



المبدأ الأول



المبدأ الثاني



المبدأ الثالث



المبدأ الرابع



المبدأ الخامس



المبدأ السادس



المبدأ السابع

## نموذج السياسة

## مبادئ تمكين المرأة

### العنف والتحرش القائمين على التمييز بين الرجال والنساء في مكان العمل

يهدف نموذج السياسة الخاص بالعنف والتحرش القائمين على التمييز بين الرجال والنساء إلى مساعدة الموقعين/ات على مبادئ تمكين المرأة في التعرف على مخاطر العنف والتحرش القائمين على التمييز بين الرجال والنساء في مكان العمل وتقييمها، ووضع مبادئ توجيهية واضحة للموظفين/ات، للإبلاغ عن وقائع العنف والتحرش. يمكن استخدام النص كما هو أو تخصيصه وفقًا لمتطلبات كل شركة.

#### 1- المقدمة

تدرك الشركة بكل ادارتها مخاطر العنف والتحرش القائمين على التمييز بين الرجال والنساء في مكان العمل، وتعترف بأشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، وتأثيرها في تجارب العنف والتحرش، إذ يؤثر العنف والتحرش القائمين على التمييز بين الجنسين في النساء والفتيات تأثيرًا متفاوتًا.

وتهدف هذه السياسة إلى وضع المبادئ التوجيهية الخاصة بالشركة للتعرف على مخاطر العنف والتحرش القائمين على التمييز بين الرجال والنساء في مكان العمل وتقييمها، كما تتناول طرق الإبلاغ عن هذه الوقائع، المحتملة أو الفعلية في مكان العمل (يُرجى زيارة [الموقع الإلكتروني](#) لمبادئ تمكين المرأة لاستكشاف موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة للموقعين/ات على مبادئ تمكين المرأة).

- تعد الشركة من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة منذ عام 20—.
- يعتبر التوقيع على مبادئ تمكين المرأة جزءًا من هدفنا العام لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع.
- كجزء من هذا الالتزام، نُؤمن بشدة بسلامة موظفينا/موظفاتنا جميعًا وأمانهم/هنّ، سواء في العمل أو في المنزل.

## 2- النطاق

تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين/العاملات في الشركة ووكلائها وضيوفها وعملائها والموردين والأطراف الأخرى. كما تنطبق على السلوك في مكان العمل وفي أي بيئة خارجه؛ في أثناء رحلات العمل مثلاً والجولات والفاعليات الاجتماعية التي ترعاها الشركة أو المصرح بها، وغيرها من المهام. وتنطبق هذه السياسة على الشركة في جميع أنحاء العالم، باستثناء الحالات التي يؤدي فيها الالتزام بها إلى انتهاك وحدة التشغيل أو أقسام الشركة لأي قانون في البلد القائمة فيها.

**ملاحظة توضيحية:** لا يشكل الوضع التعاقدى المحدد للفرد المستهدف/ الضحية/ المتأثر عائقاً أمام تقديم الشكوى.

## 3- التعريفات

في هذه السياسة، يكون للمصطلحات المعاني الآتية:

**المتفرج/ة:** إنسان حاضر/ة شاهد/ة على واقعة العنف أو التحرش ولكنه/ها لا يشارك/تشارك فيها<sup>(1)</sup>. يُستخدم نهج المتفرج لتعزيز التعاطف مع الضحية ومفاهيم تخص مسؤولية مكان العمل عن منع حدوث حالات التحرش الجنسي. المتفرج/ة المتمكن/ة الشخص الذي يلاحظ عملاً من أعمال العنف أو التمييز أو أي سلوك آخر غير مقبول أو مسيء ويتخذ إجراءً (على سبيل المثال، التحدث علناً ضد العنف والتحرش أو التدخل لدعم زميل مُستهدف أو التحدث على انفراد إلى زميل يُظهر هذا السلوك).

**الأفراد المتضررون/المتضررات:** المستهدفون/ات الضحايا/المتأثرون/ات، بالإضافة إلى الشهود والأشخاص الذين يتدخلون في الموقف الذي ينطوي على سلوك غير لائق واحتمال حدوث عنف وتحرش.

**الإبلاغ:** يشير إلى الإبلاغ الرسمي و/أو غير الرسمي ما لم ينصّ على خلاف ذلك.

**التحرش الجنسي:** أي سلوك ذي طبيعة جنسية غير مُرحّب به، وقد يتسبب أو يُعتبر على نحو معقول، بأنه قد يتسبب في الإساءة أو الإهانة للآخرين. عندما يؤثر مثل هذا السلوك في سير العمل، أو يستخدم شرطاً للتوظيف، أو يتسبب في نشوء بيئة عمل تهييبيّة أو عدائيّة أو مسيئة. قد يحدث التحرش الجنسي في مكان العمل أو في سياق يتصل بالعمل. وفي حين أنه ينطوي عادةً على نمطٍ سلوكي، فإنه قد يتخذ شكل واقعة منفصلة، وفي تقييم ما إذا كان السلوك يسبب الإساءة، يجب أخذ منظور الضحية بعين الاعتبار.

