

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

الهدف:

لتحديد التوقعات السلوكية وآليات الحماية 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 FHI360 والعاملين مع الموردين إلى الحد المبين أدناه، في جميع أنحاء العالم، والموردين

التعريفات:

1. **الشاكية.** هو شخص أو طرف يقدم شكوى بموجب هذه السياسة.
2. **العاملون والعاملات في منظمة FHI 360** الموظفون، والمسؤولون، وأعضاء مجلس الإدارة والمتدربون/ات و المتمتعون.ات بمنحة(من مدفوعي أو غير مدفوعي الأجر) والمتطوعين والوكلاء والأفراد الآخرون المصرح لهم بالتصرف نيابة عن FHI 360
3. **التحرش** تحدد بنود السياسة 1 و2 أدناه ماهية التحرش.
4. **المشارك بالبرنامج** هو أي شخص بالغ أو أي طفل يستفيد من برنامج منظمة (FHI 360)، أو لديه اتصال بعاملها.تها ومورديها والعاملين.ات مع مورديها في إطار أعمال و أنشطة FHI 360.
5. **المدعي عليه** الشخص أو الطرف الذي قدمت شكوى ضده بموجب هذه السياسة
6. **المشرفة.** هو الموظف.ة بمنظمة FHI 360 والذي يشرف مباشرة على عمل موظف.ة أو عدة موظفين لدى منظمة FHI 360
7. **المورد** هو مقاول أو مستشارة.ة أو بائع أو مقدم خدمة أو متعاقد من الباطن أو متلقي فرعي بمنظمة FHI 360
8. **موظف.ات المورد** هم موظف.ات المورد والمتدربون.ات والزملاء.ات (بأجر أو بدون أجر) والمتطوعون.ات والوكلاء وغيرهم من الأفراد المصرح لهم بالتصرف نيابة عن المورد
9. **بيئة العمل** وتشمل أماكن العمل مثل، على سبيل المثال لا الحصر، مكاتب FHI 360، ومكاتب أو مرافق البائعين أو المانحين، والمساحن الجماعية، ومواقع سفرات العمل، والزيارات الميدانية، والعمليات في مناطق العمل الإنساني، وفي جميع التفاعلات المهنية داخل المجتمعات التي نعمل فيه. ويشمل ذلك ورش العمل التدريبية في الموقع وخارجه والمؤتمرات والفعاليات الاجتماعية المتعلقة بالعمل مثل حفلات المكتب وغداء وعشاء العمل خارج الموقع والأحداث الترفيهية للعملاء أو المجموعات المهنية

السياسة:

1. البيان العام للسياسة:

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

1.1.1 يحق لجميع العاملين بمنظمة FHI 360 - العمل في بيئة محترمة وأمنة. تحقيقاً لهذه الغاية، لا تتسامح منظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 مع أي شكل من أشكال التحرش في مكان عملنا أو الحوادث المتعلقة بالعمل على أساس:

- 1.1.1 العرق، أو اللون، أو الإثنية، أو الجنسية
 - 1.1.2 الدين
 - 1.1.3 العمر
 - 1.1.4 الجنس، أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو الالتزام المتصور بمعايير الذكورة والأنوثة المحددة اجتماعياً
 - 1.1.5 الحالة الطبية
 - 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 مركز الجندي الأمريكي المحمي أو المحاربين القدامى
 - 1.1.10 وضعية ضحية للعنف الأسري 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 FHI 360 بشكل تام التحرش ببقية العاملين بالمنظمة، العاملين مع المورد، المشاركين في البرنامج، أو أي شخص آخر يتعاملون معه في إطار العمل
- 1.3.1 تلتزم منظمة FHI 360 بحماية العاملين بها من التحرش، سواء كان هذا التحرش صادراً عن أحد العاملين بمنظمة FHI 360، أو المورد أو العاملين مع المورد، الممولين أو العاملين مع الممول، أو المشاركين في البرنامج أو أي شخص آخر يتعاملون معه في إطار العمل.
- 1.4.1 سوف تتخذ منظمة FHI 360 إجراءات وقائية، وستتحقق من شكاوى التحرش، وتتخذ الإجراءات المناسبة لوقف أي مضايقات تقع من أو على العاملين بمنظمة FHI 360

