|  |
| --- |
|  |
| سياسة مكافحة التحرش الجنسي |
| مشروع USAID مكانتي للتمكين الاقتصادي والقيادي للمرأة وبالتعاون مع مركز تطوير الاعمال - BDC |

مشروع مكانتي ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في الأردن وتنفذه شركة انكومباس. تم إعداد هذه السياسة بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) إن محتوى هذه السياسة هو مسؤولية مركز تطوير الأعمال - BDC) ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو آراء الحكومة الأمريكي

قائمة المحتويات

[المقدمة 3](#_Toc177252269)

[أهداف السياسة 3](#_Toc177252270)

[الإجراءات الوقائية 4](#_Toc177252271)

[إجراءات الابلاغ 4](#_Toc177252272)

[إجراءات التحقيق 5](#_Toc177252273)

[إجراءات اتخاذ القرار 5](#_Toc177252274)

[إجراءات المتابعة 5](#_Toc177252275)

[إجراءات عدم الانتقام 6](#_Toc177252276)

[أليات الحماية لحماية المبلغين وضمان سرية المعلومات 6](#_Toc177252277)

[مؤشرات القياس 8](#_Toc177252278)

المراجع:

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. تم الاسترداد من World Economic Forum: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/

## المقدمة

سياسة الموارد البشرية المتعلقة بالتحرش الجنسي تعتبر جزءاً أساسياً سياسات (الشركة/المؤسسة)، وتهدف إلى حماية الموظفين/الموظفات وضمان بيئة عمل آمنة ومهنية. تشمل هذه السياسة مجموعة من المبادئ والإجراءات التي تضعها (الشركة/المؤسسة) لمنع والتحقيق في قضايا التحرش الجنسي. والتحقيق في أي قضايا تتعلق به. تركز السياسة بشكل خاص على حماية النساء من التعرض للتحرش الجنسي، نظراً لأنهن قد يواجهن تحديات خاصة في بيئة العمل. كما تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال ضمان أن يتم التعامل مع جميع الموظفين والموظفات بإنصاف واحترام وخصوصية، وضمان اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد أي شكل من أشكال التحرش بغض النظر عن جنس الضحية

## أهداف السياسة

سياسة مكافحة التحرش الجنسي تهدف إلى تحقيق عدة أهداف أساسية تتعلق بتعزيز العدالة والمساواة في بيئة العمل. من بين الأهداف الرئيسية لهذه السياسة يمكن تقديمها كالتالي:

1. حماية الموظفين/الموظفات من جميع أشكال التحرش الجنسي وضمان سلامتهم الشخصية والنفسية. خاصة النساء اللواتي قد يكن أكثر عرضة لهذه التحديات، وضمان سلامتهن الشخصية والنفسية.
2. توفير قنوات آمنة وسرية للإبلاغ عن حوادث التحرش وتعزيز ثقافة الشفافية والإبلاغ دون خوف من الانتقام.
3. تثقيف الموظفين/الموظفات من خلال تقديم برامج تدريبية دورية لتعريفهم بماهية التحرش الجنسي وكيفية التعامل معه والإبلاغ عنه. مع التركيز على تعزيز فهم الرجال والنساء لمسؤولياتهم في بيئة العمل
4. زيادة الوعي بين الموظفين/الموظفات حول السلوكيات المقبولة وغير المقبولة في مكان العمل. بهدف منع أي سلوكيات قد تؤدي إلى التحرش الجنسي، وضمان بيئة عمل محترمة للجميع
5. تقديم الدعم النفسي للضحايا سواء كانوا من النساء أو الرجال من خلال مستشار/ة أو متخصصين في الصحة النفسية، وتقديم النصح والإرشاد القانوني لهم حول حقوقهم والإجراءات القانونية المتاحة.
6. ضمان توافق السياسة مع القوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، ومراجعتها وتحديثها بانتظام لضمان فعاليتها ومواكبتها لأي تغييرات قانونية أو اجتماعية. وضمان حماية النساء والرجال على حد سوا الإجراءات

