



سياسة الصون

Safeguarding Policy

رمز الإجراء (Safeguarding-PO-N01)

<p>لا تتسامح مؤسسة SOS للتنمية مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسي. لن تتسامح مؤسسة SOS للتنمية مع موظفيها أو شركائها أو مورديها أو أي ممثلين آخرين مرتبطين بإنجاز أعمالها للانخراط في أي شكل من أشكال الاستغلال أو الانتهاك الجنسي. البالغون والنساء والأطفال الضعفاء معرضون بشكل خاص لخطر الاستغلال والاعتداء الجنسي. تلتزم مؤسسة SOS للتنمية بحماية جميع المجتمعات التي تعمل معها المؤسسة من الاستغلال والاعتداء الجنسي في جميع الأوقات. يؤكد إطار الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي على التزام مؤسسة SOS للتنمية بنشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (2003/13/ST/SGB).</p> <p>تضمن هذه السياسة أن جميع موظفي مؤسسة SOS للتنمية وشركائها على دراية بدورهم ومسؤولياتهم في الحفاظ على المجتمعات وأصحاب المصلحة في مأمن من أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي. توضح السياسة التعريفات والمسؤوليات المتعلقة بالسلوك المحظور وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي المرتبطة بها وكذلك توضح عمليات الإبلاغ والتحقيق.</p>	<p>المقدمة</p> <p>1</p>
<p>وتهدف هذه السياسة إلى تحقيق الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● حماية الأشخاص وخاصة الأطفال، والبالغين المعرضين للخطر والمستفيدين من المساعدات من أي ضرر قد يحدث بسبب اتصالهم بالمؤسسة وهذا الضرر يشمل: <ul style="list-style-type: none"> ○ سلوك الموظفين أو الافراد المرتبطين بالمؤسسة . ○ تصميم وتنفيذ البرامج والأنشطة المعدة والمنفذة من قبل مؤسسة SOS للتنمية. ● حماية العاملين والموظفين التابعين لمؤسسة SOS للتنمية المعرضين للخطر والاستغلال. 	<p>الغاية</p> <p>2</p>

<p>تأخذ مؤسسة SOS للتنمية هذه السياسة على محمل الجد، وتشمل الإجراءات التي تحظر أي شكل من أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسي من الإدارة التنفيذية ومجلس الأمناء في مؤسسة SOS للتنمية وصولاً لجميع الموظفين المتعاقد معهم من قبل المؤسسة، وكل من له صلة بالمؤسسة أثناء العمل كالعملاء والموردين والمستشارين والمتطوعين والصحفيين..... الخ حيث يجب عليهم الامتثال لمتطلباتها وفهم العقوبات التي قد يتم تطبيقها على انتهاكات السياسة حيثما يقتضي القانون أو الممارسات المحلية. سوف يتضح هذا الالتزام من خلال التوقيع على السياسة ومدونة قواعد السلوك. و التدريب على هذه السياسة إلزامي لجميع موظفي مؤسسة SOS للتنمية، والمنتسبين والممثلين، والشركاء.</p> <p>يتحمل مجلس أمناء مؤسسة SOS للتنمية المسؤولية النهائية عن هذه السياسة وكذلك رئيس المؤسسة والمدير التنفيذي مسؤولون عن تنفيذها. كذلك تقع على عاتق جميع ممثلي مؤسسة SOS للتنمية مسؤولية إثارة أي مخاوف تتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسي. تأخذ مؤسسة SOS للتنمية جميع المخاوف والشكاوى على محمل الجد وستشرع في إجراء تحقيق شامل في الشكاوى التي تنتهك هذه السياسة وتتخذ إجراءات تأديبية وربما قانونية حسب الاقتضاء.</p>	<p>المجال</p>	<p>3</p>
<p>التعاريف (المصطلح/ الشرح):</p>		<p>٤</p>
<p>الصون: اتخاذ جميع الوسائل المناسبة لمنع حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي لحماية الناس وخاصة البالغين والأطفال الضعفاء من هذا الضرر والاستجابة بشكل مناسب عند حدوث الضرر.</p>		<p>4.1</p>
<p>الاستغلال الجنسي: أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف ضعف أو تباين في القوة أو الثقة لأغراض جنسية. بما في ذلك تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي للآخر. بموجب أنظمة الأمم المتحدة، يشمل ذلك ممارسة الجنس، والترويج لممارسة الجنس والعلاقة الاستغلالية.</p>		<p>4.2</p>
<p>الانتهاك الجنسي: التعدي البدني ذو الطابع الجنسي، بالفعل أو التهديد، الذي يرتكب باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية. ويشمل الاعتداء الجنسي (محاولة الاغتصاب، والتقبيل/اللمس، وإجبار شخص ما على ممارسة الجنس الفموي/اللمس) وكذلك الاغتصاب. وبموجب أنظمة الأمم المتحدة، تعتبر جميع الأنشطة الجنسية مع شخص دون سن ١٨ عامًا انتهاكًا جنسيًا، بغض النظر عن سن الرشد أو سن الإدراك المقرر محليا. ولا يعد الاعتقاد الخاطئ بعمر الطفل دفاعًا.</p>		<p>4.3</p>

