

عنوان الوثيقة: بيئة عمل خالية من التحرش

تاريخ النفاذ: 2019/06/12

المؤلف: بي مايرز (PMyers)

بيان الموافقة: يتم الاحتفاظ بالتوقيعات الإلكترونية وتواريخ توقيع الأفراد الذين أعدوا واعتمدوا هذه الوثيقة في قاعدة بيانات نظام إدارة وثائق منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360).

الهدف

لتحديد التوقعات السلوكية والحماية من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، التي تقدمها منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) في بيئة العمل.

النطاق:

تسري هذه السياسة على جميع العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) في جميع أنحاء العالم، والموردين والعاملين مع الموردين إلى الحد المبين أدناه.

التعريفات:

مقدم الشكوى - هو الشخص أو الطرف مُقدم الشكوى

1. بموجب هذه السياسة .

2. العاملون في منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360)- المنظمة (FHI 360)، الموظفين، والضباط أعضاء مجلس الإدارة والمتدربين والزملاء (من مدفوعي أو غير مدفوعي الأجر) والمتطوعين والوكلاء والأفراد الآخرين المصرح لهم بالتصرف نيابة عن FHI 360.

3. المشارك بالبرنامج - هو أي شخص بالغ أو أي طفل يستفيد من برنامج منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) أو، أو لديه اتصال بـ FHI 360 من العاملين أو الموردين أو العاملين مع المورد فيما يتعلق بمنظمة FHI 360 أو نتيجة لتلك الصلة .

4. المدعي عليه - الشخص أو الطرف الذي قدمت شكوى ضده بموجب هذه السياسة.

5. المشرف - هو الموظف بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 والذي يؤدي الدور الرقابي المباشر على عمل واحد أو على عدة أعمال للموظفين التابعين لمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360.

السياسة:

1. بيان السياسة العامة:

1.1. يحق لجميع العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 العمل في بيئة محترمة وآمنة . تحقيقا لهذه الغاية، لا تتحمل منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) أي شكل من أشكال التحرش في مكان العمل أو المواقف المتعلقة بالعمل على أساس:

1.1.1. العرق أو اللون أو الأصل العرقي أو القومي

1.1.2. الدين

1.1.3. العمر

1.1.4. الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الالتزام المتصوّر بمعايير الذكورة والأنوثة المحددة اجتماعيًا

1.1.5. حالات طبيه

1.1.6. الحمل والولادة والرضاعة الطبيعية

1.1.7. الجنسية أو المواطنة

1.1.8. الإعاقة الجسدية أو العقلية، أو المعلومات أو الخصائص الجينية (أو تلك الخاصة بأحد أفراد الأسرة)

1.1.9. حماية الجيش الأمريكي أو وضع المخضرم للولايات المتحدة

1.1.10. الوضع كضحية للعنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي أو المطاردة

1.1.11. أي فئة أو حالة أو سمة أخرى محمية بموجب القانون المحلي.

1.2. يحظر على العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بشكل تام من مضايقة العاملين في منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360، العاملون مع المورد، المشاركون في البرنامج، أو أي شخص آخر يتعاملون معه في المواقف المتعلقة بالعمل.

1.3. تلتزم منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بحماية العاملين بها من التحرش، سواء أكان هذا التحرش صادر من أو العاملين، أو المورد أو العاملين مع المورد، الممولون أو العاملين مع الممول، أو المشاركون في البرنامج أو أي شخص آخر يتعاملون معه في انجاز الأمور المتعلقة بالعمل.

1.4. سوف تتخذ منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) إجراءات وقائية، وستتحقق من شكاوى التحرش، وتتخذ الإجراءات المناسبة لوقف أي مضايقات تقع من أو على العاملين بمنظمة (FHI 360).

2. توضيح التحرش والسلوك الذي يشكل التحرش

2.1. يعتبر التحرش سلوكًا غير مرغوب فيه وغير مرحب به بناءً على أي من العوامل المذكورة في القسم 1.1 عندما يصبح تحمل السلوك المسيء شرطاً لاستمرار العمل، يكون عنيفاً ومنتشراً بما فيه الكفاية ليفسد أداء عمل الشخص، أو يخلق حالة من عدم الاحترام والتخويف والعدوانية والإهانة أو بيئة عمل مهينة أو مسيئة أو مذلة. يمكن أن يقع سلوك التحرش من خلال الكلام أو الكتابة (ويتضمن عبر الإنترنت) أو من خلال الإيماءات غير اللفظية أو جسدياً.

