną zaakceptowane w grupie DEKRA i będą zawsze podlegały zwalczaniu.

Naszym celem jest dostrzeganie i pozytywne ocenianie wszystkich, bez względu na ich pochodzenie społeczne, etniczne czy kulturowe, ich tożsamość płciową, orientację seksualną, religię czy światopogląd, wiek, umiejętności fizyczne czy psychiczne lub inne cechy osobiste. Skupiamy naszą uwagę na wkład każdej jednostki w naszą wspólną misję w oparciu o ich indywidualne bogactwo doświadczeń.

Wszyscy nasi pracownicy na całym świecie mają możliwość zgłaszania przypadków pogwałcenia naszych wartości, wszelkich sytuacji doświadczenia dyskryminacji i mobbingu, lokalnym compliance officer'om lub poprzez nasz centralny system zgłaszania naruszeń.

* Niemiecka Karta Różnorodności została podpisana przez firmę DEKRA SE - naszą firmę matkę. Dodatkowo, poszczególne spółki grupy DEKRA także podpisały stosowne Karty Różnorodności w swoich krajach.

3 Nasze główne pola działania

Pracujemy nad tym, aby zapewnić wdrożenie tych wytycznych oraz aby przełożyły się one na odpowiednie zachowania poprzez wdrażanie pakietu stosownych działań oraz ciągle uświadamianie na ten temat naszych pracowników.

Wszystkie spółki grupy DEKRA na całym świecie dążą do zachowania zasad różnorodności, włączenia i równego traktowania, zgodnie z definicjami wskazanymi w tych wytycznych. Grupa DEKRA pozostaje świadoma faktu, że kwestie różnorodności są w różnym stopniu postrzegane przez poszczególne regiony na świecie, dlatego też postawiła na wprowadzenie tego zagadnienia korzystając z lokalnego podejścia do tematu. Pomimo różnic w regionalnym podejściu, skupiamy się na trzech kluczowych obszarach działania w celu najlepszego możliwego promowania różnorodności, włączenia i równego traktowania:

3.1 Kultura organizacji

Kluczowym elementem jest ukierunkowany rozwój menedżerów jako wzorców do naśladowania w zakresie różnorodności, integracji i równego traktowania. Rozumiemy także, że podnoszenie świadomości wśród pracowników jest warunkiem koniecznym, ale także podstawą istnienia każdej uczciwej, szanowanej i inkluzyjnej organizacji. Poprzez silnie ukierunkowane wewnętrzne działania komunikacyjne, oferty informacyjne i kwalifikacyjne, możemy uwrażliwiać kierownictwo a także personel na kwestie różnorodności, włączenia i równego traktowania oraz przekazać im sposoby wdrożenia tej wiedzy w ich codziennej pracy.

3.2 Procesy pracownicze

Nasze procesy HR są zgodne z naszymi celami różnorodności, integracji i równego traktowania. Zasady tej polityki są zawarte w poszczególnych etapach „cyklu pracy” naszych pracowników: począwszy od rekrutacji i zatrudnienia a skończywszy na wynagrodzeniu, świadczeniach, awansowaniu i rozwoju kariery. DEKRA zapewnia uczciwy proces aplikacji i rozwoju dzięki stosowaniu wrażliwych i niedyskryminujących procesów. Skuteczność naszych działań jest weryfikowana poprzez gromadzenie i aktywne zarządzanie centralnymi wskaźnikami KPI. Co więcej, Komisja Różnorodności na bieżąco monitoruje skuteczność wdrażanych działań.

3.3 Sieci i inicjatywy

Razem możemy osiągnąć więcej. W swoich wewnętrznych strukturach grupa DEKRA promuje zaangażowanie grup interesu oraz tworzenie sieci składającej się z różnych państw, podmiotów prawnych i obszarów funkcjonalnych. Takie wewnętrzne sieci wspomagają wymianę międzyoddziałową i niwelują wszelkie potencjalne bariery. Dodatkowo, DEKRA jest częścią zewnętrznych sieci i inicjatyw, takich jak Karta Różnorodności.

Zarząd



Stefan Kölbl

Prezes Zarządu
DEKRA e. V. i DEKRA
SE, CEO



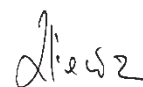
Wolfgang Linsenmaier

Członek Zarządu firmy
DEKRA e.V. oraz
DEKRA SE, Dyrektor
Finansowy, Dyrektor ds.
Zasobów Ludzkich oraz
Doskonałości
Organizacyjnej



Ulrike Hetzel

Członek Zarządu firmy
DEKRA SE, Dyrektor
ds. Technicznych,
Usług, Innowacji i IT



Stan Żurkiewicz

Członek Zarządu firmy
DEKRA SE,
Dyrektor ds. Operacyjnych,
Regionów i Sprzedaży

DEKRA SE

Dział Kadr HP1
Handwerkstraße15
70565 Stuttgart
Tel. +49.711.7861- 2367

Zrównoważony Rozwój
Management V5
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Tel. +49.711.7861-0
sustainability@dekra.com