مؤسسة كيو سن للسلام والتنمية الإعلامية
Q Sun Foundation for Peace and Media Development

سياسات الحوكمة

# سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي

سياسات مؤسسة كيو سن للسلام والتنمية الإعلامية

الجهة
**مؤسسة كيو سن**

رمز الوثيقة
**حـ ١٠**

# المحتويات


- الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي
- المقدمة
- اهداف السياسة
- بيان السياسة
- نطاق التطبيق
- التعريفات لأغراض السياسة الحالية:
- الالت زام بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي
- المبادئ الاساسية الستة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي:
- المعايتر الرئيسية لتطب يق منهجية الت كترز على الضحايا والاستجابة الفاعلة:
- الية الصون لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي
- السياسة التنظيمية (السياسات والعمليات التشغيلية
- الادارة التنظيمية
- الموارد البشرية
- التدريب الالزام
- الابلاغ
- الاستجابة (المساعدة والاحالات)
- التحقيقات
- الاجراءات التاديبية و التصحيحية
- الادوار والمسؤوليات:
- مراجعة السياسة

# المقدمة والأهداف ونطاق التطبيق

الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي المقدمة لا يتسامح المؤسسة مطلقا مع الموظفين وذوي الصلة(متطوعين،استشاريين،مدربين،موردين،شركاء،..الخ) للانخراط في اي شكل من اشكال الاستغلال او الاعتداء . قد يتعرض المستفيدون مثل(النساء،الفتيات،الاحداث(الاطفالل)،ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين)،فاقد الاهلية..الخ) بشكل خاص لمخاطر الاستغلال و الاعتداء الجنسي .لذلك فان المؤسسة يسعى من خلال هذه السياسة الى وضع تدابير الصون والحماية لتوفير بيئة خالية من اي استغلال او اعتداء في جميع الاوقات وفي اي مكان تعمل فيه،لذلك فان المؤسسة سياخذ جميع المخاوف والشكاوى على محمل الجد، وسيعمل على اجرا ء تحقيق شاملا في الشكاوى والبلاغات التي تقدم حول ذلك مع توفير الحماية للمبلغين ومراعاة المصلحة الفضلى ورغبات الضحايا واتخاذ الاجراءات التاديبية والقانونية تجاه المخالفين بالتعاون مع الجهات المختصة حسب الاقتضاء.

اهداف السياسة تهدف هذه السياسة بشكل عام الى توضيح المفاهيم الاساسية و الاجراءات الوقائية لضمان الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ،كما

تهدف الى الاهداف الفرعية التالية:

• تاكيد عدم التسامح مطلقًا مع الاستغلال والانتهاك الجنسي (الاستغلال والاعتداء الجنسي )لجميع موظفي المؤسسة و ذوي الصلة (المتطوعين – المستشارين – المدربين – مقدمي الخدمات – الموردين – الشركاء –...الخ). والتأكد من أن الأدوار والمسؤوليات ومعايير السلوك المتوقعة فيما يتعلق بالاستغ لال والاعتداء معروفة لدى الجميع .

• إنشاء بيئة آمنة والحفاظ عليها، خالية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ، من خلال اتخاذ التدابير المناسبة لهذا الغرض، داخليًا وفي المجتمعات التي يعمل فيها المؤسسة من خلال أعمال الوقاية والاستجابة القوية.

• وضع الإطار التأسيسي لالمؤسسة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند حدوث حادث استغلال وانتهاك وتقديم معلومات حول مساعدة الناجين.

• تكامل هذه السياسة مع سياسات واجراءات التشغيل الداخلية الخاصة بالمؤسسة.

بيان السياسة

# المقدمة والأهداف ونطاق التطبيق · تتمة

• ينتهك الاستغلال والاعتداء الجنسي القواعد والمعايير القانونية الدولية المعترف بها عالميًا، وهو سلوك غير مقبول وسلوك محظور لجميع العاملين في المجال الإنساني، بما في ذلك جميع موظفي المؤسسة و ذوي الصلة .

• المؤسسة ينتهج سياسة عدم التسامح مطلقًا تجاه الاستغلال والاعتداء الجنسي .لذا يجب على جميع موظفي المؤسسة والأفراد ذوي الصلة

(المتطوعين – المستشارين – المدربين – مقدمي الخدمات – الموردين – الشركاء– ...الخ) الاتي:

1. الالتزام بأعلى معايير السلوك الشخصي والمهني في جميع الاوقات من اجل حماية الاشخاص المعنيين بالمساعدة.

2. تقديم المساعدة والخدمات بطريقة تحترم وتعزز حقوق المستفيدين وغيرهم من المستضعفين في المجتمعات المحلية.

# المقدمة والأهداف ونطاق التطبيق · تتمة

• المؤسسة يلتزم تمامًا باتباع نهج لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي والاستجابة له على اساس الحقوق و يراعي (السن والإعاقة والجنس) دون تمييز وبما يتوافق مع القوانين اليمنية والثقافة المحلية.

