



الصندوق الفلسطيني للتشغيل
والحماية الاجتماعية للعمال

سياسة حماية الطفل

2020

المحتويات

1. التعريفات:	2
2. خلفية عن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال (PFESP)	4
2.1 المرجعية القانونية للصندوق	4
2.2 حاكمية الصندوق	4
مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي	4
اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة	5
2.3 الاتجاه التنظيمي للصندوق	5
1. الرؤية	5
2. الرسالة	5
2.4 تدخلات الصندوق وبرامجه	6
2.5 خدمات الصندوق:	6
3. ما هي سياسة حماية الطفل؟	7
4. الأساس المنطقي / الحاجة لهذه السياسة	7
5. أهداف هذه السياسة	7
6. نطاق تطبيق هذه السياسة	7
7. مطابقة هذه السياسة	8
8. قيم ومبادئ الصندوق الفلسطيني للتشغيل:	8
9. التزام الصندوق الفلسطيني للتشغيل بحماية الأطفال	8
9.1 كيف سنضمن الوفاء بالتزاماتنا المذكورة أعلاه	9
9.2 قواعد السلوك	10
10. المتابعة وإعداد التقارير	10
11. الإجراءات التأديبية	11
12. المراجع	11

1. التعريفات:

الصندوق	الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال.
المجلس	مجلس إدارة الصندوق. يكون للصندوق مجلس إدارة برئاسة وزير العمل و(15) عضواً شاملاً: ممثلين عن وزارة المالية والتخطيط، وممثل عن وزارة التنمية الاجتماعية، وممثل عن وزارة الاقتصاد الوطني، وثلاثة ممثلين عن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، وممثلين اثنين لأصحاب العمل، وعضو ممثل عن المجتمع المدني، وشخصيتين من الهيئات النسائية، وشخصيتين وطنيتين، والمدير التنفيذي.
المجلس التنفيذي	هو المنبثق عن مجلس الإدارة ويضم في عضويته كل من: وزير العمل كرئيس وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل، وممثل عن وزارة المالية والتخطيط، والمدير التنفيذي.
رئيس المجلس والمجلس التنفيذي	وزير العمل.
المدير التنفيذي	هو الذي يتولى الإدارة التنفيذية في الصندوق.
الطفل (Child)	هو أي شخص دون سن 18، تماشياً مع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، ويمكن تعريف الطفل أيضاً أنه أي إنسان لم يتم الثامنة عشرة من العمر بما في ذلك الأطفال غير المولودين بعد (بحسب قانون الطفل الفلسطيني 2004 واتفاقية حقوق الطفل 1990).
إساءة معاملة الطفل (Child Abuse)	تشمل كل سلوك أو الامتناع عن القيام بسلوك أو الفشل في التعامل مع الطفل، مما يؤدي إلى تهديد صحة الطفل النفسية أو الجسدية. وتشمل كل عمل الذي ينتج عنه أذى أو إمكانية أذى لصحة الطفل ولنموه ولبقائه أو الحط من كرامته في علاقة تحكمها المسؤولية أو الثقة أو السلطة. وعادة ما تتسبب هذه الإساءة في مشاكل صحية أو سلوكية أو جسدية أو نفسية متعددة عند الكبر كالاكتئاب والسمنة والإدمان واقتراف العنف والانتحار وغيرها.
مشاركة الطفل (Child Participation)	أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً يشارك في عملية ما أو يلعب دوراً في عملية على مستواه، وفقاً لقدراته المتطورة بحيث يفكر الأطفال في أنفسهم ويعبرون عن آرائهم بفاعلية ويتفاعلون في طريقة إيجابية مع الآخرين، بالإضافة إلى إشراك الأطفال في القرارات التي تؤثر على حياتهم، وحياسة أسرهم والمجتمع الأوسع الذي يعيشون فيه.
وسائل حماية الطفل	هي المسؤولية التي تتحملها المؤسسات للتأكد من أن موظفيها وعملياتها وبرامجها لا تضر الأطفال، أي أنهم لا يعرضون الأطفال لخطر الأذى وسوء المعاملة، وأن أي مخاوف لدى المؤسسة بشأن الأطفال يتم إبلاغ السلطات المختصة بالأمان والسلامة داخل المجتمعات التي يعملون فيها، ويتضمن ذلك كل من الإجراءات الوقائية لتقليل فرص حدوث الضرر إلى أدنى حد

