



# سياسة التحرش



اعداد فريق جمعية المستقبل  
الخيرية  
2018



## مقدمة

المبادئ الأساسية للمؤسسة المتمثلة في النزاهة والمساءلة والاستقلالية والحياد والاحترام والالتزام المهني مدونة في مدونة السلوك

لا تتسامح المؤسسة مع العنف والانتهاك والتحرش الجنسي ولديها اجراءات خاصة بموظفيها والمتعاونين معها تتيح اليات للإبلاغ والحماية.

والهدف من السياسة معالجة سلوك الموظفين في المؤسسة والمتعاونين معها اتجاه الغير وحماية الجماعات الضعيفة من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

## الغرض من السياسة

تحرص جمعية المستقبل الخيرية علي توفير بيئة عمل صحية امنة قائمة علي احترام الافراد و حماية حقوقهم من أي اعتداءات او مساس بحرياتهم .

ولا يمكن للمؤسسة ان تتجاهل المسائل المتعلقة بممارسة العنف الجسدي او النفسي او الجنسي ضد أي من منتسبيه او فيما بينهم.

وتولي المؤسسة اهمية خاصة لمنع التحرش الجنسي وبناء اسس قوية لمجتمع راقى يتيح لمنتسبيه المجال للأبداع والعمل في ظروف تجعل الفرد على ثقة بالأنظمة والسياسات والاجراءات والقائمين عليها وبقدرته الحصول على العدالة إذا تعرضه للإساءة والاعتداء .

- تشكل هذه السياسة جزءا من مجموعة من السياسات الرامية الي منع التحرش الجنسي والساعية لإنشاء حرم خال من جميع اشكال العنف والتي تؤكد رسالة المؤسسة.
- تحدد هذه السياسة كيفية معالجة الاحداث والوقائع المتعلقة بالتحرش الجنسي واساليب التحقق منها ومعاقة مرتكبيها والإطار العام لأساليب الحد منها.

## تعريفات

### التحرش الجنسي بالأطفال؟

هو إشراك الأطفال بأفعال وسلوكيات جنسية لإشباع الرغبات الجنسية لبالغ أو مراهق، أو يكون بين قاصرين ولكن أحدهما يتفوق بالقوة على الآخر ويكبره بأكثر من أربع سنوات.

وفقاً لبيانات منظمة الصحة العالمية إن واحدة من كل 5 نساء وواحد من كل 13 رجلاً أبلغوا عن تعرضهم للاعتداء الجنسي عندما كانوا أطفالاً، وذلك على صعيد عالمي، إذ لا توجد أرقام دقيقة ورسمية عن نسبة هذا النوع من التحرش في أراضي السلطة الوطنية أو الدول العربية.

### الاستغلال والانتهاك الجنسيان

يشير الاستغلال الجنسي إلى أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية.

ويعني الانتهاك الجنسي التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعاً جنسياً، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

نحن ندرس باستمرار طرقاً للتعامل مع هذه القضية على نحو أفضل، سواء من خلال جهودنا الذاتية أو بالإسهام في الجهود الأوسع التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة بقيادة الأمين العام لتعزيز الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وزيادة الشفافية حول هذه القضية.

### الطفل

الانسان دون سن الثامنة عشر

### المتعاونون

الافراد الذين يعملون لصالح المؤسسة باعتبارهم غير موظفين أي المرتبطين بعلاقة تعاقدية مع المؤسسة

### الضحية / الناجي

الشخص الذي يتعرض او تعرض لاستغلال او انتهاك جنسي

## المدعي / مقدم الشكوى والمتقدم بالشكوى

### المدعي عليه/ الشخص المتقدم ضده الشكوى

### اللجنة / لجنة التحرش الجنسي

### التطبيق

- تنطبق هذه السياسة علي جميع الموظفين في المؤسسة بغض النظر عن الموقع او الدرجة الوظيفية او نوع التعيين او مدته والمتطوعين والمنتسبين والمنتدبين.
- تنطبق السياسة علي المتعاقدين مع المؤسسة ويثبت ذلك في العقود المبرمة معهم ( الخبراء ، الاستشاريين ، اصحاب الخدمات الخاصة ، المتدربين الداخليين ، الموردين ، الشركاء).
- تنطبق علي اعضاء مجلس الادارة والجمعية العمومية