2. مفهوم التحرش والسلوك الذي يشكل تحرش

- 2.1.1 يعتبر التحرش سلوكاً غير مرغوب فيه وغير مرحب به بناء على أي من العوامل المذكورة في القسم 1.1، لاستمرار العمل، يكون عنيفاً ومنتشراً بما فيه الكفاية ليفسد أداء عمل الشخص، يصبح تحمل السلوك المسيء شرطاً يخلق حالة من عدم الإحترام والتخويف والعدوانية والإهانة، أو بيئة عمل مهينة، أو مسيئة، أو مذلة. يمكن أن يتجسد سلوك التحرش من خلال الكلام أو الكتابة (أو عبر الإنترنت) أو من خلال الإيذاءات غير اللفظية أو جسدياً.
- 2.2.1 عادة ما تتكرر المضايقة وتستمر، ولكن في بعض الحالات، قد يشكل حادث واحد واقعة تحرش مهينة أو مسيئة أو مذلة.
- 2.3.1 يمكن أن يكون المتحرشون من أحد العاملين بمنظمة FHI360، بما في ذلك المشرفون، والموظفون، والمباشرين، وزملاء العمل. (أو أشخاص من خارج المنظمة مع المورد؛ الموظفين. لدى مقال المورد، البائع، المقاول الفرعي أو المتلقي الفرعي؛ موظفي الممول؛ المشاركين في البرنامج؛ أعضاء المجتمعات التي تخدمهم منظمة FHI 360؛ أو أي شخص آخر يتفاعلون معه في إطار العمل.
- 2.4.1 يمكن أن يتأذى العاملون بمنظمة FHI 360 من هذه المضايقات ويرفع تقرير في ذلك في إطار هذه السياسة حتى إذا كان هذا السلوك موجهاً إلى شخص آخر

2.5.1 التحرش هو سلوك يحدث في مكان العمل أو أثناء العمل أو مرتبط بطريقة ما بالعمل. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، أماكن العمل مثل مكاتب FHI360، ومكاتب أو منشآت مزودي الخدمات أو الممولين، والتواصل عبر الإنترنت عبر البريد الإلكتروني، أو على وسائل التواصل الاجتماعي أو أي تبادل إلكتروني آخر، أثناء السفر للعمل، في المساكن على الموقع، أثناء الزيارات الميدانية، وفي الأنشطة الإنسانية وفي جميع التفاعلات المتعلقة بالعمل في المجتمعات التي نخدمها. ويشمل ذلك ورش العمل في الموقع وخارجه، والمؤتمرات والفعاليات الاجتماعية المتعلقة بالعمل مثل حفلات المكتب وغداء العمل وعشاء العمل خارج الموقع، والأنشطة الترفيهية للمستفيدين أو العمال.

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

2.6. التحرش الجنسي هو نوع معين من التحرش يستند إلى الجنس. يمكن أن يحدث بشكل مستقل عن الجنس، والتوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية للفرد، ويمكن أن يحدث بين أفراد من نفس الجنس وبين أفراد من الجنسين المختلفين، وليس شرطاً أن يكون السلوك المضايق محفزاً بالرغبة الجنسية. يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً مختلفة:

2.6.1. بيئة عمل معادية: سلوك خطير، واسع الانتشار، أو مستمر يهدف إلى التداخل بشكل غير معقول في أداء عمل موظف في FHI 360 أو إلى خلق بيئة عمل مرعبة أو معادية أو مهينة، وكشرط للتوظيف أو كأساس لقرارات تؤثر في وظيفة موظف في FHI 360.

2.6.2. التحرش كصفقة: المحاولات الجنسية غير الملائمة، وطلبات الخدمات الجنسية أو العلاقات الجنسية أو العلاقات غير المهنية الأخرى، وسلوك آخر ذو طابع جنسي سواء تم قبوله أو رفضه صراحة أو ضمناً،

2.7. أمثلة محظورة من التحرش:

2.7.1. النكات، المزح، أو التعليقات المهينة أو المخرجة

2.7.2. الاقتراب، الألقاب، السخرية أو التعليقات المهينة

2.7.3. التهديدات المباشرة أو المبطنة بالأذى الجسدي والعنف

2.7.4. الاقتراحات 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 الإيماء

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 ذات محتوى جنسي

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 المجموعة العرقية، أو العرق، أو الجنسية

2.7.10. الاتصال الجسدي غير الضروري أو غير المرغوب فيه مثل اللمس، أو التدليك، أو عرقلة الحركات 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 الإغواء أو محاولة اغراء أي موظف للانخراط في علاقة جنسية بهدف منحه تعويضاً أو مكافئاً.

