



شركة حراس الدفاع الدولية

سياسات منع الاستغلال والاعتداء الجنسي (الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي)

فبراير 2022

الإصدار 2

التحكم في الإصدار

الإصدار	صادر	كاتب	المخول بالنشر
1	JUL 19	G WINTER	
2	FEB 22	G WADE	

جدول المحتويات

جدول المحتويات

Error! Bookmark not defined.	DMCC مجموعة آي دي جي
1.....	منع الاستغلال والانتهاك الجنسي
3.....	جدول المحتويات
4.....	سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي
3.....	المراجع
.....	1.النطاق
	4
2-نهج	المجموعة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسي
	4
4.....	2.1.بيان ICOCA
4.....	3. التوظيف
Error! Bookmark not defined.	4. تقييم الأداء
.....	5.الانضباط
	4
5.....	6. التدريب
7.....	7.تقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي
	5
5.....	8. إدارة الشكاوى والتحقيق في SEA
8.1.....	8.1.الإبلاغ عن إساءة
	5
5.....	8.2.إدارة حادث
5.....	8.3.إدارة التحقيق
6.....	9. مساعدة الناجين

مراجع

1. الرابطة الدولية لمدونة قواعد السلوك (2019). مبادئ توجيهية لمقدمي خدمات الأمن من القطاع الخاص بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسي والتصدي لهما.

سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي

1. النطاق

تشير هذه السياسة إلى جميع الموظفين داخل IDG - الموظفين والمرشحين للوظائف والمقاولين. علاوة على ذلك ، يمتد واجبنا في الرعاية إلى جميع أولئك الذين يعملون معنا أو إلى جانبنا.

ومن الأهمية بمكان أن يتحمل جميع الموظفين المسؤولية الفردية عن منعه و/أو الإبلاغ عن أي مثال على الاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

2. نهج IDG لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسي

IDG لديها عدم التسامح مطلقا مع أي شكل من أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسي. الاستغلال والانتهاك الجنسي انتهاك خطير لحقوق الإنسان، وغالبا ما يكون نشاطا إجراميا.

قد يحدث SEA في أي مرحلة من مراحل الأعمال اليومية ل IDGs ، من التجنيد إلى الواجبات العادية. IDG ، بسبب متطلبات عملنا لتوفير حراس ذكور ، منظمة يهيمن عليها الذكور للغاية. يتم تحديد هذا الاختلال بين الجنسين كخطر داخل الشركة ويجب مراقبته من قبل جميع المديرين على جميع المستويات.

1.2 بيان ICoCA

تؤكد IDG ، بصفتها عضوا في الرابطة الدولية لمدونة قواعد السلوك (ICoCA) ، التزامها بالفقرة 38 من مدونة قواعد السلوك الدولية لمقدمي خدمات الأمن الخاصة:

لن تستفيد الشركات الموقعة من الاستغلال الجنسي (بما في ذلك الدعاية لهذه الأغراض) وإساءة استخدام العنف أو الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي ولن تسمح لموظفيها بالمشاركة فيها أو الاستفادة منها ، سواء داخل الشركة أو خارجيا بما في ذلك الاغتصاب أو التحرش الجنسي أو أي شكل آخر من أشكال الاعتداء الجنسي أو العنف. ستطلب الشركات الموقعة من موظفيها أن يظلوا يقظين لجميع حالات العنف الجنسي أو القائم على نوع الجنس ، وأن يبلغوا السلطات المختصة بجميع هذه الحالات ، عند اكتشافها.

3. تجنيد

تحدد سياسة التوظيف الخاصة ب IDG كيفية تقييم الموظفين المحتملين وفحصهم واختيارهم. وينطبق هذا على الموظفين الدوليين والوطنيين على حد سواء.

كجزء من عملية التوظيف ، يجب على موظفي IDG أن يضعوا في اعتبارهم مبادئ الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وفرز المرشحين الذين قد لا يلتزمون بمعايير السلوك المتوقعة.

وتوجد نظم وضوابط لضمان عدم طلب خدمات جنسية من مقدمي الطلبات مقابل العمل طوال عملية التوظيف. وهذا يشمل موظفينا وموظفينا ، وكذلك أي وكلاء أو موظفي موارد بشرية خارجيين قد يشاركون في العملية.

