



IDG Group DMCC


1405 JBC 5, Cluster W, Jumeriah Lakes Towers, PO Box 50784, Dubai, UAE

سیاست برابری، تنوع و شمولیت

فوریه 2022

ویرایش 2

ویرایش های کنترل

مجوز انتشار	نویسنده	تاریخ تهیه	ویرایش
I GORDON	G WINTER	اگوست 18	1
	J PLETT	فوریه 22	2

- 3..... (EDI) تنوع و سیاست شمول
 3..... اهداف سیاست 1.
 4..... تعهد IDG به EDI 2.
 4..... قابلیت استفاده 2.1.
 4..... چالش برای IDG 2.2.
 4..... ارزش گذاری برای تنوع 3.
 5..... سن 3.1.
 5..... معلولیت 3.2.
 5..... جنسیت 3.3.
 6..... نژاد / قومیت و فرهنگ 3.4.
 6..... مذهب و اعتقاد 3.5.
 6..... گرایش جنسی 3.6.
 6..... تبعیض 4.
 7..... استخدام و گزینش 5.
 8..... معلولیت 6.
 8..... کار پاره وقت و مدت معین 7.
 8..... نقض این خط مشی 8.
 8..... مسئولیت ها 9.
 9..... خط مشی پرداخت برابر 10.

برابری، تنوع و سیاست شمول (EDI)

برابری در مورد رفتار عادلانه، بی طرفانه و بدون تعصب و ایجاد شرایط در محیط کار و جامعه است که تنوع را تشویق و ارزش گذاری می کند و عزت/شمول را ترویج می کند.

IDG متعهد به دستیابی به یک محیط کاری است که برابری فرصت ها و عدم تبعیض غیرقانونی در اطراف نژاد، جنسیت، بارداری و زایمان، وضعیت تاهل یا مشارکت مدنی، تغییر جنسیت، معلولیت جسمی، مذهب یا باورها، سن یا گرایش جنسی را فراهم می کند IDG. متعهد است که فعالانه با تمام اشکال تبعیض مخالفت کند و به رسمیت می شناسد که با همه کارکنان و مشتریان حق دارند با احترام و عزت با آنها برخورد شود.

ما متعهد به سیاست ها، رویه ها، نگرش ها و رفتارهایی هستیم که برابری را ترویج می کنند و به فرهنگ سازمانی فراگیر کمک می کنند. هدف ما این است که اصلاحات معقولی در ترتیبات کاری، سیاست ها و شیوه های خود به گونه ای انجام شود که ما را قادر سازد طیف متنوعی از کارکنان را به کار گیریم.

ما متعهد هستیم که بر اساس تعهدمان نسبت به EDI، حول منافع و کسب و تضمین احترام و اعتماد مشتریان، متقاضیان و تامین کنندگان؛ به صورت منصفانه و همراه با عزت و احترام با آنها رفتار کنیم،

سیاست EDI ما استانداردهای قانونی مربوطه را در نظر می گیرد. هدف ما پیروی و ترویج قانون برابری با پیروی از متن و روح آن در این زمینه است. ما سعی می کنیم از تبعیض های بی موردی که می دانیم مانعی برای برابری، تنوع، شمولیت و حقوق بشر است، جلوگیری کنیم.

1. اهداف سیاست

برای راهنمایی به تمام کارمندان امنیتی IDG تا اطمینان حاصل شود که هیچ روش ناعادلانه یا تبعیض آمیز در شرکت اجرا نمی شود.

برای جلوگیری، کاهش و متوقف کردن همه اشکال تبعیض غیرقانونی.

برای اطمینان از اینکه اشتغال، ارتقاء، آموزش، توسعه، ارزیابی، مزایا، حقوق، شرایط و ضوابط اشتغال، ترک و اخراج بر اساس توانایی، صلاحیت، تجربه، مهارت و بهره وری تعیین می شود.

این سیاست و نگرش ها، رفتارها و شیوه های حاصله به مشتریان ما نشان می دهد که IDG خدماتی را ارائه می دهد که تبعیض آمیز نخواهد بود و بهترین استانداردهای برابری، تنوع و شمول را برآورده خواهد کرد.

