



## توجيه

سوء سلوك الموظفين في مكان العمل

مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان

## جدول المحتويات

3	.....	الأهداف	I
4	.....	ثانيًا. إطار العمل	II
		أ. المراجع الداخليّة: مُدونة قواعد السلوك العالميّة، لائحة الموظّفين والسياسة العالميّة بخصوص "واجب العناية".	
4	.....		
5	.....	ب. التّشريعات السويسريّة	
5	.....	ج. التّشريعات المختلفة حسب بلد إقامة الموظّفين وطُرُق التعاقد	
7	.....	ثالثًا. النطاق	III
7	.....	رابعًا. تعريفات أنواع سوء السلوك	IV
10	.....	5. الأدوار والمسؤوليات	V
14	.....	سادسًا. إجراءات التحضير والمُصادقة والتطبيق	VI
15	.....	سابعًا. قائمة الملاحق	VII

## 1. الأهداف

تُدرَك مُنظَمة أرض البشر - لوزان تُعرَف اختصاراً باسم (Tdh) أنّ العنف وسوء السلوك في مكان العمل يُمكن أن يؤثّر على العلاقات المهنية داخل أيّ مُنظَمة. وهذه الأعمال العنيفة في مكان العمل، مثل أيّ مكان آخر، لا تُسبب ضرراً خطيراً للأشخاص المُستهدفين بهذا السلوك فحسب، بل تُؤثّر أيضاً بشكل كبير على صورة المُنظَمة.

ولهذا السبب، ومن أجل توفير بيئة آمنة ومُحترمة وصحيّة، وتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز رفاهيّة الموظّفين، تأمل الإدارة، من خلال التّوجيه الحالي، تحديد إطار عمل لإدارة حالات الانتهاكات السلوكيّة بين أعضاء الأفراد. وتتمثل أهدافه في ما يلي:

◀ وصف أنواع سوء السلوك (المُضايقات والتحرّش الجنسي والتّمييز) وتحديد الأسس القانونيّة وكذلك المبادئ الأخلاقيّة المُستخدمة كمراجع.

◀ سرد مسؤوليّات العاملين والإدارة والموظّفين بخصوص الحماية الشخصيّة

لا يتعامل هذا التّوجيه مع التدابير الوقائيّة (معلومات للموظّفين، تدابير تنمية القدرات)؛ فهذه العناصر سيتمّ تحديدها في مُستند مُنفصل. يجب ألاّ يتعرّض أيّ فرد من موظّفينا أبداً إلى أيّ فعل من أفعال التّمييز أو سوء المُعاملة أو المُضايقة التي يُمكن أن تترك أثراً سلبياً على ظروف عمله، أو كرامته، أو رفاهيّته، أو صحّته البدنيّة أو العقليّة أو كليهما، أو تكشف وجهات نظره المهنيّة. كذلك، لا ينبغي أن يتعرّض أيّ موظف لاعتداءات أو عنف، لفظياً كان أم جسدياً، في أيّ ظرف من الظروف في مكان العمل من أحد زملائه أو مُديره.

وبناءً على ما سبق، تلتزم مُنظَمة أرض البشر (Tdh)-لوزان، بصفتها جهة عمل، بحماية شخصيّة جميع الموظّفين وضمان - على أفضل نحو ممكن - بيئة عمل خالية من التّمييز أو التحرّش الأخلاقي أو الجنسي أو أي نوع آخر من أنواع العنف الجسدي أو الرّمزي.

تلتزم مُنظَمة أرض البشر-لوزان (Tdh) باتّخاذ جميع التدابير اللّازمة لمنع مثل هذا السلوك، وفي حال تعدّر ذلك، فيجب اتّخاذ إجراءات محلّيّة فعّالة على أساس نهج (دعم) يُركّز على الناجين ضدّ الجاني (الجناة).

إذا كنت ضحيّة لسوء سلوك أو شاهدًا عليه، يجب أن تعلم أنّك لست وحدك في هذا الموقف الصّعب.

