



IDG Group DMCC

120 Emarat Atrium Building, Sheikh Zayed Rd, PO Box 50784, Dubai, UAE

EQUALITY, DIVERSITY and INCLUSION (EDI)POLICY

برابری ، تنوع و استنباط سیاست
(EDI)

August 2018

نسخه 1







کنترل نسخه

نسخه	صادر شده	نویسنده	مجاز برای انتشار
1	AUG 18	G WINTER	



فهرست مطالب

1 فهرست مطالب
2 برابری ، تنوع و استنباط سیاست (EDI)
2 1. اهداف سیاست
2 1.1. هدف سیاست EDI
2 1.2. تعهد IDG به EDI
3 2. سیاست EDI
3 2.1. قابل اجرا بودن
3 2.2. چالش برای IDG
3 2.3. ارزیابی تنوع
3 3. بیانیه های عمومی
3 3.1. محدوده
4 3.2. تبعیض غیرموجه
4 3.3. تبعیض و قانون
4 3.4. تبعیض - انگیزه ها و کلیشه ها
4 4. زمینه های اصلی تبعیض
5 4.1. سن
5 4.2. معلولیت
5 4.3. جنسیت
5 4.4. نژاد / قومیت و فرهنگ
6 4.5. دین و اعتقاد
6 4.6. گرایش جنسی
6 4.7. برابری و پرداخت
6 4.8. شکایت و شکایت
7 5. مسئولیت ها



برابری ، تنوع و استنباط سیاست (EDI)

1. اهداف سیاست

IDG متعهد به دستیابی به محیط کار است که در آن هیچگونه تبعیض غیرقانونی در استخدام ، نگهداری ، آموزش و توسعه کارکنان بر اساس سن ، معلولیت ، جنسیت از جمله ترانجسی ها ، وضعیت HIV / AIDS ، وضعیت تاهل از جمله مشارکت های مدنی ، بارداری وجود نداشته باشد. و زایمان ، عقاید سیاسی ، نژاد / قومیت ، دین و اعتقاد ، گرایش جنسی ، زمینه اقتصادی - اقتصادی ، محکومیت های صرف شده ، فعالیت یا عضویت اتحادیه های صنفی ، الگوی کار ، به دلیل داشتن یا نداشتن افراد تحت تکفل ، یا به هر دلیل دیگری که برای تصمیم گیری بی ربط هستند.

خط مشی EDI ما استانداردهای قانونی مربوطه را در نظر می گیرد. هدف ما این است که با پیروی از حرف و روح آن در این زمینه ، از قوانین برابری پیروی و ترویج کنیم. ما سعی می کنیم از تبعیض غیرموجهی که مانع برابری ، تنوع ، شمول و حقوق بشر است ، جلوگیری کنیم.

1.1 هدف سیاست EDI

این خط مشی به کلیه کارکنان IDG Security اطمینان می دهد تا اطمینان حاصل شود که هیچ عملکرد ناعادلانه یا تبعیض آمیزی در شرکت انجام نمی شود. این خط مشی و رفتارها و عملکردهای ناشی از آن ، همچنین به مشتریان ما نشان می دهد که IDG خدماتی را ارائه می دهد که تبعیض آمیز باشد و از بهترین استانداردهای EDI برخوردار باشد.

1.2 تعهد IDG به EDI

IDG به اهداف EDI زیرین متعهد می شود:

- درک ، ارزش گذاری و کار سازنده با تنوع برای امکان مشارکت عادلانه و کامل در کارها و فعالیت های ما.
- اطمینان از عدم وجود هیچ تبعیض غیرقابل توجیهی در استخدام ، انتخاب ، مدیریت عملکرد و سایر فرایندها.
- اطمینان از اقداماتی که برابری را ارتقا می بخشد. این شامل انجام غربالگری برابری و ارزیابی تأثیر سیاست ها و عملکردها و پیشرفت برنامه های عملیاتی تنوع است.
- رفتار با انصاف ، وقار و احترام با افرادی که ما با آنها کار می کنیم.
- ایفای نقش ما در رفع موانع و جبران عدم تعادل ناشی از نابرابری و تبعیض های ناموجه.
- کلیه کارکنان موظفند اطمینان حاصل کنند که رفتارشان با این سیاست سازگار است. ما همچنین نیاز داریم که مشتریان ، مشتریان ، شرکا و تأمین کنندگان از این سیاست آگاه شده و در چارچوب آن عمل کنند.





