

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

الهدف

تحديد سياسة منظمة صحة الأسرة الدولية FHI360 فيما يتعلق بالعنف في بيئة العمل، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي 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. **الشكاكي**
هو شخص أو طرف يقدم شكوى بموجب هذه السياسة
2. **العاملون والعاملات في منظمة FHI 360**
الموظفون، والمسؤولون، وأعضاء مجلس الإدارة والمتدربون/ات والمتمتعون.ات بمنحة (من مدفوعي أو غير مدفوعي الأجر) والمتطوعين والوكلاء والأفراد الآخرون المصرح لهم بالتصرف نيابة
3. **العنف القائم على النوع الاجتماعي**
العنف الموجه نحو الفرد على أساس جنسه البيولوجي، هويته الجنسية، أو 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 للمنظمة والمناطق المحيطة بها مثل الأرصفة ومواقف السيارات. المركبات المملوكة أو المؤجرة للمنظمة؛ والمركبات الخاصة التي يتم احضارها إلى مباني المنظمة أو استخدامها لإجراء أعمال المنظمة
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 نتيجة لبرنامج FHI 360 أو لأنشطتها
6. **المدعى عليه**
هو الشخص أو الطرف الذي قدمت الشكوى ضده بموجب هذه السياسة
7. **المشرف**
هو الموظف بمنظمة FHI 360 الذي يشرف مباشرة على عمل موظف.ة أو عدة موظفين لدى منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360
8. **المورد**
أي مقاول أو مستشارة. أو بائع أو مزود خدمة أو مقاول من الباطن أو مستلم يتبع منظمة FHI 360
9. **العاملون مع المورد**
هم موظفون.ات المورد والمتدربون.ات والزملاء/ات (بأجر أو بدون أجر) والمتطوعون.ات والوكلاء وغيرهم من الأفراد المصرح لهم بالتصرف نيابة عن المورد
10. **الناجي.ة**
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.ة يمتلك رخصة أو يحمل تصريحاً خفياً ، وكذلك السكاكين الكبيرة، والقبضات الحديدية، والهراوات، والمتفجرات، وأشياء أخرى غير

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

ضرورية للعمل، والتي يمكن استخدامها بتفكير مسبق لإيذاء الناس . هذه ليست قائمة شاملة وقد تعتبر أدوات أخرى أسلحة محظورة بموجب هذه السياسة

وتشمل أماكن العمل مثل، على سبيل المثال لا الحصر، مكاتب FHI 360 ، ومكاتب أو مرافق البائعين أو المانحين ، والمسكن الجماعية ، ومواقع سفريات العمل ، والزيارات الميدانية ، والعمليات في مناطق لعمل الإنساني ، وفي جميع التفاعلات المهنية داخل المجتمعات التي نعمل فيها. ويشمل ذلك ورش العمل التدريبية في الموقع وخارجه والمؤتمرات والفعاليات الاجتماعية المتعلقة بالعمل مثل حفلات المكتب وغداء وعشاء العمل خارج الموقع والأحداث الترفيهية للعاملين أو المجموعات المهنية.

12. بيئة العمل

السياسة:

1

البيان العام للسياسة

- 1.1 منظمة صحة الأسرة الدولية FHI360 ، ولن تتسامح مع، أي شكل من أشكال العنف أو التهديد بالعنف في بيئة العمل، من قبل أو ضد أي عامل. بمنظمة (360) FHI أثناء وجوده، في مقر المنظمة، أو في الأنشطة التي ترعاها المنظمة، أو أثناء قيامه بأداء واجباته الوظيفية بمنظمة FHI 360، سواء داخل أو خارج مقر المنظمة. ينبغي على العاملين.ات بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 عدم ارتكاب أي شكل من أشكال العنف أو التهديد بالعنف ضد أو أي شخص آخر يتعاملون معه في المواقف المتعلقة بالعمل.
- 1.2 وبالمثل، تلتزم منظمة FHI 360 بحماية العاملين بمنظمة FHI360 من العنف، سواء من جانب العاملين بمنظمة FHI 360 بما في ذلك المشرفون والمباشرون وزملاء العمل أو الأشخاص من خارج منظمة FHI 360 مثل العاملين مع المورد؛ الموظفين العاملين مع مقاول المورد أو المقاول من الباطن أو المستلم الفرعي. موظفي الممول؛
- 1.3 أفراد المجتمعات التي تخدمها منظمة FHI 360؛ أو الموظفين الممثلين لشريك أو بائع أو عميل لمنظمة FHI360 ؛ المشاركين في البرنامج أو أي شخص آخر يتعاملون معه في المواقف المتعلقة بالعمل.
- 1.4 تحظر منظمة FHI 360 بشدة جميع العاملين.ات بمنظمة FHI 360 على الأشخاص المصرح لهم من قبل الشركة بحمل الأسلحة كجزء من واجباتهم الوظيفية (والزائرين من حيازة أسلحة من أي نوع أثناء وجودهم في مقر المنظمة أو في مناسبات ترعاها المنظمة أو أثناء مشاركتهم في تنفيذ أيًا من الواجبات الوظيفية لمنظمة FHI 360 سواء داخل أو خارج مقر المنظمة.
- 1.5 ستطبق منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 سياسة انضباط الموظف (POL) 03011 بما في ذلك الفصل الفوري عن العمل ألي 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، كمثل، ما يلي:

