

عنوان الوثيقة: بيئة عمل خالية من العنف

تاريخ النفاذ: 2019/06/11

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:

تحديد سياسة منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) فيما يتعلق بالعنف في بيئة العمل، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس والاعتداء البدني وحيازة الأسلحة.

## النطاق:

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

## تعريفات:

1. مقدم الشكوى - هو شخص أو طرف يقدم شكوى بموجب هذه السياسة.
2. العاملون أعضاء مجلس الإدارة.
3. القائم على نوع الجنس - العنف الموجه نحو الفرد على أساس جنسه البيولوجي، الهوية الجنسية، أو الالتزام بالنظر إلى المعايير المحددة اجتماعيا للرجولة والأنوثة. ويشمل الاعتداء الجسدي والجنسي والنفسي؛ التهديدات؛ الإكراه. الحرمان التعسفي من الحرية؛ والحرمان الاقتصادي - سواء يحدث في الحياة العامة أو الخاصة.
4. المباني - المباني المملوكة أو المؤجرة للشركة والمناطق المحيطة بها مثل الأرصفة ومواقف السيارات. المركبات المملوكة أو المؤجرة للشركة أو المؤجرة؛ والمركبات الخاصة التي يتم احضارها إلى مباني الشركة أو استخدامها لإجراء أعمال الشركة.
5. المشارك بالبرنامج - هو أي شخص بالغ أو أي طفل يستفيد من برنامج منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) أو من يتعامل مع العاملين بمنظمة (FHI 360) والموردين، أو العاملين مع الموردين ممن لديه تواصل مع أو نتيجة لبرامج FHI 360 أو الأنشطة التجارية..
6. المدعى عليه - هو الشخص أو الطرف الذي قدمت الشكوى ضده بموجب هذه السياسة.
7. المشرف - هو الموظف بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 الذي يؤدي الدور الرقابي المباشر على عمل واحد أو على عدة أعمال لموظفي منظمة صحة الأسرة الدولية. FHI 360

8. مورد - أي مقاول أو استشاري أو بائع أو مزود خدمة أو مقاول من الباطن أو مستلم يتبع منظمة FHI 360.
9. العاملون مع المورد - موظفو المورد والمتدربون والزملاء (مدفوعي أو غير مدفوعي الأجر) المتطوعين والوكلاء والأفراد الآخرين المصرح لهم بالتصرف نيابة عن المورد.
10. الناجي أو الضحية/الباق على قيد الحياة - هو شخص يتعرض في الوقت الراهن ، أو تعرض في الماضي للعنف المنزلي أو الجنسي ، أو العنف في المواعدة ، أو الملاحقة أو غيرها من أشكال العنف.
11. الأسلحة - تشمل جميع الأسلحة النارية، سواء كان الموظف يمتلك رخصة أو يحمل تصريحًا خفيًا، وكذلك السكاكين الكبيرة، والقبضات الحديدية، والهراوات ، والمتفجرات، وأشياء أخرى غير ضرورية للعمل، والتي يمكن استخدامها بشكل بتفكير مسبق لإيذاء الناس . هذه ليست قائمة شاملة وقد تعتبر أدوات أخرى كأسلحة محظورة بموجب هذه السياسة.

## السياسة:

### 1. بيان عام من سياسة

- 1.1. تحظر منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) ، ولن تتسامح مع، أي شكل من أشكال العنف أو التهديد بالعنف في بيئة العمل، من قبل أو ضد أي عامل بمنظمة (FHI 360) أثناء وجوده في مقر الشركة، أو في الأحداث التي ترعاها الشركة، أو أثناء قيامه بأداء واجباته الوظيفية بمنظمة (FHI360)، سواء داخل أو خارج مقر الشركة.
  - 1.1.1. يشمل ذلك مواقع العمل مثل، على سبيل المثال لا الحصر، مكاتب منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) ، أو مكاتب أو مرافق المورد أو الممول ، أثناء سفر رجال الأعمال، المجمع السكني، في الزيارات الميدانية الخاصة بالعمل، العمل في المناطق الإنسانية، وفي جميع أجواء العمل بالمجتمعات المحلية التي نقدم خدماتنا فيها. ويشمل ذلك فعاليات ورش عمل تدريبية في المقر وخارج المقر، والمؤتمرات، والأحداث الاجتماعية ذات الصلة بالعمل مثل حفلات المكاتب، ووجبات الغداء والعشاء في العمل خارج المقر، وأحداث الترفيه الخاصة بالمجموعة أو العملاء.
- 1.2. يجب على العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) عدم ارتكاب أي شكل من أشكال العنف أو التهديد بالعنف ضد أو أي شخص آخر يتعاملون معه في المواقع المتعلقة بالعمل.

