

سياسة الحماية لفروننت لاين ديفنדרز (تم آخر تحديث في يوليو 2026)

1. مقدمة

نؤمن في فرونت لاين ديفنדרز بأن لجميع الناس الحق في الحماية من جميع أشكال الأذى، بما في ذلك الإساءة والاستغلال والمضايقة، وذلك بغض النظر عن العمر أو النوع الاجتماعي أو الإعاقة أو الأصل العرقي أو العرق أو الحالة العائلية أو الحالة الاجتماعية أو الميول الجنسية أو الدين.

تتعلق سياسة الحماية بكيفية حماية فرونت لاين ديفنדרز للأفراد (وخاصة الأطفال والبالغين/ات المعرضين/ات للخطر) من الاستغلال أو الإساءة من قبل موظفي فرونت لاين ديفنדרز، أو الأفراد الذين يعملون نيابة عنا، أو المنظمات الشريكة، بما في ذلك نتيجة لكيفية تصميمنا أو تنفيذنا للبرامج والأنشطة. تسعى تدابير الحماية إلى منع الحالات التي يمكن للأفراد فيها استخدام مناصبهم للإساءة إلى شخص آخر أو استغلاله.

وبقدر ما تعمل فرونت لاين ديفنדרز جنبًا إلى جنب مع جهات فاعلة أخرى في سياق عملنا، فإننا نقر بأنه ليس لدينا سلطة مباشرة أو تدخل في إدارة المنظمات الأخرى. ولذلك، نتعهد بتعزيز ممارسات الحماية الجيدة ومشاركة سياستنا مع المنظمات الأخرى، حسب الاقتضاء.

2. بيان السياسة

لا تتسامح منظمة فرونت لاين ديفنדרز مع أي أعمال إساءة أو استغلال (بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسي) يرتكبها موظفوها (بمن فيهم المتعاقدون)، أو الزملاء، أو المتدربون، أو المتطوعون، أو أعضاء مجلس الإدارة، أو ممثلوها، أو أي شخص مرتبط بتنفيذ برامجها.

يلتزم جميع الموظفين/ات بهذه السياسة، ويقع على عاتقهم واجب الإبلاغ عن أي مخاوف لديهم، بما في ذلك أي مخاوف يتم الإبلاغ عنها لهم وفقًا لهذه السياسة. ولا يقع على عاتق أي موظف مسؤولية تحديد ما إذا كان قد وقع إساءة أم لا.

تدعم منظمة فرونت لاين ديفنדרز مبدأ دعم الناجين، وستعمل معهم لضمان استكشاف جميع خيارات الدعم المتاحة.

يتحمل جميع موظفي فرونت لاين ديفنדרز مسؤولية ضمان الامتثال لهذه السياسة. كما تتحمل فرق إدارة المنظمة مسؤولية ضمان تطبيق هذه السياسة، والترويج لها باعتبارها ذات صلة في جميع جوانب عمل المنظمة، وذلك لمحاسبة أنفسهم والآخرين، والمساعدة في خلق بيئة آمنة للجميع.

3. النطاق

تتوقع منظمة فرونت لاين ديفنדרز من جميع من يمثلونها (الموظفين، والزملاء، والمتعاقدين، والمتطوعين، وأعضاء مجلس الإدارة، والممثلين، أو أي شخص مرتبط بتنفيذ برامجها) الالتزام بتعهدات الحماية هذه في حياتهم المهنية والشخصية. يُطلب من جميع الأفراد التوقيع على نماذج الإقرار المرفقة بهذه السياسة كجزء من عقدهم/اتفاقيتهم مع فرونت لاين ديفنדרز، والموافقة على الالتزام بالسلوكيات والإجراءات الموضحة.

4. الغرض

تهدف هذا السياسة إلى وضع معيار واضح لمن يشملهم نطاقها فيما يتعلق بالتزاماتهم عند العمل مع فروننت لاين ديفنדרز. تشمل هذه الالتزامات معاملة الناس باحترام، والعمل بفعالية على منع جميع أشكال الإساءة والاستغلال والتحرش (بما في ذلك جميع أشكال سوء السلوك الجنسي والاتجار بالبشر). كما تشمل هذه السياسة ضرورة الإبلاغ الفوري عن أي مخاوف، عبر آلية تقديم الملاحظات والشكاوى المخصصة.

