

Richtlinie
***Vielfalt, Inklusion und
Gleichbehandlung***



1	Ziel der Richtlinie	3
1.1	Gültigkeitsbereich	3
2	DEKRA Verständnis von Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung	4
3	Unsere zentralen Handlungsfelder	5
3.1	Organisationskultur	5
3.2	(Personal-)Prozesse	5
3.3	Netzwerke und Initiativen	6

1 Ziel der Richtlinie

Die Arbeits- und Wirtschaftswelt ist geprägt durch die Vielfalt der modernen Gesellschaft. Demographischer Wandel, Globalisierung und Digitalisierung nehmen Einfluss darauf, wie Menschen leben und arbeiten wollen.

Wir verstehen Vielfalt als einen natürlichen Rahmen für gemeinsamen und nachhaltigen Erfolg. DEKRA ist davon überzeugt, dass Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung strategische Erfolgsfaktoren sind. Unterschiedliche Perspektiven von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöhen die Kundenorientierung, Innovationskraft und Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens. Der offene, wertschätzende Umgang mit Vielfalt, individuellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten erhöht die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Einzelpersonen und Teams.

Als globaler Partner für Sicherheit und Nachhaltigkeit gelten für DEKRA höchste ethische und moralische Standards. Teamgeist, Zusammenarbeit und Respekt zeichnen unser Handeln aus. Sicherheit ist nicht nur ein zentraler Baustein unseres Geschäftsmodells, sondern auch grundlegender Wert unseres täglichen Miteinanders: jeder Mensch soll sich sicher fühlen, als Individuum – unabhängig des persönlichen und kulturellen Hintergrunds – respektiert und wertgeschätzt zu werden. Die Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung ist zudem elementarer Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses.

Wir verfolgen das Ziel, über gelebte Chancengleichheit die Vielfalt in unserer Belegschaft und insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu fördern. Mit der Formulierung einer Richtlinie für Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung möchten wir unsere Grundsätze institutionalisieren und unser Ziel einer inklusiven Organisation verbindlich festschreiben. Wir wollen es jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem einzelnen Mitarbeiter ermöglichen, volles Potenzial zu entfalten, in einem toleranten, offenen Arbeitsumfeld akzeptiert zu werden und Wertschätzung zu erfahren. Die Richtlinie soll als Rahmen dienen, um die Vielfalt und Heterogenität unserer Belegschaft zu erhöhen, Diskriminierung zu verhindern, und Stereotype abzubauen.

1.1 Gültigkeitsbereich

Die in dieser Richtlinie beschriebenen Werte stellen die Basis für unser tägliches Verhalten und Miteinander dar. Im Rahmen geltender Gesetze und über nationale Anforderungen hinaus treten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überall auf der Welt für die in dieser Richtlinie formulierten Werte ein.

Die Richtlinie für Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung gilt für alle DEKRA Gesellschaften weltweit, für alle hierarchischen Ebenen, zwischen Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und im Umgang mit externen Bewerberinnen und Bewerbern. DEKRA stellt die konzernweite Kommunikation an die gesamte Belegschaft sowie alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, damit diese Richtlinie konsequent in allen DEKRA Gesellschaften respektiert und gelebt wird. Zudem vertreten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte in unseren Geschäfts- und Kundenbeziehungen.

2 DEKRA Verständnis von Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung

Mit Standorten in über 60 Ländern und auf fünf Kontinenten ist DEKRA ein Ort, an dem sich unterschiedliche Sprachen, Kulturen und Traditionen begegnen. Wir schätzen die Expertise unserer langjährigen Fachexpertinnen und -experten ebenso wie die neuen Impulse unserer jungen Kolleginnen und Kollegen. Als neutrale Sachverständigenorganisation achten wir bei der Wahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf fachliche und persönliche Kompetenzen, nicht auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder Glaube.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt* orientieren wir uns vornehmlich, aber nicht ausschließlich, an sieben Dimensionen der Vielfalt:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- körperliche und geistige Fähigkeiten
- ethnische Herkunft und Nationalität
- Alter
- Religion und Weltanschauung
- sexuelle Orientierung, sowie
- soziale Herkunft

Unser Verständnis von Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung impliziert, dass wir keine Toleranz gegenüber Diskriminierung und Belästigung haben. Als Diskriminierung definieren wir die Benachteiligung bestimmter Gruppen oder einzelner Personen auf Grund unmittelbar wahrnehmbarer oder nicht unmittelbar wahrnehmbarer persönlicher Merkmale. Belästigung umfasst für uns alle Arten von physischem, psychischem und verbalem Missbrauch im Arbeitsumfeld. Diskriminierung und Belästigung haben bei DEKRA keinen Platz und werden konsequent geahndet.