<p>ممكن، واتخاذ إجراءات سريعة الاستجابة لضمان معالجتها على النحو المناسب مع الحوادث التي قد تحدث، وجاءت وسائل الحماية كواجب رعاية أوسع تجاه الأطفال بدلاً من مجرد الحفاظ على حقهم في الحماية (كما هو محدد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، 1989)، ولكنها تُعنى في المقام الأول بالضرر والرفاهية، وليس بالتعزيز وحماية حقوق الطفل بشكل عام.</p>	<p>(Child Safeguarding)</p>
<p>مصطلح يشمل الإجراءات والفلسفات والسياسات والمعايير والتوجيهات الهادفة إلى وقاية وحماية الطفل من الأذى المتعمد وغير المتعمد، واعتماد المنهجيات المناسبة للاستجابة الفورية لدرء الخطر أو معالجته. في هذا الدليل، ينطبق مصطلح حماية الطفل على واجب المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة والمجتمع الفلسطيني ككل والأفراد تجاه الأطفال الذين هم في عهدهم وتحت رعايتهم.</p>	<p>حماية الطفل (Child Protection)</p>
<p>هو إخفاق مقدم الرعاية - بشكل مستمر - في توفير احتياجات الطفل النمائية في الصحة والتعليم والتغذية والتطور العاطفي والمسكن الصحي والظروف الحياتية الآمنة والرقابة المناسبة وتدابير الأمان والحماية، مما يلحق الأذى بالطفل جسدياً وعقلياً وعاطفياً واجتماعياً وأخلاقياً. وبالرغم من ان الإساءة إلى الطفل وإهمال الطفل أمران مختلفان، إلا أن أثارهما العاطفية والسلوكية متشابهة إلى حد ما، فكلاهما يؤديان إلى الأذى الجسدي والعاطفي وحتى الموت.</p>	<p>إهمال الطفل (Child Neglect)</p>
<p>دفع الطفل أو إغرائه أو إكراهه على القيام بأفعال وأنشطة لا تتفق وتطوره الجسدي والعقلي والعاطفي والأخلاقي سواء كانت أفعال وأنشطة جنسية أو اقتصادية مما يعرض سلامة الطفل وبقائه ونموه للخطر.</p>	<p>الاستغلال</p>

2. خلفية عن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال (PFESP)

2.1 المرجعية القانونية للصندوق

جاء إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال ليساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في فلسطين من خلال تفعيل وتحفيز سياسات سوق العمل والمساهمة في خلق فرص عمل مستدامة، بما في ذلك تنمية رأس المال الاجتماعي بما يؤدي إلى محاربة الفقر والبطالة. هذا وقد حدد المرسوم الرئيسي رقم (9) لسنة 2003م والذي أنشأ صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للعمال بموجبه اختصاص الصندوق بتوفير الموارد المالية والفنية للمعاونة في تنمية الموارد البشرية وتطوير قطاع الأعمال في الأراضي الفلسطينية، وخلق فرص عمل تستجيب لاحتياجات التجمعات السكانية من خلال تمويل أو دعم مشاريع في المجالات الإنتاجية أو الخدماتية.