يوضح الجدول رقم (39) إجراءات تعزيز مكافحة التحرش الجنسي

جدول : إجراءات تعزيز مكافحة التحرش الجنسي

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | الإجراءات الوقائية | |
| 1 | توعية الموظفين/الموظفات | * تدريب دوري: تنظيم جلسات تدريبية دورية لجميع الموظفين/الموظفات حول مفهوم التحرش الجنسي وكيفية التعامل معه. * مواد توعوية: توزيع كتيبات، مقاطع فيديو، وإرشادات مكتوبة لزيادة الوعي بين الموظفين/الموظفات. |
| 2 | التأكيد على سياسة الباب المفتوح | * تشجيع الإبلاغ: التأكيد على أن الموظفين/الموظفات يمكنهم الإبلاغ عن أي سلوك غير لائق في أي وقت دون خوف من الانتقام. * قنوات مفتوحة: توفير قنوات إبلاغ واضحة ومفتوحة مثل البريد الإلكتروني، الهواتف الساخنة، وصناديق الشكاوى. |
| 3 | تعزيز ثقافة الاحترام | * ورش عمل: عقد ورش عمل تركز على بناء ثقافة احترام متبادل بين جميع أفراد الشركة. * سياسات واضحة: وضع سياسات واضحة تشجع على الاحترام وتمنع التمييز والتحرش. |
|  | إجراءات الابلاغ | |
| 4 | قنوات الابلاغ | * خيارات متعددة: توفير خيارات متعددة للإبلاغ مثل الإبلاغ للمسؤولين المباشرين، قسم الموارد البشرية، أو من خلال نظام إلكتروني. * سهولة الوصول: التأكد من أن جميع الموظفين/الموظفات يعرفون كيفية الوصول إلى قنوات الإبلاغ المتاحة. |
| 5 | سرية البلاغات | * حماية المعلومات: ضمان أن جميع البلاغات يتم التعامل معها بسرية تامة لحماية هوية المبلغين. * سياسة عدم الانتقام: التأكيد على أن الشركة تلتزم بسياسة عدم الانتقام ضد أي شخص يقدم بلاغاً. |
| 6 | تفاصيل البلاغ | * توجيه المبلغين والمبلغات: توجيه المبلغين لتقديم تفاصيل دقيقة عن الواقعة بما في ذلك الزمن، المكان، والوصف التفصيلي للحادثة، وأي شهود محتملين. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | إجراءات التحقيق | | |
| 7 | استقبال البلاغ | | * فريق مختص: تحويل البلاغ إلى فريق مختص بالتحقيق في شكاوى التحرش الجنسي. * تسجيل البلاغ: تسجيل البلاغ بشكل رسمي وتوثيق تفاصيله. |
| 8 | جمع الأدلة | | * مقابلات: إجراء مقابلات مع المبلغ\المبلغة، المدعى عليه، وأي شهود. * الأدلة المادية: جمع وتحليل الأدلة المادية مثل الرسائل، البريد الإلكتروني، وتسجيلات الفيديو إذا كانت متاحة. |
| 9 | التحقيق | | * تحقيق محايد: إجراء تحقيق محايد ومستقل مع الالتزام بسرية المعلومات. * جدول زمني: تحديد جدول زمني لإتمام التحقيق بشكل سريع وعادل. |
| 10 | اعداد التقرير | | * تقرير شامل: إعداد تقرير شامل يتضمن جميع الأدلة والشهادات والنتائج. * توصيات: تضمين التوصيات اللازمة بناءً على نتائج التحقيق. |
|  | إجراءات اتخاذ القرار | | |
| 11 | مراجعة النتائج | * لجنة مختصة: مراجعة تقرير التحقيق من قبل لجنة مختصة في الموارد البشرية. * تحليل النتائج: تحليل النتائج بشكل دقيق واتخاذ القرار بناءً على الأدلة المتوفرة. | |
| 12 | اتخاذ القرار | * إجراءات عقابية: اتخاذ إجراءات عقابية بناءً على نتائج التحقيق (مثل الإنذارات، التدريب الإلزامي، النقل، أو الفصل من العمل). * تواصل القرار: إبلاغ الأطراف المعنية بالقرارات المتخذة والإجراءات التي ستتبع. | |
|  | إجراءات المتابعة | | |
| 13 | اخطار الأطراف المعنية | * إبلاغ النتائج: إبلاغ المبلغ\المبلغة والمدعى عليه بنتائج التحقيق والإجراءات المتخذة. * شرح القرارات: تقديم شرح واضح للأسباب التي أدت إلى اتخاذ القرارات النهائية. | |
| 14 | الدعم النفسي | * استشارات نفسية: تقديم دعم نفسي للمبلغ والمتضررين من خلال استشاريين نفسيين متخصصين. * متابعة الحالة: متابعة الحالة النفسية للمبلغ والمتضررين\المتضررات لضمان سلامتهم وراحتهم النفسية. | |
| 15 | مراجعة الاجراء | * تقييم دوري: إجراء تقييم دوري للسياسة والإجراءات لضمان فعاليتها. * تحديث السياسة: تحديث السياسة بناءً على التقييمات والملاحظات الواردة. | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | إجراءات عدم الانتقام | |
| 16 | حماية المبلغ\المبلغة | * ضمان الأمان: التأكيد على عدم تعرض أي موظف\ة قام \قامت بالإبلاغ عن التحرش لأي نوع من الانتقام أو التمييز. * آليات الحماية: توفير آليات واضحة لحماية المبلغين \المبلغات وضمان سرية البلاغات. |
| 17 | الإجراءات التأديبية | * عقوبات صارمة: فرض عقوبات صارمة على أي شخص يقوم بأعمال انتقامية تجاه المبلغين\المبلغات. * تحقيق فوري: إجراء تحقيق فوري في أي ادعاءات بالانتقام واتخاذ الإجراءات اللازمة. |

