

سياسة الحماية والإجراء



مركز شؤون المرأة - غزة

2019

نبذة تعريفية عن مركز شؤون المرأة

الرؤيا: مركز شؤون المرأة هو مركز نسوي للمعرفة والمعلومات يلعب دوراً ريادياً في تمكين النساء وتعزيز حقوقهن والمساواة الجندرية في عملية التنمية المستدامة الفلسطينية.

الرسالة: مركز شؤون المرأة هو جمعية أهلية نسوية مستقلة غير ربحية تهدف إلى تمكين النساء و تعزيز حقوق المرأة و المساواة الجندرية من خلال برامج بناء القدرات والأبحاث و المناصرة. يلتزم مركز شؤون المرأة خلال تحقيقه لرؤيته بمبادئ حقوق الإنسان والتي تشمل المسؤولية والالتزام بحكم القانون و الشفافية والتسامح و العدالة و المساواة وعدم التمييز والمشاركة والتمكين للفئات المهمشة.

الأهداف الاستراتيجية للمركز:

1. المساهمة في تعزيز بناء القدرات لطاقم مركز شؤون المرأة والمؤسسات النسوية والنساء في المناطق المهمشة في قطاع غزة.
2. المساهمة في تحسين عملية اتخاذ القرارات المبنية على المعرفة والخاصة بالمرأة والمساواة الجندرية.
3. المساهمة في تعزيز حساسية المجتمع المحلي تجاه حقوق المرأة والعدالة الجندرية ودور المرأة في عملية التنمية المستدامة الفلسطينية.

برامج مركز شؤون المرأة

برنامج بناء القدرات (تمكين المرأة)

يساهم "برنامج تمكين المرأة" في تعزيز قدرات الطاقم العامل في "مركز شؤون المرأة" والمؤسسات النسوية والنساء في المناطق المهمشة في قطاع غزة من خلال:

- تطوير قدرات الطاقم العامل في مركز شؤون المرأة بما يمكنه من تحقيق رسالته في المجتمع الفلسطيني.
- تطوير قدرات المؤسسات النسوية القاعدية؛ بما يمكنها من مناصرة قضايا النساء والدفاع عنها.
- المساهمة في خلق قيادات نسوية شابة ومؤهلة.
- تمكين النساء المهمشات اقتصادياً والمساهمة في تحسين أوضاعهن المعيشية.
- تعزيز وصول النساء المهمشات إلى العدالة والمساواة وسيادة القانون.

برنامج الأبحاث والمعلومات

يساهم برنامج الأبحاث والمعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرارات المبنية على المعرفة؛ والخاصة بالمرأة

والمساواة الجندرية من خلال:

تطوير قاعدة للبحث العلمي النسوي.

تحقيق فهم ومعرفة أكبر حول قضايا بحقوق المرأة والعدالة الجندرية في قطاع غزة من خلال الأبحاث والدراسات.

برنامج المناصرة والضغط

يساهم برنامج المناصرة والضغط في تعزيز الحساسية الإيجابية للمجتمع المحلي تجاه حقوق المرأة والمساواة، ودور المرأة في عملية التنمية المستدامة الفلسطينية من خلال:

- تعزيز الاستخدام الاستراتيجي للإعلام.
- إبراز دور المرأة في المجتمع إعلامياً.
- تغيير نظرة المجتمع تجاه دور المرأة كصانعة قرار وكقيادية.
- تعزيز المناصرة حول قضايا حقوق المرأة والمساواة الجندرية في قطاع غزة.

التزامنا

إننا نؤمن بأن الله خلق البشر على صورته ومثاله، وأنه ينبغي لنا جميعاً أن نستخدم كل ما لدينا من القوة والمهارات والموارد التي منحنا إياها لأجل عمل الخير. إن المبدأ المحوري للحماية في جمعية مركز شؤون المرأة، هو أن الجميع متساوين/ات، كما أن المركز ملتزم بتوفير بيئة آمنة وموثوقة لكل شخص مرتبط بالعمل الذي نؤديه.

تهدف هذه السياسة إلى حماية جميع الأشخاص وخاصة المستفيدين/ات والموظفين/ات والمتطوعين/ات والشركاء والمستشارين/ات والمتعاقدين/ات والمستفيدين المباشرين والغير مباشرين (مجتمعنا)، من أي أذى قد يلحق بهم نتيجة عملهم مع جمعية مركز شؤون المرأة.