نطاق التطبيق

• تسري هذه السياسة على كافة موظفي المؤسسة والافراد ذو الصلة بالاتحاد وهم (المتطوعين – المستشارين – المدربين – مقدمي الخدمات – الموردين – المقاولين - الشركاء– ...الخ)

# التعريفات والالتزام بالحماية

• تسري هذه السياسة أيضًا على جميع انشطة وعمليات (المؤسسة) بما في ذلك أي مشروع يمولة او ينفذه المؤسسة او اي شريك محلي/او متعاون.

• تشمل هذه السياسة حالات الاستغلال والإعتداء الجنسي التي تحدث في مكان العمل أو بعيدًا عنه، اثناء ساعات العمل او خارجها.

التعريفات : لأغراض السياسة الحالية:

• يعني مصطلح "الاستغلال " أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف ضعف أو تفاوت في القوة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك،على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الربح المالي او الاجتماعي او السياسي من الاستغلال لشخص اخر.

• يعني مصطلح "الاعتداء " الاعتداء الجسدي ذي الطبيعة الجنسية الفعلي أو التهديد به، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

• "الاستغلال والاعتداء الجنسي " (الاستغلال والاعتداء الجنسي ) هو إساءة أو محاولة استغلال حالة ضعف أو تفاوت في القوة أو الثقة لأغراض جنسية أو الاعتداء الجسدي الفعلي أو التهديد به ذي الطبيعة الجنسية من قبل موظفي المؤسسة او الافراد ذوي الصلة بالاتحاد أو غيرهم من العاملين في مجال الإغاثة، ضد الأشخاص الذين يخدمو نهم.

• الضحية:هو الشخص الذي تعرض او يتعرض للاستغلال او الانتهاك وقد يكون(طفل،شخص بالغ،فتاة،امراة) او شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة(المعاقين) او من كبار السن او فاقد الاهلية.

• الجاني: هو الشخص(او مجموعة من الاشخاص) الذي يرتكب(ترتكب) عملا من اعمال الاستغلال او الانتهاك . ولاغراض هذا السياسة،المقصود بالجاني احد موظفي المؤسسة او الشركاء او المقاولين او مقدمي الخدمات او الموردين او من لهم صلة بعمل المؤسسة .

• الطفل: هو شخص دون سن الثامن عشر بغض النظر عن سن الرشد.

• الاطفال الذين يولدون نتيجة الاستغلال والانتهاك الجنسي :هم الاطفال الذين ثبت للسلطات الوطنية المختصة انهم ولدوا نتيجة استغلال و انتهاك جنسيين من جانب موظفي المؤسسة او الشركاء او الموردين او المقاولين ،الافراد المرتبطين بالاتحاد.

• موظفي المؤسسة:هم الاشخاص الذين تربطهم علاقة تعاقدية مباشرة مع المؤسسة.

# التعريفات والالتزام بالحماية · تتمة

• الافراد ذو الصلة/الذين تربطهم علاقة بالاتحاد: هم الاشخاص العاملين لدى الشركاء والمقاولين والموردين ومقدمي الخدمات ..الخ.

• حماية الطفل:منع العنف والاستغلال والاعتداء ضد الاطفال والتصدي له،بما في ذلك الاستغلال التجاري والاتجار بالبشر وعمل الاطفال والممارسات التقليدية الضارة.

• مدونة السلوك:مجموعة من الضوابط والمعايير حول السلوك يلتزم بها موظفي المؤسسة و ذوي العلاقة.

• الية الشكاوى المجتمعية:نظام يمزج بين الهياكل المجتمعية الرسمية و غير الرسمية، مبنى على المشاركة مع المجتمع حيث يستطيع الافراد ويتم تشجيعهم على الابلاغ بامان عن المظالم – بما في ذلك حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسي .

• الشكوى: شكوى محددة لاي شخص تاثر سلبا بعمل المنظمة او يعتقد ان المنظمة فشلت في الوفاء بالتزام معلن.

# التعريفات والالتزام بالحماية · تتمة

• صاحب الشكوى:الشخص الذي قدم الشكوى بما في ذلك الضحية/الناجي من الاستغلال او الاعتداء او التحرش او شخص اخر على علم بالفعل الخاطئ.

• السرية:مبدا اخلاقي يقيد الوصول الى المعلومات ونشرها.وفي التحقيقات ال متعلقة بالاستغلال والاعتداء والاحتيال والفساد يتطلب الامر الا تتاح المعلومات الا لعدد محدود من الاشخاص المسموح لهم بالدخول في التحقيق.

• نقاط الاتصال: شخص او مجموعة اشخاص مكلفين بتلقي التقارير عن حالات الاستغلال والاعتداء الجنسي ودعم المنظمة في تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي .

• مسار الاحالة – خدمات الدعم والاحالة المختلفة المتاحة للضحايا/الناجين من الاستغلال والاعتداء الجنسي .

• الابلاغ: عندما يبلغ فرد او افراد عن مخاوف بشان الاستغلال او الاعتداء ..الخ.

• سوء السلوك : يشمل التحرش والاستغلال والاعتداء .

• الطريقة التي تركز على الضحية/الناجي:طريقة تولي اولوية لرغبات الضحية/الناجي وسلامتهم ورفاههم في جميع الامور والاجراءات.

الالتزام بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي

• المؤسسة سيبذل كل جهد ممكن لإنشاء والحفاظ على بيئة آمنة، خالية من الاستغلال و الاعتداء الجنسي ، وسيتخذ التدابير الوقائية والاستجابة المناسبة لهذا الغرض في المجتمعات التي يعمل فيها.

