

قائمة مرجعية للتوظيف أكثر أماناً وإرشادات لمنع سوء السلوك الجنسي

مرحلة الإعلان الوظيفي والتقدم بالطلبات

- إدراج بند خاص بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA و/أو بند يتعلق بحماية الأطفال في جميع الإعلانات عن الوظائف أو في وصف الاختصاصات الوظيفية (المرفق ألف يتضمن نموذج عن صيغة النص التي يمكن اعتمادها)
- إلزام المتقدمين/ات إلى الوظائف الإبلاغ عن أي قضية سابقة تتعلق بسوء السلوك الجنسي، أو أي شكل آخر من سوء السلوك، وعن أي إنهاء سابق لعقد العمل، وأن يتضمن طلب الوظيفة الموافقة بأن يقوم أرباب العمل السابقين بالكشف عن أي معلومات تتعلق بسوء سلوك أو إنهاء خدمة.
- إذا جاء الرد بالإيجاب بخصوص قضايا سابقة تتعلق بسوء السلوك، أو إن رفض المتقدم/ة إلى الوظيفة الموافقة على الكشف عن أي سوء سلوك حدث في السابق، أو إذا تم اكتشاف سوء سلوك سابق أثناء عملية التدقيق، عندئذ، فكر/ي جيداً في رفض الطلب، إذا كانت السياسة الداخلية تسمح بذلك.

مرحلة المقابلة

- طرح أسئلة حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA و/أو حماية الأطفال (المرفق ب يتضمن نموذج عن أسئلة المقابلات)

التحقق من الجهات المرجعية

- التحقق من الجهات المرجعية، والتحري عن أي سوء سلوك سابق (مثلاً، بصمات الأصابع، السجلات الجنائية، البحث في Google)، مع مراعاة قوانين التوظيف المحلية، والخصوصية، وحماية البيانات (يتضمن المرفق ج عينة عن أسئلة مخصصة للجهات المرجعية).

عملية التوجيه والتمهيد

- إلزام المتقدمين/ات إلى الوظيفة بالتوقيع على القواعد السلوكية (يتم توفيرها بلغة يفهمونها) قبل أن يُعرض عليهم/ن عقد العمل.
- إدراج بند الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA في عقود العمل، بما في ذلك عند التعاقد من الباطن. داخل العقد، يجب أن تحدد بوضوح التدابير التأديبية التي يتم اتخاذها في حال ثبوت صحة أي مزاعم متعلقة باستغلال وانتهاك جنسيين SEA (قد تكون مثلاً إنهاء عقد العمل).
- إدراج التدريب حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA و/أو حماية الأطفال كجزء من عملية الإعداد الإلزامية، وتقديم دورات لتجديد المعلومات بصورة دورية طوال فترة مزاولة الوظيفة.

إدارة الإداء الوظيفي

- إدراج الالتزام بقواعد السلوك (مثلاً، المشاركة في التدريبات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين) في تقييم أداء الموظفين/ات.
- أن تتضمن تقييمات إداء كبار الموظفين/ات وجهات الاتصال (التوثيق في الاختصاصات/الوصف الوظيفي) قدرتهم/ن على تهيئة بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتتصدى لهما بشكل فعال.

- الحد من فرص الترقى المهني لمن يجري التحقيق معه/معه.
- إذا ثبت وجود سلوك غير لائق، يجب اتخاذ إجراءات تأديبية صارمة (مثلاً، الفصل من العمل، أو الإيقاف عن العمل، أو توجيه لوم كتابي، أو غير ذلك من التدابير الإدارية/التصحيحية)، ولكن عندما ينطوي الأمر على سلوك جنائي محتمل، يجب إبلاغ سلطات إنفاذ القانون بالحادث.
- الاحتفاظ بقاعدة بيانات للتدابير التأديبية المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك حالات الفصل من الوظيفة، لتجنب إعادة توظيفهم في وقت لاحق (أنظر النموذج في المرفق دال). ضمان حماية البيانات وإدراجها في عملية التسليم.
- النظر في وضع سياسة للكشف عن سوء السلوك، حيث يتم تبادل المعلومات المتعلقة بموظف/ة عرف أنه/ها ارتكب/ت استغلالاً وانتهاكاً جنسيين، مع أي منظمة تنتظر في طلب توظيف شخص معين، لتجنب إعادة توظيف المعتدين.

المرفق أ: بند حول بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA. صيغة يمكن اعتمادها في الإعلانات عن الوظائف

إن (اسم المنظمة) لا تتسامح إطلاقاً مع أي استغلال أو انتهاك جنسي قد يتعرض له المستفيدون من خدماتها. الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين هي مسؤولية الجميع، ويتعين على جميع الموظفين الالتزام بمدونة قواعد السلوك، التي تركز مبادئ الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA، في جميع الأوقات (سواءً أثناء ساعات العمل أو خارج ساعات العمل). ويعتبر الإلمام بمدونة قواعد السلوك والتقيّد بها إلزامي لجميع الموظفين، ويضاف إليه التدريب الإلزامي ذي الصلة. على جميع الموظفين أن يفهموا تماماً هذا البند ويتصرفوا وفقاً لمضمونه.