تتبنى جمعية مركز شؤون المرأة منهجاً لا يقبل التهاون أبداً مع أي اساءة في التصرف، ولن نتسامح مع موظفاتنا أو أمنائنا أو متطوعات أو مستشاريها أو شركائنا أو أي من ممثليها المرتبطين بعملها أو شركائها الذين يقومون بأي شكل من أشكال العنف أو الإساءة أو التحرش أو الاستغلال.

المسؤولية الشخصية

كل شخص منا يتحمل المسؤولية عن منع أو الإبلاغ عن أي إساءة بدنية أو جنسية أو نفسية أو إهمال تجاه أي من أعضاء مجتمعنا. إن مصلحة هؤلاء الأشخاص تأتي قبل كل شيء. يحق لأفراد مجتمعنا ودون استثناء التمتع بالحماية ضد أي إساءة بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو المعتقد.

بصفتك عضواً في مجتمع جمعية مركز شؤون المرأة، فأنت مسؤول/ة عن الإبلاغ عن أي مخاوف لديك أو مخاوف تم تبليغك بها بما يتماشى مع هذه السياسة. وإنك لست مسؤولاً عن تحديد ما إذا كان حادث العنف أو الإساءة أو التحرش أو الاستغلال قد حدث بالفعل أم لا أو إذا كان هذا الحدث يشكل انتهاكاً لقواعد الحماية. فهذا ضمن مسؤولية المديرية المسؤولة عن الحماية في المركز.

تطوير السياسة

لقد تم تطوير سياسة الحماية في جمعية مركز شؤون المرأة بالاعتماد على أفضل الممارسات العالمية وبالارتكاز على خبرة وتجارب زملائنا/تنا العاملين/ات في المراكز الحقوقية وقطاع الحماية، والمعايير الإنسانية الأساسية المتعلقة بالجودة والمساءلة (CHS).

تطبيق السياسة

تنطبق هذه السياسة أيضاً على أولئك المعنيين/ات أو المفوضين/ات أو المتعاقد/ة معهم للعمل مع جمعية مركز شؤون المرأة أو بالنيابة عنها. تفرض جمعية مركز شؤون المرأة على جميع المؤسسات الشريكة وضع مدونة لقواعد السلوك والمعايير مماثلة تحدد على أقل تقدير، التزام موظفيها بقواعد عدم الاستغلال أو الإساءة أو التمييز بجميع صوره. ستعمل جمعية مركز شؤون المرأة مع جميع المؤسسات الشريكة من أجل تبني سياسات وممارسات وتدابير ذات صلة؛ لضمان وضع مدونة لقواعد السلوك وتوزيعها على ذوي الصلة، لاسيما الأشخاص والمجتمعات الذين يتعاونون مع المؤسسات الشريكة. تتوقع أيضاً جمعية مركز شؤون المرأة من جميع الشركاء/ات أن يكون لديهم سياسات وإجراءات حماية مناسبة وهي على استعداد؛ لإتاحة سياساتها وإجراءاتها الخاصة معهم.

يجب أن يفهم جميع العاملات أو المتطوعات في جمعية مركز شؤون المرأة فهماً واضحاً لما تتطلبه هذه السياسة وما ينبغي فعله إذا ساورتهم أي مخاوف.

1. نطاق عمل السياسة

تعتبر هذه السياسة ملائمة للجمعية وفقاً لما يتطلبه القانون المحلي. ويجب الحرص على اعتماد العمل بها إلى الحد الذي يوفره المعايير الدولية للحماية. لذلك فإن المديرية المسؤولة عن الحماية في الجمعية هو على استعداد تام؛ لتقديم المشورة المتعلقة بهذا الخصوص.

1.1. وبالرغم أن هذه السياسة تعتبر داخلية إلا أننا نتوقع من المؤسسات الشريكة وغيرهم من العاملين/ات بالنيابة عن جمعية مركز شؤون المرأة أن يتصرفوا بما يتوافق مع المبادئ الأساسية المحددة فيها، وكذلك من ضمن اجراءات الامتثال بالمتطلبات المحددة بكل ما يتعلق بالحماية كما هو محدد في الاتفاقيات التعاقدية.