اتخذ إجراءً وتعال وتحدّث إلينا. سوف تتدخّل مُنظَمة أرض البشر-لوزان (Tdh) من أجل:

- ضمان حمايتك

- التأكّد من التّعامل مع مُشكلتك بسريّة تامّة

- البحث عن حلول لإيقاف هذا الوضع

### أ. المراجع الداخلية: مُدونة قواعد السلوك العالمية، لائحة الموظفين والسياسة العالمية بخصوص "واجب العناية".

ينبع التوجيه الحالي مباشرةً من مُدونة قواعد السلوك العالمية الخاصة بمنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان، والتي تُلخص السياسات والقواعد المؤسسية لمنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان والتي تهدف إلى تزويد الموظفين بإطار عمل مهني يُغطي كل أشكال السلوك أو التصرفات.

ويشير أيضاً إلى لائحة الموظفين، التي تُحدّد حقوق الموظفين والتزاماتهم، بالإضافة إلى العقوبات المُحتملة التي يمكن أن يُواجهوها في حال الانتهاكات الجسيمة لالتزاماتهم أو سوء السلوك.

أخيراً، تؤكد منظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان التزامها السياسية العالمية بشأن "واجب العناية" وتعهدتها بالتحمّل بالمسؤولية في التصرف تجاه موظفيها وفقاً للمادة 328 من قانون الالتزامات السويسري: "ضمن علاقة العمل، يجب على جهة العمل الاعتراف بالحقوق الشخصية للموظف وحمايتها، وإبلاء الاحترام الواجب لصحته والتأكد من الحفاظ على المعايير الأخلاقية اللائقة، وعلى وجه الخصوص، يجب عليها التأكد من عدم تعرّض الموظفين للتحرّش الجنسي وكذلك من عدم تعرّض أيّ ضحية للتحرّش الجنسي ولأي انتهاكات أخرى. ومن أجل الحفاظ على السلامة الشخصية لموظفيها وصحتهم ونزاهتهم، يجب أن تتخذ جهة العمل كلّ التدابير التي تُعدُّ ضرورية حسب الخبرة، والتي يُمكن تحقيقها باستخدام أحدث التقنيات، والتي تُلائم الظروف الخاصة بمكان العمل أو المنزل، شريطة أن تكون هذه الإجراءات مُنصفة في ضوء كلّ علاقة عمل مُحدّدة وبحسب طبيعة العمل"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 328 من قانون الالتزامات السويسري (المرجع القياسي 220) (2017)، ص. 101.

## ب. التشريعات السويسرية

يقع المقر الرئيسي لمنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان في سويسرا، وعليه، يُشير هذا التوجيه إلى الأحكام القانونية ذات الصلة حسب القانون السويسري. يُرجى الرجوع إلى **المُلحق 1** للحصول على مزيد من التفاصيل.

بصفتها جهة عمل تحمل الجنسية السويسرية، تلتزم منظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان بما يلي:

- ◀ اتخاذ كل التدابير اللازمة والكافية من أجل منع أي ضرر يلحق بالسلامة الشخصية لأي موظف من موظفيها وإيقافه،
- ◀ خلق بيئة عمل خالية من أي نوع من المضايقات، ولا يلقى سوء السلوك فيها أي تسامح
- ◀ اقتراح تدابير ملموسة لدعم ضحايا سوء السلوك
- ◀ اتخاذ كل التدابير اللازمة عند رصد حالة لإيقاف سوء السلوك.

## ج- التشريعات المختلفة حسب بلد إقامة الموظفين وطرق التعاقف

تنطبق الأحكام المذكورة في التوجيه الحالي والمتعلقة بسبل الانتصاف الداخلية (الإجراءات الرسمية وغير الرسمية) على أي جهة تمثل منظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان، في سويسرا وفي الخارج.

