

ما الأمر، وما الذي ينبغي فعله عندما

دليلٌ موجزٌ خاص بالمجموعة الاستشارية للبحوث
الزراعية الدولية (CGIAR) في شأن التحرش المشتبه
به أو المزعوم، والتحرش الجنسي، والاستغلال
والاعتداء الجنسيين، والتمييز العنصري، وإساءة
استخدام السلطة، والانتقام



التعاريف والسياسات ذات الصلة

تُطبَّق السياسات التي تُحدِّد التعاريف الآتي بيانها أدناه على جميع الموظفين، بما في ذلك، الموظفون المؤقتون، والاستشاريون، والمتدربون، والمتدربون الداخليون، والطلاب (يُشار إليهم فيما يلي بلفظ "الموظفون").

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 إحراجه 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 والتنمر / المهاجمة والمضايقة الجنسية والتمييز. وقد يكون أي شخص من أي هوية جنسية ضحية لأي نوع من المضايقة.

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 بالمهام 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.

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 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 مرؤوسه، فقد يحدث أيضاً بين الزملاء بصرف النظر عن أقدميتهم.

يُقصد بالاستغلال الجنسي أي استغلال فعلي لموقف ضعف أو قوة متباينة أو ثقة أو محاولة استغلالها لتحقيق أغراض جنسية وتشمل - على سبيل المثال لا الحصر - تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر. ويشير مصطلح "الاعتداء الجنسي" إلى التطفل الجسدي الفعلي أو التهديدي ذي الطبيعة الجنسية بالقوة أو في الظروف غير المتكافئة أو بالإكراه. ويشمل هذا التعريف العلاقات الجنسية مع طفل وتعرّفه اتفاقية حقوق الطفل بأنه "الإنسان دون سن الثامنة عشرة". وقد يكون أي شخص من أي هوية جنسية ضحية للاستغلال الجنسي. وتشمل أمثلة الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي الجنس بالمقايضة والحث على ممارسة الجنس بالمقايضة والعنف الجنسي والاعتصاب وأي نوع من أنواع النشاط الجنسي مع طفل سواء كان حقيقي أو بالمحاكاة على الإنترنت أو أي وسيلة أخرى.

التمييز العنصري لفظة تُشير إلى أي تمييز أو تفرقة غير مُبررة بين الأفراد أو الجماعات، أو المعاملة غير العادلة أو المُجحفة لفئات مختلفة من الموظفين، على أساس ثمة أسباب مثل العرق، أو الجنس، أو الهوية الجنسية / التعبير الجنسي، أو الدين، أو الجنسية، أو الأصل العرقي، أو التوجُّه الجنسي، أو الإعاقة، أو العمر، أو اللغة، أو أي سمات أخرى محمية بموجب القانون المعمول به. وينطوي التمييز العنصري على الأفعال المباشرة أو غير المباشرة التي تستند إلى الفروق أو التحيزات التي تستهدف أو تؤول إلى معاملة شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص معاملة غير عادلة أو غير نزيهة. وقد يتجلى التمييز العنصري من خلال التحرش أو إساءة استخدام السلطة.

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.

تشير كلمة **الانتقام** إلى أي إجراء أو إغفال ضار غير مبرر مباشر أو غير مباشر موصى أو متوعد به أو متخذ نظراً لمشاركة أحد الأفراد في نشاط يتمتع بالحماية، ويشمل الانتقام الإجراءات الإدارية السلبية والتي تشمل ولا تقتصر على ما يلي:

1. إنهاء العمل
2. التخفيض غير المبرر في الرتبة أو في الراتب الأساسي
3. الحرمان من فرص الترقية
4. التقييم الضعيف غير المبرر للأداء
5. التغييرات في الواجبات الوظيفية أو القرارات السلبية الأخرى المؤثرة على شروط وأحكام تعيين الفرد
6. حجب الموارد اللازمة لتنفيذ مهام العمل
7. التسبب في ضرر مهني عن عمد داخل المجتمع العلمي
8. الحرمان غير المبرر من نسبة التأليف الخاص بالمطبوعات أو الأوراق البحثية إلى هذا الفرد

السياسات ذات الصلة:

- مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني لموظفي المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية
- سياسة المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية في شأن الحماية من التحرش والتمييز العنصري والحيولة دون حدوثهما
- سياسة الوقاية لدى المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية _ الحماية من سوء السلوك الجنسي والاستغلال والاعتداء والاتجار بالبشر والوقاية منها
- سياسة المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية في شأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام

المصادر والمواد التدريبية ذات الصلة

يمكن للأشخاص المتضررين الاختيار من بين السبل المختلفة لمعالجة سوء السلوك هذا. ويمكن لآليات التسوية غير الرسمية في بعض الحالات تسوية المشكلات والحيلولة دون تصعيد الأمور إلى النقطة التي يغدوا فيها إعداد تقرير رسمي أمرًا ضروريًا.

الدعم من خلال إسداء المشورة والتوجيه

مكتب الأخلاقيات والسلوك المهني

يوفر مكتب الأخلاقيات والسلوك المهني مشورة وتوجيه سرية لموظفي المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية في شأن القضايا المتعلقة بالسلوك الأخلاقي. وفي سبيل تقديم هذه المشورة، فإنها تعتمد على سياسات المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية المعمول بها. وعلاوة على ذلك، فإن مكتب الأخلاقيات والسلوك المهني يعمل أيضًا على توجيه موظفي المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية لإيجاد المكان المناسب داخل المنظمة لتلبية احتياجاتهم.

إسداء المشورة

يمكن لموظفي المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية التواصل مع معهد روما باعتباره مصدرًا لإسداء المشورة و / أو موردًا إضافيًا للحصول على المشورة والتوجيه السريين. ويتمتع معهد روما بالمهارات لمساعدة الموظفين على التعامل مع عمليات التحرش وإساءة المعاملة المُعقَّدة. ويمكن الاتصال بالمعهد مباشرة على يقدم برنامج "سيجنا" (CIGNA) لمساعدة الموظفين، والذي التحق به جميع كبار موظفي المجموعة. (petra.miczaika@romeinstitute.org): الموقع الإلكتروني الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية، خدمات إسداء المشورة والعلاج.

الرفاهية لدى المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية (Wellness@CGIAR)

تُعد الرفاهية لدى المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية (Wellness@CGIAR)، والمدعومة من سمة المساواة بين الجنسين والتنوع والشمول (GDI) التابعة للمجموعة الاستشارية، مجموعة موارد يقودها الموظفون، وتتألف من موظفين من جميع أنحاء المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية. وتُنظَّم Wellness@CGIAR أنشطة تركز على الحفاظ على الصحة والرفاهية الجسدية والعقلية. وتشمل هذه المجموعة الندوات التعليمية / الندوات عبر الإنترنت في شأن الرفاهية والمسابقات والمناقشات الجماعية والأنشطة العملية الأخرى التي تركز على الصحة. تفتح مجموعة الموارد التي يقودها الموظفون ذراعيها للجميع، وتوفّر ثمة منتدى للموظفين للتعبير عن أنفسهم بصدق ورحب.

للحصول على مزيدٍ من موارد الرفاهية، تفضّل بالنقر فوق: [هنا](#).

