

|                          |  |
|--------------------------|--|
| عنوان السياسة            | حظر المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة والتمييز.   |
| العنوان السابق (إن وجد)  | حظر المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة.  |
| هدف السياسة              | ضمان معاملة جميع الأفراد العاملين في صندوق الأمم المتحدة للسكان بكرامة واحترام والعمل في بيئة خالية من المضايقة أو التحرش الجنسي أو إساءة استخدام السلطة أو التمييز. |
| الجمهور المستهدف         | جميع موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان.   |
| مصفوفة مراقبة المخاطر    | ترد تفاصيل التحكم في العملية في <a href="#">مصفوفة مراقبة المخاطر</a> .  |
| قائمة تدقيق              | لا يوجد.   |
| تاريخ النفاذ             | كانون الأول/ديسمبر 2018.   |
| تاريخ المراجعة           | المراجعة 1: كانون الأول/ديسمبر 2018.<br>الصدور الأصلي: April 2013HR_Harrasment   |
| تاريخ المراجعة الإلزامية | كانون الأول/ديسمبر 2022.   |
| قسم مؤلف السياسة         | قسم الموارد البشرية.   |
| الموافقة                 | رابط الموافقة الموقعة.<br>signed approval template   |

## 1. بيان السياسة

- 1.1 لجميع الأفراد العاملين في صندوق الأمم المتحدة للسكان الحق في أن يُعاملوا بكرامة واحترام وأن يعملوا في بيئة خالية من المضايقات أو التحرش الجنسي أو إساءة استخدام السلطة أو التمييز.
- 1.2 وبالتالي، يُحظر أي شكل من أشكال المضايقة أو التحرش الجنسي أو إساءة استخدام السلطة أو التمييز. ولأغراض هذه السياسة، يشار إلى المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة والتمييز مجتمعين باسم "السلوك المحظور" (1).

## 2 نطاق السياسة

- 2.1 تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان<sup>2</sup>. ويمكن لأي شخص أن يتقدم بالشكوى ضد السلوك المحظور بصرف النظر عن نوع تعاقد هؤلاء الأشخاص مع صندوق الأمم المتحدة للسكان.

## 3 تعريفات:

- 3.1 المضايقة هي أي سلوك غير لائق وغير مرحب به، يتسبب، أو يحتمل أن يتسبب في إساءة أو إهانة لشخص آخر. وقد يأخذ التحرش شكل كلمات أو إيماءات أو أفعال أو إغفالات تميل إلى إزعاج أو إنذار أو سوء معاملة أو حط من قدر أو تخويف أو استهانة أو تحقير أو إحراج للآخر، أو خلق بيئة عمل تخريبية أو عدائية أو مسيئة. كما يشمل التحرش القائم على أي أساس، مثل العرق أو الدين أو اللون أو العقيدة أو الأصل العرقي أو الخصائص البدنية أو الجنس أو الميول الجنسية.
- 3.2 التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرحب به ذو طبيعة جنسية، قد يتسبب أو يحتمل أن يتسبب في إساءة أو إهانة، عند تعارض هذا السلوك مع العمل، أو اعتباره شرطاً للعمل، أو خلقه لبيئة عمل تخريبية أو عدائية أو مسيئة. وقد يحدث التحرش الجنسي في مكان العمل أو بما يخص بالعمل.
- 3.3 رغم أن السلوك عادة ما يكون نمطياً، فالمضايقة والتحرش الجنسي قد تكون عبارة عن حادثة منفردة. كما يجب أخذ منظور الشخص المستهدف بالسلوك بعين الاعتبار عند تقييم معقولية التوقعات أو التصورات.
- 3.4 إساءة استخدام السلطة هي الاستخدام غير السليم للنفوذ أو السلطة أو المنصب ضد شخص آخر. وهذا يمثل أمراً خطيراً بشكل خاص عندما يقوم شخص ما باستخدام، أو يهدد باستخدام نفوذه أو سلطته للتأثير بشكل غير سليم على المهنة أو ظروف توظيف الطرف الآخر، بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التعيين أو التكليف أو تجديد العقد أو تقييم الأداء أو الترقية أو خفض الرتبة. كما قد تشمل إساءة استخدام السلطة السلوك الذي يخلق بيئة عمل تخريبية أو مسيئة، ويمكن أن يشمل استخدام التخويف أو التهديد أو الابتزاز أو الإكراه.
- 3.5 التمييز هو أي معاملة غير عادلة أو تمييز تعسفي قائم على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الميول الجنسية أو الإعاقة أو السن أو اللغة أو المنشأ الاجتماعي أو أي وضع آخر. قد يكون التمييز حدثاً منفرداً يؤثر على فرد واحد أو على مجموعة من الأشخاص المتشابهين في الحالة، أو قد يعبر عنه من خلال المضايقة أو إساءة استخدام السلطة.
- 3.6 لا يعتبر توضيح الاختلاف بالرأي أو التنبيه أو النقد أو ما شابه ذلك من أساليب التعبير عن أداء العمل، أو المسائل ذات الصلة في إطار علاقة إشرافية، تحرشاً أو تمييزاً أو إساءة استخدام للسلطة بالمعنى المقصود في هذه السياسة.

