



مؤسسة الرّوَاد
للتعاون والتنمية
Al-Rowad Foundation
for Cooperation and Development

RCD-8-3

سياسة التوظيف العادل وتكافؤ الفرص

Reference Check and Behavioral
Background Screening

V01 : رقم الإصدار
Version No

01/06/2026 : تاريخ الإصدار
Issue Date

تحرص مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية على إرساء بيئة تنظيمية تقوم على مبادئ الحوكمة الرشيدة، والشفافية، والمساءلة، والكفاءة، بما يعزز من جودة الأداء المؤسسي ويضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

وفي هذا السياق، تأتي هذه السياسة كجزء من مجموعة السياسات واللوائح الداخلية التي تنظم العمل في مختلف مجالات المؤسسة، وتحدد الأدوار والمسؤوليات وآليات التنفيذ والرقابة، بما يتماشى مع القيم والمبادئ الأساسية التي تتبناها المؤسسة.

تهدف هذه السياسة إلى توحيد الإجراءات والممارسات، وضمان الالتزام بالمعايير القانونية والتنظيمية والأخلاقية، مع تعزيز ثقافة العمل المؤسسي وتطوير الأداء المستدام.

تم إعداد الإصدار الأول من سياسة التحقق من المراجع والسجل السلوكي لمؤسسة الرواد للتعاون والتنمية من قبل مجلس الأمناء، وتم اعتمادها رسمياً من المدير التنفيذي للمؤسسة

1. المقدمة والهدف

تلتزم مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية بتهيئة بيئة عمل آمنة، نزيهة، وتحمي كرامة مستفيديها وكوادرها. تهدف هذه السياسة إلى وضع إجراءات موحدة وصارمة للتحقق من التاريخ المهني، والسلوك الأخلاقي، والخلفية القانونية لكافة المرشحين المؤهلين للتوظيف قبل إصدار عقود العمل الرسمية، وذلك للحد من مخاطر التوظيف الخاطئ، ومنع دخول أفراد يمتلكون سوابق في الفساد المالي أو الانتهاكات السلوكية والجنسية.

2. المبادئ الأساسية للتحقق

الإلزامية الشاملة: يُحظر حظراً باتاً توقيع عقد عمل أو مباشرة أي موظف (دائم، مؤقت، استشاري، أو متطوع طويل الأجل) لمهامه دون إتمام الفحص السلوكي والمراجعة بنجاح.

الموافقة المسبقة: يتم فحص خلفية المرشح حصراً بعد الحصول على موافقة خطية أو إلكترونية مشروعة منه (تُدرج عادة في طلب التوظيف).

السرية المطلقة: تُعامل المعلومات والردود الواردة من أرباب العمل السابقين بسرية تامة، وتُحفظ في ملف الموارد البشرية ولا تُشارك خارج اللجنة المختصة.

التركيز على الحماية: تُعطى الأولوية القصوى للتأكد من خلو سجل الموظف من أي ممارسات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) أو العنف ضد الأطفال.

3. السلسلة الإجرائية للفحص السلوكي والتحقق

تُطبق هذه السياسة كخطوة حتمية خطية تلي تفوق المرشح في المقابلات الشخصية وقبل استلامه للوظيفة:

1. الحصول على التفويض وتحديد المراجع

فور اختيار المرشح الأول

تطلب الموارد البشرية من المرشح تزويدها ببيانات (3 مراجع مهنية) كحد أدنى، على أن يكون من بينهم مديره المباشر في آخر وظيفتين، مع توقيع المرشح على تفويض فحص الخلفية.

2. فحص السجل العدلي وقوائم الحظر

التحقق من القيود الرسمية

الطلب من المرشح تقديم شهادة حسن سيرة وسلوك / فيش جنائي حديث الصادرة عن السلطات الرسمية، بالتوازي مع قيام قسم الامتثال بفحصه على قوائم العقوبات والحظر الدولية والمحلية (OFAC, UN, EU)

3. التواصل مع المراجع والتحقق السلوكي

التواصل الشفهي أو الكتابي الموثق

يقوم مسؤول الموارد البشرية بالتواصل مع المراجع عبر البريد الإلكتروني الرسمي أو الهاتف، وطرح أسئلة مقننة ومحددة تركز على الأداء، والأمانة المالية، ومدى الالتزام بسياسات صون الكرامة والحماية.

