

معيّار التطوع العالمي

أكتوبر 2021



الفهرس

1	عن المنتدى
2	المقدمة
4	تحديث 2021 لمعيار التطوع العالمي
5	الركائز المركزية لمعيار التطوع العالمي
6	هيكل معيار التطوع العالمي
7	التعامل مع معيار التطوع العالمي
8	معيار التطوع العالمي
8	صميم وتسليم المشاريع 
13	اجب الرعاية 
17	دائرة المتطوعين 
22	ياس التأثير 
24	دعوة للعمل
25	المصطلحات
29	ملحق: المنظمات المساهمة
33	ملحق: فهرس
34	شكر خاص

عن المنتدى

يعدّ المنتدى الدولي للعمل التطوعي في التنمية (فورم) أهم شبكة عالمية لمنظمات العمل التطوعي من أجل التنمية. يوجد المنتدى لتبادل المعلومات وتطوير الممارسات الجيدة وتعزيز التعاون عبر قطاع العمل التطوعي من أجل التنمية، إذ يعزز قيمة التطوع من خلال المشاركة في السياسات والتعلم المتبادل ومشاركة الممارسات المبتكرة والجيدة. يعتبر المنتدى شبكة "افتراضية" ذات عضوية عالمية تضم مجموعة من المنظمات المشاركة في التنمية الدولية بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية.

اتصل بنا

info@forum-ids.org

www.forum-ids.org

تابعنا

www.facebook.com/forumids 

[@forumids](https://twitter.com/forumids) 

www.linkedin.com/company/international-forum-for-volunteering-in-development 

انضم إلينا

www.forum-ids.org/become-a-member/

المقدمة

في جميع أنحاء العالم تستفيد المجتمعات من عدد لا يحصى من الأشخاص الذين يتطوعون بوقتهم لدعم المجتمعات وإحداث فرق. يعد المتطوعون قوة فريدة وقوية في التعاون الإنمائي وخاصة عندما يتم إعدادهم ودعمهم بشكل جيد وعندما يساهمون في المشاريع التي يتم تحديدها وتصميمها في تعاون عادل مع المجتمعات المحلية التي يخدمونها.

المنتدى الدولي للعمل التطوعي في التنمية المعروف باسم المنتدى هو أهم شبكة عالمية لمنظمات العمل التطوعي من أجل التنمية. المنتدى موجود لتبادل المعلومات وتطوير الممارسات الجيدة وتعزيز التعاون عبر قطاع التطوع من أجل التنمية.

في عام 2016 شرع المنتدى في إنشاء أول معيار متفق عليه عالمياً للمنظمات التي تشارك المتطوعين. كان الهدف الشامل للمنتدى في إنشاء معيار التطوع العالمي هو تعزيز ودعم التطوع الأكثر تأثيراً والأكثر مسؤولية. ولتحقيق ذلك ، يجب أن يكون عمل المتطوعين الذي تشارك فيه المنظمات مخططاً جيداً وشفافاً ومحترماً ويستند إلى شراكات حقيقية ونتائج قابلة للقياس. إذا تمكنا من تحقيق ذلك ، فسنبذل كل ما في وسعنا لتقديم المتطوعين أكبر مساهمة ممكنة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين نوعية الحياة لجميع الأشخاص الذين تدعمهم جهودهم.

المعيار العالمي هو نتيجة جهد عالمي تعاوني على مدى ثلاث سنوات. واعتمد هذا المشروع على خبرة وحكمة عدة مئات من الأشخاص والمنظمات من 80 دولة عبر التطوع لقطاع التنمية وما بعده. شاركوا في البحوث والدراسات الاستقصائية وورش العمل والمجموعات المرجعية التي صاغت المعيار العالمي. في عام 2020 ، قامت 18 منظمة حول العالم بتجربة المعيار العالمي من خلال عملية التقييم الذاتي وخبرتهم أبلغت عن مراجعة أدت إلى المعيار العالمي الذي تقرأه الآن. من خلال المشاركة النشطة لمجموعة واسعة من أصحاب المصلحة في جميع مراحل عملية تطوير وتجربة ومراجعة المعيار العالمي ، أنشأ المنتدى موردًا طوره قطاع التطوع لقطاع التطوع. نحن ممتنون إلى الأبد لكل من ساهم في هذا العمل ولزملاننا في مجموعة عمل معايير المنتدى لقيادتهم.

يلتقط المعيار العالمي ويعكس فهمنا الجماعي للممارسات الجيدة طوال دورة برنامج التطوع - من تصميم المشاريع وتسليمها إلى واجب الرعاية وإدارة المتطوعين وقياس الأثر.

بالنسبة للمنظمات التي تعمل مع المتطوعين فإن المعيار العالمي هو الخطوة الأولى في رحلة التعلم والتحسين. نأمل أن تقرأها وتتحدث عنها مع زملائك وتفكر في كيفية ارتباطها بمنظمتك. نأمل أن يساعدك ذلك على تعزيز وتنمية تأثير عملك المهم.

أنشأ المنتدى أداة للتقييم الذاتي التنظيمي ومكتبة لموارد الممارسات الجيدة المستمدة من العمل التطوعي الرائد لمنظمات التنمية لدعم المنظمات في استخدام المعيار العالمي لتعزيز الممارسة . لمعرفة المزيد ، يرجى الانتقال إلى forum-ids.org/standard.

من خلال معيار التطوع العالمي يتطلع المنتدى إلى العمل مع جميع المنظمات التي تضم متطوعين لجعل جميع أعمالنا أكثر مسؤولية وتأثيراً.

مارك كومينغ وستيفن جودمان

الرؤساء المشاركون ، مجموعة عمل معايير المنتدى

أعضاء مجلس إدارة المنتدى



2018 ، أوغندا ، Hoima - منطقة التدريب المهني ، سانت جوزيف للتدريب المهني ، Bernard Akonyera ، مدرس نجارة في مركز

تحديث 2021 لمعيار التطوع العالمي

تم إطلاق معيار التطوع العالمي في عام 2019 في المؤتمر السنوي للمنتدى IVCO. بعد التعلم من النسخة التجريبية للمعيار العالمي في عام 2020 قام المنتدى بمراجعة وتنقيح المعيار العالمي قبل نشره على نطاق أوسع للعمل التطوعي من أجل مجتمع التنمية. ركزت التحديثات على 5 مجالات رئيسية تم تسليط الضوء عليها أدناه.

التطوع عبر الإنترنت: مع ظهور التطوع عبر الإنترنت خاصة بسبب جائحة كوفيد-19، قرر المنتدى استكشاف كيفية تكييف محتوى المعيار العالمي ليشمل التطوع عبر الإنترنت. تمت مراجعة محتوى المعيار العالمي من خلال عدسة برامج التطوع عبر الإنترنت وعن بعد. من خلال منتدى المراجعة هذا، وجد أن المعيار العالمي يتمتع بدرجة عالية من الأهمية للعمل التطوعي عبر الإنترنت ولكن كانت هناك حاجة إلى مزيد من التعديلات لتكون أكثر شمولاً للأنشطة التطوعية عبر الإنترنت وعن بُعد.

واجب الرعاية: هذا مجال من مجالات الممارسة يتقدم باستمرار وبالتالي هناك حاجة مستمرة للتأكد من أن المعيار لا يزال يعكس أفضل الممارسات. تمت مراجعة جميع الإجراءات والمؤشرات الرئيسية وتحديثها عند الاقتضاء. تمت إضافة محتوى إضافي متعلق بالوقاية والاستجابة للاعتداء الجنسي والاستغلال والتحرش والعنف القائم على نوع الجنس

حماية البيئة: سلّطت إيفكو 2020 الضوء على أهمية وملاءمة ضمان دعم الأنشطة التطوعية من أجل التنمية لأجندة العمل المناخي. تمت إضافة محتوى إضافي لضمان أن التطوع لأنشطة التنمية لا يسبب ضرراً للبيئة الطبيعية.

التنوع التطوعي وإدماج المجتمع أثناء تطوير المعيار العالمي أدركنا أن تعزيز تنوع المتطوعين وإدماج المجتمع يجب أن يكون مجالاً رئيسياً للتركيز عليه. لم يتضمن التكرار الأول للمعيار العالمي هذه المفاهيم إلا أن المنتدى أراد البناء على ذلك. تم إجراء المزيد من التعديلات على المحتوى الحالي للمعيار العالمي لضمان إتاحة فرص التطوع لمجموعة واسعة من المتطوعين وإشراك المجتمعات في صنع القرار وتقييم تأثير التطوع لأنشطة التنمية.

النفوذ إلى المحتوى: لقد أثّرت من قبل المنظمات التي جربت المعيار العالمي في عام 2020 لأن بعض المصطلحات المستخدمة لم تكن مفهومة لجميع المتطوعين الذين يشاركون المنظمات. نظراً لأنه سيتم ترجمة المعيار العالمي إلى لغات متعددة، قد تم إجراء تحديثات على المحتوى الحالي لضمان أن تكون المصطلحات عالمية وأنه حيثما أمكن تكون اللغة في جميع أنحاء المعيار العالمي بلغة إنجليزية بسيطة وسهلة.



الركائز المركزية لمعيار التطوع العالمي

معيار التطوع العالمي هو معيار للممارسة يمكن للمتطوعين الذين يشملهم المنظمات أن يختاروا اعتماده إما كلياً أو جزئياً ، من أجل التعلم والتحسين والمواءمة مع مجموعة شاملة من الممارسات الجيدة المتفق عليها عالمياً من قبل عدة مئات من أصحاب المصلحة من جميع أنحاء التطوع. لقطاع التنمية وما بعده. المعيار العالمي هو معيار تطوعي يهدف لتحسين نتائج التطوع لأنشطة التنمية وضمان أن المنظمات التي تعمل من خلال المتطوعين ومعهم تكون مسؤولة ومؤثرة في ممارساتها. تشكل التعريفات التالية الركائز الأساسية للمعيار العالمي:

يعتمد التطوع من أجل التنمية على مهارات المتطوعين للعمل جنباً إلى جنب مع الناس والمجتمعات لتحسين نوعية حياتهم ودعم قدراتهم الخاصة للمساعدة في معالجة الفقر وعدم المساواة بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة. يجب أن يهدف التطوع لأنشطة التنمية إلى أن يكون مؤثراً ومسؤولاً دائماً.

يضمن التطوع المسؤول تحديد الأنشطة التطوعية محلياً وتصميمها للاستجابة لاحتياجات المجتمعات على النحو المحدد من قبل تلك المجتمعات. يضمن اختيار وإعداد المتطوعين قدرتهم على تقديم التطوع المؤثر في شراكة متساوية مع المجتمع. في تقديم هذه الأنشطة لن يلحق أي ضرر بأفراد المجتمع والمتطوعين.

يوفر العمل التطوعي المؤثر تحسينات قابلة للقياس ومستدامة للمجتمعات الفقيرة والمهمشة التي تتوافق مع أجندة التنمية الوطنية للبلد وأهداف التنمية المستدامة.



هيكل معيار التطوع العالمي

ينقسم المعيار العالمي إلى أربعة محاور مترابطة والتي حددها المنتدى حسب الأولوية أثناء المشاورة. وهي:

تصميم وتسليم المشاريع



واجب الرعاية



إدارة المتطوعين



قياس التأثير



يحتوي كل محور على نفس التسلسل الهرمي للأجزاء الهيكلية - الالتزام والنطاق والمنطقة والوصف والإجراءات الأساسية والمؤشرات. كل جزء من هذه الأجزاء يعتمد على الأجزاء الأخرى.

