

Politika  
***Diverzita, inkluze  
a rovné příležitosti***



<b>1</b>	<b>Cíl politiky</b>	<b>3</b>
1.1	Rozsah	3
<b>2</b>	<b>Jak DEKRA chápe diverzitu, inkluzi a rovné příležitosti</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Naše hlavní oblasti působení</b>	<b>5</b>
3.1	Organizační kultura	5
3.2	(Personální) procesy	5
3.3	Sítě a iniciativy	5

# 1 Cíl politiky

Jak dnešní trh práce, tak současný svět podnikání je utvářen rozmanitostí moderní společnosti. Demografické změny, globalizace a digitalizace mají velký vliv na to, jak lidé žijí a pracují.

Diverzitu považujeme za přirozený rámec pro sdílený, udržitelný úspěch. DEKRA je přesvědčena, že diverzita, inkluze a rovné příležitosti jsou strategickými faktory úspěchu. Různá hlediska a názory zaměstnanců společnosti DEKRA zvyšují orientaci společnosti na zákazníka, podporují inovace a zvyšují atraktivitu společnosti jako zaměstnavatele. Otevřený, vnímavý přístup vůči diverzitě, individuálním odlišnostem i společným rysům zvyšuje motivaci a výkon jednotlivých pracovníků i týmů.

Společnost DEKRA jako globální partner v oblasti bezpečnosti a trvalé udržitelnosti dbá na dodržování nejvyšších etických a morálních standardů. Naše jednání charakterizuje týmový duch, spolupráce a vzájemný respekt. Bezpečnost není jen základním stavebním prvkem našeho komplexního obchodního modelu – je rovněž základní hodnotou, která se odráží v naší každodenní činnosti. Každá osoba se musí cítit respektována a oceňována jako jedinec – bez ohledu na osobní a kulturní pozadí dané osoby. Podpora diverzity, inkluze a rovných příležitostí je rovněž základní součástí našeho závazku v oblasti trvalé udržitelnosti.

Prostřednictvím zajištění rovných příležitostí usilujeme o splnění cíle týkajícího se podpory diverzity mezi našimi zaměstnanci, zejména pokud jde o poměr žen na vedoucích pozicích. Zformulováním politiky v oblasti diverzity, inkluze a rovných příležitostí chceme institucionalizovat naše principy a zajistit, aby náš cíl byl závazkem pro celou organizaci. Chceme zajistit, aby každý zaměstnanec společnosti mohl plně rozvinout svůj potenciál v tolerantním, otevřeném pracovním prostředí a aby mohl pracovat v prostředí naplněném respektem a oceněním. Tato politika má sloužit jako rámec pro zvýšení diverzity a heterogenity našeho pracovního prostředí, a tím bránit diskriminaci a snižovat stereotypy.

## 1.1 Rozsah

Hodnoty popsané v této politice tvoří základnu pro naše každodenní jednání a spolupráci. Naši zaměstnanci na celém světě se v rámci platných zákonů a nad rámec národních požadavků zasazují o hodnoty uvedené v této politice.

Směrnice pro diverzitu, inkluzi a rovné příležitosti se vztahují na všechny společnosti DEKRA na celém světě a na všechny hierarchické úrovně a musí se jimi řídit všichni spolupracovníci, nadřízení a zaměstnanci. To platí i pro jednání s externími uchazeči o zaměstnání. DEKRA prostřednictvím komunikace v rámci celé skupiny zajišťuje, aby všichni zaměstnanci, včetně nově přijatých, tyto směrnice trvale respektovali a aby zásady v nich zakotvené byly uplatňovány ve všech společnostech DEKRA. Kromě toho naši zaměstnanci reprezentují tyto hodnoty ve svých obchodních vztazích a rovněž ve vztazích se zákazníky.

## 2 Jak DEKRA chápe diverzitu, inkluzi a rovné příležitosti

DEKRA působí ve více než 60 zemích a na pěti kontinentech, a proto je společností, kde se setkávají různé jazyky, kultury a tradice. Ceníme si hlubokých zkušeností našich dlouholetých technických expertů i svěžího větru, který do naší práce vnášejí naši mladí kolegové. Jsme nezávislou organizací odborníků, a proto nás zajímají výhradně profesní a osobní kompetence našich zaměstnanců, nikoli jejich pohlaví, sexuální orientace, kulturní pozadí, náboženství nebo víra.