قد يتخذ التحرش الجنسي صيغاً متعددة، من النظرات والكلمات إلى الاتصال الجسدي ذي الطبيعة الجنسية، وتشمل الأمثلة على التحرش الجنسي (قائمة غير شاملة) الآتي<sup>(2)</sup>:

- اللمس غير المرحّب به، كالقرص أو التريبت أو الفك أو الاحتكاك البدني المقصود بشخصٍ آخر.
- التحديق بصورة موحية جنسيًا.
- تكرار طلب المواعدة أو ممارسة الجنس.
- تقييم التوجهات الجنسية لأحد الأشخاص.
- إبداء تعليقات جنسية بخصوص المظهر أو اللباس أو أعضاء الجسم.
- التلطف بالشتائم أو التناؤذ بالألقاب ذات الإيحاءات الجنسية.
- التلطف بتعليقات مهينة أو تحطّ من القدر بخصوص الميول أو الهوية الجنسية لأحد الأشخاص.
- إرسال الرسائل الموحية جنسيًا، بأي صيغةٍ كانت.
- تبادل القصص أو الدعابات الجنسية أو البذيئة.
- أداء إيماءات جنسية غير ملائمة، مثل تحريك الخصر.
- تبادل أو عرض صور أو مقاطع الفيديو ذات الطبيعة الجنسية غير اللائقة، بأي صيغةٍ كانت.
- محاولة أو ارتكاب الاعتداء الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب.

**المستهدف/ة الضحية/ المتضرر/المتضررة:** الشخص أو الأشخاص الذين يتعرضون للتحرش والعنف في مكان العمل.

**الجاني/الجاني المزعوم:** الشخص أو الأشخاص الذين يرتكبون أفعالاً تُصنّف على أنها تحرش وعنف في مكان العمل، إذا تحدّد ذلك بموجب السياسات المعمول بها.

**العنف والتحرش في عالم العمل:** يشير إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديد بها، سواء حدثت مرة واحدة أو مرارًا، والتي تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش القائمين على التمييز بين الرجال والنساء، أي العنف والتحرش الموجهين إلى الأشخاص بسبب جنسهم أو نوعهم الاجتماعي أو يؤثران في أشخاص من جنس أو نوع اجتماعي معين تأثيرًا متفاوتًا<sup>(3)</sup>.

**العاملون/العاملات:** الموظفون/ات والمقاولون/ات المستقلون/ات والاستشاريون/ات الذين يقدمون الخدمات للشركة.

**مكان العمل:** أي أرض أو مبنى أو موقع يعمل فيه العامل.

**العنف في مكان العمل:** (أ) استغلال شخص قوته الجسدية لإيذاء عامل/عاملة في مكان العمل، مما يسبب أو يمكن أن يسبب إصابة جسدية. (ب) محاولة استغلال شخص قوته الجسدية لإيذاء عامل/عاملة، مما يمكن أن يسبب إصابة جسدية. و(ج) سلوك من المعقول أن يفسره العامل/العاملة على أنه تهديد باستغلال القوة الجسدية لإيقاع الإيذاء في مكان العمل، مما قد يتسبب في إصابة جسدية.

إن التحرش في مكان العمل يعني الانخراط في سلسلة من التعليقات أو السلوكيات الكيدية المعروفة أو التي ينبغي أن تكون معروفة على نحو معقول بأنها غير مرحّب بها. كما يشمل التحرش السلوك التمييزي أو المسيء أو الهجومي اللفظي أو البصري أو الجسدي الموجه إلى شخص ما بسبب جنسه أو هويته أو توجهه الجنسي. تشمل أمثلة السلوكيات التي يمكن اعتبارها تحرشًا، على سبيل المثال لا الحصر، التعليقات أو الأفعال أو التكتيكات المباشرة أو غير المباشرة مثل الإساءة اللفظية أو النفسية المستخدمة لإلحاق الضرر بإنسان أو محاولة القيام بذلك. يمكن أن ينطوي التحرش أو التنمر على وقائع متكررة أو يمكن أن تكون واقعة واحدة.

#### 4- حقوق العاملين/العاملات ومسؤولياتهم/هنّ

يحق للعاملين/العاملات العمل دون التعرض للعنف والتحرش في مكان العمل.

يتحمل العاملون/العاملات مسؤولية العمل معًا بطريقة احترافية وحل المشكلات بطريقة خالية من العنف.

يمكن تقديم تقارير رسمية بشأن أعمال العنف والتحرش المحتملة من الأشخاص الذين يعتبرون أنهم المستهدفون/ات الضحايا/المتأثرون/ات أو الذين لديهم معرفة مباشرة بأعمال العنف والتحرش المحتملة أو من أي طرف آخر. ويمكن تقديم التقارير الرسمية بطريقة مجهولة ولا تخضع للمواعيد النهائية.