2.7.12. التهديدات أو الرغبات الجنسية التي يخضع لها الشخص للدخول في علاقة جنسية كشرط لاستمرار في العمل أو لتجنب بعض الخسائر، أو الحصول على بعض المزايا مقابل الدخول في علاقة جنسية.

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

2.8. قائمة الأمثلة السابقة ليست شاملة، وقد يكون هناك سلوكاً آخر يشكل تحرش 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 تنفق مع سياسة منظمة صحة الأسرة الدولية 360 FHI لمعايير السلوك المهني POL 03003. في مثل هذه الحالات، يتم حث العاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI 360 على إبلاغ الموارد البشرية (HR) حتى تتمكن من معالجة هذا السلوك.

3. التبليغ

3.1. يجب على العاملين بمنظمة FHI 360 الذين تعرضوا للتحرش، أو الانتقام، أو أي سلوك آخر محظور بموجب هذه السياسة، أو من شاهد مثل هذا السلوك، التبليغ فوراً، سواء شفاهياً أو خطياً، عن طريق:

3.1.1. المشرف المباشر ب FHI 360، أو، إذا كان السلوك يتعلق به، أي مشرف آخر داخل إدارته

3.1.2. الممثل المحلي لـ FHI 360 المسؤول عن الموارد البشرية والثقافة (HR) أو الشريك الإقليمي (HR)

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

3.1.3. مدير شراكة الموارد البشرية أو رئيسة شؤون الموظفين) انظر موقع Connect HR الخاص بـ FHI 360 للحصول على تفاصيل الاتصال)

3.1.4. مكتب الامتثال والتدقيق الداخلي (OCIA) عبر إحدى الخيارات التالية:

- البريد الإلكتروني Compliance@fhi360.org
- الموقع الإلكتروني (بشكل مجهول أو باسمك):
- خط الهاتف السري للأخلاقيات والامتثال: +1 8886 745 833 (قد تنطبق رسوم الاتصال المحلية)

3.2. 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.

3.3. يُطلب من موظفي منظمة FHI 360 من موظفي الموارد البشرية أو المشرفين أو الذين يشغلون منصبًا 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 تمامًا على المشرفين وموظفي الموارد البشرية المحليين التحقيق في مثل هذه التقارير أو اتخاذ أي إجراء من تلقاء أنفسهم. يعد عدم الامتثال لهذا الفصل انتهاكًا لهذه السياسة ويمكن أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، تصل إلى وتشمل الفصل الفوري من الوظيفة.

4. دعم المدعي

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 التحرش 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، وفقًا لمتطلبات الأهلية وشروط خطة المنافع.

5. عدم الانتقام

5.1. تنتهج منظمة FHI 360 سياسة منفصلة تحظر الانتقام) سياسة الباب المفتوح وسياسة عدم الانتقام. 03004 (تحظر منظمة 360 FHI 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 بمعاينة 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 فورًا 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 لإجراءات تأديبية 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.

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

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 ي شاهدوا 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 تحرش، 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 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 تأسيسي 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 التبليغ عن المزاعم والانتهاكات الموثوقة لهيئة إنفاذ القانون أو/ولممولي 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. 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 تحرش

7.2. وسيتم فقط الكشف عن المعلومات المستفادة من خلال عملية التحقيق للعاملين بمنظمة صحة الأسرة الدولية FHI360 أو غيرهم من الأشخاص الذين "يحتاجون إلى المعرفة" من أجل أن تقي منظمة FHI360 بالتزاماتها في التحقيق واتخاذ الإجراءات الفورية

7.3. وفقاً لما يقتضيه القانون المحلي، ستوفر منظمة FHI 360 الإفصاح الضروري والمناسب لمؤسسات إنفاذ القانون المحلية وستشارك في التحقيقات.

7.4. لا تضمن هذه السياسة السرية المطلقة، كما لا تحد من حقوق الموظفين بموجب أية قوانين معمول بها ل في مناقشة المسائل المتعلقة بالعمل.

8. تطبيق هذه السياسة أيضاً على:

8.1. بالإضافة إلى التحرش، أو الانتقام، وغيره من السلوكيات المحظورة المشار إليها أعلاه، فإن وقوع أي من الأفعال التالية يشكل أيضاً انتهاكاً لهذه السياسة بالنسبة للعاملين بمنظمة FHI 360 والعاملين ذوي الصلة:

8.1.1. التدخل أو إثناء أو منع أي فرد من التبليغ عن المضايقات

8.1.2. محاولة إثناء أو منع مشاركة أي فرد في أي تحقيق بموجب هذه السياسة

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

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

8.1.3.1. تقر هذه السياسة أن الدعوى التي لا يمكن إثباتها ليست بالضرورة دعوى كاذبة

9. المتوقع من الموردين والعاملين مع الموردين

9.1. ينبغي على الموردين والعاملين مع الموردين، الامتناع عن أي سلوك تحرش كما ورد في هذه السياسة.

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

9.3. تطلب منظمة 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 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.

10.2. قد يستبعد المشاركون في البرنامج الذين ينتهكون هذه السياسة من برامج منظم FHI 360 ويمنعوا من المشاركة في البرامج الأخرى لمنظمة FHI 360.

10.3. قد يؤدي انتهاك هذه السياسة من الموردين أو العاملين مع الموردين، إلى إنهاء عقد المورد مع منظمة FHI 360 وعلاوة على ذلك، يجوز لمنظمة FHI 360 متابعة أي إجراءات تعاقدية أو قانونية أو أي إجراءات أخرى قد تكون متاحة

لمزيد 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: 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
- POL: 03051 الإجازة الإدارية

2. **الإجراءات التنفيذية الدائمة**

لا يوجد

3. **الملاحق**

لا يوجد

المراجع:

لا يوجد

تاريخ مراجعة السياسة:

POL 03029 بيئة عمل خالية من التحرش

موجز التغييرات	تاريخ المراجعة (الشهر السنة)	رقم السياسة (POL)
جديد		اجراء- 446
تغييرات مندرجة في الفقرة A446	ديسمبر 1984	اجراء- A446
تغييرات مندرجة في الفقرة B446	أكتوبر 1998	—POL- 446
جديد	جانفي 1981	POL -446
تغييرات مندرجة في الفقرة A446	ديسمبر 1984	POL-446A
تغييرات مندرجة في الفقرة B446	أكتوبر 1998	B446 (مجمع)
تغييرات مندرجة في الفقرة C446	جانفي 2001	446C
تمت مراجعته؛ لا توجد تغييرات	أفريل 2003	446C
تم تغيير الرقم إلى 446.03	ديسمبر 2004	446.03
تغييرات مندرجة في الفقرة 446.04	أفريل 2005	446.04
تغييرات مندرجة في الفقرة 446.05	جوان 2006	446.05
إعادة الكتابة. تغييرات مندرجة في الفقرة 446.06	جوان 2008	446.06
تغيير رئيسي - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق،	نوفمبر 2011	446.07
رقم سياسة جديد للانتقال إلى نظام إدارة الوثائق الإلكترونية EDMS	ديسمبر 2012	POL 03029
تمت اضافة الهوية الجنسية	نوفمبر 2013	POL 03029
تمت اضافة تعريف لتكافؤ فرص العمل	أفريل 2015	POL 03029
تغيير رئيسي - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق، والاسم.	نوفمبر 2015	POL 03029
تغيير رئيسي - تم تحديث اللغة، والإجراءات، والتعريفات، والتنسيق، والاسم.	جانفي 2019	POL 03029
تتقح تعريف عاملين بمنظمة FHI 360، والموردين، والعاملين مع الموردين، وتحديث محتوى السياسة وفقاً لذلك.	4 جوان 2019	POL 03029
إضافة لتعريف بيئة العمل؛ وتحديث اللغة للتوافق مع سياسات الحماية الأخرى.	20 جويلية 2020	POL 03029
تغيير طفيف لتحديث القسم 2.1.3 بالعناوين مقابل أسماء الموظفين المحددة.	20 جويلية 2023	POL 03029
تغيير إداري طفيف من رئيسة الموارد البشرية إلى رئيسة شؤون الموظفين في القسم 3.1.3	27 جويلية 2023	POL 03029
تحديث الآليات الإبلاغ	21 أفريل 2025	POL 03029