

# CONCERN worldwide

مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن

أبريل 2021

في هذه الوثيقة، يتضمن مصطلح السلوك المحظور المعاني التالية على سبيل المثال لا الحصر:

- التسلط.
  - التحرش اللفظي أو الجسدي أو الجنسي.
  - الاغتصاب ومحاولة الاغتصاب.
  - الاستغلال (بما في ذلك الاستغلال الجنسي).
  - إساءة المعاملة (بما في ذلك الاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة).
  - أي أعمال تضر بالأطفال أو تعرضهم للأذى.
  - التخويف.
  - أي شكل من أشكال التمييز.
  - الدخول في علاقات تسبب تضارب المصالح في العمل.
  - السلوك الذي يؤدي، أو يمكن أن يؤدي، إلى فقدان المنظمة لسمعتها.
  - إظهار عدم الاحترام لكرامة الآخرين.
  - التصرف بطريقة غير حساسة ثقافياً.
  - التصرف بطريقة تؤدي، أو يمكن أن تؤدي، إلى مشاكل صحية أو أمنية للشخص المعني و/ أو الأشخاص الآخرين.
  - السرقة.
  - الاستخدام غير المصرح به أو حيازة ممتلكات منظمة كونسيرن - أو ممتلكات طرف ثالث - أثناء العمل مع أو الادعاء بالعمل مع منظمة كونسيرن والإهمال الجسيم أو سوء الاستخدام المتعمد لممتلكات منظمة كونسيرن.
  - أي محاولة لارتكاب عمليات احتيال أو قبول الرشوى أو طلبها.
- تمنع كونسيرن ولا تتغاضى أبداً مع الاستغلال أو الاعتداء أو التحرش الجنسي الذي يتعرض له المشاركون في البرامج وموظفوها. إن اكتشاف أي سلوك محظور، بما في ذلك التصرفات المذكورة أعلاه، من قبل أي شخص يعمل لصالح أو بالنيابة عن منظمة كونسيرن سيؤدي إلى إجراء تأديبي يصل إلى ويتضمن الفصل.

## مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن

### المقدمة

منظمة كونسيرن، كمنظمة إنسانية دولية غير حكومية تعمل من أجل التخفيف من حدة الفقر، تسعى إلى تنفيذ برامج فعالة للإغاثة والتنمية من خلال التزامها بمعايير الممارسات الجيدة، ونوعية عمل موظفيها وموظفي المنظمات الشريكة لها.

كثيراً ما يعمل موظفو منظمة كونسيرن في حالات يكونون فيها في موقع السلطة والثقة (فيما يتعلق بالمستفيدين، والمنظمات الأخرى، وبعضهم الآخر). لذا يجب عدم إساءة استخدام هذه السلطة والثقة. جميع موظفي المنظمة يتحملون المسؤولية تجاه المنظمة ويتوجب عليهم السعي وراء تطبيق أعلى المعايير والحفاظ عليها في التصرفات اليومية أثناء العمل. إن أي شكل من أشكال السلوك المحظور يتعارض مع المعتقد الأساسي لمنظمة كونسيرن حول الكرامة الإنسانية لجميع الناس ويتعارض مع قيمنا الأساسية.

تعتبر مدونة قواعد السلوك أداة رئيسية لمنع المضايقات والاستغلال وسوء المعاملة و/ أو السلوك لمحظور من قبل الموظفين. إن مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن (المشار إليها هنا باسم "قانون") والسياسات المرتبطة بها - سياسة حماية المشاركين في البرنامج وسياسة حماية الأطفال وسياسة مكافحة الاتجار بالبشر<sup>1</sup> - يصف معايير السلوك المتوقعة من جميع الموظفين وأي شخص يتعامل مع المنظمة ويسعى لتعزيز الممارسات الجيدة. تقدم المدونة توجيهات واضحة حول معايير السلوك المطلوبة من قبل المنظمة من جميع الموظفين، وإن على أي شخص يعمل لصالح أو بالنيابة عن منظمة كونسيرن أو أي من المنظمات الشريكة لمنظمة كونسيرن الالتزام بها، بالإضافة إلى تقديم أمثلة حول السلوكيات التي تعتبر غير مقبولة. قد تم تصميم المدونة لتوجيه وحماية جميع الموظفين والمشاركين في البرنامج<sup>2</sup>. قد يؤدي أي خرق لهذه المدونة من قبل الموظف إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى ويتضمن الفصل. فيما يتعلق بموظفي المنظمات الشريكة، فإن أي خرق لهذه المدونة قد يؤدي إلى تعليق أو إنهاء اتفاقية الشراكة.

مع العلم أنّ القوانين والثقافات تختلف اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر، فإن مدونة قواعد السلوك تستند إلى الممارسات الدولية الجيدة. بالإضافة إلى ذلك، فقد تمت كتابتها لتعكس القيم الأساسية للمنظمة والتزامها بضمان أن الموظفين يعملون دائماً في مصلحة جميع المشاركين في البرنامج. تنطبق مدونة قواعد السلوك على جميع الأشخاص المنخرطين بالعمل مع المنظمة، بما في ذلك المنظمات الشريكة المشاركة في برامج منظمة كونسيرن، بغض النظر عن موقعها، سواء كانت وطنية أو دولية، تعمل بدوام كامل أو جزئي، استشاريين، متقاعدين أو متطوعين، ويجب عليهم الالتزام بهذه المدونة في جميع الأوقات.

تعتبر مدونة السلوك والسياسات المرتبطة بها دامة لبعضه البعض بشكل متبادل ومتحدثان. من المتوقع أن تمتثل المنظمات الشريكة للمنظمة إلى معايير السلوك الموضحة في هذه المدونة والسياسات المرتبطة بها. يجب على جميع زوار برامج منظمة كونسيرن - أثناء زيارتهم - أن يعتبروا أنفسهم تحت سلطة المدير القطري للمنظمة ويجب عليهم الالتزام بمدونة السلوك والسياسات المرتبطة بها. إذا رفض أحد الزائرين الموافقة على تنظيم سلوكه بحيث يتماشى مع متطلبات مدونة السلوك، فيجب أن تسجل الإدارة اسم الشخص وسبب رفضه القيام بذلك، وأن يتم إبلاغ الحالة إلى المدير الإقليمي الذي سيقدر الإجراء الواجب اتخاذه. وقد يشمل ذلك تعليق الدعم لتواجده المستمر في البلاد، والحرمان من السماح له بزيارة برامج أو مكاتب منظمة كونسيرن، أو البقاء في أي مكان إقامة مستأجر أو مملوك من قبل المنظمة.

يجب تزويد جميع موظفي كونسيرن وممثلي المنظمات الشريكة والزائرين وجميع الأشخاص المرتبطين ببرامج كونسيرن بنسخة عن مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها بلغة يمكنهم فهمها مع شرح لمحتوى الوثائق. يجب أن يؤكدوا أنهم قرأوا وفهموا محتواها وأنهم وافقوا على التصرف وفقاً لذلك<sup>4</sup>

تقع على عاتق جميع موظفي كونسيرن مسؤولية الالتزام بمدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن والسياسات المرتبطة بها.

<sup>1</sup> أي إشارة إلى "وثائق السياسة المرتبطة بها" هنا تشير إلى هذه الوثائق الثلاثة المحددة

<sup>2</sup> يشير المشاركون في البرنامج إلى أي شخص مرتبط ببرامج منظمة كونسيرن ويشمل: (1) المستفيدين من البرامج التي تقدمها المنظمة أو شركائها؛ (2) أعضاء المجتمعات التي تعمل فيها "منظمة كونسيرن" والمنظمات الشريكة؛ (3) الأشخاص الذين يعملون لدى المنظمة أو المنخرطين في العمل معها، سواء كانوا موظفين وطنيين أو دوليين، بدوام كامل أو جزئي، استشاريين، متقاعدين أو متطوعين وأي شخص يشارك بنشاط في برامج منظمة كونسيرن أو المنظمات الشريكة؛ و (4) المنظمات الشريكة المعنية وموظفيها وأي شخص يعمل نيابة عنها.

<sup>3</sup> على سبيل المثال، بيان الالتزام بالقضاء على الاستغلال والانتهاك الجنسيين من قبل موظفي الأمم المتحدة والموظفين الغير المنتمين إلى الأمم المتحدة الذي وقعه الرئيس التنفيذي لمنظمة "كونسيرن" في المؤتمر الرفيع المستوى المعني بالقضاء على الاستغلال والانتهاك الجنسيين من قبل موظفي الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية في كانون الأول 2006 في نيويورك:

<http://ochaonline.un.org/OchaLinkClick.aspx?link=ocha&docId=1061170>

<sup>4</sup> الموظفون في منظمة كونسيرن المسؤولون عن تطوير اتفاقيات الشراكة والتعاقد مع الاستشاريين والموافقة على الزيارات الميدانية أو تنظيمها يجب أن يتأكدوا من تطبيق ذلك

## مراجعة المدونة

تدرك منظمة كونسيرن أن البيئات الداخلية والخارجية تتغير. قد يكون لهذا التغيير تأثير على نطاق ومحتوى هذا القانون. وبالتالي، سنتم مراجعة مدونة السلوك والسياسات المرتبطة بها بشكل دوري. ستكون عملية المراجعة ذات طابع استشاري وتشاركي. تقع مسؤولية الشروع في عملية مراجعة السياسة على عاتق فريق الإدارة العليا التابع لمنظمة كونسيرن (SMT). أية تغييرات تطرأ على هذه السياسة وتؤثر على مبادئها أو غاياتها سيتم تقديمها إلى مجلس الإدارة في دبلن لمراجعتها والموافقة عليها.

## قواعد السلوك

بصفتي موظف في منظمة كونسيرن، ألتزم بما يلي:

1. أن أكون مسؤولاً عن استخدام المعلومات والأصول والموارد التي يمكنني الوصول إليها بسبب وظيفتي مع منظمة كونسيرن.

1. سوف أحرص على استخدامي للأصول أو الموارد التي أوكلت إليّ بطريقة مسؤولة وأن أتعامل مع جميع الأموال والممتلكات وفقاً للسياسات المناسبة والمتطلبات الإجرائية.

2. لن أستخدم معدات الكمبيوتر الخاصة بالمنظمة أو غيرها من التكنولوجيا أو المعدات<sup>5</sup> أو الخدمات بما يخالف لوائح تقنية المعلومات الخاصة بالمنظمة للقيام بأي نشاط غير قانوني بموجب القانون المحلي أو قانون الدولة أو القانون الدولي أو الذي يشجع السلوك الذي من شأنه أن يشكل جريمة جنائية. ويشمل ذلك أية مادة تعرض للخطر أو تضايق أو تقلل من شأن أو ترهب شخصاً أو مجموعة من الأشخاص على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الميول الجنسية أو السن أو الإعاقة أو الإثنية أو أي سمة شخصية أخرى.

3. لن أستخدم معدات الكمبيوتر الخاصة بالمنظمة أو غيرها من التكنولوجيا أو المعدات<sup>6</sup> بالمنظمة كونسيرن لعرض أو تنزيل أو إنشاء أو توزيع أو حفظ أي مواد محظورة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر المواد الإباحية للبالغين أو الأطفال.

4. سأستخدم جميع سلع وخدمات المشروع، بما في ذلك تلك المقدمة من قبل طرف ثالث أو ممتلكات طرف ثالث<sup>7</sup>، بطريقة ملائمة.

5. لن أكتشف للآخرين عن أية معلومات خاصة أو سرية متعلقة بمنظمة كونسيرن (أو التي تكون منظمة كونسيرن مسؤولة عنها) ما لم يطلب القانون القيام بذلك.

2. أن أكون مسؤولاً عن صحتي وسلامتي ورفاهيتي وعن الموظفين الذين أشرف عليهم.

1. سألتزم بجميع تعليمات وإجراءات الصحة والسلامة التنظيمية المعمول بها في مكان العمل.

2. سألتزم بأية إرشادات أمنية محلية وبطريقة تتوافق مع السياسة الأمنية الخاصة بمنظمة كونسيرن.

3. سألتزم بطريقتي بتجنب خلق المخاطر الغير ضرورية لأمني وسلامتي وصحتي ورفاهيتي أو للآخرين (بما في ذلك المنظمات الشريكة والمستفيدين).

3. سأؤكد من أن سلوكي الشخصي والمهني هو، ويفترض أن يكون، على أعلى مستوى وبما يتماشى مع معتقدات وقيم ورسالة منظمة كونسيرن.

1. سأعامل جميع الناس باحترام وكرامة. لن أميز، أو أظهر معاملة مختلفة، أو أفضل أفراد معينين على أفراد آخرين.

2. سوف أشجع، في جميع برامجنا، رفاهية الأطفال ونموهم ولن أشارك في سلوك قد يتسبب في ضرر، بما في ذلك الإساءة الجسدية والجنسية والعاطفية والإهمال.

3. سأراعي جميع القوانين الوطنية وأتصرف بطريقة حساسة من الناحية الثقافية<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> الأنظمة المتصلة بالإنترنت والإنترنت والإكستراเน็ต، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، أجهزة الكمبيوتر، البرمجيات، أنظمة التشغيل، وسائط التخزين، أنظمة الاتصالات، والحسابات الشبكية.

التي توفر البريد الإلكتروني وبروتوكولات تصفح الإنترنت ونقل الملفات (FTP)، يتم تغطيتها من قبل تعليمات المستخدم لأنظمة تكنولوجيا المعلومات في منظمة كونسيرن.

<sup>6</sup> على النحو الوارد أعلاه.

<sup>7</sup> أمثلة سلع وخدمات المشروع المقدمة من قبل طرف ثالث تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، المعونات الغذائية المقدمة من برنامج الأغذية العالمي أو السيارات المعارة من قبل عضو منظمة التحالف 2015 أو منظمات أخرى... إلخ.

<sup>8</sup> لا يمكن أبداً استخدام هذه القوانين أو الممارسات الثقافية كعذر أو دافع لسلوك محظور.

4. لن أعمل تحت تأثير الكحول أو المخدرات (باستثناء الأدوية الموصوفة لي لأسباب صحية) أو المواد غير القانونية<sup>9</sup> التي تؤثر على قدرتي على أداء واجباتي.
5. لن أستخدم أو أوزع أو أبيع أو أمتلك موادًا غير قانونية<sup>10</sup> في مباني منظمة كونسيرن أو أثناء العمل في منظمة كونسيرن أو أثناء استخدام سيارات منظمة كونسيرن.
6. سأؤكد من أن سلوكي أثناء العمل وخارجه لا يؤدي إلى الإساءة إلى سمعة منظمة كونسيرن ولا يقوض قدراتي ولا يؤثر عليها للقيام بالدور الذي أؤتيه في المنظمة.
7. لن أقوم بإساءة استخدام مناصبي كموظف في المنظمة لتحقيق مكاسب شخصية عن طريق طلب أو التماس أو قبول أية أموال أو هدايا أو خدمات (بما في ذلك الخدمات الجنسية) من الآخرين، سواء لمصلحتي الشخصية أو لصالح شخص آخر، مقابل مساعدات منظمة كونسيرن من السلع أو الخدمات.
8. لن أدخل في معاملات جنسية تجارية في أي وقت<sup>11</sup>.

