

سياسة التعامل مع السلوك الجنسي غير اللائق في مكان العمل

تاريخ السريان	22 أكتوبر 2018	الإصدار	2	تاريخ الإصدار	30 أبريل 2025
الفريق المسؤول	قسم الأخلاقيات والامتثال	الإصدار	1.2	رقم السياسة	POL-1043
تحت محل	المستوى 1	نوع السياسة	السياسة		

1. الغرض

1.1 تلتزم شركة بروسبر غلوبل بتوفير بيئة عمل يتم فيها معاملة الجميع باحترام وكرامة. ونحن نسعى جاهدين لتعزيز بيئة عمل شاملة ومنصفة، ولضمان السلامة الجسدية والنفسية لفرقنا ولجميع من نعمل معهم. ونتوقع أن تكون علاقات العمل قائمة على الاحترام المتبادل، وأن تتسم بالاحترافية، وخالية من إساءة استخدام السلطة. ولن نتسامح مع التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي من قبل أو ضد أعضاء الفريق في أي مكان في العالم. تحدد هذه السياسة المحظورات التي تفرضها بروسبر غلوبل على السلوك الجنسي غير اللائق، بما في ذلك التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي والعلاقات غير اللائقة في مكان العمل.

2. النطاق والتطبيق

2.1 تنطبق هذه السياسة على بروسبر غلوبل (الولايات المتحدة)، وبروسبر غلوبل (المملكة المتحدة)، وبروسبر غلوبل (هولندا)، بما في ذلك فروعها وشركاتها التابعة والشركات التابعة الخاضعة لسيطرتها (يُشار إليها مجتمعة بـ «بروسبر غلوبل»); جميع أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين والموظفين والموظفين المنتدبين والمتدربين والعاملين اليوميين والمتطوعين (يُشار إليهم مجتمعة بـ «أعضاء الفريق»); جميع المستفيدين الفرعيين، والمنظمات الشريكة، والمتعاقدين، والمستشارين، والوكلاء، والممثلين، والأفراد الآخرين الذين يتصرفون نيابة عن «بروسبر غلوبل» أو بتوجيه منها (يُشار إليهم مجتمعة بـ «الشركاء»); وجميع زوار مرافق أو برامج «بروسبر غلوبل»، بما في ذلك المصورون، وصانعو الأفلام، والصحفيون، والباحثون، والمتبرعون الحاليون والمحتملون، والضيوف الآخرون المستضافون («الزوار»).

3. بيانات السياسة

3.1 السلوك المحظور

3.1.1 تحظر بروسبر غلوبل على أي عضو في الفريق أو شريك أو زائر الانخراط في أي نشاط جنسي في مكان العمل، أو التحرش الجنسي، أو الاعتداء الجنسي، أو العلاقات الجنسية غير المعلنة غير اللائقة، مع تعريف هذه المصطلحات على النحو التالي (ويشار إليها فيما يلي بـ "سوء السلوك الجنسي").

3.1.2 يشمل "التحرش الجنسي"، على سبيل المثال لا الحصر، التلميحات الرومانسية أو الجنسية غير المرغوب فيها، وطلبات الحصول على خدمات جنسية، وأي سلوك لفظي أو جسدي آخر ذي طبيعة رومانسية أو جنسية، حيث ينطبق أحد الحالات التالية:

أ. **المقايضة:** حيث يُستَطرَط، صراحةً أو ضمناً، الخضوع لمثل هذا السلوك غير المرغوب فيه كشرط لتوظيف الفرد أو تكليفه بمهمة ما، أو حيث تُستخدم استجابة الفرد لمثل هذا السلوك كأساس لاتخاذ قرارات التوظيف أو التكليف التي تؤثر على هذا الفرد؛ أو

ب. **بيئة العمل:** عندما يكون الغرض من هذا السلوك أو تأثيره هو التدخل في أداء الفرد الوظيفي، أو انتهاك كرامته أو المساس بها، أو خلق بيئة عمل تخويفية أو مهينة أو عدائية أو مسيئة.

