

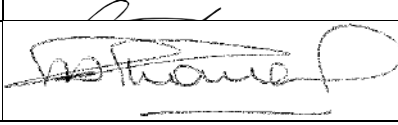


شركة حراس الدفاع الدولية

سياسات المساواة والتنوع والشمول (التبادل الإلكتروني للبيانات)

فبراير 2022

الإصدار 2

الإصدار	صادر	كاتب	المخول بالنشر
1	AUG 18	G WINTER	
2	FEB 22	J PLETT	

سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI)

تتعلق المساواة بمعاملة الناس بإنصاف ونزاهة ودون تحيز وخلق الظروف في مكان العمل والمجتمع الأوسع التي تشجع وتقدر التنوع وتعزز الكرامة والشمول.

تلتزم IDG بتحقيق بيئة عمل توفر تكافؤ الفرص والتحرر من التمييز غير القانوني على أساس العرق أو الجنس أو الحمل والأمومة أو حالة الشراكة الزوجية أو المدنية أو تغيير الجنس أو الإعاقة أو الدين أو المعتقدات أو العمر أو التوجه الجنسي. تلتزم IDG بمعارضة جميع أشكال التمييز بنشاط والاعتراف بأن جميع الموظفين والعملاء يحق لهم أن يعاملوا باحترام وكرامة.

نحن ملتزمون بضمان السياسات والإجراءات والمواقف والسلوكيات التي تعزز المساواة وتساهم في ثقافة تنظيمية شاملة.

نهدف إلى إجراء تعديلات معقولة على ترتيبات عملنا وسياساتنا وممارساتنا التي تمكن مجموعة متنوعة من موظفينا من تولى ومواصلة العمل معنا.

نحن ملتزمون بمعاملة عملائنا وموردنا بإنصاف وكرامة واحترام بناء على التزامنا تجاه التبادل الإلكتروني للبيانات لمصلحتهم وكسب احترامهم وثقتهم وضمانها.

تأخذ سياسة التبادل الإلكتروني للبيانات الخاصة بنا في الاعتبار المعايير القانونية ذات الصلة. ونحن نهدف إلى الالتزام بتشريعات المساواة وتعزيزها باتباع نصها وروحها في هذا المجال. نحاول تجنب التمييز غير المبرر الذي ندرك أنه عائق أمام المساواة والتنوع والإدماج وحقوق الإنسان.

1. أهداف السياسة

لتوفير التوجيه لجميع موظفي الأمن IDG لضمان عدم وجود ممارسات غير عادلة أو تمييزية تعمل داخل الشركة.

منع جميع أشكال التمييز غير القانوني والحد منها ووقفها.

ضمان تحديد التوظيف والترقية والتدريب والتطوير والتقييم والاستحقاقات والأجور وأحكام وشروط التوظيف والتسريح والفصل على أساس القدرة والمؤهلات والخبرة والمهارات والإنتاجية.

كما توضح السياسة والمواقف والسلوك والممارسات التي تتبع منها لعملائنا أن IDG تقدم خدمة لا تميز وتفي بأفضل معايير المساواة والتنوع والشمول.

2. التزام IDG بالتبادل الإلكتروني للبيانات

تلتزم IDG بأهداف التبادل الإلكتروني للبيانات التالية:

- فهم التنوع وتقديره والعمل بشكل بناء معه لتمكين المشاركة العادلة والكاملة في عملنا وأنشطتنا
- ضمان عدم وجود تمييز غير مبرر في عمليات التوظيف والاختيار وإدارة الأداء وغيرها من العمليات
- ضمان العمل الذي يعزز المساواة؛ ويشمل ذلك إجراء فحص للمساواة وتقييم تأثير السياسات والوظائف والتقدم في خطط عمل

التنوع

- معاملة الأفراد الذين نعمل معهم بإنصاف وكرامة واحترام
- القيام بدورنا في إزالة الحواجز ومعالجة الاختلالات الناجمة عن عدم المساواة والتمييز غير المبرر.

يطلب من جميع الموظفين التأكد من أن سلوكهم يتوافق مع هذه السياسة. كما نطلب أن يكون العملاء والشركاء والموردين على دراية بهذه السياسة والعمل في إطارها.