#### ٤. سأقوم بأداء واجباتي وأواصل حياتي الخاصة بطريقة تتجنب تضارب المصالح المحتمل مع عمل أو سمعة منظمة كونسيرن وعلمي كموظف في المنظمة.

1. سوف أتجنب المواقف التي قد تتضارب فيها مصالح الشخصية أو يبدو أنها تتعارض مع مصالح منظمة كونسيرن. لذلك، لن أدخل في أي نوع من العلاقات التجارية بالنيابة عن كونسيرن مع أفراد العائلة أو الأصدقاء أو جهات الاتصال الشخصية/ المهنية الأخرى لتوريد أي سلع أو خدمات للمنظمة أو أية أمور متعلقة بالتوظيف دون تفويض من الإدارة العليا. وسوف أعلن عن أي تضارب محتمل في المصالح لمديري المباشر.
2. لن أشارك في منح المساعدات أو العقود الخاصة بالسلع / الخدمات أو التوظيف أو الترقيّة داخل المنظمة لأي شخص لدي مصالح مالية أو شخصية أو عائلية معه (أو علاقة وثيقة حميمة)<sup>12</sup>،
3. لن أقبل الرشاوى أو هدايا (باستثناء التذكارات التقديرية الصغيرة) أو أية مكافأة تعرض عليّ نتيجة لعملي مع منظمة كونسيرن من قبل الحكومات أو المستفيدين أو الشركاء أو الموردين أو أي شخص آخر. سوف أخبر مديري المباشر إذا عرضت عليّ هدايا أو تلقيت هدايا من أي نوع، مهما كانت صغيرة.<sup>13</sup>
4. أنا أدرك بأن العلاقات الجنسية بين موظف كونسيرن والمستفيد من المرجح أنها تقوم على انعدام التساوي في القوة وتؤدي إلى تفويض مصداقية المنظمة و عملها. وأعلم أن منظمة " كونسيرن " تحظر مثل هذه<sup>14</sup> العلاقات الجنسية غير لائقة.
5. لن أقوم بأي عمل أو واجبات خارج منظمة كونسيرن والتي قد تؤثر سلبا على قدرتي على أداء وظيفتي، أو التي قد يكون لها تأثير سلبي على أعمال منظمة كونسيرن.

<sup>9</sup> التشريعات الوطنية في بعض البلدان التي تعمل فيها منظمة كونسيرن صارمة للغاية فيما يتعلق بحيازة مواد غير مشروعة للاستهلاك الشخصي، وتنص على عقوبات/ أحكام صارمة للغاية لمن يخالف القوانين. يجب على جميع الموظفين الامتثال الكامل للتشريعات الوطنية فيما يتعلق بهذه القضايا.

<sup>10</sup> على النحو الوارد أعلاه.

<sup>11</sup> لأغراض هذا القانون، يتم تعريف "المعاملة" على أنها أي تبادل للأموال أو السلع أو الخدمات أو الخدمات مع أي شخص.

<sup>12</sup> يجب على جميع العاملين في منظمة كونسيرن تجنب المسؤولية المباشرة عن توظيف أو الإشراف على أحد أفراد العائلة. لا يسمح بتوظيف أفراد العائلة إلا إذا كان الموظفون لا يرفعون تقاريرهم مباشرة إلى بعضهم البعض.

<sup>13</sup> بصورة عامة، لا ينبغي أن تكون الهدايا ذات قيمة بحيث تشكل إثراء شخصيًا للمستفيد، ولا ينبغي أن تكون مفرطة بالنسبة لمراقب موضوعي. وسيقوم فريق الإدارة التابع للبرنامج باستعراض قائمة الهدايا التي يتم تلقيها وتحديد ما إذا كانت مناسبة أم لا.

<sup>14</sup> تترك منظمة كونسيرن أن الموظفين غالبا ما يكونون من أعضاء المجتمعات التي ننفذ فيها برامنا، وقد تكون لديهم علاقات مع أشخاص آخرين في تلك المجتمعات أو يطورون علاقات معهم. لضمان حماية المستفيدين، وحماية موظفي كونسيرن والمنظمة من ادعاءات بوجود معاملة متحيزة أو تفضيلية نحو بعض الأشخاص أكثر من غيرهم، يجب على موظفي منظمة كونسيرن جعل أي علاقة من هذا القبيل معروفة على الفور إلى المدير الأعلى في منطقة البرنامج.

٥. سأعمل لضمان حماية جميع المشاركين في البرنامج وتجنب المشاركة في أي أنشطة غير قانونية أو تنتهك حقوق<sup>15</sup> الإنسان أو تعرض عمل منظمة كونسيرن للخطر.

1. سأعمل على ضمان الالتزام الكامل بسياسة منظمة كونسيرن الخاصة "بمكافحة الاتجار بالأشخاص" ولن أشارك في أية أنشطة غير مشروعة أو ادعها وخاصة فيما يتعلق بالاتجار بالأشخاص<sup>16</sup>.
2. لن أشارك في أي نوع من العلاقات الجنسية أو أي نشاط جنسي مع طفل. "الطفل" هو أي شخص دون سن 18 عاما بغض النظر عن الأعراف المحلية أو سن الرشد أو الموافقة المحلية.
3. بالتوافق مع سياسة حماية الطفل لمنظمة كونسيرن ، سأفكر دائما في مصلحة الأطفال في جميع الإجراءات المتعلقة بهم. لن أسوء إلى الأطفال أو استغلهم أو البالغين بأي طريقة وسأبلغ عن أي سلوك من هذا القبيل من قبل الآخرين إلى مديري<sup>17</sup> الأعلى<sup>18</sup>.
4. سأمتنع عن أي سلوك أو عمل من شأنه أن يعرض سمعة منظمة "كونسيرن" للخطر.
6. سأمتنع عن أي شكل من أشكال التسلط أو المضايقة أو التمييز أو سوء المعاملة أو التهيب أو الاستغلال.

1. سأتصرف بنزاهة وأمانة، وسأتعامل مع الآخرين بكرامة واحترام، بغض النظر عن وضعهم - على سبيل المثال لا الحصر، جنسهم أو عرقهم أو دينهم أو انعدام الدين أو لونهم أو أصلهم القومي أو الاثنى أو لغتهم أو الحالة الزوجية، الوضع العائلي، الولادة، الميول الجنسية، السن، الإعاقة، الخلفية الاجتماعية الاقتصادية، الطبقة الاجتماعية، القناعة السياسية، حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، المظهر الجسدي، نمط الحياة، أو أي وضع آخر.

2. لن أشارك أبداً في أي سلوك مهين أو مسيء أو استغلالي.

3. لن أستخدم أو أتغاضى عن لغة غير مناسبة أو مهينة أو مسيئة تجاه الآخرين.

7. سأبلغ عن أي حادث أو مخاوف أو شكوك بخصوص أي انتهاكات لقانون السلوك للمنظمة.

1. سأوجه انتباه المدير المعني أو مدير الموارد البشرية في منظمة كونسيرن إلى أي حادث محتمل أو إساءة أو مخاوف أشهدها، أو أدرك أو أشك أنها تحرق المعايير الواردة في مدونة قواعد السلوك للمنظمة.

2. لن أتعهد توجيه اتهامات خبيثة أو كاذبة فيما يتعلق بهذه المدونة أو السياسات المرتبطة بها ضد أي مشارك في البرنامج.

3 سأؤكد من أن جميع المعلومات المتعلقة بانتهاكات مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها يتم التعامل معها بأقصى تقدير.

لقد قرأت بعناية وفهمت مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن والسياسات المرتبطة بها وأوافق على الالتزام بمتطلباتها، وألتزم بتأييد معايير السلوك المطلوبة من أجل دعم القيم والمهمة الأساسية لمنظمة كونسيرن.

أفهم أن عدم الامتثال لمبادئ مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن أو السياسات المرتبطة بها قد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى ويتضمن الفصل، وعند الاقتضاء، قد يؤدي إلى إجراءات مدنية أو جنائية ضدي.

<sup>15</sup> بالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يجب الاعتراف بحقوق النساء والأطفال، كما هو موضح في اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، مع التركيز بشكل خاص على المبدأ التوجيهي "مصلحة الطفل الفضلى" (المادة 3): <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>

<sup>16</sup> انظر سياسة منظمة كونسيرن بشأن مكافحة الاتجار بالبشر - مارس 2018.

<sup>17</sup> الأشخاص الذين يعملون لدى الموظفين الدوليين في منازل منظمة كونسيرن (بصفة طاهي أو مديرة منزل أو بستاني أو غير ذلك) أو يعملون لدى الموظفين الدوليين أو المراقبين لهم (بصفة مترجم، سائق، مدرس، إلخ) تشملهم هذه المدونة أيضاً، على الرغم من حقيقة أنهم ليسوا من موظفي منظمة. يتحمل الموظفون في منظمة كونسيرن المسؤولية لإبلاغ مستخدميهم حول محتوى مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن والسياسات المرتبطة بها.

.....:التوقيع

.....:المنظمة

.....:الاسم

.....:التاريخ

الموقع:

## سياسة حماية المشاركين في البرنامج

أبريل 2021

### 1. المقدمة

تدرك منظمة كونسيرن أن السلع والخدمات المقدمة من خلال برامجنا الإغاثية والتنمية يمكن أن تخلق اختلالاً في توازن القوى بين الموظفين أو المستخدمين في منظمة كونسيرن وبين المشاركين الآخرين في البرنامج. نحن نقر بأن هناك احتمالاً لاستغلال هذا الاختلال في توازن القوى من قبل موظفي المنظمة للحصول على الرشاوى، الأموال، الهدايا و/أو الخدمات الجنسية. تم تطوير هذه السياسة لضمان أقصى قدر من الحماية للمشاركين في البرنامج، وخاصة المستفيدين، من الإساءة والاستغلال، وتوضيح مسؤوليات موظفي منظمة كونسيرن ومنظماتها الشريكة، وأي شخص يتعامل مع منظمة كونسيرن أو يزور برامجها والمعايير السلوكية المتوقعة منهم.

**المشارك في البرنامج هو أي فرد مرتبط ببرنامج منظمة كونسيرن ويشمل ذلك:**

- المستفيدين من البرامج التي تقدمها المنظمة أو شركائها.
  - أعضاء المجتمعات التي تعمل فيها منظمة كونسيرن والمنظمات الشريكة.
  - الأشخاص الذين يعملون لدى منظمة كونسيرن، سواء كانوا محليين أم دوليين، بدوام كامل أو جزئي، استشاريين، متدربين، متعاقدين، متطوعين، أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج منظمة كونسيرن أو المنظمات الشريكة لها.
  - المنظمات الشريكة المعنية وموظفيها وأي شخص يعمل بالنيابة عنها.
- يؤدي اختلال توازن القوى إلى زيادة خطر التعرض للإساءة والاستغلال داخل القطاع الإنساني والتنمية. أن منظمة كونسيرن تحظر أي سلوك مسيء أو استغلالي وتلتزم بحماية المشاركين في برامجها، ولا سيما المستفيدين، لأنهم الأكثر عرضة للخطر. وإن أي شخص يتعاقد على العمل مع أو بالنيابة عن منظمة كونسيرن يجب أن يوافق رسمياً على الالتزام بهذه السياسة.

### 2. سياسة منظمة كونسيرن

أن سياسة المنظمة هي اتخاذ جميع الخطوات المناسبة لحماية جميع المشاركين في البرنامج، وخاصة المستفيدين - الأطفال والنساء والرجال - من المضايقات والإساءات التي يرتكبها:

- موظفو منظمة كونسيرن.
- موظفو المنظمات الشريكة لمنظمة كونسيرن وأي شخص يعمل نيابة عنها.
- الأشخاص الذين يعملون مع منظمة كونسيرن مثل الاستشاريين والمقاولين والمتطوعين والمتدربين أو أي شخص يشارك بنشاط في برنامج منظمة كونسيرن.
- زوار برامج منظمة كونسيرن ومرافقي الموظفين الدوليين<sup>18</sup>.

تركز هذه السياسة على منع الاعتداء ضد جميع المشاركين في البرنامج. يتمتع جميع المشاركين في البرنامج بنفس الحق بالألا يتعرضوا للاعتداء والاستغلال. هذه الحقوق مبنية في القانون الدولي لحقوق الإنسان وفي القوانين الوطنية لمعظم البلدان التي نعمل فيها.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> في حالة وجود ادعاء بانتهاك هذه السياسة من قبل أحد المرافقين لموظف دولي، سيتم التحقيق في الادعاء، وقد يتخذ فريق إدارة البرنامج القطري، بالتشاور مع المدير الإقليمي ومدير الموارد البشرية، إجراء إلى إنهاء حالة المرافقة فيما يتعلق بذلك الفرد، وإحالة المسألة إلى السلطات الوطنية. الأشخاص الذين يعملون لدى الموظفين الدوليين في منازل منظمة كونسيرن مثل (الطاهي، مدبرة المنزل، البستاني، الخ) أو الذين يعملون لدى الموظفين الدوليين أو مرافقيهم مثل (المتزوج، السائق، المعلم، الخ) تشملهم هذه السياسة أيضاً ويتوقع منهم أن يلتزم بها، رغم أنهم ليسوا موظفين في منظمة كونسيرن.

<sup>19</sup> <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>



نحن ندرك بأن مجموعات معينة، مثل الأطفال (الأشخاص دون سن 18 سنة) والنساء، غالبًا ما يكونون أكثر عرضة للاعتداء والتحرش والعنف الجسدي والجنسي. نحن نعتقد بأن الأطفال يستحقون أهمية خاصة نظرًا لمدى تعرضهم المحتمل لمخاطر محددة<sup>20</sup>.

وبما أننا نعمل في مواقف تتطوي على مخاطر جسيمة ومحددة للأطفال، فإننا نضمن أن جميع برامجنا التي تعالج احتياجات الأطفال سيتم تسليمها بطريقة تراعي سلامتهم وحمايتهم. سوف نضمن أن البرامج تأخذ في الاعتبار دائمًا وضع الأطفال، ومخاطر الحماية المحددة والقضايا التي يوجهونها) والتي قد تكون مختلفة بالنسبة للبنين والبنات) وسنعالجها بقدر الإمكان. لن نتسامح مع أي شخص يعمل لدى منظمة كونسيرن أو مرتبط بها يؤدي الأطفال.

### 3. نطاق هذه السياسة

تم وضع صياغة محددة لإدراجها في عقود الموظفين والشركاء والاستشاريين والمتعاقدين وهي مبنية في إرشادات سياسة حماية المشاركين في البرنامج. تؤكد صياغة العقود على أن الشخص/ الطرف المعني قد قرأ وفهم ووافق على الالتزام بشروط مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن والسياسات المرتبطة بها وتعزيزها. إن أي اكتشاف لسلوك محظور من قبل أحد موظفي منظمة كونسيرن أو أي شخص يعمل لصالح أو بالنيابة عن منظمة كونسيرن، سوف يؤدي إلى إجراء تاديب يوصل إلى ويتضمن الفصل من الوظيفة.

إن قبول هذه السياسة هو شرط مسبق لأي اتفاقية شراكة، ويجب أن يذكر ذلك بوضوح في جميع اتفاقيات الشراكة. قد يؤدي فشل المنظمة الشريكة في الالتزام بهذه السياسة إلى اتخاذ إجراءات تصل إلى وتتضمن سحب التمويل والدعم.

