

التمييز، التحرش، والتنمر

اعتبارًا من تاريخ: 2020-02-24 الإصدار: 2 تاريخ الإصدار: 2020-02-24

الفريق المسؤول: فريق الأخلاقيات

تلغي/تحل محل: V. 1

نوع السياسة: الفئة 1 رقم الإجراء: غير متوفر

سياسة إجرائية

1. الهدف

1.1 تلتزم ميرسي كوربس ببيئة عمل يعامل فيها الجميع دون استثناء باحترام وكرامة. ونحن نسعى جاهدين للحفاظ على ثقافة الرعاية التي تهدف إلى ضمان السلامة العاطفية والجسدية لأعضاء فريقنا، وأي شخص آخر نعمل معه. كما نسعى ونبذل جهودنا من أجل خلق بيئة عمل متنوعة وشاملة، ونتوقع أن تكون علاقات العمل مبنية على الاحترام المتبادل، أو تبنى عليه، وخالية من التحيز والظلم والتحرش.

2.1 لن نتسامح مع فعل التمييز أو التحرش أو التنمر لأعضاء الفريق في أي مكان في العالم. تحدد هذه السياسة مبدأ حظر ميرسي كوربس للتمييز والتحرش والتنمر، وتبين الإجراءات المطلوبة لضمان وتأكيد التزامها بمنع وحظر التمييز والتحرش والتنمر من قبل أعضاء الفريق أو عليه. تهدف هذه السياسة إلى التأكد من أن جميع أعضاء الفريق في العالم يخضعون للحد الأدنى من المعايير المتعارف عليها، وأن يتم التعامل مع جميع إدعاءات الانتهاكات، وتنفيذ القرارات المتعلقة بالتدابير والإجراءات التأديبية بأسلوب توافقي قدر المستطاع. تطبق هذه السياسة على الصعيد الدولي وبغض النظر عن الممارسات الثقافية المحلية أو المعايير الاجتماعية.

2. المجالات والتطبيق

1.2 تطبق هذه السياسة على: ميرسي كوربس الدولية، ميرسي كوربس في أوروبا، ميرسي كوربس في هولندا، وجميع فروعها ومؤسساتها التابعة لها (ويشار إليها هنا إجمالاً باسم "ميرسي كوربس")؛ وأعضاء مجالس إدارة ميرسي كوربس، المدراء، والموظفين، والإداريين، وأعضاء الفرق، والموظفين المعارين والمتدربين والمتطوعين (ويشار إليهم هنا باسم "أعضاء الفريق")؛ والمتلقين الفرعيين، والمنظمات الشريكة، والمقاولين، والخبراء الخارجيين، والمستشارين، والوكلاء، والممثلين، وأي منظمة أخرى أو فرد يعمل نيابة وممثلاً عن ميرسي كوربس أو تحت توجيهات ميرسي كوربس (ويشار إليهم إجمالاً باسم "الشركاء")؛ وزوار أي من منشآت ميرسي كوربس، التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، المصورين الفوتوغرافيين، وصانعي الأفلام، والصحفيين، والباحثين، والمترجمين الخاصين، والمانحين المحتملين، وأي شخص آخر تستضيفه ميرسي كوربس أو يزور برامج ميرسي كوربس المنفذة أو المدعومة مالياً (ويشار إليهم هنا باسم "زائرون/زوار"). وتتوقع ميرسي كوربس أيضاً أن يلتزم مانحوها وممثلهم بهذه السياسة، خصوصاً عند التعامل مع أعضاء فريق ميرسي كوربس.

ميرسي كوربس : التمييز، التحرش، والتنمر

2.2 تطبق هذه السياسة في أماكن العمل، وخلال تنفيذ الأنشطة خارج مكان العمل، وخلال رحلات العمل، والأحداث الاجتماعية المرتبطة بالعمل، وأثناء التعاملات مع زملاء العمل وفي السكن الوظيفي للمجموعة.

3.2 تتوقع ميرسي كوربس أن يقوم مدراؤها بمحاسبة أعضاء الفريق بشكل إستباقي لإظهار معايير أداء عالية وأن يكونوا مسؤولين أمامها. لا تهدف هذه السياسة إلى تحديد قدرة المدير على إدارة أداء الأفراد الذين لا يلتون التوقعات.

3. بيانات السياسة

1.3 السلوك المحظور: التمييز، التحرش، والتنمر من أي نوع يتعارض مع مهمة ميرسي كوربس ورؤيتها. يملك كل عضو من أعضاء الفريق الحق في العمل في جو مهني احترافي يعزز تكافؤ فرص العمل، ويحظر ممارسات التمييز، وأي شكل من أشكال التحرش أو التنمر والتسلط غير القانوني. لن تتسامح ميرسي كوربس مع أي فعل سلبي ضد أي من أعضاء الفريق المرتبط بإنتمائه/ بانتمائها إلى مجموعة محمية. ويحظر أي سلوك يتضمن التمييز ضد أي شخص يقدم شكوى أو يفكر في تقديم الشكوى أو التحرش به ومضايقته أو التسلط عليه أو ترهيبه.

1.1.3 التمييز هو أي فعل أو موقف سلبي موجه تجاه شخص ما بسبب انتماؤه/ انتماؤها إلى مجموعة محمية، بما في ذلك: العمر؛ الإعاقة أو التاريخ الطبي؛ العرق، الأصل القومي، الطبقة والوضع الاجتماعي والاقتصادي؛ الديانة، الجنس، الهوية الجنسية أو حالة تغيير الجنس، الحائلة العائلية، الحالة الاجتماعية (بإستثناء زواج الأطفال) أو الحمل، أو التوجه الجنسي. تحظر المعاملة غير العادلة أو غير المتكافئة للفرد (أو المجموعة) في عمليات التعيين، أو أداء الواجبات، أو التدريب والتطوير، أو الترقية أو في أي وجه آخر من وظائفهم بناء على أي من الخصائص المذكورة. وتتضمن الأمثلة المحددة للسلوك التالية الذكر، على سبيل المثال لا الحصر، أوجه سلوك التمييز:

- تقديم عرض عمل لإمرأة بأجر أقل مما يعرض على رجل يقوم بنفس العمل وبنفس مستوى المهارة.
- الحرمان من المسكن والتسهيلات المعقولة بسبب الممارسات أو المعتقدات الدينية.
- الحرمان من المسكن والتسهيلات المعقولة بسبب القدرات البدنية أو العقلية المختلفة.
- الحرمان من الترقية لشخص أكبر سناً لصالح الأصغر سناً لأن المظهر الخاص بالأصغر هو المطلوب.
- الحرمان من الإجازة أو عدم تشجيعه لأخذها لأن الفرد أعزب أو ليس لديه عائلة.

2.1.3 التحرش سلوك غير مرغوب به يؤثر على كرامة ومنزلة الأفراد في بيئة العمل وفقاً للخصائص المدرجة في القسم 1.1.3؛ التحرش سلوك يعتبره المتلقي مهيناً وغير مقبول، ويخلق بيئة مرعبة أو مهينة أو عدائية. التحرش كما هو محدد في هذه السياسة، قد يكون مستمراً أو حادثة فردية منعزلة ذات طبيعة خطيرة. قد يحدث التحرش والمضايقات بشكل

ميرسي كوربس : التمييز، التحرش، التنمر

شخصي، أو من خلال الاتصالات الهاتفية، أو عبر البريد الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي أو غيرها من طرق الإتصال الإلكترونية. وتشمل الأمثلة التالية السلوك الذي قد يشكل مضايقة أو تحرشاً؛ على سبيل المثال لا الحصر :

- إلقاء النكات والتعليقات المسيئة أو استخدام الصور النمطية المهينة المتعلقة بالعرق أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الدين أو الإعاقة أو غيرها من الخصائص المحمية.
- وجود كتابات أو رسومات تشوه أو تظهر العداء والكراهية تجاه فرد أو مجموعة في بيئة العمل، يتضمن ذلك وجودها على الجدران أو في المركبات أو على الأجهزة الإلكترونية أو في أي مكان آخر في مباني المنظمة أو يتم تداولها في بيئة العمل.
- السخرية والاستهزاء من الأفراد أو استنكارهم لأنهم يشعرون بالإهانة من سلوك يعتبرونه تحرشاً أو غير مرغوب به.

اطلع على سياسة ميرسي كوربس لسوء السلوك/التصرف الجنسي في بيئة العمل، نوفمبر 2018، لمعرفة المزيد حول التحرش الجنسي.

3.1.3 التتمّر هو سلوك مخيف أو ضار أو مهين تجاه أحد أعضاء الفريق، سواء كان ذلك السلوك قائماً على العضوية في مجموعة محمية أم لا. غالباً ما يتضمن التتمّر السب والشتم أو إساءة استخدام السلطة، ويقصد به تقويض المتلقي أو تخويله أو إهانته وإذلاله أو تشويه سمعته أو إصابته أو إلحاق الأذى به بطريقة ما. بشكل عام، يكون التتمّر ذو طبيعة مستمرة/منتشرة ولكنه قد يكون حادثة فردية وقد يكون خفياً منظوياً على ذكاء بطبيعته. قد يحدث التتمّر بشكل شخصي، أو من خلال الاتصالات الهاتفية، أو عبر البريد الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي أو غيرها من طرق الإتصال الإلكترونية. تشمل الأمثلة التالية السلوك الذي قد يشكل تنمراً؛ على سبيل المثال لا الحصر :

- العدوان اللفظي مثل الصراخ أو الشتم.
- النقد المستمر أو المفرط أو غير المبرر أو غير العادل.
- الإذلال العام، الاستهزاء، التوبيخ أو المناداة بأسماء غير مرغوب بها.
- التجاهل المستمر للآراء أو الاستبعاد المتعمد والمتكرر في بيئة العمل.
- نشر شائعات غير شريفة / مدمرة عن أحد أعضاء الفريق أو المنظمة.
- التهديدات أو الاعتداء الجسدي الفعلي.
- تخويف شخص قدم شكوى أو يفكر بتقديمها. (اطلع أيضاً على سياسة ميرسي كوربس للشكاوى الأخلاقية، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات السلوكية).

2.3 استخدام موارد ميرسي كوربس للتمييز أو التحرش أو التتمّر. تحظر ميرسي كوربس استخدام معدات العمل الخاصة بها بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر، الهواتف الخلوية، جدران المكاتب، المركبات أو إمكانية الوصول للإنترنت واستخدامها لأغراض المشاهدة أو العرض أو نشر المواد التي تنطوي على التمييز أو التحرش أو التتمّر بطبيعتها.

3.3 إجراءات إعداد التقارير

ميرسي كوربس : التمييز، التحرش، التتمّر

3.3.1 كل فرد له الحق وعليه الواجب في الإبلاغ عن سوء السلوك / التصرف الذي يتضمن التمييز أو التحرش أو التنمر. وتشجع ميرسي كوربس أي فرد كان شاهداً وليس هدفاً لسلوك يتضمن التمييز أو التحرش أو التنمر على الإبلاغ عن مثل هذه الإساءات من تلقاء نفسه.

3.3.2 يتم تشجيع أعضاء الفريق أو الزوار، ولكنهم غير مطالبين، بتقديم تقرير إلى مشرفهم أولاً، أو قائدهم الأعلى، أو ممثل الموارد البشرية.

3.3.3 يمكن لأي شخص الإبلاغ عن ادعاءات لكل شكوى بشأن سياسات ميرسي كوربس للأخلاقيات، وسياسة المبلغين على خط ميرسي كوربس الساخن للنزاهة www.mercycorps.org/integrityhotline. وسيقوم الخط الساخن للنزاهة بإرسال الشكاوى المتعلقة بالموارد البشرية الدولية إلى فريق الموارد البشرية الدولي. ووفقاً للحالة والشكوى، قد يعمل هذان الفريقان معاً.

3.3.4 يمكن أن يتم الإبلاغ عن الادعاءات بشكل مجهول، على الرغم من أن ذلك قد يعيق قدرة فريق التحقيق على تقييم الشكوى، وإجراء تحقيق إذا لزم الأمر. تشجع ميرسي كوربس التقارير والإبلاغ غير مجهولة المصدر.

3.3.5 ينبغي على الموارد البشرية وأعضاء الفريق الآخرين، بما في ذلك المشرفين ومدراء الدول، التأكد من إبلاغهم فوراً هذه الادعاءات إلى الموارد البشرية الدولية.

4.3 نظراً لطبيعة وحساسية الادعاءات الخاصة بسوء السلوك / التصرف المنطوي على التمييز، أو التحرش، أو التنمر، فإن ميرسي كوربس تتعامل مع جميع التقارير والادعاءات بأقصى درجات الإحترام لخصوصية وسرية جميع الأفراد المعنيين. سوف تسعى ميرسي كوربس للحفاظ على الخصوصية في جميع الأوقات أثناء عملية الاستجابة، بما يتفق مع مسؤوليتنا في الحفاظ على سلامة الأفراد والفريق. سيتم توفير المعلومات للأفراد الذين ينبغي أن يعرفوا بها فقط، وسيقتصر ذلك على دورهم في عملية الاستجابة والتحقيق. وأي شخص له دور كجزء من فريق التحقيق أو الاستجابة ملزم بالسرية حتى النهاية، وقد يخضع للعقوبة التأديبية حتى إنهاء خدماته، إذا انتهك تلك السرية.

4.3.1 يمكن تقديم التقارير إلى دائرة الموارد البشرية الدولية بشكل مجهول غير معروف، ولكن قد يكون من الصعب التحقيق في مزاعم وإدعاءات مجهولة المصدر. وقد يطلب المشتكي أيضاً المحافظة على السرية. وكلتا الحالتين ستفرضان قيوداً على إمكانيات وقدرة ميرسي كوربس على إجراء تحقيق يمكن أن يحاسب الجناة على الإدعاءات الموثقة بشكل كبير. سوف تعمل ميرسي كوربس، بالقدر المستطاع ما أمكن، جنباً إلى جنب مع مقدم الشكوى لمعالجة مخاوفه بشأن السرية من أجل السماح بإجراء تحقيقات فعّالة للمضي قدماً. عادة، تتطلب التحقيقات الفعّالة والعادلة في نفس الوقت مواجهة المتهم بالادعاءات الموجهة ضده.

5.3 لا تآر/ لا إنتقام

5.3.1 لن تتسامح ميرسي كوربس أو تتعاطف مع أي شكل من أشكال التآر أو الانتقام ضد أعضاء الفريق، أو الشركاء، أو الزوار الذين يتقدمون ببلاغ عن سوء سلوك أو تصرف سيء مشتبه فيه بحسن النية، أو يشاركون في التحقيقات حول هذا السلوك المزعوم. يمكن الاطلاع على الحماية الكاملة التي تقدمها ميرسي كوربس للأشخاص الذين يقومون بإعداد التقارير في المنظمة في سياسة الشكاوى الأخلاقية، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات السلوكية. يتوجب على أي شخص تعرض أو يتعرض للانتقام أو التآر بسبب قيامه بالإبلاغ

ميرسي كوربس : التمييز، التحرش، التنمر

عن أو المشاركة في تحقيق يتعلق بالتمييز أو التحرش أو التنمر أن يقدم تقريراً أو إبلاغ فريق الأخلاقيات على الخط الساخن www.mercycorps.org/integrityhotline

5.3. 2 لن تطلب ميرسي كوربس من أعضاء فريقها أو شركائها أو زوارها التوقيع أو الالتزام باتفاقيات أو بيانات السرية الداخلية التي تحظر أو تقيد أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزوار من القيام بالإبلاغ القانوني أية انتهاكات أو مخالفات لمحقق معين أو ممثل لتطبيق القانون في إدارة أو وكالة تحقيق مخولة لتلقي مثل هذه المعلومات والبلاغات.

6.3 التحقيق في التقارير والعواقب والآثار التأديبية للسلوك المحظور

6.3. 1 تأخذ ميرسي كوربس مزاعم وادعاءات التحرش والتمييز والتنمر وتتعامل معها على محمل الجد، وتلتزم بالإستجابة العادلة لجميع أنواع الشكاوى. وستتم معالجة الشكاوى والتحقيق فيها حسب الضرورة والحاجة وبما يتوافق مع سياسة ميرسي كوربس وتوجيهاتها بشأن الإبلاغ عن انتهاك مدونة السلوك الأخلاقية، والتحقيق فيه.

6.3. 2 ستقود النتائج والتحقيقات المؤكدة لوجود سوء سلوك / تصرف إلى انضباط هادف ومناسب يعتمد على طبيعة سوء السلوك ودرجته وشدته وما إذا كان يمكن معالجته بفعالية أم لا. يمكن أن يقود انتهاك أعضاء الفريق لهذه السياسة وتكون سبباً لإتخاذ إجراءات تأديبية بحق المخالف، بما في ذلك إنهاء العمل. كما سيتم إنهاء أي إتفاقيات تعاقدية للشركاء الذين ينتهكون هذه السياسة مع ميرسي كوربس ويخالفونها و/أو حرمانهم من عقد إتفاقيات عمل مع المنظمة في المستقبل.

4. الإجراءات المطلوبة

تضمن ميرسي كوربس الامتثال والالتزام بهذه السياسة من خلال العمليات والإجراءات الملائمة المصممة لضمان ما يلي قدر المستطاع :

- 1.4 يخضع جميع أعضاء الفريق الجدد المحتملين لفحص صمم خصيصاً للتأكد من أنهم لم يشاركوا سابقاً في انتهاكات التمييز أو التحرش أو التنمر أو الإعتداء؛
- 2.4 يتم إبلاغ جميع أعضاء الفريق وتدريبهم على هذه السياسة من خلال التدريب على مدونة قواعد السلوك، ويقر جميع أعضاء الفريق أنهم قد فهموا هذه السياسة، ويوافقون على الالتزام والتقيّد بها؛
- 3.4 أينما أمكن ذلك، وعند الاتصال والتواصل المباشر مع أعضاء الفريق، يتم إبلاغ المستشارين، الخبراء، المقاولين والمتعاقدين، الوكلاء، وممثلي الجهات المانحة والحكومية والزوار (بما في ذلك الصحفيين والباحثين) بالمتطلبات التي تدرج تحت هذه السياسة؛
- 4.4 تعرض جميع مكاتب ميرسي كوربس ملصقات وبوسترات توعوية وإرشادية حول هذه السياسة بما في ذلك جميع آليات إعداد التقارير المتاحة، و مترجمة إلى اللغة الأساسية للمكتب، وفي أماكن ومواقع بارزة بحيث يراها جميع أعضاء الفريق والزوار؛
- 5.4 يتلقى أعضاء فريق الموارد البشرية، والمشرفين، وأعضاء الإدارة العليا تدريباً على كيفية تحديد سوء التصرف /السلوك المحتمل، والاستجابة والتعامل معه بالشكل الملائم بما في ذلك التمييز والتحرش والتنمر؛
- 6.4 بإمكان أي شخص وبدون الكشف عن هويته (إذا أراد ذلك) الإبلاغ عن جميع أنواع التمييز والتحرش والتنمر والإعتداء من خلال خط ميرسي كوربس الساخن للنزاهة؛

ميرسي كوربس : التمييز، التحرش، التنمر

- 7.4 يلتزم ممثلو الموارد البشرية والمشرفون والقادة الذين يتلقون ادعاءات أو شكاوى انتهاك لبنود هذه السياسة الإبلاغ عنها فوراً لدائرة الموارد البشرية الدولية.
- 8.4 يقر أعضاء الفريق و/أو الزائرون (كما هو موضح أعلاه)، أنهم غير مخولين لإعادة تعيين أو توظيف أو إعادة التعامل مع شخص انتهك سياسة قواعد السلوك الأخلاقية المرتكزة على التمييز أو التحرش أو التنمر، وسيتم منعهم وحرمانهم من الحصول على أي فرصة عمل مع ميرسي كوربس، سواء كموظف أو إستشاري أو مقاول، وعندما يطلب أن تكون ميرسي كوربس معرفاً عن هذا الشخص، ستقوم بالإشارة إلى أن هذا الشخص غير مؤهل/ مناسب للتوظيف مجدداً.
- 9.4 عند الحاجة، يتم الكشف عن التقارير للجهات المانحة والمنظمين. وإذا تضمنت التقارير ادعاءات بسوء سلوك إجرامي، فقد يتم الكشف عنها أيضاً لسلطات إنفاذ القانون لضمان سلامة ورفاهية جميع الأطراف المعنية (اطلع على سياسة الشكاوى الأخلاقية، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات السلوكية، (4.4.4) والإرشادات ذات العلاقة)؛ و
- 10.4 يتم إبلاغ لجنة التدقيق والمخاطر (بطريقة تتوافق مع التزام ميرسي كوربس بمبدأ السرية) بجميع التقارير والتحقيقات التي تتضمن اعتداءات جسدية في/ أو حول اجتماعاتها المحددة بانتظام وتزويدها بأية معلومات إضافية ضرورية لإتاحة الفرصة لها للقيام بإجراء وتنفيذ واجباتها الرقابية (اطلع على سياسة الشكاوى الأخلاقية، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات السلوكية والإرشادات ذات الصلة).

5. الواجبات والمسؤوليات

- 1.5 يكون المستشار العام وفريق الأخلاقيات في ميرسي كوربس مسؤولين عن:
- 1.1.5 ضمان التحديث المستمر لهذه السياسة خلال المراجعات نصف السنوية؛
- 2.1.5 ضمان إحالة أي شكوى تتعلق بهذه السياسة يتم استقبالها بواسطة الخط الساخن للنزاهة إلى الموارد البشرية الدولية.
- 2.5 يكون رئيس الموظفين وفريق الموارد البشرية مسؤولين عن:
- 2.5.1 ضمان وجود عمليات توظيف آمنة والالتزام بها؛
- 2.2.5 ضمان خضوع جميع أعضاء الفريق لتدريبات مدونة قواعد السلوك واعترافهم بفهمهم لها واستعدادهم للالتزام بها؛
- 2.5.3 التأكد من التبليغ عن جميع الإدعاءات المتعلقة بانتهاك هذه السياسة ووفقاً لهذه السياسة؛
- 2.5.4 التأكد من أن أعضاء الفريق الذين أعلن أنهم غير مؤهلين لتوظيفهم مجدداً لا يتم تعيينهم في ميرسي كوربس، وأن هذه الحالة مدرجة في الردود على عمليات التحقق للتوظيف من قبل المنظمات الأخرى.
- 3.5 يكون جميع المدراء التنفيذيين في ميرسي كوربس، ومدراء البلاد، وأعضاء الإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل فيها ميرسي كوربس مسؤولين عن:
- 3.5.1 إيجاد بيئة وثقافة تعززان الاحترام والاندماج والمحافظة على استمراريتها، وعدم التسامح مع فعل التمييز أو التحرش أو التنمر أو الإعتداء؛
- 3.5.2 الإشراف على التنفيذ الكامل والشامل لهذه السياسة في منطقة عملياتهم؛
- ميرسي كوربس : التمييز، التحرش، التنمر**

3.5.3 ضمان أخذ جميع إدعاءات سوء السلوك الذي يتضمن التمييز أو التحرش أو التنمر أو الإعتداء على محمل الجد، والإبلاغ عنها على الفور، ومعاملتها بسرية، وإعطائها أولوية عالية؛ و

3.5.4 ضمان عدم الانتقام أو الثأر من أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزوار الذين يبلغون عن ادعاءات أو يشاركون في التحقيقات التي تتبعها.

4.5 العلاقة مع القوانين المحلية. تلتزم ميرسي كوربس بالقوانين والتعليمات التي تحظر سوء التصرف/ السلوك، ولكن عندما تتجاوز هذه السياسة أي متطلبات قانونية، سوف تلتزم ميرسي كوربس بالمعايير الواردة في هذه السياسة إلى أقصى حد يسمح به القانون المعمول به. ويجوز تعديل هذه السياسة أو تكييفها لتتوافق مع القوانين المحلية فقط بموافقة فريق الأخلاقيات في ميرسي كوربس وفريق الموارد البشرية الدولي.

6. حوكمة السياسة

فريق الأخلاقيات	الفريق المسؤول
المستشار العام	مالك السياسة
مجلس ميرسي كوربس	معتد السياسة
2020/02/24	تاريخ آخر مراجعة
2022/02/24	تاريخ المراجعة القادمة