## أليات الحماية لحماية المبلغين وضمان سرية المعلومات

1. قنوات إبلاغ آمنة

* نظام الإبلاغ الإلكتروني: إنشاء نظام إلكتروني آمن يتيح للموظفين والموظفات يمكن من خلاله تقديم البلاغات بسرية تامة. مع مراعاة خصوصية النساء اللواتي قد يشعرن بالتردد في الإبلاغ عن حوادث التحرش
* خط ساخن: توفير خط هاتف خاص للإبلاغ عن التحرش، يدار من قبل فريق مختص في الموارد البشرية يضمن التعامل الحساس والمهني مع جميع الحالات، مع إيلاء اهتمام خاص لتحديات النساء.
* صناديق شكاوى: وضع صناديق شكاوى في أماكن متعددة في مكان العمل حيث يمكن للموظفين/للموظفات تقديم بلاغاتهم دون الكشف عن هويتهم. مما يسهل على النساء التبليغ بحرية وأمان

2. سرية المعلومات

* تشفير البيانات: استخدام تقنيات تشفير لحماية المعلومات المقدمة عبر النظام الإلكتروني. مع التأكيد على حماية خصوصية النساء اللواتي يقدمن بلاغات عن حوادث التحرش
* ملفات سرية: الاحتفاظ بجميع البلاغات والتقارير في ملفات سرية ومقيدة الوصول لضمان عدم الوصول غير المصرح به، بما يضمن أن الموظفات اللواتي يتعرضن للتحرش يمكنهن الإبلاغ دون خوف من تداعيات محتملة

3. سياسة عدم الانتقام

* إعلان واضح: نشر سياسة واضحة تعلن أن الشركة لا تتسامح مع أي نوع من الانتقام ضد المبلغين. مع التأكيد على حماية النساء اللواتي قد يكن أكثر عرضة للتعرض للانتقام
* تدابير فورية: اتخاذ تدابير فورية ضد أي موظف يثبت تورطه في أعمال انتقامية. لضمان بيئة عمل آمنة وعادلة للجميع، مع اهتمام خاص بتأثيرات الانتقام المحتملة على النساء.

4. تحقيق محايد

* فريق مستقل: تشكيل فريق تحقيق مستقل ومحايد للتحقيق في الشكاوى لضمان عدم التحيز مع التأكيد على أن التحقيقات تعالج بموضوعية، خاصة في حالات التحري عن قضايا قد تشمل النساء.
* مراجعة مستقلة: تقديم تقارير التحقيق لمراجعين مستقلين إذا لزم الأمر لضمان نزاهة العملية وضمان حماية جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك النساء المبلِّغات.

5. حماية المبلغين

* الخصوصية: ضمان أن هوية المبلغ تظل سرية ولا يتم الإفصاح عنها إلا لمن يحتاج إلى معرفتها في نطاق التحقيق. مع التركيز على حماية خصوصية النساء المبلِّغات
* الإجازات المدفوعة: توفير إجازات مدفوعة للمبلغين إذا كانت هناك حاجة لحمايتهم خلال فترة التحقيق. مع ضمان أن النساء اللواتي يتعرضن للضغوط يتمتعن بنفس الحقوق والحماية
* نقل مؤقت: إمكانية نقل المبلغ مؤقتاً إلى قسم آخر أو موقع آخر إذا كان ذلك ضرورياً لحمايته. بما في ذلك حالات تحتاج فيها النساء إلى الحماية من الظروف الضاغطة

6. التواصل والدعم النفسي

* دعم نفسي: توفير دعم نفسي من خلال مستشار/ةين نفسيين متخصصين لمساعدة المبلغين على التعامل مع الضغط النفسي الناتج عن الإبلاغ. مع التركيز على توفير الدعم للنساء اللواتي قد يكن أكثر تأثراً نفسياً
* تحديث مستمر: إبقاء المبلغين على اطلاع بمدى تقدم التحقيق والإجراءات المتخذة لحمايتهم. ، لضمان أنهم يشعرون بالدعم الكامل والشفافية خلال العملية.