1.3. وبالمثل، تلتزم منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بحماية العاملين بمنظمة (FHI 360) من العنف، سواء من جانب العاملين بمنظمة FHI 360 (بما في ذلك المشرفون والتقارير المباشرة وزملاء العمل) أو الأشخاص من خارج منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360، مثل العاملون مع المورد؛ الموظفون العاملين مع مقاول المورد أو المقاول من الباطن أو المستلم الفرعي؛ موظفو الممول؛ أفراد المجتمعات التي تخدمها منظمة FHI 360؛ أو الموظفين الممثلين في أي شريك أو بائع أو عميل لمنظمة (FHI 360)؛ المشاركون في البرنامج أو أي شخص آخر يتعاملون معه في المواقف المتعلقة بالعمل.

1.4. تحظر منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بشدة جميع العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 (بخلاف الأشخاص المصرح لهم من قبل الشركة بحمل الأسلحة كجزء من واجباتهم الوظيفية) والزائرين من حيازة أسلحة من أي نوع أثناء وجودهم في مقر الشركة أو في مناسبات ترعاها الشركة أو أثناء مشاركتهم في تنفيذ أيًا من الواجبات الوظيفية لمنظمة (FHI 360) سواء داخل أو خارج مقر الشركة.

1.5. ستطبق منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) سياسة انضباط الموظف (POL 03011) (بما في ذلك الفصل الفوري عن العمل) لأي موظف يتبين أنه انتهك هذه السياسة.

1.6. تلتزم منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بالسياسة الأمنية للشركات ولديها كتيبات أمنية خاصة بالبلد تحدد المخاطر المحلية، بما في ذلك فريق إدارة الطوارئ الذي يستجيب للتهديدات الخاصة بالمجموعات كالعنف وكسلامة العاملين بمنظمة (FHI 360).

## 2. سلوك يمثل العنف

2-1 الأفعال المحظورة أو التهديد بالعنف قد تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

2.1.1. القتال

2.1.2. ضرب شخص آخر

2.1.3. رمي الأشياء على شخص آخر

2.1.4. إصابة شخص آخر جسديًا أو التسبب في إحباط عاطفي للآخرين

2.1.5. مناقشة العنف الذي يرتكبه الموظف خارج المكتب

2.1.6. الانخراط في السلوك الذي يسفر عن خوف منطقي من الإصابة لدى شخص آخر

2.1.7. إتلاف الممتلكات عمدًا

2.1.8. العنف القائم على نوع الجنس والعنف الجنسي، وصولاً إلى محاولة الاغتصاب أو اكمالها.

2.1.9. تهديدات بإيذاء أفراد أو إتلاف ممتلكات، سواء شفهيًا أو كتابيًا أو من خلال استخدام لغة الجسد أو الإيماءات.

2.2. هذه القائمة ليست شاملة، وهناك أعمال أخرى قد تشكل عنفًا في بيئة العمل وتنتهك هذه السياسة.

2.3. يمكن أن يتأثر العاملون بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 بالعنف ويقوم بالإبلاغ عنه بموجب هذه السياسة حتى لو كان هذا التصرف موجهاً ضد شخص آخر.

### الإبلاغ

3. العاملون بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) الذين يعلمون أو يدركون أي خطر وشيك على سلامة موظفي منظمة (FHI 360) أو غيرهم ينبغي عليهم الاتصال فوراً بالجهات المكلفة بإنفاذ القانون.

3.2. العاملون بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 الذين تعرضوا لأي عنف فعلي أو مهدد أو مشتبه به أو انتقامي أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة أو شهدوا أي من هذا السلوك يجب عليهم الإبلاغ عن هذا السلوك في غضون 24 ساعة، سواء بشكل شفهي أو كتابي، عن طريق الاتصال بإحدى الجهات التالية:

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

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

3.2.3. مدير شراكة الموارد البشرية يوسيث رودس ([URhodes@fhi360.org](mailto:URhodes@fhi360.org)) (Useetha Rhodes)

أو رئيس الموارد البشرية بام مايرز ([PMyers@fhi360.org](mailto:PMyers@fhi360.org)) (Pam Mayers)؛ أو

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

[Compliance@fhi360.org](mailto:Compliance@fhi360.org)

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

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

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

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

عادةً ما تكون التقارير المجهولة أكثر صعوبة عند التحقيق بسبب المعلومات المحدودة. يتم حث العاملون بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) والعاملين ذوي الصلة 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.