Unser Ziel ist eine Anerkennung und positive Wertschätzung aller Menschen, unabhängig von ihrer sozialen, ethnischen oder kulturellen Herkunft, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihres Alters, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale. Bei uns steht der Beitrag, den jede Einzelne und jeder Einzelne auf Grund seines individuellen Erfahrungsschatzes zu unserer gemeinsamen Mission leisten kann, im Vordergrund.

Einen Verstoß gegen unsere Werte sowie Fälle von Diskriminierung und Belästigung können alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit ihren zuständigen, regionalen Compliance-Beauftragten mitteilen oder über unser zentrales Whistleblowing-System melden.

* Die DEKRA SE ist Unterzeichnerin der deutschen Charta der Vielfalt. Zusätzlich haben einzelne DEKRA Gesellschaften in unterschiedlichen Ländern die jeweilige Charta der Vielfalt unterzeichnet.

3 Unsere zentralen Handlungsfelder

Wir arbeiten daran, durch ein umfassendes Maßnahmenpaket und eine kontinuierliche Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verinnerlichung dieser Richtlinie und den Transfer in entsprechende Verhaltensweisen sicherzustellen.

Alle DEKRA Gesellschaften weltweit streben gemäß den Definitionen dieser Richtlinie nach Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung. Dabei erkennt DEKRA an, dass sich Themen in ihrer Dringlichkeit regional unterscheiden und deshalb mit lokalen Ansätzen gelöst werden müssen. Trotz unterschiedlicher regionaler Ansätze fokussieren wir uns übergreifend auf drei zentrale Handlungsfelder, um Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung bestmöglich zu fördern:

3.1 Organisationskultur

Ein zentraler Baustein ist die zielgerichtete Entwicklung von Führungskräften, die Vorbilder für Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung sein sollen. Auch die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen wir als Voraussetzung und Basis einer fairen, respektvollen und inklusiven Organisation. Durch intensive interne Kommunikationsmaßnahmen, Informationen und Qualifizierungsangebote werden alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung sensibilisiert und verstehen, wie sie dieses Wissen in täglichen Routinen umsetzen können.

3.2 (Personal-)Prozesse

Unsere Personalprozesse werden auf Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung ausgerichtet. Die Ziele dieser Richtlinie finden Einzug in alle Phasen des „Lebenszyklus“ unserer Beschäftigten: vom Recruiting und der Einstellung, über die Entlohnung und Sozialleistungen, bis hin zur Förderung und Karriereentwicklung. DEKRA sichert eine faire Bewerbung und Entwicklung durch sensible und diskriminierungsfreie Prozesse. Die Überprüfung der Effektivität unserer Maßnahmen erfolgt durch die Erhebung und aktive Steuerung zentraler KPIs. Zudem überwacht der Steuerungskreis für Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung (Diversity Committee) die Effektivität der implementierten Maßnahmen.

3.3 Netzwerke und Initiativen

Gemeinsam können wir mehr erreichen. Intern fördert DEKRA die Einbindung von Interessensvertretungen und die Bildung von Netzwerken über Länder, Gesellschaften und Funktionsbereiche hinweg. Diese internen Netzwerke sollen einen abteilungsübergreifenden Austausch ermöglichen und mögliche Barrieren abbauen. Darüber hinaus engagiert sich DEKRA bei der Charta der Vielfalt, in externen Initiativen und Netzwerken.

Der Vorstand



Stefan Kölbl

Vorsitzender des Vorstands
DEKRA e.V. und DEKRA SE,
CEO




Wolfgang Linsenmaier

Mitglied des Vorstands
DEKRA e.V. und DEKRA SE,
CFO, Personal und
Organisationsmanagement



Ulrike Hetzel

Mitglied des Vorstands
DEKRA SE, CTO, Services,
Innovation und IT



Stan Zurkiewicz

Mitglied des Vorstands
DEKRA SE,
COO, Regionen und Vertrieb

DEKRA SE

Personal HP1
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon +49.711.7861-2367

Nachhaltigkeitsmanagement V5
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon +49.711.7861-0
sustainability@dekra.com