

سياسة اتحاد المرأة الأردنية لمنع التحرش والعنف الجنسي في عالم العمل

محتويات اللائحة

1. مقدمة
2. المبادئ والالتزامات
3. مسؤوليات العاملين والأعضاء وأدوارهم
4. الشكاوى

ملحق 1: تعريفات

ملحق 2: قنوات التواصل

1. مقدمة:

إن جمعية اتحاد المرأة الأردنية - وإيماناً بحق كل إنسان في ممارسة عمله في بيئة آمنة ولائقة تحفظ كرامته وحرية الخاصة، وبغض النظر عن علاقته التعاقدية مع الاتحاد سواء أكان عاملاً أو متطوعاً أو متدرباً أو باحثاً/ة عن عمل أو مستفيداً/ة من برامجه - لا تقبل بالعنف والتحرش أياً كان مظهره أو مرتكبه؛ وهي ملتزمة بتوفير بيئة عمل خالية منهما، ولن تتساهل مع أية أفعال عنف وتحرش، وستتعامل مع أية شكاوى متعلقة بالعنف والتحرش بجدية وسرية.

وعليه يضع الاتحاد هذه السياسة؛ وسيقوم بتضمين بنودها في عقود العمل والنظام الداخلي.

- نطاق السياسة الشخصي:

أ. تحمي السياسة هذه كلا من:

1. العاملين/ات في الاتحاد بغض النظر عن طبيعة عقدهم أو سلّمهم الوظيفي.
2. المستشارون/ات ، المدربون/ات.
3. المتدربون/ات.

4. المتطوعون/ات.

5. المستفيديون/ات من برامج الاتحاد وأنشطته وخدماته ومرافقيهم.

6. الباحثون/ات عن عمل.

ب.تنطبق أحكام هذه السياسة على كافة الفئات الواردة في الفقرة أ ، ويلتزم الاتحاد باتخاذ اجراءات بحقهم في حال ثبوت ارتكابهم لفعل عنف وتحرش وفق أحكام هذه السياسة.

نطاق السياسة المكاني:

- تنطبق أحكام هذه السياسة على أية افعال ترتكب داخل مقرات الاتحاد وفروعه ومراكزه أو مكان عقده لفعالياته وأنشطته سواء وقعت داخل المملكة أو خارجها.
- تطبق هذه السياسة سواء وقع الفعل في أوقات العمل أو خارجها

2. المبادئ والالتزامات:

أ. المبادئ الاساسية

- i. يعتبر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي من قبل العاملين في الاتحاد ومتطوعيه؛ أفعالاً جسيمة، وبالتالي فهي قد تكون سببا لإنهاء العمل أو العقد / الاتفاق.
- ii. النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص دون سن 18) ممنوع بغض النظر عن سنهم. ولا يعد الاعتقاد الخاطئ بعمر الطفل دفاعاً.
- iii. تبادل الأموال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو غيرها من أشكال السلوك المهين أو الاستغلالي من قبل موظفي الاتحاد ومتطوعيه ممنوع في جميع الأوقات.
- iv. العلاقات الجنسية بين موظفي الاتحاد أو متطوعيه مع المستفيدين /ات ممنوعة تماما. بالنظر إلى السياقات التي يعمل فيها الاتحاد، قد تستند هذه العلاقات إلى ديناميكيات قوة غير متكافئة بطبيعتها وقد تقوض مصداقية ونزاهة الاتحاد.

- v. عندما يكون أحد موظفي الاتحاد أو متطوعيه لديه مخاوف أو شكوك فيما يتعلق بالإساءة أو الاستغلال أو التحرش الجنسي من قبل زميل عامل، يجب عليه/الإبلاغ فوراً عن مثل هذه المخاوف عبر آليات الإبلاغ المعمول بها (المدرجة لاحقاً في هذه اللائحة).
- vi. يلتزم موظفو الاتحاد ومتطوعيه بتهيئة البيئة التي تمنع الاستغلال والتحرش الجنسي والاعتداء أو استغلال الأطفال والحفاظ عليها. على المدراء على جميع المستويات مسؤوليات لدعم وتطوير الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة.

ب. التزامات الاتحاد

أ. بيئة مؤسسية آمنة

يبدل الاتحاد قسارى جهده لإنشاء ثقافة آمنة والحفاظ عليها لجميع موظفي ومتطوعي الاتحاد والمستفيدين منه في جميع فروع ومقراته وضمن المؤسسات الشريكة من خلال الاستجابة السريعة، وتقديم الدعم والحماية للناجيات، ومحاسبة المسؤولين عن التحرش أو الاستغلال أو الإساءة الجنسية.

يتخذ الاتحاد كافة الاجراءات الممكنة للتأكد من عدم تعيين كوادر تم اتهامها سابقا بأفعال تحرش أو اساءة أو انتهاك جنسي. ستكون هذه اللائحة كذلك جزءا من أي اتفاقيات شراكة مع أي مؤسسة أخرى، وسيكون الاتحاد كذلك مستعدا لتقديم التدريبات والدعم اللازم لمن يطلبها من المنظمات الشريكة لانفاذ هذه اللائحة.

يضمم الاتحاد برامجه ونشاطاته بحيث يتفادى تعريض المستفيدين/ات والموظفين والكوادر التطوعية لخطر التعرض للانتهاك أو التحرش الجنسي.

ii. التبليغ عن الانتهاك والتحرش والإساءة الجنسية.

- التأكيد من وجود قنوات متعددة لموظفي الاتحاد ومتطوعيه وغيرهم، للإبلاغ بأمان عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

- التأكيد من أن كل موظفي الاتحاد ومتطوعيه والمستفيدين/ات لديهم معلومات حول كيفية الوصول إلى قنوات الإبلاغ الآمنة هذه. يجب أن يشمل ذلك نشر إجراءات التبليغ وشرح هذه القنوات بانتظام.

