التقييم الذاتي لقدرة المنظمة على توفير الصون من مركز الموارد والدعم

# مقدمة

أداة التقييم الذاتي للصون هذه هي الأساس لتعزيز قدرة مؤسستك. وسوف تشكل أساسا لمحادثة بينك وبين مرشدك (سواء كان داخليا أو خارجياً) لتحديد المجالات ذات الأولوية لتعزيز القدرات. ستقوم بمراجعة تقييم القدرات التنظيمية مع مرشدك واستخدام النتائج لوضع خطة من شأنها تعزيز قدرة مؤسستك على الصون. يجب أن تمتلك مؤسستك خطة العمل وتديرها.

يطلب منك التقييم الذاتي النظر في بيانات 16 في ثلاث فئات:

* التشخيص
* ما هو مطلوب
* الآليات القائمة.

بالنسبة لكل من هذه العبارات، فكر في كيفية أداء مؤسستك حالياً ثم سجل هذا الأداء من 1 (لدينا حاجة واضحة لزيادة القدرة) إلى 4 (لدينا مستوى عال من القدرة). حاول جمع مدخلات من أكبر عدد ممكن من زملائك في المؤسسة. للحصول على أقصى استفادة من هذا التقييم ، ستحتاج إلى أن تكون صادقا بشأن وضعك. سوف تكمل التقييم الذاتي في القالب المقدم.

سيعطيك هذا التقييم الأكثر دقة لنقاط قوة مؤسستك في منع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) والاستجابة له وصون المخاوف. وسيساعد أيضا على تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التعزيز.

خطوات إكمال واستخدام التقييم الذاتي:

* ترشيح العديد من الموظفين من مؤسستك لاستكمال التقييم الذاتي، وينبغي النظر في وحدات مختلفة وهي الإدارة، والبرامج، والموارد البشرية، و المراقبة والتقييم والمساءلة والتعلم الخ
* النظر في الأدلة والمبررات قبل أن توافق على النتيجة. يرجى تقديم أمثلة على الأدلة/ المبررات للتسجيل وكن مستعدا لمشاركة هذه الأدلة مع مركز الموارد والدعم ومرشدك. عندما تكون هناك اختلافات في التصنيف المقترح ، يجب إجراء مناقشة واضحة وأفضل درجة تناسب وضع المنظمة مع الأدلة المسجلة.
* قم بتعيين تصنيف لكل معيار من المعايير المدرجة.
* انظر إلى النتائج وحدد أولوياتك التنظيمية من أجل تعزيز القدرات. ويلاحظ هذه الأولويات في أسفل الاستمارة تحت عنوان "أولوياتنا لتعزيز القدرات".
* وافق على خطة عمل لتعزيز القدرة على الصون مع مرشدك.
* ناقش مع مرشدك للاتفاق على خطة عمل لتعزيز قدرات الصون لمؤسستك تحدد مجالات الأولوية للدعم على مدى فترة ستة أشهر.
* ناقش مع معلمك كيفية تقديم هذا الدعم.
* مراجعة خطة العمل مع أعضاء مجلس الإدارة والموظفين والمتطوعين لضمان مشاركة الجميع في العملية.
* الاتفاق على المعالم الرئيسية لتتبع التقدم المحرز الخاص بك والموافقة على نتائج التقييم الذاتي النهائية في بداية برنامج معلمه.
* في نهاية برنامج الموجهين، كرر التقييم الذاتي ومشاركة النتائج مع مركز الموارد والدعم لأغراض الرصد.
* راجع التغييرات التي أجرتها مؤسستك.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المعيار | 4- مستوى عال في المكان | 3 - مستوى معتدل في المكان | 2 - المستوى الأساسي في المكان | 1- الحاجة الواضحة لزيادة القدرة | *الأدلة/ المبررات للتسجيل* |
|  | ترد فيما يلي المعايير التي تساعد المنظمة على تحديد موقعها في رحلة الصون. إذا كان هنالك أكثر من عنصر واحد في الخلية وشعرت بأن المنظمة ينطبق عليها عنصر دون الاخر، يُرجى اختيار الدرجة التي تعتقد أنها أفضل لتوضح موقع المنظمة في رحلة الصون. الأمر الذي من شأنه أن يساعد في خطة الدعم التوجيهي وتعزيز القدرات التي قامت المنظمة بوضعها مسبقا مع الموجه. |
| التشخيص |  |
| فهم المخاطر * تحتفظ المنظمة بسجل المخاطر المتعلقة بالصون وتدابير التخفيف، بما في ذلك مخاطر البرامج والمخاطر التنظيمية.
* وتعكس مستويات المخاطر السياق الذي تعمل فيه المنظمة وأنماط الضرر وإساءة المعاملة التي تتعرض لها في ذلك السياق.
* ويقوم المجلس والإدارة العليا بانتظام بإدارة ورصد سجل المخاطر.
 |  |  |  |  |  |
| *صون المعايير والاستراتيجيات والسياسات* *لدى المنظمة سياسات وإجراءات معمول بها تلتزم بالتشريعات الوطنية والمتطلبات القانونية مثل سياسة الموارد البشرية ومدونة قواعد السلوك التي تتماشى مع التشريعات الوطنية المتعلقة بقانون العمل والإبلاغ عن الجرائم الجنائية وما إلى ذلك* *لدى المنظمة استراتيجية وسياسات وإجراءات تعكس معايير الصون الدولية (على سبيل المثال، اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، دائرة شرطة كوسوفو، لجنة صون كوسوفو)*  |  |  |  |  |  |
| ما هو المطلوب؟ |  |
| التدريب والاتصال في *مجال السياسات والإجراءات* لدى المنظمة سياسة صون ومدونة سلوك تقوم بإبلاغهما بانتظام. يفهم الموظفون والمتطوعون والمجتمعات المحلية والاستشاريين وغيرهم من الممثلين هذه الأدوات ويستخدمونها.  |  |  |  |  |  |
| الثقافة والقيادة تشجع قيادة المنظمة ثقافة منفتحة وشفافة تتناول السلطة والامتياز. القادة نموذج الاحترام والمساءلة في علاقاتهم مع الجميع. يأخذ القادة الشكاوى على محمل الجد ويتصرفون بشأنها في الوقت المناسب  |  |  |  |   |  |
| الحكومة والمساءلة حددت المنظمة المساءلة والمسؤولية عن الصون على مختلف مستويات المنظمة (المجلس والإدارة العليا وصولا إلى موظفي المشاريع والدعم)  |  |  |  |  |  |
| الموارد البشريةلدى المنظمة ممارسات توظيف وإدارة أشخاص آمنة يتم الالتزام بها (بما في ذلك التحقق من المراجع في الإعلانات والمقابلات)  |  |  |  |  |  |
| التعلم والتطوير (بناء قدرات الموظفين والمتطوعين) * تنقل المنظمة أهمية الصون لجميع الموظفين والمتطوعين والمجتمعات والمستفيدين والمقاولين. المستشارين وأي ممثلين آخرين.
* تدمج المنظمة رسائل الصون في خطط التوجيه والتعلم والتطوير المستمرة
 |   |  |  |   |  |
| برامج آمنة تقوم المنظمة بتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج من خلال تقييم الاحتياجات والمخاطر، وتحديد سياق الصون، وفهم ضعف وقدرات مختلف المجموعات، بما في ذلك الشركاء  |  |  |  |  |  |
| وسائل الإعلام والاتصالات * تعطي أنشطة التمويل والإعلام والاتصالات التي تقوم بها المنظمة الأولوية لمصالح الأشخاص والمجتمعات التي يخدمها البرنامج.
* يجب ألا تشكل الاتصالات أي خطر محتمل أو فعلي على الموضوع بسبب المواد الناتجة ، ويجب أن تحترم خصوصية وكرامة الموضوع.
* يجب الحصول على جميع مواد الاتصالات وتطويرها وتخزينها وتوزيعها ونشرها بطريقة آمنة وبإذن وموافقة
 |  |  |  |   |  |
| جمع الأموال وتدرج تكاليف أنشطة الصون في مقترحات التمويل (تكاليف الموظفين، وتكاليف التدريب، وآلية الإبلاغ المجتمعية، وما إلى ذلك).  |  |  |  |  |  |
| الآليات القائمة |  |
| آليات الإبلاغ وقد أنشئت آليات لتقديم الشكاوى والإبلاغ، للموظفين والمجتمع المحلي، بالتشاور مع مختلف الفئات، ويجري إبلاغها بوضوح ومقبولة على نطاق واسع، وتركز على الناجين  |  |  |  |  |  |
| الشراكات (للمنظمات التي تمنح من الباطن لمنظمات المجتمع المحلي والمنظمات الأخرى) وتشمل ترتيبات الشراكة مسؤوليات الصون، كما يتم دعم الشركاء المستفيدين من المنح من الباطن للوفاء بهذه الالتزامات  |   |  |   |  |  |
| تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) تدعم نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المنظمة في تخزين المعلومات بشكل آمن ومعالجة كميات كبيرة من المعلومات عن الموظفين والسكان الذين تعمل معهم المنظمة. وينبغي لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيضا أن تكفل وتمنع الوصول إلى المحتوى الجنسي غير الملائم أو غير القانوني على الإنترنت  |  |  |  |  |  |
| استجابة الناجي المركزة يتم التشاور مع الناجين والاستماع إليهم. المبادئ التي تركز على الناجين (لا تضر ، والسلامة ، والسرية ، والاحترام ، والكرامة ، الوكالة والسيطرة، والحق في الاختيار، والحق في المعلومات، والاستقلال الذاتي) توجه جميع تدخلات الوقاية والاستجابة  |  |  |   |  |  |
| إدارة القضايا يتم تدريب الموظفين المعنيين على كيفية تلقي وتوثيق وإحالة مخاوف الصون التي قد تنشأ بشكل مناسب. يتضمن نظام إدارة الحالات مسارات إحالة واضحة. ويتماشى هذا النظام مع توفير الرعاية القانونية والاجتماعية في البلد.  |   |  |   |  |  |
| التحقيقات وتوجد مبادئ توجيهية سرية للتحقيق، ونحن نعرف كيفية الوصول إلى موظفي التحقيق المتخصصين والمدربين المتاحين (سواء في إطار الموظفين أو في الخارج) لإجراء التحقيقات.  |  |   |  |   |  |

|  |
| --- |
| أولوياتنا من أجل تعزيز القدرة على توفير الصون من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي هي: |
| الأولوية 1  |
| الأولوية 2  |
| الأولوية 3   |
| الأولوية 4  |