



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



سياسة التمييز الجندي في مكان العمل

المقدمة

تعكس هذه السياسة تجاه التمييز الجندي في مكان العمل التزامنا بدعم المساواة بين الجنسين في مكان العمل وتزويد موظفينا بالمساواة في الحصول على المزايا والفرص والخدمات المتعلقة بالعمل. والغرض من هذه السياسة هو تحديد موقفنا من ظروف عمل النساء المهمشات، أي السجينات السابقات/مستخدمات المخدرات/عاملات الجنس/ذوات الميول والهويات الجنسية المختلفة/ المتعايشات مع فيروس نقص المناعة المكتسبة/ الايدز. تحدد القواعد التوجيهية التالية مبادئ وسلوك إدارتنا وجميع موظفينا على كافة المستويات.

النطاق

يمكن للدور الجندي كما يحددها المجتمع أن تتطور إلى نقاط الضعف، مثل القدرة المتضائلة للفرد أو المجموعة على التنبؤ، أو التأقلم، أو المقاومة، أو التعافي من الأضرار والمخاطر المادية أو العاطفية أو الاقتصادية. نحن نؤمن بأن لكل فرد الحق المتساوي في الوصول إلى العمل والاستفادة من فرص التنمية والحماية. إضافة إلى ذلك، نعتقد أنه يمكن إستدامة الحقوق من خلال آليات مساءلة فعالة. إن اعتماد تدابير غير تمييزية (ممارسات وسياسات) سيكون له أثر إيجابي على مكان العمل لأنه يعزز بيئة عمل مريحة ويضمن رفاه الموظفين وبالتالي يعزز إحساسهم بالالتزام بالعمل والإنتاجية. وهو يتيح الاحتفاظ بالموظفين واستقدام الكفاءات بالإضافة إلى فرص متساوية للتطوير المهني للموظفين.

إننا نلتزم بما يلي

- تعزيز إحترام الاختلافات الثقافية والاجتماعية في مكان العمل.
- تحديث/تبني مدونات السلوك (المراعية للاعتبارات الجنديّة).
- إعتداد سياسات توظيف وإجراء مقابلات غير تمييزية: إعتدال اللجان لإجراء المقابلات للتقليل من التعسف وسوء المعاملة، العقود المكتوبة ...
- توفير المعلومات المناسبة في العمل مثل توافر الشروط المرجعية والمبادئ التوجيهية المكتوبة وأدوات أخرى للحصول على المعلومات (في حالة الأمية).
- تنظيم أنشطة لزيادة الوعي للإدارة والموظفين.
- إعتدال آليات شكاوى فعالة.
- إجراء تحليل جندي للموظفين لفهم أفضل للتحديات والمعتقدات في مكان العمل.
- إجراء تدقيق جندي بما في ذلك مراجعة القوانين الداخلية وسياسات العمل والإجراءات لضمان مراعاة النوع الاجتماعي واحترام المساواة.

مراجعة السياسة

نحن ملتزمون بمراجعة هذه السياسة على أساس منتظم (كل 5 سنوات)، أو حسب الحاجة.

آليات للتنفيذ

سنقوم بتنفيذ هذه السياسة ومراقبتها وتقييمها. ونشجع الموظفين على مشاركة الإدارة في الاقتراحات العملية التي من شأنها أن تساعد على تنفيذ هذه الالتزامات على نحو أفضل وأن تسترعي إنتباه الإدارة حيال أي سلوك تمييزي في مكان العمل.

التوقيع

تاريخ



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



سياسة الوصمة في مكان العمل

المقدمة:

تعكس هذه السياسة تجاه الوصمة إلتزامنا باحترام الكرامة الإنسانية والمساواة في مكان العمل. كما تحدد موقفنا إزاء النساء المهمشات، أي السجينات السابقات/مستخدمات المخدرات/عاملات الجنس/ذوات الميول والهويات الجنسية المختلفة/المتعاضات مع فيروس نقص المناعة المكتسبة/الايدز. تحدد القواعد التوجيهية التالية مبادئ وسلوك إدارتنا وجميع موظفينا على كافة المستويات.

النطاق

نعتقد أن الوصمة، والتي هي علامة سلبية تشير إلى أن الشخص لا يستوفي التوقعات أو مجموعة المعايير المحددة لمجتمع معين، هو تأكيد مؤيد على الفوقية ويمثل تعدي على كرامة الإنسان. وتؤدي الوصمة في حالة النساء المهمشات، أي السجينات السابقات/مستخدمات المخدرات/عاملات الجنس/ذوات الميول والهويات الجنسية المختلفة/المتعاضات مع فيروس نقص المناعة المكتسبة/الايدز، إلى إستبعادهن من المجتمع ومكان العمل مما يؤدي الى ضعف الثقة بالنفس ويعرضهن للمخاطر الجسدية والنفسية:

- الاعتداء الجسدي والجنسي.
- عدم الاستقرار المالي.
- صعوبة الوصول إلى الحقوق والخدمات الأساسية: الرعاية الصحية، الحماية، التطوير المهني ...
- زيادة إحتمال حدوث الانتكاسات، أي العودة إلى الممارسات التي كانت سبباً للوصم لتأمين الاحتياجات المادية.

تمثل معالجة الوصمة في مكان العمل مسؤولية مشتركة بين الإدارة والموظفين.