أما بخصوص سبل الانتصاف الخارجية (القضاء)، ستعتمد الخيارات على النظام الأساسي الذي يخضع له الأشخاص المعنيون في القضية، وبالتالي:

◀ يخضع الأفراد الذين لديهم عقد وطني (عقد سويسري في سويسرا وعقد محلي في البلد الذي تم تكليفهم فيه بمهمة) أو يعملون من دون أي عقد رسمي (بالحواجز) في بلد المهمة الذي يؤدون نشاطهم المهني فيه.

◀ يخضع الأفراد الذين وقعوا عقداً وفقاً لطريقة الاعتداب مع منظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان للخيارات التالية:

- a. تقديم شكوى في بلد إقامتهم
- b. تقديم شكوى في الدولة التي يُمارسون فيها نشاطهم المهني
- c. تقديم شكوى في البلد الذي يقع فيه المقر الرئيسي لمنظمة أرض البشر (Tdh) (سويسرا)

◀ عندما ينطوي فعل سوء السلوك على وجود موظفين أو أكثر بطرق تعاقدية مختلفة، فإن المدعي هو من ستكون لديه القدرة على اختيار ما إذا كان يُريد تقديم شكوى في بلد الإقامة أو مكان حدوث التصرف.

يُمثل الجدول التالي الخيارات الممكنة لسُبل الانتصاف الخارجيّة المُقترحة من مُنظمة أرض البشر-لوزان (Tdh):

النظام التشريعي	نوع العقد المُبرم مع الضحية أو الشخص المعني	نوع العقد المُبرم مع الضحية أو الشخص المعني	مكان الحادث
	ب	أ	

بلد المهمة	محلي	محلي	محلي
سويسرا أو بلد المهمة	سويسري	سويسري	سويسري
بلد المهمة أو سويسرا	سويسري	مُغترب	مُغترب
بلد المهمة أو سويسرا	سويسري	سويسري	مُغترب
بلد المهمة أو سويسرا	محلي أو سويسري حسب اختيار الضحية	محلي	مُغترب
بلد المهمة أم سويسرا	محلي أو سويسري حسب اختيار الضحية	محلي	سويسري

### III. ثالثاً. النطاق

تتطبق التدابير التالية المُدرجة في هذا التوجيه على:

- ◀ المجموع الكلي لمُنتلي مُنظمة أرض البشر-لوزان، بغض النظر عن مكانهم أو عددهم أو عدد مواردهم البشرية.
- ◀ جميع الأشخاص الذين يرتبطون بعقد عمل مع مُنظمة أرض البشر-لوزان، بغض النظر عن جنسهم أو عُمرهم أو مُسأهم الوظيفي في المُنظمة.
- ◀ المُتدربين والموظفين المُبتدئين وغيرهم من الموظفين الذين يتقاضون رواتب من مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان،
- ◀ الأشخاص الذين يعملون في شكل غير نمطي لدى مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان: مثل العُمال الموسميّين، وعُمال اليوميّة، والأشخاص الذين يعملون بالمكافأة أو يتلقون راتباً إضافياً (مثل اللاجنين العاملين في المُخيمات، وموظفي الخدمة المدنيّة...)، والمُستشارين، والمُقاولين، ومُقدّمي الخدمات المُستقلّين، ...
- ◀ الأشخاص المُنخرطين في علاقة عمل غير مدفوعة الأجر، مثل المتطوّعين والأفراد الذين يؤدّون خدماتهم المدنيّة...،
- ◀ المُرشحين للعمل مع مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان،
- ◀ العُمال الذين عُلفت عقودهم،

من المعلوم أنّ نطاق "مكان العمل" لا يقتصر على مكان العمل المادي البسيط، بل يمتد إلى جميع الأماكن التي يتم فيها دفع المعاشات، والعمل عن بُعد، والمناسبات الاجتماعيّة التي يتم تنظيمها بعد العمل، ويمتد أيضاً إلى أماكن الإقامة التي توفرها مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان وكذلك الذهاب إلى العمل.