3.1.3 تشمل الأمثلة المحددة للسلوك الذي يشكل تحرشاً جنسياً، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

أ. السلوك الجسدي غير المرغوب فيه المتكرر، مثل لمس أجزاء من الجسم غير الحميمة، أو التدليك، أو عرقلة أو إعاقة الحركة الطبيعية، أو التحديق أو النظر بشهوة؛

ب. رسم أو عرض رسومات أو صور جنسية؛ أو القيام بإيماءات موحية جنسياً؛ أو إعطاء أو عرض أشياء موحية جنسياً؛

ت. السلوك اللفظي غير المرغوب فيه المتكرر، مثل طلبات المواعدة أو التعليقات ذات الطابع الجنسي أو الرومانسي عن شخص ما (لا يشترط أن يكون الشخص الذي توجه إليه التعليقات)، بما في ذلك التعليقات حول الجسد أو الملابس أو العلاقات أو الحياة الجنسية؛

ث. التعليقات والأقوال غير المرغوب فيها المتكررة ذات الطابع الجنسي، مثل الإهانات، والنكات، والشتائم، واللغة البذيئة؛

ج. السلوك الذي يندرج ضمن الفئات المذكورة أعلاه، والذي لا يتسم بطابع متكرر ولكنه خطير بما يكفي ليُعتبر تحرشاً جنسياً؛

ح. أي شكل من أشكال العروض الجنسية، حيث يُقترح تقديم شيء ذي قيمة مقابل ممارسة الجنس أو الأفعال الجنسية أو المواعدة؛

خ. المغازلة الرومانسية أو الجنسية تجاه المروّسين المباشرين؛

د. الضغط من أجل مواعيد غرامية أو أفعال جنسية أو ممارسة الجنس مقابل الترفيات أو الزيادات في الراتب أو الحفاظ على الوظيفة أو أي مزايا أخرى متعلقة بالعمل؛

ذ. الكشف المتعمد عن الأعضاء الحميمة أمام الآخرين؛ و

ر. المطاردة، التي تشكل نمطاً من الاهتمام المتكرر وغير المرغوب فيه، أو المضايقة، أو الاتصال، أو أي سلوك آخر موجه نحو شخص معين يكون غير مرحب به ويؤدي إلى شعور الشخص العاقل بعدم الارتياح أو الخوف. وتشمل الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر: توجيه تهديدات ضد شخص ما أو عائلته أو أصدقائه؛ والتواصل غير التوافقي، مثل المكالمات الهاتفية المتكررة، أو رسائل البريد الإلكتروني، أو الرسائل النصية،

أو التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو الهدايا غير المرغوب فيها؛ والتقارب الجسدي أو البصري المتكرر، مثل انتظار وصول شخص ما إلى أماكن معينة، أو ملاحظته، أو مراقبته من مسافة بعيدة؛ وأي سلوك آخر يُستخدم للاتصال بشخص ما أو مضايقته أو تعقبه أو تهديده.

3.1.4 يمكن أن تحدث التحرشات الجنسية في أي مكان يتواجد فيه اثنان أو أكثر من أعضاء الفريق، بما في ذلك في العمل، وفي الفعاليات التي تنظمها الشركة، وفي المناسبات الاجتماعية خارج العمل، وفي المجتمع المحلي.

3.1.5 يمكن أن تحدث التحرشات الجنسية وجهًا لوجه، أو عبر الهاتف، أو البريد الإلكتروني، أو وسائل التواصل الاجتماعي، أو أي وسيلة اتصال إلكترونية أخرى.

3.1.6 تتناول سياسة بروسبر غلوبل المتعلقة بالتمييز والتحرش والتهميش السلوكيات، بما في ذلك التعليقات أو الألفاظ أو الأفعال التي تنطوي على تمييز أو إهانة، ولكنها قد لا تنطبق عليها تعريف التحرش الجنسي.

3.1.7 "الاعتداء الجنسي" هو الاتصال الجنسي الفعلي أو محاولة الاتصال الجنسي مع شخص آخر دون موافقته. يشمل الاعتداء الجنسي، على سبيل المثال لا الحصر:

أ. اللمس المتعمد للأجزاء الحميمة لشخص آخر دون موافقته؛

ب. أي اتصال جنسي متعمد آخر مع شخص آخر دون موافقته؛ و

ت. الاغتصاب، وهو الإيلاج، مهما كان طفيفاً، (1) في المهبل أو الشرج لشخص ما بواسطة أي جزء من جسم شخص آخر أو بواسطة جسم غريب، أو (2) الإيلاج الفموي بواسطة عضو جنسي لشخص آخر، دون موافقة ذلك الشخص.

