

التنوع بين الجنسين

تلتزم المجموعة بالمساواة وعدم التمييز وتعزيز التنوع بين الجنسين بهدف زيادة نسبة تمثيل النساء في جميع مجالات أعمالنا. ونحن نقدر التنوع في جميع النواحي إعترافاً منا بالمزايا التي تقدمها شركة شاملة ومتنوعة الى موظفينا وعملائنا ومستثمرينا وجميع أصحاب المصلحة الآخرين، وكيفية مساهمة ذلك التنوع في صياغة وتنفيذ استراتيجيتنا وعملياتنا ومساهمته في نهاية الأمر في إنجاح المجموعة.

وبدیهي القول أن مجلس الإدارة وإدارة المجموعة يؤمنان بضرورة تعزيز التنوع بين الجنسين ضمن بيئة قوامها «تكافؤ الفرص». إن مفهوم المساواة ليس دلالة على تمييز إيجابي، وتهدف المجموعة إلى زيادة التنوع بين الجنسين مع الحفاظ على جميع الخصائص والمزايا المترتبة من كونها شركة قائمة على الجدارة وهي الطريقة الوحيدة الكفيلة بتنفيذ مثل تلك السياسات بنجاح في جميع أقسام الأعمال، مما يضمن الحفاظ على الإنتاجية والنتائج (وتعزيزها) والقائمة على خلفية من الإنصاف والمساواة.

وبدیهي أن زيادة نسبة التنوع بين الجنسين والمحافظة على وتيرتها تستدعي النظر بانتظام بالعوائق التي تعترض بيئة العمل (أو التحديات الكائنة خارجها) والتي قد تُحبط مشاركة الإناث والتعامل مع تلك العوائق بما يتناسب لاجاد أرضية «لتكافؤ الفرص» السالفة الذكر، وتشمل الإجراءات لمعالجة تلك الموانع ما يلي:

- دعم العنصر النسائي في مكان العمل بتقديم المزيد من المزايا لزيادة نسبتهم والمحافظة في الوقت ذاته على مصدر رزقهم الشخصي.
- الالتزام بتطبيق سياسة عدم تمييز باستمرار وبجدية من حيث الأجور والمزايا وفرص التوظيف والترقية.
- دعم المبادرات التي تعالج القضايا التي قد تواجه الموظفين الذين لديهم أسر وعوائل شابة، مثل المرونة في أوقات العمل، والإبقاء على سياسة العمل من المنزل للموظفين ذوي المسؤوليات العائلية، وتطبيق سياسة حديثة ومتدرجة لإجازة الأمومة مدعمة بالمزايا المناسبة (بما في ذلك استيعاب الأمهات العاملات اللواتي ترغبن في مواصلة الرضاة الطبيعية).
- استضافة فعاليات تدعم الإناث في مكان العمل ومعالجة القضايا التي تواجه الموظفات ولا تنطبق على نظرائهن من الرجال.
- التأكد من إتاحة فرص التدريب لجميع الأفراد في مكان العمل لمعاونتهم على تطوير مهاراتهم وتعظيم إمكاناتهم وتحقيق تمثيل أكثر مساواة في جميع مستويات الشركة، بما فيها مستوى الإدارة.
- توفير فرص متساوية للمتدربين الجامعيين في جميع مجالات العمل، والسعي الجدي لتحقيق نسبة 50/50 بين الطلبات.

تطبق المجموعة سياسة تلاحظ التنوع بين الجنسين في تعيينات مجلس الإدارة وفي المنهجية المتبعة على مستوى الشركة تجاه التنوع بين الجنسين.

في بداية عام 2021، بلغت نسبة تمثيل المرأة في مجلس إدارة الشركة 25% (2 من 8)، وانخفضت إلى 20% عند زيادة عدد أعضاء المجلس إلى (10). ومنذ يوليو 2021 وحتى نهاية العام، انخفضت نسبة السيدات في المجلس إلى 11% (1 من أصل 9). وتضم الإدارة العليا للشركة حالياً سيدة واحدة في المستوى (ج)، هي السيدة/ منى المهيري رئيس قسم الأصول البشرية، وهي عضو مهم أيضاً في لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.

