



المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية
العلم لمستقبل آمن غذائياً

سياسة الحماية من المضايقة والتمييز والوقاية منهما

1- الأهداف العامة:

1-1 تلتزم المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية بتوفير بيئة عمل شاملة وآمنة تخلو من جميع أشكال المضايقة والتمييز وتعزيز ثقافة العمل حيث يشعر موظفو المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية بالقدرة على الإبلاغ عن مخاوف السلوك غير اللائق.

2-1 تتبع المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية مبدأ عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال المضايقة بما في ذلك استغلال السلطة أو التمر أو المضايقة الجنسية أو التمييز كما هو مُحدد في هذه السياسة. ويُقصد بعدم التسامح المطلق أن تؤخذ جميع التقارير بشأن السلوك غير اللائق بجدية وأن يتحمل مرتكبي سوء السلوك مسؤولية أفعالهم. كما يُقصد بهذا المبدأ أيضاً أن يُحظر الانتقام من أولئك الذين يجهرون بصوتهم ضد انتهاكات معايير السلوك الخاصة بالمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية بما في ذلك المعايير المحددة في هذه السياسة.

3-1 تتخذ المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية الخطوات اللازمة لمنع السلوك غير اللائق في مكان العمل والاستجابة بشكل مناسب عند عجز الوقاية عن ضمان رعاية القوى العاملة لديها وحماية سمعة المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية من حيث التميز والنزاهة. ولتحقيق هذه الغاية، فإن الغرض العام لهذه السياسة هو:

- توفير فهم واضح لأنواع السلوكيات المحظورة.
- تحديد التزامات الموظفين والمسؤوليات الخاصة على المديرين والمشرفين في منع النزاعات في مكان العمل والسلوكيات غير الملائمة ومعالجتها.

2- نطاق السياسة

1-2 تتطبق هذه السياسة على جميع موظفي المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية والموظفين المؤقتين والاستشاريين على المدى الطويل والمتدربين والمتدربين الداخليين والطلاب (يُشار إليهم باسم "الموظفون" أو "طاقم العمل"). ومن المتوقع أن تلتزم الأطراف من الغير بما في ذلك الاستشاريين والمقاولين والبائعين والممثلين والشركاء بالمعايير المنصوص عليها هنا.

2-2 تدرك المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية أنها قد لا تتمكن من فرض هذه السياسة على شركاء معينين مثل الحكومات والجهات الخارجية المستقلة. ويمكن للمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية وضع شروط محددة في اتفاقيات الشراكة أو إنهاء الشراكات بسبب عجز الشريك عن اتباع المعايير الموضحة في هذه السياسة. وإذا لم يكن من الممكن إدراج هذه الأحكام في اتفاقية الشراكة، يلزم إجراء تحليل دقيق للمخاطر لتحديد ما إذا كان بإمكان المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية الاستمرار في العمل مع الشريك المعني.

3-2 تشمل هذه السياسة السلوك الذي يحدث في مكان العمل أو خارجه بما في ذلك السفر الرسمي والتدريب المتعلق بالعمل والمناسبات الاجتماعية وفي سياق خاص خارج ساعات العمل حيث يؤثر هذا السلوك على بيئة عمل مُستقبل السلوك.

3- التعريفات

1-3 يُقصد بالسلوك المحظور جميع أشكال المضايقة والتمييز. ويوفر الملحق بهذه السياسة قائمة غير شاملة للسلوكيات التي قد تشكل سلوكاً محظوراً.

2-3 يُقصد بالتمييز أي تفرقة غير مبررة بين الأفراد أو الجماعات أو معاملة غير عادلة أو مؤذية لفئات مختلفة من الموظفين تستند على أسباب مثل الأصل الإثني للشخص أو النوع أو الهوية الجنسية / التعبير الجنسي أو الدين أو الجنسية أو الأصل العرقي أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو العمر أو اللغة أو أي خصائص أخرى محمية بموجب القانون المعمول به. ويشمل التمييز التصرفات المباشرة أو غير المباشرة التي تستند إلى الفروق أو التحيزات التي تهدف إلى معاملة شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص بشكل غير عادل أو غير منصف أو تؤدي إلى ذلك. وقد يظهر التمييز من خلال المضايقة أو استغلال السلطة.

3-3 تشير المضايقة إلى أي سلوك غير مرحب به أو مسيء تسبب في وقوع - أو يُتوقع بشكل معقول أن يتسبب في وقوع - التأثير الآتي: (1) الإساءة إلى شخص (أشخاص) آخر أو إهانته أو إجراجه أو مخيفته؛ و(2) خلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية و/ أو التدخل بشكل غير معقول في قدرة شخص (أشخاص) آخر على أداء وظيفته خلال العمل. وقد تحدث المضايقة بالكلمات (المكتوبة أو المنطوقة) أو الإيماءات أو الأفعال ويمكن توجيهها إلى شخص واحد أو عدة أشخاص على أي مستوى. وهناك أنواع مختلفة من سلوكيات المضايقة ويشمل استغلال السلطة والتمتر / المهاجمة والمضايقة الجنسية والتمييز. وقد يكون أي شخص من أي هوية جنسية ضحية لأي نوع من المضايقة.

4-3 المضايقة الجنسية هي أي سلوك غير مرحب به وغير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية - سواء لفظياً أو جسدياً - ويكون مسيئاً أو يخلق بيئة عمل معادية أو مخيفة. وقد تشمل المضايقة الجنسية التلميحات الجنسية غير المرغوب فيها أو طلب أفعال جنسية غير مرغوب فيها أو أي سلوك آخر ذي طبيعة جنسية قد يُتوقع أن يتسبب في تخويف الآخر أو الإساءة إليه أو إهانته أو يُنظر إليه بشكل معقول بهذا الشكل عندما يتعارض هذا السلوك مع العمل أو يكون شرطاً للتوظيف. وقد تحدث المضايقة الجنسية بين أشخاص من الجنس الآخر أو من الجنس نفسه بصرف النظر عن رتبة الأفراد المعنيين أو وضعهم.

5-3 عندما تُرتكب المضايقة الجنسية من جانب شخص في وضع يسمح له بالتأثير على الحياة المهنية للضحية أو ظروف عمله، فيُشار إلى السلوك على أنه مضايقة قائمة على الابتزاز وقد يشكل أيضاً استغلالاً للسلطة. وتحدث المضايقة الجنسية القائمة على الابتزاز عند طلب أفعال جنسية بموجب وعد صريح أو ضمني بمكافأة القبول أو التهديدات الصريحة أو الضمنية باتخاذ إجراء مؤذي تجاه الرفض. وفي حين أن هذا النوع من المضايقة الجنسية ينشأ عادة عندما يستغل شخص أعلى رتبة منصبه بشكل غير لائق لمحاولة الحصول على أفعال جنسية من رؤوسه، فقد يحدث أيضاً بين الزملاء بصرف النظر عن أقدميتهم.

6-3 استغلال السلطة هو الاستخدام غير الملائم لمنصب ذي نفوذ أو سلطة أو صلاحية من الفرد تجاه الآخرين سواء في واقعة حدثت مرة واحدة أو سلسلة من الوقائع. وهو أمر خطير بشكل خاص عندما يستخدم الجاني المزعوم النفوذ أو السلطة أو الصلاحية للتأثير بشكل غير ملائم على الحياة المهنية لشخص آخر أو ظروف عمله (على سبيل المثال عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهمات أو تجديد العقد أو تقييم الأداء أو الترقية). وقد يشمل استغلال السلطة أو إساءة استخدامها التخويف أو التهديدات الصريحة أو الضمنية أو الابتزاز أو الإكراه.

7-3 التتمر هو سلوك عدواني أو قاسي أو مخيف أو جارح أو مهين يدمر الفرد أو مجموعة الأفراد. وقد يكون التتمر جسدياً أو لفظياً أو بصرياً أو كتابياً.

8-3 يشير التمر الإلكتروني إلى مواقف السلوك غير المرغوب فيه أو العدوانية، التي تُرتكب من خلال وسائل الإعلام الإلكترونية أو الاجتماعية التي قد تضر بالمتلقي (المتلقين) أو تهددهم أو تحبط معنوياتهم، ويمكن أن تحدث أثناء ساعات العمل أو خارجها.

9-3 **المهاجمة** هي مصطلح يُستخدم عندما تنتم مجموعة من الأفراد عللاً شخص. وعادة ما تحدث المهاجمة بشكل متكرر ومنتظم على مدى فترة من الزمن مثل التمر.

4- إقرارات السياسة

1-4 تدرك المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية أن المضايقة بأي شكل من الأشكال تؤثر بشدة على الصحة العقلية والرعاية الجسدية وتؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وخلق الخلافات داخل الفرق وهي أمور مكلفة بالنسبة للمؤسسة.

2-4 يتحمل الموظفون مسؤولية خلق ثقافة آمنة للجميع ويجب عليهم الامتناع عن أي سلوك محظور كما هو مُحدد في هذه السياسة.

3-4 لا تتسامح المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية مطلقاً مع المضايقة والتمييز.

4-4 **التكرار:** عادة ما تشمل المضايقة أحداث مستمرة أو متكررة وليس واقعة واحدة أو منفصلة. ومع ذلك، يمكن اعتبار الواقعة لمرة واحدة مضايقة حسب طبيعتها وخطورتها.

5-4 **النية:** لا تحدد نية الجاني ما إذا كان المضايقة قد حدثت أم لا. وقد يشكل التصرف الذي يعتبره الشخص بشكل معقول على أنه تصرف مسيء مضايقة سواء كان التصرف متعمداً أم لا.

6-4 **السلوك الذي لا يعتبر مضايقة:** قد يحتاج المديرون والمشرفون إلى إجراء تقييمات أو اتخاذ قرارات قد لا يوافق عليها المرؤوسين. ومثال على ذلك التقييمات والقرارات بشأن الأداء أو مهام العمل. وعند القيام بذلك، تقع عليهم مسؤولية تقديم ملاحظات مترنة وصريحة وواضحة وبناءة واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة إذا لزم الأمر. وما لم يتم إجراء هذا التقييم أو القرارات أو الإجراءات بطريقة مسيئة أو مخيفة أو للانتقام من المرؤوسين، فإن هذه الإجراءات لن تشكل مضايقة في العادة.

7-4 **ضحايا المضايقات أو التمييز:** يجب على كل موظف يتعرض لمضايقة بسبب التمييز ضده/ ضدها - أو يرى تعرض أحد الموظفين للمضايقة أو التمييز - أن يتخذ إجراءات فورية تشمل تشجيعهم على طلب المشورة أو الإبلاغ عن السلوك المسيء أو إخبار الشخص المسيء بأن سلوكه غير لائق أو طلب المشورة دون الإفصاح عن أسماء الأشخاص المعنيين.

1-7-4 يتم تشجيع الموظفين على بذل الجهود لحل النزاعات ومناقشة السلوك غير اللائق في مرحلة مبكرة إن أمكن. ويجب على المديرين أن يكونوا متاحين لأي شخص يرغب في تقديم شكوى كما يجب أن يدركوا جدية أي شكاوى تُقدم لهم وأن يحترموا حساسية المسألة وسريتها. ويجوز للمديرين التواصل مع إدارة الموارد البشرية - بموافقة الشخص الذي يبلغهم عن مخاوفه - للحصول على إرشادات إضافية أو التقدم بتقرير رسمي بشأن المسألة.

2-7-4 إذا تعذر حل الموقف بشكل غير رسمي أو إذا لم يتلق الموظف الدعم الذي يحتاجه / تحتاجه، فيمكن للموظف التواصل مع إدارة الأخلاقيات وسلوكيات العمل (إدارة الأخلاقيات في المجموعة الاستشارية

للبحوث الزراعية الدولية - المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية) أو استخدام الخط الساخن (المجهول) الخاص بـ لايت هاوس ويسلبلووينج (خدمات لايت هاوس: إلقاء الضوء على نزاهة الشركات lighthouse-services.com) للإبلاغ عن أي سلوك محظور. وستتخذ الخطوات اللاحقة لذلك حسب الإجراءات المعمول بها.

8-4 انتهاكات السياسة: قد يكون عدم الامتثال لهذه السياسة أو انتهاكها بمثابة سوء سلوك. وعلى هذا النحو، قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية وفقاً للإجراءات التأديبية ذات الصلة / دليل سياسة العاملين.

5- المسؤوليات

1-5 المطلوب من الموظفين:

- أ) اتخاذ إجراءات فورية إذا لاحظوا أن أحد الزملاء قد يتعرض لسلوك غير لائق وتقديم الدعم للمعنيين.
- ب) التواصل مع زملائهم حول السلوك الذي يعتبرونه مسيئاً ويريدونه أن يتوقف.
- ج) تنكير الزملاء بفعالية بالسلوك الملائم والسلوك المحترم.
- د) الإبلاغ عن أي اشتباه في انتهاك محتمل لهذه السياسة أو زعم أو دليل على ذلك سواء كان الموظف قد تعرض للسلوك أو شهده.
- هـ) راجع سياسة الإبلاغ عن المخالفات لمزيد من التفاصيل.
- و) التعاون في أي تحقيق.
- ز) المشاركة في التدريبات ودعم الأخلاقيات وسلوك العمل في حملات التوعية التابعة للأطراف من الغير والمشاركين في المشروعات والمجتمعات المحلية.