مثال على الموضوع

e.g.

← الالتزام

البيانات التي تسلط الضوء على المسؤوليات التنظيمية الأساسية التي يقوم عليها كل موضوع.

← النطاق

حدد من الذي له صلة بمحتوى كل موضوع والنتائج المرجوة من التنفيذ.

← المنطقة

أقسام مميزة تتجمع معًا لتشكل أساس كل موضوع.

← الوصف

حدد ما تغطيه كل منطقة.

← الإجراءات الرئيسية

الإجراءات التي يجب على المؤسسات اتخاذها لمواءمة ممارساتها مع الوصف. يتم تقسيم هذه الإجراءات إلى إجراءات أساسية ورئيسية التي تمثل الحد الأدنى من المعايير وإجراءات أساسية شاملة التي تعتبر معايير الممارسات الجيدة الموصى بها.

← المؤشرات

المعايير التي يجب إثباتها لتحقيق النجاح في إجراء رئيسي.

صمم المنتدى منصة المعايير العالمية للعمل التطوعي من أجل تطبيق مبادئ معيار التطوع العالمي عملياً، حيث أنه أول منصة عالمية شاملة عبر الإنترنت للممارسات الجيدة في العمل التطوعي من أجل التنمية. طور قطاع التطوع المنصة من أجل الجميع في قطاع التطوع، وتعتبر المورد النهائي الذي يزود العاملون مع المتطوعين بأدوات عملية لتقييم البرامج والممارسات ومراقبتها وتحسينها، مع إتاحة الوصول إلى المكتبة العالمية الأكثر شمولاً لموارد المتطوعين. لاستكشاف المنصة، تفضل زيارة:

www.forum-ids.org/global-volunteering-standard-platform

التعامل مع معيار التطوع العالمي

معيار التطوع العالمي هو أداة يمكن أن يستخدمها المتطوعون الذين يشملون المنظمات بالطريقة الأكثر ملاءمة لهم للنهوض بممارساتهم نحو درجة أكبر من التطوع المسؤول والمؤثر. فيما يلي المسارات التي يمكن للمنظمات التعامل معها باستخدام المعيار العالمي والموارد التي يمكن للمنظمات الداعمة الوصول إليها.

الالتزام بمبادئ معيار التطوع العالمي

كخطوة أولى يوصي المنتدى بأن تلتزم المنظمات المشاركة التطوعية بمبادئ المعيار العالمي. يمكن للمنظمات القيام بذلك من خلال قراءة المعيار العالمي ولا سيما مبادئ المعيار العالمي التي تمثل الركائز المركزية وبيانات الالتزام لكل من الموضوعات الأربعة. لتسجيل التزام مؤسستك رسميًا بمبادئ المعيار العالمي اتصل بالمنتدى عن طريق إرسال بريد إلكتروني إلى

globalvolunteeringstandard@forum-ids.org

أكمل عملية التقييم الذاتي لمعيار التطوع العالمي

عملية التقييم الذاتي عبارة عن تمرين داخلي للتعليم سيمكن المنظمات من قياس نفسها وفقًا للمعايير العالمية. سيسمح إكمال هذه العملية للمؤسسات بتحديد المجالات التي يمكن تحسينها، فضلاً عن نقاط القوة. بعد الانتهاء من عملية التقييم الذاتي يتم تشجيع المنظمات على تطوير خطة تلتقط التعلم وإجراءات التحسينات التي تم وضعها من خلال هذه العملية.

الموارد والدعم

مكتبة ومنصة التعلم عبر الإنترنت طور المنتدى منصة تعليمية تتضمن مكتبة ستستضيف مشاركة نظير إلى نظير للأدوات والموارد ذات الصلة بالإجراءات والمؤشرات الرئيسية داخل المعيار العالمي. ستشمل المنصة أيضاً وحدات تعليمية يتم تطويرها خلال 2022/23 للوصول إلى هذه

الزيارة: <https://forum-ids.org/about/standard>

دليل التقييم الذاتي: وضع المنتدى دليلاً للمنظمات التي ترغب في استكمال عملية التقييم الذاتي لمعيار التطوع العالمي. لتلقي نسخة من هذا الدليل اتصل بالمنتدى عبر البريد الإلكتروني

globalvolunteeringstandard@forum-ids.org

الدعم: يهدف المنتدى إلى دعم المنظمات التي ترغب في تطوير ممارساتها من خلال المعيار العالمي. لاستكشاف الدعم المتاح اتصل بالمنتدى عن طريق إرسال بريد إلكتروني إلى

globalvolunteeringstandard@forum-ids.org



معيار التطوع العالمي

تصميم وتسليم المشاريع



الالتزام

مكن للمجتمعات والمنظمات والمتطوعين أن يتوقعوا المشاركة في العمل التطوعي المصمم بشكل تعاوني والمقدم بشكل فعال لمشاريع التنمية التي تستجيب لاحتياجات المجتمع وتؤثر ونتائج مستدامة.

النطاق

يجب أن يتحقق ذلك من قبل أي منظمة أو شريك له دور في تصميم أو تقديم أنشطة التطوع من أجل التنمية. يوفر إطارًا للتصميم الفعال والمسؤول وتسليم هذه الأنشطة طوال دورة المشروع.



المنطقة 1: التصميم والتخطيط

الوصف

يضمن تصميم وتخطيط مشروع التطوع من أجل التنمية المسؤول والمؤثر أن يتناسب المشروع مع أهداف التنمية الأوسع ، ويقودها أعضاء من المجتمع المحلي ولن "يلحق أي ضرر".

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
1.1 يتم تقييم شركاء 1.1 أ باستخدام ما ص ل العناية الواجبة لضمان تلبية القدرات والكفاءات متطلبات كل من المشروع والمتبرعين. يطور شركاء وماتحب 1.1 ي ويوقعون بشكل متبادل لتفاقية تحدد مساهمات وتوقعات ومسؤوليات بعضا مهبعض - محليًا ودوليًا نعد لاة تضاء. يراجع شركاء وماتحب 1.1 ي هذا لتفاقية معًا طوط ل ا ترا ل لشراكة المتلة ق فيها بشكل متبادل ولاحتفاظ بها بشكل آمن ا ي فلسجلات . ينشئ شركاء وماتحب 1.1 ي د آليات موثوقة للاتصال لضمان العما للتعاويذ طول ا دورا ل لمشروع.	بناء علاقة قوية بين الشركاء لضمان قدرة قوية وحضور محلي.	
1.2 الجوهر تُصمم منظما 1.2 ت أ مشاريع تحدد احتياجات وحقوق أفراد المجتمع وتضمن الشمولية واستدامة النتائج. يجب لمنظمات ومجتمع 1.2 ت للمشاركة إجراء تقييم شامل للسياق بقيادة ل لمجتمع ع . يساعد مجتمعي 1.2 ع تحديد هدف استراتيجي واضح للمشروع . يتحقا ل لمجتمع 1.2 ع د من صحة المشروعة ع ل إطلاعة ، والتأكد من أ د يحترم حقوق جميعا ع ل مواطنين تصميم منظما 1.2 ت جميعا ع ل برامج بما يتماشى مع أفضل الممارسات لمتعلقة بحماية الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والمجتمع الأوسع. وهذا يعيذ - من بين مبادئ أ خرة - عدا ل لمسامح بالتطوي ع دور الأيتام. يشارك مجتمه 1.2 ع و ي كل خطوة من خطوات تصميم ل لمشروع ويحدد النطاق وكذلك كيف يبدو النجاح.	أسس تصميم المشروع على البحث والتعلم التنظيمي واهتمام المجتمع واحتياجاته باستخدام نهج شامل قائم على الحقوق	
1.3 تصمم منظما 1.3 ت أ أدوارًا تطوعية تضمن لاستفادة لكل من المتطوعين وأفراد المجتمع. تلترم منظما 1.3 ت بمبدأ "عدم إلحا ل لضرر" أثناء إنشاء الأدوار التطوعية. هذا يقر بأن المشاريع يمكن أن يكون لها ي في بعض الأحيان عوبقا سلبية غير مقصودة ل في المجتمع والتي تحتاج إلى تحديدها والتخفيف من حدتها. تقوم منظما 1.3 ت بأبحاث سوا ل لعمل لا هفلمهارا تالمنهية المتاحة داخا ل لدولة. تضمن منظما 1.3 ت د أن الأدوار التطوعية يمكن أن تتكيف مع تطعلا ل لمجتمع. يتق ف جميع شركاء 1.3 ه والجهاد تلمانة ل عى الموارد المطلوبة ، مما يضمن مطابقة مهارا تالمتطوعين وخبراتهم بدقة مع أهداف وأنشطة المشروع وأن جميعا ع ل أدوار محسوبة بالكامل.	تصميم الأدوار التطوعية التي تلبي احتياجات المشروع المحددة ولا تسلب العمل من المجتمعات المحلية.	
1.4 الجوهر يضمن مجتمع وشركاء 1.4 أ أن تركيز المشروع ينصلا ببي تعزيز القدرات داخل المجتمع. يضمن مجتمع ومنظما 1.4 ت أن المشروع يتقدي ف م هدف التنمية المستدامة الحالا ي لأوسع للمجتمع ، وحيثما أمكن، يساهي ف م برنامج تنمية أوسع وأطول أجلا . تظهر منظما 1.4 ت د ل ل ل عى قيمة المشروع مقابا ل لمالي ل توفير الفوائد المرجوة للمجتمع. 1.4 د يضمن المجتمع والمنظمات وجود خطة مستدامة واضحة يساهف فيها المتطوعون ي في أدوارها لمتي تقدم أي خدمات أساسية أو ضرورية.	تأكد من أن المشروع يحقق تأثيرًا إيجابيًا مستدامًا طويل الأجل.	
1.5 الجوهر 1.5 أ يتم تحديد التهديدات التي تتعرض لها البيئة بسبب تنفيذ المشروع وتصميم تدابير التخفيف وتنفيذها خلال دورا ل لمشروع. 1.5 د يجب أن تسعى المشاريع إلى تعزيز تقديم خدمات لالانظا ل لإيكولوجي باستخدام جهذ مالنظا ل لإيكولوجي عى سببا ل لمثا ، لالحلوا ل لقائمة ل عى الطبيعة) . ج 1.5 تحسا بالمنظما ت ل كروبون لتنفيذ المشروع، كد أدنى لكل من السفر الدولي والنقا ل لمطع ي لى أساس سنوي؛ تُستخدم الحسابات لتطوير خطة عمل لتقليلنا ل لبعاتا ل كروبون حيثما أمكن ذلك.	الحفاظ على الطبيعة وتقليل الضرر الذي يلحق بالبيئة ومواجهة تغير المناخ تعمل على إرشاد وتوجيه تصميم المشروع وتنفيذه.	