• تؤكد هذا السياسة التزام المؤسسة بنشرة الامين العام للأمم المتحدة (ST/SGB/2003/13) بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وتحقيق التنفيذ الكامل والمستمر للمبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ،بما يتوافق مع الفوانين اليمنية والدعم المقدم من المنظمات الدولية .

# المبادئ الأساسية والوقاية

المبادئ الاساسية الستة المتعلقةبالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي :

توفر مبادئ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات اساسا مفيدا للمنظمات لوضع سياسات واجراءات لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش

والتصدي له. لذا فان المؤسسة يمتثل للمبادئ الاتية:

1- يشكل الاستغلال والانتهاك الجنسي من جانب العاملين في المجال الإنساني أفعال سوء السلوك جسيم، لذا فهي أسباب لإنهاء العمل.

2- يُحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا) بغض النظر عن سن الرشد ،لذا الاعتقاد الخاطئ فيما يتعلق بعمر الطفل ليس دفاعا او مبررا.

3- يُحظر تبادل الأموال أو التوظيف أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات جنسية أو غيرها من أشكال السلوك المهين أو الاستغلالي.

ويشمل ذلك تبادل المساعدة المستحقة للمستفيدين .

4- يحظرقيام علاقة جنسية بين العاملين في المجال الانساني والمستفيدين من المساعدة، لانها تقوم على ديناميكيات قوى غير متكافئة. لذا فان العلاقات من هذا النوع تنال من مصداقية ونزاهة عمل المساعدات الانسانية.

5- يتعين على اي عامل في مجال المساعدات الانسانية تتولد لديه مخاوف او شكوك حول امكانية قيام احد زملائة باعتداء او استغلال، سواء كان في الوكالة نفسها او لا،أن يبلغ عن هذه المخاوف من خلال اليات الابلاغ المعمول بها في الوكالات.

6- العاملين في المجال الانساني ملزمون بتهيئة بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي وتعزيز تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بهم والحفاظ عليها.

المعايير الرئيسية لتطبيق منهجية التركيز على الضحايا والاستجابة الفاعلة:

يسعى المؤسسة من خلال هذا النهج الى تمكين الضحايا وتعزيز تعافيهم من خلال اعطاء الاولوية لحقوقهم واحتياجاتهم ورغباتهم وتشمل

المعايير الرئيسية لتطبيق هذا النهج ما يلي:

- الامان: سلامة وأمن الضحية هو الاعتبار الاول.
- السرية: يحق للضحايا اختيار من سيخبرون او لا يروون قصتهم، ولا ينبغي مشاركة المعلومات الا بموافقة مستنيرة من الضحية.

# المبادئ الأساسية والوقاية · تتمة

• الاحترام: أن احترام خيارات الضحية ورغباته وحقوقه وكرامته ينبغي ان توجه قرارات المنظمة. يتمثل دور مديري الحالات في تزويد الضحية بالمعلومات التي تحتاجها لاتخاذ قرارات مستنيرة وتسهيل التعافي.

• عدم التمييز: يجب ان يحصل الضحايا على معاملة متساوية وعادلة بغض النظر عن عمرهم او جنسهم او عرقهم او دينهم او تهم او اصلهم العرقي او اي خصائص اخرى.

الية الصون للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي يسعى المؤسسة الى منع الاستغلال والاعتداء الجنسي من خلال خلق بيئة امنة والمحافظة عليها بحيث يتمتع السكان المتضررون بالامان والاحترام ويمكنهم الوصول الى الحماية والمساعدة التي يحتاجون اليها دون خوف من اي شكل من اشكال الاستغلال او سوء المعاملة.لذلك فان

الاجراءات الوقائية والتدابير التي تضمن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ستكون وفقا للاتي:

# المبادئ الأساسية والوقاية · تتمة

السياسة التنظيمية (السياسات والعمليات التشغيلية)

• المؤسسة يحرص على وضع التدابير والاجراءات الوقائية لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي في السياسات والإجراءات التنظيمية ذات الصلة.

• المؤسسة يعمل على حسب الاقتضاء، بالتشاور مع المستفيدين والمجتمعات المحلية، بما في ذلك المجموعات المعرضة للخطر على النحو المحدد من قبل المؤسسة للتأكد من أن الأنظمة الموضوعة والتدابير المتخذة للوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسي والاستجابة لها تراعي نقاط الضعف واحتياجات المستفيدين ومناسبة ثقافيا.

• المؤسسة يعمل على تقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي ومعالجتها ومراقبتها بشكل صحيح من خلال دمج تدابير الحماية في التخطيط والبرامج والعمليات التشغيلية (مثل التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة دورة البرنامج) وتخصيص موارد بشرية ومالية كافية.

• المؤسسة يعمل على تحليل وتقييمات شاملة وشاملة للمخاطر بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسي أثناء تصميم المشاريع وأنشطة البرامج مع تدابير التخفيف، ويحدد المجموعات الأكثر تهميشًا والمعرضة لخطر الاستغلال والاعتداء الجنسي . وقد يشمل ذلك رسم خرائط سلامة الموقع، ومناقشات مجموعات التركيز مع المستفيدين المستهدفين وأصحاب المصلحة الآخرين (بما في ذلك النساء والأطفال والسلطات/المجتمعات المحلية، وما إلى ذلك) وطرق البحث الأخرى ذات الصلة.

