

سياسة الحماية

في قلب مهمتنا ينبض التزام عميق بالدفاع عن كرامة المرأة وسلامتها وحقوقها. تشهد سياسة الحماية الخاصة بصندوق درية النسوي على إرادتنا الصلبة بتقليص ومنع التهديدات التي تقوّض سلامة النسويات ورفاهيتهن. فالنسويات اللواتي يدافعن بشجاعة عن المساواة والعدالة غالبًا ما يجدن أنفسهن في خطرٍ داهم ويواجهن تحدياتٍ لا تهدّد سلامتهن فحسب بل كرامتهن أيضًا. تبرز هذه السياسة تعهّدنا بضمان قدرة أولئك النساء الشجاعات على مواصلة جهودهن في مجال المناصرة من دون خوف أو عائق أو ضرر في سياق نضالهن للحصول على حقوقهن الأساسية. من خلال هذا الإطار الشامل للحماية، نمضي قدمًا في سعيينا إلى إحلال عالم تساهم فيه جميع النساء في تحسين المجتمع بعيدًا عن شبح الخطر والتمييز.

المبادئ الرئيسية

تتمثل المبادئ الرئيسية لسياسة الحماية الخاصة بصندوق درية النسوي بما يلي:

1. التمكين والاستقلالية
2. التقاطعية والشمول
3. الوقاية والتنقيف
4. السرية وعدم التمييز
5. المساءلة والاستجابة
6. التعاون وبناء المجتمعات المحلية

تعكس هذه السياسة وتستند إلى المقاربات الأساسية لصندوق درية النسوي في مجال الحماية:

- دمج المقاربات النسوية المتقاطعة لاسيما من خلال الاعتراف بديناميات القوة وتحليلها وباعتماد مقاربة تشاركية وشاملة، لا تنازلية.
- التعويل على تعريف شامل وواسع للحماية يتجاوز مجرّد التركيز على منع الضرر للنظر في العناصر الكفيلة باستحداث بيئةٍ تسمح للأفراد والمجموعات بالازدهار مع التركيز بشكلٍ خاص على تعزيز القدرة على التأثير.
- اعتماد مقارباتٍ منهجية لمعالجة الأسباب عوضًا عن (مجرّد) السلوك الفردي.
- الاستفادة من المعرفة والخبرة المتوفرة في الصندوق والتركيز على ربطها بالقدرات والعمليات والسياسات القائمة لدمجها في الثقافة والممارسة.
- الاستجابة للقيود التي تعمل في ظلّها النسويات في القارة على غرار انحسار الحيز المدني والاعتداء على المدافعات عن حقوق الإنسان، التمييز واستهداف مجموعات معيّنة (مثل أفراد مجتمع الميم ومن انتمى إلى خلفية دينية، جغرافية وإثنية معيّنة)، وغياب المقاربات المتقاطعة التي تستثني بعض المجموعات (كالأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرات/المهاجرين).
- يتمنّع جميع الأطفال والشباب والبالغون المستضعفون بحقوقٍ متساوية في الحماية من الضرر ويتحمّل الجميع مسؤولية دعم حماية الأطفال. يقع على عاتق المنظّمات واجب عناية تجاه الأطفال الذين تعمل أو تتواصل معهم أو الذين يتأثرون بعملها وعملياتها. إذا كانت المنظّمات تتعاون مع شركاء، فهي مسؤولة عن مساعدة هؤلاء الشركاء في التقيد بشروط الحماية الدنيا.
- تصبّ جميع أعمال الحماية في المصالح الفضلى للطفل والشباب والبالغ المستضعف وهي أساسية.

ركائز إطار الحماية

يغطي إطار الحماية 7 مجالات أساسية:

1. توظيف وتدريب الموظفات/الموظفين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة
2. ثقافة العمل، الرفاه والقدرة على التأثير
3. الشراكات
4. الخصوصية، الأمن والسلامة (على المستوى الرقمي والمادي)
5. التواصل، جمع الأموال، الرصد، التقييم، التعلم ورفع التقارير إلى الجهات المانحة
6. ثقافة الحماية
7. آليات الاستجابة للمخاوف

1. توظيف وتدريب الموظفات/الموظفين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة

انسجامًا مع التزامنا الأيل إلى تحقيق التمكين والاستقلالية، نحرص على حصول الأشخاص الذين يلتحقون بفريقنا، أكانوا موظفات/موظفين، مستشارات/مستشارين أو أعضاء في مجلس الإدارة، على تدريب شامل. يوفر هذا التدريب المعرفة والأدوات الضرورية لفهم القيم الواردة في سياسة الحماية خاصتنا والالتزام بها. بتعزيز ثقافة التمكين، نبني فريقًا مؤهلًا لمواجهة التحديات وحماية كرامة جميع النسويات وسلامتهن.

ما هي التزاماتنا؟	كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟
عمليات توظيف مفتوحة وشفافة ومصممة بحيث تكون إيجابية ومشجعة وتشعر المرشحات/المرشحين بالراحة	إبلاغ المرشحات/المرشحين بعملية التوظيف بشفافية. تدريب، توجيه أو إرشاد أعضاء لجان التوظيف حول كيفية إرساء جو إيجابي وتهدئة الأعصاب.
صياغة إعلانات العمل ونشرها بطريقة تقلص الانحياز غير الواعي ومخاطر الإقصاء وتشجع الترشيحات، لاسيما من المجموعات الأقل احتمالًا للترشح	تدرك المسؤولات/المسؤولون عن الموارد البشرية ومديرات/مدراء التوظيف كل الإدراك عمليات الانتقاء العادلة ويلتزمون/يلتزمون بالقيم النسوية. وجود عمليات تضمن التوظيف المنصف وغير القائم على التمييز.
عمليات توظيف تقيم معرفة المرشح/المرشحة بالحماية والالتزام/الالتزام بها	تضمن إعلانات العمل التزام الصندوق بالحماية. طرح أسئلة حول الحماية أثناء المقابلات.
وضع عمليات للحد من مخاطر توظيف كل من له تاريخ من العنف والتحرش والتمييز بحق مجموعات معينة أو مارس أفعالاً تتعارض مع العمل في صندوق نسائي.	التحقق من المراجع المقارنة مع سجلات مرتكبي الجرائم الجنسية التحقق مما إذا كان لمقدمة/مقدم الطلب سمعة سيئة في مجال ممارسة التحرش في القطاع
وجود مدونة سلوك مرفقة بالسياسة الراهنة بتعين على جميع الموظفات/الموظفين والمتطوعات/المتطوعين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة توقيعها والالتزام بها	الالتزام بمدونة السلوك ونهج الحماية المذكوران في عقود التوظيف
تعميم نهج الحماية الخاص بصندوق درية النسوي والتوجيه بشأنه لدى الأشخاص الذين لا يعرفون الصندوق	إدماج مقارنة الحماية الخاصة بالصندوق، بما في ذلك حالات وطريقة الإبلاغ عن المخاوف، في الجلسات التوجيهية المعدة للموظفات/الموظفين