يجب إطلاع جميع الموظفين المختارين ، وفقا للإجراءات العادية ، على مدونة قواعد السلوك الخاصة ب IDG والتي تتضمن إرشادات محددة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي.

4. الإلتزام

يشكل عدم الإلتزام بمدونة قواعد السلوك وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي هذه فشلا تأديبيا خطيرا قد يؤدي إلى الإنهاء الفوري للعقد.

5. تدريب

يجب تدريب الموظفين في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي كجزء من برنامج التدريب التعريفي الخاص بهم. ويشمل ذلك تدريب الموظفين على كيفية الإبلاغ عن حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسي التي قد يشتهون فيها أو يشهدونها والتعامل معها.

6. تقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي

ويتعين على المديرين القطريين ومديري المكاتب الرئيسية إجراء تقييمات دورية لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي. وينبغي أن تراعي تقييمات المخاطر كحد أدنى ما يلي:

- عوامل خطر الاستغلال والانتهاك الجنسي المحددة في بيئة التشغيل
- احتمال حدوث SEA
- من هو الأكثر عرضة للخطر
- تدابير التخفيف
- تدابير الرصد والمسؤولية عن هذه التدابير
- إجراءات إدارة الحوادث
- متطلبات الدعم والمساعدة في حالة وقوع حادث (بما في ذلك أي خدمات محلية).

7. إدارة الشكاوى والتحقيق في الاستغلال والانتهاك الجنسي

1.7. الإبلاغ عن إساءة

قد تستمر انتهاكات الاستغلال والانتهاك الجنسي داخل IDG أو في المناطق التي نعمل فيها أو لأحد موظفينا. في حالة وقوع حادث ، يجب على أي فرد الإبلاغ عنه على الفور إلى مديره المباشر ، أو أقرب مدير كبير. بالإضافة:

- تحدد سياسة التظلم الخاصة ب IDG كيف يمكن للفرد الإبلاغ عن أي إساءة يشعر أنه عانى منها
- تحدد سياسة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة ب IDG كيف يمكن للفرد الإبلاغ عن أي إساءة قد يشتهب فيها أو شهدا ، إذا لم يشعر أنه قادر على الإبلاغ عن مثل هذا الحادث إلى مديره المباشر.

2.7. إدارة الحادث

بمجرد الإبلاغ ، يتولى المدير القطري السيطرة. من الضروري اعتماد نهج يركز على الناجين منذ البداية من أجل:

- إعطاء الأولوية لحقوق الضحية واحتياجاتها ورغباتها
- احترام خصوصية الضحية واحتياجات السرية
- إبقاء الضحية على اطلاع طوال الوقت
- السماح للضحية بتقديم مدخلات

3.7. إدارة التحقيق

يجب على المدير القطري إجراء تحقيق قائم على القيمة (أو تفويضه إلى مدير المشروع) يكون في الوقت المناسب وشاملا ومحايلا وموثقا وأمنا.

يجب أن يقود الفريق مدير IDG الذي يجب أن يعين محققين على الأقل. يجب أن يكون أي محقق قد تلقى تدريبا محددًا على الاستغلال والانتهاك

الجنسي. يجب تأكيد أن جميع المحققين موثوق بهم من قبل الضحية ، وقادرين على التعامل معهم بشكل هادف.

يجب التعامل مع جميع التقارير التي يقدمها المحققون مرة أخرى في العمل على أنها حساسة للغاية وسرية للغاية ويجب أن يتم الإبلاغ عنها فقط على أساس "الحاجة إلى المعرفة".

وينبغي اتخاذ إجراءات تأديبية، إذا لزم الأمر، عند اختتام التحقيق.

8. مساعدة الناجين

تعطي IDG الأولوية لاحتياجات الناجين. يجب تقديم كل المساعدة ، ويجب مراعاة ما يلي:

- المساعدة الطبية
- المساعدة النفسية
- المساعدة في السلامة
- المساعدة المادية
- الدعم القانوني

يجب تصميم وتنفيذ استراتيجيات مساعدة محددة لتلبية احتياجات الفرد. ومن المقرر أن يقوم المديرون القطريون برصد هذه الاستراتيجيات وتقييم فعاليتها وملاءمتها.

يجب احترام حقوق الناجين ومعاملتهم بكرامة طوال الوقت.