1.2. انطباق

تنطبق السياسة على مستوى العالم ولكن يتعين على المديرين القطريين إدارة ذلك حسب ما تسمح به الظروف المحلية. عندما تكون الممارسات والتشريعات أكثر تطورا وشمولا ، فإننا نهدف إلى تلبية هذه الممارسات. ويطلب من جميع الموظفين، الذين لا يحترمون، ضمان توافق سلوكهم مع السياسة التي تدعم حق الإنسان الأساسي لكل شخص في عدم التعرض للتمييز غير المبرر.

2.2. التحدي الذي يواجهه IDG

تعمل IDG في بعض الأجزاء الأكثر تحديا وصعوبة في العالم وتدرک أن هناك توترا متأسلا بين طموحاتنا في التبادل الإلكتروني للبيانات والحقائق والتوقعات السياسية والاجتماعية والثقافية للمكان الذي نعمل فيه. علاوة على ذلك ، غالبا ما يكون عملاؤنا محددين للغاية في متطلباتهم للأشخاص والخدمات التي نقدمها. إنه يؤدي إلى تحيز واضح في بعض مجالات أعمالنا ، مثل متطلبات الحراس الذين لديهم خدمة عسكرية أو شرطية سابقة ، مما يعني أنهم يجب أن يكونوا حراسا ذكورا ، دوليين ووطنيين. ومع ذلك، لا يزال التزامنا قائما، وسنسعى دائما بنشاط لتعزيز التبادل الإلكتروني للبيانات وأفضل الممارسات.

3. تقدير التنوع

التنوع هو مفهوم الشمولية والفرص التي تسعى إلى خلق بيئة إيجابية وأكثر نجاحا للجميع. وهي مدعومة بالممارسات التي تفيده المنظمة وجميع أولئك الذين يعملون فيها ومعها. يأخذ في الاعتبار حقيقة أن الناس لديهم الكثير من القواسم المشتركة ولكنهم يختلفون في العديد من المجالات بما في ذلك (ولكن ليس حصريا) الجنس والعمر والعرق / العرق والتوجه الجنسي والقدرة البدنية والقدرة العقلية والدين والمعتقد والتعليم والوضع الاقتصادي والشخصية وأسلوب الاتصال ونهج العمل. يساعد فهم هذه الاختلافات وتقييمها وإدارتها بفعالية على تعزيز النجاح على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي والمجتمعي الأوسع.

1.3. العمر

نعتقد أنه من الإيجابي أن يكون لديك قوة عاملة من مختلف الأجيال والأعمار. تطبق سياسة التوظيف لدينا بعض القيود على هذا لأدوار محددة حيث استلزم المتطلبات المادية للدور ذلك (مثل الحراس الدوليين المسلحين). وفي الحالات التي لم تطبق فيها أي قيود، لا يوجد سن تقاعد افتراضي. هذا يساهم في ضمان أن الشيوخ لا تؤدي إلى تقليل الفرص ويدعمنا لتوظيف زملاء بغض النظر عن أعمارهم. هذا يعزز الإدماج والتعلم الذي يأتي من العمل مع أشخاص من مختلف الأعمار.

2.3. الاعاقه

ونحن ملتزمون بالتصدي للتمييز غير المبرر ضد المعوقين وتعزيز إدماج المعوقين. نحن ندرك الإعاقة كمفهوم واسع يشمل قضايا الصحة البدنية والعقلية والمعرفية والعقلية والظروف الصحية طويلة الأمد والمتقلبة. نحن نقر بأن الناس في كثير من الأحيان ليسوا معاقين من خلال إعاقتهم الفردية أو قدراتهم النسبية ، ولكن من خلال المواقف الاجتماعية المشتركة والحواجز المادية والسلوكية التي تؤدي إلى التهميش وعدم الوصول إلى حقوق الإنسان الكاملة. ونطمح إلى معالجة ذلك من خلال تحديد هذه الحواجز وإزالتها

بوعي، وإجراء تعديلات معقولة وتعزيز النموذج الاجتماعي للإعاقة.