### IV. رابعاً. تعريفات أنواع سوء السلوك

#### التمييز<sup>2</sup>:

يُعرّف التمييز على أنّه كلّ الكلمات والأفعال التي تسعى إلى الانتقاص من شخص أو الإساءة إليه بناءً على خلفيته الاجتماعيّة. في إطار مبدأ المساواة أمام القانون، ينبع حظر التمييز من الدستور الفيدرالي السويسري: "لا يجوز ارتكاب جريمة التمييز ضدّ أيّ شخص، لا سيّما على أساس الأصل أو العرق أو الجنس أو السنّ أو اللّغة أو الوضع الاجتماعي أو طريقة الحياة أو المُعتقدات الدينيّة أو الفكريّة أو السياسيّة، أو بسبب إعاقة جسديّة أو عقليّة أو نفسيّة"<sup>3</sup>.

يتم انتهاك مبدأ المساواة عندما لا يتمّ التعامل مع الأشخاص في نفس الطريقة على قدم المساواة مع الآخرين بناءً على أي من المعايير المذكورة أعلاه، مما يؤدي إلى أشكال من الإهانة والاستبعاد

في قانون العمل السويسري، ينطبق الحظر المفروض على أيّ نوع من التمييز، من بين أمور أخرى، على التمييز في عمليّة التوظيف، وتخصيص المهام، وتخطيط ظروف العمل، والأجور، والتدريب، وتنمية القُدرات، والترقية، وإنهاء عقود العمل.

#### الإزعاج/المُضايقة النفسيّة:

حتى الآن، لا يوجد تعريف معياري مقبول على نطاق واسع على المستوى الدولي. لكنّ الاختصاصيين يميلون إلى تعريف المُضايقة من خلال المعايير التالية<sup>4</sup>:

- ✓ الأفعال التي تهدف إلى إزعاج شخص ما أو التّواصل العدائي أو رفض التّواصل معه ممّا يُشكّل اعتداءً مُباشراً أو غير مُباشر على شخص أو عدّة أشخاص.
- ✓ التصرّفات العدائية المُتكرّرة والمنهجية والمُمتدّة على مدى فترة طويلة من الزمن. قد يختلف شكل الاعتداءات من يوم لآخر.

<sup>2</sup>المصدر: Mobbing et autres formes de harcèlement, SECO (2014)  
<sup>3</sup>الفقرة 3، وما يليها. 2, loi sur l'égalité.  
<sup>4</sup>المصدر: Mobbing et autres formes de harcèlement, SECO (2014)

✓ التصرفات التي يقوم بها زميل أو رئيس.

✓ التصرفات التي تُعدُّ عدائية تجاه الشخص المُستهدف. قد يحدث ألا تُمَيِّز الضحية أي نية سلبية في البداية، لكنّها تُدرك ذلك بعد مرور بعض الوقت.

✓ التصرفات التي تهدف إلى تشويه سُمعة شخص ما، لاستبعاده أو عزله.

✓ يجد الشخص الذي يتعرّض للاعتداء نفسه في وضع من الدونية بسبب التصرفات التي تنطوي على المضايقة.

اللبت في مخالفة المضايقة وتوصيفها قضائياً، تعتمد المحاكم الفيدرالية على المعايير الرئيسية الواردة في هذا الوصف<sup>5</sup>.

#### إساءة استخدام السُّلطة<sup>6</sup>:

إساءة استخدام السُّلطة هي الاستخدام غير القانوني للمنصب أو النفوذ أو القوّة أو السُّلطة ضدّ شخص آخر. وهذا أمر خطير بشكل خاص عندما يستخدم الشخص نفوذه أو قوته أو سلطته للتأثير بشكل غير قانوني على الحياة المهنية أو ظروف العمل لشخص آخر، تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التّعيين أو تكييف المهام أو تجديد العقود أو تقييم الأداء أو الترقية. قد يشمل إساءة استخدام السُّلطة أيضاً سلوكاً يخلق بيئة عمل مُعادية أو مُهينة تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، استخدام الترهيب أو التهديد أو الابتزاز أو الإكراه. ويتسم التمييز والتحرّش، بما في ذلك التحرش الجنسي، بخطورة خاصّة عندما يقترن ذلك بإساءة استخدام السُّلطة.