2.2. وعادة ما تتكرر المضايقة وتستمر، ولكن في بعض الحالات، قد يشكل حادث واحد حاد واقعة تحرش.

2.3. يمكن أن يكون المتحرشون من أحد العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) (بما في ذلك المشرفون، والمبلغون المباشرين، وزملاء العمل) أو أشخاص من خارج منظمة (FHI 360) مثل العاملون مع المورد؛ الموظفون لدى مورد المقاول، البائع، المقاول الفرعي، أو المتلقي الفرعي؛ موظفي الممول؛ المشاركون في البرنامج؛ أعضاء المجتمعات التي تخدمهم منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360؛ أو أي شخص آخر يتفاعلون معه في المواقف ذات الصلة بالعمل.

2.4. يمكن أن يتأذى العاملون بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 من هذه المضايقات ويرفع تقرير بذلك في إطار هذه السياسة حتى إذا كان هذا السلوك موجهاً إلى شخص آخر.

2.5. التحرش هو السلوك الذي يقع في العمل، أو في أثناء العمل، أو في غيره من الأوقات خلال أوقات العمل. وهذا يشمل مواقع العمل مثل، على سبيل المثال لا الحصر، مكاتب منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360)، أو مكاتب أو مرافق المورد أو الممول، عبر الإنترنت من خلال البريد الإلكتروني، وسائل الإعلام الاجتماعية أو غيرها من التبادلات الإلكترونية، أثناء السفر الخاص بالعمل، المجمع السكني، في الزيارات الميدانية للعمل، الانتشار في المناطق الإنسانية، وفي جميع الشؤون المتعلقة بالعمل بالمجتمعات التي نقوم بخدمتها. ويشمل ذلك فعاليات ورش عمل تدريبية بموقع العمل وخارجه، والمؤتمرات، والمناسبات الاجتماعية ذات الصلة بالعمل مثل الحفلات التي تقام بالمكاتب، ووجبات غداء العمل وعشاء العمل التي تقام خارج مواقع العمل، والمناسبات الترفيهية الخاصة بالعميل أو العمل.

2.6. التحرش الجنسي هو نوع محدد من أنواع التحرش الجنسي. يمكن أن يقع التحرش الجنسي بغض النظر عن جنس الأفراد أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية. يمكن أن يقع بين الأفراد من نفس الجنس وكذلك بين الأفراد من الجنس الآخر، ولا يتطلب أن يكون الدافع وراء سلوك التحرش هو الرغبة الجنسية. يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً مختلفة:

2.6.1. عدائية بيئة العمل: التصرفات الحادة أو المتواصلة أو المستمرة والتي تهدف إلى التأثير أو التدخل بشكل غير طبيعي في أداء عمل الموظف أو خلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية،

2.6.2. والمضايقات الجنسية غير المرحب بها: التحرش الجنسي غير المرحب به، أو محاولات للتعدي الجنسي أو إقامة علاقات جنسية أو غير مهنية، وغير ذلك من السلوك اللفظي والجسدي ذي الطابع الجنسي والذي عند الخضوع له أو رفضه سواء بشكل صريح أو ضمني يعتبر شرطاً أو سبباً لقبول توظيف الموظف أو يستخدم كأساس لقرارات التوظيف التي تؤثر على هذا الموظف.