- توفير التدريب والمعلومات لجميع موظفي الاتحاد ومتطوعاته، ولا سيما نقاط الاتصال لتلقي الشكاوى، لضمان فهمهم لالتزاماتهم وكيفية أداء واجباتهم في حالة تلقيهم شكوى. يجب التركيز بشكل خاص على أهمية السرية.

iii. الاستجابة لتقارير الانتهاكات

- إدارة الحالة (خاضعة للمساءلة): سيتم توثيق جميع البلاغات والمتابعة اللاحقة لها بطريقة آمنة وسرية لضمان المساءلة لاحقاً. سيتم الاعتراف بالبلاغ رسمياً من قبل الإدارة في غضون 24 ساعة، وسيعقد فريق الحماية (يتم اختياره حسب طبيعة وتفاصيل البلاغ من قبل المدير العام وبعد إبلاغ الهيئة الإدارية) مؤتمر حالة لتقييم المخاطر الفورية والخطوات التالية في غضون 72 ساعة.

- التحقيقات: سيجري الاتحاد تحقيقات مستقلة وآمنة وسرية، مع الاعتراف بحقوق وواجب الرعاية لجميع المعنيين، بما في ذلك مقدم الشكوى و / أو الناجي والشهود.

- اتخاذ قرارات خاضعة للمساءلة: سيتخذ الاتحاد إجراءات سريعة ومناسبة ضد موظفي الاتحاد متطوعيه الذين ثبت قيامهم بأفعال التحرش أو الإساءة الجنسية. قد يشمل ذلك إجراءً إدارياً أو تأديبياً، و / أو الإحالة إلى السلطات المحلية ذات الصلة إذا كان ذلك مناسباً وآمناً (حسب رغبة وإرادة المعتدى عليه).

- دعم الناجين: يحق للناجين/ات الحصول على خدمات دعم متخصصة، من خلال برامج الحماية في اتحاد المرأة الأردنية أو من خلال الإحالة إلى خدمات صحية أو نفسية أو قانونية إذا دعت الحاجة لذلك.

3. مسؤولية الموظفين والمتطوعين وأدوارهم:

- جميع موظفي الاتحاد ومتطوعيه: يتعين على كل شخص يعمل أو يتطوع في الاتحاد الإبلاغ عن أي شكوك أو حوادث تتعلق بالتحرش والانتهاك الجنسي. يعد عدم إبلاغ الشخص المعني (حسب ما ورد لاحقاً في هذه اللائحة) بشك في تعرض شخص آخر من الموظفين أو المتطوعين أو المستفيدين لحادثة من هذا النوع، انتهاكاً لسياسة الاتحاد، وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين وإنهاء العلاقة مع غير الموظفين. لا يوجد التزام على أي فرد بالإبلاغ عن أي حادث وقع له.
- المدير العام والمدراء على كافة المستويات: يتحمل مديرو الاتحاد المسؤولية العامة عن هذه السياسة وتنفيذها. بالإضافة إلى تعزيز الوعي بهذه السياسة لدى الأشخاص الذين يديرونهم وعن دعم / تطوير الأنظمة التي تخلق وتحافظ على بيئة عمل آمنة. ويشمل ذلك أيضاً مسؤولية ضمان تلقي جميع الموظفين والمتطوعين تدريبات منتظمة على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مع التركيز بشكل خاص على الموظفين الذين هم على اتصال مباشر بالأشخاص الذين نخدمهم. يجب على المديرين إعطاء الأولوية لرفع مستوى الوعي بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لأنفسهم ولأقسامهم، والإدارات أو الفرق الفردية، وتوفير بنود الميزانية لبعض الأنشطة.
- موظفي برامج الحماية (خط الإرشاد): التشاور مع المستفيدين (بطريقة آمنة وسهلة الوصول ومناسبة ثقافياً) ، للتأكد من أن المستفيدين على دراية بمدونة قواعد السلوك الخاصة

بالاتحاد، وكيفية رفع الشكاوى والمخاوف، وأن الاتحاد سيستجيب لذلك باتخاذ الإجراءات اللازمة.

4. الشكاوى

أ. القنوات المتاحة للشكاوى

يمكن لأي موظف أو متطوع أو مستفيد تقديم شكوى للاتحاد بشأن حدث مرّوا به أو شَهدوه دون خوف من العقاب. يمكن القيام بذلك شفهيًا أو كتابيًا، لأحد ضباط الارتباط الموجودة أسمائهم وطريقة الوصول لهم في ملحق 2.

ب. السرية

سيتم ضمان السرية التامة لملف الشكاوى ولن يتم مشاركة المعلومات إلا مع الحد الأدنى من كوادرات الاتحاد اللازم للتحقيق واتخاذ الإجراءات اللازمة، سيقوم الكادر كذلك بتوقيع تعهد الحفاظ على السرية. يستثنى من ذلك حالات الخطورة على حياة أحد أطراف الشكاوى بحيث يتم التبليغ للمؤسسات الأمنية المعنية بغرض الحماية.

ت. الأعمال الانتقامية اتجاه المشتكي أو الشهود

سيتم اتخاذ الاتحاد إجراءات ضد أي شخص، سواء كان موضوع الشكاوى أم لا، يسعى أو ينفذ إجراءات انتقامية ضد المشتكين أو الناجين أو غيرهم من الشهود. قد يخضع الموظفون لإجراءات تأديبية تصل إلى وتشمل إنهاء التوظيف.