وبالنسبة للاتفاقات المبرمة مع المتعاقدين، ينبغي إدراج هذه الصياغة كشرط مسبق لأي عقد إذا كان المتعاقد على اتصال مباشر مع المستفيدين من برنامج المنظمة نتيجة لعملهم في منظمة كونسيرن.

سوف تبذل منظمة كونسيرن قصارى جهدها لضمان التزام جميع الموظفين والشركاء والاستشاريين والمقاولين المعنيين بهذه السياسة. إن الإجراء الذي ستتخذه منظمة كونسيرن في حالة حدوث خرق لهذه السياسة من قبل موظف أو شريك أو استشاري أو مقاول ذي صلة قد تم توضيحه في القسم. ولكن لا يمكن اعتبار منظمة كونسيرن مسؤولة عن تصرفات هذه الأطراف الثالثة في حالة إذا خرقت هذه السياسة، وهذا موضح في الصياغة التي تم إدراجها في عقودهم.

### 4. إساءة استخدام السلطة والاستغلال الجنسي

تري منظمة كونسيرن أن جميع أشكال إساءة استخدام السلطة والاستغلال تنتافي مع معتقدها الأساسي بالكرامة الإنسانية لجميع الناس، والمبادئ والمعايير القانونية الدولية والقيم الأساسية للمنظمة. يجب على موظفي منظمة كونسيرن وأي شخص يعمل مع أو لمنظمة كونسيرن ألا يشارك أبداً في أي شكل من أشكال السلوك المهين أو المسيء أو المخز أو الاستغلالي تحت أي ظرف من الظروف. تحظر منظمة كونسيرن تبادل المال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل ممارسة الجنس) بما في ذلك الخدمات الجنسية أو الأشكال الأخرى من السلوك الاستغلالي). وهذا يشمل بوضوح تبادل المساعدات المستحقة للمستفيدين.

تعتقد منظمة كونسيرن أن الانخراط في المعاملات الجنسية التجارية<sup>21</sup> يتعارض مع قيمها الأساسية ويقوض عمل وسمعة المنظمة. في معظم الحالات، تكون المعاملات من هذا النوع ناتجة عن ديناميكية غير متساوية في القوة، وبذلك، فهي استغلالية. ويؤدي هذا السلوك إلى تشويه سمعة المنظمة، وسيتم اتخاذ إجراء تاديبى - بما في ذلك الفصل من الخدمة - ضد أي موظف يقوم بمثل هذه المعاملات.

يجب على جميع الموظفين والعاملين في برامج منظمة كونسيرن والمنظمات الشريكة وزوار برامج منظمة كونسيرن احترام حقوق وكرامة الأطفال والعائلات والمجتمعات التي نعمل معها / أو الذين نتواصل معهم، ويجب أن نعمل دائماً لتحقيق الفائدة القصوى لهؤلاء الأطفال والأسر والمجتمعات.

يحظر أي نوع من النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص ما دون 18) بغض النظر عن عمر البلوغ أو عمر الموافقة المحلي. لن تُقبل حجة الاعتقاد الخاطيء بشأن عمر الطفل.

لكي تكون على دراية كاملة بالمشكلات التي تواجهها منظمة كونسيرن فيما يتعلق بحماية المشاركين في البرنامج، من الضروري أن يكون جميع الموظفين على دراية بالممارسات الثقافية والدينية المحلية. تؤمن منظمة كونسيرن بأن الموظفين يجب أن يؤديوا عملهم بطريقة تعترف وتحترم العادات والثقافة المحلية. ومع ذلك، لا يمكن استخدام الثقافة كعذر أو دافع لسلوك محظور. لن تقبل منظمة كونسيرن استخدام احترام الثقافة المحلية كمبرر لدعم الممارسات الضارة أو عدم الإبلاغ عنها

<sup>20</sup> يتمتع الأطفال بالقوة والقدرات والمرونة، ولكن عمرهم ومرحلة نموهم واعتماديتهم ووضعهم وقلة سلطتهم ومكانتهم في المجتمعات يعني أنهم أكثر عرضة للعنف والإيذاء والاستغلال. بعض مجموعات الأطفال، على سبيل المثال الأطفال ذوي الإعاقات، قد يكونون ضعفاء بشكل خاص.

<sup>21</sup> لأغراض هذا القانون، تعرف "المعاملات" بأنها أي تبادل للأموال أو السلع أو الخدمات مع أي شخص.

## ٥ . المنظمات الشريكة

تعمل منظمة كونسيرن مع ومن خلال المنظمات غير الحكومية الدولية والوطنية الشريكة ومنظمات المجتمع المدني والمجموعات المجتمعية، ونتيجة لذلك، في بعض البلدان التي تعمل فيها، هناك اتصال مباشر أقل بين موظفينا والمستفيدين من برامجنا. يجب أن يكون قبول سياسة حماية المشاركين في البرنامج والامتثال لها شرطاً مسبقاً لكل اتفاقية شراكة أو مذكرة تفاهم<sup>22</sup>. عند توقيع مذكرة تفاهم، تلتزم المنظمات الشريكة بضمان التزام موظفيها بهذه السياسة.

أثناء المفاوضات مع المنظمات الشريكة المحتملة، يجب استخدام هذه السياسة كأداة لإثارة مسألة سلوك الموظفين وغيرهم ممن يعملون مع أو بالنيابة عن المنظمة الشريكة لتوضيح معايير السلوك المطلوبة في سياق أي شراكة.

يجب على مديري المنظمات الشريكة ضمان ما يلي:

- نشر محتوى هذه السياسة بين موظفيها وأولئك الذين يعملون نيابة عن المنظمة مثل الاستشاريين والمتطوعين والمنظمات الشريكة.. إلخ.
- إطلاع المستفيدين من البرنامج على معايير السلوك المتوقعة من موظفي المنظمة ومن يعملون نيابة عن المنظمة.
- إنشاء آلية للشكاوى والاستجابة للمستفيدين (بدعم من منظمة كونسيرن إذا لزم الأمر).
- اتخاذ الإجراءات المناسبة عندما لا يتم الالتزام بمعايير هذه السياسة.
- وضع خطة عمل لتنفيذ هذه السياسة بما في ذلك تدريب الموظفين الضروري، وتقديم تقرير حول التنفيذ على أساس منتظم (بدعم من منظمة كونسيرن إذا لزم الأمر).

تسعى هذه السياسة إلى استكمال وتعزيز أي سياسات أو قوانين أو غيرها من الأدوات الموجودة التي طورتها بالفعل المنظمات الشريكة. وليس المقصود الاستعاضة عنها أو التقليل من شأنها بأي شكل من الأشكال. في حالة عدم امتثال المنظمات الشريكة لهذه السياسة، تحتفظ منظمة كونسيرن بالحق في سحب التمويل و/ أو إنهاء أي من اتفاقات الشراكة التي تم إبرامها.

## 6. التدابير الوقائية للحد من احتمالات الإساءة

يجب أن يكون موظفو منظمة كونسيرن على دراية بديناميكيات السلطة التي قد تكون موجودة داخل المجتمعات التي نعمل فيها، والديناميكيات بين موظفي منظمة كونسيرن والمشاركين الآخرين في البرنامج وخاصة المستفيدين.

غالباً ما يكون سوء استخدام السلطة أساساً لحوادث التحرش والاستغلال والأنواع الأخرى من لسلوك المحظور. تعتبر الإجراءات التالية بمثابة تدابير للحد من إمكانية حدوث مثل هذه الإساءات، وتقع على عاتق المدراء القطريين مسؤولية ضمان اتخاذ هذه التدابير وبأنها تعالج وضع جميع المشاركين في البرنامج، بمن فيهم الأطفال، من خلال:

- كلما كان ممكناً، ضمان التوازن بين الجنسين في فرق العمل في جميع الوظائف ومستويات المسؤولية، في كل من المكاتب الرئيسية والفرعية.
- ضمان عدم تمكن أي من الموظفين من إيجاد وضع يكون فيه هو وحده السلطة الوحيدة والأخيرة المسؤولة عن تخصيص المساعدات.
- تعيين لجنة في كل برنامج قطري لتدريب جميع الموظفين ونشر الوعي حول مضمون السياسة ومدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن بين جميع المشاركين في البرنامج.
- جعل جميع المستفيدين يدركون:
  - أنه يحق لهم الحصول على المساعدات وضمن إرسال الرسائل الواضحة فيما يتعلق بمعايير اختيار المستفيدين، كمية ونوع المساعدات الموزعة، متى وكيف يحدث التوزيع (اليوم والوقت والموقع والطريقة).. إلخ.
  - أن على موظفي منظمة كونسيرن والمنظمات الشريكة لها تقديم المساعدات دون أي مطالبات أو أي شكل من أشكال التمييز.
  - أن السلع والخدمات الموزعة لا يمكن حجبها أو سحبها من قبل الموظفين أو العاملين بالنيابة عن منظمة كونسيرن أو المنظمات الشريكة لها.

<sup>22</sup> يشمل تعريف منظمة كونسيرن للشركاء الحكومات المحلية. بينما لا نستطيع إجبارهم على توقيع هذه السياسة، لكن يجب أن نتأكد من أن مسؤولي الحكومات الذين نعمل معهم على دراية بهذه السياسة ويفهمون محتواها.

- أنه من غير المقبول أن يقوم الموظفون أو أولئك الذين يعملون نيابة عن منظمة كونسيرن أو المنظمات الشريكة لها بطلب أو قبول الرشاوى أو المكافآت أو الهدايا أو الخدمات الجنسية من أحد المستفيدين.
  - معايير السلوك المتوقعة من الموظفين وأولئك الذين يعملون نيابة عن منظمة كونسيرن والمنظمات الشريكة.
  - القنوات التي يمكنهم استخدامها لرفع الشكاوى حول فشل موظفي منظمة كونسيرن أو المنظمات الشريكة بالالتزام بهذه المعايير.
- يجب إيلاء اهتمام خاص لضمان الوصول إلى هذه المعلومات. وقد يتطلب ذلك ترجمتها إلى لغات مختلفة، أو استخدام معلومات قائمة على الصور، أو التأكد من قدرة الأطفال على فهم اللغة المستخدمة.

تقع على عاتق كبار المدراء في المستويات الميدانية والمكاتب الرئيسية التأكد من إبلاغ جميع موظفي منظمة كونسيرن وموظفي المنظمات الشريكة والاستشاريين والمتعاقدين والمستفيدين وزوار برامج المنظمة للالتزام بمتطلبات هذه السياسة والموافقة عليها.

إذا تم ارتكاب أفعال فيما يتعلق بالمشاركين في برامجنا والتي تعتبر أنها جنائية أو تنتهك حقوق الفرد أو تتعارض مع المبادئ الواردة في هذه الوثيقة، سوف تتخذ المنظمة إجراءات فورية مناسبة وفقاً للظروف وستتناول احتياجات الدعم للمخترطين في هذه القضية. هذا قد يعني:

إجراءات تأديبية تصل إلى وتتضمن الفصل	الموظفون أو أولئك الذين يعملون لصالح أو بالنيابة عن منظمة كونسيرن
إجراءات تصل إلى وتتضمن إنهاء التعيين	المتطوعون
إجراءات تصل إلى وتتضمن سحب التمويل أو الدعم و/ أو إنهاء اتفاقيات الشراكة	موظفو المنظمات الشريكة، أو أولئك الذين يعملون لصالح أو بالنيابة عن هذه المنظمات
إنهاء العقد	المقاولون / الاستشاريون
اتخاذ إجراءات مناسبة تصل إلى وتتضمن تعليق دعم الزيارة	زوار منظمة كونسيرن

أي إجراء يتم اتخاذه سيتم وفقاً لسياسات وإجراءات منظمة كونسيرن وسيتم الإبلاغ عنه من خلال القوانين الوطنية. اعتماداً على طبيعة وظروف القضية، ستشارك منظمة كونسيرن السلطات المناسبة، بما في ذلك مفوضي المؤسسة الخيرية، لضمان حماية جميع المشاركين في البرنامج وشفافية عمليات الحماية لدينا.

يجب أن يكون واضحاً لجميع الشركاء الحاليين والمحتملين أن منظمة كونسيرن قد لا تكون قادرة على مواصلة الشراكة معهم إذا ظهرت لدينا - بعد التحقيق المناسب - شكوك جدية حول:

- قدرة أو رغبة المنظمة الشريكة في الحفاظ على هذه السياسة.
- سلوك أي فرد يعمل نيابة عن المنظمة الشريكة أو المرتبطة به - إذا كان هذا السلوك يتعارض مع هذه السياسة وإذا لم تتخذ المنظمة الشريكة الإجراءات المناسبة للتصدي لذلك.

## 7. العلاقات مع المستفيدين

الأشخاص الذين يعملون لصالح نيابة عن المنظمة والمنظمات الشريكة لديهم إمكانية وصول أكبر للسلع والخدمات والسلطة بالمقارنة مع أعضاء المجتمعات التي تعمل فيها. ويمكن استخدام إمكانية الوصول الكبيرة هذه للضغط على أو استغلال المستفيدين أو المشاركين الآخرين في البرنامج.

إنّ اختلال توازن القوى يزيد من فرص تعرض المستفيدين لمواقف استغلالية. من المحتمل أن تشمل العلاقات الجنسية بين أحد أعضاء كادر كونسيرن وأحد المستفيدين عدم ائزان في القوى ويمكن أن تؤدي إلى تقويض مصداقية المنظمة وعملها. تحظر كونسيرن هذه الأنواع من العلاقات الجنسية.

ندرك أن موظفي منظمة كونسيرن هم في كثير من الأحيان أعضاء في المجتمعات التي نعمل فيها، وبالتالي قد يكون لديهم أو قد يطورون علاقات في تلك المجتمعات. من أجل ضمان حماية المستفيدين، وحماية موظفي منظمة كونسيرن والمنظمة من ادعاءات المعاملة المتحيزة والتفضيلية لبعض أفراد المجتمع، يجب على موظفي منظمة كونسيرن إعلام المدير الأعلى في منطقة البرنامج فوراً عن أية علاقة من هذا النوع.

## 8. واجب الإبلاغ

يجب دائماً الإبلاغ عن أية حالة إساءة معاملة أو استغلال أو مضايقة للمشاركين في البرنامج إلى المدير المباشر أو أحد كبار المدراء أو إدارة الموارد البشرية أو موظفي الاتصال المنتخبين في البلدان لتلقي مثل هذه الشكاوى. في حال كان لدى الموظفين مخاوف تتعلق بسلوك المدير القطري، فيمكنهم إثارة هذه المخاوف مباشرة مع مديرية الموارد البشرية في دبلن أو مع مديرهم الإقليمي.