إننا نلتزم بما يلي

- زيادة وعي الإدارة والموظفين بشأن الوصم والمفاهيم الخاطئة والأحكام المسبقة وتأثيرها على النساء المهمشات وعلى مكان العمل.
- إعتقاد سياسات ومدونة سلوك (يتم توقيعها من قبل الإدارة والموظفين والمتعاضين والاستشاريين ...).
- إنشاء آليات للمساءلة والمحاسبة عبر اتباع إجراءات فعالة وهادفة.

مراجعة السياسة

نحن ملتزمون بمراجعة هذه السياسة على أساس منتظم (كل 5 سنوات)، أو حسب الحاجة.

آليات للتنفيذ

سنقوم بتنفيذ هذه السياسة ومراقبتها وتقييمها. ونشجع الموظفين على مشاركة الإدارة بالاقتراحات العملية التي من شأنها أن تساعد على تنفيذ هذه الإلتزامات على نحو أفضل وأن تسترعي إنتباهها إلى أي تمييز قائم على الوصمة في مكان العمل.

التوقيع

تاريخ



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



سياسة التحرش الجنسي في مكان العمل

مقدمة

تعكس سياسة التحرش الجنسي في مكان العمل التزامنا بدعم بيئة العمل الآمنة والعلاقة الودية بين الموظفين والخالية من جميع أشكال المضايقة ولكن بشكل أساسي تلك ذات الطبيعة الجنسية. كما تحدد موقفنا من التحرش الجنسي الذي يطال النساء المهمشات، أي السجينات السابقات/مستخدمات المخدرات/عاملات الجنس/ذوات الميول والهويات الجنسية المختلفة/المتعاشيات مع فيروس نقص المناعة المكتسبة/الايديز. تحدد القواعد التوجيهية التالية مبادئ وسلوك إدارتنا وجميع موظفينا على كافة المستويات.

نطاق

نحن نعارض بشدة أي ممارسة لربط تقديمات العمل ورفع الأجور وغيرها من المزايا المتعلقة بالعمل لموافقة أي شخص في مكان العمل (موظف أو مدير) على الانخراط في أي شكل من أشكال التحرش الجنسي. نحن نعتبر أن أي سلوك ذي طبيعة جنسية يجعل الشخص يشعر بعدم الارتياح هو تحرش جنسي، سواء حدث داخل أو خارج مكان العمل:

- السلوك الجسدي، اللفظي وغير اللفظي، غير الملائم الذي يخلق بيئة عمل عدائية أو مخيفة أو مهينة.
- العنف الجسدي.
- الملامسة.
- الالتصاق أو القرب غير الضروري.
- التدخل في مسائل شخصية.
- التلميح الجنسي.
- النكات الجنسية.
- عرض المواد الجنسية.

نحن نعتقد أن بيئة العمل الخالية من التحرش الجنسي هي مسؤولية الجميع (المديرين والموظفين)، ويجب أن يبقى الجميع في مكان العمل يقظين لاتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي:

- وقف السلوك غير المناسب في أي لحظة.
- تشجيع التدخل من قبل الزملاء لوقف التحرش الجنسي.

إننا نلتزم بما يلي

- حماية موظفينا من التحرش الجنسي.
- اعتماد سياسات ومدونات سلوك (توقع من قبل الإدارة والموظفين والمتعاقدين والاستشاريين ...).
- إنشاء آلية للمساءلة عبر إتباع إجراءات فعالة وعادلة، مع ضمان سرية التحقيق في الوقت نفسه.
- زيادة وعي الموظفين والاستشاريين والمتعاقدين ومقدمي الخدمات ... بشأن إلتزاماتهم وفقاً للسياسات ومدونة السلوك.
- جعل الملفات ضد التحرش الجنسي (التصريحات، السياسات، آليات الشكاوى ...) عامة ومرئية في مكان العمل من أجل ضمان رؤيتها من قبل المدراء والموظفين والأشخاص الآخرين الذين يزورون مكان العمل في جميع الأوقات.
- تعيين مسؤول ينظر في الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي.
- إتخاذ تدابير ضد التحرش الجنسي تتناسب مع خطورة هذا السلوك وتشمل:
 - إنذارات شفوية أو مكتوبة (تضاف إلى سجل الموظفين).
 - الخصم من الراتب.
 - نقل المرتكب إلى فرع/موقع/قسم آخر.
 - تخفيض رتبة الوظيفة.
 - الفصل المؤقت أو النهائي عن العمل.

مراجعة السياسة

نحن ملتزمون بمراجعة هذه السياسة على أساس منتظم (كل 5 سنوات)، أو حسب الحاجة.

تم تطوير هذا المنشور بفضل دعم الشعب الأميركي من خلال الوكالة الأميركية للتنمية الدولية (USAID)، محتويات المنشور هي مسؤولية الإصدار، ولا تعكس بالضرورة وجهة نظر أو آراء الوكالة الأميركية للتنمية أو حكومة الولايات المتحدة.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



آليات للتنفيذ

سنقوم بتنفيذ هذه السياسة ومراقبتها وتقييمها. ونشجع الموظفين على مشاركة الإدارة بالاقتراحات العملية التي من شأنها أن تساعد في تنفيذ هذه الالتزامات بشكل أفضل وأن تسترعي إنتباهها الى أي تحرش جنسي في مكان العمل.

التوقيع

تاريخ