3.3. الجنس

نحن ملتزمون بمعالجة التمييز بين الجنسين. ينصب تركيزنا على تعزيز المساواة والقضاء على التمييز غير المبرر فيما يتعلق بالنساء والفتيات اللواتي يعانين في جميع أنحاء العالم في كثير من الأحيان من الحرمان الاجتماعي والاقتصادي والمواقف السلبية والاعتداء وسوء المعاملة والعنف. ونسعى أيضا إلى معالجة أوجه عدم المساواة التي يعاني منها الرجال والفتيان، ونبحث عن سبل لضمان عدم حرمانهم أو استبعادهم من العمل الذي نقوم به. نحن ندرك أن الأشخاص يتعرضون للتمييز على أساس تغيير جنسهم ، أو تغيير جنسهم المتصور ، أو لأنهم متحولون جنسيا أو ثنائيو الجنس أو يحملون هوية جنسية أخرى قد تشمل السهولة بين الجنسين. نسعى لمعاملة جميع موظفينا باحترام متساو.

لدى IDG حاليا تحيز لا مفر منه في تكوينها الجنساني ، حيث يكون الجزء الأكبر من القوى العاملة من الذكور. هذا مطلب يفرضه العملاء والشروط ولكن لا ينبغي اعتباره قاعدتنا أو وضعنا الراهن. عندما لا تنطبق هذه القيود الخارجية ، فإننا نسعى إلى المساواة بين الجنسين ، وتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني - العملية والوسائل التي يعتبر بها أي موظف من أي جنس جزءا من التيار الرئيسي للأعمال مع إتاحة جميع الفرص لهم.

4.3. العرق / العرق والثقافة

ولا يحدث التمييز بالضرورة عن وعي وعمد. هناك طرق خفية وغير واعية للتمييز. ويمكن أن تنشأ هذه من وضع افتراضات عامة بشأن قدرات وخصائص ومصالح مجموعة معينة ومن تطبيق المتطلبات أو الشروط أو المعايير دون النظر فيما إذا كانت تفيد أو تضر بمجموعات معينة. ولذلك، يتعين علينا أن نحرص على تجنب جميع أشكال التمييز والمتطلبات أو الشروط أو المعايير غير المبررة. يجب أن نكون متيقظين للسلوكيات الخفية التي تؤدي إلى التمييز والإقصاء والتثبيط وأن نظل متيقظين للتحيز اللاوعي.

5.3. الدين والمعتقد

نحن نقدر ونحترم الأديان / المعتقدات التي يعتنقها الموظفون والاتصالات الخارجية التي تعمل في ومع IDG ، وفي المجتمعات التي نعمل فيها. نحن نحاول ضمان تلبية الاحتياجات والتفضيلات. نحن نقدم إيماننا مخصصا أو غرفة هادئة للصلاة أو التأمل أو التفكير الهادئ. نحن نوفر ما هو مطلوب من خلال الاستخدام المرن لمنشآتنا.

عندما تكون هناك متطلبات عمل قائمة قد تتعارض مع احتياجات ثقافية ودينية معينة ، فإننا ننظر بعناية فيما إذا كان من العملي بشكل معقول تغييرها أو تكيفها لتمكين تلبية الاحتياجات.

6.3. التوجه الجنسي

نحن ملتزمون بدعم المثليين والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس ليشعروا بأنهم مشمولون وقيمون. نعتقد أن جميع الزملاء لديهم الحق في أن يكونوا على طبيعتهم في العمل دون الحاجة إلى القلق بشأن مشاركة جوانب من هم. نحن ملتزمون بمعالجة التمييز والمضايقة ضد الموظفين من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ودعم إدماجهم.

نحن ندرك جيدا أن قوانين وثقافات العديد من البلدان التي نعمل فيها معادية بشكل خاص للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي. هذا تحد خاص ل IDG ، لكننا نسعى إلى توفير بيئة داعمة لجميع الزملاء والعملاء بغض النظر عن هويتهم الجنسية.

4. التمييز

ولا يحدث التمييز بالضرورة عن وعي وعمد. هناك طرق خفية وغير واعية للتمييز. ويمكن أن تنشأ هذه من وضع افتراضات عامة بشأن

قدرات وخصائص ومصالح مجموعة معينة ومن تطبيق المتطلبات أو الشروط أو المعايير دون النظر فيما إذا كانت تفيده أو تضر بمجموعات معينة. ولذلك، يتعين علينا أن نحرص على تجنب جميع أشكال التمييز والمتطلبات أو الشروط أو المعايير غير المبررة. يجب أن نكون متيقظين للسلوكيات الخفية التي تؤدي إلى التمييز والإقصاء والتثبيط وأن نظل متيقظين للتحيز اللاواعي.