والمُتطوّعات/المتطوّعين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة إلى الصندوق

2. ثقافة العمل، الرفاه والقدرة على التأثير

ثقافة عملنا مترسّخة في مبدأ التقاطعية والشمول. يستدعي إرساء بيئة داعمة للأشخاص النسويين الاعتراف بحاجاتهم وتحدياتهم المتنوعة ومعالجتها. عبر تعزيز الرفاه والقدرة على التأثير، نسعى إلى استحداث مكان عمل يزدهر فيه جميع أعضاء الفريق ويساهمون بوجهات نظرهم الفريدة من نوعها ويتحمّلون كامل المسؤولية عن دورهم في ضمان سلامة وكرامة الأفراد الذين نخدمهم.

ما هي التزاماتنا؟	كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟
الالتزام بالقانون الوطني وبأفضل الممارسات العالمية متى تعلّق الأمر بحقوق العمال وظروف العمل	توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر عبر: ضمان المساواة في الأجور، أيّ أجر متكافئ لقاء عمل متكافئ القيمة والمهارات وضع سياسات تحظّر التمييز على أساس السن، الجنس، الإعاقة، الانتماء الاثني، النوع الاجتماعي، الهوية الجنسية وأشكال التعبير عنها، الخلفية الدينية، الميل الجنسي، الجنسية والخصائص المحمية الأخرى القائمة والنافذة توفير إجازة والدية، عائلية وطبية (لاسيما لأسباب ترتبط بالصحة العقلية) عدم فرض حظر على الانضمام إلى النقابات توفير تأمين صحي وتأمين على السفر واشترائك في نظام تقاعد ومزايا أخرى توفير تعويضات إنهاء الخدمة احترام حقّ الموظّفات/الموظّفين في تقديم شكوى بشأن انتهاك حقوقهنّ/حقوقهم الوظيفية من دون التعرّض لأي إجراء انتقامي
حماية الموظّفات/الموظّفين، المتطوّعات/المتطوّعين، المستشارات/المستشارين، مزوّدي الخدمات، الجهات المستفيدة من المنح/الشركاء وأعضاء مجلس الإدارة من التمييز والاستغلال والتحرّش الجنسي وتمكينهم من التبليغ عن هذا السلوك.	وضع وتنفيذ سياسة عدم التسامح إطلاقاً بالنسبة إلى التمييز والتحرّش الجنسي (الرجاء الاطلاع على هذه السياسة للمزيد من التفاصيل)
تشجيع الإبلاغ عن المخالفات	وضع سياسة إبلاغ عن المخالفات تم تعميمها على جميع الموظّفات/الموظّفين، المتطوّعات/المتطوّعين، أعضاء مجلس الإدارة، الشركاء المستفيدين من المنح والجهات الأخرى المرتبطة بالصندوق
تأمين الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة	اتخاذ تدابير لجعل المكاتب وغيرها من المساحات المستخدمة بكثرة قابلة للوصول كتركيب المنحدرات إعداد قائمة بترجمي لغة الإشارة للفعاليات المختلفة
تقليل الآثار البيئية وأثار تغيير المناخ والحدّ منها	خفض استهلاك الورق والكهرباء والطاقة والمياه عبر اعتماد بيئة عمل افتراضية إعادة التدوير تقليل نفايات الطعام والنفايات الأخرى تخفيض بصمة الكربون العائدة للصندوق
وصول عادل وسهل إلى القطاع	ضمان دفع الرواتب إلى المتدربّات/المتدربّين توجيه المتدربّات/المتدربّين والتواصل معهم
توفير فرص للنمو والتطوّر المهني الشخصي	تمّ التطرّق إلى هذه المسألة في إطار عمليات مراجعة الأداء

توفير ميزانية للتطوير المهني للموظفات/الموظفين	
يُعدّ نظام المزايا مماثلاً للأرقام المستمدة من الصناديق والشركاء الإقليميين والدوليين المعنيين بالمرأة ويعكسها	إطار واضح وشفاف للرواتب والمزايا يشمل عمليات التقدّم الوظيفي والترقية وزيادة الرواتب
ترتيبات وساعات عمل مرنة تخصيص ميزانية لرفاهية الموظفات/الموظفين وجود برنامج/لجنة/شخص مسؤول عن الرفاهية تقديم المشورة للأشخاص الذين تُعرضهم طبيعة عملهم لخطر الصدمة الثانوية/غير المباشرة الترحيب بالموظفات/الموظفين والمتطوعات/المتطوعين الجدد في الصندوق. تمكين الموظفات/الموظفين من مشاركة المشاكل والهموم، عند الاقتضاء والرغبة، مع المديرات/المدرّاء المباشرين وغيرهم في الصندوق للحصول على الدعم واتخاذ الإجراءات اللازمة، وذلك من خلال عقد لقاءات غير رسمية وتشجيع الحوار المفتوح الاحتفاء بالإنجازات والدعم المتبادل الاجتماع معاً للاسترخاء وتوطيد العلاقات خارج بيئة العمل توفير الوقت والطاقة للموظفات/الموظفين للراحة والاستجمام وتلبية الاحتياجات والتطلّعات الشخصية، بالإضافة إلى الالتزامات العائلية والاجتماعية	دعم رفاهية الموظفات/الموظفين وثقافة التواصل والدعم والفرح

3. الشراكات

تستند مقاربتنا للشراكات إلى مبدأ الوفاية والتثقيف. نتعاون مع الشركاء الذين يشاركوننا التزامنا بحماية سلامة الأشخاص النسويين وحقوقهم. من خلال تبادل المعارف والمبادرات المشتركة، نعمل على منع المخاطر المحتملة والتخفيف من أثارها لضمان حصول شركائنا على الأدوات المناسبة للمساهمة في إرساء بيئة أكثر أماناً وتمكين الأفراد الذين ندعمهم.

كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟	ما هي التزاماتنا؟
نشر المبادئ التوجيهية حول الحماية للشركاء المستفيدين من المنح إجراء وتقديم التدريب والدعم المالي والتوجيه/المراقبة دعم الشركاء المستفيدين من المنح وتحفيزهم لتمكين المشاركين/المشاركين وتعزيز دورهن/دورهم وإسماع صوتهن/صوتهم، لاسيما في ما يتعلق بالحماية، والالتزام بالمساءلة أمامهم.	تخفيف ديناميكيات القوة بين الصندوق والشركاء المستفيدين من المنح دمج الحماية في تقييم الشركاء المستفيدين من المنح مراقبة ممارسات الحماية بشكلٍ ناشط طيلة دورة المنحة دمج الحماية في القرارات والأعمال المتعلقة بالتمويل والعناية الواجبة ورفع التقارير دعم وتحفيز الشركاء المستفيدين من المنح لدمج مبدأ الحماية (بشكلٍ أفضل) في أنشطة البرامج والثقافة المؤسسية
الشركاء المستفيدون ملزمون تعاقدياً بالإبلاغ عن جميع حوادث الحماية توضيح طرق الإبلاغ عن حوادث الحماية والخطوات التي سيتم اتخاذها في هذا المجال وضع آلية واضحة لإنهاء التمويل في حال وجود مخاطر تتعلق بالحماية لا يستطيع الشريك المستفيد معالجتها بشكل كافٍ أو لا يرغب في ذلك	وجود آلياتٍ تسمح للشركاء المستفيدين من المنح بالإبلاغ عن حوادث الحماية الخطيرة وبالحصول على الدعم المناسب لمواجهتها والحد من وقوع المزيد من الضرر
مبادئ توجيهية بشأن حماية البيانات والأمن الرقمي والخصوصية والسلامة للشركاء المستفيدين من المنح	معالجة العوامل الخارجية مثل الاعتداءات على المدافعات عن حقوق الإنسان أو إغلاق الحيز المدني وهي تعدّ أساسية للحماية

ترسيخ ممارسات الأمن الرقمي لدى جميع الشركاء المستفيدين من المنح دعم الفئات المهمشة في مواجهة القيود المفروضة على الحيز المدني القيام بمراجعة دورية للتغيرات في الحيز المدني والهجمات على المدافعات/المدافعين، وتأثير ذلك على مجالات تركيز التمويل والدعم	دعم الرفاهية وثقافة التواصل والدعم والفرح بين الشركاء المستفيدين، كمنظمات فردية وكمجتمع
---	--

4. الخصوصية، الأمن والسلامة (على المستوى الرقمي والمادي)
انطلاقاً من مبادئ السرية وعدم التمييز، نعطي أولوية قصوى لخصوصية وأمن وسلامة الأفراد النسويين، أكان ذلك في الفضاء الرقمي أو المادي. نطبق إجراءات صارمة لحماية المعلومات الحساسة ونضمن حصول جميع التفاعلات باحترام ومن دون تحيز. يضمن التزامنا بهذه المبادئ للأفراد إمكانية الوصول إلى مواردنا والتفاعل معنا دون خشية من أي انتهاك أو ضرر.

ما هي التزاماتنا؟	كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟
توفير بيئة عمل آمنة ومأمونة للموظفات/الموظفين، المتطوعات/المتطوعين والمستشارات/المستشارين	وضع سياسات وإجراءات أمنية وخطط لإدارة الأمن والأزمات، وتعميمها إجراء تقييمات أمنية دورية للمشاريع والمكاتب ومواقع المشاريع وإعداد تدابير للتخفيف من المخاطر وتكييفها وفقاً لتغير السياق
تمكين الموظفات/الموظفين، المتطوعات/المتطوعين والمستشارات/المستشارين من أجل المساهمة في عملية صنع القرار المؤسسي المتعلقة بالمخاطر والأمن	إجراء التقييم واتخاذ القرارات بشأن مستوى تقبل المخاطر بشكل تعاوني بمساهمة من جميع الموظفات/الموظفين تعطي الموظفات/الموظفون موافقة مستنيرة على المخاطر، ولهن/لهم الحق في الانسحاب، أي رفض تحمل مخاطر معينة إذا كان مستوى تقبلهن/تقبلهم للمخاطر ما دون مستوى تقبل المؤسسة لها
نهج غير تمييزي لإدارة المخاطر والأمن يضمن الحماية المتساوية والفائدة للجميع بغض النظر عن عوامل مثل العمر، الإعاقة، الانتماء الاثني، النوع الاجتماعي، الهوية الجنسية وأشكال التعبير عنها، الخلفية الدينية والميول الجنسية	تلتزم الموظفات/الموظفون، المستشارات/المستشارون وأعضاء مجلس الإدارة باستخدام منصات رقمية آمنة وتطبيقات مراسلة مزودة بتشفير من طرف إلى طرف، لا سيما فيما يتعلق بمسائل وأشخاص قد يسفر اكتشاف هذه الاتصالات أو نشرها عن عواقب وخيمة بخصوصهم
توفير الدعم في حال كانت الموظفات/الموظفون معرضات/معرضين لخطر معين بسبب خصائص فردية أو انتماء إلى مجموعة هوية معينة على سبيل المثال	يستفيد جميع الموظفات/الموظفين من التدريب المعلومات الإلكترونية محمية بكلمة مرور ومفعلة عليها خاصية المصادقة الثنائية
تستخدم المعلومات الشخصية وغيرها (الخاصة بالموظفات/الموظفين والمتطوعات/المتطوعين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة والشركاء وأي شخص آخر مرتبط بالصندوق) وتُحزن أو يتم التخلص منها بشكل مناسب	يتم تخزين البيانات واستضافتها على السحابة الإلكترونية ومحركات الأقراص الصلبة الخارجية باستخدام أعلى معايير الأمان، بما في ذلك الوصول المحمي بكلمة مرور والتشفير تتوافق سياسة الخصوصية التي يعتمد عليها الصندوق مع التشريعات ذات الصلة وأفضل الممارسات العالمية

تعدّ التطبيقات والمنصات والخدمات الرقمية المستخدمة أمانةً ومأمونةً ولا تقوم بجمع البيانات أو استخدامها بطرق غير لائقة أو غير أخلاقية	يقتصر الوصول إلى البيانات على الموظفات/الموظفين وهذا الوصول ضروري لتأدية مهامهم وجود سياسات وإجراءات لحماية البيانات حماية البيانات الحساسة والإبلاغ عنها (مثل بيانات الناجيات/الناجين، الأطفال، الشباب والبالغين المستضعفات/المستضعفين والمدافعات/المدافعين عن حقوق الإنسان المعرضين للخطر)
ثقافة حماية البيانات والأمن الرقمي والخصوصية والسلامة متجذرة في الصندوق	توفير مساحات تعليمية للموظفات/الموظفين والمتطوعات/المتطوعين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة والشركاء المستفيدين من المنح للتعرف على إدارة البيانات والأمن الرقمي.

