



IDG Group DMCC

120 Emarat Atrium Building, Sheikh Zayed Rd, PO Box 50784, Dubai, UAE

# ANTI- HARASSMENT AND BULLYING POLICY

ضد آزار و اذیت  
و سیاست آزار دهنده

February 2020

VERSION 1.0

© IDG Security 2020

1





## VERSION CONTROL

نسخه	صادر شده	نویسنده	مجاز برای انتشار
1.0	Feb 20	G WINTER	G WINTER 



## فهرست مطالب

1	..... فهرست مطالب
2	..... ضد آزار و اذیت و سیاست آزار دهنده
2	..... 1. درباره این سیاست
2	..... 2. آزار و اذیت چیست؟
3	..... 3. آزار دهنده چیست؟
3	..... 4. اگر مورد آزار و اذیت یا آزار و اذیت قرار می گیرید
4	..... 5. حمایت و پشتیبانی از افرادی که درگیر آن هستند
4	..... 6. نماینده محلی
4	..... 7. ثبت سوابق





## ضد آزار و اذیت و سیاست آزار دهنده

### 1. درباره این سیاست

IDG خود را متعهد می‌داند که محیط کار عاری از آزار و اذیت و آزار و اذیت و آزار و اذیت و اطمینان از برخورد با کلیه کارکنان و برخورد با دیگران را با وقار و احترام انجام دهد.

این سیاست آزار و اذیت یا آزار و اذیت را که در محل کار و خارج از محل کار رخ می‌دهد، تحت پوشش قرار می‌دهد. این زورگویی و آزار و اذیت توسط کارکنان (که ممکن است شامل مشاوران، پیمانکاران و کارمندان نمایندگی باشد) و همچنین اشخاص ثالث مانند مشتریان، تأمین کنندگان یا بازدید کنندگان از محل کار ما را شامل می‌شود.

این خط‌مشی بخشی از قرارداد کار هیچ کارمندی نیست و هر زمان بخواهیم می‌توانیم آن را اصلاح کنیم.

### 2. آزار و اذیت چیست؟

آزار و اذیت هر نوع رفتار ناخواسته جسمی، کلامی یا غیرکلامی است که هدف یا نتیجه آن نقض حیثیت شخص یا ایجاد یک محیط مرعوب کننده، خصمانه، تحقیرآمیز، تحقیرآمیز یا توهین آمیز برای آنها است. یک حادثه واحد می‌تواند به معنای آزار و اذیت باشد.

این همچنین شامل رفتار مطلوب با کسی است زیرا وی قبلاً چنین رفتاری را تسلیم یا رد کرده است.

آزار و اذیت غیرقانونی ممکن است جنبه جنسی داشته باشد (آزار و اذیت جنسی، لطفاً به سیاست IDG در مورد جلوگیری از بهره برداری مراجعه کنید و یا ممکن است مربوط به سن، ناتوانی، تغییر جنسیت، وضعیت شریک زندگی زناشویی یا مدنی، بارداری یا زایمان، نژاد، رنگ، ملیت، منشأ قومی یا ملی، مذهب یا عقیده، جنسیت یا گرایش جنسی. آزار و اذیت حتی اگر در هیچ یک از این مقوله‌ها نباشد، غیرقابل قبول است.

آزار و اذیت ممکن است شامل موارد زیر باشد:

- (a) رفتار فیزیکی ناخواسته یا "اسب بازی"، از جمله لمس کردن، فشار دادن، فشار دادن و گرفتن.
- (b) پیشرفت‌های جنسی ناخواسته یا رفتار تلقینی (که ممکن است آزار دهنده آن را بی‌ضرر تلقی کند).
- (c) ایمیل‌های توهین آمیز، پیام‌های متنی یا محتوای رسانه‌های اجتماعی؛
- (d) تمسخر، تقلید یا کوچک شمردن معلولیت شخص.



ممکن است شخصی مورد آزار و اذیت قرار گیرد حتی اگر هدف "هدف" نباشد. به عنوان مثال ، اگر شوخی ها فضای توهین آمیز ایجاد کنند ، ممکن است شخصی توسط شوخی های نژادپرستانه در مورد یک قوم دیگر مورد آزار و اذیت قرار گیرد.

### 3. آزار دهنده چیست؟

زورگویی رفتاری توهین آمیز ، مرعوب کننده یا توهین آمیز است که می تواند باعث شود فرد احساس آسیب پذیری ، ناراحتی ، تحقیر ، تضعیف یا تهدید کند. قدرت همیشه به معنای قرار گرفتن در موقعیت اقتدار نیست بلکه می تواند شامل قدرت شخصی و قدرت اجبار از طریق ترس یا ارباب باشد.

