



Future Association For Development and Environment

جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

Future Association for Development and
Environment (FADE)

سياسة المساواة بين الجنسين

جدول المحتويات:

3	المقدمة:
3	أولاً: بيان السياسة
4	ثانياً: مبادئ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة للمساواة بين الجنسين
4	1. البرامج
4	2. إدارة المنظمة
5	3. التواصل العام
5	4. الشراكات
5	ثالثاً: التفسير والتطبيق:
5	المادة 1 – نطاق التطبيق
5	المادة 2 – التعاريف
6	المادة 3 – الإحاطة بالسياسة والالتزام بها
6	رابعاً: المبادئ العامة
6	المادة 4 – الحياد
6	المادة 5 – النزاهة
7	المادة 6 – ثقة أصحاب المصلحة
7	المادة 7 – المسؤولية الإدارية
7	المادة 8 – السرية
7	المادة 9 – حماية الخصوصية
7	المادة 10 – المعلومات المتاحة
7	المادة 11 – مسؤولية المديرين المباشرين
8	خامساً: الآليات لضمان المساواة بين الجنسين
8	المادة (12) – أهمية الوقاية من التمييز على أساس الجنس
8	المادة (13) – الإجراءات المتخذة في حال حدوث تمييز على أساس الجنس
8	المادة (14) – العقوبات المترتبة على التمييز على أساس الجنس
9	سادساً: تنفيذ السياسة
9	المادة 15 – تنفيذ السياسة
9	المادة 16 – الالتزام بالسياسة

المقدمة:

جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، منظمة مستقلة، خاصة وغير ربحية، تلتزم بالحياد التام سياسياً ودينياً، وتعمل وفق مبادئ الحياد، وعدم التمييز، والشفافية، مستندةً إلى قيمها الأساسية: **المسؤولية، التأثير، روح المبادرة، والإلهام.**

تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بتقديم الإغاثة الإنسانية الفورية لدعم المحتاجين بشكل عاجل وحماية كرامتهم، مع العمل المشترك لخلق فرص طويلة الأمد للنمو المستدام وتحقيق إمكانات الأفراد. وتسعى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة إلى الاستجابة للأزمات الإنسانية وتعزيز القدرة على الصمود، وتشجيع النمو الشامل والمستدام، وبناء الحوكمة الفعالة، ودعم بناء المجتمع المدني في جميع أنحاء العالم من خلال الاستثمار في الأفراد وإمكاناتهم.

القيم الأساسية الأربع التي توجه عمل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة هي:

- **المسؤولية:** نحرص على تقديم المساعدات الإنسانية بكفاءة ومسؤولية باستخدام الوسائل والموارد الموكلة إلينا.
- **التأثير:** نلتزم بإحداث أكبر أثر مستدام للمجتمعات والأشخاص الذين نتعامل معهم.
- **روح المبادرة:** نعمل بروح ريادية تخلق القيمة وتتغلب على التحديات.
- **الإلهام:** نسعى لإلهام كل من حولنا من خلال رؤيتنا، قيمنا، أساليبنا، خياراتنا، ممارساتنا، أفعالنا، ودعوتنا.

أولاً: بيان السياسة

إن معالجة جميع أشكال عدم المساواة، بما في ذلك عدم المساواة بين الجنسين، أمر بالغ الأهمية لتحقيق التنمية المستدامة والسلام. تتمثل مشكلة عدم المساواة بين الجنسين في اختلال علاقات القوة بين النساء والرجال، مما يؤدي إلى فرص غير متكافئة للعيش بكرامة وتحقيق الإمكانات الكاملة للفرد.

بالنسبة لـ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، العمل على قضايا النوع الاجتماعي يعني العمل مع النساء والرجال والفتيات والفتيان من خلفيات مختلفة، وتعزيز المساواة بين الجنسين. ومن خلال معالجة عدم المساواة بين الجنسين، يمكن تحقيق توزيع أكثر توازناً للسلطة بين الرجال والنساء، وتعزيز حقوق النساء والفتيات وكذلك حقوق الرجال والفتيان.