2. تعهد IDG به EDI

IDG به اهداف EDI که در زیر تعیین شده متعهد است:

- درک، ارزش گذاری، و کار سازنده با تنوع برای گسترش امکان مشارکت عادلانه و کامل در فعالیت های کاری ما
 - اطمینان حاصل شود که هیچ تبعیض بی جا در استخدام ما وجود دارد، انتخاب، مدیریت عملکرد و فرایندهای دیگر.
 - اطمینان از اقداماتی که برابری را ترویج می کند. این فرایند شامل غربالگری برابری و ارزیابی تاثیر سیاست ها و شیوه ها و پیشرفت برنامه های اجرای تنوع است.
 - با افرادی که با آنها کار می کنیم با انصاف، عزت و احترام رفتار کنید
 - نقش خود را در از بین بردن موانع و اصلاح عدمانس های ناشی از نابرابری و تبعیض های بی مورد بازی کنیم.
- همه کارکنان ملزم به اطمینان حاصل شود که رفتار خود را با این سیاست سازگار است. ما همچنین می خواهیم مشتریان، متقاضیان، شرکا و تامین کنندگان از این سیاست مطلع شوند و در چارچوب آن عمل کنند.

2.1. قابلیت استفاده

این سیاست در سطح جهان اعمال می شود، اما مدیران کشور باید آن را تا زمانی که شرایط محلی اجازه می دهد مدیریت کنند. در جایی که شیوه ها و قوانین توسعه یافته و گسترده تر هستند، هدف ما برآورده کردن اهداف این سیاست است. همه کارکنان، صرف نظر از این، موظفند اطمینان حاصل کنند که رفتار آنها با سیاست هایی که از حقوق اساسی بشر هر فرد برای عدم تبعیض غیر قابل جبران محافظت می کند، سازگار است.

2.2. چالش برای IDG

IDG در برخی از چالش برانگیزترین و دشوارترین نقاط جهان فعالیت می کند و از این واقعیت آگاه است که در جایی که ما کار می کنیم، تنش های ذاتی بین جاه طلبی های ما برای EDI و واقعیت ها و انتظارات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی وجود دارد. علاوه بر این، مشتریان ما اغلب رفتارهای خاصی در مورد نیازهای خود و در برابر افراد و خدمات ما دارند. این امر منجر به یک تعصب آشکار در برخی از زمینه های کسب و کار ما، مانند نیاز به نگرهبانان با سابقه ارائه خدمات در ارتش یا پلیس، به این معنی که آنها تقریباً به ناچار باید نگرهبانان بین المللی و ملی است. با این وجود، تعهد ما باقی می ماند و ما همیشه فعالانه به دنبال ترویج EDI و بهترین عمل خواهیم بود.

3. ارزش گذاری برای تنوع

تنوع مفهوم فراگیری و فرصت است که به دنبال ایجاد یک محیط مثبت تر و موفق تر برای همه است. این تابع توسط شیوه هایی که به نفع سازمان و هر کسی که در آن کار می کند و با آن پشتیبانی می شود. این مفهوم این واقعیت را در نظر می گیرد که مردم در بسیاری از زمینه ها مشترکات زیادی دارند اما در بسیاری از زمینه ها از جمله جنسیت، سن، نژاد/قومیت، گرایش جنسی، توانایی جسمی، ظرفیت ذهنی، مذهب و باور، آموزش، وضعیت اقتصادی، شخصیت، سبک ارتباطی و رویکردهای کاری (اما نه منحصر) متفاوت هستند. درک، ارزش گذاری و مدیریت موثر این تفاوت ها به تقویت تحقق موفقیت در سطح فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی کمک می کند.