تحدّد هذه السياسة أيضًا التدابير الوقائية التي تتخذها منظمة فروننت لاين ديفنדרز للحد من مخاطر إساءة أي ممثل لاستخدام السلطة وإلحاق ضرر محدد (كالاستغلال أو الإيذاء) بأي شخص يتعامل مع المنظمة أو مع أي فرد من أفراد المجتمع، لا سيما الفئات الأكثر عرضة للخطر، كالأطفال والبالغين في وضعية هشاشة. كما توضح كيفية رصد المنظمة لمخاوف أو ادعاءات الحماية والاستجابة لها.

لا تشمل هذه السياسة حالات الإيذاء والاستغلال التي تحدث داخل المجتمع من قبل أفراد أو منظمات لا تمثل فروننت لاين ديفنדרز (كالزواج القسري، والممارسات التقليدية الضارة الأخرى، والاتجار بالبشر).

5. التعاريف

الطفل: تُعرّف هذه السياسة الطفل بأنه أي فرد دون سن الثامنة عشرة. هذا التعريف مُعتمد بغض النظر عن التعريفات المحلية في كل دولة، بما في ذلك التعريفات القانونية، لبلوغ الطفل سن الرشد.

الشخص البالغ في وضعية هشاشة: تُقرّر هذه السياسة بأن كل شخص بالغ (يبلغ من العمر 18 عامًا فأكثر) قد يتعرض للأذى أو الاستغلال بناءً على عمره، أو جنسه، أو ميوله الجنسية، أو صحته، أو وضعه الاجتماعي أو الاقتصادي، بالإضافة إلى علاقات التبعية و/أو التسلسل الهرمي. وتُخصّص فئة خاصة من الهشاشة للأشخاص الذين يحتاجون، أو قد يحتاجون، إلى خدمات الرعاية المجتمعية بسبب إعاقة عقلية أو غيرها، أو بسبب السن أو المرض؛ والذين هم غير قادرين، أو قد يكونون غير قادرين، على رعاية أنفسهم، أو حماية أنفسهم من خطر أو تجربة الإيذاء أو الإهمال.

الإيذاء: تُعرّف هذه السياسة الإيذاء بأنه أي فعل أو امتناع عن فعل يُلحق الضرر بشخص آخر. ويشمل ذلك الإيذاء الجسدي، والإيذاء العاطفي، والإيذاء الجنسي، والإهمال. كما ويشمل الإيذاء عبر الإنترنت و/أو عبر تقنية الهاتف المحمول. (يُرجى مراجعة الملحق 1 للاطلاع على تعريفات إضافية وموسعة للإيذاء).

الاستغلال: تُعرّف هذه السياسة الاستغلال بأنه أي إساءة فعلية أو محاولة إساءة استخدام لوضعية هشاشة أو تفاوت في السلطة أو الثقة لتحقيق مكاسب مالية أو اجتماعية أو سياسية. ويشمل ذلك الاستغلال الجنسي.

الاعتداء الجنسي: تُعرّف هذه السياسة الاعتداء الجنسي بأنه أي تدخل جسدي ذو طبيعة جنسية، فعلي أو مُهدد به، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

الاستغلال الجنسي: تُعرّف هذه السياسة الاستغلال الجنسي بأنه أي إساءة فعلية أو محاولة إساءة استخدام لوضعية هشاشة أو تفاوت في السلطة أو الثقة، لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق مكاسب مالية أو اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

الناجي/الضحية: تُعرّف هذه السياسة مصطلح "الناجي/الناجية" بأنه الشخص الذي يُزعم أنه كان ضحية إساءة أو استغلال. ويُشير مصطلح "الناجي" إلى القوة والصمود. كما يُمكن استخدام مصطلح "الضحية" للدلالة على ضحية أفعال الجاني المزعوم. ولا يُقصد بهذا إنكار كرامة الفرد أو حقه في تقرير مصيره.

مخاوف أو ادعاءات تتعلق بالحماية: تُعرّف هذه السياسة مخاوف أو ادعاءات حماية الأفراد بأنها أي شك أو ادعاء بوقوع انتهاك لهذه السياسة أو احتمال وقوعه. ويشمل ذلك الإقرارات من الأطفال و/أو البالغين في وضعية هشاشة.

