شبكة الاوزون للحفاظ على البيئة
سياسة التوظيف

1. الهدف من السياسة
تهدف هذه السياسة إلى بناء قوة عاملة متخصصة وفاعلة تسهم في تحقيق رؤية الشبكة لمواجهة آثار التغير المناخي وحماية البيئة في العراق، من خلال استقطاب الكفاءات المؤمنة بالعمل البيئي والمجتمعي.

2. المبادئ العامة للتوظيف
تلتزم شبكة الأوزون في جميع عمليات التوظيف بالمبادئ التالية:

- **الاختيار على أساس الكفاءة:** اختيار الأفراد الذين لديهم القدرة الكامنة والتأهيل المناسب لشغل الوظائف والتطور داخل هيئات وبرامج الشبكة.
- **تكافؤ الفرص وعدم التمييز:** التوظيف يتم بناءً على المؤهلات والخبرات دون تمييز بسبب العرق، الجنس، الدين، أو أي اعتبارات أخرى.
- **النزاهة والشفافية:** الالتزام بقيم الشبكة (الحيادية، الشفافية، الاستقلالية، والصدق) في جميع مراحل التعيين.

3. تخطيط القوى العاملة
يجب على كل هيئة أو مشروع تابع للشبكة القيام بما يلي قبل البدء بالتوظيف:

- إعداد قائمة بمسميات الوظائف المطلوبة لتنفيذ المهام البيئية والميدانية.
- تحديد أعداد العاملين والمؤهلات المطلوبة لكل وظيفة بدقة.
- وجود هيكل تنظيمي يوضح الوحدات الإدارية وتسلسلها الهرمي.
- توفير تخصيصات مالية للرواتب ضمن ميزانية المشروع المعتمدة.

4. مراحل عملية التوظيف
تتبع الشبكة سلسلة إجراءات منظمة لضمان جودة الاختيار:

1. **الإعلان:** الإعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل مناسبة تضمن وصول الإعلان للكفاءات المطلوبة.
2. **فرز الطلبات:** حصر المتقدمين واختيار الأنسب منهم للمؤهل المطلوب.
3. **المقابلات الشخصية:** إجراء مقابلات فنية وإدارية لتقييم مهارات المرشحين.
4. **الفحوصات والتحقق:** إجراء الفحوصات اللازمة (سواء كانت طبية أو أمنية أو مهنية) للتأكد من ملائمة المتقدم للعمل.
5. **المباشرة:** استكمال إجراءات التعيين الرسمية وفقاً للنظامين الإداري والمالي للشبكة.

5. التدريب والتطوير

- تلتزم الشبكة بتنظيم دورات تدريبية للموظفين الجدد تشمل الإعداد والتطوير المهني والتقني.
- تطوير نظم رقابة فنية واجتماعية لمساعدة الموظفين حديثي الالتحاق على الاندماج في بيئة العمل البيئي.

6. تقييم الأداء

تعتمد الشبكة نظاماً للتقييم المستمر يهدف إلى:

- تحديد نقاط القوة والضعف لدى العامل بانتظام.
- اتخاذ إجراءات تصحيحية تضمن استمرار خدمة العامل وقيامه بواجباته على أكمل وجه.
- ربط نتائج التقييم بخطط التطوير والترقية داخل الشبكة.