كما أصدر مجلس الوزراء بتاريخ 2014/4/9 قراراً جديداً يعتمد فيه الصندوق كجهة مرجعية لعملية التشغيل، وتشمل كافة الاعمال والمبادرات الشبابية والريادية والتدريب والتأهيل والتوظيف والريادة والابداع من خلال اقامة المشاريع الريادية الصغيرة والصغيرة جداً تتميز بالإبداع والديمومة. كما طلب المجلس أيضاً بجلسته رقم (103) بتاريخ 2016/5/17 من جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية تزويد الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ببيانات الجهات المخولة للقيام بنشاطات شبابية تعمل في نفس المجال. وقرر مجلس الوزراء بمخاطبة الوزارات ودعوة جميع المؤسسات والمبادرات العاملة في مجال التشغيل في فلسطين لتتسيق فعاليتها مع الصندوق والتسجيل فيه، كحاضنة لكافة الأعمال والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية في مجال خلق فرص عمل ودعم المشاريع الريادية.

2.2 حاكمية الصندوق

مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي

تحدد المادة 3 والمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم (9) لعام 2003 حاكمية الصندوق بمجلس ادارة ومجلس تنفيذي، يرأسهما وزير العمل. يتشكل مجلس الادارة حسب المرسوم الرئاسي من 15 عضواً بالإضافة الى المدير التنفيذي، لتتضمن العضوية وزير العمل (رئيساً)، ووزارة التخطيط (عضواً)، ووزارة التنمية الاجتماعية (عضواً)، ووزارة المالية (عضواً)، ووزارة الاقتصاد الوطني (عضواً)، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (3) أصحاب العمل (عضوين)، المجتمع المدني (عضوين)، الهيئات النسائية (عضوين)، بالإضافة إلى شخصيتين وطنيتين. وتكون مدة عضوية المجلس لغير ممثلي الوزارات ثلاث سنوات. تحدد المادة 4 من المرسوم الرئاسي مكونات المجلس التنفيذي لتتضمن وزير العمل رئيساً، وعضوية أحد ممثلي العمال، وأحد أصحاب العمل، وممثل عن وزارة المالية، بالإضافة إلى المدير التنفيذي. ويتولى هذا المجلس تصريف شؤون الصندوق وتنفيذ قرارات مجلس الإدارة ومتابعتها وتمثيل الصندوق أمام القضاء وفي صلاته مع الغير.

يتميز مجلس إدارة الصندوق بطبيعة تشكيله وتنوع أعضائه بما يمثلونه من قطاعات ومؤسسات تمثل كافة شرائح المجتمع المدني الفلسطيني، وتمثيل شامل لكافة مكونات سوق العمل من حكومة وممثلين للعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني بالإضافة الى تمثيل جغرافي للضفة وقطاع غزة.

يتولى مجلس الإدارة مسؤولية متابعة وتطوير سياسة ونهج عمل الصندوق ومتابعة الأمور الفنية والإدارية والمالية من خلال المراجعة والموافقة للموازنات وتقارير مدقق الحسابات ومراجعتها للخطط السنوية وتقارير الانجاز. كما يتابع مجلس الإدارة قرارات المجلس التنفيذي والمصادقة عليها.

اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

ينبثق عن مجلس الإدارة ثلاثة لجان تخصصية، ألا وهي:

- **لجنة النظام والتخطيط:** وتهدف إلى استكمال مأسسة الصندوق وتطويرها من خلال التأكد من وجود الأنظمة والتعليمات والأدلة المساعدة.
- **لجنة حشد الموارد المالية:** تهدف اللجنة إلى جمع الموارد المالية لدعم موازنة الصندوق، وذلك من خلال الترويج للصندوق وأهدافه وبرامجه ومشاريعه، ضمن خطة عمل للاتصال والتواصل وجدول زيارات لمؤسسات وهيئات ومنظمات داخل فلسطين وخارجها.
- **لجنة الرقابة الداخلية:** تهدف إلى التأكد من أن كافة الأمور الإدارية والمالية والفنية تسير وفقاً لما هو وارد في المرسوم الرئاسي وقرارات مجلس الإدارة والنظم والتعليمات والآلية المتبعة في الصندوق، وكذلك الخطط الدورية لأعمال الصندوق وأنشطة المتابعة والتقييم للبرامج والأنشطة.