3.3. مطلوب من العاملين في منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) سواء أكان مشرفاً أو يشغل منصباً على مستوى المدير أو أعلى أن يُخطر قسم الموارد البشرية فوراً، في خلال 24 ساعة، عن أي مضايقات فعلية أو مشتبه بها، أو انتقامية، أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة التي يتم الإبلاغ لهم عنها أو التي يلاحظونها أو يعلمون بها. عدم القيام بذلك يشكل انتهاكاً 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 المشتركين في تنفيذ هذه السياسة أن يتخذوا كافة الإجراءات لضمان 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 الموقّعة الضرورية للسلامة. أثناء التحقيقات، ستتخذ منظمة صحة الأسرة الدولية الإجراءات اللازمة لضمان سلامة المدعين.

4.2. يجوز للعاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) استخدام برامج 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 العاملين بمنظمة FHI 360 الذين يشكون من التحرش أو غيرها من الانتهاكات 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) يشاركون في الانتقام سوف يخضع لإجراءات تأديبية قد تصل إلى حد فصله من العمل أو إنهاء أي علاقة لهم بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360

## 6. التحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية

- 6.1. عند استلام الشكوى، 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 ستجري 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. عادةً تتضمن هذه التحقيقات مقابلات مع المدعي والمتحرش المزعوم 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. بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العاملين بمنظمة FHI 360 الذين يثبت بأنهم انتهكوا هذه السياسة، تحتفظ منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) لنفسها أيضاً بالحق في الاتصال بسلطات إنفاذ القانون عند الاقتضاء، وطلب أي أمر تقييدي من المحكمة ضد أي فرد لمنع العنف في بيئة العمل.

6.10. 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 للممولين ذي 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. العنف خارج بيئة العمل

7.1. بالنسبة للعاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) الذين يتعرضون للعنف المنزلي أو عنف المواعدة خارج بيئة العمل الرسمية، ستعمل منظمة (FHI 360) معهم لضمان حصولهم على الإجازات المتاحة والمشورة والرعاية الطبية لأنفسهم و / أو أطفالهم، وفقاً لمتطلبات الأهلية وشروط خطة المنافع.

7.2. يجب على العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) الذين يسعون للحصول على طلب حماية أو أمر تقييدي كجزء من جهودهم الرامية إلى أن يصبحوا آمنين، أن يكشفوا عن وجود حماية أو أمر تقييدي إلى المنظمة وستقوم منظمة (FHI 360)، حيثما أمكن، بمعاونتهم وفقاً للشروط المنصوص عليها بالطلب والذي قد يتعلق بمكان عمل منظمة FHI 360.

7.2.1. إذا كان ذلك ممكناً، قد تساعد منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) الموظف على جمع الوثائق من مكان العمل، مثل رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل الصوتية، والتي يمكنها أن تدعم جهود الموظف في النظام القضائي أو تدعمه لضمان سلامته أو الحفاظ عليها من انتهاكات التحرش أو من ادعاءات التحرش.

7.3. تفر منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بأن العاملين بمنظمة (FHI 360) الذين هم ضحايا/ناجون من العنف قد يحتاجون إلى وقت إضافي للحصول على دعم قانوني أو طبي أو أي دعم آخر للمساعدة في ضمان صحتهم أو سلامتهم أو رفاهيتهم أو رفاهية أولادهم. ستتعاون منظمة (FHI 360) مع الموظفين على توفير خيارات إجازات معقولة ومرنة باستخدام إجازاتهم المدفوعة والمزايا المتوفرة الأخرى قبل أن تطلب من الموظفين الاستفادة من إجازاتهم غير المدفوعة. سوف تتخذ منظمة (FHI 360) جميع التدابير المقبولة للحفاظ على سرية الشخص الذي يطلب الإجازات بموجب هذه السياسة، إلى الحد الذي يسمح به القانون.

