

Brambles

سياسة التنوع

Brambles Limited

تم التنقيح بتاريخ: 2020: يناير، 1
الإصدار رقم 2.0

سياسة التنوع

1. سياق ونطاق السياسة

إن مهمة برامبلز وقيمها المشتركة ومدونة قواعد السلوك الخاصة بها تزود الموظفين كافة بمجموعة واضحة من المبادئ الواجبة التطبيق في حياتهم العملية اليومية. تلتزم برامبلز السلامة والتنوع والأشخاص والعمل الجماعي.

يُعدُّ التنوع جزءًا لا يتجزأ من الاستراتيجية العامة لشركة برامبلز وتعكس هذه السياسة التزام مجلس إدارة الشركة وفريق القيادة التنفيذية بتحقيق التنوع في القوى العاملة.

وتتناول السياسة المتعلقة بعملية اختيار أعضاء مجلس الإدارة التنوع في مجلس الإدارة.

2. بيان رؤية التنوع

تلتزم برامبلز بإيجاد ثقافة تحقق مستويات متميزة من الأداء ونتائج فائقة تتعهد بالحفاظ على هذه الثقافة.

التنوع له أهمية قصوى في نجاح برامبلز على المدى البعيد. تُقدَّر برامبلز التنوع وتدعمه نظرًا لأنه يسمح بما يأتي:

- التعرف على احتياجات العملاء الحالية والمستقبلية وتلبيتها؛
- شعور جميع الموظفين بأنهم محل تقدير وأنهم قادرين على تقديم أفضل ما في وسعهم من أداء؛
- يسمح لشركة برامبلز بالوصول إلى أوسع نطاق ممكن من المهارات.

3. تعريف التنوع ومميزاته

التنوع يعني الشمول؛ وهو الاعتراف بجميع الاختلافات في الخلفيات والنشأة والثقافة والخبرة والتي تجعل كلاً منا مميزًا ومتفردًا.

تلتزم برامبلز باختيار الأفراد وتعيينهم وتطويرهم ودعمهم على أساس قدراتهم ومؤهلاتهم المهنية فقط، وذلك بغض النظر عن الأصل العرقي أو الجنس أو اللون أو الجنسية أو الأصل الوطني أو الطبقة أو الدين أو السن أو الإعاقة أو الدين أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الآراء السياسية أو أي حالة أخرى يحميها القانون الساري.

نحن نؤمن بأن القوى العاملة المتنوعة توفر أفضل مصدرًا للمواهب والإبداع والخبرة، فالأفراد الذين يتمتعون بخلفيات وخبراتٍ حياتية مختلفة يستطيعون اكتشاف الفرص والتعامل مع المشاكل من زوايا مختلفة. فالأفراد الذين يتمتعون بخلفيات وخبراتٍ حياتية مختلفة يستطيعون اكتشاف الفرص والتعامل مع المشاكل من زوايا مختلفة.

ومن خلال تشجيع التنوع فإننا نعزز من قدرتنا على خلق أفكارًا جديدة؛ ومن ثم تحسين قدرتنا على التأقلم مع التغيير.

وذلك يعني قدرتنا على فهم الاحتياجات المتباينة للعملاء على المستوى الدولي بصورة أفضل وتزويدهم بخدماتٍ متميزة؛ ومن ثم تقديم عوائد فائقة لمساهمي الشركة.

إن مكان العمل الذي يتسم بالتنوع هو مكان عمل ممتع وجذاب للموظفين الحاليين والجدد، ويؤدي إلى تحفيز الموظف وتعزيز الاحتفاظ به.

4. التنوع في برامج

في كل بلد وفي كل ثقافة تهدف برامج إلى أن تصبح صاحب العمل المختار الذي يجتذب إليه أفضل المواهب المتاحة إننا نختار أنسب الأفراد للوظائف ونحتفظ بهم ونطورهم على أساس الجدارة وجوانب الكفاءة المناسبة للوظيفة، ودون تمييز. ونستعين، كلما أمكن، بوكالات خارجية تساعدنا في تحديد المرشحين والاختيار من بينهم وتقييمهم. وسوف تواصل برامج إنشاء برامج لإدارة المواهب مثل:

- إنشاء برامج للمسؤولين التنفيذيين الأوائل؛
- إنشاء برامج للصف الثاني من القيادات؛ و
- برامج الإرشاد.

ويقوم مجلس الإدارة سنويًا باستعراض وإعداد تقرير عما يلي:

- نسب السيدات والرجال في قوة العمل في مختلف المستويات؛
- الإحصائيات والاتجاهات المتعلقة بالسن والجنسية والخلفيات المهنية بين المسؤولين التنفيذيين لدى برامج ؛
- أهداف قابلة للقياس لتحقيق التنوع في النوع والجنسية؛ و
- التقدم تجاه تحقيق تلك الأهداف.

سوف يُظهر موظفو برامج من خلال تصرفاتهم وكلامهم أن الاهتمام بالتنوع وإدارته يمثلان عاملاً هاماً في ثقافة برامج ، وسوف يقوم الموظفون تحديداً بالآتي:

- تقدير أهمية التوعية بالتنوع في بيئة عمل مفتوحة وشاملة والتشجيع عليه؛
- عدم التهاون في أي شكل من أشكال التمييز أو الإساءة؛
- الاستجابة لتوقعات الموظفين المتباينة، بما في ذلك التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛
- اتخاذ جميع قرارات التوظيف على أساس الجدارة فقط بعد تشجيع تلقي طلبات التوظيف من جميع الأفراد المؤهلين المناسبين؛
- الاعتماد في جميع الترقيات على الأداء والقدرات وعلى الفاعلية في إثبات القيم التي تتبناها برامج ؛
- توفير بيئة للموظفين تساعد على تحقيق النجاح.

يلتزم كل موظف من موظفي برامج بإظهار التقدير لزملائه كأفراد، وإدراك تأثير تصرفاته وأقواله على الآخرين.

يرجى الاتصال بممثل الموارد البشرية في حال وجود أي استفسار يتعلق بهذه السياسة.