- 2.1.1 القتل
- 2.1.2 ضرب شخص آخر
- 2.1.3 رمي أشياء على شخص آخر
- 2.1.4 إصابة شخص آخر جسدياً 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

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

- 2.1.7 إتلاف الممتلكات عمداً
- 2.1.8 العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي، وصولاً إلى محاولة أو تنفيذ الاغتصاب
- 2.1.9 تهديدات بإيذاء أفراد أو إتلاف ممتلكات، سواء شفاهياً أو كتابياً أو من خلال استخدام لغة الجسد أو الإيماءات
- 2.2 هذه القائمة ليست شاملة، وهناك أعمال أخرى قد تشكل عنفاً في بيئة العمل وتنتهك هذه السياسة
- 2.3 يمكن أن يتأثر العاملون بمنظمة FHI 360 بالعنف ويقومون بالإبلاغ عنه بموجب هذه السياسة، حتى لو كان هذا التصرف موجهاً ضد شخص آخر

3 التبليغ

- 3.1 العاملون بمنظمة 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 لعنف فعلي أو ممكن أو مشتبه به أو انتقامي أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة أو شهدوا أي من هذا السلوك يجب عليهم التبليغ عن هذا السلوك في غضون 24 ساعة، سواء بشكل شفاهي أو كتابي، عن طريق الاتصال بإحدى الجهات التالية:
- 3.2.1 المشرف المباشر بـ FHI 360 أو، إذا كان السلوك يتعلق به، أي مشرف آخر داخل إدارته
- 3.2.2 الممثل المحلي لـ FHI 360 المسؤول عن الموارد البشرية والثقافة (HR) أو الشريك الإقليمي (HR)
- 3.2.3 مدير شراكة الموارد البشرية أو رئيسة شؤون الموظفين (انظر موقع Connect HR الخاص بـ FHI360 للحصول على تفاصيل الاتصال)
- 3.2.4 مكتب الامتثال والتدقيق الداخلي (OCIA) عبر إحدى الخيارات التالية:
- البريد الإلكتروني Compliance@fhi360.org
 - الموقع الإلكتروني (بشكل مجهول أو باسمك) : <http://www.fhi360.org/anonreportregistry>
 - خط الهاتف السري للأخلاقيات والامتثال: +8886 745 833 1 (قد تنطبق رسوم الاتصال المحلية)
- 3.3 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 المفصلة 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
- 3.4 يُطلب من موظفي منظمة FHI 360 من موظفي الموارد البشرية أو المشرفين أو الذين يشغلون منصباً على مستوى مدير أو أعلى، إرسال التقرير على الفور إلى مكتب الامتثال والمراجعة الداخلية (OCIA) أو الموارد البشرية بالمقر الرئيسي عبر آلية التبليغ المناسبة في القسم 3.1 أعلاه يُحظر تماماً على المشرفين وموظفي الموارد البشرية المحليين التحقيق في مثل هذه التقارير أو اتخاذ أي إجراء من تلقاء أنفسهم. يعد عدم الامتثال لهذا الفصل انتهاكاً لهذه السياسة ويمكن أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، تصل إلى وتشمل الفصل الفوري من الوظيفة.

4 دعم مقدم الشكوى

- 4.1 سلامة جميع المعنيين أمر بالغ الأهمية. يجب أن تضمن منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 والأشخاص المعنيين بتنفيذ هذه السياسة اتخاذ جميع الإجراءات المطلوبة للاستجابة لمزاعم العنف دون تعريض 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 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.

عدم الانتقام

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

- 5.1 تنتهج منظمة FHI 360 سياسة منفصلة تحظر الانتقام) سياسة الباب المفتوح وسياسة عدم الانتقام 03004 (تحظر منظمة FHI 360 بشدة أي انتقام يقع ضد الموظفين الذين يشاركون في التحقيق حول المضايقات، أو يقومون بالتبليغ أو تقديم الشكوى بشأن المضايقات أو الانتهاكات الأخرى لهذه السياسة أو الإجراءات ذات الصلة
- 5.2 يحدث الانتقام عندما يعاقب شخص ما أو يهدد بمعاقبة شخص آخر بسبب الإعراب عن نيته للتبليغ أو التبليغ عما يظنه بصورة أكيدة بأنه مضايقة أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة، أو مساعدة الآخرين في التبليغ عن المضايقات أو الانتهاكات لهذه السياسة، أو المشاركة في التحقيقات بموجب هذه السياسة
- 5.3 ينبغي التبليغ فوراً عن واقعة الانتقام المشتبه بها من خلال آليات التبليغ الموجودة في قسم 3- بهذه السياسة
- 5.4 العاملون في منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 الذين يشاركون في الانتقام سيخضعون للإجراءات التأديبية قد تصل إلى حد فصلهم من العمل أو إنهاء أي صلة لهم مع منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360
- 6 التحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية
- 6.1 عند استلام التبليغ عن المضايقة أو الانتقام أو أي انتهاك آخر لهذه السياسة، بغض النظر عن تاريخ وقوع الحدث أو الأحداث، تحدد الموارد البشرية المسار المناسب للعمل بناء 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) بناء على رغبة المدعي (في إجازة إدارية أو غيرها من التدابير وفقاً لتقدير المنظمة لضمان سلامة وسرية التحقيق، أو السماح بإجراء تحقيق شامل دون انقطاع.
- 6.3 ستجري منظمة FHI 360 تحقيقاً دقيقاً وشاملاً في الوقت المناسب 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 FHI 360 قد توظف محققين من خارج المنظمة عندما ترى ذلك مناسباً
- 6.5 ينبغي 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 يشاهدوا الواقعة أو لديهم معرفة بالشكوى. ستتم مراجعة السجلات والبريد الإلكتروني والاتصالات والوقائع الأخرى ذات الصلة. تختلف خطوات التحقيق المحددة حسب ظروف كل شكوى
- 6.7 عند الانتهاء من التحقيق، سوف تقوم منظمة FHI 360 بمراجعة الأدلة التي تم جمعها وتحديد ما إذا كان قد وقع عنف، أو انتقام، أو انتهاكات أخرى متعلقة بهذه السياسة أو غيرها من سياسات منظمة FHI 360
- 6.8 في حالة حدوث انتهاك للسياسة، ستتخذ منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 إجراءات تصحيحية فورية مدروسة بشكل عقلاني لإنهاء العنف 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 إجراءات تأديبية ضد موظفي FHI 360 الذين تبين أنهم انتهكوا هذه السياسة، تحتفظ FHI 360 أيضاً بالحق في الاتصال بسلطات إنفاذ القانون عند الاقتضاء، و السعي للحصول على أي أمر تقييدي متاح من المحكمة ضد أي فرد من أجل منع العنف في بيئة العمل.
- 6.10 سوف تتعاون منظمة FHI 360 مع سلطات إنفاذ القانون أو هيئات التحقيقات التنظيمية الأخرى وقد يُطلب منها التبليغ عن المزامع والانتهاكات الموثوقة لهيئة إنفاذ القانون أو لولمؤلي منظمة FHI 360. وسيتم إجراء هذا التعاون والتبليغ 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 المواءعة خارج بيئة العمل الرسمية، ستعمل منظمة FHI 360 معهم لضمان حصولهم على الإجازات المتاحة والمشورة والرعاية الطبية أنفسهم و/أو أطفالهم، وفقاً لمتطلبات الأهلية وشروط خطة المنافع

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

7.2 ينبغي على العاملين بمنظمة FHI360 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 FHI360 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 العنف

7.3 تقر منظمة صحة الأسرة الدولية FHI360 بأن العاملين بمنظمة FHI360 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 FHI360 مع الموظفين على توفير خيارات إجازات معقولة ومرنة باستخدام إجازاتهم المدفوعة والمزايا المتوفرة الأخرى قبل أن تطلب من الموظفين الاستقادة 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 العنف الخاصة بالعاملين بمنظمة FHI 360 سرية إلى أقصى حد ممكن لضمان خصوصية الأفراد المعنيين وللحفاظ على سلامة التحقيق ونزاهته، مع الوفاء بالتزامها لاستكمال التحقيق وإنهاء أي عنف
- 8.2 إذا اختار العاملون بمنظمة FHI 360 الكشف عن وجود أمر حماية أو أمر تقييدي إلى منظمة صحة الأسرة الدولية FHI360، فإن منظمة FHI360 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 للعاملين 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 تضمن هذه السياسة السرية المطلقة، كما لا تحد من حقوق الموظفين بموجب أية قوانين معمول بها في مناقشة المسائل المتعلقة بالعمل

9 تطبيق هذه السياسة أيضًا على:

- 9.1 بالإضافة إلى العنف والانتقام وغير ذلك من السلوكيات المحظورة الموضحة أعلاه، فإن وقوع أي من الأفعال التالية يشكل انتهاكاً لهذه السياسة بالنسبة للعاملين بمنظمة FHI 360 والعاملين ذوي الصلة وهي:
- 9.1.1 محاولة التدخل أو إثناء أو منع أي فرد من التبليغ عن العنف.
- 9.1.2 الإثناء أو منع مشاركة أي فرد في أي تحقيق بموجب هذه السياسة
- 9.1.3 تقديم معلومات خاطئة عمداً أو تقديم ادعاءات كاذبة للمحققين.
- 9.1.3.1 تقر هذه السياسة أن الدعوى التي لا يمكن إثباتها ليست بالضرورة دعوى كاذبة

10 المتوقع من الموردين والعاملين مع الموردين

- 10.1 ينبغي 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 وضد العاملين مع الموردين قد يؤدي عدم القيام بذلك إلى إنهاء علاقة المورد مع منظمة FHI 360
- 10.3 تطلب منظمة FHI 360 تعاون الموردين والعاملين مع الموردين بشكل كامل مع التحقيقات في انتهاكات السياسة وتقديم معلومات صحيحة للمحققين.

11 عواقب انتهاكات السياسة

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

- 11.1 يخضع العاملون بمنظمة FHI 360 الذين ينتهكون هذه السياسة إجراءات تأديبية (انظر سياسة انضباط الموظف 03011) قد تصل إلى الفصل من العمل فوراً أو إنهاء 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 FHI 360 ويمنعوا من المشاركة في البرامج الأخرى لمنظمة FHI 360
- 11.3 قد يؤدي انتهاك هذه السياسة من الموردين أو العاملين مع الموردين إلى إنهاء عقد الموردين مع منظمة FHI 360 وعلاوة على ذلك، يجوز لمنظمة FHI 360 متابعة أي إجراءات تعاقدية أو قانونية أو أي إجراءات أخرى قد تكون متاح

للمزيد من الشرح حول هذه السياسة أو لطرح المزيد من الأسئلة، يرجى الاتصال بمديرة شراكة الموارد البشرية

الوثائق ذات الصلة:

1. السياسات

- مدونة الأخلاق والسلوك
- POL: 01032 حماية المشاركين في البرنامج من الاستغلال و الاعتداء الجنسي
- POL: 03003 معايير السلوك المهني
- POL: 03004 سياسة الباب المفتوح وعدم الانتقام
- POL: 03011 انضباط الموظف
- POL 030291 : بيئة عمل خالية من التحرش
- POL: 03051 الإجازة الإدارية

2. الإجراءات التنفيذية الدائمة

لا يوجد

3. الملاحق

لا يوجد

المراجع

لا يوجد

تاريخ مراجعة السياسة:

رقم السياسة (POL)	تاريخ المراجعة (اليوم الشهر السنة)	موجز التغييرات
466	جانفي 1996	جديد
446	جانفي 2001	تغييرات مندرجة في الفقرة A446

POL 03041 بيئة عمل خالية من العنف

466A	01 جويلية 2003	تغييرات مندرجة في الفقرة B446
466B	ديسمبر 2004	تغير الرقم إلى 466.02
466.02	أفريل 2005	تغييرات مندرجة في الفقرة 466.03
466.03	سبتمبر 2006	لا توجد تغييرات مندرجة في الفقرة 466.04
466.04	أوت 2008	تغييرات مندرجة في الفقرة 466.05
466.05	31 أوت 2011	تغييرات طفيفة تعكس تغير FHI إلى FHI 360
POL 03041	ديسمبر 2012	رقم سياسة جديد للانتقال الكامل لنظام إدارة الوثائق الإلكترونية EDMS
POL 03041	أفريل 2014	التعريفات المضافة والتنسيق المضاف
POL 03041	جانفي 2019	تغيير رئيسي - - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق، و الاسم
POL 03041	29 ماي 2019	تنقيح تعريف العاملين.ات بمنظمة FHI، والموردين، والعاملين.ات مع الموردين، وتحديث محتوى السياسة وفقاً لذلك
POL 03041	02 ماي 2022	لغة محدثة لتتناسب مع سياسات الحماية الأخرى. تغييرات طفيفة في الصياغة
POL 03041	02 ماي 2023	تغيير طفيف لتحديث القسم 2.1.3 بالعناوين مقابل أسماء الموظفين المحددة.
POL 03041	27 نوفمبر 2023	تغيير إداري طفيف من رئيسة الموارد البشرية إلى رئيسة شؤون الموظفين في القسم 3.2.3
POL 03041	21 أفريل 2025	تحديث آليات الإبلاغ