



جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

Future Association for Development and
Environment (FADE)

سياسة منع الاستغلال والتحرش و الايذاء الجنسي

جدول المحتويات:

3	المقدمة
4	التفسير والتطبيق
4	المادة 1 – نطاق التطبيق
4	المادة 2 – التعريفات
5	المادة 3 – المعلومات والالتزام بالسياسة
5	المادة 4 – غرض السياسة
5	المبادئ العامة
5	المادة 5 – المبادئ الأساسية الستة لـ IASC المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي
6	المادة 6 – الحيادية
6	المادة 7 – عدم التحيز
6	المادة 8 – ثقة الأطراف المعنية
6	المادة 9 – المسؤولية الهرمية
6	المادة 10 – السرية
6	المادة 11 – حماية الخصوصية
6	المادة 12 – المعلومات المحفوظ بها
7	المادة 13 – مسؤولية المديرين المباشرين
7	المادة 14 – أهمية الوقاية
7	المادة 15 – آلية الوقاية والتعرف
7	المادة 16 – حظر جميع أشكال الاستغلال والاعتداء والتحرش
8	المادة 17 – الإجراءات المتخذة في حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش
8	المادة 18 – واجب الإبلاغ لدى موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة
8	المادة 19 – البلاغ من قبل الأطراف المعنية
8	المادة 20 – التحقيق في بلاغات موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة
9	المادة 21 – التحقيق في بلاغات الأطراف المعنية
9	المادة 22 – الجهة المختصة بالتحقيق
9	المادة 23 – العقوبات على الاستغلال والاعتداء والتحرش
9	المادة 24 – حماية الضحايا
9	تنفيذ السياسة
9	المادة 25 – تنفيذ السياسة
10	المادة 26 – الالتزام بالسياسة

المقدمة

جمعية المستقبل للتنمية والبيئة هي منظمة مستقلة وخاصة وغير ربحية، تحترم الحياد السياسي والديني بشكل صارم، وتعمل وفق مبادئ الحياد، وعدم التمييز، والشفافية، انطلاقاً من قيمها الأساسية: المسؤولية، التأثير، روح المبادرة، والإلهام.

تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بتقديم الإغاثة الإنسانية الفورية لدعم المحتاجين وحماية كرامة الإنسان، وفي الوقت نفسه تساهم في خلق فرص نمو مستدامة لتحقيق إمكانات الناس. تسعى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة للاستجابة للأزمات الإنسانية وبناء القدرة على الصمود، وتعزيز النمو الشامل والمستدام، والمساهمة في بناء حوكمة فعالة ودعم المجتمع المدني على مستوى العالم عبر الاستثمار في الناس وإمكاناتهم.

يرتكز التزام جمعية المستقبل للتنمية والبيئة على 4 قيم أساسية:

- **المسؤولية:** نضمن تقديم المساعدات الإنسانية بكفاءة ومسؤولية باستخدام الموارد والوسائل التي أوكلت إلينا.
- **التأثير:** نلتزم بتحقيق أكبر أثر مستدام للمجتمعات والأشخاص الذين نتعامل معهم.
- **روح المبادرة:** نعمل بحماس وروح ابتكارية تخلق قيمة وتتجاوز التحديات.
- **الإلهام:** نسعى لإلهام كل من حولنا من خلال رؤيتنا وقيمنا وممارساتنا وأفعالنا ودعواتنا.

بيان السياسة

تعتمد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة سياسة عدم تسامح مطلق مع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بمنع هذه الأفعال داخل المنظمة وفي إطار برامجها ومع المستفيدين منها.

ولتطبيق ذلك، تشمل سياسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة ضد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي:

- تشجيع الوقاية؛
- تعزيز الكشف عن الانتهاكات؛
- وضع إجراءات واضحة للتحقيق؛
- تحديد آليات العقوبات.