تماشياً مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (SDG #5)، الذي أكد أن المساواة بين الجنسين هدف أساسي ومعترف به عالمياً للتنمية، ومع الإيمان المشترك بأن المساواة بين الجنسين حق من حقوق الإنسان، تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

تهدف هذه السياسة إلى إزالة الحواجز الهيكلية التي تعيق المساواة بين الجنسين، وتحدي أسلوب توزيع الموارد وتخصيص المهام بين الرجال والنساء داخل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وفي إطار جميع برامجنا.

توجّه هذه السياسة إلى موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، ويجب قراءتها جنباً إلى جنب مع:

- مدونة السلوك الخاصة بـ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
- سياسة معالجة الشكاوى.
- سياسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة لمكافحة الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.
- سياسة حماية الطفل.
- سياسة منع تضارب المصالح.
- سياسة حماية البيانات.
- سياسة مكافحة الاحتيال والرشوة والفساد.

- سياسة مكافحة الإرهاب وغسل الأموال.
- سياسة الحماية البيئية والاجتماعية.
- الإجراءات والأدلة الإرشادية (مثل المالية، اللوجستيات، الإدارة والموارد البشرية، الأمن والسلامة)، والكتيبات (مثل الشفافية والامتثال، التقييم، المتابعة والتقييم، إدارة المشاريع، تطوير المشاريع)، والمواثيق (مثل استخدام أنظمة المعلومات).
- مدونة السلوك للحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية في الإغاثة من الكوارث، والتي تُعد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أحد الموقعين عليها.
- فرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) لحماية الأشخاص من الاستغلال والانتهاك الجنسي في الأزمات الإنسانية، وخاصة "الدليل المحدث للجنسين للعمل الإنساني" والوثيقة الإرشادية "احتياجات مختلفة، فرص متساوية: النساء والفتيات والفتيان والرجال في دورة البرنامج الإنساني".
- أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs) ، ولا سيما الهدف الخامس – تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

ثانياً: مبادئ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة في تحقيق المساواة بين الجنسين

تدرك جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أن العوامل المرتبطة بالنوع الاجتماعي تؤثر على الضعف الاجتماعي لكل من النساء والرجال، والفتيات والفتيان. لقد أدت الآثار غير المتناسبة للتمييز الاقتصادي والاجتماعي الذي تتعرض له النساء والفتيات إلى ما يسمى بـ "تأنيث الفقر". ويظهر ذلك بشكل خاص في أوقات الأزمات، حيث يمكن للأعراف الاجتماعية المرتبطة بالنوع أن تؤثر على قدرة الأفراد أو المجموعات على التكيف.

في الأزمات، غالباً ما تكون النساء الأكثر تضرراً، إذ يملكن موارد اقتصادية واجتماعية أقل مقارنة بالرجال، ويواجهن نقاط ضعف خاصة في البيئات التي تحد فيها الأعراف الاجتماعية من الوصول إلى فرص كسب العيش. كما أن النساء والفتيات والفتيان معرضون بشكل خاص لخطر العنف في حالات النزوح. ولهذه الأسباب، يجب على جهود الإغاثة الإنسانية والتنمية المستدامة أن تفهم وتتعامل مع نقاط الضعف والاحتياجات ذات الأولوية لكل من النساء والرجال والفتيات والفتيان، إذا أرادت أن تكون فعالة.

منذ تأسيسها، كانت جمعية المستقبل للتنمية والبيئة منظمة تقودها النساء على جميع المستويات، وما زالت ملتزمة بالسعي نحو تقدم وتمكين النساء والمساواة بين الجنسين من خلال النهج التالية:

البرامج

- تطبيق المعايير الدولية وأفضل الممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي طوال دورة البرنامج: بدءاً من تقييم الاحتياجات، مروراً بتصميم البرامج، ووصولاً إلى التنفيذ، ثم المتابعة والتقييم، لضمان فهم وتلبية الاحتياجات المحددة للجميع، وخاصة النساء والرجال والفتيات والفتيان.
- ضمان تمكين جميع النساء والفتيات من خلال مشاركتهن في برامج جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.