يجب ألا تميز بشكل غير قانوني أو تضايق الآخرين بما في ذلك الموظفين الحاليين والسابقين والمتقدمين للوظائف والعملاء والموردين والزوار. ينطبق هذا في مكان العمل، خارج مكان العمل (عند التعامل مع العملاء أو الموردين أو جهات الاتصال الأخرى المتعلقة بالعمل أو عند ارتداء زي العمل)، وفي الرحلات أو الأحداث المتعلقة بالعمل بما في ذلك الأحداث الاجتماعية.

أشكال التمييز التالية محظورة بموجب هذه السياسة وهي غير قانونية:

التمييز المباشر: معاملة شخص ما بشكل أقل تفضيلاً بسبب خاصية محمية. على سبيل المثال، رفض طالب عمل بسبب آرائه الدينية أو لأنه قد يكون مثلياً.

التمييز غير المباشر: حكم أو معيار أو ممارسة تنطبق على الجميع ولكنها تؤثر سلباً على الأشخاص الذين لديهم خاصية محمية معينة أكثر من غيرهم ولا مبرر لها. وعلى سبيل المثال، فإن اشتراط القيام بعمل بدوام كامل بدلاً من عدم التفرغ من شأنه أن يؤثر سلباً على المرأة لأن لديها عموماً التزامات أكبر برعاية الأطفال من الرجال. ومن شأن هذا الشرط أن يكون تمييزياً ما لم يكن هناك ما يبرره.

التحرش: ويشمل التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات غير المرغوب فيها المتعلقة بخاصية محمية، والتي تهدف أو تؤدي إلى انتهاك كرامة شخص ما أو خلق بيئة تخويف أو عدائية أو مهينة أو مسيئة له. يتم التعامل مع التحرش بشكل أكبر في سياسة مكافحة التحرش والتنمر الخاصة بنا.

الإيذاء: الانتقام من شخص اشتكى أو دعم شكوى شخص آخر بشأن التمييز أو التحرش.

التمييز على أساس الإعاقة: ويشمل التمييز المباشر وغير المباشر، وأي معاملة غير مبررة وأقل تفضيلاً بسبب آثار الإعاقة، وعدم إجراء تعديلات معقولة للتخفيف من أوجه الحرمان الناجمة عن الإعاقة.

5. التوظيف والاختيار

1. وستجرى عمليات التوظيف والترقية وغيرها من عمليات الاختيار، مثل الاختيار الزائد، على أساس الجدارة، وفقاً لمعايير موضوعية تتجنب التمييز. يجب أن يتم القائمة المختصرة من قبل أكثر من شخص واحد إن أمكن.
2. وينبغي عموماً الإعلان عن الوظائف الشاغرة في قطاع متنوع من سوق العمل. يجب أن تتجنب الإعلانات القوالب النمطية أو استخدام العبارات التي قد تثني مجموعات معينة عن التقديم.
3. لا ينبغي طرح أسئلة على المتقدمين للوظائف قد تشير إلى نية التمييز على أساس خاصية محمية. على سبيل المثال، لا ينبغي سؤال المتقدمين عما إذا كانوا حوامل أو يخطون لإنجاب أطفال.
4. لا ينبغي سؤال المتقدمين للوظائف عن الصحة أو الإعاقة قبل تقديم عرض العمل، إلا في الظروف المحدودة للغاية التي يسمح بها القانون: على سبيل المثال، للتحقق من أن مقدم الطلب يمكنه أداء جزء جوهري من الوظيفة (مع مراعاة أي تعديلات معقولة)، أو لمعرفة ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي تعديلات في المقابلة بسبب الإعاقة. عند الضرورة، يمكن تقديم عروض العمل مشروطة بفحص طبي مرض. ويمكن إدراج المسائل المتعلقة بالصحة أو الإعاقة في استمارات رصد تكافؤ الفرص، التي يجب ألا تستخدم لأغراض الاختيار أو صنع القرار.