المنطقة 2: التوصيل

الوصف

يحقق إنجاز وإدارة التطوع المؤثر والمسؤول من أجل تنمية مشروع يلبي احتياجات تصميم المشروع الأصلي ويُشرك المجتمع في المراقبة.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
2.1 أ) جميعاً على أشخاصاً مشاركين في المشروع، بما في ذلك للمنظمة والشريكة المفنذة وموظفيها، وكذلك للمتطوعين، لدى دراية بالنتائج المرجوة من المشروع ويتم تنظيمهم للعمل معاً بشكل فعال كفريق واحد لتحقيقها. ب) يمكن لجميع الموظفين والمتطوعين من الشركاء الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالمشروع والشعور بهمناً مخولون لاتخاذ القرارات المتعلقة بدورهم. ج) 2.1 بخلاف ذلك للموظف والشركاء بيئة تمكن المتطوعين من زيادة علمهارت و الطاقة ، والأفكار لمطووعهم.	توفير إدارة المشروع التي تضمن بيئة عمل آمنة وناجحة لجميع المعنيين.	2.1 الجواهر
2.2 أ) يدرك أعضاء المجتمع إجراءات الإلزام عن المخاوف أو الشكاوى بلغتها مهلخصة، ويتم تمكينهم بفعالية للقيام بذلك، إذا كان لديهم سبب للشعور بعدا ملرضا عن سلوك المتطوع. ب) 2.2 هناك أدلة مسجلة لدى أن المجتمع لديه مرض منتظمة للرد لدى المشروع وتأثير المتطوعين. ج) 2.2 يشارك أعضاء المجتمع في التنفيذ والإنجاز خلال جميع مراحل للمشروع. ب) 2.2 تضمن المنظمات إدراج مجموعات مختلفة من الأشخاص صلمهمشين والمستضعفين (ذكر / أنثى / آخر، متزوج / غير متزوج، / متعطل / غير متعطل كبير السن / شاب، إلخ) في المشروع.	تأكد من وجود مشاركة ومساهمة مستمرة من أعضاء المجتمع.	2.2
2.2 أ) تحتفظ المنظمات بسجل من المعوي في شاة المشروع والإجراءات التي اتخذتها الإدارة استجابة لذلك. تلتزم منظمة 2.3 ت بمبدأ "عدم إلحاق الضرر" أثناء إنشاء الأدوار التطوعية. هذا يقر بأن المشاريع يمكن أن يكون لها في بعض الأحيان عوبقا سلبية غير مقصود في المجتمع والتي تحتاج إلى تحديد والتخفيف من حدتها.	وضع إجراءات للتعامل مع الاضطرابات في المشروع وإدارة المخاطر الناشئة (سلوك المتطوعين، والكوارث الطبيعية، والاتصالات).	2.3
2.4 أ) تقوا لمنظمات بانتظام برصد وتقيا لمشروع. ب) 2.4 تتكيف المنظمات مع إنجاز المشروع وتنفيذه باستخدام آتات جلتقييم والتعلم لتحسين ممارساتها من خلال وضع أي تحسينات مطلوبة في مكانها الصحيح.	اتباع نظاماً قوياً للمراقبة والتعلم طوال المشروع.	2.4





المنطقة 3: المراجعة والخروج

الوصف

يتطلب العمل التطوعي المؤثر من أجل التنمية إغلاقاً مخططاً ومراجعات قوية للمشاريع، مما يوفر دليلاً على التأثير بالإضافة إلى التعلم للمشاريع المستقبلية.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
3.1 أ تقوا لمنظمات بتطوير وتوثيق استراتيجية إنهاء واضحة للمشروع. ب 3.1 لدا لمنظمة تملية قائمة لتوثيق التعلم من المشروع. ج 3.1 تخطط المنظمات للتقييمات اللاحقة للمشروع.	وضع استراتيجية إنهاء واضحة تنتهي المشاريع والشرائط بطريقة شفافة وتشاركية.	3.1
3.2 أ يشارك أعضاء المجتمع والمنظمات والمتطوعون والمساهمون الآخرون في مراجعات تلمشروع وجميع عمليات تلمراقبة والتقييم والتعلم. ب 3.2 يتم تقديم الأدلة والتعلم من المشروع إلى المجتمع . ج 3.2 تشارا للمنظمات نتائج - لمنجحات والتحديات - مع جميع المساهمين الداخليين والخارجيين.	قم بتقييم التأثير الكلي للمشروع من أجل التوثيق مع المجتمع والتعلم من النتائج.	3.2 الجوهر
3.3 أ تمنا للمنظمات أنظمة وآليات مراقبة لتتبع مساهمات المتطوعين، من خلال مزيج من التقارير الذاتية والتقييمات الخارجية. ب 3.3 يشتمل لظا لمراقبة لعي خطة اتصالات داخلية واضحة ونشطة لضمان أن التعليقات تلواردة من المتطوعين واستخلاصات المعلومات من الموظفين سيتم تبليغها ومراجعة ممارسات للمنظمة. ج 3.3 تستخدم للمنظمة التقييم وقياس لآثار لتشكيل تصميا لمشاريا لتطوعية المستقبلية والأماكن.	التحقق من مساهمة المشروع في المجتمع وفي التنمية الشخصية للمتطوع وفهمها.	3.3



واجب الرعاية



الالتزام

الالتزام يمكن للمجتمع أن يتوقع أن المنظمات والأشخاص المرتبطين بها سوف يقومون بحمايتهم ولن يسمحوا بأي ضرر لأي شخص في المجتمع الذي يعملون فيه، سواء كانوا متطوعين أو أفراد المجتمع المحلي. تدرك المنظمات أن عليها واجب الحرص على عدم التسبب النفسي أو البدني للمتطوعين والموظفين وغيرهم من المنتسبين أو الفشل في منعه.

النطاق

يجب مراعاة ذلك من قبل أي منظمات وشركاء يعملون في مجتمع مع متطوعين لأي مدة لضمان بقاء أفراد المجتمع والمتطوعين في أمان ودون تعرض للأذى.

المنطقة 4: السلامة والأمن

الوصف

تتحمل المنظمات مسؤولية فهم وتقييم وتخفيف المخاطر التي قد تؤثر على سلامة المتطوعين والمجتمعات.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
4.1 لدى المنظمات سياسات أو توجيهات تقلل من المخاطر والأضرار وتوفرها للمتطوعين قبل بدء تبييعهم. ب4.1 لدى المنظمات برنامج للجمهور يوضح مدى تحملها للمخاطر التي قد تؤثر على أفراد المجتمع والمتطوعين.	توضيح مدى تحمل المنظمة لأي خطر قد يؤثر على المتطوعين والمجتمعات.	4.1 الجوهر
4.2 مؤسسات الميزانية لتدابير الأمن والوقاية والسلامة والاستجابة، بما في ذلك التأمين والموظف المحلي المعين كمنسق للأمن. ب4.2 ب يقوم أفراد الأمن المدربون بمراجعة خطط التصميم، أو تدريب الأفراد على تصميم مشاريع السلامة والأمن.	إدراك المخاطر وتخفيف من حدة تلك المخاطر أثناء تخطيط المشروع وعملية وضع الميزانية.	4.2
4.3 تقوم المنظمات بإجراء تقييمات للمخاطر وتضمن خطط النقلة لكافة مواقع العمل في المكان الناعم وطرق النقلة المستخدمة؛ ويتم تحديثها بوتيرة محددة. ب4.3 تقوم المنظمات بجاء للمعلومات ذات الصلة بالمخاطر وتضمن للمتطوعين أدلة على أن المتطوع قد اتخذ قرار المشاركة لعم. يجتلى المتطوعون تدريباً شاملاً قبل الانسحاب إلى إدارة المخاطر التي سيواجهونها. د4.3 يتم توثيق المجتمعات بكتيفي الإبلاغ عن أي مخاطر جديدة / مستجدة للمنظمة.	شارك تقييمات المخاطر ذات الصلة مع المتطوعين والموظفين والمجتمعات، واحصل على موافقتهم على المشاركة قبل بدء التوظيف.	4.3 الجوهر
4.4 يتم تدريب المتطوعين في بدايتهم لتسليمهم على مخاطر محددة ودورهم في إدارة المخاطر، وفي حل النزاعات طويلة الأجل، لتقلون تدريباً أمنياً متجدداً أثناء الانسحاب. ب4.4 تحدد المنظمات فرداً مدرباً ليكون مسؤولاً عن مراقبة المخاطر الأمنية التي قد تؤثر على المشروع أو المجتمع أو المتطوعين؛ أيضاً لإصدار ناصح السفر وإبلاغ القضايا الرئيسية للمتطوعين والمجتمعات المحتملة. ج4.4 تضع المنظمة تامة تسجيل دخول كل متطوع وقائدة المجتمع المحلي.	مراقبة الأمن والسلامة في سياقات توظيف المتطوعين.	4.4
4.5 يمكن لموظفي المؤسسة والشركاء الوصول إلى خطط الأمان وفهمها لضمان تخفيف جميع المخاطر الرئيسية، وهناك تتابع مع متاحة حول كتيبي الاستجابة لجميع الحوادث المحتملة. ب4.5 يوظفو المنظمة والشركاء لديهم إمكانية الوصول إلى خطط النقلة في حالات الطوارئ وفهمهم 4.5 المنظمات لديها تنسيق قاييسي وتيلمع للإبلاغ عن الحوادث د4.5 تتعهد المنظمات وتتصرف بناءً على نتائج استخلاص المعلومات والتقييم والمراجعات التي تبقي جميع الحوادث الخطيرة، ويتم توثيقها بشكل مناسب.	إنشاء وتابع مجموعة من الخطط الأمنية	4.5

المنطقة 5: الوقاية والحماية:

الوصف

مع الاعتراف بأن لكل فرد الحق في الشعور بالأمان ، يجب على المنظمات وقاية وحماية كل من يشارك في التطوع من أجل التنمية، وكل من يقابلهم، من العنف وسوء المعاملة والاستغلال والمضايقة والإهمال - مع إيلاء اهتمام خاص للأطفال والبالغين المستضعفين

