



الأندلس العقارية  
Alandalus Property

# سياسة عدم التمييز والدمج





## اعتماد السياسة

تم اعتماد هذا السياسة بموجب قرار مجلس الإدارة الصادر بتاريخ 2023/07/31



## جدول المحتويات

4	الهدف
4	نطاق السياسة
4	المراجع
4	المسؤوليات
4	التوظيف
4	بيئة العمل
4	التدريب والتوعية
4	الشكوى والحل
4	أمثلة على السلوك المحظور
5	المراقبة والتقييم
6	الأحكام الختامية

## الهدف

تلتزم شركة الاندلس العقارية بتعزيز التنوع، المساواة والاندماج في مكان العمل وضمان معاملة جميع الموظفين وأصحاب المصلحة بكرامة واحترام، بغض النظر عن العرق، الأصل، الجنس، التوجه الجنسي، الدين، الإعاقة أو أي ميزة أخرى. تحدد سياسة عدم التمييز والدمج التزام المنظمة بخلق مكان عمل داعم وشامل لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة وضمان حصول الجميع على فرص متكافئة للنجاح. نحظر التمييز، المضايقة والانتقام بأي شكل وستتخذ الإجراء المناسب لمعالجة ومنع مثل هذا السلوك.

## نطاق السياسة

تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين والمتقدمين للتوظيف، بما في ذلك المقاولون بدوام كامل، وبدوام جزئي، والمتعاقدين المؤقتين، والمتدربين.

## المراجع

- سياسة الإبلاغ.
- سياسة التعدييات السلوكية.

## المسؤوليات

يتحمل كل موظف في شركة الأندلس مسؤولية دعم هذه السياسة من خلال توفير بيئة عمل خالية من التمييز والتحرش والانتقام. يجب على الموظفين اتخاذ خطوات لضمان امتثال سلوكهم وأفعالهم لهذه السياسة.

## التوظيف

قمنا بتنفيذ ممارسات التوظيف غير التمييزية، بما في ذلك إجراء عمليات اختيار عادلة ومنصفة، وتوفير فرص متساوية لجميع المتقدمين. نحن نضمن أيضاً أن عمليات التوظيف لدينا متاحة لأصحاب الهمم ونوفر أماكن إقامة معقولة، حسب الضرورة.

## بيئة العمل

أنشأنا بيئة عمل داعمة وشاملة من خلال تعزيز ثقافة الاحترام والتسامح والتفاهم وتعزيز التواصل المفتوح والتعاون بين الموظفين. كما نقدم أماكن إقامة معقولة لأصحاب الهمم لدعم مشاركتهم في مكان العمل . نحن نضمن حصول جميع الموظفين على فرص متساوية للترقيات والتدريب والأنشطة الأخرى المتعلقة بالتوظيف.

## التدريب والتوعية

ستوفر الشركة برامج تدريب وتوعية لموظفيها لضمان فهمهم لأهمية التنوع، المساواة والاندماج في مكان العمل ودورهم في تعزيز هذه القيم. سيغطي التدريب أيضاً سياسات وإجراءات المنظمة المتعلقة بعدم التمييز والادماج. سيغطي التدريب موضوعات مثل التنوع والشمول، المضايقات، التمييز، الانتقام، وعملية تقديم الشكاوى والحل.

## الشكوى والحل

نشجع الموظفين على الإبلاغ عن حوادث التمييز أو المضايقة أو الانتقام. يجب على أي موظف يعتقد أنه تعرض أو شهد تمييزاً أو مضايقة إبلاغ المشرف أو إدارة الموارد البشرية بذلك فوراً. لدينا عملية تقديم شكوى وتسوية لمعالجة أي حوادث تمييز أو مضايقة أو انتقام. هذه العملية يمكن الوصول إليها وسريّة وعادلة، حيث يتم منح الموظفين فرصة للإبلاغ عن الحوادث والحصول على حل سريع ومناسب. يرجى الرجوع إلى سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