5. التواصل، جمع الأموال، الرصد، التقييم، التعلم ورفع التقارير إلى الجهات المانحة
تعدّ المساءلة والاستجابة مترسّخة في شتى جوانب عملياتنا، بما في ذلك التواصل، جمع الأموال، المتابعة، التقييم، التعلم، ورفع التقارير إلى المانحين. نلتزم بالإبلاغ عن أنشطتنا ونتائجها بشفافية تامة، مع الحرص على إبقاء أصوات وتجارب الأشخاص النسويين في الصدارة. من خلال هذا الالتزام، تُظهر تفانيًا في اتخاذ الإجراءات اللازمة ومعالجة المخاوف والحفاظ على ثقة كلّ من الجهات الداعمة والمستفيدة.

ما هي التزاماتنا؟	كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟
الموافقة المستنيرة على جميع الصور والقصص المستخدمة في التواصل وجمع الأموال والرصد والتقييم وعمليات التعلم والتقارير المرفوعة إلى الجهات المانحة، مع الإقرار بديناميكيات القوة الكامنة في مثل هذه الطلبات	يتم تحديد وشرح قضايا حقوق النشر والملكية للبيانات الرقمية والصور والقصص وغيرها من الأصول الرقمية بشكل واضح لمن يتولى جمع البيانات وتوفيرها، و/أو عند طلب الموافقة المستنيرة
لا تنتهك الصور والقصص كرامة وحقوق الأشخاص الذين تصوّرهم، ولا تضعهم في موقع الضحية أو تنمّطهم أو تفضحهم بأي شكل من الأشكال	يتم توفير إرشادات واضحة بهذا الشأن للموظفات/الموظفين والشركاء المستفيدين من المنح
الحذ من احتمال استعمال الصور والقصص التي من شأنها إلحاق الضرر بالأشخاص المصورين أو بمن كان حولهم	استخدام أسماء مستعارة/ حجب التفاصيل التعريفية عند الضرورة
تعزيز قدرة الناشطات/الناشطين والمشاركات/المشاركين في البرنامج على التأثير، بالإضافة إلى أصواتهم/أصواتهم، وقوتهم/قوتهم في التواصل وجمع الأموال والتقارير المرفوعة إلى الجهات المانحة	تدعم الجهود الأساسية لصندوق درية النسوي وتناصر نشاط الشركاء وتعبّر عن تفضيلاتهم وترمي إلى جمع الأموال لتغطية أنشطتهم
يحقّ للموظفات/الموظفين استخدام حساباتهم/حساباتهم الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي كما يشاؤون/يشاؤون، ولكن هناك بعض الإجراءات التي لا يجوز لهن/لهم القيام بها، مثل نشر محتوى عنصري أو مسيء، أو نشر صور وقصص لأطفال أو شباب أو بالغين ضعفاء يلتقون بهم من خلال الصندوق، أو تعريض الناشطات/الناشطين أو الشركاء المستفيدين من المنح (لاسيما أولئك الذين يعملون في بيئات خطيرة وغير مستقرة) للخطر من خلال النشر عن عملهم	تُقدّم إرشادات واضحة بهذا الخصوص خلال عمليات التوظيف وهي تُشكّل جزءاً من مدونة السلوك التي يتوقع من جميع الموظفات/الموظفين، المستشارات/المستشارين، المتطوعات/المتطوعين وأعضاء مجلس الإدارة التوقيع عليها، وقد يُعدّ انتهاكها سبباً للفصل.

وجود اتفاقيات لتنظيم السلوك عند زيارة المانحين للشركاء المستفيدين من المنح والمشاركات/المشاركين في البرنامج	إدراج معلومات حول الحماية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للصندوق وسياساته وممارساته وعملياته المتعلقة بالتواصل، مثل مشاركة الصور، في مواد الإحاطة الشفوية والخطية المعدة للمانحين
---	--

6. ثقافة الحماية

يرتكز أساس ثقافتنا على مبدأ التعاون وبناء المجتمع. ندرك أنّ الحماية تتطلب جهودًا جماعية ونشجع الحوار المفتوح والمشاركة الفعالة من جميع الأطراف المعنية. من خلال تعزيز ثقافة تُثمن التعاون، نعرّز قدرتنا على تحديد المخاطر ومعالجتها ووضع استراتيجيات وقائية فعالة والتحسين المستمر لممارساتنا في مجال الحماية.

ما هي التزاماتنا؟	كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟
وجود آليات لتحديد ومعالجة مخاطر الحماية ضمن الصندوق والأنشطة المنقذة في إطار برامجه	سينفذ تقييم للمخاطر لجميع عمليات وبرامج وأنشطة مشاريع صندوق درية النسوي. كما سيتم إعداد استراتيجيات لتخفيف المخاطر التي يتعرّض لها الأطفال والبالغون المستضعفون، وسندمج في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج والعمليات والأنشطة التي تشمل الأطفال أو تؤثر عليهم
تواصل واضح مع المجتمعات التي نُساعِل أمامها (الشركاء المستفيدين من المنح، الحركات الناشطة والجهات المانحة) بشأن عملنا في مجال الحماية	نهج الحماية والسياسات ذات الصلة متاحة للموظفات/الموظفين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة والشركاء المستفيدين من المنح والشركاء المانحين وغيرهم من الجهات الفاعلة المعنية، وبجميع اللغات التي يعمل بها الصندوق.
قيام الموظفات/الموظفين والمتطوعات/المتطوعين والمستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة بالتأمل في مواقعهم الاجتماعية (الشخصية والتنظيمية) وكيفية ارتباطها بمخاوف الحماية	نُفعل هذا الالتزام من خلال دمج التأمّلات المنظمة حول الموقع الاجتماعي مباشرة في اجتماعات فريقنا ومجلس إدارتنا الدورية، بدلاً من التعامل معها كمواضيع منفصلة. خلال هذه الاجتماعات الروتينية، تقارن الموظفات/الموظفون وأعضاء مجلس الإدارة والمستشارات/المستشارون بوضوح بين الامتيازات الشخصية، مثل الوضع القانوني كمواطنات/مواطني، الطبقة الاجتماعية والاقتصادية، الأمن الجغرافي، جهة التمويل المؤسّساتي، وبين الحقائق الهيكلية للحركات الشعبية التي ندعمها.
يتحمّل الجميع مسؤولية الحماية ويحدّد نطاق المسؤولية بوضوح بالنسبة لمختلف الأشخاص ضمن الصندوق	يُعيّن أشخاص مسؤولون عن الحماية ويتلقّون التدريب والتوجيه اللازمين لأداء هذه المسؤوليات. تتدرّج الرقابة على الحماية عبر مختلف مستويات إدارة الصندوق وصولاً إلى كبار المديرات/المدراء ومجلس الإدارة. تُعقد دورات تنشيطية حول الحماية، إما كدوراتٍ مستقلة أو كجزء من برامج تدريب الموظفات/الموظفين الأخرى، كلّ ثلاث سنوات على الأقل، وذلك حسب تغيير نهج الصندوق أو استجابةً للتطوّرات
تسجيل إجراءات الحماية والحوادث واستخلاص العبر منها	تحتفظ المديرية التنفيذية بسجل لتدابير الحماية المُطبّقة لتتبع الإنجازات والتفكير في جوانب التحسين، بالإضافة إلى حوادث الحماية التي تقع والإجراءات المتخذة في هذا الصدد والدروس المستفادة التي يمكن دمجها في الصندوق