قد ينتج عن الإبلاغ عن المخاوف إجراء تحقيق. يجب أن تكون هذه التحقيقات سرية وشاملة وسريعة. قد تقلل هذه التحقيقات مستوى القلق أو تؤدي إلى إدراك أن إجراء آخر هو مناسب. يجب حماية الأشخاص الذين يبلغون عن الانتهاكات المحتملة و/ أو المشاركين في مثل هذه التحقيقات - بما في ذلك الشخص موضوع الشكوى - من أي شكل من أشكال الترهيب أو التهديد أو رد الفعل أو الانتقام الناتج عن تحقيقاتهم في الحادث المزعوم. إذا وجد أن أحد الموظفين يخيف أو ينتقم من شخص يقدم شكوى أو يقوم بإجراء أو يساعد في التحقيق، فسيتم فرض إجراء تأديبي عليه - يصل إلى ويتضمن الفصل. جميع المعلومات المتعلقة بالقضية سيتم حفظها بسرية تامة، وسيتم الكشف عنها فقط على أساس الحاجة إلى المعرفة لأصحاب المصلحة المعنيين لحل هذه المسألة.

أي بيان كاذب أو خبيث أو مخادع أو تحريف أو اتهام ضد موظف آخر أو طرف ثالث سوف يعتبر سوء سلوك جسيم وسوف يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي - يصل إلى ويتضمن الفصل.

يجب التعامل مع أي مخاوف تتعلق بخرق معايير السلوك هذه بأقصى قدر من السرية وان تسجل ويتم حفظ السجل في مكان آمن لدى المدير القطري أو إدارة الموارد البشرية في دبلن.

في حالة وجود ادعاء ينطوي على جريمة جنائية، فينبغي إبلاغ الموظف (موضوع الشكوى) بأنه، بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية، قد يتم تقديم التحقيق إلى السلطات المختصة لإجراء مزيد من التحقيقات.

قد نضطر أيضاً إلى تقديم معلومات غير معرفة عن أي من هذه الحوادث إلى الجهات المانحة و/أو مفوضي المؤسسة الخيرية لتلبية متطلباتنا القانونية أو التعاقدية.

## 9. المراجعة

سيتم مراقبة تنفيذ هذه السياسة من خلال مجموعة من الأدوات مثل تقييم البرامج والبلد والقطاعات. المدير القطري مسؤول عن ضمان ترجمة السياسة إلى اللغة المحلية والتدريب على السياسة وأن آلية الشكاوى والاستجابة يتم وضعها وتنفيذها ومراقبتها بشكل ملائم. يجب تضمين الملاحظات حول التقدم نحو تنفيذ هذه السياسة في الأولويات والتقارير السنوية لجميع البرامج القطرية.

تدرك منظمة كونسيرن أن البيانات الداخلية والخارجية تتغير. قد يكون لهذا التغيير تأثير على نطاق ومحتوى هذه السياسة. وبالتالي، سنتم مراجعتها بشكل دوري. ستكون عملية المراجعة ذات طابع استشاري وتشاركي. تقع مسؤولية الشروع في عملية مراجعة السياسة على عاتق فريق الإدارة العليا في منظمة كونسيرن في دبلن. سيتم تقديم أي تغييرات تطرأ على السياسة التي تؤثر على مبادئها أو غاياتها إلى مجلس الإدارة في دبلن لمراجعتها والموافقة عليها.

## سياسة حماية الطفل أبريل 2021

### 1. الغرض

إن رؤية كونسيرن هو "عالم لا يعيش فيه أحد في الفقر أو الخوف أو القمع؛ حيث يمكن للجميع الوصول إلى مستوى معيشي لائق والفرص والخيارات الضرورية لحياة طويلة وصحية وإبداعية؛ عالم يعامل فيه الجميع بكرامة واحترام".

لتحقيق هذه الرؤية، ورسالتنا التي هي "مساعدة الناس الذين يعيشون في فقر مدقع وتحقيق تحسينات كبيرة في حياتهم تستمر وتنتشر دون دعم مستمر من كونسيرن"، من الضروري القيام بإجراءات لحماية رفاة الرجال والنساء والفتيان والفتيات ومنع الضرر، الإيذاء أو الاستغلال، بغض النظر عن القدرة أو العرق أو الدين أو النوع الاجتماعي أو الجنسية أو الثقافة. تدرك كونسيرن بأن مجموعات معينة، مثل الأطفال (الأفراد دون سن 18 سنة) والنساء هم أكثر عرضة للإيذاء والمضايقة والعنف الجسدي أو الجنسي. تؤمن كونسيرن بأن الأطفال يستحقون حماية خاصة نظراً لضعفهم المحتمل أمام مخاطر محددة. يتمتع الأطفال بالقوة والقدرة والمرونة، لكن عمرهم، مرحلة نموهم، مستوى تبعيتهم، وضعهم، قلة سلطتهم وموقعهم في المجتمعات يعني أنهم أكثر عرضة للعنف والإساءة والاستغلال. بعض مجموعات الأطفال، على سبيل المثال الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، قد يكونون أكثر عرضة.

تعتبر حماية الأطفال عنصرًا أساسيًا في مدونة قواعد السلوك في كونسيرن والسياسات المرتبطة بها<sup>23</sup>، ويجب قراءة هذه السياسة وفهمها بالاقتران مع تلك الوثائق والمطالبة بوجودها ضمن إطار السياسة التنظيمية الحالية الذي يتضمن تلك الوثائق وسياسات الموارد البشرية والأدلة، وسياسة المساواة.

تسعى هذه المدونة إلى ضمان إدماج موظفي كونسيرن و برامجها آليات قوية لمنع وتخفيف خطر إلحاق الأذى بالأطفال وإساءة معاملتهم. كما تسعى إلى ضمان الإبلاغ عن أية قضايا تتعلق بحماية الأطفال وإدارتها بطريقة مناسبة. عند تعيين الموظفين، يجب أن يوافقوا على الالتزام بإطار السياسة التنظيمية والإجراءات المتعلقة بحماية المشاركين في البرنامج، بما في ذلك هذه السياسة<sup>24</sup>.

### ٢. التعريف

في حين أن جميع التعريف ذات الصلة بحماية المشاركين في البرنامج يمكن العثور عليها في الملحق 1، فإن التعريف الأساسية المطبقة فيما يتعلق بحماية الطفل هي كما يلي:

الأطفال: تُعرف كونسيرن الطفل باعتباره أي شخص دون سن 18 عامًا، بغض النظر عن الأعراف، أو سن الرشد أو ما هو متعارف عليه محليًا.

إساءة معاملة الأطفال: "جميع أشكال سوء المعاملة الجسدية و / أو العاطفية أو الإساءة الجنسية أو الإهمال أو المعاملة القائمة على اللامبالاة أو الاستغلال التجاري أو غير ذلك من أشكال الاستغلال التي تؤدي إلى ضرر فعلي أو محتمل بصحة الطفل، بقائه أو نموه أو كرامته في سياق علاقة المسؤولية أو الثقة أو السلطة<sup>25</sup>. يبرز التعريف خمسة أنواع فرعية من سوء المعاملة: الإساءة الجسدية، الإساءة العاطفية، الإهمال، الاعتداء الجنسي، الاستغلال التجاري أو غيره من أشكال استغلال الطفل.

<sup>23</sup> سياسة حماية المشاركين في البرنامج، وسياسة حماية الطفل، وسياسة مكافحة الاتجار بالبشر.

<sup>24</sup> فيما يتعلق بفحص الموظفين، سيسأل حكام المرشحين الذين قد يعملون مباشرة مع الأطفال أسئلة تتعلق مباشرة بملاءمتهم فيما يتعلق بمعايير حماية الطفل، وسيتم إجراء جميع الفحوصات المناسبة لضمان ملاءمتهم وامتثالهم للمعايير ذات الصلة.

<sup>25</sup> <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs150/en/>

في جميع جوانب عملها، تسعى كونسيرن إلى تعزيز المبادئ الأساسية لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، وعلى وجه التحديد:

- ضمان حقوق الأطفال دون أي شكل من أشكال التمييز
- مراعاة أفضل مصالح الأطفال في جميع الإجراءات المتعلقة بهم
- الاعتراف بالحقوق في الحياة والبقاء والنمو لكل طفل
- عكس آراء الأطفال في الأمور التي تؤثر عليهم

### 3. النطاق

فيما يخص مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها في كونسيرن، تسري هذه السياسة على جميع موظفي كونسيرن وعلى العاملين الذين يعملون لمصالح المنظمة أو بالنيابة عنها، بما في ذلك:

- موظفو المنظمات الشريكة لكونسيرن وأي شخص يعمل نيابة عنها، مثل الاستشاريين والمقاولين والمتطوعين والمتدربين أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج كونسيرن
- الأشخاص الذين يتم التعامل معهم عن طريق كونسيرن مثل الاستشاريين والمقاولين والمتطوعين والمتدربين، أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج كونسيرن
- زوار مكاتب أو برامج كونسيرن والمعالين المرافقين للموظفين الدوليين<sup>26</sup>.

### 4. الالتزامات التنظيمية

إن الوقاية من مخاطر الأذى والاستغلال والإساءة للأطفال والاستجابة لها، إما بشكل مباشر أو غير مباشر، تتطلب اتخاذ مجموعة متنوعة من التدابير<sup>27</sup> من خلال وظائف مختلفة في جميع أنحاء المنظمة، بما في ذلك توكي الحذر فيما يتعلق باستخدام الصور وإبراز المعلومات التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة الأذى للأطفال<sup>28</sup>. في نهاية المطاف، ينبغي أن تؤدي هذه التدابير المشتركة إلى:

- فهم أفضل للمخاطر التي تواجه الأطفال والإجراءات المخففة التي ينبغي اتخاذها لمعالجة هذه المخاطر
- سلوك الموظفين ومعرفة المهارات اللازمة لحماية الأطفال
- الإجراءات في جميع جوانب دورة البرنامج التي يتم تصميمها وتسليمها بطريقة تضمن أفضل مراعاة لمصالح الأطفال
- المجتمعات على دراية بسياسات الحماية ذات الصلة ومعرفة كيفية تقديم الشكوى في حالة حدوث أي انتهاك لها
- إنشاء نظام آمن للإبلاغ والإدارة في حالة طرح قضايا تتعلق بحماية الطفل

### 5. واجب الإبلاغ

تحدد هذه السياسة على وجه الخصوص موقف كونسيرن بشأن حماية الأطفال، ولكن يجب النظر فيها بالتزامن مع مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها لدى كونسيرن. تقع على عاتق جميع أفراد الإدارة العليا على مستوى الميدان والمكاتب الرئيسية ضمان أن جميع موظفي كونسيرن وموظفي الوكالات الشريكة والاستشاريين والمتقاعدين والمستفيدين وزوار برامج كونسيرن هم على دراية بمتطلبات هذه السياسة ووافقون على الالتزام بها.

<sup>26</sup> في حالة وجود ادعاء بانتهاك هذه السياسة من قبل أحد المعالين المرافقين لموظف دولي، سيتم التحقيق في الادعاء وقد يقوم فريق إدارة البرنامج القطري بالتشاور مع المدير الإقليمي ومدير الموارد البشرية باتخاذ إجراء يصل إلى ويشمل إزالة الحالة المرفقة فيما يتعلق بذلك الفرد، وإحالة المسألة إلى السلطات الوطنية. إن الأشخاص الذين يعملون أو هم موظفون من قبل موظفين دوليين للعمل في بيوت كونسيرن (طباخ، مديرة منزل، بستاني، الخ) أو للعمل من أجل الموظف الدولي أو المعالين المرافقين له (المترجم، السائق، المعلم، الخ) هم أيضا محميون تحت غطاء هذه السياسة، على الرغم من حقيقة أنهم ليسوا موظفي كونسيرن. يتحمل موظفو كونسيرن مسؤولية إبلاغ أي شخص قد يوظفوه عن محتوى مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها.

<sup>27</sup> هذه التدابير مبنية في الملحق المرفق المتعلق بالأدوار والمسؤوليات داخل كونسيرن وورلدوايد.

<sup>28</sup> فيما يتعلق باستخدام صور الأطفال، لا بد من الحصول مسبقًا على موافقة الوالدين أو مقدمي الرعاية، كما أن جمع المعلومات التعريفية عن الأطفال أمر حساس بشكل خاص (أي أنه من الضروري عدم وجود القدرة على تحديد موقع الطفل باستخدام معلومات مرتبطة بصورة ما). للحصول على إرشادات مفصلة، انظر في الدليل التوضيحي لمدونة قواعد السلوك Dóchas فيما يخص الصور والرسائل، خصوصًا القسم 6 الخاص بحماية الطفل.

يجب على كل فريق برنامج قطري التأكد من أنه يستوفي جميع المتطلبات القانونية اللازمة للبلد الذي يعمل فيه فيما يتعلق بحماية الطفل. يجب الإبلاغ عن أي مخاوف متعلقة برفاه الطفل، أو أي معلومات متعلقة بحادثة أو ما يشبهه في حدوثه من إساءة معاملة الأطفال من قبل موظفي المنظمة أو منظمة شريكة وفقاً لمتطلبات الإبلاغ والإجراءات المعمول بها في ذلك البلد. بالاقتران مع مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها في كونسيرن، يجب على كل فريق برنامج قطري التأكد من أن جميع الموظفين على دراية بهوية نقطة الاتصال المعنية بالحماية وإجراءات الإبلاغ الداخلية ذات الصلة ومسارات الإحالة الخارجية.

قد يؤدي الإبلاغ عن المخاوف إلى إجراء تحقيق سري وشامل وسريع. قد تقلل هذه التحقيقات من مستوى القلق أو تؤدي إلى إدراك ضرورة اتخاذ مزيد من الإجراءات. يجب حماية الأشخاص الذين يبلغون عن الانتهاكات المحتملة و / أو الذين يشاركون في مثل هذه التحقيقات - بما في ذلك موضوع الشكوى - من أي شكل من أشكال الترهيب أو التهديد أو الانتقام أو الأثر الناتج عن الحادث المزعوم.

أي بيان كاذب أو خبيث أو مخادع أو تحريف أو اتهام ضد موظف آخر أو طرف ثالث سيعتبر سوء سلوك جسيم وسيؤدي إلى إجراء تأديبي يصل إلى ويشمل الفصل.

## 6. عواقب سوء السلوك

إذا ارتكبت أفعال فيما يتعلق بالمشاركين في البرنامج والتي تعتبر جنائية أو تنتهك حقوق الفرد أو تتعارض مع المبادئ الواردة في هذا البيان أو مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها لدى كونسيرن، **ستتخذ المنظمة إجراءات فورية مناسبة للظروف وستتناول احتياجات الدعم لأي شخص مشارك.** في حالة وجود ادعاء يتضمن جريمة جنائية، ينبغي إخطار موضوع الشكوى بأنه، بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية، قد يتم إبلاغ التحقيق إلى السلطات القانونية المختصة لإجراء مزيد من التحقيقات. قد تشمل الإجراءات التأديبية التدابير التالية لأفراد مختلفين:

إجراءات تأديبية تصل إلى وتشمل الفصل	الموظفين أو أولئك الذين يعملون لصالح أو بالنيابة عن كونسيرن
إجراء يصل إلى ويشمل إنهاء التعيين	المتطوعين
إجراء يصل إلى ويشمل سحب التمويل أو الدعم و / أو إنهاء اتفاقات الشراكة	موظفو المنظمات الشريكة، أو أولئك الذين يعملون لصالح أو نيابة عن هذه المنظمات
إنهاء العقد	المقاولين / الاستشاريين
إجراء يصل إلى ويشمل تعليق الدعم للزيارة	زوار كونسيرن

أي إجراء يتم اتخاذه يتم وفقاً لسياسات وإجراءات كونسيرن، ويكون مستنداً إلى التشريع الوطني. ستشمل كونسيرن السلطات المختصة، اعتماداً على طبيعة وظروف القضية، بما في ذلك مفوضي المؤسسات الخيرية، لضمان حماية جميع المشاركين في البرنامج وشفافية عمليات الحماية لدينا.