التحرش الجنسي: تُعرّف هذه السياسة التحرش الجنسي بأنه أي تصرف جنسي غير مرغوب فيه، أو طلب لممارسة جنسية، أو سلوك لفظي أو جسدي أو إيماءة ذات طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر ذي طبيعة جنسية يُتوقع أو يُنظر إليه بشكل معقول على أنه يُسبب الإساءة أو الإذلال لشخص آخر، عندما يُعيق هذا السلوك العمل، أو يُشترط للتوظيف، أو يُنشئ بيئة عمل مُرهبة أو عدائية أو مُسيئة. وعلى الرغم من أنه ينطوي عادةً على نمط سلوكي، إلا أنه قد يتخذ شكل حادثة واحدة. وقد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنسين المختلفين أو من نفس الجنس. ويمكن لأي شخص أن يكون ضحية أو مُعتديًا.

6. الأدوار والمسؤوليات

القيادة العليا:

- مسؤولية الإدارة والإشراف العام على حماية الأفراد.
- مسؤولية ضمان وجود السياسات والأنظمة المناسبة.
- مسؤولية ضمان وجود آليات تضمن إلمام جميع ممثلي المنظمة بسياسة الحماية والمسؤوليات الموضحة فيها.
- مسؤولية إدارة جميع حالات الحماية.

المديرون:

- مسؤولية ضمان إلمام جميع أعضاء الفريق، والجهات المتعاقدة معهم لتنفيذ مهام فرونت لاين ديفنדרز، بسياسة الحماية والمسؤوليات الموضحة فيها.
- مسؤولية ضمان تفعيل الأنظمة التي وضعتها الإدارة العليا لتحديد أي مخاطر محتملة على الحماية والتخفيف من آثارها.
- مسؤولية ضمان نشر أفضل ممارسات الحماية لجميع الموظفين/ات وممثلي/ات المنظمة والمشاركين/ات في البرامج والمجتمعات المحلية.

جميع الموظفين/ات وممثلي/ات المنظمة

- مسؤولية تجسيد السلوك المحترم وتعزيزه، والعمل وفقًا لمدونة قواعد السلوك.
- مسؤولية تهيئة بيئة مفتوحة على الاستماع إلى أي مخاوف تتعلق بالحماية.
- مسؤولية الإبلاغ الفوري عن أي مخاوف تتعلق بالحماية وفقًا لهذه السياسة.

مجلس الإدارة (لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت):

- مسؤولية مراجعة السياسة والموافقة عليها.
- مسؤولية استلام ومراجعة تقرير سنوي من فريق عمل الحماية.
- مسؤولية التحقيق في أي شكاوى ضد الرئيس التنفيذي، وإذا لزم الأمر، ضد كبار الموظفين الآخرين.

7. الوقاية

تسعى فرونت لاين ديفنדרز جاهدةً لخلق بيئة آمنة قدر الإمكان لجميع الأشخاص، وخاصة الأطفال والبالغين في وضعية هشاشة الذين يتواصلون مع أي ممثل للمنظمة. تُحقق منظمة فرونت لاين ديفنדרز ذلك من خلال تطبيق الممارسات التالية:

1.7 مدونة السلوك

تضع فرونت لاين ديفنדרز توقعات ومتطلبات واضحة فيما يتعلق بسلوك جميع ممثليها. يُطلب من جميع الأفراد الذين يمثلون المنظمة التوقيع على سياسة الحماية وسياسة مدونة السلوك والالتزام بالإرشادات الواردة فيهما. يتحمل جميع المديرين مسؤولية ضمان إلمام جميع الموظفين والعاملين في فرونت لاين ديفنדרز بسياسة الحماية وسياسة مدونة السلوك، وتوقيعهم على نموذج الامتثال، وحفظ نماذج الامتثال هذه في مكان آمن ذي وصول محدود.

2.7 ممارسات التوظيف الآمنة

تضمن فرونت لاين ديفنדרز اتخاذ الخطوات المناسبة أثناء توظيف واختيار جميع الموظفين/ات والممثلين/ات (بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين/ات)، لضمان مراعاة ومعالجة القضايا المتعلقة بالحماية.