# الشركاء والموارد البشرية والتدريب

• يعمل المؤسسة على توفير عدد من قنوات التبليغ التي تراعي وضع وحالة المستفيد،لذا فان قنوات التبليغ هي (البريد الالكتروني – المكالمات الهاتفية – خدمة الرسائل القصيرة – صندوق الاقتراحات والشكاوى...الخ) وبالنسبة للمستفيدين ذوي الاعاقة الذهنية او لاي سبب اخر بالامكان تقديم البلاغ و الاتصال مع احد افراد اسرة الضحية.

الادارة التنظيمية

• يعمل المؤسسة على تضمين بندًا قياسيًا في جميع عقوده واتفاقيات الشراكة مع موردیه ومقاوليه ومقاوليه من الباطن وشركائه من الباطن يطالبهم بالالتزام بسياسة عدم التسامح مطلقًا بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسي واتخاذ التدابير اللازمة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي ومعالجته.

• عندما لا يكون لدى الموردين والشركاء والمقاولين سياسات وتدابير مناسبة،المؤسسة سيعمل على دعمهم في تطوير مثل هذه السياسات واتخاذ الإجراءات التي تراها ذات صلة.

• إن فشل تلك الكيانات أو الأفراد (الاطراف ذات الصلة)في اتخاذ تدابير وقائية ضد الاستغلال والاعتداء الجنسي ، أو التحقيق في الادعاءات المتعلقة بذلك، أو اتخاذ إجراءات تصحيحية عند حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسي ، يشكل سببا لإنهاء أي ترتيب تعاوني.

الموارد البشرية يعمل المؤسسة على تضمين تدابير الصون والحماية في عمليات الموارد البشرية التي تجعلها امنة وحساسة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي . منها

وليس على سبيل الحصر ما يلي:

- إعلانات الوظائف:المؤسسة ينص صراحةً في فقرة قياسية في إعلانات الوظائف على سياسة عدم التسامح مطلقًا فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء .

- المقابلات: كجزء من مقابلات التوظيف،المؤسسة يطرح أسئلة تتعلق بالأخلاقيات ومنع الاستغلال والإساءة الجنسية .

- الفحص:المؤسسة يقوم بفحص المرشحين للوظائف المحتملين بشكل منهجي وفقًا لإجراءات الفحص المعمول بها، لضمان ذلك،المؤسسة لا يقوم بتوظيف موظفين محتملين قد يشكلون خطرًا على الموظفين والمستفيدين.

# الشركاء والموارد البشرية والتدريب · تتمة

- تعريف شخصي: المؤسسة يطلب من المتقدمين المختارين التوقيع على إقرارات ذاتية يؤكدون عدم ممارستهم للاستغلال والاعتداء في الماضي و يؤكدون التزامهم بعدم ممارسة الاستغلال والاعتداء الجنسي في دورهم الجديد داخل المنظمة.

- عقود توظيف: المؤسسة يتضمن بند قياسي في العقود، التي تحدد بوضوح تعريفات وأدوار ومسؤوليات الموظفين فيما يتعلق بمنع الاستغلال والإساءة الجنسية. وتشمل هذه، على سبيل المثال لا الحصر، واجب عدم ارتكاب الاستغلال والاعتداء الجنسي ، والإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسي ، والتعاون بحسن نية مع أي تحقيق أو تدقيق يتعلق بحالة الاستغلال والاعتداء الجنسي التي تجريها المنظمة.

- نقاط الاتصال الخاصة بمنع الاس تغلال والإساءة الجنسية: المؤسسة يزود نقاط الاتصال المعنية بمنع الاستغلال والاستغلال باختصاصات محددة تتعلق بأدوار ومسؤوليات منع الاستغلال والاستغلال .

التدريب الالزامي

# الشركاء والموارد البشرية والتدريب · تتمة

• توعية الموظفين، بما في ذلك التدريبات الإلزامية

- المؤسسة يلتزم بالتأكد من أن موظفيها يفهمون منع الاستغلال والاعتداء الجنسي ، وأنهم على دراية بالية الحماية من الاستغلال و الاعتداء الجنسي في المنظمة، ويتم إبلاغهم بالتزاماتهم وكذلك الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وجود ادعاء. وعلى وجه الخصوص، يتم

إبلاغ الموظفين بما يلي:

• حظر واضح للاستغلال والاعتداء .

• تعريفات الاستغلال والاعتداء الجنسي وفهم واضح للسلوكيات التي تشكل الاستغلال والاعتداء الجنسي ؛

• التزام جميع الموظفين بالإبلاغ عن أي شكوك أو مخاوف وعواقب عدم الإبلاغ (مثل الإجراءات التأديبية)؛

• خيار الإبلاغ عن المعلومات بشكل مجهول؛لضمان السرية.