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
5.1 أ) الكتل والمنظمات وتطبق سياسات أو مبادئ توجيهية لوقاية وحماية الطم لراحة للجمهور توضح التزامها بوقاية وحماية الطم وتصف فهم الوكالة وتعريفات الإساءة. ب) 5.1 لموظفون والمتطوعون على دراية بسياسات أو إرشادات الإبلاغ عن غمخالفات وآليات الإبلاغ والإجراءات التأديبية لمنع ومعالجة و إصلاحا حل سلو ع كغير اللائق لموظفين والمتطوعين والتعاقد معهم أو غيرهم ا نملوظفون تجاه بعضهم البعض، ولأطفال، والبالغين المستضعفين والمراجعين. ج) 5.1 يلتقى الموظفون والمتطوعون تدريبات ذات صلة بشمد نأية لأطفال والبالغين المعرضين للخطر ولعى سياسات وإجراءات الحماية د) 5.1 تقوم المنظمات بتقييم المخاطر الوقائية لكل دور تطولعى لآلة سنوياً، وكلما تغير دور التطوع . يقيم قائد أو لجنة حماية محددة بمراقبة الائتمال.	التأكد من أن السياسات والإجراءات والتدريب والمسؤوليات في مكانها الصحيح للتخفيف من مخاطر الوقاية والحماية.	5.1 الجوهر
5.2 أ) شاملتزام المنظمات بحماية الطم لفدائير وهاكم لصمة لمنا عالإساءة والاستجابة لها . ب) 5.2 ضامنممنظمات أن جميعا لأطفال والشباب يعالومعى قدم المساواة وكفراد وأن يتم الاعتراف بهم وإدراجهم كعولما لتلغير . ج) 5.2 لا تسمح المنظمات لمتطوعين بالعمل لم أو داخل دور لأيتام أو غيرهم من مرافق الرعاية السكنية للأطفال؛ – لا تعمل المنظمات مع الشركات التي لديها دور للأيتام ومراكز رعاية سكنية أخرى مدمجة (أو مع إمكانية دمجها) في البرامج أو الباقات السياحية؛ – لا تسمح المنظمات أو تسهل الزيارات لمرة واحدة وقصيرة المدى إلى دور الأيتام أو مرافق الرعاية السكنية للأطفال.	الالتزام بتعزيز التطوع فيما يخص حماية الطفل في جميع البيئات.	5.2 الجوهر
5.3 أ) تستخدم المنظمات موظفين ذوي مهارات مناسبة ومؤهلين وذوي خبرة لتوفير التدريب بالمسبق والتواصل لمتطوعين نول مسؤولياتهم تجاه طمنا فى سلمجتمعات فيما يتعلق بوقاية وحماية الطم . ب) 5.3 قدم المنظمات إرشادات حوال لسلو لفلمناسب وغير المناسب وحوال لتعرف لعى مزعام سوء المعاملة والاستغلال والإيذاء والإهمال والإبلاغ عنها والاستجابة لها . ج) 5.3 لدا لىأشركاء إجراءات مكتوبة ، تمىفناوا للجميع ومناسبة لحمياً ، توفر إرشادات خطوة بخطوة قوال للإبلاغ عن غخاوف وحوادث الحماية.	ضمان حماية جميع المتطوعين والمجتمع الأوسع الذي يتعاملون معه.	5.3
5.4 أ) توصّل المنظمات وتنفذ قواعد السلوك كمو مجموعة القواعد التي تضمن أن العلاقات بين المجتمع والشركاء تتميز باحترام حقوق الجميع . ب) 5.4 بمت المنظمات بوضع وتنفذ سياسات أو إرشادات تتعلق بالرسولنا والصور ، بملفى ذلك الأطلال ، والتي تضمن تصوير المجتمع المحلي والأفراد بدقة وعدم تعريضهم للخطر أو الإضرار أو التمييز. ج) 5.4 تضمن المنظمات المشاركة العادلة والهادفة للأطفال والشباب والبالغين في القرارات التي تؤثر بلعهم.	تعزيز وضمان الاحترام داخل وبين الموظفين والمتطوعين والمجتمع الأوسع وجميع المنظمات المشاركة في المشروع.	5.4
5.5 أ) تضمن المنظمات المساواة والإنصاف والشمولية والتنوع في جميع مراحل المشروع. ب) 5.5 لدى المنظمات إجراءات معمول بها للتعرف لعى أى شكل من أشكال الاستغلال والنعم والمضيقية والبلطجة ضد فى أرد ومعنها والرد بلعها.	توفير احتياجات الحماية والدعم التي يتطلبها تنوع وتفرد المتطوعين وأولئك الذين يتعاملون معهم.	5.5
5.6 أ) الحصول لى مراجع شخصية و / أو مهنية و الحماية بإجراء فحوصات جينانة و / أو خيفة لنليلة مخاطر تجيند مرتكبي الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والنعم اللع مناقى النوع الاجتماعى. ب) 5.6 تحدد مدوة تناوع السلوك كمو مجموعة القواعد للموظفين والمتطوعين المياعر السلوكية بوضوح لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والنعم اللع مناقى النوع الاجتماعى. ج) 5.6 تنقلى الموظفون والمتطوعون تدريباً منظماً لى مسؤولياتهم وإجراءاتهم لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والنعم الجنانة لعى النوع الاجتماعى والاستجابة له . د) 5.6 اللتزام بمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والنعم اللع مناقى النوع الاجتماعى والتصدي لهما ، بملفى ذلك تدابير لرفع مستوى الوعى لدى النائف / المجتمعات المستيفدة ؛ ألتاوب الإبلاغ عن طريق علامتا الإرشاد ؛ خدمتا إحالة عن طريق علامتا الإرشادات لتلجبن من الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والنعم اللع مناقى النوع الاجتماعى.	الالتزام بمنع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والمضايقة والعنف القائم على النوع الاجتماعى والاستجابة له في جميع أنحاء المنظمة وجميع أنشطتها.	5.6

المنطقة 6: الصحة والسلامة

الوصف

لضمان أفضل النتائج للفرد والمنظمة وأعضاء المجتمع ، يجب على المنظمات الحفاظ على الصحة الجسدية والعاطفية والنفسية وسلامة المتطوعين والمجموعات - قبل التوظيف وأثناءه وبعده.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
6.1 أ لدى المنظمات أنظمة تخفيف للحد من التأثير المحتمل للتسليم بى صحة المتطوعين وسلامتهم قبل وأثناء وبعد التوظيف ب 6.1 دم المنظمات تدريبات ما قبل التوظيف حول الصحة والسلامة يجب أن يشمل ذلك: - ما هي الضغوطات الشائعة وكيفية التعامل معها - شكاوى الصحة الجسدية الشائعة وكيفية الوقاية منها والتعامل معها في حالة حدوثها. - الحفاظ على صحتك النفسية وكيفية طلب الدعم إذا لزم الأمر من المنظمة.	تقييم وتعزيز صحة وسلامة المتطوعين خلال مشاركتهم مع المنظمة.	6.1 الجوهر
6.2 أ يلاعق قياتع جميع موظفي المنظمات والشركاء العاملين مع المتطوعين واجب مراقبة وتقييم صحة المتطوعين وسلامتهم طوال فترة التوظيف ب 6.2 عين المنظمات موظفة معينة لا تعرف لدى المشكلات الصحية وتقديم الاستجابة الأولى لها (بمفها ذلك الصحة النفسية) ومن ثمّ دعين لهم مقدمي الخدمات المناسبين ج 6.2 تضمن المنظمات تدريب الموظفين المعنيين على أهمية الحد من الخزي المرتبط بالصحة البدنية والنفسية، بمفها ذلك الإعاقة، ويتم تدريب الموظفين على ما يجب القيام به إذا كنتا لديهم مخاوف بشأن الصحة البدنية أو النفسية لدى المتطوع.	تعزيز الصحة البدنية والنفسية الإيجابية للمتطوعين (ولأفراد المجتمع إذا كان هناك تركيز صحي للمشروع).	6.2 الجوهر
6.3 أ لدى المنظمات سياسات أو إرشادات وعمليات مطابقة لضمان عدم تدهور صحة وسلامة الأطفال المعرضين للخطر إبلل عفا أو الحفاظ عليها من خلال مواضع المتطوعين. ج 6.3 تشمل المنظمات على مخاطر الصحة البدنية واللقعية ورهافية الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والمجتمع ككج في لميع تقييمات المخاطر. د 6.3 تدرج المنظمات تأثير التنسب على صحة ورهافية المجتمع المحلي من جميع الشروط المرجعية لأعمال الرصد والتقييم. هـ 6.3 يتمه المتطوعون موقف المنظمة من التمر والتميز وينقلون تدريبات مساقب على المساواة ومكافحة التمر ، بمفها ذلك تدريبات على شبكة الإنترنت وتدريباً حضورياً.	النظر في تأثير المواضيع على صحة وسلامة الأطفال والبالغين المستضعفين والمجتمع الأوسع.	6.3



إدارة المتطوعين



الالتزام

الالتزام يتوقع المتطوعون تلقي الإعداد والتدريب والدعم الذي يضمن المشاركة الفعالة والمؤثرة والمستمرة في دعم جهود التنمية محلياً ودولياً.

النطاق

سينطبق هذا على المتطوعين وكذلك المنظمات التي تشاركهم وتعمل معهم. سيُطبق على المتطوعين المحليين والوطنيين والدوليين والمتطوعين عبر الإنترنت. يوفر هذا إطاراً منظماً ومدعوماً بجميع مراحل رحلة التطوع.

المنطقة 7: التوظيف والاختيار:

الوصف

يُختار ويُوظف المتطوعين باستخدام معايير متسقة تلبي حاجة المجتمع.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
7.1 أ تحدد سياساتاً أو إرشادات التطوع في عظمة التوظيف، ف تحديد الأهداف والإجراءات والمسؤوليات ذات الصلة. 7.1 ب موظفو المنظمة والشركاء يفهمون الأهداف والقيم واللمعيات المتعلقة بتعيين المتطوعين وتنسيبهم. ج 7.1 تزيل سياساتاً وامرستاً وتسويق المنظمات وقدر الإمكان أي حواجز قد تُميز ضد المتطوعين المتقدمين أو نجفي حاجاتهم.	7.1 الجواهر كن واضحاً بشأن الأهداف والقيم وما يتعلق بمشاركة منظمة التوظيف مع المتطوعين من خطوات.	
7.2 أ يقدّم المتطوعين المحتملين تقديماً متصويراً وافية لتجربة التطوع والعلاقة بين الشركاء والمنظمات. 7.2 ب تشجع المنظمات الطم تابلن المجموعات الممثلة تمثيلاً قانصاً والمجموعات ذات الخلفيات العمرية المتنوعة. ج 7.2 تساعد المنظمات المتطوعين على فهم أن الهدف الأساسي من تعيينهم هو تلبية احتياجات المجتمع والشركاء.	7.2 تأكد من أن الحملات التسويقية حول تجربة التطوع واقعية وأن التوعية تستهدف مجموعة متنوعة من المتطوعين ولا سيما المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.	
7.3 أ حدد أعضاء المجتمع وأصحاب المصلحة النعميين والشركاء والمنظمات المهارات والخبرات التي يتطلبها المشروع. 7.3 ب يمكن للمتطوعين أن يروا من وصف الدور الدعم المتاح الذي يغطي مجموعة متنوعة من احتياجات الدعم ومن يدعمهم ويهاهم الشروط والاتفاقيات التي تنطبق على التعيين. ج 7.3 يدرك المتطوعون مهامهم والنتائج المتوقعة من تعيينهم. 7.3 د يكون كملن يشاري في ك المشروع واضحاً بشأن دور لك شخص ومدى ارتباطه بعض مبد.	7.3 أنشئ وصف للأدوار التي تستند إلى تقييم الاحتياجات والتي توضح الدعم المتاح.	
7.4 أ ينقل المتطوعون المحتملون معلومات واضحة عن عملية الاختيار ومتطلباته لتلدر. 7.4 ب تقييم موظفي المنظمة— - التوافق بين احتياجات المجتمع واحتياجات الشركاء والتزام المتطوعين— - المهارات الشخصية والتقنية— - التفاهم بين الثقافات— - تجربة تطوعية سابقة— - وعي وفهم لسياسة التعيين وطريقتها ج 7.4 توجه عملية التقييم والاختيار الخاصة بالمنظمة تاملن لبة الشركاء وتسمحهم مشاركتهم على قدم المساواة أثناء التقييم امكان ذلك ممكن 7.4 د. تاند تحصل المنظمات على مراجع شخصية/مهنية وتجرفي حوصم تارفية جنانية/متعلقة بحماية الطفل ي 7.4 لدى المنظمات طريقة لتقييم صحة المتطوعين.	7.4 الجواهر قيم المتطوعين المحتملين وفقاً لمعايير الاختيار الموحدة، مع ضمان توفير مساحة للمشاركة المتساوية للمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.	