يجب اتباع ممارسات التوظيف الآمنة طوال عملية التوظيف، ويشمل ذلك دمج اعتبارات الحماية في:

- إعلانات الوظائف
- توصيفات الوظائف
- المقابلات
- التحقق من المراجع
- بنود العقد
- نماذج الإقرار الذاتي
- التحقق من المؤهلات والهوية
- الحماية كجزء من برامج التدريب التمهيدي

توظيف الاستشاريين وغيرهم من المتعاقدين لتقديم الخدمات نيابةً عن فرونت لاين ديفنדרز كجزء من عملية التعاقد مع الاستشاريين في فرونت لاين ديفنדרز، تتضمن عملية اختيار الاستشاريين اشتراط توقيعهم على إقرار الالتزام بسياسة الحماية ومدونة قواعد السلوك. كما يُطلب منهم توقيع نموذج إقرار ذاتي (انظر الملحقين 2 و3).

3.7 التدريب التمهيدي

تضمن منظمة فرونت لاين ديفنדרز إدراج التوعية بالحماية كجزء من برنامج التدريب التمهيدي لجميع الموظفين/ات الجدد.

4.7 التدريب

سيتم عقد دورة تدريبية واحدة على الأقل في مجال الحماية لجميع الموظفين سنويًا. حضور الدورة التدريبية إلزامي. سيتم جدولة جلسات إضافية لضمان حضور جميع الموظفين جلسة واحدة على الأقل.

5.7 تقييم المخاطر / البرامج الآمنة

تلتزم فرونت لاين ديفنדרز بتعزيز البرامج الآمنة من خلال دمج إدارة مخاطر الحماية كجزء أساسي من جميع أعمالنا، وذلك عبر:

- إجراء تقييمات شاملة لمخاطر الحماية لجميع البرامج والأنشطة قبل البدء بها، لتحديد المخاطر ووضع استراتيجيات للتخفيف منها، بهدف الحد من المخاطر وإدارتها لجميع الأفراد، وخاصة الأطفال والبالغين في وضعية هشاشة.

- مواءمة إجراءات تقييم مخاطر الحماية مع معايير الحماية الجيدة والتزاماتنا بسياسة الحماية.

- رصد المخاطر لضمان مراجعة المخاطر التي تم تحديدها من خلال التقييم، وتحديد المخاطر الناشئة وتوثيقها، وتنفيذ استراتيجيات التخفيف الموضوعة، ومراجعتها للتأكد من فعاليتها طوال دورة البرنامج.

- ضمان وجود آليات آمنة وسهلة الوصول لتقديم الملاحظات والشكاوى، بحيث يمكن الإبلاغ عن أي مخاوف واتخاذ الإجراءات المناسبة للمتابعة.

- تعزيز آليات تقديم الملاحظات والشكاوى لضمان معرفتها وسهولة الوصول إليها.

- رصد آليات تقديم الملاحظات والشكاوى لضمان استلام القرارات وإدارتها في الوقت المناسب.

- تشجيع المتعاقدين على وضع آليات فعّالة لمنع إساءة معاملة الأطفال والاتجار بهم واستغلالهم وإساءة معاملتهم جنسيًا؛ وإطلاع الأفراد والمجتمعات التي نعمل معها على سياسة الحماية الخاصة بمنظمة فرونت لاين ديفنדרز، ومدونة قواعد السلوك، والتوقعات المعقولة لسلوك ممثليها، ورفع مستوى الوعي وتوفير المعلومات حول كيفية تواصل الجهات مع المنظمة.

6.7 حماية البيانات ومشاركة المعلومات

تلتزم فرونت لاين ديفنדרز بتطبيق أعلى مستويات الحماية في معالجة البيانات الشخصية. ولدعم هذا الالتزام، وضعت المنظمة الإرشادات التالية:

- تقييد الوصول وتأمين جميع الأنظمة التي تحتوي على بيانات شخصية (بما في ذلك الحماية من البرامج الضارة)

- توجيهات تنص على أنه لا يُسمح بالوصول إلى ملفات الحماية إلا لعدد محدود من الأشخاص المصرح لهم.

يُطبّق هذا الإجراء على جميع الموظفين، وحسب كل حالة على حدة.

- الالتزام بضمان أن تكون جميع صور الأطفال والمشاركين/ات الملتقطة لأغراض العمل لائقة ومحترمة لا تقبل أي صورة أو صور لفرد أو مجموعة أفراد قد تؤثر سلبيًا على كرامتهم أو خصوصيتهم.

