

سياسة الحماية:

الحماية من الاعتداء والتحرش الجنسي والاستغلال

27.06.2022

التاريخ:

المدير/ة الإداري/ة:

توقيع المدير/ة العام/ة:

توقيع رئيس مجلس الأمناء

\* توجه جميع الاستفسارات المتعلقة بهذه السياسة للمدير الإداري.

\*يستخدم اسم "مؤسسة عبد المحسن القطان" و"المؤسسة" بشكل تبادلي للدلالة على مؤسسة عبد المحسن القطان.

\*يستخدم مصطلحا "أفراد طاقم العمل" و"الموظف" بشكل تبادلي للدلالة على الأشخاص الذين يعملون بموجب عقد عمل بدوام كامل أو جزئي مع المؤسسة - سواء كان عقداً مفتوحاً أو محدود المدة.

\* تعتذر المؤسسة لاستخدامها صيغة الذكر للدلالة على كلا الجنسين. يتم استخدام صيغة المنكر للدلالة على كلا الجنسين لأغراض تسهيل قراءة هذه الوثيقة.

مؤسسة عبد المحسن القطان مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة (رقم تسجيل 1029450) وشركة خيرية محدودة المسؤولية بموجب ضمان (رقم 2171893). كما أنها مسجلة كمنظمة دولية غير ربحية تعمل في فلسطين (رقم التسجيل QR-0035-F).

قائمة المحتويات

3	1. بيان السياسة	3
3	2. نطاق العمل والتعريفات	3
4	3. الإطار القانوني والسياسات ذات العلاقة	4
4	4. التزاماتنا	4
4	5. التبليغ والتحقيق	4
4	5.1 التبليغ	4
5	5.2 سرية البلاغات والتحقيقات وعدم الانتقام	5
5	5.3 الإجراءات	5
5	5.4 التحقيق بالشكل اللازم والتبليغ والمتابعة	5
6	6. المسؤوليات	6
7	7. الحوكمة والمحاسبة	7
8	الملحق 1: التعريفات	8
10	الملحق 2: إقرار	10

## 1. بيان السياسة

قيمنا:

- الدفاع عن كرامة الجميع وحقوقه.
- الحرية والتنوع والحوار وإنتاج المعرفة.
- العمل بروح الزمالة الإنتاجية.
- الشجاعة اللازمة للعدالة.

فيما نسعى إلى تحقيق رؤيتنا وتحقيق أثر في المجتمعات المحلية التي نعمل معها من خلال دعمنا للتعليم والثقافة، ندرك الأهمية الجوهرية للثقافة المؤسسية والمحاسبة في إيجاد بيئة آمنة وداعمة للعاملين والشركاء والمجتمعات المحلية التي نعمل معها.

وبحسب قيمنا الأساسية، نؤمن أن لكل الأشخاص الحق في أن يحيوا حياتهم بعيدًا عن أي شكل من أشكال الاعتداء، أو الاستغلال، أو التحرش الجسدي والجنسي.

كما نؤمن أن الاعتداء والاستغلال والتحرش الجسدي والجنسي تُمارس عادة على مجموعات معينة من الأشخاص بسبب غياب المساواة، ومواطن الهشاشة، خاصة النساء والمستضعفين من البالغين والأطفال. كما ندرك أن هناك اختلالاً في توازن القوى في جميع الأوضاع، وعلينا لذلك أن نضمن أن السلطة التي تمتلكها المؤسسة (و/ أو موظفوها) لن تُستخدم للاعتداء أو التحرش أو التسبب بأذى للآخرين.

نحن نأخذ جميع البلاغات عن الاعتداء والاستغلال والتحرش الجسدي والجنسي على محمل الجد. حيث تعتمد مؤسسة عبد المحسن القطان نهج عدم التساهل المطلق مع الاعتداء والاستغلال والتحرش الجسدي والجنسي. سندرس الادعاءات بحرص ونحقق فيها ونتخذ الإجراءات التأديبية الملائمة حيث يلزم.