Jako signatář Charty diverzity\* se řídíme zejména (nikoli však výhradně) sedmi dimenzemi diverzity, tj. vylučujeme jakoukoli formu diskriminace založené na:

- pohlaví a genderové identitě
- fyzických a duševních schopnostech
- etnickém původu a národnosti
- věku
- náboženství a víře
- sexuální orientaci a
- sociálním původu

Z našeho chápání diverzity, inkluze a rovných příležitostí vyplývá rovněž naše nulová tolerance vůči diskriminaci a obtěžování. Diskriminaci definujeme jako znevýhodňování určitých skupin nebo jednotlivců na základě bezprostředně či nikoli bezprostředně vnímatelných osobních charakteristik. Obtěžování dle našeho chápání zahrnuje všechny typy fyzického, psychického a verbálního zneužívání v pracovním prostředí. Diskriminace a obtěžování nemají ve společnosti DEKRA žádné místo a jsou důsledně postihovány.

Naším cílem je uznávat a pozitivně hodnotit všechny jednotlivce, bez ohledu na jejich sociální, etnický či kulturní původ, jejich genderovou identitu, sexuální orientaci, náboženství nebo světonázor, věk, fyzické či duševní schopnosti nebo jiné vlastnosti. Zaměřujeme se na to, jak může každý jedinec přispět k naší společné misi na základě svých osobních zkušeností.

Každý z našich zaměstnanců na celém světě může nahlásit porušení našich hodnot a jakýkoli případ diskriminace a obtěžování regionálním pracovníkům odpovědným za záležitosti compliance nebo prostřednictvím našeho centrálního systému pro hlášení incidentů.

\* Německá Charta diverzity byla podepsána mateřskou společností DEKRA SE.  
Kromě toho jednotlivé společnosti DEKRA podepsaly příslušné Charty diverzity ve svých zemích.

## 3 Naše hlavní oblasti působení

Pracujeme na tom, abychom zajistili internacionalizaci těchto směrnic a jejich promítnutí do chování zaměstnanců prostřednictvím zavedení komplexní sady opatření a trvalého zvyšování povědomí mezi našimi zaměstnanci. Všechny společnosti DEKRA na celém světě usilují o diverzitu, inkluzi a rovné příležitosti v souladu s definicemi v těchto směrnicích. DEKRA si je vědoma, že se urgentnost otázek týkajících se diverzity liší region od regionu, a proto je nutno řešit je prostřednictvím lokálních opatření. Nicméně, bez ohledu na různé regionální přístupy se zaměřujeme na tři klíčové oblasti, abychom maximálně podpořili diverzitu, inkluzi a rovné příležitosti.

### 3.1 Organizační kultura

Základním stavebním kamenem je cílený rozvoj manažerů, kteří by měli jít v otázkách diverzity, inkluze a rovných příležitostí příkladem. Chápeme rovněž, že je nezbytně nutné zvyšovat povědomí mezi všemi zaměstnanci – je to základ pro férovou, inkluzivní organizaci jednající s respektem. Prostřednictvím intenzivních komunikačních opatření, informací a kvalifikačních nabídek jsou všichni manažeři a zaměstnanci vzděláváni v otázkách diverzity, inkluze a rovných příležitostí a chápou, jak mohou tyto poznatky promítnout do svých každodenních činností.

### 3.2 (Personální) procesy

Naše personální procesy jsou v souladu s našimi cíli v oblasti diverzity, inkluze a rovných příležitostí. Zásady zakotvené v těchto směrnicích jsou začleněny do všech fází „životního cyklu“ našich zaměstnanců: od nábory a uzavření pracovního poměru, přes odměny a benefity až po povýšení a kariérní rozvoj. DEKRA aplikuje férový proces nábory a rozvoje prostřednictvím citlivých, nediskriminačních procesů. Efektivita našich opatření je přezkoumávána prostřednictvím sběru a aktivní správy centrálních klíčových ukazatelů výkonnosti (KPI). Kromě toho Výbor pro diverzitu monitoruje efektivitu zavedených opatření.

### 3.3 Síť a iniciativy

Společně můžeme dosáhnout víc. DEKRA interně podporuje zapojení zájmových skupin a vytváření sítí v rámci zemí, právních subjektů a funkčních oblastí. Cílem těchto interních sítí je usnadnit výměnu informací mezi odděleními a odstranit potenciální bariéry. Kromě toho je DEKRA zapojena do externích sítí a iniciativ, jako je Charta diverzity

Správní rada



**Stan Zurkiewicz**

Předseda správní rady  
DEKRA e. V. a DEKRA SE, CEO



**Wolfgang Linsenmaier**

Člen správní rady DEKRA e.V.  
a DEKRA SE, CFO, HR,  
a Organizational Excellence



**Ulrike Hetzel**

Členka správní rady DEKRA SE,  
CTO, Services, Innovation and IT



DEKRA SE

Human Resources HP1  
Handwerkstraße 15  
70565 Stuttgart  
Tel. +49.711.7861-2367

Corporate Sustainability  
Management V5  
Handwerkstraße 15  
70565 Stuttgart  
Tel. +49.711.7861-0  
[sustainability@dekra.com](mailto:sustainability@dekra.com)