<sup>1</sup> هذه السياسة هي تنقيح لسياسة صندوق الأمم المتحدة للسكان لمكافحة المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة الموضوعة في أبريل 2013. وهي تتضمن أحكام "السياسة النموذجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن التحرش الجنسي".

<sup>2</sup> لأغراض هذه السياسة، يشير "موظفو الصندوق" إلى: (1) موظفي الصندوق المعيّنين من قبل المدير التنفيذي أو نيابة عنه بموجب نظام موظفي الأمم المتحدة للخدمة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، (2) الأفراد المقيدون بعقود استشارية فردية أو بعقود خدمات و (3) المتدربين والموظفين المقدمين دون مقابل والأشخاص الذين تحتفظ بهم وكالات التوظيف التجارية بعقود مع صندوق الأمم المتحدة للسكان الذين يقدمون خدمات في مكان عمل الصندوق ومتطوعي الأمم المتحدة المعيّنين في مكاتب الصندوق. وباستثناء موظفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، لا يوجد في هذه السياسة أو فيما يتعلق بها ما يثبت علاقة رب العمل والموظف، أو المدير والوكيل، بين الصندوق أو بين الأمم المتحدة وأي فرد مذكور أعلاه.

**4 الوقاية:****4.1 مسؤوليات صندوق الأمم المتحدة للسكان****4.1.1 على صندوق الأمم المتحدة للسكان:**

(أ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتعزيز بيئة عمل متناغمة، وحماية الموظفين من التعرض لأي شكل من أشكال السلوك المحظور من خلال التدابير الوقائية، وتوفير سبل العلاجات الفعالة عند فشل الوقاية.

(ب) إجراء فحص دقيق لمراجع للمرشحين أثناء عمليات التوظيف، لضمان عدم توظيف الأفراد الذين لديهم تاريخ موثق من السلوك المحظور.

(ج) مطالبة المتعاقدين والموردين والشركاء بالالتزام بعدم التسامح مطلقاً مع السلوك المحظور، وإلزامهم باتخاذ الإجراءات المناسبة في حالة مواجهة مثل هذه الادعاءات، وفي حالة عدم التزامهم بذلك، يمكن إنهاء الترتيبات التعاقدية معهم.

(د) توفير برامج تدريب وتوعية مستمرة للعاملين حول السياسات والإجراءات والآليات، بما في ذلك تقنيات لعبوري السبيل، وكذلك تدريب المديرين على إجراءات الاستجابة المناسبة.

**4.2 مسؤوليات المديرين والمشرفين****4.2.1 يجب على المديرين والمشرفين:**

(أ) التصرف كقدوة، من خلال التمسك بأعلى معايير السلوك دون النظر إلى السلطة التي يتمتع بها منصبهم.

(ب) تعزيز بيئة عمل متناغمة، وتهيئة جو يشعر فيه الموظفون بالحرية في التعبير عن تحفظهم إزاء السلوكيات غير الملائمة، واستخدام جميع آليات النجدة والخدمات المتاحة لهم دون خوف من الانتقام.

ج ) متابعة أقسام العمل الخاصة بهم فيما يتعلق بالسلوك الذي قد ينتهك هذه السياسة، والاستجابة السريعة للادعاءات، ومعالجتها على محمل الجد، والتأكد من اتخاذ الإجراءات اللازمة في الأقسام التي تقع تحت مسؤوليتهم.

د) التأكد من خضوع الموظفين في قسمهم لجميع التدريبات الإلزامية بشأن هذا الموضوع، وإعلام قسمهم بانتظام بشأن هذه السياسة، وجذب الانتباه إلى أي معلومات منشورة حول عواقب انتهاك هذه السياسة.

هـ) تنفيذ هذه السياسة في أقسامهم ومحاسبة الموظفين عن عدم الامتثال لشروطها.