قد يفضل المستهدفون/ات الضحايا/المتأثرون/ات مناقشة وضعهم مع مصدر سري غير رسمي، [على سبيل المثال، مقدم/مقدمة المشورة/المساعدة/المساعد السري] الذي يمكنه مساعدتهم من خلال شرح الإطار القانوني المعمول به والخيارات المتاحة بموجب سياسات الشركة وممارساتها والإشارة إلى المصادر المتاحة لأغراض الدعم.

ينبغي للعاملين/العاملات الذين يلاحظون سلوكًا غير لائق أو حالة محتملة من العنف والتحرش أن يكونوا قادرين/قادرات من خلال التدريب، على دعم المتأثر/المتأثرة من خلال الاستماع غير المتحيز، والتزويد بالمعلومات، والإحالات، والإبلاغ سرًا عن الواقعة أو الوقائع إلى الموارد البشرية أو مسؤول الرعاية الاجتماعية، واتخاذ إجراءات أخرى يمكن أن تساعد على التخفيف من الأفعال العدوانية في البيئة أو الضرر الذي يلحق بالأفراد.

يتعاون العاملون/العاملات على التحقيق في واقعة العنف أو التحرش، ويحافظ أي إنسان، يقدم أدلة أو معلومات في التحقيق أو يشارك في العملية، على سرية هذه المعلومات، ما لم يكن من الضروري التعامل بفاعلية مع القضية. وتُتخذ الخطوات المناسبة لضمان سلامة العاملين/العاملات في مكان العمل. ويكمل العاملون/العاملات جميع التدريبات المتعلقة بالعنف أو التحرش في مكان العمل التي تطلبها الشركة.

#### 5- مسؤوليات الإدارة

تتأكد الإدارة، قدر الإمكان، من عدم تعرض أي عامل/عاملة للعنف أو التحرش في مكان العمل.

يمكن للمستهدفين/ات الضحايا/المتأثرين/ات الذين يعتقدون أنهم قد تعرضوا لسلوك غير لائق أو لحالات محتملة من العنف والتحرش، أن يطرحوا/حن ذلك على مشرفهم أو العاملين الآخرين في مكان عملهم إذا سمح الوضع بذلك، ويشعرون بالارتياح للقيام بذلك. ويُبلغ أي مدير/مديرة يتصل به المستهدف/المستهدفة الضحية/المتأثر/المتأثرة ذلك الشخص بأنه يمكنه الحصول على المشورة والمساعدة والمعلومات السرية بخصوص الخيارات المتاحة بموجب الإطار القانوني للشركة لمعالجة هذا السلوك المحتمل من [المكتب الذي يقدم

المشورة/المساعدة والدعم بسرية مثل مسؤول/مسؤولة الرعاية الاجتماعية أو مستشار/مستشارة الموظفين/الموظفات أو خط اتصال للمساعدة أو جهة اتصال موثوقة أخرى].

ينبغي للمديرين/المديرات تقديم المشورة والمساعدة و/أو المعلومات في الوقت المناسب، وبطريقة أكثر حساسية، ومحايدة عن طريق [وضع قائمة بالآليات الممكنة المنصوص عليها في سياسات الشركة للتدخل الإداري، مثل إتاحة الفرصة لتيسير المناقشة في ما بين الزملاء/الزميلات بشأن السلوك المعني، والإشارة أيضًا إلى إمكانية الحصول على الدعم من وحدات الشركة التي تقدم المشورة/المساعدة بشأن هذه المسائل]. قد يسمح التدخل بمعالجة المسألة بصورة عاجلة على المستوى الإداري. ويُحتفظ بسجل يتوافق مع سياسات الشركة وكما هو محدد بها بخصوص هذه المسألة، وأي تدخل إداري يُتخذ متعلق بالمسألة.

لن تكشف الإدارة اسم مقدم/مقدمة الشكوى أو ظروف الشكوى لأي شخص إلا إذا كان الإفصاح: (1) ضروريًا للتحقيق في الشكوى. (2) مطلوبًا لاتخاذ إجراءات تصحيحية. أو (3) مطلوبًا بموجب القانون.

تضمن الإدارة أن جميع العاملين/العاملات على دراية بمخاطر العنف والتحرش في مكان العمل وأنهم مدربون/مدربات ومجهزون/مجهزات بشكل صحيح لحماية أنفسهم.

تخضع الإدارة لتدريب منتظم بخصوص الحماية من العنف والتحرش، بما في ذلك زيادة الوعي بشأن هذه القضية داخل القوى العاملة، والتعريف بالالتزامات لدعم الموظفين/الموظفات، واكتشاف علامات التحذير والتصرف بناء عليها، وبناء الثقة، وتوفير الاستماع السري دون انتقاد، والدعم والإحالات في مكان العمل.