#### 8. السرية

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

8.2. إذا اختار العاملون بمنظمة FHI 360 الكشف عن وجود أمر حماية أو أمر تقييدي إلى منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) ، فإن منظمة (FHI 360) تقوم بحفظ الأمر المذكور في ملف العاملين السري أو في أي ملف آخر.



8.3. 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.

8.4. كما هو مطلوب بموجب القانون المحلي، ستقوم منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بالكشف المناسب والملائم عن المعلومات المطلوبة لسلطات الإنفاذ المحلية وستشارك في التحقيقات.

8.5. 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.

#### 9. السلوك الآخر الذي ينتهك هذه السياسة

9-1. بالإضافة إلى العنف والانتقام وغير ذلك من السلوكيات المحظورة الموضحة أعلاه، فإن وقوع أيًا من الأفعال التالية يشكل انتهاكًا لهذه السياسة بالنسبة للعاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) والعاملين ذوي الصلة وهي:

9.1.1. محاولة تثبيط أو تحدي أو إعاقة أي فرد من الإبلاغ عن المضايقات

9.1.2. تثبيط أو إعاقة مشاركة أي فرد في أي تحقيق في إطار

هذه السياسة

9.1.3. تقديم معلومات خاطئة عمدًا أو تقديم ادعاءات كاذبة للمحققين

9.1.3.1. تدرك هذه السياسة بأن حقيقة أن هذه الدعوى لا يمكن إثباتها لا تجعلها بالضرورة دعوى كاذبة.

#### 10. توقعات الموردين والعاملين مع الموردين

10.1. يجب على الموردين والعاملين مع الموردين الامتناع عن ارتكاب العنف كما هو موضح في هذه السياسة.

10.2. تطلب منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) أن يدعم الموردون المبادئ التي تتبناها هذه السياسة لمنع أشكال عنف من قبل و ضد العاملين مع الموردين . قد يؤدي عدم القيام بذلك إلى إنهاء علاقة الموردين التعاقدية مع منظمة FHI 360 .

10.3. تطلب FHI 360 تعاون الموردين والعاملين مع الموردين بشكل كامل مع التحقيقات في انتهاكات السياسة وتقديم معلومات صحيحة للمحققين.

عواقب انتهاكات السياسة

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

11.2. 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).

11.3. قد يؤدي انتهاك هذه السياسة من قبل الموردين أو العاملين مع الموردين إلى قيام منظمة صحة الأسرة الدولية (FHI 360) بإنهاء عقد الموردين 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 03011: انضباط الموظف
- \* POL 030291: بيئة عمل خالية من التحرش
- \* POL 03051: الإجازة الإدارية

---

العنوان: بيئة عمل خالية من العنف

السياسة: (POL 03041)

تاريخ النفاذ: 2019/06/11

الإصدار 3

---

2. إجراءات التشغيل القياسية

• لا يوجد

3. الملاحق

• لا يوجد

المراجع:

1. لا يوجد

---

العنوان: بيئة عمل خالية من العنف

السياسة: (POL 03041)

تاريخ النفاذ: 2019/06/11

الإصدار 3

تاريخ مراجعة السياسة:

رقم قواعد الأخلاق والسلوك المهني (POL)	تاريخ المراجعة (اليوم الشهر السنة)	موجز التغييرات
466	1/96	جديد
446	1/01	تغييرات ظاهرة في 446A
466A	7/1/03	تغييرات ظاهرة في 446B
466B	12/04	تغير الرقم إلى 466.02
466.02	4/05	تغييرات ظاهرة في 466.03
466.03	9/06	لا توجد تغييرات ظاهرة في 466.04
466.04	8/08	تغييرات ظاهرة في 466.05
466.05	31 أغسطس 2011	تغييرات طفيفة تعكس تغير FHI إلى FHI 360
POL 03041	ديسمبر 2012	رقم POL جديد للانتقال إلى الاستخدام الكامل لنظام إدارة الوثائق الإلكترونية EDMS
POL 03041	أبريل 2014	التعريفات المضافة والتنسيق المضاف
POL 03041	يناير 2019	تغيير رئيسي - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق، والاسم.
POL 03041	29 مايو 2019	التعريفات المنقحة للعاملين بمنظمة FHI، والموردين، والعاملين مع الموردين، وتحديث محتوى السياسة وفقًا لذلك

نسخة مطبوعة غير خاضعة للرقابة