### المبادئ والالتزامات

1. المبادئ/ علي موظفي المؤسسة ان يعملوا و يتصرفوا علي نحو يحترم ويعزز حقوق الاشخاص الذين يخدمونهم
  - يتوجب علي موظفي المؤسسة ان يتصرفوا علي نحو اخلاقي والتبليغ عن شبهات استغلال جنسي
  - تلتزم المؤسسة بدعم موظفيها للتكلم بدون خوف وبتيسير الابلاغ عن سوء السلوك (الاولوية للاستغلال والانتهاك الجنسي) والاستجابة بسرعة وفاعلية للتقارير المتعلقة بالموضوع ومع عدم الانتقام و الدفاع عن حماية الموظفين الذين يتقدمون بها.
  - تلتزم المؤسسة بالعمل علي منع حدوث استغلال وانتهاك جنسي في المقام الاول من خلال التواصل واذكاء الوعي.

2. الالتزامات / على موظفين المؤسسة تطبيق معايير السلوك المهني والشخصي والتصرف بنزاهة وشفافية والايمان بان أي استغلال وانتهاك جنسي يضر بصورة المؤسسة وسمعتها وتحظر الموظفين من ارتكاب اي نشاط جنسي مع الجماعات المستفيدة التي تتلقي مساعدات من المؤسسة حيث تتسم هذه العلاقات بديناميات قوي غير متكافئة اصلا وتقوض مصداقية ونزاهية عمل المؤسسة

- الامتناع عن النشاط الجنسي مع الاطفال دون سن الثامنة عشر بصرف النظر عن سن الرشد او سن الرضا ولا ينهض الاعتقاد الخاطيء بشأن عمر الطفل حجة للدفاع.
- تحظر مقايضة الاموال او التوظيف او السلع او المساعدات او الخدمات لقاء الجنس بما في ذلك افعال الاسترضاء الجنسي او الاشكال الأخرى للإذلال او الاهانة او التهديد او السلوك الاستغلالي للأشخاص الذين يتلقون خدمات من المؤسسة

## الابلاغ

- وجوب ابلاغ الموظفين الذين يشهدون او يصبحون علي بيئة من افعال استغلال وانتهاك جنسيين من قبل زملاء او متعاونين يعملون للمؤسسة او عاملين او مستخدمين لجهات لا تتبع المؤسسة مثلا شركاء الابلاغ عبر قنوات الاتصال المتاحة لذلك الغرض وتوفير الحماية لهم من الانتقام وفقا لسياسة الابلاغ عن المخالفات و الحماية من الانتقام
- قد يؤدي عدم الابلاغ عن افعال استغلال وانتهاك جنسي الي اجراءات تأديبيه.
- التقارير الكيدية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين تعتبر حالة سوء سلوك.
- تذكر الموظفين الذي يؤدون خدمات مهنية للمستفيدين بواجبهم ليس فقط الامتناع عن اقامة علاقات جنسية مع الشخص الذي يتلقى الخدمة انما ايضا الابلاغ عن أي حالة قد تحملهم بحكم طبيعة عملهم علي الاشتباه في حدوث استغلال او انتهاك جنسي او قد تكشف لهم علامات تتم عن ذلك.

## اليات الابلاغ

- توفر المؤسسة اليات فورية و سرية من اجل الابلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين من موظفي المؤسسة و المتعاونين معها او أي اشخاص اخرين.
- يجب علي جميع الموظفين في المؤسسة الإبلاغ في حال حدوث استغلال او انتهاك من قبل موظف في المؤسسة او متعاون معها او موظف مؤسسات شريكة او مانحة ان يبلغ عن طريق القنوات والوسائل المتاحة في المؤسسة سواء داخلية او خارجية.
- يجب علي المستفيدين الذين يشتبهون في وقوع فعل غير مشروع او يتعرضون أنفسهم لاستغلال و انتهاك جنسيين ان يبلغو عبر القنوات والوسائل المتاحة في المؤسسة سواء داخلية او خارجية.
- التبليغ عن التجاوزات في المؤسسة تعتبر خدمة مستقلة تستلم التقارير بسرية دون الكشف عن الهوية وذلك عبر الوسائل الامنة والقنوات المتاحة

