Equal Employment Opportunity (EEO) Policy

Equal Employment Opportunity (EEO) Policy

Dar Zar is committed to providing equal employment opportunities to all individuals regardless of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, marital status, sexual orientation, or any other characteristic. We believe in creating a diverse and inclusive work environment that fosters respect, fairness, and dignity for all.
This policy applies to all aspects of employment, including but not limited to recruitment, hiring, promotion, compensation, benefits, training, and termination.

1) **Recruitment and Hiring**:

Dar Zar is dedicated to fair and unbiased recruitment and hiring processes. We actively seek a diverse pool of candidates and ensure that all individuals are evaluated based on their qualifications and suitability for the position.

2) **Promotion and Advancement**:

Promotions and advancements within the organization are based on merit, skills, and performance. Dar Zar is committed to providing equal opportunities for career growth to all employees.

3) **Training and Professional Development**:

Dar Zar encourages continuous learning and professional development for all employees. Opportunities for training and advancement are made available to enhance skills and foster career growth.

4) **Harassment and Discrimination**:

We strictly prohibit any form of harassment or discrimination based on protected characteristics. This includes but is not limited to verbal, physical, or visual harassment. All employees are expected to treat each other with respect and dignity.

5) **Reporting Procedures**:

Employees who experience or witness behavior that goes against this policy are encouraged to report it promptly. The organization is committed to investigating all complaints thoroughly and maintaining confidentiality to the extent possible.

6) **Non-Retaliation**:

Dar Zar prohibits retaliation against individuals who report violations of this policy in good faith. Retaliation is a serious violation and will be treated as such.

7) **Responsibility for Implementation**:

All employees, including management, are responsible for promoting and adhering to this Equal Employment Opportunity Policy. This commitment is integral to the organization's values and mission.

Review and Update:
This policy will be regularly reviewed and updated to ensure its continued effectiveness and compliance with relevant laws and regulations.

By adopting this Equal Employment Opportunity Policy, Dar Zar reaffirms its dedication to diversity, inclusion, and the creation of a workplace where all individuals are treated with fairness and respect.

سياسة تكافؤ فرص العمل

سياسة تكافؤ فرص العمل

تلتزم دار زار بتوفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد بغض النظر عن العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الموطن الأصلي أو العمر أو الإعاقة أو الحالة الإجتماعية أو التوجه الجنسي أو أي سمات خاصة أخرى.

نحن نؤمن بخلق بيئة عمل متنوعة وشاملة تعزز الاحترام والإنصاف والكرامة للجميع. تنطبق هذه السياسة على جميع جوانب العمل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، التوظيف، التعيين، الترقية، التعويض، الفوائد، التدريب، وإنهاء الخدمة.

1) التوظيف والتعيين:

تلتزم المنظمة بإجراءات توظيف وتعيين عادلة وغير متحيزة. نسعى بفاعلية لجذب مجموعة متنوعة من المرشحات/ين ونتأكد من تقييم جميع الأفراد بناءً على مؤهلاتهن/م وملاءمتهن/م للوظيفة.

تتضمن عملية التوظيف والتعيين تحديد الوظائف الشاغرة والإعلان عنها، مراجعة طلبات التوظيف، وإجراء المقابلات.

تتسق جميع هذه الخطوات مع مبادئ الشفافية وعدم التحيز. حيث يتم:

- الإعلان عن الوظائف بطريقة تضمن الوصول إلى مجموعة متنوعة من المرشحات/ين.
- استخدام معايير موضوعية لتقييم المتقدمات/ين بناءً على مهاراتهم/ن وخبراتهم/ن.
- تجنب الأسئلة أو الممارسات التي يمكن أن تؤدي إلى تمييز غير مبرر أثناء المقابلات.

2) الترقية والتقدم:

تستند الترقيات والتقدم داخل المنظمة إلى الجدارة والمهارات والأداء. تلتزم حركة نون النسوية بتوفير فرص متكافئة للنمو الوظيفي لجميع الموظفات/ين.