7. تدريب وتوعية

* تدريب منتظم: تقديم دورات تدريبية منتظمة لجميع الموظفين/الموظفات حول أهمية الإبلاغ وسرية المعلومات وحماية المبلغين. مع تركيز خاص على دعم النساء وتشجيعهن على الإبلاغ عن أي حالات انتهاك أو تحرش، مع ضمان الحفاظ على سرية المعلومات وحماية المبلغين والمبلغات
* حملات توعية: تنفيذ حملات توعية داخلية لتذكير الموظفين/الموظفات مع إيلاء اهتمام خاص للنساء لزيادة الوعي بسياسة الشركة بشأن مكافحة التحرش وحماية المبلغين/المبلغات، وتوفير بيئة آمنة وشاملة تدعم حقوق الجميع.

8. إجراءات قانونية

* مساعدة قانونية: تقديم مساعدة قانونية للمبلغين إذا لزم الأمر، مثل تقديم استشارات قانونية أو تمثيل قانوني. للنساء اللواتي قد يواجهن تحديات إضافية نتيجة للإبلاغ عن انتهاكات
* إجراءات قانونية: اتخاذ إجراءات قانونية ضد أي شخص يثبت تورطه في الانتقام أو انتهاك سرية البلاغات. مع التركيز على حماية النساء اللواتي قد يواجهن ضغوطًا اجتماعية أكبر نتيجة لرفع البلاغات.

## مؤشرات القياس

مؤشرات القياس في سياق السياسة هي مجموعة من العناصر أو العلامات التي تُستخدم لقياس أداء أو تقدم تنفيذ السياسات والإجراءات المعتمدة. تهدف مؤشرات القياس إلى توفير وسيلة لتقييم النتائج وفعالية السياسة بشكل كمي أو كيفي وتعزيز المساواة الشمولية، مما يساعد على تحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة واتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء وتقييم مدى التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة وشاملة، والتأكد من حماية حقوق الجميع في الإبلاغ دون خوف من الانتقام.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | عدد البلاغات وسرعة الاستجابة | * عدد البلاغات المستلمة: يتضمن مجموع البلاغات المتعلقة بالتحرش الجنسي المستلمة خلال فترة زمنية محددة. * الوقت المستغرق لبدء التحقيق وإغلاقه: يتضمن الوقت المستغرق لبدء التحقيق بعد استلام البلاغ، والوقت المستغرق لإغلاق التحقيق واتخاذ القرار النهائي. |
| 2 | نتائج التحقيق والإجراءات التأديبية | * نسبة القضايا المؤكدة: نسبة البلاغات التي تم تأكيدها كحالات تحرش جنسي بعد التحقيق. * عدد الإجراءات التأديبية المتخذة: يتضمن عدد الحالات التي أدت إلى اتخاذ إجراءات تأديبية مثل الإنذارات، النقل، أو الفصل. |
| 3 | رضا الموظفين/الموظفات ودعم المبلغين | * تائج استطلاعات الرضا: يتضمن مستوى رضا الموظفين/الموظفات عن كيفية التعامل مع شكاوى التحرش، ومستوى شعورهم بالأمان والثقة في السياسات. * عدد حالات الدعم النفسي وتقييم رضا المبلغين: يتضمن عدد الموظفين/الموظفات الذين تلقوا دعماً نفسياً بعد تقديم البلاغات وتقييم رضاهم عن هذا الدعم. |
| 4 | التوعية والتدريب | * معدل المشاركة في التدريب: يتضمن نسبة الموظفين/الموظفات الذين شاركوا في جلسات التدريب حول مكافحة التحرش الجنسي. * نتائج تقييمات التدريب: يتضمن نتائج تقييمات الموظفين/الموظفات لجودة وفعالية برامج التدريب المقدمة. |
| 5 | سياسات عدم الانتقام والتحديثات الوقائية | * عدد شكاوى الانتقام: يتضمن عدد الشكاوى المتعلقة بأعمال انتقامية بعد تقديم بلاغات التحرش. * تحديث السياسات وتنفيذ الإجراءات الوقائية: يتضمن عدد المرات التي تم فيها مراجعة وتحديث سياسة مكافحة التحرش الجنسي، وقياس تنفيذ الإجراءات الوقائية مثل برامج التوعية وورش العمل. |