## 6- السياسات

- 1- يحظر على جميع العاملين/العاملات الانخراط في أعمال العنف أو التحرش على النحو المحدد في هذه السياسات، ومن المتوقع منهم/منهن الإبلاغ عن جميع وقائع العنف أو التحرش.
- 2- يحظر على جميع العاملين/العاملات القيام بأي سلوك غير مُرحَّب به ذي طبيعة جنسية قد يتوقع نسبيًا أو ينظر إليه على أنه يسبب إساءة أو إهانة، عندما يتعارض هذا السلوك مع العمل، أو يصبح شرطًا للتوظيف أو يخلق بيئة عمل ترويعية أو عدائية أو مسيئة.
- 3- يمكن للعامل/العاملة إبلاغ من يأتي في حالة تعرض العامل/العاملة لتحرش أو عنف فعلي أو هُدُد به في مكان العمل:
  - 1) مدير/مديرة أو مشرف/مشرفة موثوق به.
  - 2) الموارد البشرية.
  - 3) إنسان موثوق به في فريق الإدارة العليا.
  - 4) ممثل/ممثلة أو لجنة مشتركة للصحة والسلامة، إن وجد.
  - 5) لجنة التحرش الجنسي، إن وجدت.
  - 6) نقابة عمالية، إن وجدت.

ولا يوجد في هذه السياسات ما يمنع العامل/العاملة من تقديم بلاغ أو شكوى مباشرة إلى محكمة أو لجنة لحقوق الإنسان، أو محكمة، أو هيئة إدارية خارجية أخرى معمول بها ضمن اختصاص العمل.

- 4- يجب على الإدارة إبلاغ المستهدف/المستهدفة الضحية/المتأثرة بأن المعلومات سيجري التعامل معها بسرية قدر الإمكان، ولكن يجب الكشف عنها بالقدر اللازم لإجراء تحقيق مناسب. كما يجب على الإدارة التصرف بصورة عاجلة وبحزم للتحقيق ووقف أي أعمال عنف أو تحرش معروفة أو مشتبه بها تحدث داخل وحداتها. ويجب ألا تتجاهل أو تتغاضى عن أي عمل من أعمال العنف أو التحرش.

- 5- يحظر أيضًا على الوكلاء/الوكيلات والضيوف والعلماء/العميلات والبائعين/البائعات، وغيرهم من غير العاملين/العاملات، الانخراط في أعمال العنف أو التحرش على النحو المحدد في هذه السياسات. يجوز للعاملين/العاملات رفض العمل مع أي إنسان غير عامل/عاملة يشارك/تشارك في أعمال العنف أو التحرش. كما يجوز منع أي إنسان غير عامل/عاملة ينتهك/تنتهك هذه السياسات، وفقًا لرأي الشركة وحده، من دخول مقر الشركة ويجوز للشركة أن تسعى إلى إنهاء علاقتها مع الجاني/الجانية.

- 6- سيخضع أي عامل/عاملة يثبت/تثبت أنه شارك/شاركت في أعمال العنف أو التحرش لإجراءات تأديبية، تصل إلى الإيقاف عن العمل دون أجر و/أو إنهاء العمل. يُحتفظ بسجلات جميع الإجراءات التأديبية في ملف شؤون الموظفين/الموظفات الخاص بالعامل/العاملة، وبالإضافة إلى ذلك، قد يطلب من الجاني/الجانية المشاركة في التدريب أو المشورة المناسبين.

- 7- يمكن أن تكون الشكاوى مكتوبة أو شفوية ويمكن تقديمها شخصيًا، أو عن طريق البريد الإلكتروني، أو الهاتف، أو إلى الخط الساخن للشركة، أو أي وسيلة أخرى<sup>(4)</sup>. سيجري التحقيق في كل شكوى وحلها في أسرع وقت ممكن، مع مراعاة أمور مثل طبيعة الشكوى