المرفق ب: نموذج عن أسئلة للمقابلات تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA

ملاحظة: ليس من الضروري طرح كل الأسئلة

- هل سبق وتم التحقيق معك في منطقتك بسبب انتهاك قواعد السلوك أو الحماية أو سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA؟
- قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة تشمل جميع الموظفين، سواء كانوا في الوظيفة أو خارجها. هل لديك أي تحفظ على ذلك؟
- أخبرنا/أخبرينا عن واقعة حدث فيها إساءة استخدام للسلطة في مكان العمل. ما هي الإجراءات التي اتخذتها؟ ما هو الدرس المستفاد؟
- قد يكون بعض الأفراد أكثر عرضة للاستغلال والانتهاك الجنسيين من غيرهم. باعتقادك، ما هي المجموعات أو الأفراد الأكثر عرضة للخطر في (اسم المنظمة) // والمرتبطين بالوظيفة التي تقدمت لها؟
- إليك هذا السيناريو: تخبرك سراً أننا، وهي إحدى أعضاء فريقك، أن أحد أعضاء الفريق، سامي، تصرف بطريقة غير مناسبة مع بعض المستفيدين من خدمات المنظمة. ولكن، تطلب منك أننا ألا تفعل شيء حيال الموضوع، لأنها تخشى أن يؤدي ذلك إلى الإضرار بعلاقة العمل بينهما إذا اكتشفت سامي أنها أبلغتك. ماذا ستفعل/ين في هذه الحالة؟ من أيضاً يجب إعلامه بالموضوع؟
- للوظائف على مستوى الإدارة: ما هي التدابير التي سوف تتخذها لضمان تعزيز بيئة داخل فريقكم/منظمتكم تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتعزز تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة، وتضمن وضع الأنظمة بشكل يحافظ على هذه البيئة.

المرفق ج : عينة عن أسئلة حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين PSEA، مخصصة للجهات المرجعية.

راجع/ي السياسات الداخلية للتوظيف لمعرفة عدد الجهات المرجعية التي يفضل الاتصال بها. عادة ما يتم الاتصال بالجهات المدرجة في الطلب، ولكن يمكن الاتصال بالموارد البشرية أو الإدارة العليا في أماكن العمل السابقة للحصول على آراء

موضوعية. عمليات التحقق الشفهية قد تشكل إضافة إلى تلك المكتوبة، حيث يمكن من خلالها مناقشة قضايا سابقة براحة أكبر.

- من أين تعرف/ين المتقدم/ة الى الوظيفة؟
- منذ متى تعرف/ينه/ها؟
- هل لديك أي شكوك في أنه/ها انتهك/ت مدونة قواعد السلوك في منظمتك، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتحرش الجنسي في مكان العمل؟
- من الناحية النظرية، هل ترغب/ين في توظيفه/ها أو العمل معه/ها مرة أخرى؟ لماذا أو لم لا؟

المرفق د: نموذج لقاعدة بيانات خاصة بالتدابير التأديبية

يمكن استخدام العناوين التالية إذا لم يكن لدى المنظمة قاعدة بيانات للتدابير التأديبية. تأكد/ي من حماية البيانات من خلال تخزين الملفات بشكل آمن (على سبيل المثال، استخدام كلمة سر، عدم وضع الملفات في مجلد مشترك، إتاحة وصول فقط بعض الأفراد المختارين إليها)؛ إذا كان لدى المنظمة نسخة مطبوعة، تأكد/ي من وضعها في خزانة مقفلة.

اسم الموظف/ة	تاريخ بدء العقد	تاريخ انتهاء العقد	نوع سوء السلوك المزعوم	مزاعم مدعومة بأدلة/غير مدعومة بأدلة	اسم جهة الاتصال في الموارد البشرية	تعليقات

المرفق هاء: نموذج للكشف عن معلومات متعلقة بانتهاك مدونة قواعد السلوك، خاص بعقود التوظيف

انتهاك قواعد السلوك ومشاركة المعلومات: نحن مطالبون بمشاركة تفاصيل متعلقة ببعض الانتهاكات لمدونة قواعد السلوك في **[يدرج اسم المنظمة]**، وتحديدًا تلك المتعلقة بالاحتيال، والاستغلال الجنسي، والاعتداء، والتحرش، والاتجار بالبشر، مع المنظمات الخارجية كالمؤسسات المانحة، والهيئات التنظيمية وأرباب العمل المستقبليين.

إذا تبين أنك انتهكت هذه الجوانب من مدونة قواعد السلوك في **[اسم المنظمة]**، فستتم مشاركة بياناتك الشخصية (مثل الاسم وتاريخ الميلاد والعنوان والجنسية)، وتفاصيل هذه الانتهاكات مع هذه الهيئات الخارجية. قد تحتفظ المنظمات بهذه البيانات وتستخدمها لاتخاذ قرارات مستقبلية متعلقة بك.

بالإضافة إلى ذلك، عندما نعمل بالشراكة مع منظمة أخرى، وعندما تكون هناك مزاعم بحدوث انتهاكات في المجالات المذكورة أعلاه ضدك، فإننا نتعاون مع أي تحقيق يتم إجراؤه، ونشارك بياناتك الشخصية مع فرق التحقيق.