#### 1. الغرض

تحظر كونسيرن الاتجار بالبشر - الأطفال والنساء والرجال - وتحظر هذه السياسة جميع الأفراد والكيانات الذين تعمل معهم كونسيرن، من التورط بالعمل بأي شكل من أشكال الاتجار بالبشر. يعتبر الاتجار بالبشر عمل إجرامياً ينتهك حقوق الإنسان الأساسية، كرامته وسلمته. يتم اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى ويشمل الفصل مع أي شخص يتبين أنه ينتهك أي جانب من جوانب هذه السياسة.

تتماشى هذه السياسة مع مهمة وعمل كونسيرن وتهدف إلى الامتثال لجميع المتطلبات التنظيمية. وبما أن مخاوف هذه السياسة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها، فإن هذه السياسة تشكل إضافة إلى تلك السياسات وتعزيزاً لها.

#### 2. النطاق

كمدونة قواعد السلوك لدى كونسيرن، تنطبق هذه السياسة على:

- أ. جميع موظفي كونسيرن
- ب. جميع موظفي شركاء كونسيرن/ المنظمات الفرعية للمانحين وأي شخص يعمل نيابة عنهم مثل المستشارين أو المقاولين أو المتطوعين أو المتدربين أو أي شخص يشارك بنشاط في تقديم برامج الشركاء / المنظمات الفرعية للمانحين
- ج. أي شخص تعمل معه كونسيرن مثل المستشارين أو المقاولين أو المتطوعين أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج كونسيرن
- د. زوار برامج كونسيرن، والمعالين المرافقين لموظفي كونسيرن الدوليين

#### 3. الوصف

لقد أدى سوء استخدام السلطة، في الماضي، إلى العديد من أشكال الاستغلال في قطاع الإغاثة والتنمية. تحظر كونسيرن أي شكل من أشكال السلوك التعسفي أو الاستغلالي للأفراد وتلتزم بحماية المشاركين<sup>29</sup> في برنامجها ولا سيما المستفيدين منه، لأنهم الأكثر عرضة للخطر. يحظر على أي شخص مشمول في هذه السياسة<sup>30</sup> ممارسة الاتجار بالأطفال والنساء والرجال.

أ. لتحقيق غرض هذه السياسة، على كل من تشمله:

1. أن يحظر من الاتجار في الأطفال أو النساء أو الرجال لأغراض الاستغلال الجنسي أو شراء أي أفعال جنسية تجارية (حتى إذا كانت هذه الممارسة قانونية في ولاية قضائية معينة) بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر البغاء القسري، وبيع الأطفال، والمواد الإباحية للمياليين جنسياً للأطفال.
2. عدم الاتجار في النساء والفتيات لأغراض الزواج القسري أو المدبر، أو لأي مخططات حول مهر العرائس.
3. أن يحظر من الاتجار في الأطفال والنساء والرجال لإزالة الأعضاء من جسدكم بغرض تجارة الأعضاء غير المشروعة أو الاتجار غير المشروع بالمخدرات أو الترويج لها.
4. أن يحظر من استخدام القوة أو الاحتيال أو الإكراه لإخضاع الطفل أو المرأة أو الرجل للعمل القسري أو التسول أو العبودية غير الطوعية.
5. عدم الحصول على عمل من طفل أو امرأة أو رجل من خلال التهديد بإلحاق ضرر جسيم بهم أو بشخص آخر.

ب. تحظر كونسيرن ممارسات التوظيف المتعلقة بالاتجار بالبشر، بما في ذلك:

1. تدمير أو إخفاء أو مصادرة أو منع الوصول إلى هوية الموظف أو وثائق الهجرة.
2. استخدام ممارسات مضللة أو احتيالية لتوظيف الموظفين، مثل عدم الإفصاح عن الشروط الأساسية للتوظيف.
3. استخدام جهات التوظيف التي لا تمتثل لقوانين العمل المحلية.

<sup>29</sup> تعتبر كونسيرن المشارك في البرنامج هو أي فرد مرتبط ببرامجها، بما في ذلك: المستفيدين من البرامج التي تقدمها المنظمة أو شركائها؛ أفراد المجتمعات التي تعمل فيها كونسيرن والمنظمات الشريكة لها؛ الأشخاص الذين تم توظيفهم أو إشراكهم من قبل كونسيرن، سواء كانوا محليين أو دوليين، سواء كانوا يعملون بدوام كامل أو جزئي، أو مستشارين، أو متدربين، أو متعاقدين أو متطوعين، أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج كونسيرن أو المنظمات الشريكة لها؛ المنظمات الشريكة لكونسيرن وموظفيها وأي شخص يعمل نيابة عنها.

<sup>30</sup> موظفو كونسيرن وأي شخص يتعامل معها ومع منظماتها الشريكة، مثل الاستشاريين والمقاولين والمتطوعين والمتدربين أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج كونسيرن.



4. فرض رسوم توظيف الموظفين.
5. عدم توفير وسائل النقل، ما لم يكن هناك إعفاء، لبعض الموظفين الذين يتم إحضارهم إلى بلد معين لغرض العمل حسب قرار معين، بما في ذلك أي عقد حكومي ثنائي أو متعدد الأطراف، أو منحة، أو اتفاقية تعاون، أو عقد من الباطن، أو منحة فرعية، أو اتفاقية فرعية أخرى.
6. توفير أو ترتيب مساكن لا تفي بمعايير السكن والسلمة في البلد المضيف.
7. عدم تقديم عقد عمل أو وثيقة عمل حيثما يقتضي القانون ذلك.
8. الحصول عن عمد على سلع أو خدمات تم توفيرها أو إنتاجها عن طريق الاتجار أو العمل القسري.

ج. علاوة على ذلك، تتطلب كونسيرن ما يلي:

1. أن تُلبي جميع الأجور المتطلبات القانونية للبلد المضيف.
2. أن تكون ممارسات التوظيف شفافة وتكشف بشكل كامل ودقيق، في صيغة ولغة يمكن فهمها من قبل الموظف، جميع الشروط الأساسية للعمالة، بما في ذلك الأجور والمخصصات، ظروف المعيشة، أي مسكن أو ترتيبات مرتبطة بها (حيثما قدمتها أو نظمتها كونسيرن)، وأي تكاليف كبيرة يتم تحميلها على الموظف.
3. أنه في الحالات التي توفر فيها كونسيرن السكن للموظفين، فعلى السكن أن يستوفي على الأقل معايير السكن والإسكان في البلد المضيف.
4. اتخاذ خطوات معقولة لضمان الامتثال لهذه السياسة من قبل جميع المنظمات الشريكة / المانحة الفرعية، أو الاستشاريين، أو المتقاعدين، أو المتطوعين، أو المتدربين، أو أي شخص مشارك بنشاط في برامج كونسيرن.

#### 4. الإجراءات والتدريب

سيتم إبلاغ جميع موظفي كونسيرن في أي برنامج تديره المنظمة بسياسة مكافحة الإتجار بالبشر في كونسيرن والمحظورات المتعلقة بالاتجار، ونظام الإبلاغ، والإجراءات التي سيتم اتخاذها ضد الموظف بسبب الانتهاكات، والعواقب المترتبة على انتهاك السياسة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تلتزم إدارات الموارد البشرية في كونسيرن بأعلى المعايير في تعيين الموظفين، وأن تقدم معلومات مفصلة للموظفين فيما يتعلق بحقوقهم ومنافعهم. تحظر هذه المعايير استدراج أي شخص لغرض العمل، أو تقديم وظيفة، عن طريق ادعاءات كاذبة أو مزورة ماديا أو مزاعم أو وعود فيما يتعلق بهذا العمل، فرض رسوم توظيف على الموظفين أو تأمين أو ترتيب مساكن لا تُلبي معايير الإسكان والسكن للبلد المضيف.

#### 5. آلية الإبلاغ والرصد والتحقيق

إن إجراءات الإبلاغ عن الحوادث المبلغ عنها ورصدها والتحقيق فيها هي نفس الإجراءات المحددة في مدونة قواعد السلوك في كونسيرن.

أي شخص ضمن نطاق هذه السياسة ملزم بالإبلاغ عن الانتهاكات الفعلية أو المشكوك فيها والتعاون الكامل مع أي تحقيق في ذلك.

إن سلامة الأشخاص الذين يبلغون عن خروقات فعلية أو متصورة تعد من الاعتبارات الهامة للغاية، ويجب أخذها على محمل الجد. تلتزم المنظمة بحماية الموظفين الذين يتقدمون للإبلاغ عن أعمال خاطئة فعلية أو متوقعة.

سيتم التعامل مع المشكلات التي يتم الإبلاغ عنها إلى الإدارة مع الضمانات التالية:

- التحرش أو الظلم: تدرك كونسيرن بأن قرار الإبلاغ عن الشك بأمر ما قد يكون صعبًا، لأسباب ليس أقلها الخوف من الانتقام من المسؤولين عن سوء التصرف المحتمل. كونسيرن، وفقا لسياسات الموارد البشرية، لن تتسامح مع أي شكل من أشكال المضايقة أو الإيذاء، وسوف تتخذ جميع الخطوات العملية لحماية أولئك الذين يثيرون قضية معينة بحسن نية.
- السرية: تسعى كونسيرن إلى حماية هوية الفرد عندما يثير قضية ما ولا يريد الكشف عن اسمه. ومع ذلك، ينبغي أن يكون من المتوقع أن التحقيق في أي سوء تصرف من المحتمل أن يحتاج إلى تحديد مصدر المعلومات، وقد يُطلب تقديم إفادة من الفرد كجزء من أي دليل يتم جمعه في عملية التحقيق.

- الادعاءات غير الصحيحة: يجب أن يكون الموظفون على دراية بأنه إذا تم تقديم ادعاء بحسن نية، ولكن لم يتم تأكيد ذلك من خلال التحقيق، تضمن كونسيرن ألا يتم اتخاذ أي إجراء ضد صاحب الشكوى. ومع ذلك، إذا قام الأفراد بمزاعم خبيثة أو مزعجة، فسيتم النظر في اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى وقد تشمل الفصل ضد أي فرد يقدم مثل هذا الادعاء.

إذا كانت الظروف بأن يكون الإبلاغ عن شكوك غير مناسب داخليا، أو إذا كان الشخص الذي تم الإبلاغ له غير قادر على المساعدة، فبالإمكان الإبلاغ عن المشكلة بشكل بديل عن طريق الخط الساخن العالمي للإتجار بالبشر على الرقم 3733-

888-844-1+ أو عبر عنوان البريد الإلكتروني: [help@befree.org](mailto:help@befree.org).

بصفتها منظمة، فإن كونسيرن ستعاون مع الوكالات التنظيمية بشكل كامل لإجراء عمليات تدقيق وتحقيقات الامتثال لمكافحة الاتجار بالبشر.

#### 6. الإجراءات الناشئة عن التحقيقات

قد يكون الأشخاص الذين يحكم عليهم بمخالفة هذه السياسة ارتكبوا سوء سلوك جسيم. ستؤدي مثل هذه الانتهاكات إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى وتشمل الفصل.

بالإضافة إلى ذلك، ستشير كونسيرن عند الاقتضاء، إلى الانتهاكات الكبيرة لوكالات إنفاذ القانون المحلية بهدف بدء المقاضاة الجنائية.

#### 7. تاريخ النفاذ

تمت الموافقة على هذه السياسة وهي سارية المفعول. ستكون مبلغة لجميع:

- الموظفين، مع إشعار واضح يشير إلى أنه قد تم دمجها في مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها في كونسيرن، وعلى هذا النحو، فهي ملزمة على جميع الموظفين.
- الشركاء بإشعار واضح بأننا نشجعهم بقوة على تطبيقها على الفور، ولكن سيتم دمجها رسمي اا في اتفاقيات الشركاء كجزء من مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها في كونسيرن في وقت التحديث القادم / مراجعة الاتفاق.

قد تم دمج هذه السياسة في مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها وسيتم تضمينها بالطبع في جميع عقود الموظفين والشركاء المستقبلية.

#### 8. مراجعة السياسة

من أجل الحفاظ على الممارسة الجيدة لهذه السياسة، سيتم مراجعة محتوياتها بالتزامن مع مراجعة مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها. تقع مسؤولية بدء أي مراجعة من هذا القبيل على عاتق فريق الإدارة العليا في كونسيرن (SMT). سيتم تقديم أي تغييرات تطرأ على السياسة والتي تؤثر على مبادئها أو غاياتها إلى مجلس الإدارة في دبلن للمراجعة والموافقة.

## الملحق 1

### المصطلحات الخاصة بمدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن ووثائق السياسات المرتبطة بها

أبريل 2021

التعريف الواضحة للمصطلحات التي نستخدمها فيما يتعلق بالحماية هي أساسية للسماح لنا بضمان الإبلاغ الملائم عن حالات الإساءة أو الاستغلال والردود عليها، وضمان التعامل مع جميع هذه التقارير بطريقة ملائمة ومنسقة. ينبغي إدراج توضيح تعريف السلوك المحظور مع الموظفين والمشاركين الآخرين في البرنامج في ورش العمل والحث حول مدونة قواعد السلوك لمنظمة كونسيرن والسياسات المرتبطة بها.

تقدم هذه الوثيقة تعريفات لمنظمة كونسيرن للمصطلحات المستخدمة في مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها، لكن الموظفين ملزمون أيضا بقوانين البلدان التي يعملون فيها.

#### الإساءة

الإساءة هي الاستخدام أو التعامل الخاطئ أو غير الصحيح مع شيء أو شخص ما ويسبب الأذى أو الضرر أو الاستياء أو الضيق له. هناك أشكال عديدة من الإساءة (مثل الإساءة الجسدية، الإساءة اللفظية، الإساءة الجنسية، الإساءة العاطفية، إلخ)، التي قد يرتكب أي منها أو جميعها نتيجة نية متعمدة أو إهمال أو جهل.

#### التسلط

التسلط في مكان العمل هو السلوك المتكرر، سواء كان مباشرًا أو غير مباشر، سواء كان لفظيًا أو ماديًا أو غير ذلك، الذي يقوم به شخص أو أكثر ضد شخص آخر أو أشخاص آخرين، في مكان العمل و/ أو أثناء العمل، وهو ما يمكن اعتباره تقويضًا لحق الفرد في الكرامة أثناء العمل.

قد يكون الحادث المعزول من السلوك الموصوف في هذا التعريف إهانة للكرامة في العمل، ولكن، كحادثة لمرة واحدة، لا يعتبر تسلطًا. وأيضًا ممارسة حقوق الإدارة الشرعية أو حقوق أو مسؤوليات الموظف الشرعية لا يعتبر تسلطًا. قد تنشأ الخلافات الشخصية والصراعات في مكان العمل لمجموعة متنوعة من الأسباب بما في ذلك تنفيذ توجيهات الإدارة الشرعية.

قد يكون أحد السلوكيات التالية أمثلة على أنواع التسلط:

- الإساءة اللفظية أو الإهانات.
- التعامل مع شخص معاملة أقل شأنًا من زملائه.
- التطفل - المضايقة أو التجسس أو المطاردة.
- السلوك الخطر.
- الترهيب.
- المراقبة المفرطة للعمل.
- الإذلال.
- حجب المعلومات المتعلقة بالعمل.
- التلاعب مرارًا بمحتوى وأهداف عمل الشخص.
- إلقاء اللوم على أشياء هي خارجة عن سيطرة الشخص.
- التلاعب بسمعة الضحية من خلال الشائعات أو الأقاويل أو السخرية.
- منع الضحية من التكلم من خلال التحدث بصوت عال عن انتقادات أو أشياء فاحشة.
- التقويض المستمر أو السخرية أو النقد الذي يركز على السمات الشخصية.
- الاستبعاد أو الإيذاء.
- السلوك العدواني تجاه الآخرين، بما في ذلك الغضب أو الصياح غير المعقول.
- سوء المعاملة أو التهديد بالإساءة.

- التلاعب المستمر بطبيعة العمل أو قدرة الضحية على أداء العمل - مثلا عن طريق حمل العمل الزائد، وتحديد الأهداف بمواعيد نهائية مستحيلة، أو حجب معلومات العمل عن عمد، أو تحديد مهام لا معنى لها أو غير قابلة للتحقيق.
- النقد المتكرر للعمل دون أن يتوازن ذلك مع ردود فعل إيجابية حيثما أمكن، أو من دون تقديم حلول محتملة.
- انتقاد الشخص أمام الآخرين.

## الطفل

مثل العديد من المنظمات الإنسانية الأخرى، تعرف كونسيرن الطفل بأنه أي شخص دون سن 18 عاما وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل<sup>31</sup> بغض النظر عن القانون الوطني أو العرف المحلي فيما يتعلق بسن القبول أو الأغلبية.

## استغلال الأطفال

استغلال الأطفال وإهمالهم، التي يشار إليها أحيانا باسم سوء معاملة الأطفال، تعرف على أنها جميع أشكال سوء المعاملة البدنية و/ أو العاطفية أو الإساءة الجنسية أو الإهمال أو المعاملة المهمل أو الاستغلال التجاري أو غيره مما يؤدي إلى ضرر فعلي أو محتمل بصحة الطفل أو بقاءه أو نموه أو كرامته في سياق علاقة المسؤولية أو الثقة أو السلطة.

ضمن التعريف الواسع لسوء معاملة الأطفال، يتم تمييز خمسة أنواع فرعية:

1. **الإساءة البدنية** هي إصابة جسدية فعلية أو محتملة للطفل، مثل الضرب أو الركل أو الهز، حيث تكون هناك معرفة محددة، أو شك معقول، بأن الإصابة قد أحدثت أو لم يتم منعها عمداً. (CAFOD)
2. **الإساءة العاطفية** هو الأذى الناتج عن سوء المعاملة العاطفية المستمرة أو الحادة أو الرفض، مثل العقوبات المهينة أو التهديد أو التسلسل أو عدم إعطاء الرعاية والحنان، مما يؤدي إلى آثار ضارة على السلوك والتطور العاطفي للطفل أو الشاب. (CAFOD).
3. **الإهمال** يحدث عندما لا يتم الوفاء بالاحتياجات الأساسية مثل الطعام والدفع والرعاية الطبية، أو عندما يكون هناك فشل في حماية الطفل من التعرض لأي نوع من المخاطر، مما يؤدي إلى اختلال خطير لصحة الطفل أو الشاب أو نموه. (CAFOD).
4. **الإساءة الجنسية** تحدث في حالة الضغط على أحد الأطفال أو الشباب أو إجبارهم على المشاركة في أي نوع من أنشطة الجنس، سواء كان الطفل على علم أو موافقة على ما يحدث. يشمل الإيذاء الجنسي سفاح القربى والاعتصاب والمداعبة. وقد لا يتضمن أي أنشطة اتصال مثل عرض صور إباحية للأطفال أو نشاط يستند إلى الإنترنت وعرض الرسوم الإباحية للأطفال. قد تكون الإساءة الجنسية من قبل أشقاء أو أفراد آخرين من العائلة أو أشخاص من خارج العائلة. (CAFOD)
5. **الاستغلال التجاري** أو أي استغلال آخر للطفل يشير إلى استخدام الطفل في العمل أو في أنشطة أخرى لفائدة الآخرين. وهذا يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، عمالة الأطفال ودعارة الأطفال. وهذه الأنشطة تضر بالصحة الجسدية أو العقلية للطفل أو بالتعليم أو التطور الأخلاقي أو الاجتماعي - العاطفي للطفل. (منظمة الصحة العالمية، 1999).

## التمييز

المعاملة غير المتساوية للأفراد أو الجماعات على أساس الخصائص الشخصية مثل الإعاقة أو المظهر الخارجي أو خصائص المجموعة مثل العرق والتوجه الديني.. الخ. يمكن أن تتضمن الأشكال الشائعة للتمييز، على سبيل المثال لا الحصر، اتخاذ قرارات التوظيف أو البرمجة على أساس الوضع الأسري، العرق، العضوية في مجموعة، الجنس، الدين، انعدام الدين، اللون، الأصل القومي أو العرقي، اللغة، الحالة الاجتماعية، الولادة، الميول الجنسية، السن، الإعاقة، الاعتقاد السياسي، الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، الطبقة الاجتماعية، فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو أمراض أخرى، المظهر الجسدي أو نمط الحياة.

قد تتضمن أمثلة التمييز، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- البرامج التي لا تستند إلى تقييم مناسب للاحتياجات أو تحليل للحالات وتؤدي إلى تدخلات تفيد الرجال أكثر من النساء أو العكس.
- تفضيل أشخاص من دين محدد أو مجموعة عرقية محددة على أعضاء الطوائف أو المجموعات الأخرى عند التوظيف.

<sup>31</sup> تؤكد الاتفاقية على أن الدول التي تستبدل السن المبكرة لأغراض محددة يجب أن تفعل ذلك في سياق المبادئ التوجيهية لاتفاقية عدم التمييز (المادة 2)، ومصالح الطفل القسوى (المادة 3)، وأقصى قدر من البقاء والنمو (المادة 6)، ومشاركة الأطفال (المادة 12): <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>

- وصم الأشخاص أو رفض خدماتهم على أساس فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو الحالة الصحية.
- تقديم الخدمات فقط لمجموعات عرقية أو دينية أو سياسية معينة.

### الاستغلال

استخدام السلطة أو النفوذ أو السيطرة على الموارد، للضغط على، أو إجبار شخص للقيام بشيء ما ضد إرادته أو اهتمامه ورفاهيته. ويشمل ذلك التهديد بحجب مساعدات المشروع والتهديد بتقديم ادعاءات كاذبة حول شخص في مكان عام، أو أي تداعيات سلبية أخرى في مكان العمل أو المجتمع.

تشمل أمثلة الاستغلال، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- تقديم منافع خاصة للمستفيدين أو غيرهم من المشاركين في البرنامج مقابل الحصول على خدمات صريحة أو ضمنية أو مطالبات (بما في ذلك الخدمات أو المزايا الجنسية)، سواء بالنسبة للموظف أو لطرف ثالث.
- أن التهديدات أو الآثار المترتبة على رفض الفرد أو عدم رغبته في الخضوع للمطالب ستؤثر على استحقاق الشخص في مساعدات ودعم المشروع أو شروط العمل وبنوده.
- إشراك الأطفال في ساعات العمل الطويلة أو الثقيلة أو الخطيرة أو العمل القسري.
- بيع أو شراء أو نقل الأطفال أو النساء أو الرجال عن طريق الإكراه أو الخداع من أجل الربح الاقتصادي أو غيره من الأهداف<sup>32</sup>.

### الاحتيال<sup>33</sup>

الاحتيال هو سرقة أو إساءة استخدام الأموال أو الموارد الأخرى للمنظمة من قبل الموظف أو طرف ثالث، والتي قد تتضمن أو قد لا تتضمن على أخطاء في المستندات أو السجلات المالية لإخفاء السرقة أو سوء الاستخدام.

تشمل أمثلة الاحتيال، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- سرقة الأموال أو أي ممتلكات أخرى تابعة للمنظمة أو الممتلكات التي يعهد بها إلى المنظمة.
- تزوير التكاليف أو النفقات.
- تزوير أو تغيير الوثائق.
- إتلاف أو إزالة السجلات أو الوثائق.
- الاستخدام الشخصي غير الملائم لموجودات منظمة كونسيرن.
- الموظفون الذين يطلبون أو يقبلون النقود أو الهدايا أو أي منافع أخرى من أطراف ثالثة مقابل تفضيل تلك الأطراف الثالثة في تعاملاتهم مع منظمة "كونسيرن".
- الابتزاز.
- دفع أسعار أو رسوم مفرطة لأطراف ثالثة بهدف الربح الشخصي.

### التحرش<sup>34</sup>

<sup>32</sup>انظر سياسة منظمة كونسيرن حول مكافحة الاتجار بالبشر - مارس 2018 وعناصر القانون الدولي الحالي بشأن الاتجار بالبشر في اتفاقية الأمم المتحدة لعام 2000 لمكافحة الجريمة المنظمة الدولية والتي تعرف أيضا باتفاقية باليرمو - وبروتوكولي باليرمو: بروتوكول منع وقوع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، و بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو.

<sup>33</sup> التعريف مأخوذ من سياسة منظمة كونسيرن العالمية لمكافحة الاحتيال.

<sup>34</sup> مأخوذ عن قوانين المساواة في العمل الأيرلندية من 1998 إلى 2008.

التحرش هو أي شكل من أشكال السلوك غير المرغوب المرتبط بالسمات الشخصية مثل العرق، العضوية في مجموعة، الجنس، الدين، انعدام الدين، اللون، الأصل القومي أو العرقي، اللغة، الحالة الاجتماعية، الولادة، الميول الجنسية، السن، الإعاقة، الاعتقاد السياسي، الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، الطبقة الاجتماعية، فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو أمراض أخرى، المظهر الجسدي أو نمط الحياة الذي يكون له غرض أو تأثير انتهاك كرامة الشخص وخلق بيئة مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة للشخص. قد يتألف هذا السلوك غير المرغوب من أفعال أو طلبات أو كلمات منطوقة أو إيماءات أو إنتاج أو عرض أو تداول كلمات مكتوبة أو صور أو مواد أخرى. كما يعني التحرش معاملة أقل تفضيلاً لأي شخص لان رفض أو خضع لنوع من السلوك الموضح أعلاه. من المهم ملاحظة ما يلي:

- يمكن لأي شخص أن يكون ضحية للتحرش.
- قد يكون التحرش حادثاً منعزلة أو أعمال متكررة.
- يمكن أن يتخذ التحرش أشكالاً عديدة وقد يتضمن مستندات مكتوبة واستخدام تكنولوجيا المعلومات بما في ذلك البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو الصور الفوتوغرافية أو الصور.
- قد تشكل العديد من أشكال السلوك تحرشاً، بما في ذلك:
- التحرش اللفظي - النكات أو التعليقات أو السخرية أو الأغاني.
- التحرش المكتوب - بما في ذلك رسائل الفاكس والرسائل النصية ورسائل البريد الإلكتروني أو الإشعارات.
- التحرش الجسدي - التزاحم أو التدافع أو أي شكل من أشكال الاعتداء.
- التحرش التخويفي - الإيماءات أو المواقف أو التهديد.
- العروض المرئية مثل الملصقات أو الشارات أو البادجات.
- العزلة أو الاستبعاد من الأنشطة الاجتماعية.
- الضغط للتصرف بطريقة يعتقد الفرد بأنها غير لائقة - على سبيل المثال، مطالبة شخص بارتداء ملابس لا تلائم خلفيته العرقية أو الدينية.

## التخويف

التخويف هو فعل طوعي يجعل شخصاً ما يشعر بالخجل أو يمتلأ بالخوف أو الرعب بهدف إخضاعه. التخويف ينطوي على إثارة الخوف أو الإحساس بالدونية لدى شخص آخر بقصد إجباره على القيام بعمل ما، أو رده عن القيام بعمل ما من خلال التهديد أو التحريض والتخويف من العواقب ضده أو ضد عائلته أو أصدقائه. في مثل هذه الظروف، يشعر الشخص الذي يتعرض للترهيب بالإكراه أو التهديد. أعمال الترهيب يمكن أن تكون لفظية أو غير لفظية أو بدنية.

## المشارك في البرنامج

لأغراض هذه السياسة، "المشارك في البرنامج" يشير إلى أي فرد مرتبط ببرامج منظمة كونسيرن ويشمل:

- المستفيدين من البرامج التي تقدمها منظمة أو شركائها.
- أعضاء المجتمعات التي تعمل فيها "منظمة كونسيرن" ومنظماتها الشريكة.
- الأشخاص الذين يعملون مع منظمة كونسيرن، سواء أكانوا محليين أم دوليين، بدوام كامل أو جزئي، استشاريين، متدربين، متعاقدين أو متطوعين، أو أي شخص يشارك بنشاط في برامج منظمة كونسيرن أو المنظمات الشريكة.
- المنظمات الشريكة المعنية وموظفيها وأي شخص يعمل نيابة عنها.

## الاغتصاب ومحاولة الاغتصاب<sup>35</sup>

الاغتصاب هو فعل جنسي غير رضائي. يعتبر أي اختراق غير رضائي جريمة اغتصاب عندما يتضمن العنصرين التاليين:

<sup>35</sup> وثيقة عناصر الجريمة في محكمة الجنايات الدولية. PCNICC/2000/1/Add.2 (2000).

- عندما يقوم مرتكب الجريمة بانتهاك جسد شخص عن طريق سلوك يؤدي إلى اختراق أي جزء من جسم الضحية بعضو جنسي أو اختراق الشرج أو العضو التناسلي للضحية بأي شيء أو أي جزء آخر من الجسم.
- ارتكاب الانتهاك بالقوة، أو بالتهديد بالقوة أو بالإكراه، بسبب الخوف من العنف أو الإكراه أو الاحتجاز أو الاضطهاد النفسي أو إساءة استخدام السلطة ضد هذا الشخص أو شخص آخر، أو بالاستفادة من البيئة القسرية أو أن الانتهاك يرتكب ضد شخص غير قادر على منح موافقة حقيقية.
- قد يكون الشخص غير قادر على إعطاء موافقة حقيقية إذا تأثر بالعجز الطبيعي أو بسبب السن. ولا تشمل الموافقة الحقيقية الموافقة التي يتم الحصول عليها عن طريق الخداع أو الإكراه أو عندما يكون الاستغلال عاملاً في منح الموافقة.

### الإساءة الجنسية

التدخل المادي الفعلي أو المهدد ذو الطبيعة الجنسية سواء كان بالقوة أو بالإكراه أو في ظروف غير متساوية. ويشمل ذلك الاعتداء الجنسي أو الأعمال الجنسية التي لم يوافق عليها شخص ما أو لم يستطع الموافقة عليها أو أجبر على الموافقة عليها.