### 4.3 مسؤوليات الموظفين

#### 4.3.1 يجب على جميع العاملين

- (أ) الامتناع عن أي شكل من أشكال المضايقة أو التحرش الجنسي أو إساءة استخدام السلطة أو التمييز.
- (ب) معاملة جميع الأشخاص في مكان العمل بلباقة واحترام وإظهار التزامهم بحظر السلوك المحظور والتصدي له.
- (ت) [ ج ] إجراء التدريب الإلزامي وحضور التدريبات الأخرى عند أي فرصة إلى أقصى حد ممكن.
- (ث) التعرف على هذه السياسة والسياسات والموارد ذات الصلة، بما في ذلك [سياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن الأخطاء أو التعاون مع نشاط تقصي الحقائق المرخص به \("سياسة الحماية من الانتقام"\)](#).
- (ج) اتخاذ الإجراءات عند اللزوم، وعند الإمكان، بعد التشاور مع الشخص المتضرر في حالة العلم بحوادث السلوك المحظور وتقديم الدعم الملائم للمتأثرين بتلك الحوادث،
- (ح) الإبلاغ عن ادعاءات ارتكاب السلوك المحظور، وفقاً [للإطار التأديبي لصندوق الأمم المتحدة للسكان](#).

### 5 آليات حل الشكاوى

5.1 يجوز للأفراد الذين يعتقدون أنهم ضحايا للسلوك المحظور أن يلتمسوا الحل من خلال إجراء رسمي أو غير رسمي، كما هو موضح أدناه. والعمليات الموضحة في هذه السياسة ليست إلزامية ولا مدرجة حسب الأولويات. والمحاولة غير الناجحة لحل المسألة بشكل غير رسمي لا تمنع من الإبلاغ عنها رسمياً.

#### 5.2 الحل غير الرسمي

- 5.2.1 مواجهة المدعى عليه: يجوز للأفراد المتضررين، على أساس طوعي، وإذا شعروا بالراحة عند القيام بذلك، أن يتعاملوا مع الجاني المزعوم مباشرة، وأن يطلبوا إيقاف السلوك المزعوم.
- 5.2.2 التدخل الإداري: يمكن للأفراد المتضررين أن يطرحوا المشكلة على المشرف عليهم إذا كان الموقف يسمح بذلك، وكانوا يشعرون بالراحة عند القيام بذلك. ويجب على المديرين تقديم المشورة والمساعدة و / أو المعلومات في الوقت المناسب وبطريقة مراعية وحيادية، فيما يتعلق بتوفير المشورة السرية أو المساعدة أو الخيارات الأخرى المتاحة بموجب هذه السياسة. ويجب على المديرين توفير تدابير وقائية مناسبة. وإذا لم يستطع المدير أداء هذا الدور لأي سبب، يتشاور مع قسم الموارد البشرية لاتخاذ تدابير بديلة.

- 5.2.3 إشراك طرف ثالث: قد يختار الفرد المتضرر أو الجاني المزعم إشراك طرف ثالث في محاولة حل المشكلة. قد يكون هذا الطرف الثالث أي فرد محايد من داخل منظومة الأمم المتحدة، دون أن يكون على اتصال وثيق مع أي من الطرفين. ومن المتوقع أن يبسر الطرف الثالث إجراء مناقشة هادئة ومحترمة بين الطرفين وأن يقدم اقتراحات للمضي قدماً. وينبغي أن يكون الطرف الثالث علي دراية تامة بهذه السياسة وأن يكفل احترام السرية في جميع الأوقات. ولا يجوز تعيين أي شخص كطرف ثالث ضد إرادته، ويجوز له رفض المشاركة أو الانسحاب في أي وقت.
- 5.2.4 إشراك مكتب أمين المظالم لصناديق وبرامج الأمم المتحدة: يجوز للأفراد المتضررين طلب مشورة أو مساعدة سرية من مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، عند التماس قرارات غير رسمية. ويمكن لأمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج تقديم المشورة بشأن الخيارات المختلفة في عمليات تسوية المنازعات والمساعدة في حلها من خلال الوساطة وغيرها من الأنشطة.

