



شركة حراس الدفاع الدولية

# سياسة مكافحة التحرش والتنمر

فبراير 2022

الإصدار 2

الإصدار	صادر	كاتب	المخول بالنشر
1	Feb 20	G WINTER	G WINTER 
2	FEB 22	G WADE	

## جدول المحتويات

### جدول المحتويات

Error! Bookmark not defined. ....	مجموعة آي دي جي DMCC
3.....	جدول المحتويات
4.....	سياسة مكافحة التحرش والتنمر
4.....	1. حول هذه السياسة
4.....	2. ما هو التحرش؟
4.....	3. ما هو التنمر؟
5.....	4. إذا كنت تتعرض للمضايقة أو التنمر
6.....	5- حماية ودعم المعننين
6.....	6. حفظ السجلات

## سياسة مكافحة التحرش والتنمر

### 1. حول هذه السياسة

تلتزم IDG بتوفير بيئة عمل خالية من المضايقات والتنمر وضمان معاملة جميع الموظفين ومعاملة الآخرين بكرامة واحترام.

تغطي هذه الوثيقة التحرش أو التنمر الذي يحدث في العمل وخارج مكان العمل. وهو يغطي التنمر والمضايقة من قبل الموظفين (الذين قد يشملون الاستشاريين والمقاولين والعاملين في الوكالات) ومن قبل أطراف ثالثة مثل العملاء أو الموردين أو زوار منشأتنا.

التحرش هو جريمة تأديبية وعادة ما يتم التعامل معها على أنها سوء سلوك جسيم.

### 2. ما هو التحرش؟

التحرش هو أي سلوك جسدي أو لفظي أو غير لفظي غير مرغوب فيه يهدف أو يؤدي إلى انتهاك كرامة الشخص أو خلق بيئة تخويف أو عدائية أو مهينة أو مسيئة له. يشمل التحرش المقدمات الجنسية غير المرحب بها أو السلوك الموحى (الذي قد يعتبره المتحرش غير ضار). حادثة واحدة يمكن أن ترقى إلى مستوى التحرش.

ويشمل أيضا معاملة شخص ما بشكل أقل تفضيلا لأنه خضع أو رفض الخضوع لمثل هذا السلوك في الماضي.

قد يكون مرتبطا بالعمر أو الإعاقة أو تغيير الجنس أو حالة الشريك الزوجي أو المدني أو الحمل أو الأمومة أو العرق أو اللون أو الجنسية أو الأصل العرقي أو القومي أو الدين أو المعتقد أو الجنس أو التوجه الجنسي. التحرش غير مقبول حتى لو لم يندرج ضمن أي من هذه الفئات.

قد تشمل المضايقات ، على سبيل المثال:

- (a) السلوك البدني غير المرغوب فيه أو "اللعب بالخيول" ، بما في ذلك اللمس والقرص والدفع والإمساك
- (b) المقدمات الجنسية غير المرحب بها أو السلوك الموحى (الذي قد يعتبره المتحرش غير ضار)
- (c) رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو محتوى الوسائط الاجتماعية المسيء
- (d) السخرية من إعاقة شخص أو تقليدها أو التقليل من شأنها.

قد يتعرض الشخص للمضايقة حتى لو لم يكن "الهدف" المقصود. على سبيل المثال ، قد يتعرض الشخص للمضايقة من خلال النكات العنصرية حول مجموعة عرقية مختلفة إذا كانت النكات تخلق بيئة مسيئة. يرجى الاطلاع أيضا على سياسة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين الخاصة ب IDG.

### 3. ما هو التنمر؟

التنمر هو سلوك مسيء أو مخيف أو خبيث أو مهين ينطوي على إساءة استخدام السلطة التي يمكن أن تجعل الشخص

يشعر بالضعف أو الانزعاج أو الإذلال أو التقيؤ أو التهديد. لا تعني القوة دائما أن تكون في موقع سلطة ولكن يمكن أن تشمل كلا من القوة الشخصية والقدرة على الإكراه من خلال الخوف أو الترهيب.

يمكن أن يتخذ التنمر شكل السلوك الجسدي واللفظي وغير اللفظي. قد يشمل التنمر ، عن طريق مثلا:

- (a) تهديدات جسدية أو نفسية
- (b) مستويات الإشراف المتعجرفة والمخيفة
- (c) ملاحظات مهينة غير لائقة حول أداء شخص ما.