7. آليات الاستجابة للمخاوف

تشكّل الاستجابة للمخاوف مكوّنًا أساسيًا من التزامنا بالوقاية والتّقيف. وقد وضعنا عمليات شّفاة لمعالجة أيّ حوادث يبلّغ عنها بسرعة وفعالية. ومن خلال التواصل الواضح وتوفير الموارد الداعمة والتّعلّم المستمر، نضمن أخذ المخاوف على محمل الجد والتعامل معها بحساسية، مما يسمح لنا بتعزيز إجراءات الحماية الخاصّة بنا وتقديم الدعم اللازم للجهات المتضرّرة.

ما هي التزاماتنا؟	كيف نضع هذه الالتزامات موضع التنفيذ؟
إنّ الأشخاص الموجودين في صميم مخاوف الحماية هم أيضاً في صميم عملية صنع القرار	تعدّ المديرية التنفيذية مسؤولة عن التطبيق اليومي لسياسة الحماية
تشجّع سياسات وممارسات الموارد البشرية الأفراد على الإبلاغ عن المخاوف، بما في ذلك من خلال ضمان الحماية وعدم الانتقام لمن يقوم بذلك	نُفعل هذا المبدأ عبر إدراج ضمانات صريحة بعدم الانتقام مباشرةً في جميع عقود العمل وفي اجتماعات فريقنا الدورية. كما نراجع باستمرار خلال اجتماعاتنا الروتينية قنوات الإبلاغ المستقلة والسريّة التي نعتمدها لتبسيط الإجراءات وتعزيز ثقافة الشفافية بحيث يُعدّ الإبلاغ عن المخالفات أمراً طبيعياً. عبر دمج هذه الضمانات في ممارساتنا اليومية في مجال الموارد البشرية ومحادّثاتنا الروتينية، نضمن أن يُقابل الإبلاغ دائماً بالتضامن المؤسسي والأمان التام، مما يجعل عدم الانتقام واقعاً ملموساً وفعلاً بدلاً من كونه مجرد بيان سياسي سلبي.
المجموعات التي يخضع الصندوق للمساءلة تجاهها (الشركاء المستفيدون من المنح، الحركات الناشطة في مناطق العمل والجهات المانحة) على دراية بكيفية إثارة مخاوف الحماية وبالجهات التي ترفع عليها هذه المخاوف	إنّ الجهات المعنية، أي المديرية التنفيذية، وبيانات الاتصال المهنية الخاصّة بها، معروفة من المجموعات المحلية. كما تتم مشاركة قنوات الإبلاغ عن المخالفات وإتاحتها عبر الإنترنت ومنصّات صندوق درية النسوي.
تدرك الموظفات/الموظفون والمستشارات/المستشارون والمتطوعات/المتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة أنّ الموظفة المسؤولة عن الحماية هي المديرية التنفيذية، ويشعرون بالثقة والاطمئنان عند القيام بالإبلاغ إليها.	تدرك الموظفات/الموظفون والمستشارات/المستشارون والمتطوعات/المتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة أنّ الموظفة المسؤولة عن الحماية هي المديرية التنفيذية، ويشعرون بالثقة والاطمئنان عند القيام بالإبلاغ إليها.
توجد آلية واضحة لطرح المخاوف والاستجابة لها بطريقة مهنية ومحترمة وفي الوقت المناسب، بالإضافة إلى قنوات متعدّدة للإبلاغ لضمان زيادة السلامة وسهولة الوصول.	تستدعي هذه العملية الإبلاغ بشكل مباشر عن المشكلة إلى المديرية التنفيذية. في حال وجود تضارب في المصالح أو إذا لم تكن المديرية التنفيذية متوقّرة، ترفع المشكلة على رئيس مجلس الإدارة.
لا تؤدّي إثارة المخاوف بالضرورة إلى إجراءات عقابية، بل قد تفضي، بحسب طبيعة المشكلة، إلى أساليب تصالحية وعلاجية تهدف إلى إصلاح العلاقات وتحسين الأوضاع.	توفير روابط مع مُيسّرات/ميسّري العدالة التصالحية من ذوي الخبرة في هذا المجال، بحيث يمكن الاستعانة بهن/بهم في الحالات التي يكون فيها هذا المسار الأنسب.
الالتزام بسريّة المعلومات المتعلّقة بمخاوف الحماية ومشاركة هذه المعلومات مع عددٍ محدود من الأشخاص حسب حاجة هؤلاء إلى المعرفة.	نُفعل هذا الالتزام من خلال تطبيق بنية بيانات صارمة ومنفصلة في تواصلنا الداخلي وبروتوكولات الإدارة الروتينية. فبدلاً من مناقشة تفاصيل الحالات المحدّدة في اجتماعات الفريق أو مجلس الإدارة العامّة، يتم إخفاء الإشارة إلى الهوية في جميع التقارير التشغيلية بشكل كامل إذا اقتضت الحاجة، حيث تُحذف جميع الأسماء والمواقع وأيّ علامات تعريفية للحفاظ على الخصوصية المطلقة. وإذا استدعت الحالة تدخلاً على مستوى أعلى، يقتصر تبادل المعلومات قانونياً على مجموعة صغيرة من الجهات المؤثّقة المحدّدة مسبقاً والتي لا تتجاوز اثنين أو ثلاثة من صناع