2. سیاست EDI

برابری عبارت است از برخورد عادلانه، بی طرفانه و بدون تعصب با مردم و ایجاد شرایطی در محل کار و جامعه گسترده تر که موجب تشویق و ارزش گذاری تنوع و ارتقا عزت و شمولیت می شود.

2.1. قابل اجرا بودن

این سیاست در سطح جهانی اعمال می شود اما مدیران کشور باید این شرایط را مدیریت کنند زیرا شرایط محلی اجازه می دهد. در مواردی که اقدامات و قوانین توسعه یافته تر و گسترده تر باشند، هدف ما دستیابی به این موارد است. همه کارکنان صرف نظر از رفتارشان ملزم به مطابقت با سیاستی هستند که از حقوق بنیادی بشر برای عدم تبعیض غیرقابل توجیه حمایت می کند.

2.2. چالش برای IDG

IDG در بعضی از چالش برانگیزترین و دشوارترین نقاط جهان فعالیت می کند و تشخیص می دهد که یک تنش ذاتی بین جاه طلبی های ما برای EDI و واقعیت های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و انتظارات محل کار وجود دارد. علاوه بر این، مشتریان ما اغلب در نیازهای خود برای افراد و خدماتی که ما ارائه می دهیم، از مشخصات ویژه ای برخوردار هستند. این امر منجر به یک سوگیری آشکار در برخی از زمینه های کسب و کار ما می شود، مانند تسلط شدید برای ایجاد محافظ، چه بین المللی و چه ملی. با این وجود، تعهد ما همچنان باقی است و ما همیشه به طور فعال به دنبال ارتقا EDI و بهترین روش ها خواهیم بود.

2.3. ارزیابی تنوع

تنوع مفهومی از فراگیری و ایجاد فرصت برای ایجاد یک فضای مثبت و موفق تر برای همه است. این روش با عملیاتی پشتیبانی می شود که به نفع سازمان و همه کسانی است که در آن کار می کنند و با آن کار می کنند. این واقعیت را در نظر می گیرد که اشتراکات مردم بسیار زیاد است، اما در بسیاری از زمینه ها از جمله جنسیت، سن، نژاد / قومیت، گرایش جنسی، توانایی جسمی، توانایی ذهنی، دین و عقیده، تحصیلات، وضعیت اقتصادی، متفاوت است. شخصیت، سبک ارتباطی و رویکردهای کار. درک، ارزش گذاری و مدیریت مثر این اختلافات به موفقیت در سطح فردی، تیمی، سازمانی و جامعه گسترده تر کمک می کند.

3. بیانیه های عمومی

3.1. محدوده

ما متعهد هستیم تا اطمینان حاصل کنیم که سیاست ها، رویه ها، نگرش ها و رفتارهایی که برابری را تقویت می کنند و به یک فرهنگ سازمانی فراگیر کمک می کنند.

این شامل مراحل استخدام و گزینش ما است که برای اطمینان از عدم وجود هیچ تبعیض غیرقانونی از نظر سن، معلولیت، جنسیت از جمله ترانجسیتی و بین جنسی، وضعیت تأهل از جمله مشارکت مدنی، عقاید سیاسی، نژاد / قومیت، مذهب و عقاید، جنسیت طراحی شده است. جهت گیری، محکومیت های خرج شده، سوابق اقتصادی اجتماعی، فعالیت اتحادیه صنفی یا عضویت، بر اساس داشتن یا نداشتن افراد تحت تکفل، الگوی کار یا هر دلیل غیرمرتبط دیگر.



هدف ما ایجاد تعدیل معقول در رویه های کاری ، خط مشی ها و شیوه های کاری ما است که طیف متنوعی از کارمندان ما را قادر می سازد تا با ما استخدام شوند ، به ما خدمات ارائه دهند ، در پروژه ها ، برنامه ها ، کلاس ها و امتحاناتی که اداره می کنیم و سایر فعالیت ها شرکت کنند.