## المنع والرصد وتعقب المعلومات

### 1. إذكاء الوعي ونشر المعلومات

ستعمل المؤسسة لتعميم السياسة وتنفيذها في المؤسسة والتوعية بقضية الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتداعيات المحتملة وتشمل الخطة :-

- إتاحة السياسة على المواقع الالكترونية.
- مواد اتصال للموظفين في المؤسسة وبرنامج تدريبي بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين
- مواد اتصال لأعلام المتعاونين مع المؤسسة والمؤسسات الشريكة بهذه السياسة (ادراج بند يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين) وإدخال الخط الخارجي للتبليغ عن التجاوزات في الاتفاقيات والتعاقدات

### 2. التحري عن السوابق

- سنعمل للتدقيق بشأن جميع الموظفين الجدد للكشف عن سجلات المزاعم السابقة حول الاستغلال والانتهاك الجنسيين قبل التعيين.
- توقيع المرشحين على تعهد بعدم وجود سجل سابق لأحكام جنائية أو انتهاك واستغلال جنسي
- تحتفظ المؤسسة بالحق في سحب أي عرض توظيف أو إنهاء ارتباط تعاقدي اذا تبين ان المرشح قدم معلومات غير صحيحة عن أي ادانة بأفعال استغلال وانتهاك جنسي

### 3. التدريب/ سنعمل على التدريب الإلزامي لجميع العاملين في المؤسسة حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين تقديم تدريب للموظفين حول السياسة من خلال التعريف بقضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين
- سوف يفيد التدريب للموظفين من خلال توعيتهم بالقضايا الاخلاقية والاوزاع المثيرة للشبهات وتعريفهم بعلامات الاستغلال والانتهاك الجنسيين وامدادهم بمعلومات لمساعدة الضحايا والعلامات التي تتم عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين

## السرية

سوف يتم حماية الافراد الذين يتصلون بالمؤسسة ووحدة المخاطر للإبلاغ عن التجاوزات ولن ترفع السرية الا بموافقة صريحة من الفرد الا في حالة نظر وحدة ادارة المخاطر الي الحالة باعتبارها تشكل خطرا بيناً على الفرد المعني او شخص اخر.

ولن يكشف عن اسم هؤلاء للشخص (للأشخاص) المحتمل تورطه (تورطهم) في الفعل غير المشروع ما لم يأذن الفرد بالكشف عن هويته وقد يصبح ذلك شرطاً في عمليات التحقيق اللاحقة

## حقوق الطفل

ستلتزم المؤسسة باتفاقية حقوق الطفل التي صادقت عليها السلطة الفلسطينية وسنعمل على تفعيل بنودها عملياً، وهو ما يظهر في أنشطة وبرامج وتطبيقات المؤسسة المنطوية تحت مظلة المؤسسة.

وتؤمن المؤسسة أن العمل في مجال الطفولة يستوجب تنسيق الجهود بين مختلف القطاعات، ومن شأن المؤسسة أن تسهم في دعم الجهود المجتمعية، وتعظيم الفوائد التي تعود على الفئات المستهدفة.

وستعمل إدارة شؤون الموظفين في المؤسسة على توعية الموظفين أن الطفل يشكل ركيزة أساسية في اتفاقية حقوق الطفل، وأن المؤسسة تسعى لدعم جهود المجتمع المدني من خلال الشراكة في مختلف الأنشطة التي تدعم حقوق الطفل بوجه عام.

ستعمل المؤسسة من خلال انشطتها المختلفة والتي تكون الفئة المستهدفة هم الاطفال دون سن الثامنة عشر على توعيتهم حول حقوقهم حسب اتفاقية حقوق الطفل وحمايتهم من كل اشكال العنف والاستغلال والاساءة وذلك باستخدام وسائل غير منهجية كافلام الانيميشن

وستعمل المؤسسة على توعية المجتمع بأهمية قضايا الطفل، وسنعمل على الاحتفال بيوم الطفل العربي كل عام مع ذكرى استشهاد الطفل الفلسطيني محمد الدرة برصاص قوات الاحتلال الإسرائيلي عام 2000.