قدری می تواند به شکل یک رفتار جسمی ، کلامی و غیرکلامی باشد. قدری ممکن است به عنوان مثال شامل موارد زیر باشد:

- (a) تهدیدهای جسمی یا روانی
- (b) سطح نظارت بیش از حد و ترسناک
- (c) اظهارات تحقیرآمیز نامناسب درباره عملکرد کسی.

انتقاد قانونی ، منطقی و سازنده از عملکرد یا رفتار کارگر ، یا دستورالعمل های منطقی که در طول کار به کارگران داده شده است ، به خودی خود قدری نخواهد کرد.

### 4. اگر مورد آزار و اذیت یا آزار و اذیت قرار می گیرید

اگر مورد آزار و اذیت و آزار و اذیت قرار گرفتید ، به این موضوع توجه کنید که آیا می توانید مشکل را به طور غیررسمی با مسئول آن مطرح کنید یا خیر. شما باید به وضوح برای آنها توضیح دهید که رفتار آنها مورد پسند نیست یا باعث ناراحتی شما می شود. اگر این کار بسیار دشوار یا شرم آور است ، باید با نماینده محلی معرفی شده خود صحبت کنید ، وی می تواند به شما مشاوره و کمک محرمانه ای در حل مسئله به صورت رسمی یا غیر رسمی ارائه دهد.

اگر مراحل غیررسمی مناسب نیستند ، یا موفقیت آمیز نبوده اند ، باید موضوع را رسماً طبق روش رسیدگی به پرونده ما مطرح کنید. ما شکایات را به موقع و به صورت محرمانه بررسی خواهیم کرد. تحقیقات توسط کسی با تجربه مناسب و بدون درگیر شدن قبلی در شکایت ، در صورت امکان انجام خواهد شد.

جزئیات تحقیقات و اسامی شخص شکایت کننده و شخص متهم فقط باید براساس "نیاز به دانستن" اعلام شود. ما بررسی خواهیم کرد که آیا اقدامات لازم برای مدیریت هرگونه رابطه مداوم بین شما و شخص متهم در طول تحقیقات لازم است.



پس از پایان تحقیقات ، ما تصمیم خود را به شما اطلاع خواهیم داد. اگر فکر کنیم توسط کارمندی مورد آزار و اذیت و آزار و اذیت قرار گرفته اید ، به عنوان یک مورد بدرفتاری یا رفتار ناشایست ، طبق آئین نامه انضباطی رسیدگی می شود. اگر آزار دهنده یا زورگو شخص ثالثی مانند مشتری یا بازدید کننده دیگر باشد ، ما در نظر خواهیم گرفت که برای مقابله با مشکل چه اقدامی مناسب است. خواه شکایت شما تأیید شود یا خیر ، ما نحوه مدیریت بهتر هرگونه رابطه کاری مداوم بین شما و شخص مربوطه را بررسی خواهیم کرد.

## 5. حمایت و پشتیبانی از افرادی که درگیر آن هستند

کارکنانی که شکایت می کنند یا با حسن نیت در هرگونه تحقیق شرکت می کنند ، نباید در نتیجه دچار هیچ نوع قصاص یا بزه دیدگی شوند. هرکسی که از این طریق با یک فرد مقابله به مثل کرده یا کسی را قربانی کرده باشد ، طبق روال انضباطی ما در معرض مجازات انتظامی خواهد بود.

## 6. نماینده محلی

تیم مدیریت کشور IDG نماینده خنثی و عینی را در هر کشور تعیین می کند تا نقطه تماس برای همه کارکنانی که به دنبال گزارش یک حادثه هستند و یا به دنبال مشاوره هستند ، فراهم شود. نقاط تماس دیگری ممکن است در مناطقی تعیین شود که دسترسی به نماینده کشور امکان پذیر نباشد. نماینده شنیدن و رسیدگی به هرگونه شکایتی است و موظف است هرگونه حادثه را محرمانه نگه دارد ، مطابق بند 5 این سیاست.

اگر کارمندی بخواهد شکایت رسمی کند ، در این کار توسط نماینده پشتیبانی می شود. اگر این درخواست شود در این مرحله ، نماینده برای کمک به مدیریت کلیه فعالیتهای بعدی و پشتیبانی از کارمند شکایت در دسترس خواهد بود. مدیریت خط IDG با این حادثه مقابله خواهد کرد.

## 7. ثبت سوابق

اطلاعات مربوط به شکایت توسط یک کارمند یا درباره آن ممکن است همراه با سابقه نتیجه و هرگونه یادداشت یا سایر اسناد تنظیم شده در طول روند ، در پرونده پرسنل کارمند قرار گیرد.