القرار الأساسيين، مما يضمن استحالة تسريب البيانات هيكلياً وخضوع استجابتنا بالكامل لاعتبارات سلامة الناجيات/الناجين.	
يولي صندوق درية النسوي أولوية قصوى لسلامة الناجيات/الناجين ورفاهيتهن/رفاهيتهن عبر إجراء تقييم أولي للاحتياجات وتقديم مساعدة فورية ومباشرة، مثل الإسعافات الأولية النفسية. وقد يربط الصندوق الفرد بخدمات متخصصة محلية موثوقة للحصول على دعم نفسي اجتماعي أو طبي أو قانوني متخصص. ويخضع كل إجراء وإحالة لموافقة الفرد الصريحة والمستنيرة، وتُحفظ جميع المعلومات بسرية تامة على أساس الحاجة إلى المعرفة لضمان حمايتها.	تقديم الدعم للجهات التي تحتاج إليه بسبب مخاوف تتعلق بالحماية أو ربط هذه الجهات بخدمات متخصصة قادرة على القيام بذلك بغض النظر عما إذا تم إطلاق عملية رسمية على غرار تحقيق داخلي
يبدّي صندوق درية النسوي سلامة الناجيات/الناجين ومبدأ "عدم الإضرار" على أي واجب مؤسسي معترف به بالإبلاغ إلى السلطات المحلية. يُعَلّق شرط الإبلاغ الإلزامي عن الجرائم فوراً إذا عرّض ذلك الناجية/الناجي للعنف الذي ترعاه الدولة أو الاحتجاز التعسفي أو الانتقام المجتمعي. يجوز لصندوق درية النسوي تجاوز السلطات المحلية لربط الناجيات/الناجين بأمان بأخصائيات/أخصائيين قانونيين وطبيين ونفسيين اجتماعيين موثوق بهم، يدعمون مجتمع الميم+.	هل يجري تقييم المخاطر المتعلقة بالإبلاغ عن الجرائم للسلطات المختصة (على سبيل المثال، في حالات العنف الجنسي بين أفراد الجنس الواحد في البلدان التي تجرم الأفعال بين الأشخاص من نفس الجنس، وحيث يشكل الإبلاغ خطراً على الناجية/الناجي) وهل ينظر الصندوق في أفضل السبل لدعم المشتكيات/المشتكين/الناجيات/الناجين خلال هذه العملية للحدّ من خطر الانتقام وإعادة الإيذاء؟
عند ثبوت سوء السلوك، يطبق صندوق درية النسوي إجراءات فصل قانونية مراعية لمصلحة الناجية/الناجي ومتناسبة مع دور كل فرد. يتم تعليق مهام الموظفات/الموظفين والمستشارات/المستشارين فوراً بانتظار مراجعة الأدلة على ضوء القوانين الداخلية، ويتم إنهاء الخدمة بصورة خطية وتُسحب جميع صلاحيات الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والأصول فوراً. أما بالنسبة للمتطوعات/المتطوعين، فإن أي خرق جسيم للسياسات يؤدي إلى إنهاء مهامهم بشكل فوري ودائم بموجب إشعار خطي. في ما يتعلق بأعضاء مجلس الإدارة، يتم الفصل وفقاً للنظام الداخلي للصندوق ولقانون الشركات غير الربحية في كندا. يتطلب ذلك قراراً يتخذ في جمعية خاصة، بالإضافة إلى تصويت وتحديث للمعلومات المقدمة إلى هيئة الشركات الكندية في غضون 15 يوماً.	وجود إجراءات واضحة لفصل الموظفات/الموظفين، المتطوعات/المتطوعين، المستشارات/المستشارين وأعضاء مجلس الإدارة بسبب سوء السلوك، إذا كان هذا هو الإجراء المناسب.

مسؤولية الحماية

يتحمّل جميع الأشخاص المرتبطين بالصندوق مسؤولية الحماية. تسري السياسة الراهنة على جميع الموظفات/الموظفين والمتطوعات/المتطوعين وأعضاء مجلس الإدارة والمستشارات/المستشارين والجهات المستفيدة من المنح والشركاء والمنتسبات/المنتسبين.

تشمل الموظفات/الموظفون:

- جميع الموظفات/الموظفين على الصعيد الوطني والدولي
- جميع المتطوعات/المتطوعين والمتدربات/المتدربين

تشمل المنتسبات/المنتسبون:

- جميع المتعاقبات/المتعاقدين مثل المستشارات/المستشارين
- جميع أعضاء مجلس الإدارة
- جميع الشركاء بما في ذلك الشركاء المجتمعيين المحليين
- الضيفات/الضيوف والزائرات/الزوار

- المديرية التنفيذية هي الشخص المسؤول عن التنفيذ اليومي للإجراءات الواردة في هذه السياسة. وهي تتحمل كامل المسؤولية والمساءلة عن الحماية
- يمارس مجلس إدارة صندوق درية النسوي رقابةً نهائيةً على الحماية وهو مسؤول عن ضمان اتباع العمليات المرعية الإجراء.
- تُدمج حماية الأطفال والشباب والبالغين المستضعفين في سجل المخاطر الخاص بالصندوق وفي عمليات إعداد التقارير ربع السنوية والسنوية. تقوم الإدارة العليا ومجلس الأمناء بمراجعة سجل المخاطر وتقارير الصندوق بانتظام لضمان وجود تدابير لحماية الأطفال والشباب والبالغين المستضعفين وفعالية هذه التدابير.
- تمت الموافقة على هذه السياسة من قبل الإدارة العليا لصندوق درية النسوي، وستتم مراجعتها كل ثلاث سنوات على الأقل، أو عند الحاجة إلى تحديد ومعالجة قضايا إضافية من خلال السياسة.