3.1. سن

ما معتقدیم که داشتن نیروی کار در نسل ها و سنین مختلف نتیجه مثبتی دارد. سیاست استخدام ما در این مورد و برای نقش های خاصی محدودیت هایی را اعمال می کند که نیاز به نیازهای فیزیکی آن نقش (مانند نگهبانان مسلح بین المللی) دارد. در مواردی که هیچ محدودیتی اعمال نشده است، سن بازنشستگی پیش فرض نیز وجود ندارد. این کمک می کند تا اطمینان حاصل شود که پیری به کاهش فرصت ها منجر نمی شود و به ما کمک می کند تا آنها را بدون در نظر گرفتن سن همکاران ما اعمال می شود. این امر شامل شدن و یادگیری از کار کردن با افراد در سنین مختلف را قادر می سازد .

3.2. معلولیت

ما متعهد به پرداختن به تبعیض های بی مورد علیه معلولان و ترویج شمولیت افراد معلول هستیم. ما ناتوانی را به عنوان یک مفهوم گسترده که شامل مسائل جسمی، شناختی و سلامت روان و شرایط بهداشتی طولانی مدت و در نوسان است، می دانیم. ما تایید می کنیم که افراد اغلب از آسیب های فردی یا توانایی نسبی خود ناتوان نمی شوند، بلکه از طریق نگرش های اجتماعی مشترک و موانع فیزیکی و نگرشی که منجر به به حاشیه رانده شدن و عدم دسترسی به حقوق کامل بشر می شود، ناتوان می شوند. با شناسایی و رفع این گونه موانع، می خواهیم با اصلاح منطقی و ترویج الگوی اجتماعی معلولیت به این موضوع بفرهیم.

3.3. جنسیت

ما متعهد به مقابله با تبعیض جنسیتی هستیم. تمرکز ما بر ترویج برابری و ریشه کن کردن تبعیض نامناسب علیه زنان و دخترانی است که اغلب آسیب های اجتماعی و اقتصادی، نگرش های منفی، تبعیض نژادی، سوء استفاده و خشونت را در سراسر جهان تجربه می کنند. ما همچنین به دنبال رسیدگی به نابرابری هایی هستیم که مردان و پسران تجربه می کنند و به دنبال راه هایی برای اطمینان از اینکه آنها آسیب نمی بینند یا از آنچه ما انجام می دهیم حذف می شویم. ما می دانیم که مردم بر اساس تغییر جنسیت، یا تغییر جنسیت درک شده، یا به دلیل اینکه تراجنسیتی، بین جنسیتی هستند، یا هویت جنسیتی دیگری دارند که سیال محسوب می شود، مورد تبعیض قرار می گیریم. ما به دنبال رفتار با تمام کارکنان ما با احترام برابر است.

IDG در حال حاضر یک تعصب اجتناب ناپذیر در ترکیب جنسیتی خود دارد، به طوری که بسیاری از نیروی کار ما مرد است. این یک نیاز تحمیل شده توسط مشتریان و شرایط است، اما این شرایط را نباید به عنوان هنجار یا وضع موجود ما در نظر گرفته شود. در جایی که این محدودیت های خارجی اعمال نمی شوند، ما به دنبال برابری جنسیتی و ترویج جریان جنسیتی هستیم - به این معنی که فرایند و ابزاری که هر کارمند از هر جنسیتی با داشتن تمام فرصت ها بخشی از جریان اصلی کسب و کار محسوب می شود .

3.4. نژاد / قومیت و فرهنگ

تبعیض لزوماً عمدتاً یا عمدتاً رخ نمی دهد. راه های ظریف و ناخودآگاه برای ایجاد تبعیض وجود دارد. تبعیض ناشی از ایجاد فرضیات کلی در مورد توانایی ها، ویژگی ها و منافع یک گروه خاص یا اعمال الزامات، شرایط یا معیارها و حتی صرف نظر از اینکه آنها به نفع یا ضرر گروه های خاصی هستند. بنابراین، ما باید مراقب باشیم برای جلوگیری از همه اشکال تبعیض و الزامات بی جا، شرایط و یا معیارهای. ما باید از رفتارهای ظریفی که منجر به تبعیض، رد، انگیزه و هوشیاری در مورد تعصب ناخودآگاه می شود، مراقبت کنیم.