ولتحقيق هذه الغاية، واستناداً إلى الدروس التي تعلمناها مع مرور الوقت، فقد قررنا إيلاء الأولوية لعدد من الإجراءات الجديدة، بما في ذلك:

- تحسين إجراءات السلامة والحماية للأشخاص الذين نساعدهم عبر عملياتنا الميدانية، لا سيما في المواقع التي يكون خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين فيها كبيراً.
- جعل الإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلزامياً من خلال نظام تنبيه يعلم المدير التنفيذي للمؤسسة خلال 24 ساعة.
- توفير تدريب إضافي لفرق التحقيق التابعة لنا، بما في ذلك أساليب المقابلات الملائمة للأطفال.
- جعل التدريب بشأن منع الاستغلال الجنسي إلزامياً لجميع موظفينا وشركائنا.
- تطبيق عملية تدقيق أكثر صرامة لموظفينا الجدد.
- تسخير الوسائل التقنية والابتكارات، المستندة إلى الهواتف المتنقلة لتمكين المجتمعات المحلية والضحايا من الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين بصفة سرية وأكثر سرعة أمناً.
- نسعي التطبيق التدريجي من قبل جميع أعضاء ومتطوعي و متطوعي المؤسسة لبروتوكول الأمم المتحدة بشأن مساعدة الضحايا.
- وسنقوم باتخاذ أيضاً خطوات لتحسين نوعية المساعدة والدعم اللذين نقدمهما لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتوقيت تقديمهما. وهذا يشمل الرعاية الطبية، والدعم النفسي، وإعادة الإدماج في المدارس، ودعم سبل العيش، والمساعدة القانونية.
- سنعمل مع الشركاء لإنجاز العمل على بروتوكول معني بمزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ويحدد هذا البروتوكول نهجاً مشتركاً، بما في ذلك ما يتعلق بالإبلاغ، وتدريب الموظفين، والتحقيقات، ومساعدة الضحايا، وتقييم الخطر.

## لجنة التحرش الجنسي

تتكون من خمسة أعضاء يعينهم مجلس الإدارة لمدة لا تقل عن عامين قابلة للتجديد او اضافة او تغيير الاعضاء وتتكون من:

1. رئيس اللجنة
2. مقرر اللجنة ولا يحق له التصويت
3. عضو من مجلس الإدارة
4. عضو من الجمعية العمومية
5. المستشار القانوني للمؤسسة بصفته عضو مراقب

ويتم تدريب اللجنة علي التحقيق في قضايا التحرش الجنسي ومراعاة عضوية النواع الاجتماعي في اللجنة

## الاجراءات

عند تقديم شكوي او بلاغ للجنة التحرش يجب مراعاة ما يلي :-

1. تقديم الشكوى رسميا وكتابيا
2. عند استلام الشكوى تقوم اللجنة بتأكيد الاستلام كتابيا
3. في حال تضارب المصالح ووجود علاقة بين اعضاء اللجنة والمشتكي يعفي العضو من مهماته
4. اذا كانت الشكوى ضد عضو من اللجنة يعفي العضو ويمنع من المشاركة في مداولاتها
5. اجراء مقابلة اولية مع المدعي عليه لإبلاغه بالشكوى
6. تجتمع اللجنة مع المدعي والمدعي عليه للمقابلة والتحقيق بصفة فردية وجلسة مغلقة
7. احضار الشهود من كلا الطرفين ان وجدت
8. تعقد جلسات استماع بصفة فردية مع الاشخاص المعنيين
9. يمكن وقف التحقيق اذا تبين للجنة عدم صحة الادعاء او بطلانه او افتقاره الي الادلة او الاثبات او اذا كان افتراء ويبلغ المدعي كتابيا بوقف التحقيق مع ذكر الاسباب
10. عند اكتمال التحقيق في فترة لا تتجاوز 30 يوم ويصدر قرار اللجنة بالإدانة او التوصية بحفظ محضر التحقيق لعدم ثبوت الادعاء و يرفع القرار لمجلس الادارة ليتم اعتماده.

## التنفيذ

1. يتولي مجلس الادارة الاطلاع علي تقرير اللجنة والتوصيات وقرار العقوبة واعتماد العقوبة كما يحق للمجلس تشديد او تخفيف العقوبة.
2. يحق للمدعي والمدعي عليه الطعن علي قرار اللجنة وذلك خلال اسبوعين من تاريخ التبليغ بالقرار
3. تضاف اعضاء جدد بقرار من مجلس الادارة لمراقبة التحقيق والقرارات.