2.7. أمثلة من التحرش يحظر ما يلي:

2.7.1. النكات المهينة أو المحرجة، المزح، أو التعليقات

2.7.2. الافتراءات أو الألقاب، السخرية أو تعليقات مهينة

2.7.3. التهديدات المباشرة أو المبطنة من الأذى الجسدي والعنف

2.7.4. المساهمات الجنسية أو التحرش غير المرحب به، سواء كانت لفظية أو جسدية أو عبر الإنترنت، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي

2.7.5. الشروع في الاعتداء الجنسي أو الاغتصاب أو القيام به بصورة كاملة

2.7.6. السلوك غير اللفظي مثل التحديق، أو الغمز، أو الإيماءات

2.7.7. السخرية أو التعليقات المهينة؛ أو التهديدات الخفية

2.7.8. عرض أو مشاركة صور مسيئة مثل الملصقات أو الفيديوهات أو الصور أو الكارتون أو شاشات الهواتف الذكية أو رسائل البريد الإلكتروني أو منشورات وسائل التواصل الاجتماعي أو الرسومات المسيئة أو

2.7.9. التعليقات الجنسية المسيئة أو التعليقات غير المرحب بها حول المظهر، أو الخصائص الشخصية أو البدنية الأخرى، أو التعميمات الهجومية عن الأشخاص ذوي الإعاقات (بما في ذلك الإعاقات الجسدية أو العقلية أو العاطفية أو صعوبات التعلم) أو العمر أو الجنس أو العنصر أو العرق أو الجنسية

2.7.10. الاتصال الجسدي غير الضروري أو غير المرغوب فيه مثل التلامس أو التدليك، أو عرقلة التحركات الطبيعية، أو التدخل الجسدي في عمل فرد آخر

2.7.11. المعاملة التفضيلية أو الوعود بالمعاملة التفضيلية للموظف بهدف خضوعه للسلوك الجنسي، بما في ذلك الاغواء أو محاولة اغراء أي موظف للالتخراط في العلاقة الجنسية بهدف منحه تعويض أو مكافأة

2.7.12. التهديدات أو الرغبات الجنسية التي يخضع لها الشخص للدخول في علاقات جنسية كشرط لاستمرار العمل أو لتجنب بعض الخسائر الأخرى، وعروض الاستحقاقات المتعلقة بالعمل مقابل الدخول في علاقات جنسية

2.7.13. الانتقام ردًا على شكاوى التحرش الجنسي (انظر القسم 5)

2.8. قائمة الأمثلة السابقة ليست شاملة، وقد يكون هناك سلوكًا آخر يشكل تحرشًا غير مقبول بموجب هذه السياسة أو القوانين المعمول بها.

2.9. بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض السلوكيات غير المرغوب فيها لن تصل إلى مستوى مخالفة هذه السياسة، ولكنها قد لا تتفق مع سياسة منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) لمعايير السلوك المهني (POL 03003). في مثل هذه الحالات، يتم حث العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 على إبلاغ الموارد البشرية حتى يمكن معالجة هذا السلوك.

3. الإبلاغ

3.1. يجب على العاملين بمنظمة الصحة العالمية (FHI 360) والعاملين ذوي الصلة الذين تعرضوا للتحرش، أو الانتقام، أو أي سلوك آخر محظور بموجب هذه السياسة، أو من شاهد مثل هذا السلوك، الإبلاغ فورًا عن هذا السلوك، سواء شفهيًا أو خطيًا، عن طريق الاتصال بإحدى الجهات التالية:

3.1.1. مشرفهم المباشر، أو، إذا كان المشرف المباشر يمارس هذا السلوك، أي مشرف آخر داخل إدارتهم؛

3.1.2. ممثل الموارد البشرية المحلي (HR) أو موظف الموارد البشرية الإقليمي أو شريك موظف الموارد البشرية الإداري؛

3.1.3. مدير شراكة الموارد البشرية يوسيث رودس (URhodes@fhi360.org)

أو رئيس الموارد البشرية بام مايرز (PMyers@fhi360.org)؛ أو

3.1.4. مكتب الامتثال والمراجعة الداخلية (OCIA) عبر البريد الإلكتروني على موقع

Compliance@fhi360.org

3.1.5. الخط الساخن لمكتب الامتثال والمراجعة الداخلية (OCIA) (داخل الولايات المتحدة 1-800-461-9330)

وخارج الولايات المتحدة +1-720-514-4400).

3.1.6. موقع الإبلاغ الخاص بمكتب الامتثال والمراجعة الداخلية (OCIA) إما تبلغ باسمك أو بشكل مجهول

(<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>)

3.1.6.1. عادةً ما تكون التقارير المجهولة أكثر صعوبة عند التحقيق بسبب المعلومات المحدودة. يتم حث العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) على تقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات التفصيلية حول هذا السلوك، بما في ذلك، إن أمكن، تحديد الأشخاص الذين شاركوا في أو من شاهدوا هذا السلوك، طالما أن هذا لن يضع الأشخاص الذين تم التعرف عليهم لخطر التعرض للأذى الفوري.

