



"We are all in!"
„Schindler” įtrauktis ir
įsipareigojimas įvairovei



„Schindler“ įtrauktis ir įsipareigojimas įvairovei

„Schindler Group“ yra įsipareigoję sukurti įtraukią darbo aplinką, kurioje susiburtų įvairūs asmenys, kurie atliktų geriausią darbą ir kasdien aptarnautų daugiau nei 1,5 milijardo žmonių, besinaudojančių mūsų liftais ir eskalatoriais.

Esame **įtraukūs**, kuriame aplinką, kurioje įvairių sluoksnių žmonės jaučiasi laukiami, mėgaujasi dėmesiu ir įgalioti siekti puikių dalykų kaip „Schindler“ dalis. Tai lemia gerai veikiančią, įdomią darbo jėgą, kuri užtikrina nuolatinį konkurencinį pranašumą.

Mes esame **įvairūs**, nes remiamės įvairiomis žiniomis, patirtimi ir perspektyvomis, atspindinčiomis mūsų klientų įvairovę ir bendruomenes, kuriose mes veikiame. Mes pripažįstame visus žmonių skirtumus, turinčius įtakos tam, kaip mes suvokiame vieni kitus – kaip panašius arba skirtingus, pvz., etninę kilmę, lytį, kultūrą, religiją, tautybę, amžių, negalią ar sveikatos būklę, rasę, seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę, lyties raišką, taip pat asmenybę, pageidavimus ir darbo stilius.

Mes netoleruojame diskriminacijos ar priekabiavimo. Pagarba vieni kitiems, mūsų klientams ir suinteresuotiesiems asmenims – tai dalykai, kuriais grindžiamas mūsų darbas. Teisingumas ir sąžiningumas – mūsų žmonių procesų ir verslo praktikos pagrindas.

Kodėl įtraukimas ir įvairovė yra svarbūs mūsų kasdienėje veikloje?

- Mūsų produktai sukuria įtraukesnį pasaulį ir siūlo mobiliuosius sprendimus įvairiems poreikiams. Projektuodami, montuodami ar aptarnaudami mūsų inžinieriai ir technikai kiekvieną kartą galvoja, kaip užtikrinti įtraukimo reikalavimų laikymąsi.
- „I&D“ turėtų būti „Schindler“ pokalbių su klientais ir kitais išorės partneriais dalis – taip pat svarbu, kaip kalbėti apie savo istoriją, mūsų produktus ar įsipareigojimą kokybei. Įtraukimas ir įvairovė atspindi mūsų kultūrą ir mūsų įsipareigojimą visuomenei pabrėžiant „Schindler“, kuri yra geriausia šio sektoriaus bendrovė, reputaciją. Be to, mūsų „I&D“ veiksmai sukuria sąžiningesnę ir tvaresnę visuomenę ir sustiprina mūsų, kaip patrauklaus darbdavio, įvaizdį, padėdami mums geriau pritraukti ir išlaikyti talentus.
- „I&D“ – tai mūsų darbo kultūros dalis. Mūsų klientai atstovauja visiems įvairovės veiksniams. „I&D“ puoselėjimas mūsų kasdienėje veikloje padės mums geriau su jais susisiekti, nes galime pateikti skirtingų požiūrių ir atžvilgių, kad galėtume su jais susisiekti ir suprasti jų poreikius.
- Turėdami įvairias ir įtraukias komandas išplečiame mūsų komandų dinamiką ir skatiname naujoves bei kūrybiškumą, kai susiduriame su įvairiais mūsų verslo uždaviniais.

Kaip mes dirbsime su savo lyderiais?

Mes mokysime ir palaikysime savo lyderius atliekant mūsų operacijas objektuose, gamyklose ir biuruose, kad įtrauktis ir įvairovė būtų įgyvendinamos praktiškai, kad ji taptų antra prigimtimi. Tai reiškia, kad mes:

- Sukursime ir palaikysime saugią darbo aplinką be jokio priekabiavimo ar diskriminacijos.
- Mokysime vadovus apie įtraukųjį elgesį ir kaip kovoti su nesąmoningais šališkumais, kad vadovai galėtų aktyviai taikyti teisingą ir sąžiningą praktiką priimdami kasdienes sprendimus dėl savo komandų.
- Sukursime lyderius, kurie skatina savo komandos narius dalytis skirtingais požiūriais ir užtikrina, kad kiekvienas žmogus jaustųsi vertinamas, kad jie galėtų kuo geriau prisidėti ir dirbdami galėtų būti savimi.
- Dirbsime su lyderiais, kad sustiprintumėte mūsų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką ir įtraukiąją naudą, įgyvendindami jas praktikoje, kad pašalintumėte kliūtis ir pritrauktumėte bei išlaikytumėte nepakankamai atstovaujamus profilius.
- Skatinsime žmogiškųjų išteklių vadovus ir lyderius palaikyti glaudžius ryšius su nepakankamai atstovaujamomis grupėmis, kad suprastų jų darbo patirtį, kad galėtų geriau remti, įtraukti ir išlaikyti įvairius darbuotojus.
- Būsime iniciatyvūs, sudarydami įtraukties ir įvairovės planus ir rengdami strategijas kiekvienoje organizacijoje, kuri iš anksto ieško įvairių profilių, kad galėtume pasirinkti geriausią įmanomą komandos ir įmonės kandidatą.

Ką mes visi galime padaryti?

Kiekvienas galime diegti įtraukųjį elgesį savo klientų ir kolegų atžvilgiu. Tai reiškia, kad mes:

- Parodysime, kad rūpinamės savo kolegomis, kalbėdami kaip sąjungininkai, kai kokie nors dalykai nėra saugūs arba jeigu su kuo nors elgiama nepagarbiai.
- Bendrausime su kolegomis ir klientais kiek įmanoma pagarbiai, vengdami įžeidžiančių kalbų ir įsivaizdavimu pagrįstų terminų.
- Užtikrinsime, kad visi kolegos jaustųsi komandos dalimi ir būtų kviečiami dalyvauti diskusijose ir veikloje.
- Būsime atviri, smalsūs ir atsižvelgsime į mūsų skirtumus, pažinsime vienas kito kultūras ir tradicijas ir pasisakysime už įtraukimą.
- Gerbsime mūsų skirtingus poreikius ir pasirinkimus, pvz., lankstumą, šeimos priežiūrą, religinę praktiką, maisto pasirinkimą ir prisitaikymą darbo vietoje.

Įdiegę įtraukųjį elgesį, vadovavimo praktiką ir politiką mūsų komandos ir organizacijos galės atspindėti esamą mūsų pasaulio įvairovę. Įtraukiamosios kultūros stiprinimas dar labiau atvers mūsų ausis ir protus darbuotojų ir klientų poreikiams ir padidins mūsų galimybes pasiūlyti naujoviškų sprendimų, atitinkančių šiuos poreikius.

Mes didiname įtrauktį ir įvairovę.





We Elevate...

Įtrauktis ir įvairovė

"Schindler Management Ltd."
Zugerstrasse 13
6030 Ebikon
Šveicarija
+41 41 445 30 60

www.schindler.com

We Elevate

Šis leidinys skirtas tik bendram informavimui ir pasilieka teisę bet kuriuo metu keisti gaminio dizainą ir specifikacijas. Joks šiame leidinyje pateiktas teiginys negali būti aiškinamas kaip garantija ar sąlyga, išreikšta ar numanoma bet kokiam produktui, jo tinkamumui kokiam nors konkrečiam tikslui, tinkamumui prekiauti, kokybei arba būti interpretuojamas kaip bet kokio susitarimo dėl produktų ar sąlygų sąlyga. Gali būti nedidelių spausdintų ir faktinių spalvų skirtumų. Autorių teisės © 2021 Schindler Aufzüge AG