## 2. نطاق العمل والتعريفات

تتطبق هذه السياسة والإجراءات المتعلقة بها على جميع الموظفين والأطراف ذوي العلاقة، بمن فيهم أعضاء مجلس الأمناء والمتطوعون والمتدربون والزوار والمستشارون الدوليون والمحليون، إضافة إلى الأفراد والمتعهدين المتعاقدين مع مؤسسة عبد المحسن القطان.

يتضمن الملحق (1) في هذه الورقة قائمة بالتعريفات. وفيما تغطي القائمة معظم المواضيع الواردة في السياسة، فإنها لا تعتبر قائمة شاملة. لذلك يجب الاسترشاد بالقوانين الأخرى ذات العلاقة ومدونات قواعد السلوك والاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذا الموضوع عند الحاجة.

### 3. الإطار القانوني والسياسات ذات العلاقة

تحدد هذه السياسة المعايير والإجراءات الأساسية الواجب اتباعها، ويُسترشد في تنفيذها بدليل المؤسسة للموارد البشرية، ومدونة قواعد السلوك وسياسة حماية الطفل والسياسة الإعلامية. وفي حال وجود خلط أو تضارب تُعتمد العمليات والتوجيهات الأكثر صرامة.

تستمد هذه السياسة معلوماتها من - وتقوم على - اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة سنة (1989) وبيان الالتزام بالقضاء على جميع أشكال الاعتداء والاستغلال الجنسي بين العاملين في منظمات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات (2008). وباعتبار أن المؤسسة تعمل في المملكة المتحدة وفلسطين، فسُتطبق السياسة بالتوازي مع القوانين والأنظمة المحلية والوطنية.

### 4. التزاماتنا

- ستبذل مؤسسة عبد المحسن القطان أقصى ما يوسعها لإيجاد ثقافة مؤسسية آمنة لجميع العاملين فيها والحفاظ عليها وتعزيزها.
- تتوقع المؤسسة من العاملين فيها أن يكونوا قدوة وأن يعملوا على تعزيز قيم المؤسسة وحماية الأخلاقيات التي تؤمن بها، وتسليط الضوء على التزام المؤسسة بالمساواة والتنوع واحترام الآخرين.
- ستخلق مؤسسة عبد المحسن القطان بيئة يمكن فيها التصدي للاعتداء والاستغلال والتحرش الجسدي والجنسي بأمان.
- تلتزم مؤسسة عبد المحسن القطان باستخدام آليات التبليغ شفافة وسرية تتمحور حول حماية الناجين.
- تلتزم مؤسسة عبد المحسن القطان بالتعلم والتحسين المستمرين لمنع وقوع الاعتداء والاستغلال والتحرش الجسدي والجنسي والاستجابة لهذه الممارسات.
- تلتزم مؤسسة عبد المحسن القطان بتبليغ مجلس أمناء المؤسسة عن حالات الاعتداء والاستغلال والتحرش الجسدي، والتواصل حول هذه المسائل مع السلطات المحلية عند الحاجة ومع الأطراف الأخرى بناءً على توجيهات مجلس الأمناء - مع أخذ مصلحة الضحايا والمؤسسة والمخاطر الأخرى المرتبطة بذلك الموضوع بعين الاعتبار.

### 5. التبليغ والتحقيق

#### 5.1 التبليغ

يجب التبليغ عن أي حالة اعتداء، أو استغلال، أو تحرش جسدي أو جنسي فعلية أو مشتبه فيها أو مزعومة على الفور باستخدام الآليات الآتية:

## خطياً:

- باستخدام النموذج المتوفر على موقع المؤسسة الإلكتروني: <http://qattanfoundation.org/en/feedback>
- باستخدام عنوان البريد الإلكتروني الآتي: [feedback@qattanfoundation.org](mailto:feedback@qattanfoundation.org)

## شفوياً:

- الاتصال برقم هاتف: 970 2 296 0544 + رقم فرعي: 4000، اضغط 0، واتبع إرشادات موظف الاتصال لتسجيل رسالتك وعاوين الاتصال الخاصة بك.
- إطلاع أحد الأفراد العاملين في المؤسسة.