إن التعليقات المشروعة والمعقولة والبناءة فيما يتعلق بأداء العامل أو سلوكه ، أو التعليمات المعقولة المعطاة للعمال أثناء عملهم ، لن ترقى إلى مستوى التنمر من تلقاء نفسها.

#### 4 . إذا كنت تتعرض للمضايقة أو التنمر

إذا كنت تشعر بالقدرة على إثارة المشكلة بشكل غير رسمي مع الشخص المسؤول ، فيجب أن تشرح له بوضوح أن سلوكه غير مرحب به أو يجعلك غير مرتاح. إذا لم يكن ذلك ممكنا ، فيجب عليك التحدث إلى مشرفك / مديرك المباشر ، الذي يمكنه تقديم المشورة والمساعدة السرية في حل المشكلة بشكل رسمي أو غير رسمي.

إذا لم تكن الخطوات غير الرسمية مناسبة ، أو لم تنجح ، فيجب عليك إثارة الأمر رسميا بموجب إجراء التظلم. يجب على أي شخص يعتقد أنه قد يكون ضحية للتحرش أن يثير الأمر من خلال إجراءات التظلم الخاصة بالشركة إلى: [grievances@idg-security.com](mailto:grievances@idg-security.com). سيتم مراجعة ذلك من قبل مدير الموارد البشرية الذي سيتشاور معك بشأن الخطوات التالية المناسبة.

قد تشكو من سلوك تجده مسيئا حتى لو لم يكن موجها إليك شخصيا.

#### 5 . التحقيق والعمل

سيتم التحقيق في الشكاوى أو المخاوف في الوقت المناسب وبطريقة سرية. سيتم إجراء التحقيق من قبل شخص لديه خبرة مناسبة وليس له مشاركة سابقة في الشكوى. يجب الكشف عن تفاصيل التحقيق وأسماء الشخص الذي قدم الشكوى والشخص المتهم فقط على أساس "الحاجة إلى المعرفة".

بمجرد اكتمال التحقيق ، سنبلغك بقرارنا. إذا اعتبرنا أنك تعرضت للمضايقة أو التنمر من قبل أحد الموظفين ، التعامل مع الأمر بموجب الإجراء التأديبي كحالة سوء سلوك محتمل أو سوء سلوك جسيم.

سواء تم تأييد شكواك أم لا ، سننظر في أفضل السبل لإدارة أي علاقة عمل مستمرة بينك وبين الشخص المعني.

عندما تنشأ مضايقات من أشخاص لا يعملون بشكل مباشر من قبل الشركة مثل العملاء أو العملاء ، سيتم أخذ هذه الشكاوى على محمل الجد وسيتم متابعتها مع الطرف الثالث المعني ، وممارسة أي عقوبات متاحة.

## 6 . حماية ودعم المعنيين

يجب ألا يعاني الموظفون الذين يقدمون شكاوى أو يشاركون بحسن نية في أي تحقيق من أي شكل من أشكال الانتقام أو الإيذاء نتيجة لذلك. أي شخص يتبين أنه انتقم من شخص ما أو وقع ضحية له بهذه الطريقة سيخضع لإجراءات تأديبية بموجب إجراءاتنا التأديبية.

تشجع IDG ممثلاً محايداً وموضوعياً للعمل كنقطة اتصال لجميع الموظفين الذين يسعون للإبلاغ عن حادث أو طلب المشورة. قد يكون هذا مدير الموارد البشرية أو ممثل محلي. سوف يستمعون إلى أي شكوى ويتعاملون معها ، وسيحافظون على سرية أي حادث في جميع الأوقات ، وفقاً للقسم 5 من هذه السياسة. إذا رغب الموظف في تقديم شكوى رسمية ، دعمه من قبل الموارد البشرية / الممثل في القيام بذلك ، إذا طلب ذلك. وفي هذه المرحلة، سيظل الممثل متاحاً للمساعدة في إدارة جميع الأنشطة اللاحقة ودعم الموظف الذي يقدم الشكاوى. ستتعامل إدارة خط IDG مع الحوادث.

## 7 . حفظ السجلات

قد يتم وضع معلومات حول شكاوى من قبل أو حول موظف في ملف الموظفين الخاص بالموظف ، إلى جانب سجل للنتيجة وأي ملاحظات أو مستندات أخرى تم تجميعها أثناء العملية.