3.1.8 لا يجوز للأشخاص العاجزين أو الفاقدين للوعي أو غير القادرين على الاستجابة بأي شكل آخر إعطاء موافقتهم. ولا يُعتبر عدم المقاومة دليلاً على الموافقة.

3.1.9 لا تتسامح شركة بروسبر غلوبل مع أي سلوك جنسي غير لائق تجاه أعضاء فريقها أو زوارها أو شركائها من قبل أي شخص غير عضو في الفريق، سواء كانوا زوارًا أو متبرعين أو مقاولين أو مسؤولين حكوميين محليين أو منظمات شريكة محلية ودولية أو مشاركين في البرنامج أو أشخاصًا آخرين.

3.2 استخدام موارد بروسبر غلوبل في المحتوى أو الأنشطة الجنسية

3.2.1 تحظر بروسبر غلوبل استخدام مكاتبها ومركباتها ومعدات العمل، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والهواتف المحمولة وجدران المكاتب وقنوات الاتصال مثل Teams والوصول إلى الإنترنت لأي نشاط جنسي أو لأغراض مشاهدة أو تسجيل أو عرض أو نشر مواد ذات طبيعة جنسية.

3.3 العلاقات في مكان العمل

3.3.1 يجب أن تكون العلاقات الرومانسية في مكان العمل مرحبًا بها تمامًا، وطوعية، وتتم بالتراضي، دون أي شكل من أشكال الإكراه أو الاستغلال أو إساءة استخدام السلطة، ويجب ألا تؤثر على الواجبات المهنية أو بيئة العمل. يجب الإبلاغ عن أي تضارب محتمل في المصالح ينشأ عن مثل هذه العلاقات وفقًا لسياسة تضارب المصالح.

3.3.2 نظرًا لفارق السلطة المتأصل بين الأشخاص الذين يشغلون مناصب إشرافية أو عليا أو قيادية وأولئك الذين يشغلون مناصب أقل رتبة، فإن التلميحات الرومانسية أو الجنسية من قبل شخص يشغل منصبًا رفيعًا تجاه أي شخص في منصب أقل رتبة قد تكون مشكلة. يُحظر على المديرين والمشرفين توجيه تلميحات رومانسية أو جنسية تجاه المرؤوسين المباشرين.

3.3.3 عندما تنطوي علاقة رومانسية على عضو في الفريق يشغل منصبًا رفيعًا وعضوًا آخر في الفريق يشغل منصبًا أدنى، يجب على العضو الذي يشغل المنصب الأعلى الإبلاغ عن هذه العلاقة الرومانسية إلى قسم الموارد البشرية المسؤول عن توظيفه.

3.3.4 ولن يكون من المناسب أبداً تقريباً أن يشرف أحد أعضاء الفريق بشكل مباشر على شخص تربطه به علاقة رومانسية أو جنسية. ويجب الإفصاح عن مثل هذه العلاقات وفقاً لسياسة تضارب المصالح. (ولا يؤثر ذلك على الحظر المفروض على توجيه إشارات جنسية إلى المرؤوسين المباشرين).

3.3.5 المتدربون، باعتبارهم أعضاء فريق مبتدئين يسعون عموماً إلى الحصول على وظيفة طويلة الأجل في بروسبر غلوبل أو في هذا القطاع، معرضون بشكل محتمل للتحرش الجنسي. لا يُسمح بأي محاولات أو تعليقات جنسية من قبل أعضاء الفريق تجاه المتدربين.