6. الإعاقة

إذا كنت معاقا أو أصبحت معاقا ، فنحن نشجعك على إخبارنا بحالتك حتى نتمكن من التفكير في التعديلات أو الدعم المعقول الذي قد يكون مناسباً.

7. العمل بدوام جزئي والعمل المحدد المدة

وينبغي معاملة الموظفين غير المتفرغين والموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة بنفس معاملة الموظفين المتفرغين أو الدائمين المماثلين وأن يتمتعوا بأحكام وشروط لا تقل مواتاة (على أساس تناسبي عند الاقتضاء) ما لم يكن هناك ما يبرر معاملة مختلفة.

8. خرق هذه السياسة

نحن نتبع نهجا صارما لانتهاكات هذه السياسة ، والتي سيتم التعامل معها وفقا لإجراءاتنا التأديبية. قد تصل الحالات الخطيرة للتمييز المتعمد إلى سوء سلوك جسيم يؤدي إلى الفصل.

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز ، فيمكنك رفع الأمر إلى مشرفك أو إلى الموارد البشرية من خلال إجراءات التظلم الخاصة بنا. سيتم التعامل مع الشكاوى بسرية والتحقيق فيها حسب الاقتضاء.

يجب ألا تكون ضحية أو انتقاما بسبب الشكاوى من التمييز. ومع ذلك ، فإن تقديم ادعاء كاذب عمدا وبسوء نية سيتم التعامل معه على أنه سوء سلوك ويمكن التعامل معه بموجب إجراءاتنا التأديبية.

9. المسؤوليات

إن وضع سياسة التبادل الإلكتروني للبيانات موضع التنفيذ هو مسؤولية كل موظف على حدة. جميع الموظفين ، بمن فيهم أولئك الذين يعملون من المنزل ، سواء بعقود بدوام كامل أو بدوام جزئي أو غير محدد أو ثابت أو مؤقت ، بغض النظر عن مدة الخدمة ، مسؤولون عن أداء دورهم الكامل في الالتزام بالسياسة. وهذا يعني التعرف على السياسة ومتطلباتها وتنفيذها، فضلا عن إجراء دراسة نقدية للمواقف لضمان عدم السماح للتمييز بالتأثير على الحكم.

إن وجود سياسة التبادل الإلكتروني للبيانات هذه لا يمكن أن يمنع التمييز في حد ذاته. ومن الأهمية بمكان أن يتحمل الجميع المسؤولية الشخصية للمساعدة في ضمان أن تحترم بيئة العمل، بما يتفق مع العلاقات الثقافية، كرامة الجميع وتقدر بشكل عام الاختلافات القائمة بين الناس والثقافات. بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن نكون متناغمين ونسعى إلى البناء على ما نتشاركه ولدينا من قواسم مشتركة بما يتفق مع أهداف علاقاتنا الثقافية.

سيتم دعم جميع الموظفين ليكونوا على دراية بالأشكال التي يمكن أن يتخذها التمييز غير المرير ، وللحماية منها وتجنب أي إجراء قد يؤثر على الآخرين للتمييز بشكل غير عادل. سيتم تحقيق ذلك من خلال إدارة IDG على جميع المستويات ، ويطلب من جميع الموظفين فهم وتنفيذ سياسة قيم وأخلاقيات IDG.

10. سياسة المساواة في الأجور

تلتزم IDG بمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء. وفي هذا السياق، لا يشمل "الأجر" الأجر فحسب، بل يشمل أيضا مزايا العمل الأخرى مثل العلاوات والحصول على التسهيلات المقدمة في إطار مجموعة العمالة من وقت لآخر.

يحق للنساء والرجال الذين نوظفهم الحصول على أجر متساو إذا كانوا يقومون بعمل مشابه إلى حد كبير أو ذو قيمة متساوية للمنظمة ما لم تكن

هناك أسباب محددة وواضحة لا علاقة لها بجنسهم تفسر وتبرر أي فرق في الأجور. في بعض الحالات ، قد يتلقى الأفراد الذين يقومون بعمل مماثل رواتب مختلفة بسبب الأقدمية والنقاط الإضافية والمؤهلات وعوامل أخرى من هذا القبيل.

يجب عليك طرح أي استفسار أو تظلم بشأن راتبك وتقييمه بموجب هذه السياسة ، من خلال إجراءات التظلم الخاصة بـ IDG.