تستهدف هذه السياسة إرشاد موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة وشركائها، كما هو معرف في المادة 2، ويجب قراءتها مع:

- مدونة السلوك لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة؛
- سياسة معالجة الشكاوى؛
- سياسة حماية الطفل؛
- سياسة النوع الاجتماعي؛
- سياسة منع تضارب المصالح؛
- سياسة حماية البيانات؛
- سياسة مكافحة الاحتيال والرشوة والفساد؛
- سياسة مكافحة الإرهاب وغسل الأموال؛
- سياسة الحماية البيئية والاجتماعية؛

- الإجراءات والكتيبات والمواثيق ذات الصلة؛
- مدونة السلوك للجنة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية في الإغاثة؛
- المبادئ الستة الأساسية للجنة الأمم المتحدة المشتركة المعنية بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.

التفسير والتطبيق

المادة 1 – نطاق التطبيق

1. تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة وأعضاء الهيئات الحاكمة.
2. قد تُطبق أيضًا على أي شخص يعمل لدى جهة تقوم بمهام نيابة عن جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
3. بشكل خاص، تطبق على الشركاء المنفذين حسب شروط الاتفاقيات، والموردين، والمستفيدين، والاستشاريين، والجهات المرتبطة الأخرى.

المادة 2 – التعريفات

1. **الاستغلال الجنسي:** أي استغلال فعلي أو محاول لاستغلال وضع ضعف أو سلطة أو ثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك تحقيق مكاسب مالية أو اجتماعية أو سياسية من استغلال شخص آخر.
2. **الاعتداء الجنسي:** دخول جسدي جنسي فعلي أو مهدد، بالقوة أو في ظروف قسرية، ويشمل الاغتصاب. جميع الأفعال الجنسية مع أشخاص تحت 18 سنة تعتبر اعتداءً جنسيًا بغض النظر عن القانون المحلي.
3. **التحرش الجنسي:** فرض متكرر لتعليقات أو سلوكيات جنسية تهدف إلى تقليل كرامة الشخص أو خلق بيئة عدائية أو مهينة. يشمل أشكالًا متعددة من السلوكيات الجسدية، اللفظية، أو غير اللفظية.
4. **سوء استغلال السلطة للحصول على خدمات جنسية:** علاقة جنسية مفروضة بالقوة أو الاعتماد الاقتصادي أو الاجتماعي.
5. **الاغتصاب:** أي اختراق جنسي بدون موافقة، يشمل الاختراق المهبل أو الشرجي أو الفموي.
6. **الاعتداء الجنسي (غير الاغتصاب):** أي نشاط جنسي بدون موافقة، يشكل انتهاكًا للجسد دون ضرورة الاختراق.
7. **العلاقة الجنسية مع قاصر:** أي اعتداء جنسي أو اغتصاب ضد شخص يقل عمره عن 18 سنة.
8. **العلاقات الجنسية المدفوعة:** أي تقديم مال أو خدمات مقابل علاقة جنسية، سواء مع قاصرين أو بالغين.
9. **الاتجار بالبشر لأغراض جنسية:** تجنيد أو نقل أو استقبال أشخاص بقوة أو خداع أو استغلال لتحقيق الاستغلال الجنسي.
10. **الهيئات الحاكمة:** الأشخاص المنتخبون للمشاركة في الإدارة أو الهيئات الإدارية لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو المنظمات الشقيقة.
11. **الجهات المرتبطة:** الأشخاص القانونيون الذين يساهمون في تنفيذ المشاريع لكن لا يديرون الميزانية.
12. **الشركاء المنفذون:** الجهات التي تفوض إليها تنفيذ مشاريع بميزانية محددة.
13. **أصحاب المصلحة:** الأفراد أو المجموعات الذين يساهمون أو يستفيدون مباشرة أو غير مباشرة من أنشطة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
14. **موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة:** جميع العاملين لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو المنظمات الشقيقة، بمن فيهم المتدربون.
15. **المستفيدون:** الأشخاص الذين يستفيدون من برامج جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بشكل مباشر أو غير مباشر.