3.2. مطلوب من العاملين في منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) سواء أكانوا مشرفين أو يشغلون منصبًا على مستوى المدير أو أعلى أن يخطرأ فورًا، في خلال 24 ساعة، عن أي مضايفات فعلية أو مشتبه بها، أو انتقامية، أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة التي يُبلغوا بها أو التي يلاحظونها أو يعلمون بها بصورة أأخرى. عدم القيام بذلك يشكل انتهاكًا لهذه السياسة، ويمكن أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، قد تصل إلى الفصل الفوري من العمل.

4. دعم المدعي

4.1. سلامة جميع المعنيين أمر بالغ الأهمية . يجب أن تضمن منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) والأشخاص المعنيين في تنفيذ هذه السياسة سيتخذون جميع الإجراءات المطلوبة أن الاستجابة لمزاعم التحرش لا يعرض سلامة المدعي أو المدعي عليه للخطر. عند استلام الشكوى، ستقوم منظمة (FHI 360) بإجراء تقييم فوري بشأن صحة وسلامة الأفراد المعنيين وتنفيذ الحلول المؤقتة الضرورية للسلامة . أثناء التحقيقات، ستتخذ منظمة صحة الأسرة الدولية الإجراءات اللازمة لضمان سلامة المدعي.

4.2. يجوز للعاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) استخدام برامج استحقاقات الشركة مثل التغطية الطبية، والإجازات المدفوعة أو غير المدفوعة، وبرامج مساعدة الموظفين للحصول على الدعم، وفقاً لمتطلبات الأهلية وشروط خطة المنافع.

5. عدم الانتقام

5.1. تنتهج منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) سياسة منفصلة تحظر الانتقام (سياسة الباب المفتوح وسياسة عدم الانتقام 03004). تحظر منظمة (FHI 360) بشدة من أي انتقام يقع ضد الموظفين الذين يشتكون من التحرش أو من الانتهاكات الأخرى لهذه السياسة أو الإجراءات ذات الصلة، أو الذين يشاركون في تحقيق عن التحرش.

5.2. يحدث الانتقام عندما يعاقب شخص ما أو يهدد بمعاقبة شخص آخر بسبب الإعراب عن نيته للإبلاغ أو للإبلاغ عما يظنه بصورة أكيدة بأنه مضايقة أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة، أو مساعدة الآخرين في الإبلاغ عن المضايقات أو الانتهاكات لهذه السياسة، أو المشاركة في التحقيقات بموجب هذه السياسة.

5.3. ينبغي الإبلاغ فوراً عن واقعة الانتقام المشتبه بها من خلال آليات الإبلاغ الموجودة في قسم 3.

5.4. العاملون في منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) الذين يشاركون في الانتقام سوف يخضع لإجراءات تأديبية قد تصل إلى حد فصله من العمل أو إنهاء أي صلة له مع منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360.

6. التحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية

6.1. عند استلام الإبلاغ عن المضايقة أو الانتقام أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة ، بغض النظر عن وقت وقوع الحدث (الأحداث)، تحدد الموارد البشرية المسار المناسب للعمل بناءً على طبيعة الموقف.

6.2. ستقوم منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بإجراء تقييم فوري بشأن صحة وسلامة الأفراد المعنيين، واتخاذ خطوات لمنع المزيد من المضايقات وتنفيذ إجراءات مؤقتة قد تشمل إبعاد المدعي عن المدعي عليه، أو وضع المدعي عليه أو المدعي (بناءً على رغبتهما) في إجازة إدارية أو غيرها من التدابير وفقاً لتقدير المنظمة لضمان سلامة وسرية التحقيق، أو السماح لإجراء تحقيق شامل دون انقطاع.

6.3. ستجري منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) تحقيقاً دقيقاً في الوقت المناسب وشامل بطريقة محايدة توفر لجميع الأطراف الإجراءات القانونية المناسبة وتحافظ على السرية قدر المستطاع (انظر القسم 7 أدناه للحصول على معلومات مفصلة حول السرية).

