



الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" سياسة الحماية ومكافحة التحرش الجنسي والعنف المبني على النوع الاجتماعي تشرين الثاني 2021

مقدمة:

يولي الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" اهتماما كبيرا بقضايا النوع الاجتماعي، ويعمل على تطوير توجهاته الاستراتيجية وبرامجه لتأخذ بعين الاعتبار إدماج النوع الاجتماعي فيها، ومن جهة أخرى تحصين بيئة المجتمع المدني من أشكال الفساد المبني على النوع الاجتماعي.

وقد قام ائتلاف أمان بإعداد هذه السياسة كجزء من تطلعاته لتحسين البيئة الداخلية ضد أي فرص محتملة وإن كانت ضعيفة لانتهاكات تتعلق بالنوع الاجتماعي داخل المساحات التي يتم تنفيذ أعمال ائتلاف أمان فيها، والتي قد تمس توجهات عمل امان والقيم والمبادئ التي يتبناها ويؤمن بها.

مصطلحات ومفاهيم:

• **العنف والتحرش الجنسي:** نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، والتي تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي، ويشمل ذلك الاعتداء الجسدي واللفظي، التمر والمضايقة، التحرش الجنسي، والمطاردة، إضافة إلى أمور أخرى... (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)).

• **التحرش:** هو أي سلوك غير لائق وغير مرحب به يُتوقع أو يُنظر إليه على أنه يتسبب في إهانة لشخص آخر وقد يتخذ التحرش شكل الكلمات أو الإيماءات أو الأفعال التي تميل إلى الإساءة، أو التحقير، أو التهريب، أو التقليل من الشأن، أو إحراج شخص آخر أو تخويفه أو استعدائه (الخلاف بين الموظف والمشرف على أداء العمل أو في القضايا الأخرى المتعلقة بالعمل عادة لا يعتبر مضايقة ولا يتم التعامل

معها بموجب أحكام هذه السياسه كونه قد يرتبط في سياق ادارة تقييم الأداء) قد ينطوي التحرش الجسدي على تهديدات واعتداءات جسدية مثل الركل والضرب والبصق والاعتداءات الجسدية الأخرى.

• **الاستغلال الجنسي:** أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، مما يشمل على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر.¹

• **الانتهاك الجنسي:** يعني التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعا جنسيا، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.²

• **التحرش الجنسي:** هو أي سلوك غير مرغوب فيه ذا طابع جنسي أو سلوك قائم على أساس الجنس أو طلب خدمة جنسية لفظياً أو السلوك الجسدي أو الإيماوات ذات الطبيعة الجنسية، يؤثر في كرامة المرأة والرجل في مكان العمل.

• **الابتزاز الجنسي:** استغلال قوة السلطة والنفوذ، للحصول على منافع جنسية، بحيث يتم ابتزاز ذوي/نوات الحاجات المادية للعمل او لمتلقي الخدمات العامة.

الغرض من السياسة:

• تأتي هذه السياسة من إيمان ورغبة ائتلاف أمان في توفير بيئة عمل آمنة وخالية من جميع أشكال التمييز والوقاية من العنف والتحرش الجنسي لجميع موظفاته وموظفيه، ويقر ائتلاف أمان بأن ظاهرة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل تشكل انتهاك لحقوق الإنسان، وتهدد المساواة وتكافؤ الفرص وهي ظاهرة غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق. ويؤكد على أهمية بيئة عمل تقوم على الاحترام المتبادل وعلى كرامة الانسان لمنع العنف والتحرش الجنسي.

• تلتزم هيئات أمان بكل مستوياتها بمسئولياتها في تعزيز بيئة عمل يمنع فيها التسامح على الاطلاق مع العنف والتحرش الجنسي، وتلتزم بالتعامل بجدية وفتح تحقيق فوري في جميع الادعاءات من قبل أي موظف/ة والمتعلقة بأي انتهاك لأي بند من بنود هذه السياسية.

• تستند هذه السياسة الى أحكام التشريعات الوطنية ذات العلاقة، والبنود ذات العلاقة في الاتفاقيات الدولية مثل الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية القضاء على العنف

¹ تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، نشرة الأمين العام للأمم المتحدة، أكتوبر/2003.

² المصدر السابق

والتحرش في عالم العمل رقم 190 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وتنطلق في ممارسة هذه السياسية من أن لكل فرد الحق في العمل في بيئة خالية من التحرش الجنسي والعنف، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي وأي أشكال أخرى من العنف وخالية من التمييز القائم على الجنس أو الإعاقة أو العمر أو العرق أو الدين وغيرها، داخل بيئة العمل التي قد تنشأ فيها ديناميكيات القوة غير المتكافئة التي قد تضع بعض الأشخاص في وضع ضعيف أمام مسؤوليهم.