المنطقة 8: الإعداد والتدريب والتعليم

الوصف

لتوسعة تأثير التعيين ، فإن الدعم والتدريب المقدم للمتطوعين قبل التنسيب و يضمن الشركاء استعداد المتطوعين بشكل جيد .

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
8.1أ يحصل المتطوعون على نسخة مكتوبة أو إلكترونية تحتوي على السياسات والإجراءات المتاحة لهم طوال فترة عتبيبت 8.1ج. يوقع المتطوعون على الالتزام بهذه السياسات واتباعها طوال فترة مشاركتهم مع المنظمة. 8.1ج يُعرف الشركاء ويُزوّدوا بجميع السياسات والإجراءات ذات الصلة لبدء المتطوعين الذين يُدَوّنون. 8.1د سيضمن الشركاء أن جميع السياسات المتعلقة ببدء المتطوعين وإدراجهم متسقة قبل إجراء التعيين.	تعريف المتطوعين والشركاء بجميع السياسات ذات الصلة والإجراءات المتعلقة بتعيين المتطوعين.	8.1 الجوهر
8.2أ يفهم الشركاء بوضوح القدرات والتأثير المحتمل لمشاركة المتطوعين. 8.2ب يعي الشركاء قواعد سلوك المتطوع ويقدمون الدعم أثناء مراقبتها . 8.2ج لدى الشركاء توقعات واضحة لسلوكيات المتطوع ومواقف وعقليته من أجل تولد معه جيداً 8.2د يؤمّن الشركاء بشأن الحساسيات المجتمعية والثقافية والتي يجب أن يأخذوا في الاعتبار.	الاتفاق على توقعات واقعية بين الشركاء وقبل تعيين المتطوعين ، وذلك للتأكد من أن الشركاء واضحين بشأن أدوار ومسؤوليات بعضهم البعض.	8.2 الجوهر
8.3أ يشارك المتطوعون في التدريب المطلوبة ويشعرون بالقدرة على تطبيق المهارات والمعرفة التي حصلوا عليها. 8.3ب سيلتزم موظفو المنظمة بامرجعة وتحديد تعليمات التدريب والتعلم الخاصة بكل الشركاء أيضاً السياسات المتعلقة بـ المتطوعين متى لم تطلب الأمر ذلك ونابظام ، وذلك لضمان جودة عالية وملائمة وممكنة للوصول.	تأكد من أن جميع مواد التدريب والتعلم سواء قبل التنسيب أو أثناء التنسيب أو بعده محدثة ومجانية ويمكن الوصول إليها وذات صلة وتشارك مجموعة من المتطوعين مع أنماط تعلم مختلفة.	8.3
8.4أ يدرك المتطوعون جيداً التحديات الكامنة في العلم التطوعي عن أجل التنمية والترابط بين ماور التنمية (مثل تغير المناخ والتعليم والصحة والفقر وغير ذلك) وكيف تؤثر مواضعهم على أهداف التنمية المستدامة. 8.4ب يزود المتطوعين بمعلومات حول الأهداف التنموية لمشاريع الذي يتطوعون لبلع لميه ويتضمن ذلك كيفية تصميم المشروع وكيف ستعود مشاركتهم بألف عفيه. 8.4ج يتم إدراج المتطوعين في المنظمة الأكبر ، في أهدافها وقيمتها وكيفية تناسب المشروع مع المهمة الكبيرة والرؤية للمنظمة وشركائها.	إطلاع المتطوعين على وضعهم.	8.4
8.5أ يدرك المتطوعون جيداً أثر مشاركتهم والنتائج المرجوة طويلة المدى وطبيعة التكيف للعلم التطوعي عن أجل لشاريع التنمية. 8.5ب يتم تشجيع المتطوعين على التحديمت المتطوعين السابقين سف في المشروع أو عملهم مشابهه والحديعاً مع ثضاء فريق الموظفين المحليين إن مأكن. 8.5ج أثناء التعيين ، يوقع المتطوعون على الالتزام بقواعد السلوك . رابط تصميم وتسليم مشارينم عطة 2، المؤشرا 3 ت 3 ب 8.5د تُزوّد المتطوعين وخادوا الوقت لقائمشة فاضل السلوكيات والمواقف والعقليت لتطوف عبال 8.5هـ يُزوّد المتطوعين بأى حساسيت اجتماعية وثقافية. 8.5ف يتلقى المتطوعون تعريف وتدريب تفصيليًا حول الثقافة الخاصة بالمكان الذي سيعملون فيه. 8.5ج لدى المتطوعين تعليمات واضحة بشأن الانضمام وجهتها الاتصال لمساعدتهم على التنقل المدعوم بأمن إلى الإقامة الأولية عند الوصول. يدرك المتطوعين الآثار الاجتماعية والمالية المترتبة على التنسيب الوظيفي.	ضع توقعات واقعية مع المتطوعين وقيل البدء بتعيينهم وذلك للتأكد من أنهم واضعون بشأن دورهم والسلوكيات المتوقعة منهم والسياق المحلي	8.5 الجوهر

المنطقة 9: التنسيب الوظيفي والدعم

الوصف

يتلقى المتطوعون دعم مهني وشخصي فعال أثناء التنسيب الوظيفي.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
9.1أ يوقع الشركاء اتفاقية من المنظمة لتوضيح أدوارهم ومسؤولياتهم، وتغطية مراحلة ذات صلة بتقدير الاحتياجات من خلال نهاية التنسيب الوظيفي. 9.1ب يراجع ويوقع كمرلن المتطوعين والشركاء والمنظمات اتفاقية مع توضيح الأدوار والمسؤوليات، وتحديد أحكام وشروط التنسيب الوظيفي. 9.1ج يتفهم المتطوعون أحكام اتفاقيتهم وتشهد بتطبيقها بصورة متسقة بكل شفافية وإنصاف. 9.1د تقدا لمنظمات دعم مستمر للشركاء والعاملين في مجال السلامة والأمن، والحماية، والصحة، ومشاركة المتطوعين وإدراجهم. 9.1هـ يتلقى المتطوعون التوجيه في بداية التنسيب بـ الوظيفي، وعن مكان العمل، والسياق المحلي، والشركاء، والمجتمعات المحلية.	توضيح الأدوار والمسؤوليات بين المنظمات، والشركاء، وجميع المتطوعين.	9.1 الجوهر
9.2أ يراجع ويوافق على خطة المتطوعون وكل من الشركاء مواصفا لتلتنسيب الوظيفي، والأهداف، وخطة العمل في بداية تنسيب بـ المتطوع كجزء من خطة المشروع بشكع لأم. 9.2ب تشارا للمنظمات تشارا لمرقابة ما عـ المتطوعين ويشمل ذلك أداءهم وأذيتات تنسيب محددة. 9.2ج يتم وضع معايير مرجعية لشروط اتفاقية المتطوعين واستعراضها على أساس منتظم.	المراجعة بصورة منتظمة من مدققة لتلتنسيب الوظيفي، وأداء المتطوع، والأحكام والشروط.	9.2 الجوهر

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
9.3 إدراك المتطوعون سياسة وإجراء الشكاوى والتظلمات ب. 9.3 تدير المنظمة الشكاوى المقدمة من المتطوعين بصورة متسقة، وشفافة، ومنصفة.	ضمان مشاركة المتطوع لسياسة وإجراءات الشكاوى والتظلمات وفهمها.	9.3
9.4 أ. 9.4 تقا م المنظمات ره مقاتف الطوارئ والاتصالا ت لطارنة للمتطوعين والشركاء. ويُرد باستمرار لعى المكالمات ت لطارنة باستخدا م الخطط الأمنية وإجراء ت الإلباء عن الحوادث. ب. 9.4 ببا م للمتطوعون المنظماء تن حوادا ت لسلامة والأمن باستخدام تقارير الحوادا ت لعدادية. ج. 9.4 تقوا م لمنظمات باستعرا ض البروتوكولا ت لمتعلقة بالحماية، وإدارا لحوادث، والصحة، والسلامة بانتظا 9.4. د. يلتزا م للمتطوعون بمدونة قواعد السلوك، ويتبعون المبادا ت لتوجيهية ل لسلامة والأمن.	جاءت عمليات الضمان لحماية الصحة والسلامة لكل من المتطوعون والمتضررين بوجودهم في المجتمع المحلي.	9.4
9.5 أ. 9.5 تقدم المنظمات الدعم المهني والشخصي استجابة لاحتياجات المتطوعين ب. 9.5 يحظى المتطوعون الدوليون والمحليون باهتمام منصف. ج. 9.5 يمكن جميع المتطوعين إلى التحدث إلى عضو أو موظف موثوق به بشأن شواغل محددة قد تكون لديهم، مما يؤدي إلى وضع خطة للدعم. د. 9.5 تجسد المنظمات الممارسات الجيدة في مجال الصحة العقلية في مكان العمل بإتباع سياسة وإجراءات خدمات الرعاية . هـ. 9.5 يقدم الموظفون تعليقات بشكل منظم تعترف بمساهمات المتطوعين وتدعم التعليم والتحسين المستمر .	تقديم الدعم المهني والشخصي لجميع المتطوعين.	9.5 الجوهر
9.6 أ. 9.6 تحدد إجراءات انتهاء المنظمات والوثائق الداعمة مسؤوليات المتطوع، وكل شريك، والموارد المتاحة . ب. 9.6 يتلقى المتطوعون معلومات وإخطارات كافية لإنجاز مسؤولياتهم في نهاية المشروع. ج. 9.6 تجري المنظمات مقابلة خروج أثناء التنسيب والتي تتضمن التعلم والتطوير للمتطوع والمنظمة ت.	دعم المتطوعين عند انتهاء مدة تنسيبهم .	9.6

