



"Vi är alla med!"

Schindlers åtagande för inkludering
och mångfald



Schindlers åtagande för inkludering och mångfald

På Schindler Group är vi engagerade i att skapa en inkluderande arbetsmiljö där olika individer möts för att göra sitt bästa och för att betjäna över 1,5 miljarder människor som använder våra hissar och rulltrappor varje dag.

Vi är **inkluderande** genom att tillhandahålla en miljö där människor från alla bakgrunder känner sig välkomna, och har möjlighet att uppnå stora saker som en del av Schindler, vilket resulterar i en högpresterande, engagerad arbetsstyrka som skapar hållbara konkurrensfördelar.

Vi främjar **mångfald** genom att anställa personer med en mängd olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv som speglar vår mångfaldiga kundbas och de samhällen där vi är verksamma. Vi erkänner alla de mänskliga skillnader som påverkar hur vi ser varandra som lika eller olika, t.ex. etnisk bakgrund, kön, kultur, religion, nationalitet, ålder, funktionsvariationer eller hälsostatus, etnicitet, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck samt personlighet, preferenser och arbetsstilar.

Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier. Respekt för varandra och för våra kunder och intressenter är grundläggande för vårt sätt att arbeta. Jämlikhet och rättvisa är grunden för våra personalprocesser och affärsmetoder.

Varför är inkludering och mångfald viktigt i vår dagliga verksamhet?

– Våra produkter skapar en mer inkluderande värld genom att erbjuda mobilitetslösningar för olika behov. Våra ingenjörer och tekniker tänker inkluderande varje gång de konstruerar, installerar eller servar en produkt.

– Inkludering och mångfald bör vara en del av Schindlers samtal med kunder och andra externa partner – lika viktigt som att tala om vår historia, våra produkter eller vårt engagemang för kvalitet. Inkludering och mångfald återspeglar vår kultur och vårt engagemang i samhället och understryker Schindlers rykte som ett av de bästa företagen i branschen.

Dessutom skapar våra inkluderings- och mångfaldsåtgärder ett mer rättvist och hållbart samhälle och stärker vår företagsbild som en attraktiv arbetsgivare, vilket hjälper oss att attrahera och behålla talanger.

– Inkludering och mångfald är en del av vårt arbetssätt. Våra kunder representerar alla aspekter av mångfald. Att främja inkludering och mångfald i vår dagliga verksamhet kommer att hjälpa oss att få bättre kontakt med dem, eftersom vi kan inkorporera olika synvinklar och tillvägagångssätt för att komma i kontakt med dem och förstå deras behov.

– Att ha team med olika sammansättningar och som är inkluderande berikar dynamiken i våra grupper och främjar större innovation och kreativitet när vi möter de olika utmaningarna i vår verksamhet.

Hur ska vi arbeta med våra ledare?

Vi kommer att utbilda och stödja våra ledare i våra fältverksamheter, fabriker och kontor för att genomföra inkludering och mångfald i praktiken så att det blir en självklarhet. Detta innebär att vi kommer att

– skapa och upprätthålla en säker arbetsmiljö som är fri från alla former av trakasserier och diskriminering.

– utbilda ledare i inkluderande beteenden och hur man bekämpar omedvetna fördomar, så att de proaktivt kan tillämpa rättvisa metoder när de fattar dagliga beslut om sina team.

– utveckla ledare som uppmuntrar sina medarbetare att dela med sig av olika åsikter och ser till att alla känner sig uppskattade, så att de kan bidra med sitt bästa och vara sitt autentiska jag på jobbet.

– samarbeta med ledare för att stärka vår policy om balans mellan arbete och privatliv samt inkluderande förmåner, och omsätta dem i praktiken för att undanröja hinder och attrahera och behålla underrepresenterade profiler.

– uppmuntra HR och ledare att upprätthålla en nära kontakt med underrepresenterade grupper för att förstå deras upplevelser på arbetsplatsen för att bättre kunna sponsra, engagera och behålla en mångfald av anställda.

– vara proaktiva genom att införa planer för inkludering och mångfald och rekryteringsstrategier i varje

organisation som i förväg söker efter olika profiler så att vi kan välja den bästa möjliga kandidaten för teamet och företaget.

Vad kan vi alla göra?

Vi kan alla tillämpa ett inkluderande beteende gentemot våra kunder och kollegor. Detta innebär att vi kommer att

– visa att vi bryr oss om våra kollegor genom att säga ifrån som allierad när något inte är säkert eller om någon inte behandlas med respekt.

– kommunicera med våra kollegor och kunder på ett respektfullt sätt, undvik kränkande språk och begrepp som bygger på stereotyper.

– se till att alla kollegor känner sig som en del av teamet och är välkomna att delta i diskussioner och aktiviteter.

– vara öppna, nyfikna och fira våra olikheter, redo att lära sig om varandras kulturer och traditioner och förespråka integration.

– respektera våra olika behov och val, t.ex. flexibilitet, familjeomsorg, religiösa sedvänjor, matval och anpassningar av arbetsplatsen.

Genom att utveckla våra inkluderande beteenden, ledarskapsmetoder och policyer kan våra team och organisationer återspegla den naturliga mångfalden i vår värld. Genom att förstärka vår inkluderande kultur kan vi ytterligare öppna våra öron och sinnen för medarbetarnas och kundernas behov och öka vår förmåga att erbjuda innovativa lösningar för att möta dessa behov.

Vi hissar inkluderingen och mångfalden.





We Elevate ...

Inkludering och mångfald

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

www.schindler.com

We Elevate

Denna publikation är endast avsedd för allmän information och vi förbehåller oss rätten att när som helst ändra produktens utformning och specifikationer. Inget uttalande i denna publikation ska tolkas som en garanti eller ett villkor, uttryckligt eller underförstått, för någon produkt, dess lämplighet för ett visst ändamål, säljbarhet, kvalitet eller ska tolkas som ett villkor i något avtal om de produkter eller tjänster som ingår i denna publikation. Mindre skillnader mellan tryckta och faktiska färger kan förekomma.
Copyright © 2021 Schindler Aufzüge AG