4. مطابقة البيانات وإصدار قرار التعيين

إجراء حوكمة لإغلاق الملف

تفريغ الإجابات في نموذج تقرير التحقق في حال تطابق البيانات وإيجابية الردود، يُعتمد التقرير ويُصرح بتوقيع عقد العمل. وفي حال وجود مؤشرات خطر، يُرفع الأمر للإدارة للبت فيه أو استبعاد المرشح.

4. مصفوفة مستويات التحقق بحسب الحساسية الوظيفية

تُقسم إجراءات التحقق إلى مستويات تتناسب مع حجم الصلاحيات وطبيعة الاحتكاك بالفئات المستضفة:

المستوى والمستهدفون	نوع الفحص الإلزامي المعتمد	الأسئلة والتركيز الرقابي المستهدف
الوظائف القيادية والمالية (المدرء، المحاسبون، المشتريات)	فحص مراجع مكثف + فحص الذمة المالية والنزاهة + السجل الجنائي	التركيز على: الأمانة المالية، إدارة الميزانيات، منع تضارب المصالح، وأسباب مغادرة العمل السابق

الالتزام بمدونة السلوك، وخطو السجل من أي تحقيق يخص الاستغلال الجنسي	فحص المراجع + فحص سجل الحماية	وظائف الاحتكاك المباشر (حماية الطفل، الباحثين، فرق التوزيع)
التركيز على: الانضباط الإداري، الأمانة، والتعامل المهي مع الزملاء	فحص السجل الجنائي + التحقق من آخر رب عمل	الوظائف المساندة والدعم (الخدمات، السائقين، اللوجستي)

5. بروتوكول التعامل مع الردود السلبية أو مؤشرات الخطر

في حال أسفرت عملية التحقق عن معلومات سلبية (مثل: إفادة مدير سابق بأن الموظف فصل بسبب اختلاس، أو تحرش، أو تزوير)، تُطبق القواعد التالية:

1. الاستبعاد التلقائي للحالات الجسيمة: إذا ثبت بالدليل القاطع تورط المرشح في قضايا تمس (الأمانة المالية، أو الاستغلال الجنسي PSEA، أو إيذاء الأطفال)، يُستبعد المرشح فوراً وبشكل نهائي ويُحظر اسمه من التقديم مستقبلاً.

2. آلية تقييم المخاطر: إذا كانت الملاحظات السلبية تتعلق بضعف الأداء الفني أو كثرة الغياب الإداري في الماضي، تُعقد لجنة مصغرة (مدير الموارد البشرية + مدير القسم) لتقييم ما إذا كانت هذه النقاط تؤثر جوهرياً على الوظيفة الحالية، وللمؤسسة الحق في اتخاذ قرار المضي قدماً أو الانتقال للمرشح البديل.

3. المراجع الوهمية أو الشخصية: إذا تبين أن المراجع المكتوبة تعود لأصدقاء أو أقارب انتحلوا صفة مدراء، يُعتبر ذلك تزويراً ومحاولة تضليل، ويتم استبعاد المرشح تلقائياً بسبب خرق مبدأ النزاهة قبل التوظيف.

6. حفظ الأدلة والامتثال لمعايير المانحين

تلتزم مؤسسة الرواد بالمشاركة والامتثال للمبادرات الدولية لمكافحة الإفلات من العقاب في العمل الإنساني (مثل نظام Inter-Agency Misconduct Disclosure*) (Scheme*)، من خلال الإجابة بنزاهة ووفق الأطر القانونية على طلبات فحص الخلفية الواردة من منظمات أخرى حول موظفيها السابقين.

يتم أرشفة كافة تقارير التحقق من المراجع (سواء قبل الموظف أو رفض) إلكترونياً بشكل مشفر لمدة 5 سنوات، وتعد جزءاً أصيلاً من ملف الموظف للثبات أمام لجان التدقيق التابعة للمانحين الدوليين على التزام المؤسسة بمعايير التوظيف الآمن.

ملاحظة: يعتبر إهمال إجراء التحقق من المراجع قبل إصدار أي عقد عمل، أو التغاضي عن مؤشرات الخطر الواردة في السجل السلوكي للمرشح، خرقاً جسيماً لسياسة الحماية والأمن المؤسسي لمؤسسة الرواد للتعاون والتنمية يعرض المسؤول عنه للمساءلة التأديبية الصارمة.