#### التحرّش الجنسي<sup>7</sup>:

ويُمثّل التحرش الجنسي شكلاً مُحدّداً من أشكال التمييز. كما ينصّ القانون الاتحادي بشأن المساواة بين الجنسين صراحة على وجود «السلوكيات التمييزية» التي تشمل أيّ سلوك غير لائق ذي طبيعة جنسية أو أيّ نوع آخر من السلوك القائم على الجنس، والذي قد يكون له تأثير سلبي على كرامة الشخص في مكان العمل، خاصة عندما ينطوي ذلك على تهديدات أو وعد بمزايا أو فرض قيود أو ضغوط من أيّ نوع على شخص من أجل الحصول على خدمات ذات طبيعة جنسية.

قد يحدث التحرش في مكان العمل أو في مناسبة تشتمل على أنشطة احتفالية تُنظّمها المنظمة. قد يُمارسه الموظفون، ولكن قد يفعل ذلك أيضاً الأشخاص من خارج المنظمة (مقدمو الخدمات، والعُملاء، وما إلى ذلك) أو الموظفون من المؤسسات الشريكة. وقد يحدث من خلال الكلمات أو الإيماءات أو الأفعال، وقد يتخذ أشكالاً مُختلفة:

✓ التلميحات الجنسية أو الملاحظات المهينة على المظهر الجسدي الخارجي لشخص ما،

✓ إبداء الملاحظات وإلقاء النكات الجنسية على الخصائص الجنسية لشخص ما وسلوكه وتوجهه الجنسي،

✓ تقديم مواد إباحية (بتّم عرضها أو إظهارها أو إبرازها)،

✓ الإلحاح في الدعوات ذات النوايا الجنسية،

<sup>5</sup>المصدر: Arret du Tribunal federal du 22.04.2005 (2A), citée dans Steiger-Sackmann (2013), p.117  
<sup>6</sup> Selon circulaire UN ST/SGB/2008/5  
<sup>7</sup>المصدر: Mobbing et autres formes de harcèlement, SECO (2014)



- ✓ اللّمسات الجسديّة غير المرغوب فيها
- ✓ مقدّمات جنسيّة غير مُرحّب بها مع وعد بفوائد أو تهديدات بالانتقام
- ✓ مُراقبة الشّخص داخل المُنظّمة أو خارجها
- ✓ المُداعبة أو مُمارسة الأنشطة الجنسيّة بالإكراه أو الاغتصاب،

#### الاغتصاب/ الشروع في الاغتصاب/حالات الإكراه على الجنس:

يتمثّل في علاقة جنسيّة غير مرغوب فيها ودون موافقة الطّرف الآخر. قد يتراوح هذا ما بين إيلاج العضو الجنسي في أيّ وقت في الجسم و/أو إيلاج شيء أو جزء من الجسم في الأعضاء التناسليّة. ينطوي الاغتصاب والشروع في الاغتصاب على استخدام القوّة أو التهديدات (باستخدام القوّة) أو الإكراه أو جميع ما سبق. يُعدّ أي إيلاج اغتصاباً أو إكراهاً على مُمارسة الجنس<sup>8</sup>. كما يُعدّ أيّ جُهد يستهدف اغتصاب شخص ما ولا ينشأ عنها إيلاج شُروعاً في الاغتصاب.

#### الاعتداء الجسدي:

يُعتبر بمثابة اعتداء جسدي أيّ شكل من أشكال الغنف الجسدي ذي الطّبيعة غير الجنسيّة، كالضرب أو الصّفع أو الخنق أو القطع أو الدّفع أو الحرق أو إطلاق النار على شخص ما أو استخدام أيّ نوع من السلاح ضده أو الهجوم أو أيّ فعل قد يُسبّب ألماً أو انزعاجاً أو جروحاً للشخص الآخر.

المُراقبة التّقنيّة غير المُصرّح بها:

يُعدّ من قبيل المُراقبة التّقنيّة غير المُصرّح بها استخدام الجهاز التّقني وتحويله عن هدفه الأصلي، وهو ضمان حماية مُمتلكاتنا، من أيّ فرد من موظّفينا وبنيتنا الأساسية.