2-5 المطلوب من مجالس مركز المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية:

- أ) تشجيع ثقافة تنظيمية أخلاقية من خلال تبني هذه السياسة بفاعلية وتحديد المسار والقيادة بالقدوة.
- ب) التأكد من أن جميع الموظفين يمكنهم الوصول إلى مسؤولياتهم ويعلمون بشأنها ويعرفونها وفقاً لهذه السياسة.
- ج) مطالبة كيانات المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية بتنفيذ هذه السياسة.
- د) المشاركة في التدريب على التزامات مسؤولي الحوكمة في المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية لهذه السياسة.
- هـ) الإشراف على الامتثال لهذه السياسة.

3-5 المطلوب من قيادة المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية وإدارتها:

- أ) إثبات التزامهم بتوفير بيئة عمل آمنة ومحترمة عن طريق الحفاظ على أعلى مستوى من السلوك المهني والسلوك الشخصي.
- ب) إبراز السلوكيات المحترمة في مكان العمل ومحاسبة من يرفعون تقاريرهم إليهم عن الحفاظ على بيئة عمل محترمة. وعلامة على ذلك، يجب على المديرين مراقبة الرعاية واتخاذ إجراءات فورية لوقف السلوكيات غير اللائقة التي قد يجدها الآخرون مسيئة أو قد تساهم في خلق بيئة عمل معادية.
- ج) ضمان عدم عرض المواد التي يحتمل أن تكون مسيئة أو تداولها في مكان العمل.
- د) بذل الجهود لحل الخلافات بين الموظفين في مرحلة مبكرة وإتاحة أنفسهم لمن يرغبون في إبداء مخاوفهم بشأن سلوك غير ملائم من قبل الآخرين بسرية والتعامل مع هذه المخاوف بسرعة وفعالية.
- هـ) إدراك خطورة أي شكوى يتم رفعها لهم واحترام حساسية الموضوع وسريته. ويجوز للإدارة أن تتواصل مع إدارة الأفراد والثقافة / الموارد البشرية - بموافقة الشخص الذي يبلغ عن مخاوفه - للحصول على توجيه إضافي أو تقديم تقرير رسمي عن المسألة.

4-5 يجوز لمسئول الشكاوى:

أ) تقديم المشورة السرية عند الطلب لحل النزاعات بين الأشخاص بشكل غير رسمي. ويكون مسؤول الشكاوى متاح لجميع الموظفين ويقدم الدعم من خلال التوجيه الفردي أو الوساطة أو الحوار المُيسر بشكل سري.

5-5 إدارة الأخلاقيات وسلوك العمل:

أ) مسؤولة عن تنفيذ هذه السياسة وعن تنفيذ الإجراءات التي تلي حالات المضايقة والتمييز بالتعاون مع إدارة الأفراد والثقافة.

6- التنفيذ

1-6 ستضمن المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية أن جميع الذين تشملهم هذه السياسة يفهمون مسؤولياتهم ويتحملونها.

2-6 سيتم توجيه جميع الموظفين المُعينين حديثاً بشأن هذه السياسة وسيتم تقديم تدريب سنوي على هذه السياسة للموظفين.

7- الإبلاغ

1-7 يجب أن يكون الموظفون على دراية بالمخاطر. وإذا اشتبه أحد الموظفين في حدوث انتهاك للسياسة أو وقع ضحية لسلوكيات غير لائقة، فمن المهم الإبلاغ عن الأمر. ويجب على الموظفين اتباع الآليات على النحو المنصوص عليه في سياسة الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام فيما يتعلق بالإبلاغ أو الرجوع إلى [إدارة الأخلاقيات في المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية - المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية](#) للحصول على مزيد من المعلومات.

2-7 تريد قيادة المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية تحقيق بيئة آمنة لجميع الموظفين. وتُعامل جميع الشكاوى الواردة بعناية وحساسية وسرية. ويقوم أي شخص يشارك في تلقي الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات المزعومة لهذه السياسة ومعالجتها بواجبه في الحفاظ على سرية العملية. ولذلك، يتم تبادل المعلومات على أساس الحاجة إلى المعرفة فقط.

3-7 لا تتسامح المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية مع أي شكل من أشكال الانتقام. وتوجد تدابير مناسبة لحماية أي شخص يبلغ عن مخالفات ويقدم تقريراً بحسن نيته من الانتقام.

8- التنازل عن هذه السياسة

1-8 لا يمكن تقديم أي تنازل عن هذه السياسة.

9- إدارة الوثائق

جدول الإدارة

الموظف موضع المساءلة	الموظف المسؤول	الأطراف المستشارة
إلوين جرينجر - جونز	آندرو جيدينجز	الأطراف المستشارة:

إدارة الأفراد والثقافة إدارة التدقيق الداخلي إدارة الشؤون القانونية (جاري)			
الوثائق ذات الصلة			
<ul style="list-style-type: none"> • قواعد الأخلاقيات وسلوكيات العمل • سياسة الحماية - الحماية من سوء السلوك والاستغلال والاعتداء الجنسي والاتجار بالبشر والوقاية منهما • سياسة الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام • إجراءات التعامل مع التقارير الخاصة بسوء السلوك المزعوم 			
سجل المراجعة			
الإصدار	تاريخ السريان	الاعتماد	ملخص التغييرات

الملحق الأول

الأمثلة الواردة أدناه ليست شاملة ويقصد استخدامها للإرشاد بشأن ما قد يشكل سلوكاً غير لائقاً ومحظوراً.

تشمل أمثلة المضايقات الآتي:

- استخدام لغة مسيئة أو نكات أو نميمة أو سخرية للإشارة إلى سمات مثل المظهر أو النوع أو الحالة الشخصية أو التوجه الجنسي أو الأصل الإثني.
- الإهانات العرقية والنمطية السلبية عن فرد أو جماعة.
- تعمد حجب المعلومات أو الموارد لإضعاف أداء عمل الهدف.
- المراقبة المفرطة للعمل دون سبب مشروع.
- ممارسة الضغط المتواصل على الهدف للمشاركة في أنشطة لا علاقة لها بالعمل.
- عرض صور أو مواد مكتوبة مسيئة أو بذيئة أو مرفوضة.

تشمل أمثلة استغلال السلطة الآتي:

- المضايقة الجنسية "القائمة على الابتزاز" من قبل مشرف أو شخص في موقع سلطة فيما يخص حالة تعيين الهدف.
- مطالبة الموظفين بالقيام بمصالح أو قضاء مهمات شخصية.
- الضغط على الموظفين لتشويه الحقائق أو خرق القواعد.
- ممارسة الضغط على الشخص الذي يتقدم بشكوى بموجب هذه السياسة أو الانتقام منه.

تشمل أمثلة التتمر الآتي:

- السلوك العدواني المتكرر ويشمل التخويف أو التهديد أو اللغة المسيئة.
- الإذلال المتواصل لشخص ما أو السخرية منه أو التقليل من شأنه وخاصة أمام الزملاء.

- التجاهل المتكرر لشخص ما أو استبعاده من أنشطة المكتب أو تهميش شخص ما بتجاهله في التحدث أو عدم الاستماع إليه.
- وضع أهداف عمل ومواعيد نهائية يصعب تحقيقها بشكل منتظم.

تشمل أمثلة التتمر عبر الإنترنت الآتي:

- مشاركة أشياء تشهيرية ومهينة عن الهدف عن طريق البريد الإلكتروني الجماعي أو الدردشة الجماعية.
- نشر الأكاذيب أو الإشاعات حول الهدف على وسائل التواصل الاجتماعي.
- إرسال رسائل نصية أو رسائل بريد إلكتروني تهديدية أو مضايقة إلى الهدف مباشرة.
- نشر تفاصيل شخصية أو معلومات أخرى تهدف إلى إذلال الهدف و/ أو تداولها.

تشمل أمثلة المضايقة الجنسية الآتي:

- التلميح أو التقرب الجسدي المتعمد وغير المرغوب فيه أو التقارب الجسدي غير المرغوب فيه وغير المطلوب.
- التعليقات أو الملاحظات ذات الطابع الجنسي حول مظهر الشخص أو سماته الجسدية.
- إذا استمرت الدعوات إلى الأنشطة الاجتماعية أو "المواعيد الغرامية" بعد رفض المتلقي لهذه الدعوات.
- اللغة أو الإيماءات الفظة والبدئية والمبتذلة أو سرد النكات أو القصص الجنسية الفاضحة أو الفاحشة.
- عرض مواد ذات طابع جنسي في مكان العمل.

تشمل أمثلة السلوك أو المعاملة التمييزية الآتي:

- إبداء معاملة باستحسان أقل حسب النوع أو الحالة أو الخصائص الشخصية الأخرى.
- عدم التوصية بالهدف في ترقية أو تقدم وظيفي آخر بسبب خاصية محمية أو عدم وضعه في الاعتبار.
- إعطاء تقييمات أداء أكثر استحساناً للموظفين من نوع واحد وليس حسب أداءهم الفردي.
- الاستبعاد الاجتماعي حسب الخصائص الشخصية للفرد.
- تشويه سمعة المهرجانات الثقافية أو الدينية أو السخرية من معتقدات الفرد.
- المعاملة الراضة للمجموعة التي ينتمي إليها الفرد أو التعبير عن افتراضات نمطية حولها.