

# سياسة التنوع وتكافؤ الفرص لمنظمة بالون



**Balloon بالون**  
*we fly away*

## تكافؤ الفرص في منظمة بالون وسياسة التنوع

### بيان السياسة

المساهمة في تعزيز فكرة الحماية وفق المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والمواثيق والمعاهدات الدولية والنهوض بالمجتمع ونبذ التطرف والحد من العنف واحترام التنوع العرقي والمكونات الثقافية خلق مساحات آمنة للمجتمعات للتعلم والنمو والتغلب على صدمات الصراع ولذلك فإن الالتزام بالمساواة والتنوع يقع في صميم عملنا. نهدف إلى خلق المساواة في مكان عملنا وفي العمل الذي نقوم به.

لن نقبل التمييز غير العادل أو المعاملة الأقل تفضيلاً على أساس العرق أو الجنس أو العمر أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو الزواج والشراكة المدنية أو الحمل أو الأمومة

### التعريف والنطاق

**التنوع:** يستخدم لوصف عملية تقييم الاختلافات في مواقف الأفراد، وجهات النظر الثقافية، والمعتقدات، والخلفية العرقية، والجنس، والمهارات، والمعرفة، وخبرات الحياة. يعترف بالتنوع بالاختلاف ويحتفي به باعتباره شيئاً إيجابياً ومفيداً لنا جميعاً.

**المساواة:** هي التأكد من أن الناس يعاملون بشكل عادل ومنحهم فرص عادلة. لا يتعلق الأمر بمعاملة الجميع على قدم المساواة. يعني تحقيق المساواة في النتائج تلبية الاحتياجات المختلفة بطرق مختلفة. عند ذكرها في السياسات، عادة ما تعني كلمة المساواة التركيز على تلك الخصائص التي يغطيها التشريع.

**الإنصاف:** هذا يعني أن ممارسة حقوق الإنسان تؤدي إلى نتائج عادلة.

**تنطبق السياسة على كل من يعمل مع Balloon أو يمثله.** يتحمل جميع الموظفين والمتطوعين المسؤولية الشخصية عن التطبيق العملي للسياسة، لكن Balloon تقر بأن مسؤوليات محددة تقع على عاتق الموظفين المشاركين مهنيًا في التوظيف وإدارة الأفراد.

### أهداف السياسة

الهدف من هذه السياسة هو إنشاء منظمة حيث:

- كل شخص معني قادر على تقديم أفضل ما لديه.
  - القرارات عادلة وقائمة على الجدارة والكفاءة والإمكانات.
  - في عملنا نأخذ في الاعتبار خبرات الأفراد واحتياجاتهم.
  - لا يتم التسامح مع التمييز غير العادل.
- نحن ندرك أنه للقيام بذلك نحتاج إلى معالجة الأسباب الجذرية وتأثيرات القوالب النمطية والتحيز والتمييز والمضايقة والإيذاء بالإضافة إلى التمييز غير المباشر الذي يمكن أن ينشأ عن غير قصد من سياساتنا وممارساتنا وإجراءاتنا.

من خلال هذه السياسة نهدف أيضًا إلى:

- استقطاب واستبقاء الموظفين والمتطوعين وأعضاء مجلس الإدارة وأي شخص يعمل باسمنا يعكس المجتمعات المتنوعة التي نعمل فيها والملتزمون بمبادئ المساواة لدينا.
- بناء ثقافة تنظيمية تكون متسامحة ومنفتحة وشاملة وحيث يشعر الناس بالأمان وحيث يتم قبول الاختلافات وتكون المشاركة واضحة ويتم تشجيع مساهمات الجميع وتقديرها واحترامها.
- تعميم المساواة في كل جانب من جوانب عملنا

### تلتزم المنظمة بما يلي:

- خلق بيئة عمل خالية من البلطجة والمضايقة والإيذاء والتمييز غير القانوني، وتعزيز الكرامة والاحترام للجميع، وحيث يتم الاعتراف بالفروق الفردية ومساهمات جميع الموظفين وتقييمها.
  - التعامل بجدية مع الشكاوى المتعلقة بالتمتع والمضايقة والإيذاء والتمييز غير القانوني من قبل زملائك الموظفين والمتطوعين والمستفيدين والموردين والزوار والجمهور وأي أشخاص آخرين في سياق أنشطة عمل المنظمة.
  - سيتم التعامل مع مثل هذه الأفعال على أنها سوء سلوك بموجب الإجراءات التأديبية للمنظمة، وسيتم اتخاذ أي إجراء مناسب. يمكن للشكاوى الخطيرة بشكل خاص أن تصل إلى حد سوء السلوك الجسيم وتؤدي إلى الفصل دون سابق إنذار.
  - علاوة على ذلك، قد يرقى التحرش الجنسي إلى مستوى كل من حقوق العمل والمسألة الجنائية، كما هو الحال في مزاعم الاعتداء الجنسي.
  - توظيف وتدريب وترقية بشكل عادل على أساس القدرة.
  - إتاحة فرص التدريب والتطوير والتقدم لجميع الموظفين، الذين سيتم مساعدتهم وتشجيعهم على تطوير إمكاناتهم الكاملة، بحيث يمكن الاستفادة من مواهبهم ومواردهم بشكل كامل لتعظيم كفاءة المنظمة.
  - تطبيق أنظمة الأجور والمكافآت العادلة والمنصفة
  - القرارات المتعلقة بالموظفين على أساس الجدارة (بصرف النظر عن أي ضرورة و الإغفاءات والاستثناءات المحدودة المسموح بها بموجب قانون المساواة).
  - مراجعة ممارسات وإجراءات التوظيف عند الضرورة لضمان العدالة، وكذلك تحديثها والسياسة لمراعاة التغييرات في القانون.
  - مراقبة تكوين القوى العاملة فيما يتعلق بمعلومات مثل العمر والجنس والخلفية العرقية والتوجه الجنسي والدين أو المعتقد والإعاقة في تشجيع المساواة والتنوع، وفي تلبية الأهداف والالتزامات المنصوص عليها في هذه السياسة.
  - ويشمل الرصد أيضًا تقييم كيفية عمل سياسة المساواة، وأي خطة عمل داعمة، في الممارسة العملية، ومراجعتها سنويًا، والنظر في أي قضايا والعمل على معالجتها.
  - يجب على جميع الموظفين والمتطوعين ومن يتصرفون باسمنا:
  - التعرف على السياسة وتعزيزها
  - إظهار النظر والاحترام والتفهم لجميع الزملاء
  - تحدي السلوك غير المقبول للآخرين والإبلاغ عنه
  - التعرف على قيمة التنوع الاجتماعي والثقافي في مكان العمل
  - التأكد من أن سلوكهم في العمل لا يميز بشكل غير عادل
  - عدم الانخراط في أي سلوك يمكن اعتباره تنمرًا أو مضايقة
- يجب على أي موظف أو متطوع يعتقد أن Balloon قد طبق معاملة غير عادلة له أو لها في نطاق السياسة أن يثير الأمر من خلال سياسة بالون التظلم.