حيث تستند قرارات الترقية إلى أداء الموظف/ة ومهاراته/ا المهنية وليس إلى عوامل غير متعلقة بالوظيفة. حيث يتم:

- وضع معايير واضحة وشفافة للترقيات.
- تقديم فرص تدريب وتطوير تساعد الموظفات/ين على تحسين مهاراتهم/ن والتقدم في مسارهم/ن الوظيفي.
- تقييم أداء الموظفات/ين بانتظام وبناءً على معايير محددة مسبقًا.

3) التدريب والتطوير المهني:

تشجع دار زار التعلم المستمر والتطوير المهني لجميع الموظفات/ين. تتوفر فرص التدريب والتقدم لتعزيز المهارات وتعزيز النمو الوظيفي.

عن طريق توفير برامج تدريبية وتطويرية تساعد الموظفات/ين على اكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراتهمن الحالية. و تشمل:

- تقديم ورش عمل ودورات تدريبية في مجالات مختلفة.
- تشجيع الموظفات/ين على حضور المؤتمرات والندوات.
- توفير فرص الحصول على شهادات مهنية معترف بها.

5) التحرش والتمييز:

نحظر بشكل صارم أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز* بناءً على السمات الخاصة. يشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر التحرش اللفظي أو الجسدي أو البصري. من المتوقع أن ت/يعامل جميع الموظفات/ين بعضهم/ن البعض بالاحترام والكرامة.

يعني هذا الالتزام بخلق بيئة عمل خالية من أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز. عن طريق:

- وضع سياسات واضحة توضح ما يُعد تحرشًا أو تمييزًا وكيفية الإبلاغ عنه.
- تقديم تدريبات توعية للموظفات/ين حول كيفية التعرف على التحرش والتمييز وكيفية التعامل معه.
- التحقيق الفوري والشامل في أي شكاوى تتعلق بالتحرش أو التمييز واتخاذ الإجراءات المناسبة.

6)عدم الانتقام:

تمنع دار زار الانتقام ضد الأفراد اللاتي/ذين يبلغن/ون عن انتهاكات لهذه السياسة بحسن نية. الانتقام يعد انتهاكًا خطيرًا وسيتم التعامل معه على هذا النحو.

حيث تلتزم المنظمة بحماية الأفراد اللاتي/ذين يبلغن/ون عن انتهاكات من أي نوع، من الانتقام أو التمييز نتيجة للإبلاغ. عن طريق:

- توعية الموظفات/ين بحقوقهم/ن في الإبلاغ دون خوف من الانتقام.
- اتخاذ إجراءات صارمة ضد أي شكل من أشكال الانتقام.
- توفير الدعم للأفراد اللاتي/ذين يبلغن/ون عن الانتهاكات.

8) مسؤولية التنفيذ:

جميع الموظفات/ين، و بخاصة الإدارة التنفيذية، مسؤولات/ون عن تعزيز والالتزام بسياسة تكافؤ الفرص في التوظيف. هذا الالتزام جزء لا يتجزأ من قيم المنظمة ومهمتها.

يعني هذا أن جميع الأفراد في المنظمة، من المديرات/اء إلى الموظفات/ين، يجب أن يعملوا معًا لضمان تنفيذ هذه السياسة. يشمل ذلك:

- قيادة الإدارة التنفيذية في تعزيز ثقافة المساواة والتنوع.
- تقديم التدريبات اللازمة للموظفات/ين حول السياسات المتعلقة بتكافؤ الفرص.
- متابعة تطبيق السياسات وضمان التزام الجميع بها.

المراجعة والتحديث

ستتم مراجعة وتحديث هذه السياسة بانتظام لضمان استمرار فعاليتها والامتثال للقوانين واللوائح ذات الصلة.

تلتزم المنظمة بـ:

- تحديث سياساتها بانتظام لضمان ملاءمتها وتوافقها مع القوانين والتوجهات الحديثة.

- مراجعة السياسات بشكل دوري وتحديثها عند الحاجة.
- استشارة الموظفين والخبراء القانونيين لضمان الامتثال والفعالية.
- تطبيق التحديثات بفاعلية وإبلاغ الموظفين بأي تغييرات.

بتبني سياسة تكافؤ الفرص في التوظيف، تعيد حركة نون النسوية تأكيد التزامها بالتنوع والشمول وخلق بيئة عمل يتم فيها معاملة جميع الأفراد بالإنصاف والاحترام.