2.3 الاتجاه التنظيمي للصندوق

1. الرؤية

مجتمع فلسطيني خالي من البطالة يتمتع فيه كل المشاركين في سوق العمل بفرص عمل لائقة تساهم في الحد من الفقر وتحقق الأهداف الوطنية العليا المعززة لكرامة وحقوق الفلسطينيين.

2. الرسالة

نسعى إلى توفير فرص عمل مستدامة للعاطلين عن العمل، وبما يمكننا من الاضطلاع بدورنا كمظلة وطنية للتشغيل وريادة الأعمال.

" نحن كيان وطني قانوني مستقل، له شخصيته الاعتبارية وذمته المالية. نعمل لتعزيز واقع التشغيل في جميع محافظات دولة فلسطين بشكل علمي وممنهج، وضمن خطة وقائية وعلاجية وتنموية تسعى لتحقيق التشغيل الكامل ومستوى أفضل للتنمية من خلال تمويل برامج ومشاريع تحقق زيادة تنافسية الاقتصاد الوطني وقدرته على الاستدامة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري والاقتصادي والاجتماعي، وذلك بالتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين في فلسطين والخارج. ونسعى بشكل خاص إلى توفير فرص عمل كافية من حيث العدد وملائمة من حيث الأجر، والتي تؤدي إلى تشغيل وتطوير الموارد البشرية وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني بما يضاعف من طاقاته التشغيلية"

يسعى الصندوق وبموجب قرار انشاءه وقرارات مجالس الوزراء الداعمة لتمكين عمله الى تنفيذ الغايات والتوجهات الاستراتيجية التالية:

- **الإسهام في بناء وتطوير بيئة التشغيل الوطنية الرشيدة، مستمرة التطور باليات تشاركية تكاملية مع الشركاء الاجتماعيين واللاعبين الرئيسيين** "المؤسسات القائمة الحكومية والغير حكومية والقطاع الخاص والمنظمات الدولية، مؤسسات غير حكومية، تعاونيات ومجالس التشغيل، معاهد تدريب والجامعات، النقابات العمالية والاتحادات"، نحو تعزيز قيمة الأداء لتحقيق الأهداف الوطنية أسس الوسائل وأكثرها فاعلية لتوسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، وتعزيز الثقة بين الحكومة والمؤسسات الوطنية من جهة، والمواطن من جهة آخر، وإعادة صياغة الأمل في نفوس المواطنين والمزاج الإيجابي للمواطنين.
- **الإسهام في تعزيز السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للشباب والمرأة والفئات الهشة للإنتاج والتشغيل المستدام، وتوحيد الجهود والدعم الحكومي والغير حكومي لمواجهة مشكلة البطالة بين الشباب من خلال عنوانا وطنيا للرؤية الوطنية المنبثقة من الشرعية الفلسطينية، وإنفاذا للاستراتيجية الوطنية، مما يعزز ثقة الشباب لجديّة التوجه نحو التعامل مع همومهم وأولوياتهم في الحصول على فرص عمل لائقة، ويحد من إمكانية استغلالهم واستغلال ظروفهم لزعة السلم الاجتماعي والنسيج الوطني.**
- **الإسهام في تعزيز وصول كل المشاركين في سوق العمل الفلسطيني بيئة استثمارية جاذبة ومشجعة لاقتصاد وطني انتاجي يوفر لكل وخاصة الشباب والمرأة والفئات الهشة فرص عمل لائقة تساهم في الحد من الفقر والبطالة وتحقيق الأهداف الوطنية العليا المعززة لكرامة وحقوق الفلسطينيين وتعزز رأس المال الاجتماعي.**
- **الإسهام في زيادة فرص التشغيل اللائق للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال وتعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي.**
- **الإسهام في تحسين وتطوير البيئة الوطنية قانونيا واجتماعيا واقتصاديا وزيادة الوعي المجتمعي ورفع الجاهزية عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا الانتاج والريادة والتشغيل والتشغيل الذاتي، وتعزيز الأثر التشغيلي للمشاريع البنية التحتية والتنمية في فلسطين.**