- اشتراط الحصول على موافقة حرة ومسبقة ومستنيرة من جميع الأشخاص الذين تتم مقابلتهم، وقبل إنشاء أي محتوى رقمي (مثل الصور الفوتوغرافية ومقاطع الفيديو) للأشخاص، بما في ذلك موافقة أولياء أمور الأطفال أو الأوصياء عليهم.

- الالتزام بحماية هوية الأطفال في جميع وسائل الإعلام التي تشمل من هم دون سن 18 عامًا. (على سبيل المثال، ضمان عدم نشر أي معلومات، بما في ذلك أي معلومات يمكن استخدامها لتحديد هوية الطفل، في الصور أو المقابلات). وفقًا لمدونة قواعد السلوك الخاصة بأطر دوشاس بشأن الصور والرسائل، والتي تلتزم بها فرونت لاين ديفنדרز.

- الالتزام بتطبيق معايير الحماية على جميع محتويات الاتصالات وجميع أنشطة جمع التبرعات، وإعطاء الأولوية لكرامة وحماية أفراد المجتمع الذين يشاركون قصصهم لأغراض التواصل أو المناصرة.

7.7 المخاوف في المجتمع (التي لا تشمل موظفي أو ممثلي منظمة فرونت لاين ديفنדרز)

تُوجّه المخاوف في مجتمع حقوق الإنسان الأوسع نطاقًا إلى برامج الحماية وتُعالج من خلالها. وفيما عدا ذلك، ينبغي على الموظفين الإبلاغ وفقًا للإجراءات الموضحة في الملحق 5.

8. استقبال الشكاوى والمخاوف والرد عليها

تسعى منظمة فرونت لاين ديفنדרز جاهدةً، من خلال تهيئة بيئات آمنة، إلى الحد من احتمالية نشوء حالات تتعلق بالحماية. ومع ذلك، في حال وجود أي مخاوف، من المهم أن يكون الرد سريعًا ومناسبًا ومهنيًا، وأن يُسهم في إدارة أي ضغط أو تأثير إضافي محتمل. وتلتزم المنظمة بما يلي:

- التعامل بجدية مع جميع الشكاوى والمخاوف؛

- إجراء تقييم أولي للمخاطر، ووضع تدابير للحفاظ على سلامة جميع المعنيين ريثما يتم إجراء تحقيق إضافي؛

- احترام سرية جميع الشكاوى والمخاوف.

ستعتمد فرونت لاين ديفنדרز على إرشادات التحقيقات الخاصة بتحالف "سي إتش إس" عند الرد على مخاوف حماية. وسيتم النظر في كل حالة على حدة، وفقاً للمشورة القانونية الوطنية أو أي مشورة متخصصة أخرى.

1.8 واجب الإبلاغ الإلزامي عن شكاوى ومخاوف الحماية

يقع على عاتق جميع ممثلي فرونت لاين ديفنדרز واجب إلزامي بالإبلاغ عن جميع المخاوف أو الادعاءات المتعلقة بانتهاكات سياسات الحماية. سيتم عرض ملصق في أماكن العمل لتعزيز التعلم والتوعية، يوضح كيفية الإبلاغ عن الشكاوى وللمن يتم تقديمها (انظر الملحق 4). ينطبق هذا سواء كانت الشكاوى داخلية لدى فرونت لاين ديفنדרز أم لا. ليس من مسؤولية الموظفين تحديد ما إذا كان قد وقع استغلال أو إساءة أم لا. يجب على جميع الممثلين إيصال مخاوفهم عبر القنوات المناسبة. قد تنشأ الحاجة إلى الإبلاغ عن مخاوف تتعلق بالحماية في الحالات التالية:

- يشهد أحد الموظفين أو الممثلين أو يشته في وقوع إساءة أو استغلال، أو سلوك استمالة؛
- يتلقى أحد الموظفين أو الممثلين شكوى أو ادعاءً يشير إلى إساءة أو استغلال؛ أو
- يكشف أحد الناجين عن تعرضه للإساءة أو الاستغلال.