## 5.2 سرية البلاغات والتحقيقات وعدم الانتقام

- يجب التعامل مع أي بلاغ عن اعتداء أو استغلال أو تحرش جنسي وجسدي فعلي أو مزعوم يُقدّم بحسب هذه السياسة بأعلى درجات السرية. ويمكن التبليغ عن حالات الاعتداء أو الاستغلال أو التحرش الجنسي والجسدي الفعلية أو المشتبه فيها دون الإفصاح عن هوية المُبلِّغ. ولن يقوم أي من العاملين باتخاذ أي إجراءات انتقامية جراء تقديم البلاغ بحسن نية. لن يتم إعلام سوى الموظفين الذين يجب أن يطلعوا على القضية بالبلاغ وأي تحقيق مرتبط به.

## 5.3 الإجراءات

- في حال وصل إلى مسامع موظف المؤسسة وجود ادعاء أو اشتباه بوجود حالة اعتداء أو استغلال أو تحرش جنسي تتعلق بأي وظيفة من وظائف المؤسسة، فيجب عليه أن يُبلغ على الفور عن التفاصيل التي اطلع عليها باستخدام واحدة من الآليات الواردة في النقطة 5.1 أعلاه.
- في حال بلغ طرف ثالث أحد موظفي المؤسسة عن ادعاء بوجود حالة اعتداء أو استغلال أو تحرش جنسي، فيجب على الموظف: (أ) أن يوجه الطرف الثالث لاستخدام الآليات الواردة في البند 5.1 إن كان ذلك في قدرتهم. (ب) ضمان إيداع التعاطف للطرف الثالث. (ج) التعامل مع الموضوع بسرية تضمن احترام كرامة الطرف الثالث. (د) تبليغ المدير العام و/ أو المدير الإداري بذلك على الفور.
- ستُراجع لجنة الحماية جميع التفاصيل التي استلمتها وتُصدر تقريراً مبدئياً يُعرض على مجلس الأمناء.
- يمكن التشاور مع الدوائر الأخرى بحسب طبيعة الادعاءات.

## 5.4 التحقيق بالشكل اللازم والتبليغ والمتابعة

- سيُحقّق في حالات الاعتداء والاستغلال والتحرش الجنسي أو الادعاءات بهذا الشأن وتوثق بما يتناسب مع حماية الناجي وضمان سلامته وكرامته.
- سيُعيّن المدير العام ومجلس الأمناء محققاً؛ إما من داخل المؤسسة أو خارجها (مثل: مستشار قانوني، أو مختص بالدعم النفس – اجتماعي وغير ذلك). وستوفر أي موارد إضافية قد تكون مطلوبة لتيسير التحقيقات. تُعرض نتائج

التحقيق، بما فيها الخلاصات والتوصيات (إن وجدت) في تقرير على مجلس الأمناء والمدير العام.

## 6. المسؤوليات

ثقافة الحماية هي مسؤولية مشتركة يتحملها جميع العاملين في المؤسسة. ويجب أن يكون جميع الموظفين قدوة في ضمان الالتزام بالقيم، والأخلاقيات، وقواعد السلوك، والقانون.

6.1 سيقوم جميع العاملين والشركاء والمستفيدين والوكلاء والمستشارين والموردين بما يأتي:

- الالتزام بالمعايير القانونية والتوقعات الأخلاقية والقانونية المقبولة.
- التنبيه إلى أي فعل ينطوي على اعتداء أو تحرش جنسي أو استغلال في مؤسسة عبد المحسن القطان أو لدى طرف ثالث.
- التبليغ عن هذه الحالات بحسب ما هو وارد في البند 5.1 أعلاه.
- التعاون مع أي تحقيق عند الحاجة.

6.2 ستقوم إدارة<sup>1</sup> مؤسسة عبد المحسن القطان بما يأتي:

- تعزيز بيئة تضمن الحماية.
- الحفاظ على بيئة ضبط كافية، وأداء تقييم للمخاطر بانتظام، وتنفيذ الإجراءات الملائمة ونشاطات الضبط الداخلية، وضمان نشر المعلومات ووجود نظام مراقبة كامل.
- مطالبة جميع الموظفين بالتبليغ عن أي شبهات أو ادعاءات أو معلومات موثوقة تتعلق بالاعتداء والتحرش الجنسي والاستغلال.
- التبليغ عن جميع حالات الاعتداء والتحرش الجنسي والاستغلال.