2. مبادئ السياسة

إن المبادئ الواردة في هذه السياسة تم جلبها من وثائق دولية وإقليمية أساسية مثل المعايير الدولية؛

تلتزم جمعية مركز شؤون المرأة بما يلي:

- حماية سلامة وراحة المستفيدين/ات والموظفات والمتطوعات وكل من لهم علاقة بأنشطة الجمعية وضمان حصولهم على نفس حقوق الحماية من الأذى.
- ضمان أخذ المخاوف والمزاعم على محمل الجد، والتحقيق فيها واتخاذ إجراءات بشأنها حسب الضرورة.
- ضمان أن يكون جميع موظفاتنا أو متطوعاتها أو مستشاريها أو شركائها أو المتعاقدين/ات معها والشركاء أو أي من ممثلي/ات جمعية مركز شؤون المرأة على دراية واطلاع كامل على هذه السياسة ومعرفة مسؤولياتهم/ن.
- ضمان أن يكون شركاؤنا على دراية بمسؤولياتهم فيما يتعلق بالحد الأدنى للمتطلبات الخاصة بمعايير الحماية وتوفير الدعم لهم/ن لتحقيق ذلك.
- حصول جميع الموظفين والمتطوعات والأمناء على تدريب عن أسس الحماية والاجراءات المتعلقة بها.
- ضمان اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة والمتعلقة بحماية الأشخاص بحيث تكون في مصلحة الشخص المعرض للخطر.
- ضمان توفير الدعم اللازم للأشخاص الذين مروا بحادثة إساءة والتأكد من محاسبة الجناة

والمتهمين/ات.

- ضمان أن ممارسات التوظيف للجمعية قوية بما يكفي؛ لضمان عدم توظيف أي شخص يشكل خطراً معروفاً.
- ضمان معاملة الجناة المتهمين بالإساءة بإنصاف وبما يتوافق مع القانون المحلي.
- إبلاغ الجهات القانونية المعنية عن الأعمال الإجرامية في حال حدوثها
- الإبلاغ عن الحوادث للمتبرعين/ات ذوي العلاقة.
- تصميم وتقديم برامج آمنة للجميع والتي تعتمد على مبادئ "عدم الإضرار" do no harm .
- التأكد من أن المستفيدين/ات والداعمين/ات هم/ن على دراية تامة بالسلوك المتوقع من موظفاتنا ومتطوعاتنا وأمنائنا ومستشارينا وشركائنا.

الشخص المسؤول، المديرية المسؤولة عن الحماية:

هنا الزنط

Hana Zant

Hana.zant@wac.org.ps

يمكنك ايضاً ارسال بلاغ سري الى عنوان البريد الالكتروني التالي التابع لدائرة الشكاوي في مركز شؤون المرأة:

complain@wac.org.ps

3. تعريف المصطلحات

3.1. مواطن الضعف

كما هو محدد في المعايير الإنسانية الأساسية CHS، قد يتعرض الأشخاص للخطر؛ نظراً لعوامل فردية مثل العمر (خصوصاً الصغار وكبار السن) أو الإعاقة أو المرض أو نظراً لأنهم يراعون أشخاصاً آخرين معرضين للخطر.

تساهم العوامل الاجتماعية والسياقات على احتمال تعرض الأشخاص للخطر. وتشمل هذه العوامل التمييز والتهميش (على سبيل المثال الوضع والسلطة المنخفضة للنساء والفتيات في بعض السياقات)،

والعزلة الاجتماعية (بما في ذلك نقص في الوصول إلى المعلومات)، والتدهور البيئي (مثل تآكل التربة أو إزالة الغابات)، وتقلب المناخ، والفقر، وقلّة حيازة الأراضي، وضعف الحوكمة، والانتماء العرقي، والمستوى الاجتماعي، والطبقية، والانتماءات الدينية أو السياسية.

3.2. الطفل

هو أي شخص دون سن 18 عامًا، بصرف النظر عن التعريف المحلي.

3.3 البالغون/ات المعرضون/ات للخطر

يُعرفون أحياناً باسم المستضعفين/ات. وهو أي شخص يحتاج -أو ربما يحتاج - إلى الرعاية؛ لتعرضه لإعاقة عقلية أو غيرها من الإعاقات، أو بسبب العمر أو المرض، وأي شخص لا يستطيع أو - ربما يعجز عن- رعاية نفسه، أو حماية نفسه من الأذى أو الاستغلال.

3.4. الإساءة

قد يسيء شخص ما في حال الحاق الأذى بالآخرين أو حتى إذا عجز عن منع الأذى عن الآخرين. لذلك لكي نحمي جميع أولئك الذين في مجتمعنا، نتخذ تعريف الإساءة المحدد في المادة 19 كنقطة انطلاق لنا، والتي تنص على ما يلي:

- تتخذ الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتعليمية المناسبة لحماية الطفل من جميع أشكال العنف الجسدي أو العقلي، أو الإصابة أو الإساءة، أو الإهمال أو المعاملة المهينة، أو سوء المعاملة أو الاستغلال، بما في ذلك الإساءة الجنسية أثناء رعايته من قبل أحد الوالدين (كلاهما)، الوصي (الأوصياء) القانوني، أو أي شخص آخر يتكفل برعاية الطفل.
- وينبغي أن تشمل تدابير الحماية هذه - عند اللزوم إجراءات فعالة؛ لوضع برامج اجتماعية توفر الدعم اللازم للطفل وللمن يتكفلون برعايته، وكذلك من أجل الحفاظ على أشكال الحماية الأخرى ولتحديد والإبلاغ عن حالات إساءة معاملة الطفل التي سبق ذكرها، وإحالتها، والتحقيق فيها، ومعالجتها، ومتابعتها عند الحاجة، ومن أجل التدخل القضائي.