### 5.3 الحل الرسمي

- 5.3.1 يجوز لأي شخص أن يقدم شكوى رسمية ضد السلوك المحظور. ويمكن تقديم شكاوى رسمية دون الكشف عن هوية مقدم الشكوى. ولا يوجد موعد نهائي لتقديم شكوى رسمية. ويتم تشجيع تقديم الشكاوى المعروفة صاحبها في أقرب وقت ممكن بعد الحادث/أو الحوادث المزعومة من السلوك المحظور، نظراً لأن إخفاء الهوية ومرور الوقت قد يؤديان إلى ظهور تحديات أمام فعالية التحقيق والتسوية.
- 5.3.2 يجب تقديم شكاوى رسمية إلى مكتب خدمات التدقيق والتحقيق ("OAIS")، يجب أن تذكر الشكوى:
- (أ) اسم الجاني المزعم ؛
- (ب) اسم الضحية المزعومة إذا كانت الشكوى مقدمة من طرف ثالث ؛
- (ت) تاريخ (تواريخ) وموقع (مواقع) ووصف الحادثة (الحوادث) المزعومة للسلوك المحظور ؛
- (ث) أسماء الشهود؛ و
- (ج) أي معلومات أخرى ذات صلة.
- 5.3.3 إذا تم تقديم الشكوى دون الكشف عن الهوية، يجب على صاحب الشكوى تقديم معلومات كافية بشأن أساس الادعاء (الادعاءات)، كما هو موضح في الفقرة 5.3.2، بحيث يمكن متابعة هذه المسألة بقدر من المسؤولية.
- 5.3.4 يجب إبلاغ أي شخص يتقدم بشكوى رسمية بشأن السلوك المحظور بحقوقه/ بحقوقها بموجب سياسة [صندوق الأمم المتحدة للسكان للحماية من الانتقام](#)، حسب الاقتضاء.

## إجراءات أخرى

- 5.3.5 عند استلام شكوى رسمية، يتخذ مدير مكتب خدمات التدقيق والتحقيق إجراءات إضافية وفقاً للأحكام ذات الصلة من [الإطار التأديبي لصندوق الأمم المتحدة للسكان](#).
- 5.3.6 في الحالات التي يتم فيها تقديم الشكوى الرسمية من قبل شخص آخر غير الضحية المزعومة، يتم مراعاة وجهة نظر الضحية المزعومة خلال التقييم الأولي قبل اتخاذ قرار بشأن المضي في التحقيق.
- 5.3.7 يجب إبلاغ الضحية المزعومة بحالة التحقيق ونتائجه، حسب الاقتضاء. كما يجب إبلاغ الجاني المزعوم بنتيجة التحقيق.

## 6 الدعم والتوجيه

- 6.1 يجوز لموظفي الصندوق، في أي مرحلة أثناء الخدمة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، أن يستشيروا مكتب أمين المظالم لصناديق وبرامج الأمم المتحدة، ومكتب الأخلاقيات التابع للصندوق، وشعبة الموارد البشرية و/ أو مستشاري الموظفين المحليين، حيثما كان ذلك متاحاً، للحصول على إرشادات سريعة، والدعم في الأمور التي يمكن أن تؤدي إلى حالات السلوك المحظور.
- 6.2 يحق للشخص المتضرر والجاني المزعوم أن يرافقه موظف أو طرف آخر، متاح وله بشكل معقول، كطرف ثالث للحصول على دعم نفسي/عاطفي في أي مرحلة أثناء العملية غير الرسمية. ولا يجوز لهذا الشخص أن يتدخل بشكل تمثيلي قانوني أو دفاعي. وعليه أن يفصح فوراً عن أي تضارب في المصالح، وأن يحتفظ بالمعلومات المتعلقة أو الناشئة عن الادعاء (الادعاءات) بسرية باستثناء ما قد يتم الكشف عنه أثناء التحقيق بشكل مناسب أو وفقاً لأي إفصاحات مطلوبة. لا ينطبق الحق في إرفاق طرف ثالث، على مرحلة التحقيق في آلية الحل الرسمي.

## 7 جمع البيانات

- 7.1 يجب تسجيل بيانات الأفراد الذين تم البت في شأنهم بتأ نهائياً بشأن ادعاءات التحرش الجنسي، أو الأفراد الذين انتهت علاقة عملهم بصندوق الأمم المتحدة للسكان بوجود شكوى لم يتم البت بها بعد، في قاعدة بيانات الفحص الشامل لمنظومة الأمم المتحدة "ClearCheck" على النحو المنصوص عليه في "المبادئ التوجيهية الموسعة بشأن قاعدة بيانات فحص التحرش الجنسي". ويجب تسجيل بيانات الأفراد الذين لديهم سجل بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي في "ClearCheck" كما هو موضح في "المبادئ التوجيهية بشأن البنود المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين".

خامساً: نظرة عامة على المخططات الانسيابية للعملية

لا يوجد مخطط انسيابي للتطبيق

سادساً: مصفوفة مراقبة المخاطر

[يرجى الاطلاع على مصفوفة مراقبة المخاطر المتوفرة هنا.](#)