إدارة المنظمة

- توفير بيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام المتبادل والفهم، مع اتباع سياسة عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي، بما يتماشى مع مدونة السلوك الخاصة بالمنظمة.
- توفير بيئة عمل آمنة، مع آليات واضحة للمساءلة لمنع الحماية من أي تمييز جنسي أو قائم على النوع الاجتماعي، وتطبيق سياسة وآلية للشكاوى لمعالجة مثل هذه الحالات.
- إنشاء بيئة عمل تدعم أهداف البرامج المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتقدر وتطور مساهمات وإمكانات جميع الموظفين والمتطوعين بغض النظر عن جنسهم.
- توفير بيئة مشجعة للمرشحات للتقدم لوظائف المنظمة، وضمان معاملتهن بشكل عادل في قرارات التوظيف، وضمان تكافؤ الفرص المهنية على جميع المستويات داخل المنظمة، بعيداً عن أي تمييز.
- الاستمرار في متابعة التوازن بين الجنسين في القوى العاملة بالمنظمة، من خلال التقرير السنوي للتوازن بين الجنسين.

- نشر الوعي حول المساواة بين الجنسين لتعزيز الفهم العام للتحديات المرتبطة بالنوع الاجتماعي، وتشجيع التواصل وتبادل المعلومات لتحسين الفهم المتبادل والتعلم حول المساواة أو عدم المساواة بين الجنسين.

التواصل العام

- إيصال التزام المنظمة بتحقيق المساواة بين الجنسين بشكل مستمر ومتناسق.
- تسليط الضوء على المتطلبات الخاصة بالنوع الاجتماعي في العمل نحو عالم خالٍ من الكربون، وخالٍ من الإقصاء، وخالٍ من الفقر.

الشراكات

- بناء والحفاظ على شراكات مع مجموعات المجتمع المدني، وخاصة مجموعات النساء، والجهات المانحة، والقطاع الخاص، والمنظمات الشريكة، والهيئات الحكومية التي تشترك في قيم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة وتدعم التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين.
- تعزيز الشراكات مع الجهات التي تعمل من أجل المشاركة الكاملة للنساء على أساس المساواة في جميع مجالات المجتمع، لضمان تكافؤ الوصول والمعاملة بين النساء والرجال في مجالي التعليم والرعاية الصحية، أو تلك التي تشجع على مشاركة النساء في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- التأكد من إدماج الالتزام بالمساواة بين الجنسين في جميع اتفاقيات الشراكة.

ثالثاً: التفسير والتطبيق:

المادة 1 – نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي منظمة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة وأعضاء مجلس الإدارة.

1. يمكن أيضاً تطبيق أحكام هذه السياسة على أي شخص يعمل لدى كيان ينفذ مهام لصالح جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
2. على وجه الخصوص، تنطبق هذه السياسة على الشركاء المنفذين (اعتماداً على البنود والشروط المحددة في اتفاقية المنحة)، والموردين، والجهات الحاصلة على منح فرعية، والمستفيدين (بصفتهم ضحايا)، وأصحاب المصلحة، والمستشارين، والكيانات الأخرى المرتبطة.

المادة 2 – التعاريف

1. **النوع الاجتماعي: (Gender)** يشير إلى الأعراف والمعتقدات والتوقعات التي تشكل العلاقات الاجتماعية، والأدوار، والمسؤوليات لكل من النساء والرجال، والفتيات والفتيان. هذه الأعراف مبنية اجتماعياً وليست بيولوجية، وهي مواقف وأنماط سلوك تختلف بمرور الوقت وبحسب المجتمع أو الأسرة أو الفرد. تُكتسب المعتقدات حول النوع الاجتماعي طوال الحياة وغالباً ما تُنقل أو تُعزز من خلال الرسائل القادمة من المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والأسرية. وبما أن النوع الاجتماعي مكتسب، يمكن إعادة تشكيل المفاهيم السلبية عن الذكورة والأنوثة عبر تبني بدائل إيجابية.
2. **التمييز القائم على النوع الاجتماعي: (Gender Discrimination)** يحدث عندما يحصل الرجال والنساء على معاملة مختلفة بسبب جنسهم، بحيث يحصل أحد الطرفين على وصول مميز للموارد أو الخدمات أو الفرص أو القدرة على اتخاذ القرارات. يقوم هذا التمييز على نظام قوى يحدد بصرامة الأعمال المقبولة لكل من النساء والرجال ودورهم في الحياة العامة والخاصة.
3. **المساواة بين الجنسين: (Gender Equality)** تعني تمتع النساء والرجال، والفتيات والفتيان، بنفس المكانة في المجتمع، ووصولهم على الحقوق والفرص نفسها بغض النظر عن الجنس. يتطلب تحقيق المساواة فهماً عميقاً لتوزيع القوة في المجتمع والقيود التي تواجه كل جنس في الوصول إلى الموارد والفرص.