3.4 الإبلاغ والإجراءات التأديبية

3.4.1 يجب على أعضاء الفريق والشركاء الإبلاغ فوراً عن أي انتهاكات أو انتهاكات مشتبه بها لهذه السياسة. ستقوم بروسبر غلوبل بمراجعة جميع هذه البلاغات والرد عليها وفقاً لسياسة «Speak Out!». لن تتسامح بروسبر غلوبل مع أي شكل من أشكال الانتقام ضد أعضاء الفريق والشركاء الذين يبلغون عن انتهاكات مشتبه بها لهذه السياسة بحسن نية. (انظر سياسة «Speak Out!» الخاصة بـ بروسبر غلوبل للحصول على تفاصيل حول كيفية الإبلاغ).

3.4.2 وتماشياً مع نهجنا الذي يركز على الناجين، واعتراكاً بتأثير الصدمة النفسية، لن يتم معاقبة الناجين من حوادث سوء السلوك الجنسي أبداً لاختيارهم عدم الإبلاغ عن الانتهاكات التي تعرضوا لها شخصياً بموجب هذه السياسة. إذا كان أحد أعضاء الفريق أو الشركاء يبلغ عن حادثة تعرض لها ناجٍ غيرهِ، فيجب عليه احترام أي رغبة من جانب الناجي في الحفاظ على سرية هويته.

3.4.3 توفر بروسبر غلوبل قنوات متعددة لتقديم البلاغات عن سوء السلوك الجنسي. تتوفر خيارات الإبلاغ المجهول. تضمن بروسبر غلوبل أن جميع البلاغات المتعلقة بسوء السلوك الجنسي تتم مراجعتها من قبل محققين محترفين مدربين، باتباع نهج يركز على الناجيات، ويتم إبلاغ المانحين بها وفقاً لمتطلباتهم، كما يتم إبلاغ سلطات إنفاذ القانون بها عندما تقتضي الظروف ذلك.

3.4.4 سيخضع أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية، قد تصل إلى حد إنهاء الخدمة، وقد يصبحون غير مؤهلين لإعادة التوظيف. سيتم إبلاغ أرباب العمل المحتملين بوجود تحقيقات مؤكدة أو جارية بشأن سوء السلوك الجنسي، وبحالة عدم الأهلية لإعادة التوظيف، بما في ذلك من خلال «خطة الكشف عن سوء السلوك المشتركة بين الوكالات». قد يتعرض أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة أيضاً للملاحقة الجنائية. ويُعتبر الشركاء الذين ينتهكون هذه السياسة ولا يتخذون إجراءات تصحيحية مخالفين للاتفاقيات التعاقدية، وقد يتم إنهاء اتفاقياتهم و/أو منعهم من العمل مع بروسبر غلوبل في المستقبل، وقد يتعرضون للملاحقة الجنائية عن أي سلوك إجرامي.

3.4.5 ستقوم «بروسبر غلوبل» بتعليق عمل أي فرد تتوجه إليه اتهامات بالاغتصاب أو الاعتداء الجنسي الخطير، وذلك خلال فترة قيام «بروسبر غلوبل» و/أو سلطات إنفاذ القانون بالتحقيق في الأمر. وستؤدي جميع الانتهاكات المؤكدة المتعلقة بالاغتصاب أو الاعتداء الجنسي الخطير إلى إنهاء الخدمة وعدم الأهلية لإعادة التوظيف أو الحصول مستقبلاً على عقود أو منح أو موارد أخرى من «بروسبر غلوبل».

3.4.6 بالنسبة للتحرش الجنسي، ستقوم «بروسبر غلوبل» بتقييم طبيعة السلوك المزعوم، ومخاطر استمرار هذا السلوك، ورفاهية أي من الناجين عند اتخاذ قرار بشأن كيفية التخفيف من مخاطر استمرار السلوك أو الضرر أثناء انتظار انتهاء التحقيق. وستقوم «بروسبر غلوبل» بتعليق عمل الشخص المعني أثناء سير التحقيق إذا تعذر التخفيف بشكل كافٍ من مخاطر استمرار السلوك أو الضرر، وشرية ألا يؤدي ذلك إلى تعريض الناجي للخطر.

3.4.7 لن تطلب «بروسبر غلوبل» من أعضاء فريقها أو شركائها أو زوارها التوقيع على اتفاقيات أو إقرارات سرية داخلية أو الامتثال لها، إذا كانت هذه الاتفاقيات أو الإقرارات تحظر أو تقيد بأي شكل آخر قدرة أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزوار على الإبلاغ بشكل قانوني عن الانتهاكات إلى ممثل تحقيق أو ممثل لإنفاذ القانون معين تابع لإدارة أو وكالة مخولة بتلقي مثل هذه المعلومات.