ما متعهد هستیم که بر اساس تعهد خود به EDI به نفع آنها و به دست آوردن و تضمین احترام و اطمینان آنها ، با عادلانه و با احترام و احترام با مشتریان ، مشتریان و تامین کنندگان رفتار کنیم.

3.2. تبعیض غیرموجه

تبعیض غیرمجاز مانعی برای برابری ، شمولیت و حقوق بشر است و در IDG به تمام دلایل مشخص شده در این سیاست پذیرفتنی نیست.

3.3. تبعیض و قانون

با وجود ماهیت گسترده بین المللی ما ، یک مرجع اصلی هدایت برای IDG ، قانون حقوق بشر 1998 است که شامل کنوانسیون اروپایی حقوق بشر 1952 می شود. بسیاری از کشورهایی که ما در آنها فعالیت می کنیم مشترک این کنوانسیون هستند که در ماده 14 ، به طور خاص به ممنوعیت اشاره دارد. تبعیض به دلایلی مانند جنسیت ، نژاد ، رنگ ، زبان ، مذهب ، عقاید سیاسی یا عقاید دیگر ، منشأ ملی یا اجتماعی ، ارتباط با اقلیت ملی ، دارایی ، تولد یا وضعیت دیگر.

3.4. تبعیض - انگیزه ها و کلیشه ها

تبعیض لزوماً آگاهانه و آگاهانه اتفاق نمی افتد. روشهای ظریف و ناخودآگاه برای ایجاد تبعیض وجود دارد. این موارد می تواند از پیش فرض های کلی در مورد توانایی ها ، ویژگی ها و منافع یک گروه خاص و از اعمال الزامات ، شرایط یا معیارها بدون در نظر گرفتن مزیت یا ضرر آنها برای گروه های خاص ناشی شود. بنابراین باید مراقبت کنیم تا از انواع تبعیض ها و ملزومات ، شرایط یا معیارهای بی دلیل جلوگیری کنیم. ما باید نسبت به رفتارهای ظریف که منجر به تبعیض ، محرومیت ، بی انگیزگی و هشدار به سوگیری ناخودآگاه می شود ، هشدار باشیم.

4. زمینه های اصلی تبعیض

IDG در چارچوب خط مشی EDI خود دارای چندین زمینه مورد علاقه خاص است. مناطق "اولیه" تنوع وجود دارد ، آجیل یک لیست جامع نیست. با توجه به نیازهای خاص IDG ، مشتریان و ماهیت مکانی که ما خدمات ارائه می دهیم ، اجرای این چالش ها یک چالش است و با محدودیت هایی همراه است که در غیر اینصورت در شرایط تهدید کم و استرس کم اعمال نمی شود. در حالی که دستورالعمل در سیاست های جداگانه وجود دارد (به عنوان مثال سن استخدام) ، کارکنان باید همیشه آماده باشند تا ارزیابی کنند که آیا این محدودیت ها قابل توجیه ، ارزشمند هستند یا مغایر با اصل و سیاست این سیاست هستند. کارکنان شدیداً تشویق می شوند تا اطمینان حاصل کنند که معافیت ها ، اصلاحیه ها یا موارد دیگر برای مدیران مشخص شده اند.



4.1. سن

ما معتقدیم که داشتن نیروی کار از نسل ها و سنین مختلف مثبت است. سیاست استخدام ما محدودیت هایی را در این مورد برای نقش های خاص اعمال می کند ، جایی که خواسته های فیزیکی نقش را ایجاب می کند (به عنوان مثال محافظان بین المللی مسلح). در مواردی که محدودیتی اعمال نشده باشد ، سن بازنشستگی پیش فرض وجود ندارد. این کمک می کند تا اطمینان حاصل شود که افزایش سن منجر به کاهش فرصت ها نمی شود و ما را در استخدام همکاران بدون در نظر گرفتن سن آنها حمایت می کند. این امر شامل شمول و یادگیری حاصل از کار با افراد در سنین مختلف است.