4. **الإنصاف بين الجنسين: (Gender Equity)** يعني المعاملة العادلة للنساء والرجال والفتيات والفتيان. في المجتمعات التي يسود فيها الظلم القائم على النوع، قد تكون هناك حاجة إلى إجراءات تصحيحية (مثل التمييز الإيجابي) لمعالجة الاختلال التاريخي في موازين القوى، خصوصاً لصالح النساء.
5. **الفجوة بين الجنسين: (Gender Gap)** تشير إلى الفوارق القابلة للقياس إحصائياً بين النساء والرجال في قدرتهم على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها والاستفادة منها، ويتم تحديدها عبر تحليل البيانات المصنفة حسب الجنس.
6. **العدالة بين الجنسين: (Gender Justice)** تعني المسؤولية الجماعية لإنهاء عدم المساواة بين النساء والرجال، وتشمل اتخاذ موقف استباقي ضد العنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي، وحماية حقوق النساء والفتيات والفئات المهمشة.
7. **إدماج النوع الاجتماعي: (Gender Mainstreaming)** هو نهج يهدف إلى ضمان أخذ قضايا النوع في الاعتبار على جميع المستويات وفي جميع مجالات العمل، بحيث لا يُعتبر أي برنامج أو سياسة محايداً من حيث النوع الاجتماعي.
8. **العلاقات بين الجنسين: (Gender Relations)** تشير إلى النظام المعقد والمتغير للعلاقات الاجتماعية بين النساء والرجال في سياق معين، والذي يعكس القيم الثقافية وتوزيع القوة وقواعد الوصول إلى الموارد.
9. **القوالب النمطية للجنسين: (Gender Stereotypes)** هي معتقدات واتجاهات اجتماعية حول الأدوار والمسؤوليات والخصائص الفطرية المفترضة لكل جنس، والتي تؤثر على القرارات والسلوكيات والقدرة على تحقيق الإمكانيات.
10. **العنف القائم على النوع الاجتماعي: (Gender-Based Violence - GBV)** هو عنف جسدي أو نفسي أو عاطفي أو اقتصادي يمارس ضد شخص بسبب جنسه، وغالباً ما تكون النساء والفتيات أكثر عرضة له بسبب وضعهن الاجتماعي والاقتصادي المنخفض، مع إمكانية تعرض الرجال والفتيان له في بعض الظروف.
11. **تمكين المرأة: (Women's Empowerment)** هو عملية تزويد النساء بالمهارات والموارد والفرص اللازمة للتحكم في حياتهن، وبناء ثقتهن بأنفسهن، واستعادة القوة التي خُرم منهن تاريخياً، وسد الفجوة بين الجنسين الناتجة عن قرون من الإقصاء الاجتماعي.

المادة 3 – الإحاطة بالسياسة والالتزام بها

1. تصدر هذه السياسة تحت سلطة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، ويتعين على جميع موظفيها، والكيانات المشار إليها في المادة (1)، الالتزام بأحكامها وفهمها، وطلب المشورة من الشخص المختص (وخاصة المدير المباشر) عند عدم وضوح كيفية التطبيق.
2. يجب على المسؤولين عن شروط التوظيف ضمان أن جميع الموظفين على دراية كاملة بهذه السياسة ويلتزمون بها.
3. يتحمل الموظفون ذو المهام الإدارية، والكيانات المذكورة في المادة (1)، مسؤولية التأكد من التزام من يخضعون لإشرافهم بهذه السياسة، واقتراح أو اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ضد أي انتهاك لها.
4. تُعد هذه السياسة جزءاً من شروط العمل لموظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وكذلك شروط أداء المهام للكيانات الأخرى المذكورة في المادة (1)، ابتداءً من لحظة إقرارهم بقراءتها.
5. ستقوم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بمراجعة أحكام هذه السياسة على فترات منتظمة.