- وعدد الشهود وما إذا كان ينبغي إجراء التحقيق داخليًا أو خارجيًا. عندما يكون السلوك المشكوك منه خطيرًا للغاية، أو عندما يزعم أن السلوك قد ارتكبه أحد أفراد الإدارة العليا، يفضل إجراء تحقيق خارجي ومستقل. في حالة وجود شهود/شاهدات على السلوك المشكوك منه، تُجرى مقابلات مع الشهود/الشاهدات. كما يُبدل كل جهد ممكن لمنع الكشف عن المعلومات السرية و/أو الحساسية، مع ضمان التحقيق في كل حادث بعناية وبشكل كامل في الوقت نفسه. وعلى وجه الخصوص، يُذكر أي طرف تجري معه مقابلة في أثناء التحقيق كتابيًا قبل مقابلته بالحاجة إلى الحفاظ على سرية التحقيق وأدلتها، فضلًا عن حقيقة أن الأعمال الانتقامية محظورة تمامًا.
- 8- يمكن النظر في نقل عبء الإثبات إلى المتحرش/المتحرشة المزعوم/المزعومة رهنًا بقوانين الولاية القضائية التي يحدث فيها السلوك المزعوم.
- 9- يُزوّد المستهدف/ة الضحية/المتأثرة وكذلك الجاني/الجانية المزعوم/المزعومة بتحديثات من وقت لآخر خلال عملية التحقيق، ويخطر الطرفان كتابيًا بنتائج التحقيق وكذلك الخطوات التالية في ختام التحقيق.
- 10- لن تتسامح الشركة مع أي أعمال انتقامية ضد العامل/العاملة الذي يُبلغ/تبلغ بحسن نية عن أعمال العنف أو التحرش بموجب هذه السياسات أو أي إنسان يُقدم معلومات على أساس حسن النية كجزء من أي تحقيق ذي صلة، حتى لو لم يُعثر على أي أعمال عنف أو تحرش بعد التحقيق. أي عامل/عاملة يُعزّض/تُعزّض عاملًا/عاملة آخر لمثل هذه الأعمال الانتقامية سيخضع لإجراءات تأديبية، تصل إلى إنهاء العمل. وبالمثل، لا تتسامح مع اتهام كاذب بالعنف أو التحرش معروف أو مثبت، وقد يخضع أي إنسان يوجّه اتهامًا كاذبًا لإجراءات تأديبية، تصل إلى إنهاء العمل.
- 11- على الرغم من كل ما سبق، في الحالات التي يرغب فيها المستهدف/ة الضحية/المتأثرة والمتحرش/ة المزعوم/ة في حل الأمور، يمكن النظر في الوساطة والتدريب والمشورة و/أو العدالة الإصلاحية ("أشكال بديلة للعدالة"). وينبغي أن تكون الكلمة الأخيرة للمستهدف/ة الضحية/المتأثرة في تحديد ما إذا كانت ستُتخذ أشكال بديلة للعدالة أم لا.
- 12- في حالة حدوث تحرش أو عنف ضد عامل/عاملة، تُبلغ الشركة العامل/العاملة بكل الدعم متاح في أثناء وبعد عملية الشكاوى، بما في ذلك النقابات العمالية أو ممثلو/ممثلات العاملين/العاملات، إن أمكن، أو برامج مساعدة الموظفين/الموظفات (EAP)، أو الموارد الداخلية أو الخارجية الأخرى (بما في ذلك الخدمات المجتمعية).
- 13- يحق للمستهدف/ة الضحية/المتأثرة أن يرافقه موظف/موظفة أو طرف ثالث آخر وفقًا لسياسات الشركة في أثناء العمليات الرسمية أو غير الرسمية بشرط أن يكون هذا الإنسان متاحًا بشكل مقبول لتقديم الدعم للمستهدف/ة الضحية/المتأثرة.
- 14- توفر الشركة التدريب لجميع العاملين/العاملات الإداريين/الإداريات والمشرفين/المشرفات في ما يتعلق بفهم كيفية التعامل مع الشكاوى.
- 15- لا تؤثر هذه السياسات في حقوق العاملين/العاملات في متابعة الشكاوى بموجب القوانين ذات الصلة في الولاية القضائية المناسبة.
- 16- يمكن تقديم شكوى في أي وقت، ولا يوجد قانون التقادم.
- 17- في حال وجود أي أسئلة تتعلق بهذه السياسات، يرجى التواصل مع [الموارد البشرية].

## 7- التنفيذ





### عينة من الإجراءات: العنف والتحرش في مكان العمل

#### 1- تحديد المخاطر

يمكن تناول الوقاية من مخاطر العنف والتحرش في مكان العمل والتخفيف من حدّتها من خلال تحديد ظروف مكان العمل أو مشكلات الموظفين/الموظفات التي قد تُسهم في احتمال حدوث ذلك، كما هو موضح في هذا الإجراء، وعند تحديد العوامل التي قد تُسهم في هذا، ضع في اعتبارك تقييم ما يأتي:

- حوادث سابقة من العنف أو التحرش اللفظي أو الجسدي.
- الحالات التي يتواصل فيها العاملون/العاملات مع أفراد الجمهور.
- مستويات التوظيف، لا سيّما بالنسبة إلى الموظفين/الموظفات الذين يبدأون عملهم في أوقات مبكرة أو ينتهون من عملهم في أوقات متأخرة.
- سلامة أمن الموقع والمعدات والإضاءة.
- فاعلية إجراءات الطوارئ.
- الإجراءات المعمول بها والمستخدمة للتشاور والتواصل مع العنف في حالات الطوارئ.
- الإجراءات المتبعة في التعامل النقدي.
- تصميم المباني (مثل موقع مكتب الدفع والمبيعات النقدية ومواقف السيارات).
- إجراءات الإفصاح عن أرقام هواتف الاتصال وأسماء وعناوين العاملين/العاملات للأفراد المصرح لهم فقط.
- تدريب العاملين/العاملات الذين يتعاملون مع العملاء.
- نتائج عمليات التفتيش المنتظمة على سلامة المرافق وأمنها.
- متابعة وتنفيذ التوصيات المنبثقة عن تقارير مراجعة الحسابات السابقة.
- الإجراءات المراعية لعدم التمييز بين الرجال والنساء المعمول بها للتعامل مع المظالم والنزاعات.
- الإجراءات المراعية لعدم التمييز بين الرجال والنساء المعمول بها لاتخاذ إجراءات تأديبية.
- توافر فريق استجابة فورية.
- دعم العاملين/العاملات المعرضين/المعرضات لخطر العنف المنزلي في مكان العمل (انظر مزيدًا من الإرشادات [هنا](#)).