3.5. مذهب و اعتقاد

ما به ادیان و باورهایی که کارمندان و خارجی هایی که با IDG کار می کنند و همچنین جوامعی که در آن فعالیت می کنیم، احترام می گذاریم و احترام می گذاریم. ما تلاش می کنیم تا اطمینان حاصل کنیم که نیازها و اولویت های آنها تامین می شود. ما با ارائه یک اتاق آرام برای نماز، مراقبه و یا فکر کردن آرام، ما امکانات را مطابق با استفاده انعطاف پذیر از امکانات خود فراهم می کنیم.

در مواردی که الزامات کاری موجود ممکن است با برخی نیازهای فرهنگی و مذهبی در تضاد باشد، ما به دقت بررسی می کنیم که آیا تغییر یا سازگار کردن آنها برای پاسخگویی به نیازها به طور منطقی امکان پذیر است یا نه.

3.6. گرایش جنسی

ما متعهد به حمایت از همجنسگرایان، همجنسگرایان، دوجنس گرایان و تراجنسیتی ها هستیم تا احساس کنیم که آنها تحت شمولیت خدمات ما قرار دارند و ارزش دارند. ما معتقدیم که همه همکاران حق دارند بدون نگرانی در مورد به اشتراک گذاری جنبه های شخصیت خود را در محل کار خود باشد. ما متعهد به مقابله با تبعیض و آزار و اذیت همجنسگرایان، همجنسگرایان، کارکنان دوجنس و حمایت از شمولیت آنها هستیم.

ما به خوبی می دانیم که قوانین و فرهنگ های مربوط به بسیاری از کشورهای که در آن کار می کنیم به ویژه با افراد لزبین، همجنس گرا و دوجنس گرا خصمانه است. این یک چالش خاص برای IDG است، اما ما بدون توجه به هویت جنسی همه همکاران و مشتریان، به دنبال ارائه یک محیط حمایتی برای آنها هستیم.

4. تبعیض

تبعیض لزوماً آگاهانه و عمدی رخ نمی دهد. روش های ظریف و ناخودآگاهی برای ایجاد تبعیض وجود دارند. تبعیض ها از ایجاد فرضیات کلی در مورد قابلیت ها، ویژگی ها و علایق یک گروه خاص و یا اعمال الزامات، شرایط یا معیارها و حتی بدون در نظر گرفتن اینکه آیا آنها به نفع یا ضرر گروه های خاص هستند، می توانند ناشی می شوند. بنابراین ما باید مراقب باشیم که از همه اشکال تبعیض و الزامات، شرایط یا معیارهای غیرموجه اجتناب کنیم. ما باید مراقب رفتارهای ظریفی باشیم که منجر به تبعیض، طرد شدن، بی انگیزگی می شوند و نسبت به سوگیری ناخودآگاه نیز هوشیار باشیم.

شما نباید به طور غیرقانونی نسبت به دیگر افراد از جمله کارمندان فعلی و سابق، متقاضیان کار، مشتریان، متقاضیان، تامین کنندگان و بازدیدکنندگان تبعیض قائل شوید یا آنها را مورد آزار و اذیت قرار دهید. این امر در محل کار، خارج از محل کار (هنگام برخورد با مشتریان، تامین کنندگان یا سایر تماس های مرتبط با کار یا پوشیدن لباس کار)، و در سفرها یا رویدادهای مربوط به کار از جمله رویدادهای اجتماعی اعمال می شود.

اشکال بروز تبعیض که در ذیل بدانها اشاره گردیده اند، بر اساس این خط مشی ممنوع و غیرقانونی هستند:

تبعیض مستقیم: رفتار نامطلوب با یک شخص به دلیل وجود یک ویژگی خاص. به عنوان مثال، رد کردن درخواست یک متقاضی کار به دلیل عقاید مذهبی یا به دلیل اینکه ممکن است همجنسگرا باشند.