عملية التسوية غير الرسمية

تهدف عملية التسوية غير الرسمية إلى معالجة المخاوف وتسوية المنازعات في أقرب وقت ممكن على نحو يتسم بالعدالة والاحترام وعدم العدائية. وتشجع المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية، عند الاقتضاء، على الاستعانة بالسبل والآليات غير الرسمية بين الجناة المزعومين والأشخاص المتضررين. وليس هناك ثمة تعارض بين العمليات الرسمية وغير الرسمية. ولا يمنع اختيار معالجة الأمر من خلال الخيارات غير الرسمية اللجوء لاحقاً إلى اتخاذ الإجراءات الرسمية

التواصل مع الجاني المزعوم

قد يكون التدخّل المبكر والمباشر لمعالجة السلوكيات التي يُنظر إليها على أنها مسيئة أمراً فعالاً في ضمان توقف أي سلوك غير لائق. ولذلك، يتم تشجيع موظفي المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية، إذا شعروا بالراحة حيال ذلك، على إطلاع الجاني المزعوم على مخاوفهم في أقرب وقت ممكن، ومطالبة الجاني المزعوم بالتوقف عن الأمر. ويمكن القيام بذلك شخصياً أو كتابياً.

أمين المظالم

قد يكون التدخّل غير الرسمي من قبل طرف ثالث محايد آلية فعّالة للحيلولة دون تصعيد الخلاف بين الأفراد، والمساعدة على ضمان وقف أي سلوك غير لائق. وقد أطلقت المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية مكتب أمين المظالم بغية مساعدة الموظفين والاستشاريين على التعامل مع القضايا الشخصية والمؤسسية. ويشغل منصب أمين المظالم الجديد للمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية الحاصل على درجة الدكتوراه د. أنو راو. ويمكن الاتصال بالدكتور/ أنو عبر البريد الإلكتروني لتحديد موعد. ويلتزم الدكتور/ أنو بالمبادئ والأخلاق والقيم ومعايير الممارسة المتبعة لدى الرابطة الدولية لأمناء المظالم. ويُشير ذلك إلى أن مكتب أمين المظالم التابع للمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية يُعد مصدراً للعدالة، ومصدراً محايداً ومستقلاً وغير رسمي وسرياً للمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية.



Ombudsperson

Anu Rao | a.rao@cgiar.org
confidential & off the record



عملية رفع التقارير الرسمية

هناك عدة خيارات للإبلاغ رسمياً عن سوء السلوك. ويرد فيما يلي:
الطريقتان الرئيسيتان:



Whistleblowing hotline

www.lighthouse-services.com/cgiar

anonymous & confidential



Email the Ethics team

ethics@cgiar.org

confidential

لا يوجد حد زمني مُحدّد لرفع التقرير بعد وقوع الأحداث المزعومة. ومع ذلك، يتم تشجيع الأفراد الذين يبلغون عن الادعاءات على القيام بذلك، إلى أقصى حد ممكن، في أقرب وقت ممكن بعد معرفة الحدث (الأحداث) ذات الصلة، حيث من المحتمل أن يؤثر مرور الوقت على قدرة المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية على التحقيق في الأمر، واتخاذ إجراء تآديبي عند الاقتضاء. يُمكنك الحصول على مزيدٍ من المعلومات **هنا** في شأن مسار التحقيق الذي اتبعه مكتب الأخلاقيات والسلوك المهني.

يظل من الممكن دائماً:



Reach out to:

Supervisor

**Human Resources/People & Culture
Internal Audit**

مواد تدريب ذات صلة

للمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية :

- نقل أخلاقياتنا إلى عام 2022 وأبعد من ذلك
- التحرش الجنسي في مكان العمل: ما الذي لا يسع أصحاب العمل جهله

هناك مجموعة كبيرة من الموارد المُخصّصة لدعم الموظفين، بما في ذلك، التعلم الإلكتروني، ومجموعات الأدوات، والاستشارات، وغير ذلك الكثير. يُرجى الاطلاع على مركز معارف النوع الاجتماعي والتنوع والشمول للحصول على مزيدٍ من المعلومات المُفضّلة في هذا الشأن.



Contact

✉ contact@cgiar.org

🌐 www.cgiar.org

Ombudsperson

Anu Rao | a.rao@cgiar.org

Whistleblowing hotline

www.lighthouse-services.com/cgiar

Ethics team

ethics@cgiar.org