6.3 سيقوم مجلس أمناء المؤسسة ومديرها العام بما يأتي:

- التحقيق بالشكل اللازم أو تعيين شخص أو فريق مناسب للتحقيق في ادعاءات الاعتداء والتحرش الجنسي والاستغلال.
- تطوير إرشادات لضمان وضوح الأدوار والمسؤوليات بحسب السياق.
- ضمان تنفيذ أي إجراءات لتدارك الوضع بحسب المطلوب أو بحسب التوصيات.
- إنزال عقوبات ملائمة بحق العاملين المتورطين في الاعتداء أو التحرش الجنسي أو الاستغلال.
- توعية العاملين والشركاء وتعريفهم بخطر الاعتداء والتحرش الجنسي والاستغلال في البيئة المحلية بشكل منتظم والعمل بشفافية وتشجيع النقاش المفتوح.

<sup>1</sup> بشكل عام تتألف الإدارة في مؤسسة عبد المحسن القطان من الموظفين من درجة T1 و T2

- إتاحة السياسة والإجراءات لجميع العاملين، بمن فيهم الشركاء.

## 7. الحوكمة والمحاسبة

سينسق المدير العام مسألة الإشراف على السياسة بالتعاون مع مجلس الأمناء، إضافة إلى مراجعتها وتحديثها بحسب الإطار الزمني المحدد في السياسة. سيراقب المدير العام الالتزام بهذه السياسة، ويعد التقارير عن ذلك باستخدام المعلومات القياسية، مع الالتزام بالمستويات الملائمة من السرية.

في حال كان البلاغ أو الشكوى تتعلق بالمدير العام، على المدير الإداري إبلاغ مجلس الأمناء فوراً. في هذه الحالة يقوم المجلس، أو من يقوم بتعيينه، بإدارة التحقق من البلاغ، وأية خطوات تتبعه أو تتعلق به.

الملحق 1: التعريفات

الأفراد دون سن 18	الطفل
الأفراد فوق سن 18	البالغ
أي شخص فوق سن 18: غير قادر على العناية بنفسه وحمايتها من الاعتداء أو الاستغلال، أو يعتبر معرضًا للخطر بسبب النوع الاجتماعي، أو الصحة النفسية، أو الجسدية، أو الإعاقة، أو الأصول الإثنية، أو الهوية الدينية، أو التوجهات الجنسية، أو الوضع الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو الكوارث، أو الجوائح، أو النزاعات؛ أو المعرضين للخطر بسبب تبعيتهم أو معاناتهم من فرق القوى.	البالغون المستضعفون
التدابير المتخذة لمنع وقوع اعتداء أو استغلال والتبليغ عنه والاستجابة له لحماية صحة الأطفال والبالغين وسلامتهم - الذين لهم علاقة مباشرة مع مؤسسة عبد المحسن القطان وخدماتها وبرامجها - وحماية حقوقهم الإنسانية.	الحماية
أي عمل يمكن أن يؤدي أو يتسبب بالأذى، سواء كان جسديًا أو نفسيًا. وهذا يتضمن العنف الجسدي والإساءة العاطفية والنفسية، والإهمال أو الإهمال في المعاملة، وسوء المعاملة والاستغلال والاعتداء الجنسي.	الاعتداء
الاعتداء الجسدي: أي فعل يتسبب أو يمكن أن يتسبب بإصابة جسدية أو معاناة بغض النظر عن حدتها. ويتضمن تعريض الآخرين إلى أي شكل من أشكال المواد المؤذية.  الاعتداء العاطفي والنفس - اجتماعي: إساءة المعاملة العاطفية والنفس - اجتماعية أو اللفظية من خلال التفاعل المباشر وغير المباشر. ومن الأمثلة على ذلك: الإذلال، والإهانة، واستخدام الشتائم، والتحقير، والانتقاد المستمر، والتتمر، والتشهير، والعزل، والتعريض لمواد بصرية غير ملائمة، وغير ذلك.	أنواع الاعتداء (القائمة الواردة ليست قائمة شاملة)
الإهمال: الإهمال هو الإخفاق في توفير الظروف الضرورية لسلامة الأطفال أو الأفراد المستضعفين (عندما تكون في وضع يسمح لك بذلك) خلال وجودهم في رعاية المؤسسة.  الاعتداء الجنسي: التدخل الفعلي أو التهديدات ذات الطبيعة الجنسية، سواء كان ذلك بالقوة أو ضمن ظروف غير متساوية أو قسرية. ويمكن أن يتضمن الاعتداء الجنسي على الأطفال الملامسة بطريقة غير ملائمة أو استخدام تعبيرات صريحة ذات طبيعة جنسية مع الطفل وعرض مواد إباحية على الأطفال.	