16. **المستفيدون من المنح الفرعية:** أشخاص أو مجموعات تتلقى ميزانية لتنفيذ مشروع أو نشاط.
17. **الموردون:** جهات تقدم سلعًا أو خدمات لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
18. **الاستشاريون:** جهات تقدم خدمات استشارية لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة.

المادة 3 – المعلومات والالتزام بالسياسة

1. تصدر هذه السياسة بسلطة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، ويجب على موظفيها والجهات المشار إليها الالتزام بها، وفهمها جيدًا، والرجوع إلى المشرفين عند الشك.
2. يجب على من يتفاوض على عقود العمل التأكد من معرفة الموظفين والتزامهم بهذه السياسة.
3. تقع على عاتق المدراء ضمان التزام الموظفين تحت إدارتهم بالسياسة واتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة.
4. تُعتبر هذه السياسة جزءًا من شروط العمل والتعاقد مع موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى من تاريخ توقيعهم عليها.
5. ستراجع جمعية المستقبل للتنمية والبيئة هذه السياسة بشكل دوري.

المادة 4 – غرض السياسة

تهدف هذه السياسة إلى:

1. تنفيذ آليات الوقاية والإبلاغ والعقاب المتعلقة بالسلوكيات الجنسية المحظورة على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى.
2. تحديد قواعد السلوك الجنسي المحظور التي تنطبق على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى.
3. إعلام الأطراف الثالثة بالسلوك المتوقع من موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى.

المبادئ العامة

المادة 5 – المبادئ الأساسية الستة لـ IASC المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي

على موظفي مؤسسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وكذلك الكيانات الأخرى المشار إليها في المادة 1 من هذه السياسة، الالتزام الكامل بالمبادئ الأساسية الستة لمنظمة التنسيق بين الوكالات الإنسانية (IASC)، وهي كالتالي:

1. الاستغلال والاعتداء الجنسي (والتحرش) من قبل العاملين في المجال الإنساني يُعد سلوكًا خطيرًا يستوجب فصل الموظف.
2. النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص دون سن 18) ممنوع بغض النظر عن السن القانوني أو السن المقبول محليًا. الاعتقاد الخاطئ بعمر الطفل لا يُعتبر عذرًا.
3. تبادل المال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو أي سلوك مهين أو مستغل، ممنوع. ويشمل ذلك تبادل المساعدات المخصصة للمستفيدين.
4. أي علاقة جنسية بين مقدمي المساعدة الإنسانية والأشخاص المستفيدين من هذه المساعدة تستخدم فيها الرتبة أو المنصب بشكل غير لائق ممنوعة. هذه العلاقات تضر بمصداقية ونزاهة العمل الإنساني.
5. إذا شك العامل الإنساني في حدوث استغلال أو اعتداء جنسي من قبل زميل، سواء في نفس الوكالة أو غيرها، يجب عليه الإبلاغ عن ذلك عبر آليات الإبلاغ المعتمدة.

6. على العاملين خلق والحفاظ على بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي وتعزز تنفيذ قواعد السلوك. ويتحمل المدراء مسؤولية خاصة لدعم هذه الأنظمة.

المادة 6 – الحيادية

على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى أداء مهامهم بطريقة حيادية وغير سياسية، وفقاً للقانون والتعليمات الشرعية والأخلاقية المتعلقة بأدوارهم.

المادة 7 – عدم التحيز

في أداء مهامهم، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة التصرف وفق القانون وحيادية، مع مراعاة الظروف ذات الصلة فقط.

المادة 8 – ثقة الأطراف المعنية

على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة التصرف دوماً بما يعكس قيم النزاهة والحيادية والكفاءة في المؤسسة، والمساهمة في تعزيز ثقة جميع الأطراف المعنية.

المادة 9 – المسؤولية الهرمية

يقوم موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بالتبليغ لمديريهم المباشرين أو رؤساء أقسامهم، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.

المادة 10 – السرية

مع احترام حق الأطراف المعنية في الوصول للمعلومات، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة التعامل مع جميع المعلومات والوثائق المتعلقة بمهامهم بسرية تامة.