ولهذه الأسباب لا يجوز تسجيل أنشطة موظّفينا وسلوكياتهم من خلال استخدام ما يلي، خارج إطار مُحدّد للغاية (وتمّ تعريفه لأغراض الأمن/السلامة):

- ✓ معدّات الفيديو مع المُراقبة المُباشرة أو التّسجيل؛
  - ✓ الميكروفونات أو الهواتف الداخليّة المزوّدة بوظيفة التّسجيل؛
  - ✓ أنظمة تحديد المواقع (GPS، وRFID، وما إلى ذلك) مع المُراقبة المُباشرة أو التّسجيل؛
  - ✓ جهاز أنظمة المعلومات الذي يشتمل على مُسجّل بيانات (عناوين URL، برنامج تجسّس للبريد الإلكتروني، ملفات السجّل، وما إلى ذلك)؛
  - ✓ آلات التصوير الضوئي والماسحات الضوئيّة وآلات التصوير عن بُعد مع وسائل التّسجيل.
- وبالمثل، يُحظّر التقاط الصور من دون موافقة خطيّة من الموظّفين.

تحقيقاً لغرض هذا التوجيه، تمّ إدراج التصرّفات التالية ضمن عبارة "سوء السلوك".

1. التمييز، والمضايقة النفسيّة، وإساءة استعمال السُلطة، والتحرّش الجنسي، والاغتصاب/الشروع في الاغتصاب/الإكراه الجنسي والاعتداء الجسدي، كما ذكر أعلاه،
2. أيّ نوع آخر من السلوكيات التي قد تتسبّب تحيزاً أو ألماً جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، أو من شأنها الحطّ من كرامة أو شخصية أعضاء فريق العمل، أو خلق بيئة عدائيّة.

## V. الأدوار والمسؤوليات

لا يمكن لموظفي إدارة الموارد البشرية أو ممثلي الموظفين أو الأشخاص الموثوق بهم تحمّل المسؤولية بخصوص الوقاية والتعامل مع الحالات بأنفسهم. إنّ للإدارة ومديريها التنفيذييين دور أساسي في الجهود المبذولة لزيادة الوعي وتنفيذ هذا التوجيه من قبل جميع الموظفين.

علاوةً على ذلك، من المهمّ، عند التعامل مع شكاوى سوء السلوك، أن يكون ثمة فصل واضح في الواجبات بين المسؤولين عن تقديم المشورة لمُقدّم الشكاوى والمسؤولين عن إدارة عملية معالجة الشكاوى والإشراف عليها.

نجد أدناه المسؤوليات والمهام المنوطة بكل وظيفة:

**تتعهد الإدارة العمومية ومجلس إدارة مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان بصفتها جهة العمل بما يلي:**

- ◀ تعزيز مناخ يسوده التفاهم ويخلو من التخويف والعنوانية والإزعاج وأي شكل من أشكال السلوك غير المشروع
- ◀ حماية أي فرد من موظفيها يقع ضحية للمضايقة أو التمييز أو العنف من خلال آلية دعم وإنصاف داخلية،
- ◀ ضمان الحفاظ على السريّة عند التعامل مع حالات سوء السلوك،
- ◀ عدم إقالة الأشخاص الذين قدّموا شكاوى بحسن نية أو نقلهم ضد إرادتهم،
- ◀ منع أي شكل من أشكال الانتقام ضدّ المشتكين والشهود،
- ◀ اتّخاذ قرار بشأن المعالجة التي سيتمّ إجراؤها بعد تقديم الشكاوى، وفقاً للنظام الداخلي للمنظمة،
- ◀ معاقبة مُرتكب التحرش الجنسي وفقاً لدرجة خطورة فعله والعواقب التي يُعاني منها الضحية، بما يشمل ويصل إلى الفصل الفوري في حال وجود سبب عادل،
- ◀ إصدار توجيه مكتوب، والتأكد من نشره وتنظيم جلسات لإثراء المعلومات/التوعية،
- ◀ التأكد من توفر الموارد البشرية والمالية اللازمة لمنع حالات سوء السلوك والتعامل معها،
- ◀ تحديد الشخص (الأشخاص) الذي سيكون مسؤولاً عن صياغة سياسات الوقاية وإدارة الحالات وتنفيذ هذه السياسات؛ وكذلك تحديد مستوى السلطة التي يُقدّم تقاريره لها،
- ◀ إتاحة نشر المعلومات والوقاية للموظفين ونشرها من خلال إدارات تفتيش العمل والإدارات المعنية بالمساواة.