رابعاً: المبادئ العامة

المادة 4 – الحياد

يجب على موظفي منظمة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وكذلك الجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، أداء واجباتهم بطريقة حيادية وغير سياسية، وذلك بما يتوافق مع القانون والتعليمات المشروعة والقواعد الأخلاقية المرتبطة بمهامهم.

المادة 5 – النزاهة

في سياق أدوارهم المهنية و/أو مهامهم، يتعين على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، التصرف وفقاً للقانون وممارسة سلطاتهم التقديرية بطريقة نزيهة، مع الأخذ في الاعتبار الظروف ذات الصلة فقط.

المادة 6 – ثقة أصحاب المصلحة

يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، الالتزام في جميع الأوقات بالسلوك الذي يعكس ويعزز قيم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة المتمثلة في النزاهة والحياد والكفاءة، والمساهمة في تعزيز ثقة جميع أصحاب المصلحة.

المادة 7 – المسؤولية الإدارية

يقدم موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة تقاريرهم إلى مديرهم المباشر و/أو رئيس قسمهم الوظيفي، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

المادة 8 – السرية

مع مراعاة الحق المحتمل لأصحاب المصلحة في الوصول إلى المعلومات، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، التعامل مع جميع المعلومات والوثائق التي يتم الحصول عليها أثناء أو كجزء من أداء مهامهم، بسرية تامة وبما يلزم من الحيطة.

المادة 9 – حماية الخصوصية

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان احترام خصوصية موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، بالشكل المناسب. وبناءً عليه، فإن الإفصاحات المنصوص عليها في هذه السياسة يجب أن تبقى سرية، ما لم ينص القانون على غير ذلك.

المادة 10 – المعلومات المتاحة

1. مع مراعاة الإطار العام للقانون الدولي المتعلق بالوصول إلى المعلومات التي يحتفظ بها الأفراد، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، الإفصاح عن المعلومات فقط وفقاً للقواعد والمتطلبات المعمول بها في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
2. يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، اتخاذ التدابير المناسبة لضمان أمن وسرية المعلومات التي تقع تحت مسؤوليتهم أو التي لديهم معرفة بها.
3. لا يجوز لموظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، أو للجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، السعي للوصول إلى معلومات لا يحق لهم الاطلاع عليها، أو استخدام المعلومات التي يحصلون عليها أثناء أو بسبب أداء مهامهم استخداماً غير مناسب.
4. وبالمثل، لا يجوز لموظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، أو للجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، حجب معلومات مهنية يمكن أو يجب تداولها بشكل مشروع، أو تداول معلومات يعلمون أو لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنها غير دقيقة أو مضللة.

المادة 11 – مسؤولية المديرين المباشرين

1. يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة المكلفين بالإشراف أو إدارة موظفين آخرين في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة القيام بذلك بما يتماشى مع سياسات وأهداف المنظمة. وهم مسؤولون عن معالجة الأفعال أو الامتناع عن الأفعال الصادرة عن الموظفين الخاضعين لإشرافهم، والتي تنتهك هذه

السياسات والأهداف، واتخاذ إجراءات العناية الواجبة المتوقعة من شخص في موقعهم لمنع حدوث مثل هذه الأفعال أو الإغفالات.

خامساً: الآليات لضمان المساواة بين الجنسين

المادة (12) – أهمية الوقاية من التمييز على أساس الجنس

1. تؤمن منظمة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بأن أفضل وسيلة لتجنب التمييز على أساس الجنس هي إنشاء ثقافة تنظيمية ترفض تماماً أي شكل من أشكال التمييز على هذا الأساس، وتتخذ إجراءات فعالة للتصدي له.
يجب توعية موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة بأهمية المساواة بين الجنسين وبسياسة المنظمة القائمة على "عدم التسامح مطلقاً" تجاه أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس.
ولهذا الغرض، تعمل المنظمة على تدريب موظفيها على مدونة قواعد السلوك الخاصة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وهذه السياسة، مع التركيز بشكل خاص على أهمية الإبلاغ عن أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس.