الملحق 1 التعريفات والمصطلحات

- الطفل هو أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا
- الإيذاء البدني: هو أي أذى بدني فعلي أو محتمل يرتكبه شخص آخر، بالغًا كان أو طفلًا. وقد يشمل الضرب والرج والتسميم والإغراق والحرق. كما قد يحدث الأذى البدني عندما يختلق أحد الوالدين أو مقدم الرعاية أعراض المرض أو يتسبب عمدًا في إصابة طفل أو شاب أو بالغين آخرين مستضعفين بالمرض.
- الاعتداء الجنسي: إجبار أو إغراء شخص ما للمشاركة في أنشطة جنسية لا يفهمها تمامًا ولا يملك فيها خيارًا في الموافقة. قد يشمل ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، الاغتصاب، الجنس القموي، الإيلاج أو أفعالًا غير إبلاجية مثل الاستمناة والتقبيل والفرك واللمس. وقد يشمل أيضًا إشراك الأطفال والبالغين المستضعفين في مشاهدة أو إنتاج صور جنسية أو مشاهدة أنشطة جنسية وتشجيع الأطفال على التصرف بطرق غير لائقة جنسيًا.
- الاستغلال الجنسي للأطفال: هو شكل من أشكال الاعتداء الجنسي يقوم على إشراك الأطفال في أي نشاط جنسي مقابل المال أو الهدايا أو الطعام أو السكن أو العاطفة أو المكانة الاجتماعية أو أي شيء آخر يحتاجونه هم أو عائلاتهم. عادةً ما ينطوي الاستغلال الجنسي على تلاعب بالطفل أو إكراهه، وقد يشمل ذلك مصادقة الأطفال وكسب ثقتهم وإخضاعهم للمخدرات والكحول. تتسم العلاقة الانتهاكية بين الضحية والجاني باختلال في ميزان القوى حيث تكون خيارات الضحية محدودة. وهو شكل من أشكال الاعتداء قد يُساء فهمه من قبل الأطفال والبالغين على أنه توافقي. يتجلى الاستغلال الجنسي للأطفال بأشكال مختلفة. فقد يشمل جانبًا أكبر سنًا يمارس سيطرة مالية أو عاطفية أو جسدية على شاب. وقد يشمل أيضًا تلاعب الأقران بالضحايا أو إجبارهم على ممارسة نشاط جنسي، أحيانًا داخل العصابات وفي الأحياء المتأثرة بها. قد يشمل ذلك أيضًا شبكات انتهازية أو منظمة من الجناة الذين يجنون أرباحًا مالية من الاتجار بالضحايا الصغار بين مواقع مختلفة لممارسة الجنس مع عدة رجال.
- الإهمال والمعاملة القائمة على الإهمال: مع مراعاة السياق والموارد والظروف، يشير الإهمال والمعاملة القائمة على الإهمال إلى فشل مستمر في تلبية الاحتياجات البدنية و/أو النفسية الأساسية للطفل، مما قد يؤدي إلى إعاقة خطيرة في نموه الجسدي والروحي والأخلاقي والعقلي السليم. وينطوي ذلك على تقصير في الإشراف على الأطفال والفئات الضعيفة وحمايتهم من الأذى وتوفير التغذية والمأوى وظروف المعيشة/العمل الآمنة لهم. كما قد يشمل إهمال الأم أثناء الحمل نتيجة تعاطي المخدرات أو الكحول، وإهمال الطفل ذي الإعاقة وإساءة معاملته.
- الإيذاء العاطفي: هو سوء معاملة عاطفية مستمرة تؤثر على النمو العاطفي للأطفال والشباب والبالغين المستضعفين. تشمل أفعال الإيذاء العاطفي تقييد الحركة، الإهانة، التحقير، التنمر (بما في ذلك التنمر الإلكتروني)، التهديد، التخويف، التمييز، السخرية، أو غيرها من أشكال المعاملة غير البدنية العدائية أو الرفض.
- الاستغلال التجاري: هو استغلال الأطفال والشباب والبالغين المستضعفين في العمل أو غيره من الأنشطة لصالح الآخرين وعلى حساب صحتهم البدنية أو العقلية وتعليمهم ونموهم الأخلاقي أو الاجتماعي والعاطفي. ويشمل ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، عمالة الأطفال.

الملحق 2 مدونة السلوك

ينشط صندوق درية النسوي في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين، حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية. تحدّد مدونة السلوك الخاصة بالصندوق معايير السلوك المتوقعة من جميع الأفراد المنتسبين إليه، بما في ذلك الموظفات/الموظفين، المتعاقدات/المتعاقدين، الشركاء، أعضاء مجلس الإدارة وأي ممثلين آخرين. صُمّمت مدونة السلوك الراهنة لضمان بيئة آمنة، شاملة وقائمة على الاحترام تدعم مبادئنا وتُعزّز مهمّتنا.

تشدّد مدونة السلوك على المبادئ التالية:

1. المساواة في المعاملة وعدم التمييز
يلتزم صندوق درية النسوي بمعاملة جميع الأشخاص بإنصاف واحترام، بغض النظر عن النوع الاجتماعي، الهوية الجنسية، الميول الجنسية، العرق، الانتماء الإثني، الدين، الإعاقة، أو أي صفة أخرى محمية بموجب القانون. لن يتم التسامح مع التمييز، التحرش والتحيّز. كما يمثل الصندوق بصفته منظمة كندية غير ربحية بقانون حقوق الإنسان الكندي.
2. المهنية والنزاهة
يتوقع من جميع الأشخاص المنتسبين إلى صندوق درية النسوي إظهار أعلى مستويات المهنية والنزاهة في تعاملاتهم، سواء داخل المنظمة أو في إطار أي تفاعلات خارجية تتعلق بأنشطتها. يشكل الصدق والشفافية والمساءلة مبادئ أساسية توجّه عملنا.
3. التواصل القائم على الاحترام
يُعدّ التواصل المفتوح والقائم على الاحترام أساسياً لتعزيز بيئة تعاونية وشاملة. نشجّع على الإنصات النشط وتقديم الملاحظات البناءة والمساءلة المتبادلة والمشاركة القائمة على التعاطف في جميع المناقشات.
4. تسوية النزاعات
تشكّل النزاعات جزءاً طبيعياً من حياة أي منظمة. نشجّع جميع الأطراف على معالجة النزاعات بطريقة بناءة وفي الوقت المناسب والسعي إلى حلّها من خلال الثقة المتبادلة والإنصات النشط والحوار والوساطة كلما أمكن ذلك. تُعدّ المديرية التنفيذية جهة الاتصال الأولى لحلّ النزاعات، وإذا تعدّر حلّها، تُرفع على مجلس الإدارة.
5. حماية الكرامة والسلامة والأمن
نلتزم بتوفير مساحة آمنة وقائمة على الاحترام لجميع الأفراد المنتسبين إلى منظمتنا. لن يتم التسامح مع أي شكل من أشكال التنمر أو التحرش أو الإساءة اللفظية أو الأذى البدني أو التهديدات. تشكّل سلامة الأفراد وأمنهم أولويتنا القصوى ونلتزم بتحديد وإدارة المخاطر المرتبطة بعملنا. نُقرّ بوجود مخاطر ملازمة لطبيعة عملنا وعليه، نلتزم بالاستثمار في الأدوات والوسائل المناسبة لإرساء بيئة آمنة ومأمونة.
6. الخصوصية والسرية
يُعدّ احترام خصوصية الأفراد وسرية معلوماتهم الحساسة أمراً أساسياً. ينبغي التعامل مع جميع المعلومات السرية التي يتم الحصول عليها من خلال العمل لدى الصندوق بأقصى درجات العناية ولا يجوز الإفشاء عنها من دون الحصول على الموافقة المناسبة.
7. النزاهة المالية
يجب أن تتم جميع الأنشطة والمعاملات المالية بشفافية ودقة ووفقاً للقوانين والأنظمة ذات الصلة. ينبغي الإفصاح فوراً عن أي تضارب في المصالح يتعلق بالشؤون المالية. كما يجب إبلاغ المديرية التنفيذية أو مجلس الإدارة بأي تضارب في المصالح عند الضرورة.
8. الشمول والتنوّع
نُرحّب بالتنوّع ونُدرك أهمية الشمول. يُحظّر التمييز أو الإقصاء على أساس الخلفية أو الهوية أو الانتماء بشكل تام.
9. المسؤولية الاجتماعية
نلتزم بالممارسات الأخلاقية والمستدامة ونسعى من دون كلل للحدّ من تأثيرنا البيئي والمساهمة بشكلٍ إيجابي في المجتمعات التي نخدمها.
10. الإبلاغ عن الانتهاكات

إذا شهدت/شهدت أو تعرّضت/تعرّضت لسلوكٍ يُخالف مدونة السلوك الراهنة، فنحن نشجّعك/نشجّعك على الإبلاغ عنه. سيتم التعامل مع البلاغات بسريّة تامّة مع مراعاة حساسيتها. ولن يُتخذ أي إجراء انتقامي بحق أي شخص يقوم بالتبليغ بحسن نية.