المادة 11 – حماية الخصوصية

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان احترام خصوصية موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى، مع الحفاظ على سرية المعلومات المصرح بها في هذه السياسة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

المادة 12 – المعلومات المحتفظ بها

1. يجب الإفصاح عن المعلومات وفقاً للقوانين المعمول بها والقواعد الخاصة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة فقط.
2. يجب اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمن وسرية المعلومات التي يتحملون مسؤوليتها.

3. لا يجوز طلب أو استخدام المعلومات بشكل غير مناسب.
4. يجب عدم الاحتفاظ أو تداول معلومات مهنية غير دقيقة أو مضللة.

المادة 13 – مسؤولية المديرين المباشرين

1. على مدراء جمعية المستقبل للتنمية والبيئة الالتزام بسياسات وأهداف المؤسسة، واتخاذ الإجراءات اللازمة تجاه أي مخالفة من موظفيهم.
2. يجب اتخاذ التدابير لمنع الموظفين من الانخراط في استغلال أو اعتداء جنسي، من خلال تطبيق القوانين والتدريب والقُدوة الحسنة.
3. يتحمل المديرون مسؤولية خلق بيئة لا تتسامح مع الاستغلال أو الاعتداء أو التحرش الجنسي.

المادة 14 – أهمية الوقاية

تدرك جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أن الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسي تكون أكثر فاعلية من خلال خلق ثقافة تنظيمية ترفض هذه الأفعال. لذلك، وضعت جمعية المستقبل للتنمية والبيئة سياسة متعلقة بالنوع الاجتماعي، ووطورت دورات توعية وتدريب داخلية لمنع والتعرف على هذه الأفعال.

كما طورت جمعية المستقبل للتنمية والبيئة إجراءات قانونية وعملية عبر مدونة السلوك ومواد الموارد البشرية لتأكيد احترام كرامة الأفراد.

المادة 15 – آلية الوقاية والتعرف

1. رغم التعامل مع ثقافات مختلفة، تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بحرية التعبير وحماية ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسي، عبر آليات منها:
 - توقيع الموظفين على مدونة السلوك لتوضيح السلوك غير المقبول.
 - آلية الاستجابة للشكاوى (CRM) كقناة اتصال مباشرة مع المستفيدين.
 - توعية المستفيدين بالحقوق والآليات لضمان احترام فريق العمل.
 - تنفيذ تدريبات للموظفين، خاصة العاملين مع الأطفال والفئات الضعيفة.
 - التعرف المستمر على عوامل الخطورة طوال دورة المشاريع.
 - تقييم شركاء جمعية المستقبل للتنمية والبيئة لضمان الالتزام الأخلاقي.
2. يجب على مسؤولي التوظيف والإدارة عدم تعيين أشخاص لهم سجل سابق في الاستغلال أو الاعتداء الجنسي، وتحفظ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بحق رفض التوظيف في حال وجود مخاطر مهنية أو شخصية.

المادة 16 – حظر جميع أشكال الاستغلال والاعتداء والتحرش

1. يحظر على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة وجميع الجهات ذات الصلة المشاركة مباشرة أو غير مباشرة في الاستغلال أو الاعتداء أو التحرش الجنسي.
2. لا يجوز استغلال الموقع المهني لأي مصلحة شخصية أو للحصول على خدمات جنسية.

المادة 17 – الإجراءات المتخذة في حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش

1. إذا حدث الاستغلال أو الاعتداء ضمن علاقة عمل:

- يجب على الموظف الإبلاغ عبر خط الشفافية الخاص بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
- يمكن للموظف التدخل لوقف السلوك وحماية الضحية إذا كان مرتاحاً لذلك.
- يُنصح بتوثيق الوقت والتفاصيل والشهود.
- ستقوم وحدة التحقيق بإبلاغ إدارة الموارد البشرية.

2. إذا حدث الاستغلال ضد مستفيد:

- يجب الإبلاغ فوراً للشخص المسؤول أو عبر خط الشفافية.
- يمكن التدخل لحماية الضحية إذا أمكن.
- توثيق التفاصيل ضروري.
- تبلغ وحدة التحقيق الموارد البشرية.