وبالنسبة للبالغين/ات أيضًا هناك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة مع إشارة خاصة إلى المادة 5 التي تنص على ما يلي:

- لا يجوز إخضاع أي شخص للتعذيب أو للمعاملة أو العقوبة الوحشية أو اللاإنسانية أو المهينة.

قد تشمل الإساءة أيضًا على سبيل المثال وليس الحصر:

الاعتداء البدني أو الإصابة البدنية، مثل إثبات التعرض للضرب أو الركل أو الرجّ، مع توفر معرفة قاطعة أو شك معقول بوقوع الإصابة أو تعمد عدم منعها.

الإساءة العاطفية حينما يتم إلحاق الأذى عبر سوء المعاملة العاطفية أو الرفض الشديد والمستمر، مثل العقوبات المهينة والتهديدات وعدم توفير الرعاية والحنان؛ مما يتسبب بتأثيرات عكسية على التطور السلوكي والعاطفي للشخص.

الإساءة الجنسية هي عندما يتم استغلال شخص؛ ليشمل ذلك الاغتصاب وسفاح القربى وكافة الأعمال الجنسية بما في ذلك المواد الإباحية وتبادل المنافع، كتبادل السلع والغذاء والمال مقابل الخدمات الجنسية.

الإهمال، ويحدث في حالة عدم تلبية الاحتياجات الأساسية للشخص مثل الغذاء والدفء والرعاية الطبية، أو عند الفشل في حماية شخص من التعرض لأي شكل من أشكال الخطر؛ مما يؤدي إلى تدهور خطير في صحة الشخص ونموه.

التحرش الجنسي هو أي سلوك ذي طابع جنسي غير مرغوب فيه ينتهك كرامتك، أو يجعلك تشعر بالرعب أو الإهانة أو الإذلال أو يخلق بيئة عدائية أو مسيئة.

انت لست بحاجة إلى أن تعترض مسبقاً على سلوك شخص ما حتى يتم اعتباره غير مرغوب. فالتحرش الجنسي قد يشمل:

- التعليقات أو الدعابات الجنسية.
- السلوكيات الجسدية، منها محاولات التقرب الجنسي غير مرغوب فيها واللمس ومختلف أشكال الاعتداء الجنسي.
- عرض صور ورسومات ذات طبيعة جنسية.
- إرسال رسائل نصية أو بريدًا إلكترونيًا يشمل محتوى جنسي.

4.1. ماذا ينبغي فعله عند الشك في حدوث إساءة مزعومة:

يجب الإبلاغ عن حوادث الإساءة الفعلية أو المحتملة أو المشتبه بها على الفور. وعندما يكون ذلك مناسباً، ينبغي لك رفع تقرير إلى مديرتك المباشرة أو مسئول الشكاوي في الجمعية الذي سيبلغ المديرية المسؤولة عن الحماية في الحال. سيتأكد المديرية المسؤولة عن الحماية المباشرة بالتحقيق في الأمر بالشكل المناسب. هنالك أيضاً آليات الإبلاغ البديلة (موضحة أدناه).

تنشأ الحاجة إلى الإبلاغ في الحالات التالية:

- ملاحظة الإساءة أو الاشتباه بها
- الادعاء بحدوث إساءة من طرف شخص ما
- يكشف أحدهم عن حدوث إساءة

في حال قامت ممثلة جمعية مركز شؤون المرأة بالإبلاغ عن إساءة محتملة أو الاشتباه بحالة فذلك لن يسببُ ضررٌ بمنصبها أو سمعتها في الجمعية.

4.1.2. من المهم التنويه أن في حال الإبلاغ عن مخاوف حول الإساءة، فهذا لا يضع المسؤولية على الشخص التحديد ما إذا كانت الإساءة قد حدثت فعلاً أم لا، وإنما هو فقط مسؤولة عن الإبلاغ عن المخاوف. يجب اتخاذ الحذر فيما يتعلق بالسرية ومشاركة المعلومات مع الأشخاص المعنيين.