4.2. معلولیت

ما متعهد به رسیدگی به تبعیض های ناموجه افراد معلول و ارتقا شمول افراد معلول هستیم. ما ناتوانی را به عنوان یک مفهوم گسترده که شامل مسائل مربوط به سلامت جسمی ، شناختی و روانی و شرایط سلامتی طولانی مدت و نوسان است ، می شناسیم. ما تصدیق می کنیم که مردم اغلب از طریق نقصان فردی یا توانایی نسبی خود ، بلکه از طریق نگرش های مشترک اجتماعی و موانع جسمی و نگرشی به منجر به حاشیه نشینی و عدم دسترسی به حقوق کامل بشر می شود ، از کار افتاده اند. ما آرزو داریم با شناسایی آگاهانه و از بین بردن چنین موانعی ، ایجاد تعدیلات معقول و ارتقا مدل اجتماعی معلولیت ، به این مهم بپردازیم.

4.3. جنسیت

ما متعهد به مقابله با تبعیض جنسیتی هستیم. تمرکز ما بر ارتقا برابری و ریشه کن کردن تبعیض غیرمجاز در رابطه با زنان و دختران است که در سراسر جهان به طور مکرر از آسیب های اجتماعی و اقتصادی ، نگرش های منفی ، بیگانگی ، بدرفتاری و خشونت برخوردارند. ما همچنین می خواهیم نابرابری هایی را که مردان و پسران تجربه کرده اند برطرف کنیم و به دنبال روش هایی هستیم تا اطمینان حاصل کنیم که آنها از کاری که ما انجام می دهیم آسیب نبینند یا از آن مستثنی نیستند. ما تشخیص می دهیم که افراد مبتلا به تغییر جنسیت ، یا تغییر تغییر جنسیت در معرض تبعیض قرار می گیرند ، یا به دلیل اینکه آنها جنسیتی هستند ، بین جنسیتی هستند یا هویت جنسیتی دیگری دارند که ممکن است شامل روان بودن جنسیت باشد. ما به دنبال احترام برابر با همه کارکنان خود هستیم.

IDG در حال حاضر از نظر جنسیتی تعصب اجتناب ناپذیری دارد ، زیرا بیشتر نیروی کار مرد است. این یک الزام است که توسط مشتریان و شرایط تحمیل شده است اما نباید آن را هنجار یا وضع موجود ما در نظر بگیریم. در صورت عدم اعمال این محدودیت های خارجی ، ما به دنبال برابری جنسیتی و ترویج جریان اصلی جنسیت هستیم - فرایند و روشی که به موجب آن هر کارمند از هر جنسیتی بخشی از جریان اصلی تجارت محسوب می شود و تمام فرصت های پیش روی او وجود دارد.

4.4. نژاد / قومیت و فرهنگ

ما می دانیم که تبعیض نژادی یک پدیده پیچیده است که می تواند بر اساس نژاد ، ملیت ، دین ، فرهنگ و / یا رنگ و سایر نشانگرهای جسمی مرتبط با تعلق قومی باشد.

کار IDG با ترکیبی از گروه ها و جوامع مختلف قومی / نژادی ، فرهنگی که با آنها درگیر هستیم غنی می شود و ما یاد گرفته ایم که یک ترکیب فرهنگی و تفاهم غنی نقش حیاتی در درک و تبادل متقابل دارد.





4.5. دین و اعتقاد

ما برای ادیان / اعتقادات نگهداری شده توسط کارمندان و ارتباطات خارجی که در IDG و با جوامعی که در آن فعالیت می‌کنیم، ارزش و احترام قائل هستیم. ما سعی می‌کنیم اطمینان حاصل کنیم که نیازها و ترجیحات برآورده می‌شوند. ما یک اتاق ایمن اختصاصی یا ساکت برای نماز، مراقبه یا تأمل آرام ارائه می‌دهیم. ما در صورت نیاز با استفاده انعطاف پذیر از امکانات خود، تهیه می‌کنیم.

در صورت وجود الزامات کاری موجود که ممکن است با نیازهای خاص فرهنگی و مذهبی مغایرت داشته باشد، ما به دقت بررسی می‌کنیم که آیا تغییر یا انطباق این موارد برای تأمین نیازها منطقی عملی است.