- الإبلاغ: يجب على الموظفين الذين يتعرضون أو يشهدون على التمييز، المضايقة أو الانتقام في مكان العمل الإبلاغ عن الحادث إلى مشرفهم، ممثل الموارد البشرية أو إلى نقطة الاتصال المعينة لعملية تقديم الشكاوى والحل. يجب أن يتضمن التقرير أكبر قدر ممكن من التفاصيل، بما في ذلك تاريخ، وقت، موقع وطبيعة الحادث، وكذلك أسماء أي شهود أو أطراف معنية والرجوع إلى سياسة الإبلاغ.
- التحقيق: عند استلام التقرير، ستبدأ المنظمة على الفور في إجراء تحقيق لتحديد وقائع وملابسات الحادث. قد يشمل التحقيق مقابلات مع المشتكي، الشهود وأي أطراف أخرى ذات صلة وقد يشمل أيضاً مراجعة أي وثائق أو أدلة ذات صلة. سيتم إجراء التحقيق بطريقة سرية لحماية خصوصية جميع الأطراف المعنية.
- الحل: بناءً على نتائج التحقيق، ستتخذ المنظمة الإجراء المناسب لحل الحادث. قد يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تقديم تحذير شفهي أو كتابي للأطراف المعنية، طلب تدريب إضافي، تعديل بيئة العمل، أو اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء التوظيف.
- ستبقى عملية تقديم الشكاوى والحل سرية إلى أقصى حد ممكن، بما يتفق مع الحاجة إلى إجراء تحقيق شامل واتخاذ الإجراءات المناسبة.

## أمثلة على السلوك المحظور

- السلوك اللفظي أو الجسدي القائم على خاصية محمية ويخلق بيئة عمل مخيفة، عدائية أو مسيئة.
- التهديدات أو الإجراءات التي تهدف إلى إيذاء الفرد بسبب خاصية محمية.
- حرمان الفرد من فرص العمل المتساوية بسبب خاصية محمية.
- الانخراط في سلوك يهدف إلى تخويف، تهديد أو التدخل في أداء عمل الفرد بسبب خاصية محمية.
- الإدلاء بتعليقات أو افتراءات مهينة بسبب على خصائص الشخص المحمية، مثل العرق، الدين، الجنس أو التوجه الجنسي، وغيرها.
- عرض مواد مسيئة أو تمييزية في مكان العمل، مثل الملصقات أو الرسوم الكرتونية التي تحتوي على قوالب نمطية عرقية أو جنسية.
- اتخاذ قرارات التوظيف، مثل التعيين، الترقية أو الإنهاء، بناءً على خاصية الشخص المحمية، بدلاً من مؤهلاته وقدرته على أداء الوظيفة.
- حرمان شخص ما من المساواة في الحصول على المزايا، الموارد أو الفرص في مكان العمل بسبب خصائصه المحمية.
- الانتقام من شخص بسبب قيامه بالإبلاغ عن تمييز، مضايقة أو بسبب مشاركته في تحقيق يتعلق بشكوى.
- التحرش الجنسي، بما في ذلك المقدمات الجنسية غير المرغوب فيها، طلبات الحصول على خدمات جنسية، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية.

## المراقبة والتقييم

ستقوم شركة الأندلس العقارية بمراقبة وتقييم سياسات وإجراءات عدم التمييز وإدماج أصحاب الهمم بانتظام لضمان فعاليتها وتحديد مجالات التحسين. ستقوم المنظمة أيضاً بتتبع المقاييس الرئيسية المتعلقة بالتنوع، المساواة، الشمول والإبلاغ عنها للتأكد من أنها تركز تقدماً نحو أهدافها وغاياتها من خلال إدارة الموارد البشرية.

سيساعد تنفيذ سياسة وإجراءات عدم التمييز وإدماج أصحاب الهمم هذه المنظمة على إنشاء مكان عمل داعم وشامل لجميع الموظفين.



### أحكام ختامية

- 1- تطبق هذه اللائحة ويتم الالتزام والعمل بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة.
- 2- يتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية – عند الحاجة – أو عند إدخال تغييرات في سياسات الطلبات العليا أو المتطلبات التشريعية أو بعد أي حدث مهم قد يستدعي تغييراً في هذه السياسة ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل الإدارة الموارد البشرية على إدارة الحوكمة والذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للرئيس التنفيذي لاعتمادها.
- 3- تعمل إدارة الموارد البشرية على مشاركة الإدارات الأخرى بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.