4.1.3. ينبغي صياغة المعلومات المقدمة مكتوبة في شكل تقرير عن المخاوف في أسرع وقت (خلال 24 ساعة إن أمكن). يجب الاحتفاظ بأي سجلات مكتوبة في مكان آمن ومغلق أو في مجلد إلكتروني سري.

لا ينبغي لأي شخص تحت أي ظرف من الظروف التعامل مع مشكلة الإساءة بشكل مباشر. سيتم تشكيل فريق تحقيق خاص يدعمه المديرية المسؤولة عن الحماية.

4.2. المديرية المسؤولة عن الحماية

هناء الزنط

Hana Zant

Hana.zant@wac.org.ps

يمكنك ايضا ارسال بلاغ سري الى عنوان البريد الالكتروني التالي التابع لدائرة الشكاوي في مركز شؤون المرأة:

complain@wac.org.ps

الوصي المسؤول عن الحماية:

في حال قام شخص ما بتقديم مخاوف تتعلق بالحماية ولكنه شعر بان القضية معلقة / او غير محلولة أو ان هناك تأخيراً غير معقول في التعامل مع المخاوف او معالجتها، أو يرغب في ارسال مخاوف حول المدير المسؤول عن الحماية في جمعية مركز شؤون المرأة أو اداريين آخرين ، يمكنهم الاتصال بنظام الشكاوي على البريد الالكتروني التالي :

complain@wac.org.ps

سيتم التعامل مع المعلومات الخاصة بك بسرية تامة. لست مضطراً/ة لتقديم أي تفاصيل شخصية؛ لكن مثل هذه المعلومات ستساعدنا في توجيه مخاوفك وتمكننا من توفير إجابة تتعلق بالنتائج. إذا طلبت منا عدم الكشف عن هويتك، فلن نقوم بذلك دون الحصول على موافقتك، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

5. استجابتنا

5.1. يمكن جمعية مركز شؤون المرأة أن تتخذ أي إجراء تأديبي لازم ضد أي من الموظفين أو غيرهم في حال تم التحقق من أنهم/ن انتهكوا/ن قواعد السلوك وسياسة الحماية. في حالة وقوع مثل هذه الحادثة، سيتم اعتماد السياسة التأديبية لجمعية مركز شؤون المرأة.

5.2. في بعض الأحيان قد يشكل سلوك الموظفين انتهاكاً لقواعد السلوك، لكنه لا يمثل سلوكاً جنائياً بموجب التشريع الفلسطيني وقوانين العمل. في مثل هذه الحالات قد تنظر جمعية مركز شؤون المرأة بمساعدة الموظفين

من خلال توفير الدعم والتدريب أو الاستشارات أو الإشراف المكثف أو حتى النقل إلى مهام أخرى. وسيكون هناك وعي بأي خطر مستمر يمكن أن تتعرض له المجتمعات المستفيدة والموظفات والمتطوعات وسنحرص على اتخاذ مسار العمل الحريص والأمن دائماً. قد تكون هناك حالات تشعر فيها جمعية مركز شؤون المرأة أنه من الملائم فصل الموظفة حتى لو لم تكن السلوك التي بدرت منه تعتبر جنائياً مثل حدوث انتهاك صارخ لقواعد السلوك المتعلقة بالحماية.

5.3. لا ينبغي مشاركة المعلومات التي تحدد الهوية والمتعلقة بالحماية إلا "عند الحاجة إلى معرفتها" فقط. يجب - قدر الإمكان - حماية أي موظفة يثير مخاوف بشأن أي تقصير خطير ضد الأذى أو أي معاملة مجحفة أخرى إذا ما عبر عن مخاوفه، شريطة إثارة هذه المخاوف بحسن نية. تشكل الادعاءات الكاذبة المتعمدة جريمة تأديبية خطيرة ويجرى فيها تحقيق من جانب جمعية مركز شؤون المرأة.

5.4. يتأكد المديرية المسؤولة عن الحماية من تقديم البلاغات إلى لجنة الأعمال الخيرية والجهات المتبرعة المعنية والسلطات القانونية ذات الصلة إن أمكن ذلك.

5.5 دعم المتضررين من الإساءة: تلتزم جمعية مركز شؤون المرأة بتوفير الخدمة الرعوية ودعم جميع المتضررين/ات من الإساءة الذين يعملون مع جمعية مركز شؤون المرأة أو يشكلون جزءاً منها. تتوفر مجموعة من الموارد من خلال وحدة شؤون الموظفين.