قد يتعرض الموظفون الذين لا يبلغون عن أي مخاوف أو ادعاءات لإجراءات تأديبية. على الرغم من ندرة ذلك، تُعد الادعاءات الكاذبة المتعمدة مخالفة تأديبية خطيرة وسيتم التحقيق فيها. ستتعامل فرونت لاين ديفنדרز مع تقارير الحماية (والشكاوى الأخرى) بطريقة تعطي الأولوية لسلامة المُشتكي والمتضررين في جميع المراحل.

يجب الإبلاغ عن مخاوف الحماية وفقاً لسياسة الحماية. في حال كان القلق المتعلق بالحماية يشكل أيضاً إفصاحاً محمياً، تُطبق الحماية المنصوص عليها في سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

2.8 كيفية التعامل مع الشكاوى والمخاوف

تتولى فرونت لاين ديفنדרز إدارة المخاوف والادعاءات المتعلقة بالحماية وفقاً لهذه السياسة، مع الإحالة إلى إرشادات التحقيقات الخاصة بتحالف "سي إتش إس"، مع إعطاء الأولوية لسلامة الشخص الذي بلغ عن المخاوف/الادعاء والمتضررين في جميع المراحل.

عند استلام بلاغ أو ادعاء يتعلق بالحماية:

- تتخذ فرونت لاين ديفنדרز الإجراءات اللازمة، متجنباً أي تأخير غير ضروري، مع إعطاء الأولوية لسلامة الناجي/ة.

- تعقد فرونت لاين ديفنדרز اجتماعاً للجنة الحماية في غضون 48 ساعة لتقييم المخاوف والنظر في ما إذا كان يلزم إجراء مزيد من التحقيق (بناءً على ما يشير إلى احتمال وجود انتهاك لمدونة السلوك الخاصة بنا).

- تتألف لجنة الحماية من نائب الرئيس التنفيذي، ومدير من فريق القيادة التنفيذية، ومدير الموارد البشرية.

- يكتمل النصاب القانوني للجنة بحضور عضوين.

- ترفع اللجنة تقاريرها إلى فريق القيادة التنفيذية حسب الاقتضاء، وإلى مجلس الإدارة (لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت).
- في حال تعلق الادعاء بأحد أعضاء فريق القيادة التنفيذية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة، تُحال الشكوى للمراجعة من قبل متخصص خارجي وعضو آخر من مجلس الإدارة.
- في حال إجراء تحقيق، تُقرر لجنة الحماية ما إذا كان المحقق/الفريق المُحقق داخليًا أم خارجيًا، وتُحدد الخطوات التالية، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي إبلاغ أي شخص داخلي أو خارجي (على أساس "الحاجة إلى المعرفة").
- عند استلام الادعاء، تتواصل لجنة الحماية مع إدارة الموارد البشرية لمناقشة ما إذا كان يلزم إيقاف الموظف/الموظفين عن العمل لحين انتهاء التحقيق لا يعني الإيقاف عن العمل الإدانة، ولكنه يحمي جميع الأطراف.
- تُحقق لجنة الحماية في الادعاء بطريقة تتناسب مع محتوى التقرير. عند الاقتضاء، ستقوم لجنة الحماية بإبلاغ الشخص الذي أثار المخاوف/الادعاء بآخر المستجدات والحلول، إلا في الحالات التالية:
- إذا كان ذلك سيؤثر على خصوصية الأفراد
- إذا أبدى الناجي صراحةً رغبته في عدم تلقي أي اتصال أو إطلاع الشخص الذي أفصح عن الأمر
- إذا تم تقديم البلاغ بشكل مجهول، ولم يكن ذلك ممكنًا.
- سيلتزم فريق فرونت لاين ديفنדרز بسياسات السرية (في حال تورط أطفال، سيتم إبلاغ أولياء أمورهم أو القائمين على رعايتهم، حسب الاقتضاء). وسيتم اتخاذ إجراءات صارمة ضد أي شخص يُفشي معلومات سرية عن القضية عن علم.
- يجب على الموظفين الامتثال للتحقيقات المتعلقة بالحماية (الداخلية والخارجية) وتوفير أي وثائق أو معلومات أخرى ضرورية لإتمام التحقيق.
- متى كان ذلك آمنًا، وبما يتوافق مع رغبات الضحايا والناجين والمبلغين، يجب الإبلاغ عن جميع حوادث الاعتداء الجنسي التي تنطوي على جانب جنائي عبر قنوات إنفاذ القانون المحلية المختصة، سواءً كان ذلك منصوصًا عليه في القانون أم لا.
- سيُطلب من جميع المعنيين توقيع اتفاقيات عدم إفشاء، بمن فيهم أعضاء لجنة الحماية.
- لن يتعرض أي شخص يشارك في الإجراءات الموضحة هنا لأي معاملة غير عادلة بسبب دوره في العملية، سواءً كان يقدم شكوى بحسن نية، أو يدعم مُشتكيًا، أو يدلي بشهادته في الإجراءات، إلا إذا ثبت وجود قضية تستدعي ردًا عليه بموجب هذه السياسة.