المادة (13) – الإجراءات المتخذة في حال حدوث تمييز على أساس الجنس

1. انسجاماً مع الفصل الأول من مدونة قواعد السلوك الخاصة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة، الذي يحظر التمييز على أساس الجنس أو المضايقة أو الإساءة، يجب الإبلاغ عن أي حالة تمييز على أساس الجنس إلى قسم الموارد البشرية عبر آلية تقديم الشكاوى المعتمدة.
 - إذا شعر أي موظف في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بأنه ضحية أو شاهد على أي فعل من أفعال التمييز على أساس الجنس، فعليه التواصل مباشرة مع مرتكب الفعل لوضع حد لهذا السلوك، بحضور طرف ثالث، ما لم تكن الوقائع بالغة الخطورة بحيث تستبعد هذا الأسلوب.
 - إذا لم يتوقف السلوك غير اللائق أو تعذر على الموظف مواجهة مرتكب الفعل مباشرة، يجب عليه الإبلاغ عن الوقائع وفقاً لآلية تقديم الشكاوى المعتمدة لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، مع توثيق تاريخ ووقت الحادثة، والتفاصيل ذات الصلة، وأسماء أي شهود إن وجدوا.
 - عند الاقتضاء، يجب أيضاً إبلاغ المدير المباشر بالوقائع، لاتخاذ التدابير المناسبة وإجراء التحقيق الداخلي في الوقت المناسب.
2. تدرك منظمة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أن النساء والفتيات والفتيان معرضون بشكل خاص للاستغلال والانتهاك الجنسي. وفي هذا الصدد، يمكن أن تكون سياسة المساواة بين الجنسين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بسياسة المنظمة لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسي، بحيث يتم تفعيل آليات الوقاية والكشف والإبلاغ والتحقيق والعقوبات المنصوص عليها في تلك السياسة عند وجود قضايا تتعلق بالتمييز على أساس الجنس.

المادة (14) – العقوبات المترتبة على التمييز على أساس الجنس

1. **العقوبات التأديبية**
إن انتهاك أحكام هذه السياسة، والذي يُعد انتهاكاً لمدونة قواعد السلوك الخاصة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة، قد يؤدي إلى فرض عقوبات تتراوح بين الإنذار وإنهاء عقد العمل بسبب خطأ جسيم، دون إشعار مسبق أو دفع أي تعويضات.
2. **عقوبات أخرى**
تحفظ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بالحق في تطبيق كامل العقوبات التعاقدية، بما في ذلك إنهاء أي

علاقة تعاقدية، في حال خرق هذه السياسة من قبل أي جهة من الجهات المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة.

3. الإبلاغ للسلطات المختصة

يحق لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وفقاً لخطورة الوقائع المثبتة، إبلاغ السلطات القضائية المختصة بالأفعال التي تشكل تمييزاً على أساس الجنس.

سادساً: تنفيذ السياسة

المادة 15 – تنفيذ السياسة

على مستوى الإدارة التشغيلية، يكون قسم الموارد البشرية مسؤولاً عن الرقابة المستقلة على قضايا النوع الاجتماعي، ومسؤولاً عن تنفيذ هذه السياسة داخل منظمة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.

وعلى مستوى الحوكمة التنظيمية، يوجد "لجنة النوع الاجتماعي ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسي" (PSEA) المختصة، والتي تخضع للمساءلة أمام مجلس إدارة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، حيث تقوم بمراجعة فعالية هذه السياسة، ومبادئها، ومعاييرها، وتنفيذها سنوياً.

تدخل هذه السياسة الخاصة بالنوع الاجتماعي حيز التنفيذ بعد موافقة مجلس إدارة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بتاريخ 17 مارس 2023.

المادة 16 – الالتزام بالسياسة

يقر موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة بالالتزام بهذه المبادئ من خلال توقيع نموذج قبول سياسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة و/أو عبر توقيع عقد العمل الخاص بهم.