6. التوظيف

6.1. لا تجيز سياستنا أن يعمل أي شخص داخل جمعية مركز شؤون المرأة يكون قد:

- أُدين أو تلقى تحذيراً رسمياً من الشرطة فيما يتعلق بقيامه بجريمة ضد الأطفال.
- أُدين أو تلقى تحذيراً رسمياً من الشرطة فيما يتعلق بقيامه بجرائم جنسية ضد البالغين/ات.
- أخطرنا بأنه تعرض لتحذير فيما يتعلق بالحماية من قبل مشغل سابق.

6.2. تضمن جمعية مركز شؤون المرأة أن يتم تعيين جميع الموظفين وتدريبهم ودعمهم والإشراف عليهن بما يتوافق مع التوجيهات الحكومية المرتبطة بالتوظيف الآمن. ويشمل ذلك ضمان ما يلي:

- توفير وصف وظيفي مكتوب/مواصفات شخصية محددة لكل منصب.
- استكمال المتطلبات لشغل الوظيفة لنموذج طلب وظيفة يتضمن إقرار ذاتي بعدم الإفصاح فيما يتعلق بالحماية.
- إجراء مقابلة شخصية لمن تم انتقاؤهم.
- مناقشة موضوع الحماية خلال المقابلة الشخصية؛ لأن المتقدمة للوظيفة قد يتعامل مع أطفال وبالغين ومجتمعات معرضة للخطر.
- يتم الحصول على اسمي شخصين (معرفين)؛ أحدهما يكون من المشغل أو مكان العمل الأخير الذي كان يعمل فيه الشخص.
- استكمال الفحص الخاص بخدمة الإفصاح والمعاينة ((DBS، أو فحص محلي مكافئ، عندما يكون متاحاً ومنطبقاً على الدور.
- التحقق من المؤهلات حينما تكون ذات أهمية.
- توفير برنامج تدريبي ملائم للمتقدم الناجح.
- استكمال المتقدم لفترة اختبار زمنية محددة.
- تُسلم نسخة من سياسة الحماية الخاصة بالجمعية للمتقدم لكي يطلع على كيفية الإبلاغ عن المخاوف.
- يوقع المتقدمة الناجحة على قواعد السلوك الخاصة بجمعية مركز شؤون المرأة وإنهاء تدريب إلكتروني عند تعيينه.

6.3. قواعد السلوك والمسؤوليات

يجب أن يلتزم جميع الموظفين والأمناء والمستشارين والمتطوعات والممثلين/ات عن جمعية مركز شؤون المرأة بقواعد السلوك. النقاط التالية المرتبطة بالحماية بصفتي ممثلاً عن جمعية مركز شؤون المرأة، فسوف:

- أضمن أن يتسم سلوكي الشخصي والمهني بأعلى المعايير، ويتماشى مع معتقدات جمعية مركز شؤون المرأة وقيمتها وأهدافها.
- اتعهد أن أتعامل مع الجميع بإنصاف واحترام ووقار وأقدر الرأي المهني للآخرين.

- أسعى إلى ضمان ألا يخل سلوكي الشخصي بقيم جمعية مركز شؤون المرأة ولا يؤثر أو يضعف قدرتي على الاضطلاع بدوري الذي ينبغي أن أقوم به.
- لن أقول أو أفعل أي شيء قد يضر بسمعة جمعية مركز شؤون المرأة، أو قد يؤدي إلى تشويه سمعة الجمعية.
- لن أسيء استخدام مناصبي كمثل عن جمعية مركز شؤون المرأة من خلال طلب أي خدمة شخصية أو جميل من الآخرين مقابل تقديم أي مساعدة من الجمعية.
- لن أتورط في معاملات جنسية تجارية. تحقيقاً للغرض من قواعد السلوك، تُصنف المعاملة بأنها أي تبادل للأموال أو السلع أو الخدمات أو مصالح مع أي شخص آخر.
- لن أقيم علاقات جنسية مع المستفيدين/ات، مع الاعتراف أن ديناميات القوى غير المتكافئة بشكل فطري، وأن مثل هذه السلوكيات تضعف من نزاهة ومصداقية العمل داخل الجمعية.
- لن أقايض الأموال أو عروض التوظيف أو الوظائف أو السلع أو الخدمات مقابل ممارسة الجنس أو الحصول على خدمات جنسية، أو أي شكل من أشكال السلوك المهين أو المخزي أو الاستغلالي.
- لن أقيم علاقات جنسية مع الأطفال (الذين هم أقل من 18 عامًا).
- سأؤكد من أن علاقاتي وسلوكياتي ليست استغلالية أو مسيئة أو فاسدة بأي شكل.
- سأحترم حقوق كافة الأشخاص، بما فيها حقوق الأطفال، ولن أتورط في أي شكل من أشكال الإساءة الجنسية أو الاستغلال لأي شخص من أي عمر. سأتصرف بشكل ملائم أمام جميع الضيوف والممثلين الذين يعملون مع دور الضيافة التابعة للجمعية.