#### 2- تقييم المخاطر

يجب إجراء تقييم لمخاطر العنف والتحرش في مكان العمل المراعي لعدم التمييز بين الرجال والنساء كلما كان ذلك ضروريًا، لحماية العاملين/العاملات وتوفير بيئة عمل آمنة. وينبغي إشراك الأطراف المعنية المختصة واستشارتهم، بما في ذلك ممثلو/ممثلات مجموعات العاملين/العاملات المتضررة. عند تقييم أي إجراءات مطلوبة للقضاء على أو تقليل احتمال حدوث أعمال العنف والتحرش في مكان العمل، من المهم أن تتوافر القدرة على تحديد مستوى المخاطر المرتبطة لأن ذلك يساعد على تحديد الضمانات أو استراتيجيات التحكم التي يجب وضعها.

عند اكتمال التقييم، يجب تقديم نتائج تقييم المخاطر إلى الإدارة وأي لجنة أو ممثل/ممثلة للصحة والسلامة المهنية داخل الشركة. ينطبق شرط الإبلاغ هذا أيضًا على أي تقييمات مخاطر متكررة تُجرى لتقييم ومنع حوادث العنف والتحرش في مكان العمل.

#### 3- ضبط المخاطر

ينتج عن عملية تحديد المخاطر وتقييمها وضع ضمانات أو استراتيجيات المراقبة، عندما يُحدّد خطر التعرض للعنف أو التحرش في مكان العمل، تُوضع ضمانات أو استراتيجيات مراقبة تتناسب مع مستوى الخطر المحدد. ويمكن أن تشمل على سبيل المثال لا الحصر الأنشطة الآتية المتعلقة بالوقاية:

##### سياسة التخطيط والتنفيذ

- تعزيز ثقافة الثقة في مكان العمل.
- توثيق إجراءات التشغيل الآمن للمهام المعرضة للخطر.
- وضع أو تحديث إجراءات الطوارئ التي تتضمن وسائل لتحريك المساعدة إذا لزم الأمر.
- استحداث ضمانات واستراتيجيات مراقبة تراعي اعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء، من خلال التشاور مع ممثلي/ممثلات الفئات المتأثرة، لا سيّما النساء.

- اتخاذ إجراءات تصحيحية عند تحديد أوجه القصور.
- المعدات وإجراءات السلامة.
- تحديث معدات أو ترتيبات أمن الموقع.
- تركيب إضاءة كافية في المباني وما حولها.
- التأكد من أن الوصول إلى وسائل النقل آمن في الصباح الباكر جدًا وفي وقت متأخر من المساء أو في نوبات العمل الليلية.
- التغيير إلى التحويل الإلكتروني للأموال للدفع للعمال/العاملات.
- توفير معدات الحماية الشخصية عند الحاجة.

### التدريب وزيادة الوعي

- أجر تقييمًا للقدرات لتحديد الثغرات في المعرفة والمهارات لدى فريقك وموظفيك بشأن العنف القائم على عدم التمييز بين الرجال والنساء في مكان العمل.
- حدد المنهجية أو الأداة التي تتناسب مع السياق الخاص بك<sup>(5)</sup>:
- **تدريب المتفرجين/المتفرجات:** من المهم تدريب الأفراد على كيفية التدخل بأمان في الحالات التي قد يلاحظون فيها التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف ضد المرأة. يمكن لهذا التدريب أن يمكّن الموظفين/الموظفات من تحديد السلوكيات والمواقف غير اللائقة في العمل التي تسهم في ثقافة عدم المساواة بين الجنسين والتمييز بينهما.
- **تدريب على التحيز اللا واعي والضمني:** يكشف هذا النهج كيف يؤثر التحيز اللا واعي في القرارات المتعلقة بالتوظيف والتقدم الوظيفي والمواقف الضارة تجاه النساء والرجال، والتي تؤدي إلى سلوكيات سلبية.
- **التدريب على أشكال التحضر:** شكل إيجابي من أشكال التدريب القائم على الوقاية الذي يمكن أن يساعد على الحد من التنمر أو النزاع، مع تعزيز الاحترام في مكان العمل. تركز أنشطة التدريب بقوة على مهارات التعامل مع الآخرين، والتواصل والتفاوض، والنزاعات، وحل النزاعات، وتقنيات الإشراف الإيجابية.