جميع المديرين والرؤساء في المنظمة (بما في ذلك ممثلوها على نطاق الدول):

- ◀ ضرب المثل بسلوكهم الذي لا تشوبه شائبة ("القيادة بالقدوة")،
- ◀ المشاركة في جلسات تدريبية حول موضوع العنف في العمل تُنظّمها منظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان،
- ◀ يجب أن يضمنوا تنفيذ هذا التوجيه داخل الإدارة/المصلحة أو في المهام التي يتولون مسؤوليتها، وكذلك الامتنال لأحكامه من جهة المديرين والمسؤولين الآخرين،
- ◀ التأكد من أنّ تدابير الوقاية المُصدّق عليها باتت معروفة ومعلومة وتمّ نشرها وتطبيقها،
- ◀ تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي سلوك مستهجن يقعون ضحاياه أو شهوداً عليه،
- ◀ مُساندة أو دعم أي شخص يشكو من كونه ضحية لسلوك مُستهجن أو تصرفات غريبة،
- ◀ ضمان التعامل مع كلّ الشكاوى المُتعلّقة بسوء السلوك بطريقة عادلة ونزيهة،
- ◀ اتّخاذ كلّ التدابير اللازمة، إذا لزم الأمر، للحفاظ على بيئة عمل مواتية وخالية من كلّ أشكال العنف أو استعاداتها.
- ◀ يتعهد جميع الموظفين بما يلي:

- ◀ احترام الأشخاص الذين يتعاملون معهم، داخل محيط العمل وخارجه،
- ◀ عدم الانخراط في أيّ سلوك غير مشروع تجاه الزملاء والرؤساء والمرؤوسين وأيّ شخص آخر في خدمة مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان أو التسامح مع هذا السلوك،
- ◀ الاطلاع على هذا التوجيه وكذلك على مُدونة قواعد السلوك العالمية في مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان والامتنال لهما والمشاركة في جلسات إثراء المعلومات التي تُنظمها المُنظمة،
- ◀ الإبلاغ عن أي سلوك مُستغرب قد يشهدونه،
- ◀ التعاون مع فريق المُحقّقين.

تتحمل إدارة الموارد البشرية مسؤولية ما يلي:

- ◀ ضمان وجود الأدلة والإجراءات اللازمة لمنع حالات الإساءة والتعامل معها،
- ◀ تقديم المشورة والتدريب للمديرين الذين يتولون مهمة إدارة حالات الإساءة في مكان العمل،
- ◀ تدريب الموظفين الذين يعملون كوسطاء أو مُحققين في إطار خطة التدريب المستمر،
- ◀ حشد الموارد المُتخصّصة للدعم عند الطلب،
- ◀ تقديم المشورة للإدارة والمديرين بشأن المسائل التأديبية،
- ◀ حشد كلّ الموارد الضرورية للحفاظ على صحّة موظفيها.

