

Anti-Discrimination Policy

سياسة عدم التمييز

Middle East Glass Manufacturing Company and its affiliates is an "equal opportunity employer". Middle East Glass Manufacturing Company and its affiliates will not discriminate and will take affirmative action measures to ensure against discrimination in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination, or retirement based conditions of employment against any employee or job applicant on the bases of race, national or social origin, caste, birth, religion, disability, gender, orientation, family responsibilities, marital status, union membership, political opinions, age, or any other condition that could give rise to discrimination

If an employee feels that he or she has been discriminated, they should immediately report the matter to his or her supervisor. If that person is not available, or if the employee feels it would be unproductive to inform that person, the employee should immediately contact that supervisor's superior or human resources. Once the matter has been reported it will be promptly investigated and any necessary corrective action will be taken where appropriate. All complaints of Discrimination will be handled in as discreet and confidential a manner as is possible under the circumstances.

The procedure for reporting incidents of discrimination behavior is not intended to impair, replace, or limit the right of any employee to seek a remedy under available Egyptian law by immediately reporting the matter to the appropriate authorities.

شركة الشرق الأوسط لصناعة الزجاج والشركات التابعة لها مكان لتكافؤ الفرص ولا يمارس أو يقبل ممارسة التمييز، وسوف تتخذ جميع الإجراءات الوقائية والتدابير الممكنة لضمان عدم التمييز في التوظيف، والأجور، التدريب، الترقيات، الفصل، أو شروط التقاعد وغيرها من شروط العمل ضد أي موظف أو طالب عمل على أسس العرق، أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الطبقي، أو المولد، أو الدين، أو الإعاقة، أو الجنس أو أي ميول، أو المسؤوليات الأسرية، أو الوضع العائلي، أو عضوية النقابات، أو الآراء السياسية، أو السن، أو أي حالة أخرى يمكن أن تؤدي إلى التمييز.

إذا كان الموظف يشعر بأنه تعرض للتمييز، ينبغي أن يبلغ الأمر فوراً إلى المشرف. وإذا كان هذا الشخص غير متوفر، أو إذا كان الموظف يشعر انه سيكون من غير المجدي إبلاغ هذا الشخص، ينبغي للموظف الاتصال فوراً برئيس مشرفه المباشر أو بإدارة الموارد بشرية. بمجرد الإبلاغ سوف تكون هذه الحالة موضع تحقيق فوري وسيتم إتخاذ أي إجراءات تصحيحية لازمة. وسيتم التعامل مع جميع شكاوى التمييز بطريقة سرية ورزينة بقدر ما هو ممكن في ظل الظروف المتاحة.

وليس المقصود من إجراءات الإبلاغ عن حوادث التمييز أن تستبدل، أو تحد من حق أي موظف أن يلتمس التعويض طبقاً للقانون المصري من خلال الإبلاغ الفوري للجهات المختصة الرسمية بالدولة.

Mrs. Sherine El Hemely

Chief Human Resources Officer

مدير عام الموارد البشرية