تبعیض غیرمستقیم: مفاد، معیار یا عملی که برای همه اعمال می‌شود، اما برای افرادی که دارای یک ویژگی خاص هستند، بیش از دیگران تأثیر نامطلوب می‌گذارد و قابل توجیه نیست. به عنوان مثال، الزام به انجام یک کار به صورت تمام وقت به جای پاره وقت، تأثیر نامطلوبی بر بانوان دارد؛ زیرا آنها نسبت به مردان معمولاً تعهدات مراقبت از کودک بیشتری دارند. چنین الزامی تبعیض آمیز خواهد بود مگر اینکه قابل توجیه باشد.

آزار و اذیت: این دسته تبعیض‌ها شامل آزار و اذیت جنسی و سایر رفتارهای ناخواسته مرتبط با یک ویژگی خاص است که هدف یا اثر آن نقض حیثیت و آبروی اشخاص یا ایجاد محیطی رعب آور، خصمانه، تحقیرآمیز یا توهین‌آمیز برای آنهاست. آزار و اذیت در خط مشی مبارزه با آزار و اذیت ما بیشتر مورد بررسی قرار گرفته است.

تلافی کردن: تلافی علیه کسی که از شکایت شخص دیگری در مورد تبعیض یا آزار شکایت کرده یا از آن حمایت کرده است.

تبعیض ناشی از معلولیت: این تبعیض شامل تبعیض مستقیم و غیرمستقیم، هرگونه رفتار ناموجه و نامطلوب به دلیل تأثیر معلولیت، و عدم انجام اصلاحات منطقی برای کاهش معایب ناشی از ناتوانی است.

5. استخدام و گزینش

الف) استخدام، ترفیع و سایر اقدامات گزینشی مانند گزینش مازاد بر اساس شایستگی و بر خلاف معیارهای عینی که از تبعیض جلوگیری می‌کند، انجام می‌شود. در صورت امکان، تهیه فهرست کوتاه باید توسط بیش از یک نفر انجام شود.

ب) سمت‌های خالی معمولاً باید در بخش‌های متنوعی از بازار کار آگهی شوند. در تبلیغات باید از کلیشه‌سازی یا استفاده از عباراتی که ممکن است گروه‌های خاصی را از درخواست منصرف کند، اجتناب کرد.

ج) از متقاضیان کار نباید سوالاتی پرسیده شود که ممکن است نشان دهنده تبعیض بر اساس یک ویژگی خاص باشد. به عنوان مثال، از متقاضیان نباید پرسید که آیا باردار هستند یا قصد دارند بچه دار شوند.

د) قبل از ارائه پیشنهادات شغلی نباید از متقاضیان کار در مورد سلامت یا ناتوانی پرسیده شود، مگر در شرایط بسیار محدودی که قانون اجازه می‌دهد: به عنوان مثال، بررسی اینکه آیا متقاضی می‌تواند بخشی از کار بخصوصی را انجام دهد (با در نظر گرفتن هر یک از موارد مربوط به اصلاحات منطقی)، یا برای دیدن اینکه آیا ممکن است در مصاحبه به دلیل ناتوانی به اقداماتی نیاز باشد یا خیر. در صورت لزوم، پیشنهادهای شغلی را می‌توان به یک بررسی پزشکی مشروط کرد. سؤالات مربوط به سلامت یا ناتوانی می‌توانند در فرم‌های نظارت بر فرصت‌های برابر گنجانده شوند، که البته این موارد نباید برای اهداف انتخابی یا تصمیم‌گیری در مورد افراد استفاده شود.

6. معلولیت

اگر ناتوان هستید یا از کار افتاده اید، شما را تشویق می کنیم که وضعیت خود را با ما در میان بگذارید تا بتوانیم تنظیمات یا پشتیبانی معقولی را برای شما در نظر بگیریم.

7. کار پاره وقت و مدت معین

با کارمندان پاره وقت و مدت معین باید مانند کارمندان تمام وقت یا دائمی رفتار شود و آنها نباید از شرایط و ضوابط نامطلوبی برخوردار باشند (در صورت لزوم به تناسب) مگر اینکه رفتارهای متفاوت قابل توجیه باشند.