### الاستغلال الجنسي

هو أي محاولة فعلية أو محاولة استغلال موقف ضعف أو اختلاف في القوة أو الثقة، للضغط على الآخرين أو مطالبتهم بتقديم خدمات جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الأرباح النقدية أو الاجتماعية أو السياسية من خلال الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

### التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو أي شكل من أشكال السلوك اللفظي أو غير اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه ذات الطبيعة الجنسية. قد يشكل حادث واحد تحرشاً جنسياً. ويمكن أن تشكل أشكال عديدة من السلوك تحرشاً جنسياً، بما في ذلك:

- السلوك الجسدي ذو الطبيعة الجنسية: قد يشمل ذلك الاتصال غير المرغوب فيه مثل اللمس غير الضروري أو الربت أو القرص أو المسح على جسد موظف آخر أو الاعتداء أو الاتصال الجنسي القسري.
- السلوك اللفظي ذو الطبيعة الجنسية: قد يشمل ذلك الخطوات الجنسية غير المرحب بها، أو المقترحات أو الضغط من أجل النشاط الجنسي، أو الاقتراحات المستمرة للنشاط الاجتماعي خارج مكان العمل بعد أن يكون من الواضح أن مثل هذه الاقتراحات غير مرحب بها، أو المغالطات المسيئة، أو التلميحات الجنسية أو التعليقات البذيئة.
- السلوك غير اللفظي ذو الطبيعة الجنسية: قد يشمل ذلك عرض صور إباحية أو موحية جنسياً أو أشياء أو مواد مكتوبة أو رسائل بريد إلكتروني أو رسائل نصية أو رسائل فاكس. وقد يشمل أيضاً التحديق أو التصفير أو عمل إيماءات موحية جنسياً.
- السلوك القائم على الجنس: قد يشمل ذلك السلوك الذي يشوه أو يسيء إلى السمعة أو الساخر أو المخيف أو الاعتداء الجسدي بسبب جنس الشخص، مثل إساءة المعاملة المهينة أو المذلة أو الإهانات ذات الصلة بالجنس.

### العنف

العنف هو أي شكل من أشكال السلوك العدواني الذي قد يكون مسيئاً جسدياً أو جنسياً أو عاطفياً. قد يتم تنفيذ السلوك العدواني من قبل فرد أو مجموعة ضد الآخر، أو الآخرين.

### الزائر

هو أي شخص لم يتم التعاقد معه للعمل لدى منظمة كونسيرن، ولكنه يزور البرامج الخارجية لمنظمة كونسيرن، سواء بصفته فردا أو كممثل لمنظمة. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاستشاريين والصحفيين والمانحين والمصورين وأعضاء مجالس منظمة كونسيرن (أيرلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة أو كوريا الجنوبية) والأصدقاء ومرافقي الموظفين الدوليين<sup>36</sup>. الخ. يجب أن يعتبر هؤلاء الأشخاص أنفسهم تحت سلطة المدير القطري لمنظمة كونسيرن ويجب أن يلتزموا بقواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن والسياسات المرتبطة بها.

إذا رفض أحد الزوار الموافقة على تنظيم سلوكه بما يتماشى مع متطلبات القانون، فيجب أن تسجل الإدارة اسم الشخص وسبب رفضه القيام بذلك، وأن يتم إبلاغ الحالة إلى المدير الإقليمي الذي سيقدر الإجراء الواجب اتخاذه. وقد يشمل ذلك تعليق الدعم لتواجده المستمر في البلاد وعدم السماح له بزيارة برامج أو مكاتب منظمة كونسيرن، أو البقاء في أي مكان إقامة مستأجر أو مملوك من قبل منظمة كونسيرن.

لا يشمل هذا التعريف الأفراد الذين يتصلون بمكاتب منظمة كونسيرن من أجل اجتماع قصير.

<sup>36</sup> في حالة وجود ادعاء بانتهاك هذه السياسة من قبل أحد المرافقين لموظف دولي، سيتم التحقيق في الادعاء، وقد يتخذ فريق إدارة البرنامج القطري بالتشاور مع المدير الإقليمي ومدير الموارد البشرية إجراء إلى إنهاء حالة المرافقة فيما يتعلق بذلك الفرد، وإحالة المسألة إلى السلطات الوطنية. الأشخاص الذين يعملون لدى الموظفين الدوليين في منازل منظمة كونسيرن مثل الطاهي، مدبرة المنزل، البستاني، الخ. أو الذين يعملون لدى الموظفين الدوليين أو مرافقيهم مثل المترجم، السائق، المعلم، الخ. تشملهم هذه السياسة أيضا ويتوقع منهم أن يلتزموا بها، رغم أنهم ليسوا موظفين في منظمة كونسيرن.



الملحق 2 - الأدوار والمسؤوليات

أبريل 2021

يستعرض الملحق أدوار موظفي ومديري منظمة كونسيرن العالمية ومسؤولياتهم، كما يسرد الإجراءات اللازمة لتنفيذ سياسات الحماية لمنظمة كونسيرن من خلال الإجراءات ذات الصلة: التوظيف والتعاقد وزيادة الوعي والتدريب والبرمجة والبلاغات والإجراءات التأديبية والمراقبة والمراجعة.

يُعد الجدول أدناه مرجعًا للإجابة عن الاستفسارات المتعلقة بالإجراءات التي تتخذها منظمة كونسيرن لضمان حماية جميع المستفيدين من البرنامج (من أي نوع من أنواع الأذى أو الاستغلال، الخ.)، كما يمكن استخدامه كقائمة مرجعية لقياس تنفيذ مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن<sup>37</sup> ووثائق السياسة العامة المرتبطة بها، وهي سياسة حماية المشاركين في البرنامج وسياسة مكافحة الاتجار بالبشر 38. فهو يستهدف موظفي منظمة كونسيرن لكن يمكن مشاركته مع الشركاء وغيرهم.

الإجراء	الوصف	المسؤولية	نعم / لا / ممكن
<b>التوظيف</b>			
رصد التكاثر بين الجنسين في الموظفين	<ul style="list-style-type: none"> <li>تكوين فرق متوازنة من حيث نوع الجنس على كافة مستويات المسؤولية وفي كافة المكاتب وبين الموظفين الدوليين والمحليين. دراسة العقبات ووضع استراتيجيات والمبادرة إلى تدريب الموظفين الإناث وما إلى ذلك.</li> </ul>	المجال: الموارد البشرية ومديرو البرامج ومديرو الأنظمة ومدير قطري دبلن والمملكة المتحدة: مديرية الموارد البشرية، المديرين الإقليميين	
يشمل مرجع لمدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن لعملية التوظيف	<ul style="list-style-type: none"> <li>يشمل ذلك الإعلانات والتوصيفات الوظيفية وأسئلة المقابلات ونموذج المرجع ومرفق للعقود المبرمة.</li> </ul>	المجال: الموارد البشرية للموظفين المحليين دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية والمسؤولون الإداريون والمديرين الإقليميين دبلن. الموارد البشرية في المملكة المتحدة	
إدراج مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن في عملية توجيه	<ul style="list-style-type: none"> <li>لكافة الموظفين الجدد والمتدربين والمتطوعين والزوار، توجيه السلوك المناسب بما يتماشى مع جميع عناصر مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن، والاطلاع على إجراءات التظلم وإدارة علاقات العملاء والإدراج في دليل موظفي الموارد البشرية.</li> </ul>	المجال: دبلن: الموارد البشرية المملكة المتحدة والولايات المتحدة: الموارد البشرية للموظفين الجدد؛ زوار للميدان من المملكة المتحدة والولايات المتحدة: فريق الإدارة العليا (المملكة المتحدة) والمدير التنفيذي (الولايات المتحدة)	

<sup>37</sup> تكون أي إشارة إلى "مستندات السياسة ذات الصلة" هي إشارة إلى هذه المستندات الثلاث.

	<p>المجال: الموارد البشرية والمدير المباشر دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية والمدير المباشر</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الإقرار رسميًا بفهم وقبول مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن (ضرورة الامتثال والخطوات الواجب اتخاذها في حال حدوث أي إخلال موضح، وحفظ نسخة موقعة من مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن في ملف ليتم رفعه فيما بعد في مراجعات تنمية الأداء).</li> </ul>	<p>يتطلب من جميع العاملين التوقيع على مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن</p>
التعاقد			
	<p>المجال: دبلن، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة: أي شخص يتعاقد مع شخص للقيام بالعمل لصالح منظمة كونسيرن</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يشمل ذلك الصحفيين والساتقين والبنائين، وما إلى ذلك، وإرفاق نسخة من مدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة العامة المرتبطة بها بالعقد ومع المحتوى الموضح قبل توقيعه.</li> </ul>	<p>إدراج شرط فيما يتعلق بمدونة السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن فيما يخص كافة العقود مع الاستشاريين والمتعاقدين</p>

رفع الوعي: موظفو كونسيرن			
	<p>المجال: الموارد البشرية دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحرص على توفير الوثائق المعروضة باللغات ذات الصلة ونسخ منهم بالمجان لجميع الموظفين والزوار والمتعاقدين، وما إلى ذلك. عرض الرسائل الرئيسية حيثما أمكن.</li> </ul>	<p>عرض مدونة سلوك منظمة كونسيرن في مكان بارز في جميع المكاتب</p>
	<p>المجال: الموارد البشرية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التأكد من أن مدونة سلوك منظمة كونسيرن تمت ترجمتها إلى اللغات التي يتحدث بها موظفو كونسيرن وشركائها، وعرض لافتات ومطبوعات أخرى حيثما أمكن.</li> </ul>	<p>توزيع مدونة سلوك منظمة كونسيرن على جميع الموظفين بلغة يفهمونها</p>
	<p>المجال: يجب على فريق الإدارة القطري التأكد من تقديم التدريب الكافي. استشاري الحماية الإنسانية للدعم. دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية واستشاري الحماية البشرية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يجب على فريق الإدارة القطري تحديد جهة اتصال مسؤولة عن النشر المنتظم والتدريب على مدونة سلوك منظمة كونسيرن لكافة الموظفين. فيما يتعلق بسياسة مكافحة الاتجار، فعلى جميع الموظفين أن يكونوا مدركين بأنه في حال لم تسمح الظروف بالإبلاغ عن شخص مشتبه به محليًا، أو إذا كان الشخص الذي أبلغته غير قادر على المساعدة، فيمكن الإبلاغ عن القضية من خلال الخط الساخن العالمي للاتجار بالبشر الآتي 1-844-888-3733+ ومن خلال عنوان البريد الآتي: <a href="mailto:help@befree.org">help@befree.org</a>.</li> </ul>	<p>تقديم تدريب على مدونة سلوك منظمة كونسيرن لكافة موظفي كونسيرن</p>
	<p>المجال: على جميع المديرين التأكد من أن أعضاء فرقهم يفهمون مدونة سلوك منظمة كونسيرن فهمًا صحيحًا. دبلن والمملكة المتحدة: جميع المدراء وجميع الاستشاريين.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يجب مناقشة مجالات ومواضيع مدونة سلوك منظمة كونسيرن (مثلًا، السلوك اللائق) في اجتماعات الإدارة والموظفين والاجتماعات الشهرية واجتماعات الشركاء السنوية وندوات مناقشة محاور معينة كالجنسانية والمساواة وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والمساءلة وحماية الطفل ومكافحة الاتجار بالبشر، وما إلى ذلك.</li> </ul>	<p>مناقشة محاور مدونة سلوك منظمة كونسيرن مع الموظفين باستمرار</p>
زيادة الوعي: منظمات شريكة			
	<p>المجال: مدير البرنامج</p>	<p>التأكد من أنه تم إدراج مرجع لمدونة سلوك منظمة كونسيرن في كافة اتفاقيات الشراكة وفي مبادئ توجيه الشراكة القطرية.</p>	<p>إدراج مدونة سلوك منظمة كونسيرن في كافة اتفاقيات الشراكة</p>

	<p>مجال: كبار مديري البرامج؛ ومدير قطري؛ ومدير برامج</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توزيع مدونة سلوك منظمة كونسيرن على جميع إدارات الشركاء الحاليين والجدد، وشرح محتواها لجميع الوكالات الشريكة، وطلب من جميع الوكالات الشريكة قراءتها والتوقيع عليها للتأكد من فهمهم لمدونة سلوك منظمة كونسيرن وموافقهم على الامتثال لها.</li> </ul>	<p>توضيح محتوى مدونة سلوك منظمة كونسيرن لإدارة كافة الشركاء قبل توقيعهم اتفاقيات الشراكة أو تجديدها</p>
	<p>المجال: مدير برامج أو مدير قطري</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القبول والامتثال لمدونة سلوك منظمة كونسيرن هي شرط لإبرام كل اتفاقية شراكة أو مذكرة تفاهم. تتعهد المنظمات الشريكة، عند توقيع مذكرة التفاهم، بضمان التزام موظفيها والمتعاقدين معها وأي أحد يستعينوا به للعمل مع برامج كونسيرن بسياساتها.</li> <li>• تعد هذه السياسة أداة لطرح قضايا سلوك الموظفين وغيرهم من العاملين مع المنظمات الشريكة أو العاملين لصالحها خلال المفاوضات مع تلك المنظمات.</li> <li>• على كبار المدراء في الميدان وفي المكاتب الرئيسية أن يضمنوا إلمام موظفيهم من الوكالات الشريكة، وخاصة الإدارة، بمتطلبات مدونة سلوك منظمة كونسيرن.</li> </ul>	<p>إحاطة إدارة المنظمات الشريكة علمًا بمسؤولياتهم المتعلقة بمدونة سلوك منظمة كونسيرن</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب التوضيح لكافة الشركاء الحاليين والمتوقعين بأن منظمة كونسيرن قد لا تستطيع الاستمرار بالشراكة في حال، وبعد إجراء تحقيقات مناسبة، تم العثور شكوك جدية حيال: قدرة الشريك على الالتزام بهذه السياسة؛ أو سلوك لأي من العاملين لصالح المنظمة الشريكة أو لمن يعمل معها - إن كان ذلك السلوك يتنافى مع هذه السياسة ولم تتخذ المنظمة الشريكة الإجراء المناسب بحق ذلك الفرد.</li> </ul>	
	<p>المجال: كبار مديري البرامج؛ ومديرو البرامج؛ الاستطاعة استشاري بناء أو شراكة - إذا كان أي منهما قائمًا</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• متى أمكن ذلك، تضمين مديري وموظفي المنظمات الشريكة في الإحاطات والتدريبات حول مدونة سلوك منظمة كونسيرن</li> </ul>	<p>تقديم تدريب على مدونة سلوك منظمة كونسيرن لمديري وموظفي المنظمات الشريكة</p>
	<p>المجال: مدير برامج أو مدير قطري</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء مناقشات مفتوحة حول أي قضية أو مخاوف متعلقة بمدونة سلوك منظمة كونسيرن ومشاركة الدروس المستفادة حيثما أمكن مع المنظمات الشريكة.</li> </ul>	<p>إدراج مناقشة حول التقدم المحرز في تنفيذ مدونة سلوك منظمة كونسيرن في اجتماعات استعراض الشراكة</p>
<p>رفع الوعي: السكان المتضررون</p>			