2.4 تدخلات الصندوق وبرامجه

يقوم الصندوق بتصميم البرامج والمشاريع المختلفة وفقا لأهدافه الاستراتيجية للخمس سنوات القادمة 2018 – 2022، وهي كالتالي:

- **التأثير في السياسات:** تعزيز الجهود الوطنية الرامية لتطوير السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للتشغيل والعمل اللائق
- **برنامج تطوير الأعمال:** زيادة فرص التشغيل للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال
- **كسب الخبرات:** تعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال غير المهرة بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي وتطوير الأعمال
- **الاستجابة للطوارئ والبنية التحتية المجتمعية:** رفع الجاهزية عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا التشغيل في مشاريع التنمية المحلية والبنية التحتية

2.5 خدمات الصندوق:

- خدمات تطوير الأعمال
- خدمات الاقراض الغير مباشر
- خدمات دراسات السوق وبنك المشاريع
- خدمات التنسيق والتشبيك
- خدمات بناء القدرات والتشغيل المؤقت

3. ما هي سياسة حماية الطفل؟

هي بيان نوايا يوضح الالتزام بحماية الأطفال من الأذى ويوضح للجميع ما هو مطلوب فيما يتعلق بحماية الأطفال، بحيث تساعد على خلق بيئة آمنة وإيجابية للأطفال، كما وأن الصندوق الفلسطيني للتشغيل يأخذ على عاتقه بجدية واجب ومسؤولية الرعاية.

4. الأساس المنطقي / الحاجة لهذه السياسة

تؤكد هذه السياسة من جديد وتعزز التزام الصندوق الفلسطيني للتشغيل بالحفاظ على سلامة الأطفال وحمايتهم من جميع أشكال الأذى وسوء المعاملة، حيث أن هذه المسألة ذات أهمية حاسمة بالنسبة له ويرى أن حماية الأطفال، وتعزيز رفايتهم ودعم حقوقهم هو أساس عمله، كما تحدد هذه السياسة، أيضاً، القيم والمبادئ المشتركة وتصف الخطوات التي سيتم اتخاذها للوفاء بالتزام الصندوق بحماية الأطفال.

5. أهداف هذه السياسة

الهدف من هذه السياسة هو تنظيم كيفية عملاصندوق الفلسطيني للتشغيل كمؤسسة بحيث يتم حماية الأطفال الذين يتم التواصل معهم (سواء بشكل مباشر أو غير مباشر) وتعزيز رفايتهم، وعدم تسببأعماله أثناء تنفيذ البرامج أو الأنشطة المؤسسيةبأي ضرر للأطفال.

الأهداف المحددة لهذه السياسة هي:

- توفير السلامة والحماية المناسبة للأطفال أثناء رعاية الصندوق لهم.
- السماح لجميع العاملين في الصندوق الفلسطيني للتشغيل بالقيام بردود مسؤولة وموثوقة لقضايا حماية الطفل المحددة.

6. نطاق تطبيق هذه السياسة

حماية الطفل تشملالصندوق الفلسطيني للتشغيل بالكامل ولا ترتبط فقط بالبرامج والمشاريع أو الموارد البشرية. ويجب أن يكون مفهوم التفكير في حماية الطفل جزء لا يتجزأ في كل ما تقوم به المؤسسة، بدءاً من تعيين موظف أو متطوع، إلى اختيار شريك وتصميم وتنفيذ برنامج أو نشاط مؤسسي آخر (مثل الترويج وتجنيد الأموال).

يجب أن تتخلل سياسة حماية الطفل ضمن عمل الصندوق الفلسطيني للتشغيل بالكامل ويجب تطبيقها داخلياً وخلال الشراكات مع منظمات المجتمع المدني (CSOs)، وهذا ينطبق على جميع أعضاء مجلس إدارة الصندوق والموظفين والمتطوعين والاستشاريين الذين يقدمون الخدمات وجميع منظمات المجتمع المدني الشريكة.



7. مطابقة هذه السياسة

تستند سياسة حماية الطفل في الصندوق الفلسطيني للتشغيل إلى مبادئ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، والتي توفر إطاراً شاملاً لحماية جميع الأطفال والتأكد من مشاركتهم دون تمييز لضمان بقائهم وانمائهم، كما تتوافق مع جميع مواد قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) 2004.

8. قيم ومبادئ الصندوق الفلسطيني للتشغيل:

- لا تقل حقوق الأطفال الأساسية عن حقوق البالغين، فالأطفال ليسوا أنصاف بالغين بل هم أفراد كاملين لهم نفس الحقوق، بالإضافة لحقوق أخرى نتيجة ضعفهم وعدم استقلاليتهم.
- للأطفال الحق بالعيش حياة خالية من الاعتداء والإساءة والإهمال، وأن سوء معاملة الأطفال وإهمالهم مشكلة اجتماعية كبيرة تحوي تأثيرات قصيرة وطويلة الأمد على الضحايا، وعائلاتهم، والمجتمع ككل.
- كل إساءة في معاملة الأطفال تنطوي تحت بند انتهاك حقوق الأطفال.
- لجميع الأطفال حقوق متساوية في الحماية من سوء المعاملة والاستغلال.
- يجب تحسين وضع جميع الأطفال من خلال تعزيز حقوقهم على النحو المنصوص عليه في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (UNCRC) وهذا يشمل الحق في التحرر من سوء المعاملة والاستغلال.
- إساءة معاملة الأطفال غير مقبولة على الإطلاق.
- لدينا التزام بحماية الأطفال بشكل عام بالإضافة إلى الذين يقعون ضمن دائرة عملنا.
- عندما نعمل من خلال الشركاء، يتحمل الشركاء مسؤولية تلبية الحد الأدنى من معايير حماية الأطفال في برامجهم.

9. التزام الصندوق الفلسطيني للتشغيل بحماية الأطفال

يدرك الصندوق الفلسطيني للتشغيل بأن لديه واجباً أساسياً في رعاية الأطفال ويُقر بمسؤولياته في الحفاظ على سلامة الأطفال أثناء مشاركتهم في برامج وأنشطته، كما ويُقر بالتزامه برعاية الأطفال في جميع أنحاء العالم، ومعارضة جميع أشكال الإساءة (بما في ذلك الإهمال الجسدي والجنسي والعاطفي والمتعمد) والتمييز والاستغلال والتلاعب بالأطفال على النحو المنصوص عليه في اتفاقية حقوق الطفل، كما ويلتزم بما يلي:

المسؤولية: الاعتراف بأن حماية الطفل هي مسؤوليته، سواء كانت أدواره الفردية تنطوي على العمل مباشرة مع الأطفال والشباب أم لا.

المساءلة: يُحمل الصندوق نفسه وأعضاء فريقه فعلياً المسؤولية تجاه معايير حماية الأطفال فيه.

السلوك: العمل كنماذج يحتذى بها في السلوكيات والممارسات الصديقة للطفل

المساواة: معاملة جميع الأطفال والشباب على قدم المساواة مع الاحترام والإنصاف بغض النظر عن العمر والثقافة والطائفة والجنسية والعقيدة والعرق والوضع الصحي والقدرة البدنية والنفسية والحالة الأسرية والجنس واللغة والأصل العرقي والوضع الاجتماعي والاقتصادي والاعتقاد الديني و/أو التوجه الجنسي.

المشاركة: التأكد من دعم الأطفال لممارسة حقهم في التعبير عن وجهات النظر بشأن جميع الأمور التي تؤثر عليهم وعلى البيئة المحيطة بهم، وضمان أخذ وجهات نظرهم في الاعتبار بشكل كافٍ.

الممارسات: حظر العقوبة البدنية واللغة المسيئة (بما في ذلك المضايقة والتهمك والسخرية)، واستخدام الإيماءات أو الرموز التي يمكن تفسيرها على أنها إهانة أو استفزاز وتحريض. صندوق التشغيل يشجع الاستراتيجيات الإيجابية لإدارة الأطفال.

السرية: الحفاظ على سرية تفاصيل ضحايا سوء المعاملة في حالات سوء المعاملة المُبلغ عنها.

الشراكة: العمل بالشراكة مع الحكومات والمجتمعات والوكالات الشريكة والأطفال والأسر لتعزيز رفاهية الأطفال وصحتهم ونموهم وحمايتهم من الأذى.

التمويل: ضمان توفير التمويل الكافي لتحقيق التزامات وسائل حماية الطفل.

سفي الصندوق الفلسطيني للتشغيل التزامه بحماية الأطفال من سوء المعاملة من خلال الوسائل التالية:

الوعي: سيضمن الصندوق اعلام جميع الموظفين وغيرهم بمشكلة سوء معاملة الأطفال والمخاطر التي يتعرض لها الأطفال.

الوقاية: سيضمن الصندوق من خلال الوعي والممارسة الجيدة، التزام الموظفين وغيرهم بتقليل المخاطر التي يتعرض لها الأطفال.

تقديم التقارير: يلتزم الصندوق بأن يتخذ الموظفون الخطوات الواجب اتخاذها عند نشوء مخاوف بشأن سلامة الأطفال.

الاستجابة: سيضمن الصندوق اتخاذ إجراءات لدعم وحماية الأطفال حيثما تنشأ مخاوف بشأن سوء المعاملة المحتمل، والابلاغ والتحويل عن الحالات لوزارة التنمية الاجتماعية صاحبة الاختصاص التزاما بقانون الطفل الفلسطيني وتعديلاته.

من أجل تلبية واستيفاء المعايير المذكورة أعلاه للإبلاغ والاستجابة، سيضمن موظفو الصندوق الفلسطيني للتشغيل، أيضًا، ما يلي:

- الأخذ على محمل الجد أي مخاوف مُثارة.
- اتخاذ خطوات إيجابية لضمان حماية الأطفال الذين يتعرضون لأي مخاوف
- دعم الأطفال أو الموظفين أو غيرهم من البالغين الذين يثرون أو يظهرون أي مخاوف.
- التصرف على نحو ملائم وفعال في التحريض أو التعاون مع أي عملية تحقيق لاحقة.
- يتم الاسترشاد بعملية حماية الطفل بمبدأ "مصالح الطفل الفضلأو ذات الاولوية".
- الاستماع إلى آراء الأطفال ورغباتهم وإبداء آرائهم على محمل الجد.
- العمل في شراكة مع أولياء الأمور ومقدمي الرعاية أو غيرهم من المهنيين المكلفين قانونا لضمان حماية الأطفال.

9.1 كيف سنضمن الوفاء بالتزاماتنا المذكورة أعلاه

- يقوم جميع موظفي الصندوق الفلسطيني للتشغيل بالتوقيع على مدونة السلوك تجاه الأطفال والالتزام بها.
- سيقوم جميع الشركاء بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك والالتزام بها.
- سيتاح لجميع الموظفين والمتطوعين الحصول على نسخة من سياسة حماية الطفل.
- ستشمل إجراءات التوظيف التحقق من مدى ملاءمة العمل مع الأطفال.

- يشمل التعريف إحاطة إعلامية بشأن قضايا حماية الطفل.
- سيعرض كل مكان عمل تفاصيل الاتصال للإبلاغ عن إساءة معاملة محتملة لأي طفل.
- سيكون لدى الموظف تفاصيل الاتصال للإبلاغ.
- سيتم إنشاء أنظمة من قبل موظفي الصندوق للتحقيق في أي انتهاكات محتملة بمجرد الإبلاغ عنها والتعامل معها.
- سيتم توفير التدريب وفرص التعلم والدعم من قبل موظفي الصندوق حسب الاقتضاء لضمان الوفاء بالالتزامات.
- سيتابع و سيشرف المجلس التنفيذي على تطبيق هذه السياسة من قبل الموظفين.

9.2 قواعد السلوك

يجب على جميع موظفي الصندوق الفلسطيني للتشغيل لتوقيع على مدونة قواعد السلوك هذه والالتزام بها، كما يتوجب عليهم وغيرهم عدم ضرب الأطفال أو الاعتداء عليهم جسدياً، أو إقامة العلاقات الجسدية والجنسية معهم، وعدم إقامة علاقات مع الأطفال والتي يمكن اعتبارها بأي حال من الأحوال استغلالية أو مسيئة، أو التصرف بطرق قد تكون مسيئة أو قد تعرض الطفل لسوء المعاملة، أو استخدام اللغة، وتقديم اقتراحات أو تقديم نصائح غير مناسبة أو مسيئة، وكذلك عدم التصرف الجسدي بطريقة غير لائقة أو استفزازية جنسياً، أو القيام بأشياء للأطفال ذات طبيعة شخصية ويمكنهم القيام بها لأنفسهم، بالإضافة إلى عدم التغاضي عن سلوك الأطفال غير القانوني أو غير الآمن أو المسيء أو المشاركة فيه، أو التصرف بطرق تهدف إلى الخزي والعار أو الإذلال أو التقليل أو الحط من قدر الأطفال، أو ارتكاب أي شكل من أشكال الإساءة العاطفية، كما يجب عدم التمييز ضد أطفال معينين أو إظهار معاملة تفضيلية أو تفضيلهم لاستبعاد الآخرين.

1. من المهم لجميع الموظفين وغيرهم ممن على اتصال بالأطفال الانتباه لما يلي:

- ان يكون على دراية ومدرك للمواقف التي قد تشكل مخاطر وإدارة هذه المخاطر.
- تخطيط وتنظيم العمل ومكان العمل لتقليل المخاطر إلى أقصى حد ممكن، والتي تكون مرئية أو واضحة في العمل مع الأطفال.
- ضمان وجود ثقافة الانفتاح لتمكين إثارة ومناقشة أي قضايا أو مخاوف.
- التأكد من وجود شعور بالمساءلة بين الموظفين حتى لا تتعرض الممارسة السيئة أو السلوك المسيء للظن والاعتراض.
- التحدث مع الأطفال حول اتصالهم بالموظفين أو غيرهم وتشجيعهم على إثارة أي مخاوف.
- تمكين الأطفال - المناقشة بحقوقهم، وما هو مقبول وغير مقبول، وما الذي يمكنهم القيام به إذا كانت هناك مشكلة.

2. بشكل عام، يجب تجنب:

- قضاء الوقت المفرط للطفل وحده مع الأطفال بعيداً عن الآخرين.
- اصطحاب الأطفال إلى منزلك، خاصةً حينما يكونون وحدهم معك.

10. المتابعة وإعداد التقارير

تقع على عاتق المدير التنفيذي ومدير الموارد البشرية وجميع الموظفين الآخرين في الصندوق الفلسطيني للتشغيل مسؤولية ضمان التنفيذ السليم لهذه السياسة، كما تقع على عاتق جميع الموظفين مسؤولية الإبلاغ عن جميع الحوادث المشار إليها

التي قد تشير إلى إساءة معاملة الأطفال إلى موظف حماية الطفل، و يقع على عاتق المجلس التنفيذي متابعة تطبيق موظفي الصندوق لهذه السياسة.

11. الإجراءات التأديبية

السلوك غير اللائق تجاه الأطفال، بما في ذلك عدم اتباع المتطلبات المحددة والعامّة لهذه السياسة هو أساس لإجراءات التأديبية، وذلك يشمل الفصل من العمل، أو إنهاء الاستشارات أو الوكالة أو التطوع / التدريب أو عضوية مجلس الإدارة / المجلس التنفيذي.

12. المراجع

1. Right to Play (2019). Child Protection Policy.
2. Save the Children. (2003). Child Protection Policy.
3. Terre des hommes. (2013). Child safeguarding Policy.
4. UNICEF. (2003). Child Protection Policies and Procedures Toolkit.