3.5 دعم الناجين والاستجابة التي تركز على الناجين

3.5.1 وفقاً لسياسة المعايير الأساسية للحماية، ستضمن بروسبر غلوبل استجابة تركز على الناجيات تجاه جميع الحوادث، وستعرض على الناجيات من التحرش أو الاعتداء الجنسي تقديم خدمات الدعم (وستقدمها إذا اخترن ذلك)، وستساعدن في الإبلاغ عن الحوادث إلى السلطات المختصة إذا اخترن القيام بذلك.

4. السياسات ذات الصلة

- مدونة قواعد السلوك
- منع الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش بالمشاركين في البرامج و
- أعضاء المجتمع
- سياسة التمييز والتحرش والتنمر
- سياسة تضارب المصالح
- سياسة "تحدث بصراحة!"
- سياسة المعايير الأساسية للحماية

5. العمليات والإجراءات المطلوبة لضمان الامتثال

5.1 يجب على بروسبر غلوبل ضمان الامتثال لهذه السياسة من خلال العمليات والإجراءات المناسبة، بما في ذلك:

5.1.1 يجب أن يخضع جميع أعضاء الفريق الجدد المحتملين لفحص مصمم لضمان عدم تورطهم سابقاً في أي سلوك جنسي غير لائق؛

5.1.2 يجب إطلاع جميع أعضاء الفريق على هذه السياسة وتدريبهم عليها من خلال تدريبات منتظمة على مدونة قواعد السلوك، ويجب على جميع أعضاء الفريق التصديق على أنهم قد فهموا هذه السياسة ووافقوا على الالتزام بها؛

5.1.3 يجب إطلاع المستشارين والخبراء والمتعاقدين والوكلاء وممثلي الجهات المانحة والحكومة والشركاء والزوار (بما في ذلك الصحفيون والباحثون) على المتطلبات المنصوص عليها في هذه السياسة؛

5.1.4 يجب على جميع مكاتب بروسبر غلوبل عرض ملصقات توعوية حول هذه السياسة، بما في ذلك جميع آليات الإبلاغ المتاحة، مترجمة إلى اللغة الرئيسية للمكتب وفي أماكن بارزة حيث يمكن لجميع أعضاء الفريق والزوار رؤيتها؛

5.1.5 يجب أن تراعي خطط وتدابير الأمن مخاطر سوء السلوك الجنسي من قبل أعضاء الفريق والزوار أو ضدهم، وأن تضع تدابير تخفيف معقولة تتناسب مع الظروف؛

5.1.6 وفقاً لسياسة المعايير الأساسية للحماية، يجب أن يكون لدى كل مكتب قطري منسق واحد على الأقل مدرب ومكلف بشؤون الحماية، ليكون بمثابة مرجع محلي لأعضاء الفريق أو الزوار الذين يرغبون في الإبلاغ عن سوء السلوك الجنسي أو مناقشته؛ و

5.1.7 يجب أن يتلقى منسفو الحماية والمشفرون والقيادة العليا التدريب المناسب حول كيفية تحديد حالات سوء السلوك الجنسي المحتملة والاستجابة لها بشكل ملائم.

6. الأدوار والمسؤوليات

6.1 يتحمل جميع أعضاء الفريق مسؤولية الامتثال لهذه السياسة وإكمال التدريب الإلزامي ذي الصلة. ويتحمل جميع أعضاء الفريق مسؤولية الإبلاغ عن أي انتهاكات مشتبه بها لهذه السياسة وفقاً لسياسة «Speak Out!» الخاصة بشركة بروسبر غلوبل.

