



IDG Group DMCC

JBC 5, Cluster W, Jumeriah Lakes Towers, PO Box 50784, Dubai, UAE 1405

خط مشی ضد آزار و اذیت و تحکم

فوریه 2022

وبرایش 2

فرد مجاز برای انتشار	نویسنده	تاریخ ارایه	ویرایش
 G WINTER	G WINTER	20 فوریه	1
 G WADE	G WADE	22 فوریه	2

فهرست مطالب

فهرست مطالب

- 1..... **IDG Group DMCC**
- 2..... **فهرست مطالب**
- 3..... **خط مشی ضد آزار و اذیت و تحکم**
- 3..... **1. در مورد این خط مشی**
- 3..... **2. آزار و اذیت چیست؟**
- 4..... **3. تحکم چیست؟**
- 4..... **4. اگر مورد آزار و اذیت یا تحکم قرار بگیرید**
- 5..... **5. حفاظت و حمایت از افراد آسیب دیده**
- 5..... **6. ثبت سوابق**

خط مشی ضد آزار و اذیت و تحکم

1. در مورد این خط مشی

IDG متعهد به ارائه یک محیط کاری عاری از آزار و اذیت و تحکم است و اطمینان حاصل می کند که با همه کارکنان و با دیگر افراد با عزت و احترام رفتار می شود.

این خط مشی، آزار و اذیت یا تحکم که هم در محل کار و هم در خارج از محل کار رخ می دهد را پوشش می دهد. این خط مشی رفتار تحکم آمیز و آزار و اذیت از سوی کارکنان (که می تواند شامل مشاوران، پیمانکاران و کارکنان این آژانس باشد) و از سوی اشخاص ثالث مانند مشتریان، تامین کنندگان، یا بازدیدکنندگان از محل کار ما را پوشش می دهد.

آزار و اذیت یک تخلف انضباطی است و معمولاً به عنوان یک تخلف فاحش تلقی می شود.

2. آزار و اذیت چیست ؟

هر رفتار فیزیکی، کلامی یا غیرکلامی ناخواسته ای که هدف یا اثر آن نقض حیثیت یک فرد یا ایجاد محیطی رعب آور، خصمانه، تحقیرآمیز، غیرانسانی یا توهین آمیز برای آنها باشد، آزار و اذیت نامیده می شود. آزار و اذیت شامل رفتارها و پیشنهادات جنسی ناخواسته یا رفتارهای وسوسه انگیز (که ممکن است آزاردهنده آن را بی ضرر بداند) است. حتی یک حادثه می تواند آزار و اذیت تلقی گردد.

رفتار ناپسند با کسی که در گذشته تسلیم چنین رفتاری شده یا از تسلیم شدن خودداری کرده نیز می تواند در زمره آزار و اذیت تلقی گردد.

آزار و اذیت ممکن است به سن، ناتوانی، تغییر جنسیت، وضعیت تاهل یا نوع مدنیت، بارداری یا زایمان، نژاد، رنگ، ملیت، منشاء قومی یا ملی، مذهب یا اعتقاد، جنسیت یا گرایش جنسی نیز مرتبط باشد. حتی اگر نوع آزار و اذیت در هیچ یک از این دسته بندی ها قرار نگیرد، باز هم غیرقابل قبول است

آزار و اذیت می تواند شامل موارد زیر باشد، به عنوان مثال:

- (a) رفتار فیزیکی ناخواسته یا «شوخی فیزیکی»، از جمله لمس کردن، نیشگون گرفتن، هل دادن و گرفتن
- (b) رفتارهای جنسی ناخواسته یا رفتار وسوسه انگیز (که شاید آزاردهنده آن را بی ضرر بداند)
- (c) ایمیل های توهین آمیز، پیام های متنی یا محتوای ارایه شده در رسانه های اجتماعی
- (d) تمسخر، تقلید، یا تحقیر ناتوانی یک شخص

حتی اگر فردی "هدف" مورد نظر شخص آزار دهنده نباشد، اما باز هم ممکن است مورد آزار و اذیت قرار گیرد. برای مثال، اگر جوکها یک محیط توهین آمیزی را ایجاد کنند، با شوخی های نژادپرستانه درباره یک گروه، ممکن است فردی دیگری مورد آزار و اذیت قرار گیرد. خط مشی پیشگیری از استعمار و سوء استفاده جنسی IDG را نیز ببینید.

3. تحکم چیست؟

تحکم رفتاری توهین‌آمیز، رعب آور، بدخواهانه یا توهین‌آمیز است که شامل استفاده نادرست از قدرت بوده و می‌تواند باعث شود فرد احساس آسیب‌پذیری، ناراحتی، تحقیر، تضعیف یا تهدید کند. قدرت همیشه به معنای قرار گرفتن در موقعیت اقتدار نیست، بلکه می‌تواند هم قدرت شخصی و هم قدرت زورگویی از طریق ترس یا ارباب را نیز شامل شود.