الصحة والسلامة أثناء جائحة كوفيد

في مارس 2020، شكلت إدارة الشركة لجنة كوفيد (برئاسة الرئيس التنفيذي لقسم الأصول البشرية والرئيس التنفيذي للشؤون التشغيلية)، وتجتمع اللجنة مرة على الأقل كل أسبوع منذ إنشائها. ويتمثل الهدف الرئيسي من اللجنة في الحفاظ على سلامة موظفي الشركة وضمان استمرارية العمليات والخدمات الحيوية في الوقت عينه. وتقوم اللجنة بانتظام بتقييم حالة الوباء بهدف مناقشة ما يلزم من تدابير السلامة وتطبيقها.

وإبان فترات الإغلاق الوطني وتصاد وتيرة الإبلاغ عن الحالات الإيجابية، تم تكليف الموظفين بالعمل من المنزل وحصر العمل من الموقع بموظفي العمليات الحيوية والمقاولين. وطبقت الشركة مزيداً من التدابير بهدف التقليل من عدد الموظفين المتواجدين في الموقع، وحماية موظفي العمليات الحيوية. وشملت تلك التدابير تعديل أنماط المناوبة والتناوب لزيادة مدة أيام الراحة الفاصلة بين المناوبات، وتنفيذ عمليات التسليم إلكترونياً (واستبعاد التسليم الوجيهي) والحرص على تعقيم كامل لمراكز العمليات بين المناوبات.

كما اتخذت إجراءات استباقية لمراقبة الموظفين المعرضين لمخاطر عالية وتزويدهم بدرجة عالية من الإرشاد والدعم، وتقييم الصحة العامة لموظفينا وللأفراد المصابين بمشاكل صحية هامة، وتوجيه النصح الى الموظفين ذوي الحالات الحرجة من هذه الفئات بالعمل من المنزل.

تم حظر الدخول الى الموقع كلياً لغير الحالات الحرجة، ووجوب تسليم كل الشحنات وتعقيمها عند البوابات الأمنية. وبهدف التخفيف من مخاطر العدوى بين الجهات المتعاقدة معنا (إدارة الأمن والمرافق)، أنشئت أماكن إقامة مؤقتة في الموقع طيلة مدة الإغلاق وفترات العمل عن بُعد.

وبفضل نجاح استراتيجية العمل المنزلي واستراتيجية مكان العمل الحديث المُستحدثة من قسم تكنولوجيا المعلومات في مجموعة الياه سات، لم تتأثر العمليات والأنشطة في جميع الدوائر، وتستند استراتيجية مكان العمل الحديث الى فريق مايكروسوفت (بتنسيق تام مع هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية في الدولة (TDRA) وتتيح للموظفين الاجتماع والتعاون عن بُعد بذات فعالية الحضور المكتبي بفضل إمكانية الوصول الى التطبيقات الرئيسية من المنزل مما يضمن القدرة على العمل كالمعتاد، دون المساومة على سياساتنا الصارمة الخاصة بأمن تكنولوجيا المعلومات وحماية البيانات.

عندما أوصت حكومة دولة الإمارات بالعودة إلى العمل المكتبي، تم التخطيط للعودة بعناية مُطلقة لضمان أقصى قدر من السلامة للموظفين وتنفيذ العديد من تدابير السلامة تضمنت ما يلي:

- العمل بنظام المجموعات المتناوبة للتقليل من نسبة الإشغال في الموقع
- تعقيم الأنفاق عند كافة نقاط الدخول
- التعقيم اليومي لجميع المكاتب
- توفير أدوات الحماية الشخصية في جميع أنحاء الموقع (مثل، القفازات والأقنعة وسائل التعقيم)
- إنشاء منطقة حمراء لفصل الموظفين الذين يُعتبر تواجدهم في الموقع جيوياً
- تنظيم جلسات توعية، ونشر إعلانات وملصقات على الأرض لتذكير الموظفين بالخطوات الوقائية اللازمة
- تطبيق إجراءات تتبع وتعقب تتماشى مع الإرشادات التوجيهية الحكومية
- إصدار إرشادات بشأن اختبار تفاعل البوليميراز المتسلسل (PCR) وإمداد الموقع بمرافق اختبار طرح استبيان تطعيم ولوحة لتتبع معدل التطعيم لغاية تسجيل نسبة 98% حالياً.