• تدابير الحماية التي توفرها المنظمة لأولئك الذين يقدمون ادعاءً بحسن نية (على سبيل المثال، سياسة المبلغين عن المخالفات، وخطط حماية مقدمي الشكاوى)؛

• التفاصيل المتعلقة بمن يجب إبلاغه وما هي المعلومات التي يجب مشاركتها للسماح بالاستجابة والمتابعة المناسبة؛

• الإجراءات التي يتعين على الموظفين اتخاذها (أي الإبلاغ الفوري عن الادعاءات وإحالة الناجين).

• شرح لكيفية استخدام المنظمة للمعلومات (على سبيل المثال من سيتلقى التقارير والإجراءات الداخلية للاستجابة والمتابعة).

- المؤسسة يعمل على توجيه العاملين لاخذ دورات تدريبية حول الحماية من الاستغلال و الاساءة ة بشكل سنوي،بالاضافة الى تطوير خطة تدريب سنوية،ويتم الاحتفاظ بسجلات حضور المشاركين في الدورات التدريبية التعريفية والتجديدية.بالاضافة الى توفير مواد تدريبية حول منع الاستغلال والاعتداء الجنسي اعتمادا على الادلة والارشادات التي تنفذها الجهات الداعمة.

# الإبلاغ والتوعية والإحالة

- المؤسسة يتخذ تدابير (كتابيًا وشفهيًا) لضمان إبلاغ موظفيها والأفراد المرتبطين بها بالتزاماتهم المتعلقة بمنع الاستغلال والإساءة الجنسية وكذلك الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وجود ادعاء. وقد يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الملصقات والمذكرات ورسائل البريد الإلكتروني التذكيرية.

الابلاغ

• من المنظور العام، نادرا ما يتحدث الضحايا والشهود علنا عن الاستغلال والاعتداء الجنسي بسبب الخوف من التداعيات المحتملة مثل (فقدان المساعده،وصمة العار..) والافتقار الى قنوات الابلاغ الكافية وغيرها من العوامل، وكذلك لا يشارك الموظفون دائما المعلومات او المخاوف بشان الاستغلال والاعتداء الجنسي المحتمل بسبب الخوف من الانتقام مثل (التنمر او فقدان الوظيفة) او لانهم لا يريدون التسبب في مشاكل لزملائهم او الاضرار بسمعة منظمتهم.لذلك يعمل المؤسسة على

معالجة ذلك من خلال الاتي:

- أنشأ قنوات اتصال متعددة تتوافق مع المبادئ الاساسية لتقديم البلاغات(امكانية الوصول – الاستجابة – الامان – السرية – الشفافية) ليتمكن من خلالها (المستفيدون والمجتمعات و الموظفون ،بما في ذلك الاطفال ...الخ) من تقديم البلاغات عن اي سوء سلوك منها (الاستغلال والانتهاك الجنسي ).

- تعريف المستفيدون والمجتمعات و الموظفون،بما في ذلك الاطفال...الخ بقنوات الاتصال/الابلاغ والية التقديم والحماية من الانتقام.

- دعم ثقافة الشفافية للحفاظ على بيئة امنة من خلال تشجيع الموظفون والمستفيدين...الخ للابلاغ الفوري عن اي مخاوف او ادعاءات تتعلق ب(الاستغلال والاعتداء الجنسي ).

- توجيه الموظفين المعنيين باستقبال الشكاوى والبلاغات بتنمية المهارات الذاتية والتدرب حول المواضيع ذات الصلة.

- تقييد الوصول إلى المعلومات من خلال الحفاظ على البلاغات المكتوبة بشكل آمن من أجل أمن الناجية ومقدم الشكوى. سيتم مشاركة المعلومات المتعلقة بالادعاء فقط على أساس "الحاجة إلى المعرفة" واخذ الموافقة المستنيرة.

# الإبلاغ والتوعية والإحالة · تتمة

- حماية المبلغين من خلال (عدم التسامح مع اي نوع من انواع الانتقام او التهديد به، ضد أي شخص يبلغ عن حالة الاستغلال او الاعتداء أو يتعاون في أي عملية تحقيق تتعلق بادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسي ).

- قنوات الاتصال/الابلاغ تشمل الخط الهاتفي والبريد الإلكتروني وصناديق الشكاوى وواتساب والرسائل القصيرة، وفق القنوات التي تخصصها المؤسسة، لتمكين مقدم البلاغ من اختيار الوسيلة المناسبة له، مع مراعاة الأشخاص ذوي الإعاقة. للاستفسار عن وسيلة الإبلاغ المخصصة، يمكن طلب التواصل مع مسؤول الحماية عبر صفحة تواصل معنا في موقع المؤسسة (/yafaplus.net/contact)، دون إرسال تفاصيل البلاغ أو بيانات الناجين عبر نموذج التواصل العام.

• توعية المستفيدين والمجتمعات المحلية

- المؤسسة يعمل على ضمان وعي المستفيدين والمجتمعات المحلية بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ،لذلك يمتلك المؤسسة

# الإبلاغ والتوعية والإحالة · تتمة

مواد اتصال مرئية للمجتمعات ورسائل توعية "جاهزة للاستخدام". حيث تمتاز بالاتي:

• التكيف مع السياق المحلي - تمت صياغته باللغات المحلية ذات الصلة - مصممة لتكون سهلة الفهم ويمكن للمستفيدين الوصول إليها، وخاصة تلك المجموعات التي تعتبر أكثر عرضة لخطر سوء المعاملة.

• يعمل المؤسسة على تنظيم جلسات توعية في المجتمعات التي يتم فيها تنفيذ الأنشطة، لتوفيرمعلومات إلكترونية عن:

(الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي – معايير السلوك التي تنطبق على العمال في المجال الانساني – الية اعداد تقديم البلاغات – التزام المؤسسة بالاستجابة لحوادث الاستغلال والا عتداء ).

الاستجابة (المساعدة والاحالات)

• تقديم المساعدة لضحايا/الناجين من الاعتداء والاستغلال

- المؤسسة يؤكد حق جميع الناجين/ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسي الحصول على مساعدة آمنة،بمجرد تلقي معلومات حول الادعاء،

بغض النظر عن:

1- قرار التحقيق في القضية من قبل المنظمة.

2- نتيجة التحقيق

3- بغض النظر عما إذا كانت الضحية تتعاون مع التحقيق أو أي إجراء آخر للمساءلة

- يحرص المؤسسة على تقديم المساعدة والدعم من قبل مقدمي خدمات متخصصين بما يتماشى مع نهج "عدم الإضرار" والنهج الذي يركز على الضحايا، مع الاحترام الكامل لحقوق الضحايا ومصالحهم الفضلى ومع احترام المبادئ الأساسية للعنف القائم على النوع الاجتماعي، لا سيما الموافقة المسبقة. يجب أن تكون الخدمات قائمة على الحقوق، ومراعية للعمر والإعاقة والجنس، وغير تمييزية ومناسبة ثقافيًا وتضمن المصلحة الفضلى للطفل /للضحية، بالاضافة الى الالتزام بالسرية وحماية البيانات.

- سيعمل المؤسسة من خلال الدعم والمساعدة ب الاتي:

1- توفير تدابير السلامة للحماية من الانتقام والإيذاء وإعادة الصدمة.

# المساعدة والتحقيق والإجراءات التأديبية

2- توفيرالخدمات بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الرعاية الطبية والصحية الفورية، والدعم النفسي والاجتماعي، والخدمات القانونية، والمساعدة المادية الأساسية ودعم الأطفال المولودين نتيجة للاستغلال والاعتداء ،بالتعاون مع المنظمات الاخرى.

3- تحديثقائمة مزودي الخدمات المحليين مع خيارات للناجين من الأطفال والبالغين عند الاقتضاء، إلى جانب أنواع الخدمات المقدمة.

4- إحالة جميع الناجين على الفور إلى مقدمي الخدمات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي و / أو حماية الأطفال في غضون 24 ساعة من موافقتهم باستخدام نموذج الإحالة المشترك بين الوكالات التحقيقات

- يعمل المؤسسة من خلال دليل اجراءات التحقيق في ادعاءات الحوادث منها الاستغلال والاعتداء الجنسي ،توضيح الاتي:

1- التحقيقات هي عملية إدارية داخلية لا تشمل الشرطة أو النظام القضائي. ويتم إجراء التحقيقات بطريقة توفر للاتحاد أفضل المعلومات المتاحة لإثراء القرارات المتعلقة بالموظفين المعنيين والإجراءات التي يتعين اتخاذها بطريقة آمنة وسرية وفي الوقت المناسب.

2- عند تسجيل الشكوى ينبغي البدء بتحقيق شامل في غضون 24 ساعة

3- اتخاذ تدابير وقائية في مراحل مبكرة لمنع المزيد من الضرر للناجي والضحايا المحتملين الآخرين بالإضافة إلى واجب الرعاية لموظفي المؤسسة والأشخاص المعنيين بالتحقيق.

4- يجب أن يأخذ التحقيق في جميع حالات الشكاوى في الاعتبار سلامة الناجي كما يجب حماية الناجين والشهود من الانتقام.

5- يجب أن يقدم التحقيق حقيقة كافية للسماح باستنتاج معقول بأن الانتهاك قد حدث (أي دليل كاف) ومن غير المطلوب إثبات القضية بما لا يدع مجالاً للشك.

- بعد التحقيقات سيتم إبلاغ السلطات في حال تبين حدوث جريمة لاتخاذ إجراء قانوني (وفقاً للقانون الوطني) شريطة ضمان السرية والحصول على موافقة مستنيرة من الضحية. كما يجب أن يكون الأشخاص المرتبطين بالقضية ( أي الناجي والمشتكي والشهود وجهات الاحالة وما إلى ذلك) آمنون ومحميون من الانتقام وسوء المعاملة.

# المساعدة والتحقيق والإجراءات التأديبية · تتمة

- يعمل المؤسسة على توجيه الموظفين المسؤولون عن التحقيق،اخذ حزمة التعليم عبر الانترنت بشأن التحقيق في مزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسي .

- بالتنسيق مع المنظمات الداعمة يجب ان تقدم المنظمات الدولية الداعمة للاتحاد الدعم والموارد المطلوبة لاجراء التحقيق.

الاجراءات التاديبية و التصحيحية

- الاجراءات التاديبية: سيخضع الأفراد المذكورين في نطاق تطبيق هذه السياسة والذين ينتهكون المعايير الخاصة بالاستغلال والاعتداء المنصوص عليها بوضوح لإجراءات تأديبية قد تؤدي إلى الفصل من العمل "مع عدم إعطاء فرصة ثانية". كما سيؤدي ف شل الإجراءات التأديبية التي يتخذها الشركاء او المقاولين او الموردين إلى سحب الأموال وإنهاء العلاقة التعاقدية.وقد تشارك السلطات في ظل ظروف معينة لاتخاذ إجراءات قانونية بما يتماشى مع القوانين الوطنية الحالية.

# المساعدة والتحقيق والإجراءات التأديبية · تتمة

- الإجراء التصحيحي: سيقوم الشخص أو الفريق المسؤول عن التحقيق في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسي بتقديم توصيات للتحسين بحيث يعمل المؤسسة على تخفيض من المخاطر المتكررة لأي سوء سلوك. وتتولى إدارة المؤسسة مراجعة هذه التوصيات وتنفيذها؛ و سيتم إرسال هذه التغييرات إلى الموظفين حسب الاقتضاء.

الادوار والمسؤوليات:

- يسعى المؤسسة الى توضيح المسؤوليات المتعلقة بالافراد والكيانات المرتبطة بالاتحاد لضمان الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ،الجدول ادناه يوضح المسؤوليات كالاتي:.

المسؤول عينة من الادوار والمسؤوليات

# الأدوار والمسؤوليات

المنظمات الدولية والجهات الداعمة

- تقديم الدعم والاسناد والموافقة على تخصيص موارد خاصة بالاجراءات الوقائية لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي ،مثل تخصيص تكاليف مالية لشخص ك نقطة اتصال مسؤول عن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ضمن المشروع الممول.

- تخصيص تكاليف مالية ضمن موازنة المشروع لعقد دورات تدريبية لجميع الموظفين وذوي العلاقة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي .

- توفير الدعم الكامل من موارد وغيره لدعم اجراءات التحقيق و تقديم المساعدة للضحايا من الاستغلال والاعتداء الجنسي .

الادارة العليا للاتحاد

- ضمان تطبيق سياسات واجراءات منع الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش و مراجعة واعتماد تحديث السياسات والإرشادات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي

- تعزيز الثقافة التنظيمية لدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي و والتحرش

- ضمان توفير الحماية للمبلغين عن سوء السلوك وتشجيع الموظفين على الابلاغ والافصاح

- تقديم الدعم والإشراف على التحقيقات في مزاعم سوء السلوك المتعلق بالاستغلال والاعتداء .

- مخاطبة الجهات والسلطات المحلية والمنظمات الداعمة ...الخ فيما يتعلق بحوادث الاستغلال والاعتداء الجنسي ،مع مراعاة المصلحة الفضلى للضحية وعدم الحاق الضرر.

- الاشراف على سير عملية التحقيق.

- منع مرتكبي الاستغلال والاعتداء الجنسي من اعادة توظيفهم او اعادة التعاقد معهم من قبل الشركاء.

- اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية الناجين أو المشتكين أو الشهود من الانتقام عند الحديث عن مزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسي .

- التأكد من أنه عند الدخول في شراكة / اتفاقية مع الجهات الفرعية الممنوح لها فإن الاتفاقيات تتبنى وتدرج هذه السياسة كمرفق. يجب أن تنص الاتفاقيات صراحةً على أن فشل تلك الكيانات / الجهات الفرعية الممنوح لها في التحقيق في مزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسي واتخاذ التدابير المناسبة سيشكل أساساً لإنهاء هذه الاتفاقيات.

جميع موظفي المؤسسة

- الالتزام بسياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي .

# الأدوار والمسؤوليات · تتمة

- الالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد.

- المشاركة بنشاط في التدريبات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء وجهود التوعية، بما في ذلك دعم نشر مواد منع الاستغلال والاعتداء الجنسي .

وتنمية المهارات الذاتية حول ذلك بصورة سنوية و عند الاحتياج.

- الإبلاغ عن المخاوف و سوء السلوك مباشرة وعن ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسي من خلال قنوات الابلاغ المخصصة.

- المساهمة في خلق بيئة امنة والحفظ عليها لخدمة المستفيدين.

الشركاء المقاولين الموردين

- الالتزام بمبادئ الصون و الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي .

- الالتزام بقواعد السلوك والسياسات الدولية وهذه السياسة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي .

- الالتزام بوضع الاجراءات الوقائية لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي في جميع العمليات التشغيلية والسياسات.

# الأدوار والمسؤوليات · تتمة

- الالتزام بعدم توقيع عقود مع عاملين سبق لهم ممارسة الاستغلال او الاعتداء .
- الالتزام بالابلاغ عن اي حادثة استغلال او اعتداء من العاملين او اي شخص تجاه المستفيدين.
- الالتزام بالاستجابة الفاعلة لحماية الضحايا/الناجين وتقديم الخدمات مع مراعاة المصلحة وعدم الحاق الضرر.
- الالتزام باتخاذ كافة الاجراءات التصحيحية حول حوادث الاعتداء والاستغلال .
- الالتزام بعدم توظيف عاملين سبق لهم انتهاك سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي .
- التاكد من توقيع العاملين على مدونة السلوك وسياسة منع الاستغلال والاعتداء الجنسي .
- اجراء التحقيقات الفورية لحوادث الاستغلال والاعتداء الجنسي واتخاذ الاجراءات التاديبية والتصحيحية.
- الالتزام بالقوانيين المحلية فيما يتعلق بهذا الشان.
- الالتزام بعدم التسامح مطلقا مع مرتكبي الاستغلال و الاعتداء الجنسي .

# الأدوار والمسؤوليات ومراجعة السياسة

مسؤولي الصون /نقاط الاتصال الخاصة بالحماية

- دعم الادارة العليا للوفاء بمسؤولياتها المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي .

- الابلاغ عن المخاوف او المشكلات المتعلقة بتنفيذ منع الاستغلال والاعتداء الجنسي الى الادارة العليا،بما في ذلك احالة الضحايا/الناجين الى المساعدة والخدمات.

- مسؤول عن تقديم/تنسيق المساعدة لاي ضحية من ضحايا اعمال الاستغلال والاعتداء الجنسي التي يرتكبها موظفي المؤسسة.

- تلقي تقارير عن ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسي وتنسيق الرد.

- التنسيق مع الاشخاص المختصين والجهات الفاعل ذات الصلة بشان الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي ،وتمثيل المنظمة في شبكة الحماية (PSEA) المشتركة بين الوكالات

- ضمان توصيل المعلومات حول منع الاستغلال و الاعتداء الجنسي الى المجتمع.بما في ذلك مشاركة التفاصيل حول الية الشكاوى ومسار الاحالة ومقدمي الخدمات.

- تحديث الية الحماية ورفع تقرير عن الحوادث وتقديم التوصيات.

- اجراء التدريب ورفع مستوى الوعي للموظفين وغيرهم بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسي .

البرامج

- التوعية و التأكد من أن المجتمعات المحلية على دراية بسياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش وكيفية الإبلاغ عن المخاوف (توعية المستفيدين)

- العمل كنقطة اتصال (عند الاقتضاء) للاستغلال والاعتداء والتحرش للسكان المتضررين، كشخص موثوق يمكن للسكان المتضررين الإبلاغ له

- إجراء تقييمات مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش لجميع البرامج(التعامل مع مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي كفئة مخاطر منفصلة من خلال مسؤول المخاطر.

- اعداد بنود في الموازنة او مقترح المشروع تستوعب مواضيع الصون والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش

# الأدوار والمسؤوليات ومراجعة السياسة · تتمة

- استخدام أدوات ومناهج التوعية المناسبة مع المجتمعات المحلية ، التي لها صلة بالعمر واللغة والقدرة ، بما يضمن ان يكون كل فرد من افراد المجتمع المتضرر على دراية كاملة بحقوقة الاساسية منها(المساعدات الانسانية مجانية،ويجب ان تقدم من دون اي تبادل للخدمات – التعامل باحترام وكرامة – الحق في الابلاغ عن سوء السلوك من قبل الموظفين وحق الحماية الموارد البشرية

- تنفيذ التدابير الوقائية الخاصة بالحماية في كافة مراحل التوظيف ابتداء من طلب الاحتياج والشروط المرجعية والاعلان ....الخ

- الفحص المرجعي عن المرشح للوظيفة حول الاستغلال والاعتداء الجنسي ،وانتهاك مدونة السلوك ومكافحة الفساد كجزء من اجراءات التوظيف.

- التاكد من توقيع جميع الموظفين على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد.

- دمج بند منع الاستغلال والاعتداء الجنسي في عقود الموظفين واتفاقيات العقود،بما في ذلك عند التعاقد من الباطن.

- دعم التواصل مع الموظفين اثناء التحقيق في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسي .

# الأدوار والمسؤوليات ومراجعة السياسة · تتمة

- الاحتفاظ بوثائق الموظفين المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي في الملف الوظيفي ومدونة السلوك الموقعة.

- العمل كنقطة اتصال (عند الاقتضاء) أو أن عند التكليف كموظفين مسؤولين عن التعامل مع سوء السلوك داخل مكان العمل، والاستغلال والاعتداء والتحرش في المجتمعات المحلية من قبل الموظفين.

المشتريات والشؤون اللوجستية تنفيذ التدابير اللازمة الخاصة بالحماية في كافة مراحل تاهيل و اختيار الموردين ومقدمي الخدمات(الاستشاريين،المدربين...الخ) ابتداء من طلب الاحتياج والمواصفات المطلوبة وتوجيه دعوة لتقديم العروض الفنية والمالية ....الخ - ضمان التزام جميع الموردين ومقدمي الخدمات بسياسة الحماية ومنع الاستغلال والتحرش وكذا الابلاغ عن سوء السلوك وال حماية من الانتقام وسياسة تضارب المصالح حماية الطفل والسياسات الاخرى ذات العلاقة والتوقيع على ذلك - يجب وضع النسخ الموقعة في ملف الموردين ومقدمي الخدمات الخاص بهم.

مراجعة السياسة

- للوفاء بافضل الممارسات: يوافق المؤسسة على مراجعة هذه السياسة واطار العمل للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي بالكامل كل عامين كحد ادنى،او عند الاحتياج.