#### ممثلو الموظفين:

- ◀ أن يكونوا مُتّيقّين للنزاعات الداخلية ويحيلونها إلى قسم الموارد البشرية ضمن الإطار المُقرّر،
- ◀ يُمكن الاستعانة بهم عند صياغة سياسات الوقاية والتوعية،
- ◀ التأكد من قيام جميع الموظفين بتطبيق هذا التوجيه،

#### نقطة الاتصال وقطاع إدارة المخاطر مسؤولان عن:

- ◀ ضمان التعامل مع أيّ شكوى أو بلاغ ضمن إطار زمني معقول وإبقاء المُدعي على علم بالمستجدات طوال سير الإجراءات،
- ◀ تلقّي الاستفسارات حول التدخّل أو الشكاوى و/أو التركيز عليها نيابة عن مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان،
- ◀ إبلاغ الموظفين بسياسة مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان بخصوص التحرش وسوء السلوك،
- ◀ رفع مستوى الوعي بين الموظفين بخصوص مسؤولياتهم الفردية في التأكد من أن تكون مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان مكان عمل خاليًا من أيّ نوع من أنواع العنف،
- ◀ توجيه الموظفين نحو الموارد المُتخصّصة للحصول على دعم إضافي
- ◀ توفير أنسب الوسائل لحلّ مشكلة الضحية/الناجية والمُنظمة بعد الاستفسار بشأن التدخّل أو شكوى مُعيّنة،
- ◀ العمل كمدير شكوى عند إصدار أمر بإجراء تحقيق إداري وتنسيق تنفيذه بسلاسة،
- ◀ القيام بأعمال التنسيق لصالح لجنة التنسيق المُشكلة لإدارة الحالة،
- ◀ تعيين الشخص (الأشخاص) المسؤول عن الوساطة أو التحقيق.
- ◀ ضمان المتابعة في الوقت المناسب للقرارات المُتخذة بعد التحقيق.

يتولى الشخص الموثوق به المهمة التالية:

- ◀ التدخل بشكل غير رسمي لحل حالات الصراع،
- ◀ الاستماع إلى الشخص الذي يُبلغه بالمشكلة وإبلاغه بسياسة مُنظمة أرض البشر (Tdh)-لوزان والأحكام القانونية المعمول بها لديها، وتقديم المشورة له، وإبلاغه بالوسائل المتاحة لوقف التحرش،
- ◀ اتخاذ خطوات، بموافقة الشخص المعني، (على سبيل المثال، إجراء مُقابلة مع الشخص المعني، أو إبلاغ إدارة شؤون الموظفين و/أو المديرين المباشرين،...)،
- ◀ إبلاغ نقطة الاتصال في حال الاشتباه بسوء سلوك جسيم (عنف جسدي، عنف جنسي، تحرش جنسي)،

الأشخاص الذين يُحققون في الشكوى (المُحققون):

- ◀ الاستماع إلى الشخص الذي يُقدم الشكوى وإلى المُتهم وإلى الشهود،
- ◀ تحضير محاضر الجلسات،
- ◀ تجهيز تقرير تحقيق يُقدمون فيه النتائج التي توصلوا إليها،
- ◀ تحديد المسؤوليات (على سبيل المثال، المُتحرش، المُدير)،
- ◀ تقديم اقتراحات بشأن العقوبات وتدابير التعويض والتدابير الأخرى المُمكنة.

VI. سادساً. التشريعات المختلفة حسب بلد إقامة الموظفين وطُرُق التعاقد

العنوان	توجيه سوء سلوك الموظفين في مكان العمل
الإصدار	الإصدار رقم 1
المؤلف	قسم الموارد البشرية
هيئة التحرير	قطاع إدارة المخاطر، مجموعة عمل السياسات، AIRIC
الجهة المُصادقة (المقر)	مجلس الإدارة
تاريخ المُصادقة	27.11.2018
هذه المعلومات مُقدّمة إلى	الموظفين والشركاء
مُستندات أخرى مُرتبطة	اللائحة الداخلية، مُدونة قواعد السلوك العالمية
التوزيع	
المسؤول عن المُراقبة والمُراجعة	الموارد البشرية
مسؤولية التنفيذ	قطاع إدارة المخاطر

تعريفات أنواع سوء السلوك	الملحق رقم 1:
السرد	الملحق رقم 2:
أحكام القانون السويسري ذات الصلة.	الملحق رقم 3:
جهات اتصال مهمة في سويسرا	الملحق رقم 4:
خيارات خارجية للاستئناف	الملحق رقم 5: