



S.J.Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

سياسة تمثيل العمال والتواصل الشامل

الغرض:

تؤكد هذه السياسة التزام المنظمة بتعزيز وحماية حرية العمال في تكوين الجمعيات، وضمان تمثيل شامل ضمن قواها العاملة المتنوعة.

تتكرم مجموعة SJAbled حرية العمال في تكوين الجمعيات، مع معالجة التحديات التي تفرضها العوائق القانونية والثقافية، بما في ذلك قوانين العمل المحلية التي تحظر المفاوضة الجماعية أو النقابات العمالية. تُرسي هذه السياسة قنوات بديلة لتمثيل العمال الشامل، وتضمن سماع أصواتهم بطريقة عادلة ومنصفة.

النطاق:

تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين والمتعاقدين والعمال في المنظمة، مما يضمن التمثيل والدعوة عبر قوى عاملة متنوعة ومتعددة الجنسيات والثقافات.

المبادئ:

1. احترام حرية تكوين الجمعيات:

تتكرم المنظمة حقوق العمال في التعبير عن مخاوفهم والتعاون في تحسين مكان العمل، ضمن حدود قوانين العمل المحلية.

2. التمثيل الشامل:

تتخذ تدابير لضمان تكافؤ فرص جميع العمال، بغض النظر عن جنسياتهم أو خلفياتهم الثقافية أو وضعهم الوظيفي، في المشاركة في آليات التمثيل والملاحظات.

3. سياسة عدم الانتقام:

لن يواجه العمال أي تمييز أو انتقام أو عواقب سلبية نتيجة مشاركتهم في أنشطة التمثيل أو التعبير عن مخاوفهم.

الإرشادات:

1. إنشاء لجان تمثيل العمال:

سُتُشكل لجان عمالية لتسهيل الحوار بين الموظفين والإدارة. وستكون هذه اللجان بديلاً عن النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية حيثما تكون هذه الممارسات مقيدة بشدة بموجب القانون المحلي.

سُتُضم اللجان ممثلين عن جميع الفئات الثقافية والديموغرافية الرئيسية في القوى العاملة لتعزيز الشمول.

2. قنوات اتصال متعددة اللغات وسهلة الوصول:

سُتُعقد اجتماعات منتظمة بلغات متعددة لضمان مشاركة جميع العمال بفعالية.

سُتُتاح نماذج التواصل والملاحظات المكتوبة بتنسيقات سهلة الوصول تناسب مختلف الخلفيات اللغوية والتعليمية. 3. آليات التغذية الراجعة:



S.J. Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

سيتمكن العاملون من الوصول إلى أنظمة تغذية راجعة مجهولة المصدر، مثل صناديق الاقتراحات أو المنصات الرقمية، للتعبير عن مخاوفهم دون خوف من أي إجراءات انتقامية.

ستجري المؤسسة استطلاعات رأي دورية للموظفين لجمع آرائهم حول ظروف وسياسات مكان العمل.

٤. تدريب الإدارة على مراعاة الثقافات المختلفة:

سيتلقى المشرفون والمديرون تدريباً لفهم المعايير والقيم الثقافية للقوى العاملة ومراعاة هذه المعايير بشكل أفضل.

سيؤكد هذا التدريب على أهمية الاستماع الفعال والتعاطف واتخاذ القرارات غير المتحيزة في الاستجابة لمخاوف العمال.

٥. المراقبة والتحسين المستمران:

ستتم مراجعة فعالية هياكل التمثيل سنوياً. وسيتم إجراء تعديلات لمعالجة أي قصور ومواءمة احتياجات القوى العاملة المتطورة.

المسؤوليات:

• الإدارة:

• توفير الموارد لدعم آليات تمثيل العمال وضمان تنفيذ السياسات.

• لجان تمثيل العمال:

• العمل كحلقة وصل بين العمال والإدارة من خلال توحيد وعرض المخاوف والاقتراحات والملاحظات الجماعية. المفاوضة الجماعية محظورة تمامًا بموجب قانون العمل المحلي.

• إدارة الموارد البشرية:

تطوير وتنفيذ ومراقبة آليات التغذية الراجعة، بالإضافة إلى تقديم الدعم اللازم للجان ومبادرات إشراك الموظفين.

المراجعة والتعديل:

ستخضع هذه السياسة لمراجعة سنوية لأخذ ملاحظات الموظفين بعين الاعتبار، وأي تغييرات في القوانين المحلية أو أولويات المؤسسة.

التاريخ: ٢٠٢٥-٠٣-١٠

جوزيف ج. عابد

المدير