أهداف السياسة:

- تهدف هذه السياسة إلى تبنى المسؤولين والعاملين في ائتلاف أمان مجموعة المبادئ والقيم المتعلقة بضمان الحماية ومكافحة التحرش الجنسي والعنف التي قد يتعرض لها الموظفين/ات في العمل داخل مكاتب امان أو أماكن ممارسة نشاطاتها أو مع الشركاء، أو الزائرين.
- تعزيز بيئة عمل محفزة آمنة وحامية وطاردة لكل أشكال التمييز والعنف والتحرش الجنسي القائم على النوع الاجتماعي.
- تأكيد التزامات جميع المسؤولين/ات في أمان بمنع التحرش الجنسي وإساءة استخدام النفوذ والسلطة، ولضمان اتخاذ إجراءات رادعة وفعالة عند وقوع أي انتهاك.
- إنشاء آلية للوقاية ولضمان تعزيز تكافؤ الفرص ولعدم حدوث أي تمييز على أساس الجنس.

نطاق السياسة:

تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي/ات الائتلاف والمتدربين/ات والمتطوعين/ات والاستشاريين/ات في أماكن عمل أمان أو أماكن نشاطاته واتصالاته ويعمل أمان على إيصال هذه السياسة إلى الشركاء.

المبادئ العامة للسياسة:

أولاً: يشكل التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز بسبب المعتقد الديني، أو الأصل، أو العادات أو العمر أو الإعاقة مخالفه جسيمة تستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية، وفقاً لأحكام النظام الإداري المتعلق بالجزاءات على مخالفة سياسات وأنظمة المؤسسة (لفت النظر/ التنبيه، الإنذار الكتابي، الخصم من الراتب، التوقيف عن العمل، الحرمان من الزيادة السنوية، الحرمان من الترقية، الفصل نهائياً من الخدمة). ومن الأمثلة على المخالفات التعامل بازدراء أو إهانة أو الانتقاد بطرق غير عادلة وممنهجة.

ثانياً: تمثل حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي أشكالاً خطيرة من سوء السلوك، ومن ثم تعد سبباً موجباً لاتخاذ تدابير تأديبية بما في ذلك الفصل من العمل.

ثالثاً: يحظر أي شكل من أشكال السلوك المهين أو الاستغلال للعلاقات القائمة على ديناميكيات السلطة غير المتكافئة بطبيعتها مثل (مبادلة الأموال، أو العمل، أو السلع، أو الخدمات مقابل الجنس).

رابعاً: تلتزم الإدارة بتهيئة بيئة حامية من كل أشكال التمييز والتحرش الجنسي والعنف والاستغلال وعلى المديرين/ات في جميع المستويات مسؤولية خاصة لتطبيق السياسة التي تحافظ على هذه البيئة. خامساً: منع التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي هو عنصر أساسي في سياسات المؤسسة إضافة إلى تضمينها أو عكسها في مدونة السلوك وبرامج التوعية الداخلية.

سادساً: يقع على عاتق المديرين/المديرات من جميع الرتب مسؤولية خاصة في دعم وتطوير النظم التي تعزز من وجود بيئة طاردة ومانعة لحدوث الابتزاز والاستغلال والتحرش الجنسي. ويلتزم المسؤولون/ات في العمل أن يكونوا قذوة يحتذى بها والتمسك بأعلى معايير القيم والسلوك الملتزم بمبادئ هذه السياسة لتعزيز بيئة عمل خالية من الابتزاز والاستغلال والتمييز وأي شكل من أشكال العنف والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة.

سابعاً: يضمن الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان التدريب للموظفين والموظفات مرة واحدة في السنة على الأقل على هذه السياسة ويشمل ذلك التأكد من أن جميع الموظفين والموظفات على دراية بالسياسة المعتمدة وآلية الإبلاغ في حال حدوث أي انتهاك.

ثامناً: يجب على المديرين/ات والمشرفين/ات التحلي بالحيادية والتعامل مع الجميع بعدالة ومساواة، وتطبيق الإجراءات اللازمة بحساسية شديدة وأقصى قدر من السرية في معالجة حدوث انتهاك داخل المؤسسة لمبادئ هذه السياسية، والتأكد من عدم تعرض أي موظف/ة للانتقام.

تاسعاً: يجب على أي موظف/ة في ائتلاف أمان تتولد لديه مخاوف أو شكوك في إقدام أحد زملائه/زميلاته على ارتكاب عمل من أعمال الابتزاز الجنسي أو التحرش الجنسي، أن يبلغ عن تلك المخاوف عن طريق آليات الإبلاغ القائمة.

مسؤوليات الموظفين/ات والعاملين/ات:

- احترام أعلى معايير السلوك داخل وخارج ساعات العمل مع زملائهم/هن.
- الابتعاد عن أي ممارسات فيها إساءة أو عدائية أو قد تثير الشكوك في كونها تحرش جنسي أو إساءة استخدام للسلطة.
- الابتعاد عن القيام بالأعمال الآتية:
 - إرسال رسائل جنسية صريحة.
 - الشتائم على أساس النوع الاجتماعي.
 - الدعوات الاجتماعية المتكررة غير المرغوب فيها.
 - التعليقات والقصص والنكات الجنسية.
 - التعليقات على مظهر العامل وعمره وحياته الخاصة وما إلى ذلك.
 - استخدام التهديدات أو المكافآت المتعلقة بالعمل للحصول على خدمات جنسية مثل اللمس والقرص والمداعبة أو اللمس غير المناسب، التريب، والتمسيد، والتقبيل، والعناق.