8. نقض این خط مشی

ما برای نقض این خط مشی یک رویکرد سختگیرانه داریم که مطابق با رویه انضباطی ما با آن برخورد خواهد شد. موارد جدی تبعیض عمدی می توانند به سوء رفتار فاحش منجر شوند که منجر به اخراج نیز خواهد شد.

اگر فکر می کنید که مورد تبعیض قرار گرفته اید، موضوع را می توانید از طریق رویه شکایت ما به سرپرست خود یا واحد منابع انسانی در میان بگذارید. به شکایات به صورت محرمانه رسیدگی شده و در صورت لزوم بررسی می شوند.

شما به خاطر شکایت در مورد تبعیض نباید قربانی شوید یا آن را تلافی کنید. با این حال، ارائه یک ادعای نادرست عمداً و با نیت بد به عنوان رفتار نادرست تلقی می شود و تحت رویه انضباطی ما با آن برخورد خواهد شد.

9. مسئولیت ها

روی هم رفته اند EDI هر دو. همه کارکنان، از جمله آنهایی که در خانه کار می کنند، چه با قراردادهای تمام وقت، پاره وقت، نامحدود، ثابت یا موقت، صرف نظر از مدت خدمت، در قبال پایبندی به این خط مشی، مسئولیت دارند. این به معنای آشنایی با خط مشی و الزامات آن و اجرای آن و همچنین بررسی انتقادی نگرش ها برای حصول اطمینان از اینکه تبعیض نباید بر قضاوت تأثیر بگذارد است.

وجود خط مشی EDI به خودی خود نمی تواند از تبعیض جلوگیری کند. بسیار مهم است که هرکس مسئولیت شخصی خود را بپذیرد تا اطمینان حاصل شود که محیط کار، سازگار با روابط فرهنگی، به شأن و منزلت همه احترام می گذارد و به طور کلی، تفاوت های موجود بین مردم و فرهنگ ها را ارج می نهد. علاوه بر این، ما باید با اهداف خود هماهنگ باشیم و به دنبال آن باشیم که آنچه را که به اشتراک می گذاریم و در آن مشترک هستیم را مطابق با اهداف و روابط فرهنگی خود بسازیم. از همه کارکنان حمایت می شود تا از اشکالی که تبعیض ناروا می تواند داشته باشد آگاه باشند، از آنها محافظت شود و از هرگونه اقدامی که ممکن است دیگران را برای تبعیض ناعادلانه تحت تأثیر قرار دهد، اجتناب کنند. این امر از طریق مدیریت IDG در تمام سطوح محقق خواهد شد و همه کارکنان ملزم به درک و اجرای خط مشی ارزش ها و اخلاق IDG هستند.

10. خط مشی پرداخت برابر

IDG به اصل دستمزد برابر برای مردان و زنان متعهد است. در این زمینه، «پرداخت» نه تنها حقوق، بلکه سایر مزایای شغلی مانند پاداش و دسترسی به تسهیلات ارائه شده در پکیج استخدامی را نیز در بر می‌گیرد.

زنان و مردانی که به استخدام ما در می‌آیند، در صورتی که کارهایی را انجام دهند که برای سازمان اساساً مشابه یا دارای ارزش یکسانی هستند، مستحق دریافت دستمزد برابر هستند، مگر اینکه دلایل مشخص و روشنی وجود داشته باشد که با جنسیت آنها ارتباطی ندارد و هرگونه تفاوت در دستمزد را توضیح دهد و توجیه کند. در برخی موارد، افرادی که کارهای مشابه انجام می‌دهند ممکن است به دلیل سابقه، امتیازات افزایشی، صلاحیت‌ها و سایر عوامل از این دست، حقوق متفاوتی دریافت کنند.

شما هرگونه سوال یا شکایت در مورد پرداخت خود و ارزیابی آن را باید از طریق رویه شکایت IDG و در قالب این خط مشی، مطرح کنید.