- اختر موقعًا آمنًا يمكنك فيه ضمان الخصوصية والسرية لإجراء جلسات التدريب. حدّد موعدًا لجلسات التدريب في وقت يتناسب مع تفرغ الموظفين/الموظفات وتفضيلاتهم/هنّ.
- أجر التدريب المتعدد والشخصي والتوعية حتى يفهم العاملون/العاملات المخاطر والضوابط التي يجب اتباعها لمنع التعرض والاستجابة للعنف والتحرش في مكان العمل. يجب أن تكون الدورات التدريبية تفاعلية وتحتّ على التأمل النقدي وتحدّي المعايير الاجتماعية والثقافية السلبية ومُصمّمة خصيصًا للفئة المستهدفة.
- أشرك المديرين/المديرات والمشرفين/المشرفات في التدريب والتثقيف للتعامل مع العملاء.

### البيانات والرصد

- اجمع البيانات المصنفة حسب الجنس لاتخاذ قرارات مستنيرة.
- راقب استيعاب تدابير الرقابة وفعاليتها من خلال عمليات التفتيش على السلامة، والتماس الملاحظات من العمال/العاملات وتحليل تقارير الحوادث.
- قيّم جودة خدمات الإحالة والإقبال عليها، وعدّل الشراكات أو مقدّم/مقدّمات الخدمات وفقًا لذلك.
- اجمع ملاحظات ما بعد التدريب واستخدمها لتحسين التدريب المستقبلي.

### 4- الملاحظات

في حالة تعرض عامل/عاملة لإصابة خطيرة أو قتل بسبب العنف في مكان العمل، يجب تقديم إشعار فوري إلى وزارة العمل ولجنة الصحة والسلامة المهنية في الشركة أو ممثلها. بالإضافة إلى ذلك، وفقًا لما تقتضيه تشريعات الصحة والسلامة المهنية المعمول بها، يجب تقديم تقرير مكتوب يصف ظروف الوفاة أو الإصابة إلى وزارة العمل في غضون ساعات من وقوع الحادث.

عند توثيق واقعة ما، يجب تضمين المعلومات التالية:

### نوع الواقعة على النحو الآتي:

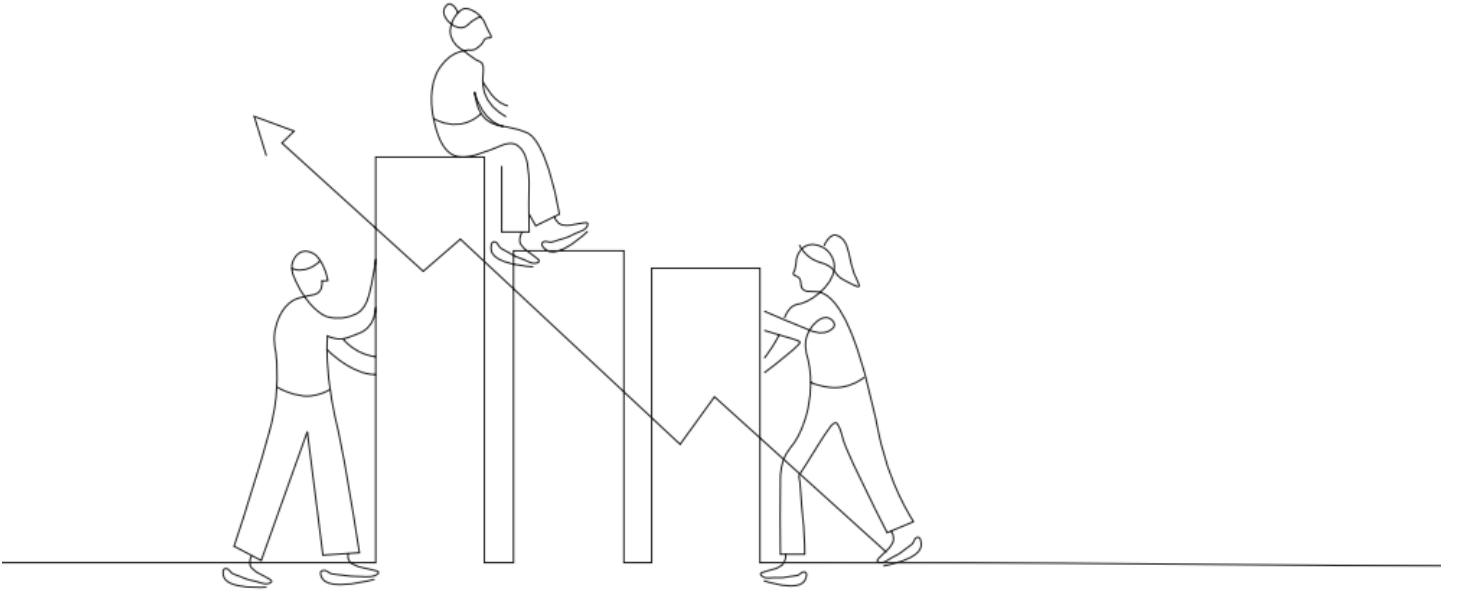
- **التهديد:** التهديد اللفظي، أو التهديد الشفهي عبر الهاتف، أو التهديد الكتابي (بما في ذلك البريد الإلكتروني)، أو رمي الأشياء، أو حيازة أو عرض السكاكين أو أي سلاح آخر أو أي تهديد مماثل آخر.
- **الاعتداء الجسدي:** الضرب أو الدفع أو العض أو القرص، أو غيرها من الحوادث المتعلقة بالاعتداء الجسدي.
- **التحرش:** التنمر أو التعليقات البغيضة أو الإهانة أو الإشارات أو السلوك اللفظي أو البصري أو الجسدي المسيء أو المهين الموجه إلى شخص ما بسبب جنسه أو هويته الجنسية أو توجّهه الجنسي.