6.2 يتحمل قسم الأخلاقيات والامتثال المسؤولية عن:

6.2.1 الحفاظ على هذه السياسة؛

6.2.2 إطلاع أعضاء الفريق على هذه السياسة وإجراء تدريب إلزامي سنوي بشأنها؛

6.2.3 ضمان معالجة جميع الادعاءات المتعلقة بانتهاكات هذه السياسة وفقاً لهذه السياسة وسياسة "Speak Out!"؛

6.2.4 تقديم تقارير إلى اللجنة المشتركة للأخلاقيات والحماية التابعة لشركة بروسبر غلوبل بشأن إحصاءات البلاغات والاتجاهات والحالات الخطيرة؛

6.2.5 وضع ونشر المعايير والإرشادات والأدوات والمواد التدريبية لدعم منع سوء السلوك الجنسي؛ و

6.2.6 دعم وتدريب أعضاء فرق الحماية في كل بلد وفقاً لما تقتضيه «سياسة المعايير الأساسية للحماية».

6.3 فريق الموارد البشرية مسؤول عن:

6.3.1 ضمان وجود إجراءات توظيف آمنة والالتزام بها؛

6.3.2 ضمان خضوع جميع أعضاء الفريق لتدريب على مدونة الأخلاقيات عند التحاقهم بالعمل، ثم سنوياً بعد ذلك، وإقرارهم بفهمهم لهذه السياسة واستعدادهم للالتزام بها؛

6.3.3 ضمان اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ومتسقة ومتناسبة في حالة الانتهاكات المؤكدة لهذه السياسة؛ و

6.3.4 ضمان عدم إعادة توظيف أعضاء الفريق الذين تم إعلان عدم أهليتهم لإعادة التوظيف من قبل شركة بروسبر غلوبل، وضمان تضمين هذا الوضع في الردود على عمليات التحقق من التوظيف التي تجريها المنظمات الأخرى، بما في ذلك عبر طلبات برنامج الإفصاح عن سوء السلوك.

6.4 تتحمل الإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل فيها شركة بروسبر غلوبل المسؤولية عن:

6.4.1 خلق والحفاظ على بيئة وثقافة تعزز الاحترام والاندماج ولا تتسامح مع التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الاعتداء؛

6.4.2 الإشراف على التنفيذ الكامل لهذه السياسة وسياسة المعايير الأساسية للحماية في منطقة عملياتها، بدعم من قسم الأخلاقيات والامتثال، بما في ذلك ضمان تدريب أعضاء فريقها على هذه السياسة؛

6.4.3 ضمان الإبلاغ الفوري والسري عن مزاعم سوء السلوك الجنسي إلى قسم الأخلاقيات والامتثال؛

6.4.4 ضمان عدم تعرض أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزوار الذين يبلغون عن مزاعم أو يشاركون في التحقيقات لأي انتقام؛ و

6.4.5 تنفيذ الإجراءات التصحيحية الموصى بها عقب التحقيقات في حالات سوء السلوك الجنسي ودعم الاستجابة التي تركز على الناجيات وفقًا لتوجيهات فريق التحقيقات المعني بالحماية.

6.5 العلاقة بالقوانين المحلية

6.5.1 ستلتزم شركة بروسبر غلوبل بالقوانين واللوائح التي تحظر سوء السلوك، ولكن في الحالات التي تتجاوز فيها هذه السياسة أي متطلبات قانونية، ستلتزم شركة بروسبر غلوبل بالمعايير الواردة في هذه السياسة إلى الحد الذي يسمح به القانون المعمول به. لا يجوز تعديل هذه السياسة أو تكييفها للامتثال للقوانين المحلية إلا بموافقة قسم الأخلاقيات والامتثال والفريق القانوني في شركة بروسبر غلوبل.

7. حوكمة السياسة

7.1 تمت الموافقة على هذه النسخة من السياسة من قبل مجلس إدارة بروسبر غلوبل في 30 أبريل 2025. ولا يجوز تعديل هذه السياسة أو تغييرها إلا بموافقة مجلس الإدارة.

الفريق المسؤول	قسم الأخلاقيات والامتثال
صاحب السياسة	المدير الأول، قسم الحماية
الموافق على السياسة	مجلس إدارة بروسبر غلوبل
الراعي التنفيذي	الرئيس التنفيذي لشؤون الأخلاقيات والامتثال
آخر مراجعة	أبريل 2025
تاريخ المراجعة التالية	أبريل 2027