6.4. عموماً ستجرى قسم الموارد البشرية التحقيقات، ولكن منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) قد توظف محققين خارجيين عندما ترى ذلك مناسباً.

6.5. يجب على العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) التعاون بشكل كامل مع التحقيقات وتوفير معلومات صحيحة للمحققين.

6.6. عادة تتضمن هذه التحقيقات مقابلات مع المدعي والمدعي عليه وغيرهم ممن قد يكونوا قد شاهدوا الواقعة أو لديهم معرفة بالشكوى. سيتم الانتهاء من مراجعة السجلات والبريد الإلكتروني والاتصالات والوقائع الأخرى ذات الصلة. تختلف خطوات التحقيق المحددة حسب الظروف الفريدة لكل شكوى.

6.7. عند الانتهاء من التحقيق، سوف تقوم منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بمراجعة الأدلة التي تم جمعها وتحديد ما إذا كان قد وقع تحرش، أو انتقام، أو انتهاكات أخرى من قبيل هذه السياسة أو غيرها من سياسات المنظمة (FHI 360).

6.8. في حالة حدوث انتهاك للسياسة، ستتخذ منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) إجراءات تصحيحية فورية محسوبة بشكل عقلائي لإنهاء التحرش ولردع المضايقات المستقبلية. وقد تتراوح الإجراءات التصحيحية بين التدريب والاستشارة، أو وضع خطط لتحسين الأداء، أو التحذير، أو النقل، أو إعادة الانتداب، أو الاستبعاد، أو التعليق، أو أي إجراء تأديبي آخر يصل إلى الفصل الفوري من الوظيفة.

6.9. سوف تتعاون منظمة (FHI 360) مع سلطات إنفاذ القانون أو هيئات التحقيقات التنظيمية الأخرى وقد يُطلب منها الإبلاغ عن المزاعم والانتهاكات الموثوقة لهيئة إنفاذ القانون أو/و لممولى منظمة (FHI 360) ذات الصلة. وسيتم إجراء هذا التعاون والإبلاغ بتوجيه من إدارة الموارد البشرية بالمقر الرئيسي ومكتب الامتثال والمراجعة الداخلية (OCIA) ويمكن أن يشمل التشاور مع مكتب المستشار العام.

7. السرية

7.1. ستبقي منظمة (FHI 360) تقارير التحرش سرية إلى أقصى حد ممكن لضمان خصوصية الأفراد المعنيين وللحفاظ على سلامة التحقيق ونزاهته، مع الوفاء بالتزامها لاستكمال التحقيق وإنهاء أي سلوك تحرش.

7.2. وسيتم فقط الكشف عن المعلومات المستفادة من خلال عملية التحقيق لأولئك العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) أو غيرهم من الأشخاص الذين "يحتاجون إلى المعرفة" من أجل أن تفي منظمة (FHI 360) بالتزاماتها في التحقيق واتخاذ الإجراءات الفورية.

7.3. لا يوجد في هذه السياسة ما يضمن السرية المطلقة، كما لا يوجد ما يحد من حقوق الموظفين بموجب أية قوانين معمول بها لدى مناقشة المسائل المتعلقة بالعمل.

8. السلوك الأخر الذي ينتهك هذه السياسة

8.1. بالإضافة إلى التحرش، أو الانتقام، وغيره من السلوكيات المحظورة المشار إليها أعلاه، فإن وقوع أيًا من الأفعال التالية يشكل أيضًا انتهاكًا لهذه السياسة بالنسبة للعاملين بمنظمة (FHI 360) والعاملين ذوي الصلة:

8.1.1. محاولة تثبيط أو تحدي أو إعاقة أي فرد عن الإبلاغ عن المضايقات

8.1.2. تثبيط أو إعاقة مشاركة أي فرد في أي تحقيق بموجب هذه السياسة

8.1.3. تقديم معلومات خاطئة عن عمد أو تقديم ادعاءات كاذبة للمحققين

8.1.3.1. تدرك هذه السياسة حقيقة كون الدعوى لا يمكن إثباتها لا يجعلها بالضرورة دعوى كاذبة.

9. توقعات الموردين والعاملين مع الموردين

9.1. يجب على الموردين والعاملين مع الموردين، الامتناع عن أي سلوك تحرش كما هو موضح في هذه السياسة.

9.2. تطلب منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) أن يتمسك الموردون بمبادئ هذه السياسة بشكل مماثل كبقية زملائهم من الموظفين لمنع التحرش من قبل موظفيهم ضد العاملين مع الموردين. قد يؤدي عدم القيام بذلك إلى إنهاء علاقة المورد التعاقدية مع منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360.

9.3. تطلب منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 تعاون الموردين والعاملين مع الموردين بشكل كامل مع التحقيقات في انتهاكات السياسة وتقديم معلومات صحيحة للمحققين.

10. عواقب انتهاكات السياسة

10.1. يخضع العاملین بمنظمة الصحة الدولية (FHI 360) الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية (انظر سياسة انضباط الموظف 03011) قد تصل إلى الفصل من العمل فوراً أو إنهاء أي علاقة أخرى مع منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) (انظر 6.8 أعلاه).

10.2. قد يستبعد المشاركون في البرنامج الذين ينتهكون هذه السياسة من برامج منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) ويمنعوا من المشاركة في البرامج الأخرى لمنظمة (FHI 360).

10.3. قد يؤدي انتهاك هذه السياسة من قِبل الموردين أو العاملين مع الموردين ، إلى قيام منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بإنهاء عقد المورد مع منظمة (FHI 360). وعلاوة على ذلك، يجوز لمنظمة (FHI 360) متابعة أي إجراءات تعاقدية أو قانونية أو مستحقة أخرى قد تكون متاحة.

للمزيد من الشرح المستفيض حول هذه السياسة أو لطرح المزيد من الأسئلة، يرجى الاتصال بشريك الموارد البشرية.

الوثائق ذات الصلة:

1. السياسات

- مدونة الأخلاق والسلوك
- POL 01032: حماية المشاركين في البرنامج من الاستغلال والاعتداء الجنسي
- POL 03003: معايير السلوك المهني
- POL 03004: فتح الباب وعدم الانتقام
- POL 03005: تكافؤ فرص العمل
- POL 03011: انضباط الموظف
- POL 03035: العلاقات المحظورة بمكان العمل
- POL 03041: بيئة عمل خالية من العنف
- POL 03051: الإجازة الإدارية

2. إجراءات التشغيل القياسية

- لا يوجد

3. الملاحق

- لا يوجد

المراجع:

1. لا يوجد

تاريخ مراجعة السياسة:

رقم قواعد الأخلاق والسلوك المهني (POL)	تاريخ المراجعة (اليوم الشهر السنة)	موجز التغييرات
446--اجراء		جديد
446A--اجراء	12/84	تغييرات ظاهرة في 446A
446—Pol	10/98	تغييرات ظاهرة في 446B
446—Pol	1/81	جديد
446A—Pol	12/84	تغييرات ظاهرة في 446A
446B (مجمع)	10/98	تغييرات ظاهرة في 446B
446C	1/01	تغييرات ظاهرة في 446C
446C	4/03	تمت مراجعته؛ لا توجد تغييرات
446.03	12/04	تم تغيير الرقم إلى 446.03
446.04	4/05	تغييرات ظاهرة في 446.04
446.05	6/06	تغييرات ظاهرة في 446.05
446.06	6/08	أعد الكتابة. تغييرات ظاهرة في 446.06
446.07	نوفمبر 2011	تم تحديث اللغة الرئيسية، الإجراءات، التعريفات، التنسيق
POL 03029	ديسمبر 2012	رقم POL جديد للانتقال إلى نظام إدارة الوثائق الإلكترونية EDMS
POL 03029	ابريل 2015	أضيفت الهوية الجنسية
POL 03029	ابريل 2015	تمت اضافة تعريف لتكافؤ فرص العمل
POL 03029	نوفمبر 2015	تغيير رئيسي - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق، والاسم.
POL 03029	يناير 2019	تغيير رئيسي - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق، والاسم.
POL 03029	4 يونيو 2019	التعريفات المنقحة للعاملين بمنظمة FHI، والموردين، والعاملين مع الموردين، وتحديث محتوى السياسة وفقاً لذلك