التحرش الجنسي	<p>التحرش الجنسي هو أي تلميح جنسي، أو طلب لمعروف جسدي، أو سلوك شفوي، أو جسدي، أو إيحاء ذات طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر ذي طبيعة جنسية من المعقول أن تتوقع أو تعتقد أنه سبب الإساءة أو الإهانة لشخص آخر.</p> <p>كما يمكن أن يُنظر إلى هذا السلوك على أنه تدخل في العمل، أو يعد شرطاً للتوظيف، أو يمكن أن يخلق بيئة عمل عدائية أو مخيفة أو مسيئة.</p> <p>وفيما ينطوي التحرش الجنسي بالعادة على نمط سلوكي، فإنه يمكن أن يكون حالة منعزلة كذلك.</p>
الاستغلال الجنسي	<p>الاستغلال الجنسي هو أي استغلال فعلي أو محاولة استغلال لموقع ضعف، أو فرق في القوة أو ثقة لتحقيق أغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، المكسب المالي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي للغير.</p>
التمر	<p>أي شكل من أشكال الاعتداء من طفل واحد أو أكثر على طفل أو أطفال آخرين. مع أن التمر قد يكون أكثر شيوعاً بين الأطفال إلا أنه قد يمارس أيضاً من البالغين.</p>
العنف الذاتي	<p>إلحاق الأذى بالنفس أو تشويه النفس.</p>
الاستمالة	<p>تشير الاستمالة بشكل عام إلى السلوك الذي يُسهل على المعتدي الحصول على طفل أو شخص بالغ مستضعف لممارسة نشاط جنسي. وهذا في العادة يتضمن كسب ثقة الأطفال و/ أو الأشخاص الذين يقدمون الرعاية لهم أو شخص بالغ من المستضعفين، للتمكن من الوصول إليهم واستغلالهم جنسياً. فعلى سبيل المثال، تتضمن الاستمالة الاهتمام بطفل معين أو شخص بالغ وتقديم الهدايا أو المبالغ المالية أو المخدرات أو الكحول له، وتشجيع المشاعر الرومانسية أو تعريضه لمفاهيم جنسية من خلال الحديث معه أو عرض مواد إباحية عليه.</p> <p>الاستمالة عبر الإنترنت هي عملية إرسال رسائل إلكترونية أو التعامل مع شخص آخر من خلال منصة إلكترونية واستخدام محتوى ذي طبيعة غير لائقة بهدف الوصول إلى المستفيد والانخراط أو الخضوع لنشاط جنسي مع شخص آخر، على سبيل الذكر لا الحصر.</p>
مصلحة الطفل الفضلى	<p>مبدأ أساسي في اتفاقية حقوق الطفل (1989)، وهو يدل على الاعتبار الأساسي للإطار الأخلاقي والقانوني الذي يحيط بالعمل مع الأطفال.</p>

## الملحق 2: إقرار

أقر بأني قرأت سياسة الحماية المتبعة في مؤسسة عبد المحسن القطان وفهمتها وأوافق على الالتزام بمحتواها وتحمل المسؤوليات المترتبة عليّ في تنفيذها.

---

التاريخ

---

الاسم

---

التوقيع