4.6. گرایش جنسی

ما متعهد هستیم که از افراد لژیبن، همجنسگرایان، دوجنسگرایان و دگرجنسگرایان حمایت کنیم تا احساس راحتی و ارزشمند بودن در آنها شود. ما معتقدیم که همه همکاران حق دارند خودشان در محل کار باشند بدون اینکه نگران اشتراک جنبه‌هایی از آن باشند. ما متعهد به مقابله با تبعیض و آزار و اذیت علیه کارکنان لژیبن، همجنسگرایان، دوجنسگرایان و حمایت از ورود آنها هستیم.

ما به خوبی می‌دانیم که قوانین و فرهنگ بسیاری از کشورهایی که ما در آنها کار می‌کنیم، خصوصاً با لژیبن، همجنسگرایان و دوجنسگرایان خصمانه است. این یک چالش ویژه برای IDG است اما ما به دنبال ارائه یک محیط پشتیبانی به همه همکاران و مشتریان صرف نظر از هویت جنسی آنها هستیم.

4.7. برابری و پرداخت

IDG به اصل حقوق برابر زن و مرد متعهد است. در این زمینه "پرداخت" نه تنها پاداش بلکه سایر مزایای استخدام از جمله پاداش و دسترسی به تسهیلات ارائه شده در بسته اشتغال گاه به گاه را شامل می‌شود.

زنان و مردان شاغل در ما در صورت انجام کارهایی که کاملاً مشابه یا دارای ارزش برابر با سازمان هستند، حق پرداخت مساوی دارند، مگر اینکه دلایل مشخص و روشنی وجود داشته باشد که با جنسیت آنها ارتباط نداشته باشد و هرگونه اختلاف در حقوق را توجیه و توجیه کند. در بعضی موارد، افرادی که کارهای مشابه انجام می‌دهند، ممکن است حقوق متفاوتی دریافت کنند، زیرا به دلیل سن، امتیازات افزایشی، صلاحیت‌ها و سایر عوامل دیگر وجود دارد.

4.8. شکایت و شکایت

امید است که حداقل در مرحله اول امور مربوط به شکایات غیررسمی رسیدگی شود و به طور غیر رسمی حل و فصل شود. کارکنانی که شکایتی دارند ممکن است بخواهند با افراد مرتبط تماس بگیرند

مدیران یا کارمندان منابع انسانی. کلیه شکایات با اطمینان انجام می‌شود. در صورت عدم وجود این گزینه، همه کارکنان می‌توانند نگرانی‌های خود را از طریق روشهای رسیدگی به شکایات IDG مطرح کنند.

مخاطبین خارجی که می‌خواهند شکایت کنند باید از خط مشی شکایات IDG استفاده کنند.





5. مسئولیت ها

عملی ساختن خط مشی EDI به عهده هر یک از کارمندان است. کلیه کارکنان، از جمله افرادی که از خانه کار می کنند، اعم از قرارداد تمام وقت، نیمه وقت، نامحدود، ثابت یا موقت، بدون در نظر گرفتن مدت خدمت، وظیفه ایفای نقشی کامل در رعایت خط مشی را دارند. این به معنای آشنایی با سیاست و الزامات آن و اجرای آنها و همچنین بررسی انتقادی نگرش ها برای اطمینان از عدم اجازه تأثیر تبعیض بر قضاوت است.

وجود این سیاست EDI به خودی خود نمی تواند از تبعیض جلوگیری کند. این بسیار مهم است که هر کس مسئولیت شخصی خود را به عهده بگیرد تا اطمینان حاصل کند که محیط کار، مطابق با روابط فرهنگی، به شأن و منزلت همه احترام می گذارد و به عبارتی گسترده، تفاوت هایی را که بین مردم و فرهنگ ها وجود دارد، ارزش گذاری می کند. علاوه بر این، ما باید با آنچه مشترک و مشترک داریم مطابق با اهداف روابط فرهنگی ما سازگار باشد و به دنبال آن باشیم.

از کلیه کارکنان پشتیبانی می شود تا از اشکال تبعیض غیرمجاز آگاهی داشته باشند، از آنها محافظت کنند و از هرگونه اقدامی که ممکن است دیگران را برای ایجاد تبعیض ناعادلانه تحت تأثیر قرار دهد، جلوگیری کنند. این امر از طریق مدیریت IDG در تمام سطوح محقق خواهد شد و همه کارکنان باید سیاست های ارزش ها و اخلاقی IDG را درک و اجرا کنند.