مسؤوليات الإدارة العليا في ائتلاف امان:

يتخذ مجلس إدارة ائتلاف أمان التدابير الملائمة التي تهدف الى ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش الجنسي، بما يشمل:

- إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات.
- حماية مقدمي/مقدمات الشكاوى والضحايا والشهود من التعرض لأي أعمال انتقامية.
- تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والاداري لمقدمي الشكاوى والضحايا
- حماية خصوصية الافراد المبلغين وضمان السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم اساءة استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية.
- في حالات ثبات ممارسة العنف والتحرش الجنسي؛ النص على عقوبات في النظام الإداري تكون رادعة.

تقديم الشكاوى:

يختار مجلس إدارة ائتلاف أمان أحد أعضائه مفوضاً للامتثال في مجال الحماية ومكافحة العنف ويجوز لمجلس الإدارة تكليف المستشار القانوني او أحد اعضاء مجلس الإدارة أو أكثر للمشاركة في التحقيق، على أن يتم معالجة المشكلة في أقرب وقت ممكن بعد حدوثها.

الأفراد من غير الموظفين متاح لهم اعتماداً على وضعهم التعاقدى بعد تقديم شكوى، أو الحديث مع الجهة المسؤولة عن متابعة القضايا المذكورة والذين قد ينصحونهم بشأن خيارات الدعم و / أو الإنصاف المتاحة لهم.

يفضل لأي شخص من العاملين في الائتلاف أو المتطوعين أو الشركاء يتعرض للتحرش أو العنف في أماكن عمل أمان إبلاغ المتحرش المزعوم أن السلوك غير مرغوب فيه وغير مرحب به، وله الحق في طلب الدعم من زميل مثل مسؤول الموارد البشرية أو المستشار القانوني أو استشارة الشخص المكلف بمتابعة هذا المجال لتقديم خيارات الحلول.

دور مفوض مكافحة العنف والتحرش:

- فور تسلم المفوض الشكوى يقوم بجمع الاستدلالات حول القضية، حيث يقوم بتحديد ما إذا كانت حادثة (حوادث) التحرش قد وقعت أم لا، بعد أن يقابل المشتكى والشخص المشتكى عليه أو أي طرف ثالث يرى أنه ذو صلة بشكل منفصل.
- يتم اعداد تقرير يفصل الوقائع والنتائج والتوصيات بما فيها الإجراءات التأديبية المناسبة، وتسليمها لرئيس مجلس الإدارة.
- المتابعة للتأكد من تنفيذ التوصيات، وأن السلوك قد توقف.
- إذا لم يتم تحديد وقوع المضايقة، فيجوز للمفوض أن يقترح توصيات لضمان حسن سير العمل في مكان العمل.
- يحتفظ المفوض بسجل لجميع الإجراءات المتخذة (سجل تواريخ وأوقات ووقائع الحادث) ويتم الحفاظ عليها بسرية.
- التأكد ان العملية تتم بأسرع ما يمكن وعلى أي حال في غضون 30 يوم من تقديم الشكوى.

تقارير الامتثال:

سيقدم المفوض المكلف تقريراً شاملاً عن التعامل مع الحالات في هذا النطاق (تقارير عن الامتثال لهذه السياسة)، على أساس نصف سنوي ملخص فيه واقع وطبيعة الحالات التي تم متابعتها والحلول التي ترتب عليها للتحقق من فعالية هذه السياسة المعتمدة وبشكل خاص لتقييم تطبيق المعايير التالية:

1. تم تنفيذ التدابير في الوقت المحدد من قبل الأشخاص المعينين.
2. الآليات المحددة قد تم تنفيذها بالفعل.

3. التدابير قد حققت الأهداف المطلوبة والمخاطر تم القضاء عليه بالفعل.
4. وجود مخاطر إضافية جديدة نشأت نتيجة للآليات.

العقوبات التأديبية وفقاً للنظام الإداري:

أي شخص يتبين أنه قد انتهك هذه السياسة يكون مسؤولاً عن أي مما يلي:
عقوبات تخضع للقوانين القائمة:

- أفعال الإنصاف أو الجبر فيما يتعلق بالضحية، مثل الاعتذار شخصياً للضحية أو من كان حاضراً و / أو على علم بالحدوث اعتذار كتابي.
- نقل الموظفين لضمان الحد الأدنى من التفاعل.
- تنبيه أو لفت نظر.
- إنذار كتابي.
- الخصم من الراتب.
- التوقيف عن العمل.
- الحرمان من الزيادة السنوية.
- الحرمان من الترقية.
- الفصل نهائياً من الخدمة.

أقرت هذه السياسية من قبل مجلس إدارة ائتلاف أمان في اجتماعه الذي عقد بتاريخ ١ \ ١ \ 2021.

المراجع:

- تعتمد المبادئ هذه بشكل خاص على المبادئ الأساسية من نشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ST / SGB / 2003/13) .
- * (وثيقة اعلان الاستقلال وأحكام القانون الأساسي 2003)
- * اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 لسنة 2019- منظمة العمل الدولية.