	<p>المجال: كبار المديرين؛ مديرو البرامج؛ مسؤولو البرامج؛ موظفو التعبئة المجتمعية</p>	<p>يتضمن ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• كافة المعلومات الضرورية حول منظمة كونسيرن والمنظمات الشريكة، وماذا يفعلون، وما هي برامجهم في منطقتنا، وما إلى ذلك.</li> <li>• بأن السلع والخدمات التي تم تسليمها هي من مستحقاتهم بناءً على معايير الاستهداف المعمول بها، ولا يطلب منهم دفع من أي نوع</li> <li>• حول معايير الاستهداف واختيار المستفيدين، من يحق له تلقي الدعم وعلى أي أساس</li> <li>• من المواد التي يحق لهم الحصول عليها، ويشمل الكمية وتنوع المواد/ الخدمات، وكيفية التوزيع ومكانه</li> <li>• بأن من واجب موظفي منظمة كونسيرن وشركائها تقديم المساعدة من دون تمييز</li> <li>• أنه من غير المقبول لموظفي منظمة كونسيرن أو شركائها طلب رشوة أو مكافآت أو هدايا أو خدمات بما فيها الخدمات الجنسية من المستفيدين أو قبولها منهم</li> <li>• لمعايير السلوك المتوقعة من جميع موظفي منظمة كونسيرن وشركائها</li> <li>• لحقهم في تقديم شكوى في حال عدم رضاهم عن طريقة تنفيذ البرنامج، أو عن طريقة التي يتعامل فيها موظفو منظمة كونسيرن أو شركائها أو الأفراد العاملين مع المنظمة معهم، وحول آلية تقديم الشكوى (انظر للفصل أدناه حول إدارة علاقات العملاء)</li> </ul>	<p>وضع وتنفيذ استراتيجية معلومات للتوعية بمحتوى مدونة سلوك منظمة كونسيرن والغرض منه للمستفيدين ومجتمعاتهم المحلية</p>
	<p>المجال: مديرو البرامج؛ وموظفو البرامج؛ موظفو التعبئة المجتمعية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التأكد من أن المستفيدين وأعضاء المجتمع المحلي قد فهموا معلومات مدونة سلوك منظمة كونسيرن فهمًا صحيحًا.</li> <li>• زيارة المستفيدين والمجتمعات المحلية لتتحقق من فهمهم للمعلومات المقدمة.</li> </ul>	<p>التحقق من نوعية المعلومات المقدمة</p>

إعداد البرامج		
<p>مجال: جميع موظفي البرنامج</p>	<p>التفاعل المنتظم مع المستفيدين وأعضاء المجتمعات</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاستفسار عن رضاهم عن البرنامج وعن آلية تنفيذه وعن طريقة تفاعل منظمة كونسيرن وموظفي شركائها وأي فرد يعمل مع المنظمة أو مع شركائها مع الأعضاء.</li> <li>• ضمان أن يقوم جميع موظفو البرامج - بمن فيهم مديرو البرامج - بزيارة الميدان على أساس منتظم وأن يكون لهم تفاعل متكرر مع المستفيدين وأفراد المجتمع المحلي (النشاط الذي ينبغي إدراجه في تقارير مراجعات تطور الأداء).</li> <li>• ضمان أن يقوم موظفو البرنامج بالاستعلام بانتظام مع المستفيدين وغيرهم من أصحاب المصلحة عن رأيهم في طريقة تنفيذ البرنامج ورضاهم عن الطريقة التي يتفاعل بها موظفو الاهتمام والشركاء معهم (يكون النشاط مدرجاً في مراجعات تطور الأداء).</li> <li>• ترتيب الاجتماعات مع المستفيدين وأفراد المجتمع المحلي بطرق تسمح لهم بإثارة التساؤلات والمخاوف بحرية.</li> <li>• التعرف على الأشخاص الأكثر ضعفاً والمستبعدين عادةً. اكتشاف مع من تتحدث ومن يتحدث "باسم" المجتمع.</li> </ul>
	<p>ضمان الامتثال لمدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن بين موظفي كونسيرن والشريك وسلوكهم تجاه جميع المشاركين في البرامج</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضمان زيارة المديرين لمجالات البرامج والاجتماع بالمجتمع المحلي على أساس منتظم، وتقديم تقارير خطية عن المسائل المثارة والملاحظات المقدمة والتقدم المحرز.</li> <li>• ضمان توحيد أي من هذه التقارير واستعراضها على أساس منتظم، وإجراء تحليل للمسائل المتكررة.</li> <li>• وكجزء من الزيارات الميدانية المنتظمة، ينبغي لموظفي البرنامج التحقق من أن المستفيدين يُسألون عن رأيهم بشأن طريقة تنفيذ البرنامج ورضاهم عن الطريقة التي يتفاعل بها القلق وموظفو الشركاء معهم.</li> <li>• وكجزء من الزيارات الميدانية المنتظمة، ينبغي لموظفي البرنامج التحقق من أن موظفي الشركاء يُسألون عن رأيهم بشأن طريقة تنفيذ البرنامج ورضاهم عن الطريقة التي يتفاعل بها موظفو القلق معهم ومع المستفيدين.</li> <li>• كجزء من الزيارات الميدانية المنتظمة، يجب على موظفي البرنامج التحقق من أن أعضاء المجتمع - أي أولئك الذين ليسوا مستفيدين من البرنامج - يُطلب منهم رأي حول معايير اختيار المستفيدين والطريقة التي يتفاعل بها الموظفون من كونسيرن وشركائها مع المجتمع الأوسع.</li> <li>• كجزء من الزيارات الميدانية المنتظمة، يجب على المديرين التحقق من أن الموظفين المعنيين يُسألون عن رأيهم في طريقة تنفيذ البرنامج ورضاهم عن طريقة تفاعل الموظفين الشريك معهم ومع المستفيدين.</li> <li>• وينبغي لموظفي البرنامج أن يحتفظوا بسجلات مكتوبة للمعلومات التي تم جمعها أثناء الزيارات الميدانية والتقدم المحرز في تنفيذ مدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن على مر الزمن.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• وفي حالة توزيع المساعدة المادية، ينبغي لموظفي البرنامج أن يضمنوا إجراء رصد ما بعد التوزيع ومشاركة المستفيدين رجالاً ونساءً.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>وينبغي لموظفي البرنامج أن يشاركون نتائج أي مشاورات يجرونها والتعليقات التي يحصل عليها المستفيدون مع الموظفين الآخرين وموظفي الشركاء.</li> </ul>	
	المجال: جميع الموظفين الذين يزورون المجال؛ مدير البرامج	<ul style="list-style-type: none"> <li>وتدوين محاضر اجتماعات أفراد المجتمع.</li> <li>استخدام المعلومات التي تم جمعها للاسترشاد بها في قرارات البرنامج والتغييرات ولإدارة الموظفين.</li> <li>تقديم الملاحظات للمستفيدين حول كيفية إطلاع البرنامج على ما أثاروه خلال الزيارات الميدانية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاحتفاظ بسجلات المعلومات التي تم جمعها أثناء الزيارات، وتزويد المستفيدين بالتعليقات حول القضايا التي أثارت</li> </ul>
	المجال: الموارد البشرية، مدير الأنظمة دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> <li>حيثما أمكن، استشر محامياً بشأن المسائل المتصلة بمدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن، بما في ذلك الامتثال لقانون العمل الوطني، والتشريعات الوطنية لحماية الطفل، والتشريعات الوطنية لمكافحة الاتجار، وأي قوانين رسمية أخرى ذات صلة. يجب أن تتم الموافقة على أي تكيف قطري من قبل المدير الإقليمي.</li> </ul>	استشر المحامي المحلي للحصول على المشورة القانونية بشأن الامتثال في البلاد فيما يتعلق بمدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن
	المجال: مدير البرنامج دبلن: الموارد البشرية، استشاري حماية إنسانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعيين جهة تنسيق بشأن الامتثال ومدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن وحماية المشاركين في البرنامج.</li> </ul>	تعيين جهة تنسيق بشأن مدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن وحماية المشاركين في البرنامج
	المجال: مدير البرنامج	<ul style="list-style-type: none"> <li>كجزء من تحليل السياق ورسم خرائط الجهات الفاعلة، تأكد من تحديد/تعيين أي موارد محلية ذات صلة للحماية والدعم والخدمات وحماية الأطفال (الوكالات والمجتمع المحلي والأفراد، وما إلى ذلك) وتحديد جهات الاتصال التي يمكنها تقديم المشورة/المساعدة حسب الاقتضاء.</li> </ul>	إجراء تخطيط للجهات الفاعلة وإنشاء مسارات الإحالة
	المجال: المدير القطري، مدير البرنامج دبلن والمملكة المتحدة الاستشاريون المعنيون الذين يدعمون المجالات	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينبغي أن تستند البرامج إلى تحليل شامل للسياق، وينبغي أن تشمل تحليلاً لمخاطر الحماية وحماية الطفل.</li> </ul>	إدراج الإشارة إلى مخاطر الحماية ومخاطر حماية الأطفال المعرضين للخطر في تقييمات المخاطر
	المجال: الموارد البشرية، مدير الأنظمة دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضمان أن جميع الموظفين والشركاء المعنيين وكل من يعمل معهم مباشرة مع المستفيدين في البرامج المتصلة بالحماية (إشراك الرجال، الدعم النفسي والاجتماعي، والأماكن الصديقة للأطفال، وما إلى ذلك) لديهم ما يكفي من التدريب والخبرة لتنفيذ الأنشطة بطريقة آمنة وكريمة.</li> </ul>	ضمان أن يكون لدى الموظفين الخبرة اللازمة لتقديم البرامج المتعلقة بالحماية
	المجال: مدير قطري	<ul style="list-style-type: none"> <li>يجب أن تلتزم البرامج القطرية بإجراءات جمع البيانات الأخلاقية، بما يتماشى مع سياسة القلق في جميع أنحاء العالم بشأن حماية البيانات، من أجل حماية المعلومات المتعلقة بالسكان المتضررين، بما في ذلك جميع المشاركين في البرنامج (بما في ذلك، أينما مناسبة، موافقة الوالدين والأطفال على حد سواء للمشاركة في عمليات جمع البيانات).</li> </ul>	حماية البيانات

	<p>المجال: المدير القطري، مدير البرنامج، مشرف البرنامج دبلن، المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية مديرية الاتصالات</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التأكد من أن أي صور للأطفال تستخدم في أي اتصالات تنظيمية تتوافق مع مدونة قواعد سلوك دوتشاس.</li> <li>• التأكد من عدم وجود معلومات تعريفية مصحوبة بصور من هم دون 18 عامًا.</li> </ul>	<p>استخدام الصور</p>
	<p>حقل: المدير القطري، مدير البرنامج، مدير البرنامج</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضمان الموافقة المستنيرة من الأهالي أو مقدمي الرعاية عند تنفيذ المشاريع والأنشطة الموجهة للأطفال.</li> </ul>	<p>موافقة الوالدين على الأنشطة مع الأطفال</p>
<b>الاستجابة: آليات الشكاوى والاستجابة</b>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء آلية آمنة ومأمونة لتقديم الشكاوى والاستجابة، مع قنوات مختلفة متاحة للشكاوى الحساسة وغير الحساسة.</li> </ul>	<p>إنشاء نظام آمن لتلقي الشكاوى والاستجابة لها</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ينبغي أن يكون كلا الإجراءين قائمًا: إجراءات التظلم الداخلية، وآليات الشكاوى والاستجابة، للموظفين وآليات شكاوى واستجابة منفصلة للشركاء والمستفيدين.</li> </ul>	<p>إبلاغ جميع الموظفين بتظلمات منظمة كونسيرن وإجراءات الشكاوى وآليات الاستجابة</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• إبلاغ جميع المجتمعات المحلية ذات الصلة بحقها في الشكاوى إذا لم تكن راضية عن الطريقة التي يتم بها تنفيذ البرنامج، أو الطريقة التي تتفاعل بها منظمة كونسيرن و/أو شركاؤها، أو أي فرد مرتبط بمنظمة كونسيرن؛ وكيف يمكنهم تقديم مثل هذه الشكاوى؛ والمتابعة مع الرد على أي شكاوى من هذا القبيل في الوقت المناسب.</li> </ul>	<p>إبلاغ جميع المستفيدين والمجتمعات ذات الصلة بآليات الشكاوى والاستجابة و الحق في الشكاوى</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• وتماشياً مع سياسة حماية البيانات لمنظمة كونسيرن بشأن هذه السجلات، ينبغي الاحتفاظ بهذه السجلات بأمان وسلام، وينبغي تحليلها لتعديل الأنشطة البرمجية حسب الاقتضاء، والاستفادة في مراجعة البرنامج، وتحسين تقييم المخاطر المحتملة في البرنامج.</li> </ul>	<p>التأكد من الاحتفاظ بالسجلات المكتوبة لكافة المشكلات البرمجية التي أثرت من قبل بالمستفيدين/ أفراد المجتمع المحلي لفترة متفق عليها</p>
<b>الاستجابة: التدابير التأديبية</b>			
	<p>المجال: مدير قطري دبلن والمملكة المتحدة: الموارد البشرية والمدير المعني:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وأي عثور على سلوك محظور، بما في ذلك الإجراءات المبينة أعلاه، من جانب أي شخص يعمل لصالح أو بالنيابة عن منظمة كونسيرن سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى الفصل من الخدمة وتشمله.</li> </ul>	<p>التوضيح لجميع الموظفين والمشاركين في البرنامج أن العثور على أي سلوك محظور سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• الموظفون أو العاملون نيابة عن منظمة كونسيرن: إجراء تأديبي يصل حتى الفصل من الخدمة ويشمله.</li> <li>• المتطوعون: إجراءات تصل حتى وتشمل إنهاء المشاركة.</li> <li>• موظفو المنظمات الشريكة، أو أولئك الذين يعملون نيابة عن المنظمة: إجراءات تصل إلى وتشمل سحب التمويل أو الدعم و/أو إنهاء اتفاقيات الشراكة.</li> </ul>	<p>نشر معلومات واضحة تتعلق بالإجراءات التي قد تكون متخذة في حالة السلوك المحظور من قبل الموظفين والمتطوعين، وموظفي الشركاء، وغيرهم من المرتبطين ببرامج كونسيرن</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• الموظفون بموجب عقود/الاستشاريون: إجراءات تصل حتى وتشمل إنهاء العقد.</li> <li>• زوار منظمة كونسيرن: إجراء مناسب يصل حتى ويشمل تعليق الدعم للزيارة.</li> </ul>	
--	--	---	--

استعراض: الرصد والاستعراض		
	<p>تقديم تقرير سنوي إلى المدير الإقليمي وإدارة الموارد البشرية واستشاري الحماية الإنسانية حول:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدد الموظفين المدربين</li> <li>• عدد الموظفين غير المدربين</li> <li>• عدد موظفي المنظمات الشريكة المدربين</li> <li>• التدريبات المقررة للفترة المقبلة</li> </ul> <p>ينبغي تصنيف جميع هذه البيانات حسب الوظيفة، والموظفين الوطنيين والدوليين، والرجال والنساء، والموظفين الشركاء</p>	<p>التحقق من الاحتفاظ بالسجلات المكتوبة لأي ورش عمل مدونة قواعد سلوك منظمة كونسيرن يتم تنظيمها والموظفين المعنيين والشركاء المدربين وما إلى ذلك لتسهيل المراجعة</p>