



平等、多様性、包括性に関する憲章



2022年

私たちのビジョン

PAC TEAM SA は、ダイバーシティとインクルージョンがより広く豊かな環境を生み出すと確信しています。創造的思考を強化し、イノベーション、パフォーマンス、生活の質を刺激します。会社。私たちはダイバーシティとインクルージョンのロールモデルや大使となる傾向があります。

我々の使命

パーソナライズされた前衛的な製品でお客様の製品を強化するのに同行します。を提案し、360 度サービスに重点を置いた信頼できるパートナーシップを支持します。

この憲章の目的

私たちは次のことに取り組んでいます。

- あらゆる形態の差別を防止する。
- 多様性アプローチを導入する。
- 均等な雇用機会と均等な待遇を促進する。

私たちは、この憲章を構成するこれら 3 つの約束に特化した政策を実施することを決定しました。表現。

この憲章の目的は、当社の文化的および社会的多様性に対する当社の取り組みを示すことです。組織。

そのため、当社は「評価」と「評価」を重視した人事管理方針を実践しています。個人のスキルの開発。

これは、PAC TEAM SA のすべての従業員に伝達され、顧客、サプライヤーに配布される必要があります。そしてパートナー。さまざまな関係者が多様性憲章を推進し、それを尊重することに取り組んでいます。日常的に、そしてその適用を確実にするために。

原則

私たちは、多様性と多様性に関する以下の原則を含む、グローバル コンパクトの 10 原則を支持します。包含。

企業:

- 原則 1: 国際的に宣言されている人間の保護を支持し、尊重しなければならない権利。
- 原則 2: 人権侵害に加担しないようにする。
- 原則 6: 雇用におけるあらゆる形態の差別を撤廃する。

また、特に次の2つを含む持続可能な開発目標 (SDGs) もサポートします。

目標:

- 目標 5: 男女平等を達成し、すべての女性と女兒に力を与える:



- 目標 5.1: すべての女性と女兒に対するあらゆる形態の差別をなくすどこにでも;

- 目標 5.5: 女性と平等の完全かつ効果的な参加を確保する政治、経済、あらゆるレベルの意思決定におけるリーダーシップの機会公開生活。

- 目標 10: 国内および国家間の不平等を削減する:



- 目標 10.1: 2030 年までに、社会的、経済的、政治的社會に力を与え、促進する年齢、性別、障害、人種、民族的出身、出身地に関係なく、すべての人を含みます。宗教、経済、その他の地位。

- 目標 10.3: 機会均等を確保し、結果の不平等を軽減する。

差別的な法律、政策、慣行を排除し、差別を促進することを含むこれに関する適切な法律、政策、措置。

当社は国際労働機関 (ILO) を通じて活動しており、その主な目的は次のとおりです。

労働における権利を促進し、人間らしい仕事の創出を奨励し、社会的保護を発展させ、仕事の分野での社会対話を強化する。ILO はあらゆる活動分野で差別と闘っています。

さらに、当社の倫理規定は、従業員の包摂性と多様性を促進するという当社の取り組みを強調しています。

私たちのステークホルダー。

約束

この憲章に従って、私たちは次のことを約束します。

1. 教育と訓練 : 採用、訓練、キャリア管理に携わるマネージャーと従業員に対し、差別禁止と多様性の問題について意識を高め、訓練します。

すべての人の統合を促進するために、起こり得る偏見や抵抗感を排除するためです。

この認識は永続的でなければなりません。ダイバーシティ方針には従業員の参加が必要です。変化。私たちは、職場からあらゆる形態の差別やハラスメントを排除し、相互尊重と平等な扱いの原則を大切にします。

2. 非原則の原則の適用を尊重し促進することにより、当社のプロセスを客観化します。

あらゆる形態および人事管理のあらゆる段階における差別。

採用、トレーニング、昇進、キャリアアップ。不法行為の原則の尊重

差別とは、すべての従業員が平等な扱いと配慮を受けることを保証することを意味します。私たちは

また、仕事、家族、自由時間のバランスを促進することにも取り組んでいます。
従業員の職業生活と家族および私生活の調和。

3.異なる採用方法と昇進方法: 私たちは、文化的多様性を含む会社の多様性を、資格や資格のあらゆるレベル
でスタッフ内に公正に反映するよう努めます。

階層。私たちは、組織のあらゆるレベルで、異なるプロフィールを持つ人々の統合を促進します。
性別、性的指向、国籍、民族、宗教の区別のない組織、
信念、年齢、障害... 私たちは、多様な職場環境の維持・向上を目指します。

4.当社の取り組みを社内外にすべての従業員および当社の従業員に伝えます。

顧客、パートナー、サプライヤーがこれらを尊重し、実行することを奨励するため
原則。

5.社会対話の確立:ダイバーシティ方針の策定と実施

従業員との対話の目的。

6.私たちの行動を評価し、推進します。

私たちのコミットメントの実行から得られる実際的な結果。この文書では以下について説明します
実行された行動、実践と結果により、私たちの行動を評価することができます。
進歩と遭遇した困難。



アラン・ボール
パケットグループCEO

参考文献

国連グローバル・コンパクトの10原則



www.unglobalcompact.org

マンズ・ドロー

原則 1:企業は、国際的に宣言されている人間の保護を支持し、尊重する必要があります。

権利。

原則 2:人権侵害に加担しないようにする。

仕事

原則 6:雇用および職業における差別の撤廃。

目標 5: ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女兒に力を与える

目標 10: 国内および国家間の不平等を削減する

国連の持続可能な開発目標

www.un.org/sustainabledevelopment/fr/



国際労働の基本条約

組織 (ILO)