تلتزم فرونت لاين ديفنדרز بالإبلاغ عن الإحصاءات والبلاغات الفردية الخطيرة (مع إخفاء هوية الأفراد) إلى الهيئات التنظيمية والجهات المانحة ذات الصلة، حسب الاقتضاء. وكقاعدة عامة، لن يتم مشاركة أسماء أو تفاصيل شخصية للناجين المزعومين، أو الجناة، أو الأفراد الذين يبلغون عن أي مخاوف أو ادعاءات، أو غيرهم من المعنيين.

إذا لزم الكشف عن معلومات لأطراف ثالثة، يُتخذ القرار بناءً على كل حالة على حدة، وبموافقة الأفراد المعنيين قدر الإمكان، باستثناء حالات النشاط الإجرامي.

9. المخالفات وعدم الامتثال

قد يؤدي عدم الإفصاح عن تضارب المصالح أو عدم الامتثال لهذه السياسة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية أو إدارية، بما في ذلك إمكانية العزل من المنصب أو إنهاء العقد.

الملحق 1: تعريفات إضافية

توجد تعريفات عديدة فيما يتعلق بالحماية. فيما يلي بعض المصطلحات الشائعة الاستخدام والتي تنطبق أيضًا على هذه السياسة:

منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي

الاستدراج: هو بناء علاقة عاطفية مع طفل أو شخص بالغ في وضعية هشاشة لكسب ثقته بغرض الاعتداء الجنسي أو الاستغلال الجنسي أو الاتجار بالبشر. قد لا يدرك العديد من الأطفال والبالغون في وضعية هشاشة أنهم تعرضوا للاستدراج أو أن ما حدث لهم يُعد اعتداءً.

الاستدراج عبر الإنترنت: هو إرسال رسالة إلكترونية إلى طفل أو شخص بالغ في وضعية هشاشة، بقصد حث المتلقي على ممارسة نشاط جنسي مع شخص آخر، بما في ذلك المرسل على سبيل المثال لا الحصر؛ أو إرسال رسالة إلكترونية ذات محتوى غير لائق إلى متلقي يعتقد المرسل أنه طفل أو شخص بالغ في وضعية هشاشة.

الاعتداء الجسدي: هو استخدام القوة البدنية ضد طفل أو شخص بالغ في وضعية هشاشة مما يؤدي إلى إلحاق الأذى به. يشمل السلوك المسيء جسدياً الدفع، والضرب، والصفع، والرج، والرمي، واللكم، والركل، والعض، والحرق، والخنق، والتسميم.

الإهمال: هو تقصير أحد الوالدين أو مقدم الرعاية في توفير الظروف التي تُعتبر ضرورية لنمو الطفل الجسدي والنفسي وسلامته، (وذلك في حدود إمكانياتهم).

الإساءة النفسية: تشير إلى التصرفات اللفظية أو الرمزية غير اللائقة التي يقوم بها أحد الوالدين أو مقدم الرعاية تجاه الطفل، أو إلى نمط من التقصير المستمر في توفير الرعاية غير الجسدية الكافية والدعم النفسي اللازم للطفل. لهذه التصرفات احتمالية كبيرة للإضرار بثقة الطفل بنفسه أو كفاءته الاجتماعية.

الاتجار بالبشر: هو شكل من أشكال الاستغلال، ويُعرّف بأنه تجنيد الأشخاص أو نقلهم أو استقبالهم عن طريق الخداع أو الإكراه أو التهديد أو القوة بغرض استغلالهم في العمل أو الدعارة أو الاستغلال الجنسي.