- إذا علمت بوقوع أي نشاط غير قانوني من أي نوع يرتبط بجمعية مركز شؤون المرأة أو ممثليها أو المستفيدين/ات منها، أو وقوع أي خطر خاص بالحماية، فإنني سأبلغ المدير الاقليمي بها.
- سألتزم بسياسة حماية جمعية مركز شؤون المرأة ولن أتورط في أي سلوك غير ملائم أو جنسي مع الأطفال دون سن 18 عاماً.
- لن أسيء للأطفال دون سن 18 عاماً أو استغلهم بأي طريقة، وسأبلغ قسم الإدارة المباشرة بأي سلوك قد ينشأ من الآخرين.
- سأمتنع عن أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز أو الإساءة البدنية أو اللفظية أو التخويف أو الاستغلال، سواء داخل العمل أو خارجه.
- لن أتورط في أي علاقة جنسية مع أي مستفيد من المساعدة؛ لأن مثل هذه العلاقات تقوم على ديناميات القوة غير المتكافئة بشكل فطري وتضعف نزاهة ومصداقية العمل داخل جمعية مركز شؤون المرأة.
- لن أتحرش أو أستغل أو أسيء جنسياً لأبي من زملائي أو غيرهم ممن أتعامل معهم في سياق أدائي لمهام وظيفتي.

المسؤوليات المتعلقة بالأطفال والبالغين المعرضين للخطر

لا يجب على ممثلي/ات جمعية مركز شؤون المرأة:

- ضرب الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر، أو الاعتداء عليهم أو الإساءة إليهم جسدياً.
- إقامة علاقات جسدية/ جنسية مع الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر.
- إقامة علاقات مع الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر بحيث يمكن اعتبارها بأي شكل استغلالية أو مسيئة.
- وضع أنفسهم في موضع يمكن اتهامهم فيه بالإساءة الجنسية لطفل أو شاب أو بالغ معرض

للخطر، المثال على ذلك حمل طفل أو شاب أو بالغ معرض لخطر ومعاذته، أو لمس أجسام الأطفال أو الشباب أو البالغين المعرضين للخطر بأي شكل يمكن اعتباره مسيئاً بالشكل المحدد في هذه الوثيقة.

- قضاء وقت وحدهم مع الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر. يجب التخطيط للأنشطة بحيث يكون هناك أكثر من شخص حاضراً، أو على الأقل يوجد أشخاص آخرون يرون ويسمعون. تأكد قدر الإمكان من وجود شخص آخر بالغ للإشراف على النشاط.
- اصطحاب الأطفال والطفلات البالغين/ات المعرضين/ات للخطر وحدهم داخل سيارة، حتى ولو لمسافات قصيرة.
- التصرف بأشكال قد تكون مسيئة أو ربما تسبب الإساءة لأي طفل/ة أو بالغ/ة معرض/ة للخطر.
- استخدام لغة أو عرض اقتراحات أو تقديم نصائح غير لائقة أو عدائية أو مسيئة.
- عرض المزايا مثل الغذاء أو المصالح أو الملابس أو الوظائف أو الأموال مقابل الحصول على خدمات جنسية.
- إظهار المحاباة تجاه أي شخص بهدف الحصول في المقابل على خدمات جنسية.
- التصرف بطريقة تُخجل الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر، أو تذلمهم، أو تقلل من شأنهم أو تهينهم، أو ارتكاب أي شكل من أشكال الإساءة العاطفية.

يجب على كل الممثلين/ات:

- معاملة الجميع باحترام، وتقدير حقهم في التمتع بخصوصية شخصية.
- إدراك المواقف التي قد تنطوي على مخاطر وإدارتها.
- التخطيط للأحداث وتنظيمها بشكل يقلل المخاطر إلى أدنى حد.
- تجنب التورط في سلوك غير لائق بهدف جذب الانتباه، مثل نوبات الغضب أو الانكسار.
- في حالة التخطيط لإقامة حدث يتطلب الإقامة، تأكد من تخصيص مكان نوم منفصل للبالغين والأطفال.. لا تتم في نفس الغرفة أو على نفس السرير الخاص بشخص تعمل معه سواء طفل أو بالغ معرض للخطر.
- تذكر أن ثمة شخصاً ما قد يسيء تفسير تصرفاتك، بصرف النظر عن مدى حسن النية.
- ينبغي للبالغين تجنب الوقوع في أي موقف مثير للشبهة أو معرض للخطر. يعتبر البالغون مسؤولين عن أنفسهم دائماً حتى لو تصرف الطفل بأسلوب مغرٍ.