3. إذا حدث الاستغلال ضد شريك تنفيذي:

- يجب الإبلاغ عبر خط الشفافية فوراً.
- يمكن التدخل إذا أمكن.
- تبلغ وحدة التحقيق الموارد البشرية.

المادة 18 – واجب الإبلاغ لدى موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

1. لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة قناة شفافية لاستقبال بلاغات الاستغلال والاعتداء
2. إذا تعذر الإبلاغ عبر المنصة، يمكن التواصل عبر info@fade-org.ps
3. تضمن جمعية المستقبل للتنمية والبيئة حماية المبلغين الذين يقدمون بلاغات بحسن نية من أي أذى.
4. سوء استخدام آليات الإبلاغ قد يعرض للمساءلة.

المادة 19 – البلاغ من قبل الأطراف المعنية

1. تسهل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة تقديم بلاغات من الشهود أو الضحايا عبر آلية التغذية الراجعة أو خط الشفافية.
2. تحمي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة المبلغين من أي أذى عند تقديم بلاغات بحسن نية.

المادة 20 – التحقيق في بلاغات موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

1. يجب الإبلاغ عبر خط الشفافية أو البريد الإلكتروني.
2. يتم الرد على البلاغ برسالة تفصيلية عن الإجراءات المتبعة وطلب توضيحات إضافية إذا لزم الأمر.
3. تتولى وحدة التحقيق إدارة البلاغات مع إشراك إدارة الدولة المعنية إلا إذا كان المبلغ عنه هو مدير الدولة.

4. التحقيق يتم وفق إجراءات داخلية متوافقة مع المعايير الإنسانية الأساسية.
5. يجب التعاون الكامل مع التحقيق وحفظ السرية.

المادة 21 – التحقيق في بلاغات الأطراف المعنية

1. يمكن للأطراف المعنية الإبلاغ عبر آلية التغذية الراجعة أو خط الشفافية.
2. يتم الرد عليها مع طلب توضيحات عند الحاجة.
3. تدير وحدة التحقيق البلاغات بالتعاون مع إدارة الدولة المعنية.
4. يجب التعاون الكامل وحفظ السرية.

المادة 22 – الجهة المختصة بالتحقيق

1. وحدة التحقيق في المقر الرئيسي مسؤولة عن التحقيقات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء.
2. تحتفظ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بحق تحويل التحقيق لجهة خارجية إذا دعت الحاجة.

المادة 23 – العقوبات على الاستغلال والاعتداء والتحرش

1. العقوبات التأديبية: قد تتراوح من التنبيه إلى الفصل دون إشعار أو تعويض في حالات المخالفة الخطيرة.
2. يمكن لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة اتخاذ عقوبات تعاقدية تشمل إنهاء العلاقة التعاقدية.
3. يحق لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة إبلاغ الجهات القضائية المختصة بالوقائع.

المادة 24 – حماية الضحايا

تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بحماية الضحايا بالتنسيق معهم من خلال:

- الحفاظ على السرية في التعامل مع البلاغات.
- بدء تحقيقات عاجلة.
- تقديم دعم شخصي للضحايا.
- إبلاغ الضحية بالإجراءات المتخذة.
- تحديث السياسة لتحسين فهم والتزام الموظفين.

تنفيذ السياسة

المادة 25 – تنفيذ السياسة

تتحمل إدارة الموارد البشرية مسؤولية الإشراف المستقل على سياسة مكافحة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، وهي المكلفة بتطبيق هذه السياسة داخل المؤسسة.

وقد دخلت هذه السياسة حيز التنفيذ بعد اعتمادها من مجلس إدارة مؤسسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بتاريخ 17 مارس 2023.

المادة 26 – الالتزام بالسياسة

يؤكد موظفو مؤسسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة التزامهم بهذه المبادئ من خلال توقيع نموذج قبول سياسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة و/أو توقيع عقد العمل الخاص بهم.