تحکم می‌تواند به شکل رفتار فیزیکی، کلامی و غیر کلامی باشد. به عنوان مثال تحکم می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- (a) تهدیدهای جسمی یا روانی
- (b) سطوح نظارتی سرکوب‌گر و ارباب‌آمیز
- (c) اظهارات تحقیرآمیز و نامناسب در مورد عملکرد افراد

بازخورد قانونی، معقول و سازنده در رابطه با عملکرد یا رفتار یک کارگر، یا دستورالعمل‌های معقولی که به کارگران داده می‌شود، به خودی خود به منزله تحکم نخواهد بود.

4. اگر مورد آزار و اذیت یا تحکم قرار بگیرید

اگر احساس می‌کنید می‌توانید مشکل را به‌طور غیررسمی با شخص مسئول مطرح کنید، باید به وضوح برای او توضیح دهید که رفتار او مورد پذیرش شما نبوده و یا باعث ناراحتی شما می‌شود. اگر این کار امکان‌پذیر نیست، باید با سرپرست/مدیر خط خود که در حل مسئله به صورت رسمی یا غیر رسمی می‌تواند مشاوره و کمک محرمانه‌ای را ارائه دهد، صحبت کنید.

اگر مراحل غیررسمی مناسب نیستند، یا موفقیت‌آمیز نبوده‌اند، باید موضوع را به طور رسمی تحت رویه شکایت مطرح کنید. هرکسی که معتقد است ممکن است قربانی آزار و اذیت شده باشد، از طریق روش رسیدگی به شکایات شرکت به آدرس grievances@idg-security.com باید موضوع را مطرح کند. این مسأله توسط مدیر منابع انسانی که با شما در مورد مراحل بعدی مشورت خواهد کرد، بررسی خواهد شد.

شما می‌توانید از رفتاری شکایت کنید که به نظر شما توهین‌آمیز است، حتی اگر شخصاً متوجه شما نباشد.

5. تحقیق و اقدام

شکایات یا نگرانی‌ها به موقع و محرمانه بررسی می‌شود. تحقیقات توسط فردی با تجربه مناسب و بدون دخالت قبلی در شکایت مورد نظر انجام خواهد شد.

جزئیات مربوط به تحقیقات و نام شخص شکایت‌کننده و فرد متهم فقط باید بر اساس "نیاز به دانستن" افشا شود.

پس از تکمیل تحقیقات، تصمیم خود را به شما اطلاع خواهیم داد. اگر بفهمیم که شما توسط یک کارمند مورد آزار و اذیت یا تحکم قرار گرفته‌اید، این موضوع تحت رویه انضباطی و به عنوان یک مورد سوء رفتار احتمالی یا سوء رفتار فاحش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

چه شکایت شما تایید شود یا نه، برای مدیریت رابطه کاری مستمر بین شما و شخص مربوطه؛ ما بهترین راه را مد نظر قرار خواهیم داد.

در مواردی که آزار و اذیت ناشی از افرادی باشد که مستقیماً در استخدام شرکت نیستند، به عنوان مثال مشتریان یا مراجعین، چنین

شکایاتی خیلی جدی در نظر گرفته می شوند و با اعمال هرگونه تحریمی که امکان پذیر باشد، با شخص ثالث مربوطه برخورد خواهد شد.

6. حفاظت و حمایت از افراد آسیب دیده

کارکنانی که شکایت می کنند یا با حسن نیت در هر تحقیقی شرکت می کنند، نباید متحمل هیچگونه رفتار انتقام آمیز قرار بگیرند یا قربانی رفتار متقابل شوند. به این ترتیب، هرکسی که علیه شخصی انتقام گرفته یا قربانی طرف مقابل شده است، طبق رویه انضباطی ما مشمول اقدامات انضباطی خواهد شد.

به عنوان یک نقطه تماس برای همه کارکنانی که به دنبال گزارش یک حادثه یا درخواست مشاوره هستند، IDG یک نماینده بی طرف و محقق را بر می گزیند. این فرد ممکن است مدیر منابع انسانی یا یک نماینده محلی باشد. آنها همه شکایات را می شنوند و با آنها برخورد می کنند و طبق بخش 5 این خط مشی، هر نوع حادثه ای را همیشه محرمانه نگه می دارند. اگر کارمندی بخواهد به طور رسمی شکایت کند، در صورت درخواست، توسط HR/نماینده مورد حمایت قرار می گیرد. در این مرحله و برای کمک به مدیریت تمام اقدامات بعدی و حمایت از کارمندی که شکایت می کند، این نماینده در دسترس خواهد بود. مدیریت لاین IDG با این حادثه برخورد خواهد کرد.

7. ثبت سوابق

اطلاعات مربوط به یک شکایت که توسط یا در مورد یک کارمند صورت گرفته باشد، در پرونده پرسنلی وی و همراه با سابقه ای از نتیجه و هر یادداشت یا سایر اسنادی که در طول این فرآیند جمع آوری شده است قرار گیرد.