11. عواقب الانتهاكات

قد تسفر انتهاكات مدونة السلوك الراهنة عن اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك على سبيل الذكر لا الحصر، التنبيهات، إعادة التدريب، تعليق أو إنهاء العمل مع صندوق درية النسوي.

يفضي عدم التقيد بأحد الأحكام الواردة في هذه الوثيقة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، لا بل قانونية أيضًا. يتعيّن عليك/عليك الإبلاغ عن أي خرق لمدونة السلوك، وسيتم التعامل مع جميع البلاغات والشكاوى بعناية وحُسن تقدير.

أنا الموقّعة/الموقّع أدناه، أوافق على ما يلي:

- ◇ احترام جميع الأشخاص على قدم المساواة ومن دون أي تمييز أو تفرقة على أساس الجنسية، العرق، الانتماء الإثني، القبيلة، النوع الاجتماعي، المعتقدات الدينية، الرأي السياسي أو الإعاقة.
- ◇ احترام القوانين والعادات والتقاليد المحلية.
- ◇ الحفاظ على نزاهة صندوق درية النسوي والحرص على أن يكون أدائي الشخصي والمهني قائمًا في جميع الأوقات على سلوكٍ خالٍ من العنصرية والتمييز ومراعٍ للنوع الاجتماعي.
- ◇ الالتزام بالقوانين المحلية، الوفاء بجميع التزاماتي القانونية والمالية والامتناع عن استغلال أي امتيازات أو حصانات تمتّ إناطتي بها لمصلحة صندوق درية النسوي.
- ◇ الالتزام بنفس مستوى السلوك المهني على شبكة الإنترنت وخارجها.
- ◇ الالتزام بأعلى معايير الكفاءة والفعالية والنزاهة في حياتي المهنية وإظهار الصدق والإخلاص والأمانة في أعمالي.
- ◇ التحلّي بالصبر والاحترام واللباقة في التعامل مع جميع الأشخاص، بما في ذلك الزميلات/الزملاء، المتعاقبات/المتعاقدين، القائدات المحليات/القادة المحليين وأفراد المجتمع المحلي، ممثلات/ممثلتي الحكومة وممثلات/ممثلتي الشركاء التشغيليين، الجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية الأخرى.
- ◇ ارتداء ملابس تناسب العمل والسياق الثقافي.
- ◇ التصرف على ضوء جميع التعليمات والسياسات الصادرة عن صندوق درية النسوي.
- ◇ عدم التورّط في أنشطة إجرامية وغير أخلاقية وفي أنشطة تنتهك حقوق الإنسان أو أنشطة تهدّد صورة ومصلحة صندوق درية النسوي.
- ◇ توخّي الحذر في التعامل مع الكحول والامتناع عن/تفادي استخدام المواد المسكّرة، بما في ذلك الكحول، أثناء العمل.
- ◇ الامتناع عن دعم أو المشاركة في أي شكلٍ من أشكال الأنشطة غير القانونية أو الاستغلالية أو المسيئة، بما في ذلك، على سبيل المثال الدعارة، عمالة الأطفال والاتجار بالبشر والسلع والمواد المخدّرة.
- ◇ الحرص على حماية المعلومات والموارد التي أطلع عليها بحكم عملي لدى صندوق درية النسوي واستخدامها استخدامًا مسؤولًا.
- ◇ التعامل مع الموارد المالية والمادّية العائدة لصندوق درية النسوي بأقصى درجات العناية وحمايتها في جميع الأوقات من السرقة أو من أي ضرر آخر والحفاظ عليها وصونها بشكل مناسب وضمان عدم استخدام أموال الصندوق بشكل غير مرخّص له أو غير أخلاقي أو إساءة استخدامها لأغراض شخصية.
- ◇ تأدية جميع الواجبات الرسمية بنزاهة، بعيدًا عن الغش أو الفساد، بما في ذلك عدم الانخراط في أي عمل من أعمال المحاباة أو المحسوبية أو الرشوة. ويشمل ذلك عدم قبول أي تكريم أو وسام أو هدية أو مكافأة أو خدمة أو منفعة اقتصادية تتجاوز قيمة "الهدية الرمزية" من أي جهة خارجية من دون إذن.
- ◇ عدم استخدام المكاتب أو ممتلكات صندوق درية النسوي أو المعرفة المكتسبة لتحقيق مكاسب شخصية، سواء كانت مالية أو غير ذلك، أو لتحقيق مكاسب شخصية لصالح أي طرف ثالث، بما في ذلك أفراد العائلة أو الأصدقاء أو المقرّبين.

- ◇ بذل العناية الواجبة في جميع شؤون العمل الرسمية وعدم الإفشاء عن المعلومات السرية.
- ◇ حماية، إدارة واستخدام موارد صندوق درية النسوي البشرية والمالية والمادية بكفاءة وفعالية، مع تذكّر أنّه تم وضع هذه الموارد بتصرّف الصندوق.
- ◇ السعي إلى منع أو تخفيف مخاطر تحويل الأموال والأصول العائدة إلى صندوق درية النسوي عمدًا و/أو بتهور إلى جماعات مسلحة.
- ◇ تأدية واجباتي الرسمية وإدارة شؤوني الخاصة بطريقة تتجنب تضارب المصالح، بحيث يتم تعزيز والحفاظ على ثقة الجمهور في صندوق درية النسوي.

الاسم:

المنصب أو جهة العمل:

التوقيع:

تعكس مدونة السلوك هذه التزامنا بالحفاظ على ثقافة قائمة على الاحترام والنزاهة والمساءلة داخل صندوق درية النسوي. عبر الالتزام بهذه المبادئ، نساهم بشكل جماعي في تحقيق مهمتنا وفي النهوض بالمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية.