



سياسة هيئة كهرباء ومياه دبي بشأن إدارة وتقدير التنوع بين موظفيها

DEWA's Policy for Valuing and Managing HR Diversity

DEWA values and manages its HR diversity through planning, organizing, administering as well as supporting varied characteristics and plurality amongst its employees and by recognizing them as individuals and teams, in a way that adds tangible and positive effect in the organizational performance, and contributing to the happiness of employees.

Objective:

Through this policy DEWA aims to uphold the values of diversity and being fair to all employees without discriminating them in any manner, whether based on sex, race, nationality, age, citizenship, religion, creed, social status, social class or disability, in line with the laws and regulations of the UAE and the Emirate of Dubai as well as the strategic direction of DEWA, and in total regard to international treaties and conventions.

The Policy:

1. DEWA values the plurality and diversity among its employees and provides a safe and equitable work environment, meeting the needs of its employee and a culture of diversity, and avoiding ostracism, besides disapproving all forms of unlawful or unjust favoritism amongst its employees.
2. DEWA recognizes that a talented and diverse workforce provides a competitive advantage and believes that its success is a reflection of the quality and skills of its diverse employees. It also adheres to attracting and retaining the best talents to ensure sustainable growth, performance, and excellence.
3. DEWA complies with and respects the international mechanisms and conventions ratified by the government of the UAE, including the International Labor Organization conventions, in line with the applicable legislations, regulations and systems in the Government of Dubai and the Government of the United Arab Emirates.
4. DEWA appraises the efficiency and competency of its staff for decisions related to recruitment, assessment, promotion, training, work tasks or any job benefits and compensations, in line with the laws and regulations of the U.A.E. and Emirate of Dubai.
5. DEWA appeals to all its employees to act responsibly and to treat others with dignity and respect at all times. Employees are also expected to portray tolerance and social acceptance at workplace or outside the workplace, and in all events sponsored by the DEWA. Furthermore, DEWA directs its employees to attend the annual diversity management awareness and training sessions for enhancement of knowledge and thereafter to responsibly adopt the values of diversity.
6. DEWA believes that multiple perspectives, experiences, skills and capacities that result from diversity contribute in achieving innovation and business success, and that the management of diversity contributes in developing an environment that is more creative, flexible, productive and competitive, resulting in stakeholders' happiness.

Policy Ownership:

This Policy is owned by Human Resources Department within Business Support & Human Resources Division, and will be reviewed annually or when necessary, and distributed across DEWA Divisions and Departments.

تقوم الهيئة بإدارة التنوع عن طريق عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ودعم مجموع الصفات والإختلافات التي ينفرد بها الموظفون عن بعضهم البعض كأفراد و كفرق عمل ، بطريقة تضيف تغيير إيجابي ملموس في الأداء التنظيمي، وبما يسهم في تحقيق سعادة الموظفين.

الهدف من السياسة:

تهدف الهيئة من خلال هذه السياسة الى تأكيد وتطبيق قيم التنوع والانصاف لجميع موظفيها بدون التمييز بينهم بناء على الجنس أو العرق أو الاصل القومي أو العمر أو الجنسية أو الدين أو المعتقد أو الحالة الاجتماعية أو الطبقة الاجتماعية أو الإعاقة وذلك وفقاً لاحكام وقواعد القوانين والانظمة واللوائح المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة دبي، والتوجه الاستراتيجي لهيئة كهرباء ومياه دبي، واسترشادا بالمعاهدات والمواثيق الدولية بهذا الشأن.

السياسة:

1. تقدّر الهيئة الاختلافات الفردية والتنوع بين موظفيها وتعمل على أن تكون بيئة العمل فيها آمنة وعادلة ومنصفة وتلبي احتياجات الموظف، مع الحفاظ على ثقافة التنوع وعدم الاقصاء، و تناهض الهيئة جميع اشكال التفضيل غير القانوني وغير المنصف بين الموظفين.
2. تدرك الهيئة ان قوتها العاملة الموهوبة والمتنوعة تمثل ميزة تنافسية رئيسية، وتؤمن أن نجاح أعمالها هو انعكاس لجودة ومهارة موظفيها. وتلتزم الهيئة بالسعي الى الحفاظ على أفضل المواهب البشرية لضمان استمرارية النمو والأداء والتفوق .
3. تلتزم الهيئة وتحترم الآليات والمعاهدات الدولية التي صادقتها حكومة دولة الإمارات ومنها معاهدات منظمة العمل الدولية بما ينسجم مع التشريعات واللوائح والنظم المطبقة في حكومة دبي وحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.
4. تلتزم الهيئة كذلك عند اتخاذ جميع القرارات المتعلقة بالتوظيف والتقييم والترقية والتدريب ومهام العمل أو أي ميزة وظيفية ، أن يتم ذلك على أساس الكفاءة والقدرة على ضوء احكام وقواعد القوانين والانظمة واللوائح المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة دبي.
5. توجه الهيئة جميع العاملين فيها للإلتزام بمسؤولياتهم بشأن معاملة الآخرين بكرامة واحترام في جميع الأوقات. ومن المتوقع أيضا اظهار السلوك الذي يعكس عدم الاقصاء أثناء العمل وفي مهام العمل سواء في مواقع العمل او خارجها، وكذلك في جميع الفاعليات التي ترعاها الهيئة. كما تحت الهيئة جميع الموظفين على حضور واستكمال الدورات التدريبية السنوية الخاصة بالتوعية عن التنوع لتعزيز معرفتهم والوفاء بهذه المسؤولية.
6. تدرك الهيئة ان تعدد وجهات النظر والخبرات والمهارات والقدرات التي تنتج عن التنوع تسهم في الابتكار ونجاح الاعمال. وبناء عليه فان ادارة التنوع تساهم في خلق بيئة اكثر ابداعا و مرونة و انتاجية وتنافسية وينعكس ذلك علي سعادة المعنيين.

ملكية السياسة:

تعود ملكية هذه السياسة لإدارة الموارد البشرية بقطاع دعم الأعمال والموارد البشرية ويتم مراجعتها سنوياً أو عند الحاجة، كما يتم توزيعها على جميع قطاعات وإدارات الهيئة.

سعيد محمد الطائر
عضو مجلس الإدارة المنتدب والرئيس التنفيذي

Saeed Mohammed Al Tayer
MD & CEO

يناير 2022 January