منطقة 10: استخلاص المعلومات وتمييزها والمشاركة المستمرة

الوصف

تتعلم المنظمات والمتطوعين من خبرة التنسيب الوظيفي؛ حيث يُعترف بالمتطوعين على مساهماتهم ويُدعمون لاستمرار مشاركتهم في الجهود الإنمائية.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
10.1 أ. 10.1 توفر المنظمة تلوثة والأدوات للمتطوعين، وأفراد المجتمع، والموظفين ذوا يصلة للتفكير في أثر التنسيب بلوطيني وتحليله. ب. 10.1 سجل للمتطوعين والمنظماء تن آثار التنسيب بالحددا في ت لتطوير الشخصي والمشاريا ع لإنمائية . ج. 10.1 يتلقى المتطوعين توجيه من أفضل طريقة لعرض ومناقشة خبراتها م لتطوعية ا ي لأوساط المهنية والاجتماعية.	دعم المتطوعين للتفكير في أثر تنسيبهم وتحليله.	10.1 الجوهر
10.2 أ. 10.2 تدربا بلقائمين باستخلاص معلومات من المنظمات تى اتباع صيغ متل ق فيها لاستخلاص كل من المعلومات ت ل تشغيلية والشخصية. ب. 10.2 يتم إلبا غ لمتطوعين بشائرتيبا ت ستخلاص معلومات، والمتطوعين المطلوب منهم تلخيص واحد. ج. 10.2 يُبَا ل لمتطوعين بكيفية معالجة المنظمة للشوا ل غالتى يثيرها المتطوع أثناء التلخيص. د. 10.2 يطلعا لمتطوعين لعى طرا ق لتحقيق والاستجابة للشكاوى.	توفير معلومات شاملة وفعالة عن العمليات والمعلومات الشخصية للمتطوعين.	10.2 الجوهر
10.3 أ. 10.3 لدا ل لمنظمات إجراءات واضحة للاعتراف وأدوات متل ق فيها لاستخدامها ن في نهاية التنسيب. ب. 10.3 تحفظ المنظمات بسجلات كافية عن التطور الشخصي للمتطوع وإنجازاته أدائه ل لإثبات صحة أعا ي تراف رسمي بإنجازاته، مثل مراجع صاها بلعمل. ج. 10.3 تعرا بلنظماء تن تقديرها للمتطوعين اللذين أكملوا اثره تنسيبهم بشكل مرضي.	الاعتراف الرسمي وغير الرسمي بمساهمات المتطوع وتقديرها.	10.3
10.4 أ. 10.4 تيسر المنظمات للمتطوعين داء م عزماء من المتطوعين الحاليين والسابقين. ب. 10.4 تزود المنظمة ت لمتطوعين بتوجيهات لمساعدتهم في إعادة إدماجها في م لمجتمع، والالتحاق بتعليمهم، وتدريبهم ، وتوظيفهم أو تقاعدهم.	توفير الدعم الرسمي وغير الرسمي لإعادة المتطوعين اللذين تم تنسيبهم على المدى البعيد بعيدا عن موطنهم.	10.4
10.5 أ. 10.5 نتيا م لمنظمة ت لفرصة للمتطوعين للتواصل ما ل لجمعيات والمنظمة ت ل محلية أو الإقليمية أو الوطنية التي تركز لعى التنمية. ب. 10.5 نتيا م لمنظمة ت لفرصة للمتطوعين للتواصل ما ل لمنظمة ت ل محلية التي تركز لعى التطوع، بما في ذلك شبكة الموظفين السابقين. ج. 10.5 تيسر المنظمة ت لعلما ل لتطوا ي ل إلكتروني أو التطوع مرة أخرى . د. 10.5 تيسر المنظمة ت لتواصل ما ل لمتطوعين اللذين ناتفه ترصة تطوعهم لتبادا للأراء والنصائح . هـ. 10.5 تيسر المنظمات تبادا لمعرفة بين المتطوعين والجمهور الخارجي.	دعم وتشجيع مواصلة تعلم المتطوع ومشاركاتهم المستمرة في التنمية بشكل أوسع.	10.5



قياس التأثير



منطقة 10: استخلاص المعلومات وتمييزها والمشاركة المستمرة

الوصف

الوصف: تتعلم المنظمات والمتطوعين من خبرة التنسيب الوظيفي؛ حيث يُعترف بالمتطوعين على مساهماتهم ويُدعمون لاستمرار مشاركتهم في الجهود الإنمائية.

الالتزام

الالتزام ويمكن أن تتوقع المجتمعات المحلية، والممولين، وغيرهم من أصحاب المصلحة الأثر المنشود للمشروع المتمثل بالمجتمع قبل بدايته ومتابعته أثناء مراحلها، من خلال المعلومات والأفكار من المجتمع، والمتطوعين، وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين. نجاح المشروع يتمثل بمجموعه.

النطاق

سينطبق ذلك على المنظمات، والشركاء، والمتطوعين، والمجتمعات المحلية التي تعمل معًا لقياس أثر أنشطة التطوع على التنمية. ويتيح هذا أيضًا إطارًا للتعلم والتحسين المستمر، مما سيفيد بدوره في تصميم المشاريع وتخطيطها في المستقبل.

المنطقة 11: الإجراء

الوصف

يتطلب قياس أثر التطوع على مشاريع التنمية اعتماد إطار تخطيط ثابت، وآليات شاملة وقائمة ومتجاوبة للمجتمعات المحلية، وغيرهم من أصحاب المصلحة، وأهداف التنمية المستدامة.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
11.1 أ تحقق المنظمة تمام أن أهداف المشروع مرتبطة بالإجراءات، وأن الافتراضات متبادلة ومجربة. ب 11.1 تحصل المنظمة تامة مؤشرات ذات صلة تعكس احتياجات وتطلعات المجتمع وغيرهم من أصحاب المصلحة. ج 11.1 تستخدم المنظمة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة كما يمكن ذلك. د 11.1 تجمع المنظمة تامة أساسية تدخلات المشروع ومخرجاته ونتائج المتابعة في المجتمع وأصحاب المصلحة المعنيين. ي 11.1 تضمن المنظمة تصميم المشاريع بناءً على تقييم احتياجات المجتمع أو أصحاب المصلحة وتقييم المخاطر والاعتبارات البيئية.	يقوم المشروع على أساس إطار تخطيطي، بما في ذلك مؤشرات محددة للنجاح تم تحديدها مع المجتمع المحلي.	11.1 الجوهر
11.2 أ تركز منظمات جمع البيانات على أهداف المشروع والنتائج المحددة. ب 11.2 يشارك المجتمع وأصحاب المصلحة المعنيين في تحديد جمع البيانات والعمومات. ج 11.2 تضمن المنظمة توفير التدريب لزم يساهم في جمع البيانات.	جمع البيانات بشأن تأثير المشروع على المجتمع.	11.2 الجوهر
11.3 أ تُجمع آراء وأفكار المجتمع وأصحاب المصلحة المعنيين باستخدام طرق البحث النوعي التشاركي. يتلقى أعضاء المجتمع وأصحاب المصلحة المعنيين ملاحظات من بحوث متعلقة بالموضوع ويتحققون من صحة البيانات والمعلومات وما توصلت إليه الاستنتاجات.	استخدام مخبرات المجتمع لقياس التأثير	11.3
11.4 أ تحدد المنظمات أثناء لمعتها التصميم والتنفيذ والقياس القيمة المحددة التي يضيفها المتطوعون في أيام يتولاهم أهداف التنمية المستدامة. ب 11.4 تضمن المنظمة أن نسمها المتطوعين المحددة مصنفة ضمن نطاق التخطيط والتنفيذ لمشاريع وإطار التنفيذ التي تضمن تدخلات متعددة.	تأكد من أن الهدف واضح لدى المتطوعين.	11.4
11.5 أ خطوات وأدوات قياس المنظمات بسيطة ويمكن لأعضاء المجتمع وأصحاب المصلحة المعنيين والمتطوعين فهمها. ب 11.5 أدوات القيم مترجمة إلى اللغة المحلية. ج 11.5 تستخدم المنظمات الأدوات المناسبة لمجتمعات الضعيفة (مثل الأدوات المرئية لمجتمعات الأمية، والأدوات التي تتكيف مع مستويات مختلفة من القدرات). ستتبلعم عينا قياس الأثر للمنظمات نهج «جدم إلحقا الضرر». ي 11.5 ستضمن المنظمة خصوصية المعلومات وسريتها وأمنها.	تكييف عمليات القياس وأدواتها مع السياق المحلي وتسهيل استخدامها.	11.5

المنطقة 12: المدخلات والمخرجات

الوصف

يحدد مشروع التطوع للتطوير التغييرات التي تطرأ على المجتمع والمتطوع والمنظمات بسبب المشروع ودور التطوع في المشروع..

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
12.1 أ تُقيّم قدرة المنظمات والشركاء على تقديم مشاريع مؤثرة حسب النتائج المحددة. 12.1 ب تقيس المنظمات وابتدائها تنمية القدرات والموارد المتعلّقة بقياس الأثر. ج 12.1 يقيس المتطوعون كيفية قياس القدرات والأهداف التي تم تحديدها. 12.1 د ترصد المنظمات التحسين في تأثير الأثر كهدف محدد للمشروع.	قيس تقدم المشروع وتأثيره مع مرور الوقت بناءً على المخرجات والنتائج المحددة.	12.1 الجوهر
12.2 أ «يغلب المتطوعون والمنظمون على التأثير حسب التركيب السكاني لإظهار الشمولية كما هو محدد في المشروع. 12.2 ب تسلط المنظمات الضوء على التركيب السكاني لأعضاء المجتمع الذين تم تمثيلهم تمثيلاً غير مكتمل في مدى وصول المشروع وتأثيره.	تصنيف التأثير على الأفراد المستضعفين والمهمنين من فئات المجتمع.	12.2
12.3 أ تتعد المنظمات تأثير الأنشطة التطوعية على المتطوعين أنفسهم.	قياس تأثير المشروع على المتطوعين.	12.3
12.4 أ عقد ورش عمل تشاركية لجمع تصورات المجتمع حول نتائج المشروع. 12.4 ب لدى المجتمع القدرة على تقديم معلومات حول النتائج عبر المتابعة (الإيجابية والسلبية). ج 12.4 يشعر المجتمع المحابي لأنه جزء من عملية قياس الأثر.	يؤثر تصور المجتمع للتغيير على قياس التأثير.	12.4 الجوهر

المنطقة 13: التقرير

الوصف

العمل التطوعي يتطلب إبلاغ أصحاب المصلحة المعنية حول نتائج التأثير المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
13.1 أ يتلقى الشركاء تقارير عن كيفية أداء المشاريع أو برامج العمل المتوافقة مع مجتمعاتهم أو مناطقهم أو لبدانهم المختلطة. 13.1 ب تقدم المنظمات تقارير على أساس منتظم إلى المجتمع وأصحاب المصلحة المعنيين ذوي الصلة وفق لغة وطريقة مناسبين.	التقرير وردود الفعل تكون على أساس منتظم.	13.1 الجوهر
13.2 أ تربط تقارير المنظمات تأثير أهداف التنمية المستدامة وتسلط الضوء على دور التطوع. 13.2 ب تقدم المنظمات تقارير إلى الحكومات الوطنية بغرض ضمان تسجيل مساهمة المتطوعين والمشروع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ج 13.2 تستخدم المنظمات نهجاً لا ضرراً في تقديم التقارير إلى الحكومة وأصحاب المصلحة المعنيين والتأكد من احترام حقوق المجتمع وأصحاب المصلحة والمستفيدين.	التأكد أن مساهمات المتطوعين مرتبطة بأهداف التنمية المستدامة في كافة التقارير.	13.2
تشارك المنظمات النتائج والتقارير والوثائق الأخرى مع قطاع أكبر لتطوير الممارسة وقياس التأثير نحو أهداف التنمية المستدامة.	التعاون داخل القطاع ومشاركة البيانات والأدلة الأخرى حول تأثير التطوع للتطوير.	13.3

دعوة للعمل

بالنسبة للزملاء المتطوعين الذين يشاركون المنظمات والمتطوعين من أصحاب المصلحة في التنمية،

تتبنى الأمم المتحدة والحكومات الوطنية وجميع المنظمات التطوعية المشاركة بشكل تدريجي الحاجة إلى هياكل واضحة تعمل على تحسين مساهمة العمل التطوعي في جداول أعمال التنمية الوطنية وأجندة التنمية الشاملة لعام 2030.

من الواضح أن الحاجة إلى مجموعة من المبادئ التوجيهية في العمل التطوعي أمر لا جدال فيه. ما ينقصنا هو الفهم المشترك للمبادئ التوجيهية التي يمكن اعتمادها وتكييفها تدريجياً مع الظروف المتنوعة داخل البلدان/المجتمعات التي يعمل فيها VIOs operate .

ولمعالجة هذا الأمر، تم اتخاذ خطوة كبيرة بقيادة المنتدى لتطوير مجموعة من المعايير. تشرفت منظمتي (جمعية المنظمات التطوعية - كينيا) بالمشاركة بنشاط في جميع مراحل تطوير المعيار العالمي.

تعتقد جمعية VIO-كينيا أن الإجراءات الأساسية المنصوص عليها في المعيار العالي هي أدوات جيدة للتعلم والتحسين للمنظمات التي تشارك المتطوعين وهي في وضع جيد في مساعيها لإحداث تأثيرات إيجابية داخل المجتمعات التي يعملون من أجلها.

من وجهة نظري ستكون مهمة شاقة تطوير أي إرشادات أفضل لتلبية توقعاتنا كلها في التطوع من أجل التنمية وتلبية الحاجة الماسة داخل مجتمعاتنا.

بعد أن تابعت باهتمام قطاع العمل التطوعي لفترة وبعد ملاحظة التحديات والفرص الموجودة - خاصة بالنسبة لنا في الجنوب العالمي - أود أن أقترح وبتواضع على VIOs عبر العالم أن تحتضن هذا المعيار وتنفذه، وتسهم في غاية المنتدى وتجعله أفضل مع مرور الوقت.

شكراً.

فريد ساديا.

السكرتير والمنسق الوطني

جمعية المنظمات التطوعية المشاركة-كينيا.

المصطلحات

الرفق بالحيوان

حالة الحيوان وكيف يتأقلم الحيوان مع الظروف التي يعيش فيها. يُعنى الرفق بالحيوان بتوفير احتياجات الحيوان الجسدية والعقلية

التنوع البيولوجي

التباينات بين الكائنات الحية من جميع المصادر، بما في ذلك النظم الإيكولوجية البرية والبحرية والمائية الأخرى والمجتمعات الإيكولوجية التي تشكل جزءاً منها، وهذا يشمل التنوع داخل الأنواع وبين الأنواع والنظم الإيكولوجية.

البصمة الكربونية

قياس كمية غاز الدفيئة (GHG) التي يُعبر عنها في ثاني أكسيد الكربون (CO₂) المنبعثة من شخص أو منظمة أو نشاط اقتصادي أو دورة حياة المنتج.

التكيف مع تغير المناخ

أي عمل يساعد المجتمع على استدامة تنميته رغم آثار تغير المناخ.

التخفيف من آثار تغير المناخ

تدخل بشري للتقليل من الانبعاثات أو لتحسين مصارف الغازات المنبعثة.

المجتمع

هم الناس الذين يعمل معهم أو من أجلهم المتطوع حين يكون في مواقعه المخصص سواء كان المجتمع بحد ذاته على سبيل المثال قرية أو أولئك الذين سينتفعون من هذا المجتمع على سبيل المثال شبكة أو منظمة مساندة.

المتبرع

هي المنظمات أو المؤسسات التي تؤمن المصادر للتطوع من أجل الأنشطة الإنمائية. المتبرعون يمكن أن يتضمنوا المؤسسات الحكومية أو الشركات الكبرى

منهج النظام البيئي

هو منهج يضع الإنسان والمجتمع ككل في نفس المستوى من الأهمية مثل الباقي من العالم الحي. البشر هم جزء من الطبيعة وبدونها المجتمع لا يمكن أن يتطور. الهدف هو إدارة اليابسة والماء والمصادر الحية بطريقة مستدامة.

العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

توجه أفعال مسيئة ذات طبيعة جسدية أو اقتصادية أو نفسية للفرد على أساس نوعه الاجتماعي. العنف القائم على أساس الجنس متأصل من اللامساواة الجنسية ألا وهو معايير الطاقة التعنيفية التي تحرم الفرد من حقوقه والممارسات المتساوية في المجتمع.

المنهج الشمولي

هو منهجية لإعادة توليد أو استرجاع وظائف النظام البيئي المتدهور وخاصةً مطور من أجل الأرض المعشبة وأنظمة السافانا البيئية المحتلة من قبل المجتمعات الرعوية.

الحلول المرتكزة على الطبيعة

هي تصرفات لحماية واستمرارية الإدارة و استرجاع الأنظمة البيئية الطبيعية والمعدلة التي تخاطب تحديات مجتمعية بفعالية وتكيف في وقت واحد مؤمنة فوائد للصحة البشرية والتنوع البيولوجي.

مصادر طبيعية

المصادر الطبيعية هي ما يستغله الإنسان من كوكب الأرض. أي شيء من الماء أو التربة أو المعادن أو الكائنات الحية. تلك المصادر غالباً تصنف إلى مصادر متجددة وغير متجددة.

المنظمة

هي المنظمات المنخرطة في تسهيل التطوع من أجل التطور والجهود التطوعية.

دور الأيتام

هي أماكن تتضمن بيوت عناية سكانية ومؤسسات الأطفال حيث يقيم الأطفال ليلاً بدلاً من العيش مع العائلة سواءً كان لفترة قصيرة أو طويلة من الزمن.

الشريك

الشركاء تشير إلى المنظمات المنخرطة مباشرةً والمسؤولة عن تطبيق الجهود التطوعية لنشاطات التطوع من أجل التطور. هذا يتضمن المنظمات المنخرطة بالتطوع كما أشار أحياناً إلى منظمات مثل منظمات الإرسال والاستقبال والاستضافة.

المشروع والبرنامج

المعايير العالمية تستخدم كلمة 'مشروع' بشكل عام لأي نشاط يتضمن متطوعين وهذا يتم نقله إلى المجتمع من قبل المنظمة سواءً بشكل مباشر في المجتمع أو نيابةً عن المجتمع. بالنسبة لبعض المنظمات فإن البرامج هي عمل ذو مستوى عالٍ يتم القيام به من خلال عدد من المشاريع ضمن المجتمع. استعمال المعيار العالمي لـ "المشروع" كمصطلح عام يجب أن لا يمنع المنظمات من تطبيق المعيار العالمي على كل من هذين المستويين.

المرونة

استطاعة الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية على التكيف مع الأحداث الخطرة أو الصيحات أو الاضطراب وقدرتها على الاستجابة أو إعادة التنظيم بطرق تحافظ على الوظيفة الأساسية والهوية والبنية وفي نفس الوقت تحافظ على استطاعتها على التكيف والتعلم والتحول.

العنف الجنسي

التحرش الجسدي الفعلي أو التهديد به الذي يحمل طابع جنسي، سواء كان عبر استعمال القوة أو تحت ظروف غير متكافئة أو إكراهية.

الاستغلال الجنسي

أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال موقف ضعف، اختلاف في القوى أو الثقة لأسباب جنسية، تتضمن و لكن لا تنحصر إلى الانتفاع المالي، الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

التحرش الجنسي

استغلال جنسي غير مرغوب به (دون لمس) هذا يتضمن طلبات جنسية أو أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية والذي قد يُشكل بيئة عدوانية أو هجومية.

المتطوع

قد يكون أي شخص يتبرع بوقته لمساعدة الآخرين الذين يملكون نوعاً من الاتفاق مع أحد المنظمات. ويشير إلى المتطوعين من أية فئة عمرية أو أي مستوى من الخبرة إن كانت قصيرة أو طويلة المدى أو إن كان هذا المتطوع يعمل دولياً أو محلياً بعلاوات أو لا. هذا لا يشير إلى المتطوعين في المجتمع الذين يعملون دون بنية رسمية أو المواطنين النشطاء.

الحماية

هي المسؤولية التي تتحملها منظمة ما لتضمن أن موظفيها ومتطوعيها ومعاونيها وعملياتها ومشاريعها لا يسببون الأذى للأطفال أو للأشخاص الضعفاء الآخرين إذ أنها لا تعرضهم لخطر التمييز والإهمال والإساءة أو الأذى وإن كل الشؤون التي تخص الأطفال والناس الضعفاء التي تعمل بها منظمة ضمن المجتمعات يتم الإفادة عنها إلى السلطات المعنية. إنها أيضاً المسؤولية التي تقع على عاتق المنظمة لحماية موظفيها ومتطوعيها والمجتمعات المتأثرة بعمل المنظمة.

بالإضافة إلى ذلك فإن المعيار العالمي مرتكز على المبادئ المُشار إليها في النص:

لا ضرر

هو مبدأ مفاده أن المنظمات يجب أن يمنعوا أي تأثيرات سلبية يمكن أن يتسببوا بها بغير قصد خلال تزويد المجتمع أو البيئة الطبيعية بمتطوع أو خدمة ما.

المنهج المعتمد على الحقوق

فكرة الاقتراب من التطور و في هذه الحالة التطوع، بناء على معايير حقوق الإنسان التي تفوق "العمل الخيري" و التركيز على تشجيع الناس لمعرفة والمطالبة بحقوقهم. هذا يعني تصميم و إيصال مشاريع تروج و تحمي حقوق الإنسان. هذا المنهج يتمحور حول الأسباب الجذرية لمشاكل التنمية التي تظم عدم المساواة، الأنشطة التي تعمل على التمييز و التفريق الغير عادل للنفوذ في جوهرها. لضمان أن لا يضيف العمل التطوعي لهذه الأسباب الجذرية، وأن مساهماته ستظل مستدامة، يجب ترسيخها في عملية استكمال حقوق الإنسان.

تطوع مسؤول و مؤثر

تحدد هذه المصطلحات في المعيار العالمي، والمعيار العالمي مبني بحيث أن المنظمات التي تتوافق مع المعيار العالمي تستطيع بفخر القول أنهم يقومون بتوفير تطوع مسؤول و مؤثر.





ملحق: المنظمات المساهمة

يتمنى مجلس إدارة المنتدى أن يعرب عن تقديره للمنظمات التالية التي سخر موظفوها وقتهم وخبراتهم أثناء تطوير المعيار العالمي للتطوع.

مجموعة عمل معايير المنتدى (2017 - الآن)

تتكون مجموعة عمل معايير المنتدى من المنظمات الأعضاء في المنتدى المسؤولة عن قيادة تطوير المعيار العالمي.

البلد	الدور	المنظمة
كومهامه	رئاسة مشتركة	إيرلندا
خدمة التطوع في الخارج (VSA)	رئاسة مشتركة	نيوزيلندا
الخدمة التطوعية في الخارج (VSO)	منسق	المملكة المتحدة
الصليب الأحمر الأسترالي (ARC)	عضو	أستراليا
منظمة المتطوعين الأسترالية الدولية (AVI)	عضو	أستراليا
مركز الدراسات والتعاون الدولي (CECI)	عضو	كندا
كوسو انترناشيونال	عضو	كندا
الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) GmbH	عضو	ألمانيا
اتحاد المنظمات المسيحية للخدمة التطوعية الدولية (FOCSIV)	عضو	إيطاليا
متطوعو فرنسا	عضو	فرنسا
الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)	عضو	اليابان
جمعية الصداقة النيبالية	عضو	نيبال
رالي الدولية	عضو	المملكة المتحدة
الوحدة	عضو	سويسرا
متطوعو الأمم المتحدة (UNV)	عضو	ألمانيا
خدمة الجامعة العالمية في كندا (WUSC)	عضو	كندا

المجموعة المرجعية للمعايير الرائدة (2018 - 2019)

تتكون المجموعة المرجعية للمعايير الرائدة من منظمات غير تابعة للمنتدى مسؤولة عن دعم الاستشارات العالمية وتقديم الخبرة لتشكيل المعيار العالمي.

البلد	الدور	المنظمة
ALTO للاستشارات العالمية	عضو	أستراليا
شبكة رعاية أفضل	عضو	المملكة المتحدة
شبكة كمبوديا المتطوعين (VolCam)	عضو	كمبوديا
ECPAT الدولية	عضو	التايلاند
مهندسون بدون حدود كندا	عضو	كندا
المركز الأوروبي للتطوع	عضو	بلجيكا
متطوعي غامبيا	عضو	غامبيا
منظمة الماوى للإنسانية	عضو	الفلبين
منظمة أمل ومنازل للأطفال	عضو	المملكة المتحدة
أكاديمية الإنسانية	عضو	المملكة المتحدة
الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC)	عضو	سويسرا
جامعة جونز هوبكنز	عضو	الولايات المتحدة الأمريكية
منظمة لومس	عضو	المملكة المتحدة
منظمة أقلام واحدة	عضو	الولايات المتحدة الأمريكية
التحالف الفلبيني للعمل التطوعي (PhilCV)	عضو	الفلبين
منظمة مشاريع غير ربحية	عضو	المملكة المتحدة
منظمة تنمية غير مستقلة	عضو	المملكة المتحدة
منظمة روبرو	عضو	الهند
منظمة التحالف الإفريقي للتغيير	عضو	كينيا
UNICEF	عضو	الولايات المتحدة الأمريكية
فاين تراست الخيرية	عضو	المملكة المتحدة

المنظمات التجريبية (2020)

تتكون المنظمات التجريبية من منتديات و منظمات بلا منتديات مسؤولة عن اختبار المعايير العالمية عبر التقييم الذاتي وتقديم تغذية راجعة للمساعدة في تطوير المعيار العالمي والأدوات والموارد المرتبطة به. أكملت 18 منظمة من 30 منظمة المذكورة مرحلة التقييم الذاتي ودعمت منظمات أخرى هذه التجربة بأشكال مختلفة.

البلد	الدور	المنظمة
جمعية المتطوعين من أجل البيئة الصحية (AVES)	منظمة تجريبية	توجو
Adarsha Samajik Progoti Sangstha (ASPS)	المنظمات الداعمة	بنغلادش
الشبكة والمكتب المتخصص للتعاون الشخصي الدولي (AKLHÜ)	المنظمات الداعمة	ألمانيا
جمعية JSA	منظمة تجريبية	توجو
مركز الدراسات والتعاون الدولي (CECI)	منظمة تجريبية	كندا
الفصول الدراسية في ملاوي	المنظمات الداعمة	المملكة المتحدة
الاتحاد الوطني للمشاركة المواطن (CNPC)	منظمة تجريبية	مدغشقر
كوسو انترناشيونال	منظمة تجريبية	كندا
الرابطة الدولية للجهود التطوعية (IAVE)	المنظمات الداعمة	غير قابل للتطبيق/ غير متاح
مهمة الشباب	منظمة تجريبية	توجو
منظمة Mngaro Mtaani	منظمة تجريبية	كينيا
المنتدى الوطني للمناصرة	منظمة تجريبية	نيبال
تحالف الفلبين للتطوع (PhilCV)	المنظمات الداعمة	الفلبين
رالي الدولية	المنظمات الداعمة	المملكة المتحدة
مبادرة رواندا للتنمية المستدامة	منظمة تجريبية	رواندا
شبكة متطوعي رواندا	منظمة تجريبية	رواندا
نوادي شباب رواندا من أجل السلام	منظمة تجريبية	رواندا
مؤسسة سنغافورة الدولية (SIF)	منظمة تجريبية	سنغافورة
منظمة اتحاد التضامن (SUCCO)	المنظمات الداعمة	كندا
جمعية الهلال الأحمر السوداني	المنظمات الداعمة	السودان
سفيام باني جوبال Svyam Bane Gopal	المنظمات الداعمة	نيبال
الائتلاف الوطني للمنظمات التطوعية من أجل التنمية المستدامة (CNOVD)	منظمة تجريبية	جمهورية الكونغو الديمقراطية
يوناييتد واي شبكة دولية	المنظمات الداعمة	الولايات المتحدة الأمريكية
شبكة المتطوعين الفاعلين	منظمة تجريبية	سيراليون
جمعية المنظمات المشاركة التطوعية	المنظمات الداعمة	كينيا
الخدمة التطوعية في الخارج: رواندا VSO	منظمة تجريبية	رواندا
خدمة الجامعة العالمية في كندا (WUSC)	منظمة تجريبية	كندا
مؤسسة التطوع الطلابي (YSS)	منظمة تجريبية	ماليزيا
جمعية زافود التطوعية	المنظمات الداعمة	سلوفينيا
رابطة معسكرات العمل في زمبابوي	منظمة تجريبية	زمبابوي

مراجعة مجموعات العمل (2021)

تتكون مجموعات عمل المراجعة من المنتدى والمنظمات غير المنتمية للمنتدى المسؤولة عن جلب خبرة محددة لمراجعة وتحديث نسخة 2021 من المعيار العالمي.

البلد	الدور	المنظمة
منظمة «أكشي إيد»	عضو	اليونان
منظمة كروس رود الولاية التنموية	عضو	كندا
كوسو انترناشيونال	عضو	كندا
رالي الدولية	عضو	المملكة المتحدة
المجلس الوطني للمتطوعين في موزمبيق	عضو	موزمبيق
هيئة حكومية نرويجية Norec	عضو	النرويج
خدمة الجامعة العالمية في كندا (WUSC)	عضو	كندا
مؤسسة التطوع الطلابي (YSS)	عضو	ماليزيا
الخدمة التطوعية في الخارج «VSO»	عضو	المملكة المتحدة

يود مجلس إدارة المنتدى أيضًا أن يقر بما يلي

المجلس الأسترالي للتنمية الدولية (ACFID) ، تحالف المعايير الإنسانية الأساسية (Comhlámh) ، CHS ، برنامج خدمة المواطن الدولي التابع لـ VSO والحفاظ على سلامة الأطفال ، الذين شاركوا تجاربهم في تطوير وإدارة معاييرهم.

488 فردًا من منظمات متطوعة في 66 دولة استجابوا لاستطلاع الاستشارة العالمي في 2018. ساهمت ردود الاستطلاع في تشكيل تصميم ونطاق المعيار العالمي.

144 فردًا من المتطوعين الذين شاركوا في المنظمات وحضروا إحدى ورش العمل التشاورية العالمية التسع التي عقدت في كمبوديا وكندا وفيجي وغينيا والهند وبيرو والفلبين ورواندا والمملكة المتحدة. ساهمت ورش العمل هذه في تشكيل محتوى المعيار العالمي.

ملحق: فهرس

المعيار العالمي مستمد في المقام الأول من خبرة المتطوعين والموظفين - من المنظمات الأعضاء في المنتدى وكذلك غير الأعضاء - الذين تمت استشارتهم. استعانوا في بعض الأحيان بالمستندات والمصادر واستخلصوا بعض المعلومات. إليكم قائمة المصادر:

مصادر خارجية:

- مدونة سلوك المجلس الأسترالي للتنمية الدولية (ACFID) ، 2019
- مدونة كومهلما للممارسات الجيدة ، 2019
- CHS Alliance: المعيار الإنساني الأساسي وأدوات التقييم الذاتي والتحقق ذات الصلة.
- منتدى الأمن الأوروبي المشترك بين الوكالات: إدارة المخاطر الأمنية للمنظمات غير الحكومية الأصغر: <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/06/2157-EISF-June-2017-Security-Risk-Management-a-basic-guide-for-smaller-NGOs.pdf>
- مشروع التطوع الدولي للجميع: <https://www.france-volontaires.org/actualites/ivo4all-8-recommendations-to-create-a-fair-inclusive-environment>
- منظمة حماية الطفل Keeping Children Safe: المعايير الدولية لحماية الطفل
- معايير جودة OECD / DAC لتقييم التنمية، 2010
- وحدة: تقييم الأثر النوعي والتشاركي للتعاون الإنمائي للموظفين، 2018
- معايير كندا التطوعية
- التطوع في معايير أستراليا الوطنية
- VSO، "كتيب ضمان جودة خدمة المواطن الدولي"، 2018
- تم استقاء المعلومات بالإضافة إلى ذلك من السياسات / المعلومات التي قدمتها: منظمة أمل ومنازل للأطفال، AVI، CUSO WUSC، People In Aid، UNICEF، شبكة رعاية أفضل.
- وثائق المنتدى الداخلي:
- ورقة عمل مجموعة عمل المعايير القيادية للمنتدى "إطار متفق عليه لقيادة المعايير للعمل التطوعي من أجل التنمية"، فبراير 2018
- 2016-2020 الخطة الاستراتيجية للمنتدى
- المراجعة المكتبية القياسية العالمية، يوليو 2018
- تحليل استبيان أعضاء المنتدى، أبريل 2019
- ملاحظات وتحليل موجز لورش عمل المنتدى، 2018/19
- ورقة تأطير 2019 IVCO، تطوير المعيار العالمي
- محضر من اجتماعات مجلس إدارة المنتدى واجتماعات مجموعة عمل معايير المنتدى.

مع شكر خاص لـ

تعطي قائمة أسماء المنظمات المساهمة أن المنظمات اجتمعت جميعها على تطوير المعيار العالمي. وتم إنجاز هذا العمل بقيادة مجموعة عمل المعايير، وبدعم من مجلس إدارة المنتدى. يقر المنتدى ويشكر أعضاء مجموعة العمل المعنية بالمعايير ورؤسائها المشاركين: مارك كومينغ من كومهامه وستيفن جودمان من الخدمة التطوعية في الخارج (VSA). نشكر المنظمات الـ 18 التي قامت بتجربة المعيار العالمي في عام 2020 وشاركتنا تجربتها ونصائحها.

نشكر وزارة الخارجية والكونولث والتنمية في المملكة المتحدة ومكتب الشؤون العالمية بكندا على تقديم دعم مالي كبير لجعل هذا العمل ممكناً. نحن ممتنون لجوناثان بوتز ، الذي انضم إلى هذا المشروع ككاتب تقني وظل مستشاراً موثقاً به ، ولجانيث كلارك التي أنتجت تقرير الطيار وساعدتنا في استخلاص التعلم والتحسينات من تجارب المنظمات التي أخذت جزء. لن يكون المعيار العالمي قوياً كما هو بدون جهود جوناثان وجانيث.

أخيراً ، ننتقدم بشكر خالص إلى جيمس أوبراين من المنتدى ورحيم حسنالي من VSO ، وكلاهما كانا في قلب المعيار العالمي منذ البداية ، وكانا مسؤولين عن تنسيق تطوير وتجربة ومراجعة وتنفيذ المعيار العالمي. .

تم تمويل هذا المشروع بمساعدة حكومة المملكة المتحدة وحكومة كندا.

ساهم "مترجمون بلا حدود" بترجمة هذا المستند

حركة عالمية من المتطوعين الذين يعملون بفاعلية من أجل عالم لا يُغفل فيه عن أحد..

تم تمويل هذا المشروع بمساعدة المملكة المتحدة من حكومة المملكة المتحدة. وبمساعدة من حكومة كندا



تمت ترجمة هذه الوثيقة من قبل Translators Without Borders / CLEAR Global



حركة عالمية من المتطو
عين تعمل بشكل فعال من
أجل عالم حيث لم يترك
أحد وراءنا.