عند وصفك للواقعة تأكد من إجابتك عن جميع هذه الأسئلة:

- من؟ ماذا؟ أين؟ متى؟ لماذا؟ كيف؟

بالنسبة إلى وقائع العنف في مكان العمل، صف الإجراءات الفورية المتخذة:

- ما الإجراءات التي أُخذت بالنسبة إلى الضحية والجاني/الجانية؟
- ما الإجراءات التي أُخذت لتأمين مكان الحادث؟ (بما في ذلك أي صور التُقطت).
- إبلاغ الشرطة.
- إخطار الشركة.
- هل أُخذت أقوال الضحية والجاني/الجانية وأي شهود؟
- إن أمكن، هل توافرت وسيلة نقل للضحية وتشجيعها على طلب المساعدة الطبية؟



## التعليقات الختامية

<sup>1</sup> اقرأ مزيدًا عن تدخلات المتفرج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019. ما الذي يتطلبه الأمر؟ تعزيز التغيير الثقافي لإنهاء التحرش الجنسي.

<sup>2</sup> الأمم المتحدة، 2018. السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. متاحة [هنا](#).

<sup>3</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190. الاتفاقية المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ص 8 متاحة [هنا](#)

<sup>4</sup> يُرجى ملاحظة أن تعدد آليات وإجراءات وقنوات التظلم التي يثق بها الموظفون/الموظفات يزيد من احتمالية إبلاغهم/هنَّ عن حوادث العنف والتحرش (صفحة 25)

<sup>5</sup> انظر لمزيد في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، 2019. دليل التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل. متاح [هنا](#).



## إقرارات

أعدّ نموذج السياسة هذا من خلال الدعم المجاني من شركة المحاماة الدولية دنتونز، وهي أيضًا من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة. وقُدِّم الدعم لبرنامج WE EMPOWER-G7، الذي يموله الاتحاد الأوروبي وتشارك في تنفيذه هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومنظمة العمل الدولية.

تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في العمل من خلال السلوك المسؤول للأعمال التجارية في مجموعة السبع (نحن نمكّن - WE EMPOWER) برنامج (نحن نمكّن - WE EMPOWER) التابع لمجموعة السبع ويموله الاتحاد الأوروبي ويُنفَّذ بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. سيعقد البرنامج (2021-2018) حوارات بين الأطراف المعنية في الاتحاد الأوروبي وكندا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية لتبادل المعرفة والخبرات والممارسات الجديدة والدروس المستفادة في سياق عالم العمل المتغير. في إطار مبادئ تمكين المرأة، تعمل (نحن نمكّن - WE EMPOWER) على تجهيز الشركات لتجاوز مجرد تقديم التزامات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى تعزيز تنفيذها وجمع البيانات وإعداد التقارير بشأن مبادئ تمكين المرأة.

## تنويه

الآراء المعرب عنها في هذا المنشور هي آراء المؤلفين ولا تمثل بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي أو هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو منظمة العمل الدولية أو الأمم المتحدة والدول الأعضاء فيها.

التصميم الجرافيكي/التحرير: [oliver.gantner@unwomen.org](mailto:oliver.gantner@unwomen.org)

تمت الترجمة إلى اللغة العربية بدعم مالي من الوكالة الكورية للتعاون الدولي بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة – مكتب جمهورية مصر العربية.

أعدّ نموذج السياسة هذا من خلال الدعم المجاني من شركة المحاماة الدولية (دنتونس)، وهي أيضًا من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة.

大成 DENTONS



weps.org  
@WEPrinciples  
empowerwomen.org  
@Empower\_Women

## مبادئ تمكين المرأة

إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى للمساواة بين الجنسين.		المبدأ الأول
معاملة جميع النساء والرجال بإنصاف في العمل - احترام و دعم حقوق الإنسان وعدم التمييز		المبدأ الثاني
ضمان صحة وسلامة ورفاهية جميع العاملين من النساء والرجال على حد سواء.		المبدأ الثالث
تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للمرأة.		المبدأ الرابع
تنفيذ تطوير المشاريع وسلسلة التوريد وممارسات التسويق التي تمكن المرأة.		المبدأ الخامس
تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة.		المبدأ السادس
قياس التقدم المحقق في تحقيق المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه علنًا.		المبدأ السابع

بدعم من

أنشأها

مُولها

### مبادئ تمكين المرأة

أنشأتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب الأمم المتحدة للاتفاقية العالمية



ممولة من قبل الاتحاد الأوروبي

الاتحاد الأوروبي