6. البرامج والشركاء

6.1. تعمل جمعية مركز شؤون المرأة في الكثير من الدول وفي شتى أنواع الظروف. لذا فمن الصعب تفسير معايير الحماية عبر مختلف السياقات والثقافات. قد تختلف بعض أطر العمل القانونية والثقافية، لكن يظل التزام جمعية مركز شؤون المرأة بحماية الأشخاص.

6.2. تلتزم جمعية مركز شؤون المرأة بتصميم وتوفير برامج آمنة للأشخاص. ومن شأن هذا أن يضمن تقييم هذه البرامج والمشروعات من حيث المخاطر بما في ذلك مجالات سلامة الأشخاص وأمنهم وكرامتهم وحقوقهم.

6.3. إن الالتزام بتوفير الحماية هو عنصر أساسي في منهج عمل الشراكة مع جمعية مركز شؤون المرأة. ستدعو الجمعية من خلال ممثلها وتساعد المؤسسات الشريكة الجديدة والحالية وأعضاء الاتحاد (إذا لم يقوموا بذلك بالفعل)؛ لتناول معايير الحماية في مؤسساتهم ومجتمعاتهم التي يعملون فيها. سيكون مطلوباً من جميع شركاء جمعية مركز شؤون المرأة إثبات تطبيقهم للتدابير التي من شأنها أن تحمي الأشخاص المعرضين للخطر من الإساءة بما في ذلك تطبيق المعايير الإنسانية الأساسية.

6.4. في حال عدم توفر لدى أي من الشركاء سياسة حماية مكتوبة، يجب على الفرق الدولية المعنية طرح سلسلة من الأسئلة على المؤسسات الشريكة تتناول قضايا الحماية قبل منحهم أي موافقة؛ لتنفيذ مشروعات أو برامج خارجية. وجب الحصول منهم على التزام بوضع وتنفيذ سياسة حماية واضحة. وفي جميع الأحوال، تُوفّر سياسة الحماية الخاصة بجمعية مركز شؤون المرأة، وسيلتزم الشركاء بالإبلاغ عن أي حوادث تحدث.

6.5. من المرجح أن تُثار المخاوف المرتبطة بالحماية خلال أحداث طارئة وبالأخص عند نزوح الأشخاص وفصلهم عن عائلاتهم، أو عند تعرض العائلة لضيق شديد، يصبح بعدها الأشخاص عرضة للخطر بشكل خاص. من المتوقع أن يتوخى ممثلو/ات جمعية مركز شؤون المرأة المزيد من الحذر عند اتباع قواعد السلوك والتأكد من آليات الإبلاغ ودعم الشركاء في هذه الأوقات بحيث يضمنون حماية هؤلاء الأشخاص ضد أي أذى.

7. الأنشطة التمويلية وأشكال التفاعل الأخرى

7.1. يشير مصطلح "تجنيد الاموال للداعمين" إلى مشاركة الأفراد والمجتمعات وصناديق الائتمان الشخصية

والمؤسسات في دعم عمل جمعية مركز شؤون المرأة حول العالم بشكل تطوعي. خصصت جمعية مركز شؤون المرأة سياسات لتجنيد الاموال والاستجابة للأشخاص المستضعفين وسياسة تجنيد الاموال للداعمين الخاصة بنا.

7.2. يخضع جميع الموظفين/ات والمتطوعين/ات المعنيين للتدريب على هذه السياسات إلى جانب التدريب المخصص على الحماية.

8. الحوكمة والإشراف

8.1. تقدم لجنة متابعة الشكاوي الإشراف على سياسة الحماية. فهي تتلقى التقارير السرية حول الحوادث وتوافق أيضًا على تقديم التقارير المنفصلة عند الحاجة إلى لجنة الأعمال الخيرية وفقًا لسياسة الإبلاغ عن الحوادث الخطيرة.

8.2. تضمن مجموعة حوكمة قوانين الحماية أن تفي جمعية مركز شؤون المرأة بمتطلباتها التنظيمية، وتشرف على تنفيذ إجراءات تضمين السياسة في جميع مجالات عمل جمعية مركز شؤون المرأة.