4.4	التحرش الجنسي: سلسلة متصلة من السلوكيات والممارسات ذات الطبيعة الجنسية غير المقبولة وغير المرحب بها والتي قد تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الاقتراحات أو المطالب الجنسية، وطلبات الخدمات الجنسية والسلوك أو الإيحاءات الجنسية أو اللفظية أو الجسدية، التي يُنظر إليها أو يمكن أن يُنظر إليها بشكل معقول على أنها مهينة أو مذلة .
4.5	عامل/ة الإغاثة: هو/هي شخص يشارك في تقديم الخدمات للمجتمع المتضرر، يمكن ان يكون هذا الشخص موظفا باجر مدفوع او متطوعا او متعاقدا او عامل بحوافز او أي شخص يقوم بمهمة إنسانية بغض النظر عن نوع العقد ومدته.
4.6	المجتمع المتضرر: هو مجموعة الأشخاص المحتاجين الى المساعدة والتدخل الإنساني.
4.7	الطفل: هو أي شخص يقل عمره عن ١٨ عاما.
4.8	الناجي/ة من الاستغلال والانتهاك الجنسيين هو الشخص الذي تعرض لاي شكل من اشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يتم استخدام كلمة ضحية بالتبادل مع كلمة ناجي لا يعني باي حال من الأحوال الافتقار الى القوة او المرونة او القدرة على البقاء.
4.9	زواج الأطفال: عادة الزواج من الأطفال الصغار، وخاصة الفتيات، هو شكل من أشكال العنف الجنسي لأن الأطفال غير قادرين على إعطاء أو حجب الموافقة.
4.10	مجلس الأمناء: هي السلطة العليا في المؤسسة ويمثلها رئيس المؤسسة رئيس مجلس الأمناء وعضء المجلس
4.11	الموظفون: يشير هذا التعريف الى جميع العاملين لحساب المؤسسة او بالنيابة عنها سواء كانوا متفرغين او غير متفرغين مؤقتين او دائمين مدفوع لهم او متطوعين
4.12	الشريك: يشير إلى ممثلي المنظمات الشريكة والحكومات المحلية عند العمل في اتفاقية شراكة مع مؤسسة SOS للتنمية.
4.13	مقدم الخدمة: مجموعة من الأشخاص (افراد / اعتباري) المأجورين وغير المأجورين الذين التزموا بالعمل مع مؤسسة SOS للتنمية أو دعمها وتشمل المقاولين والموردين والمتدربين والاستشاريين.
4.14	التحسين مستمر: حيث توفر مؤسسة SOS للتنمية آليات التقييم والتفكير والتغذية الراجعة لإبلاغ المنظمة بأي تحسينات يمكن إجراؤها على السياسات والممارسات. وتشمل هذه الآليات مراجعات الحوادث ربع السنوية، وعمليات تدقيق الحماية المنتظمة، فضلاً عن المراجعة المنتظمة للسياسة والتدريب التنشيطي.
4.15	عدم التسامح مطلقاً: حيث لا تتسامح مؤسسة SOS للتنمية مطلقاً مع أي شكل من أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسي.

مراعاة مبدأ السرية: حيث تكون مؤسسة SOS للتنمية ملتزمة بالسرية ولن يتم مشاركة المعلومات خارج لجنة الحماية ما لم يكن ذلك ضرورياً للغاية، كما يعتبر حماية كافة الأطراف هي أولوية قصوى خاصة المعرضون للإساءة.		4.16
فهرس المحتويات:		5
رقم البند في الوثيقة	الموضوع	
6	التعريف بالسياسة	5.1
6.2	المبادئ الأساسية	5.2
7	المسؤوليات	5.3
8	آلية الإبلاغ والاستجابة	5.4
9	أحكام ختامية	5.5
التعريف بالسياسة:		٦
تؤمن مؤسسة SOS للتنمية ان كل شخص تتعامل معه بغض النظر عن النوع والعمر والهوية والجنس انه له الحق في الحماية من جميع اشكال الأذى والإساءة والإهمال والاستغلال ولن تتسامح مؤسسة SOS للتنمية مع الانتهاك والاستغلال من جانب الموظفين او الافراد المرتبطين بها وستتناول هذه السياسة مجالات الصون (صون الطفل -البالغين – الصون من الاستغلال والانتهاك الجنسيين)		6.1
المبادئ الأساسية		6.2
تمثل المبادئ الأساسية للصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين معتمدة ومتوافق عليها من اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) كالتالي:		
١. يشكل الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب العاملين في المجال الإنساني أفعال سوء سلوك جسيمة وبالتالي فهي أسباب لإنهاء العمل.		
٢. يحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص اللذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً) بغض النظر عن سن الرشد او سن الموافقة المعتمد ، كما ان التعلل بذريعة عدم معرفتهم للعمر الحقيقي للشخص ليس بالعدر المشروع.		
٣. يحظر تبادل الأموال او التوظيف او تقديم الخدمات مقابل الجنس بما في ذلك الخدمات الجنسية او الاشكال الأخرى من السلوك المهين او الاستغلال وهذا يشمل تبادل المساعدة المستحقة للمستفيدين.		
٤. تحظر أي علاقة جنسية تنطوي على الاستخدام غير السليم للرتبة او المنصب بين أولئك اللذين يقدمون المساعدة والحماية الإنسانية والشخص المستفيد من هذه المساعدة والحماية حيث تقوض هذه العلاقات مصداقية ونزاهة المساعدات.		

سياسة الصون

<p>٥. عندما يتكون لدى العامل في الجانب الإنساني مخاوف أو شكوك متعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين من قبل زميل له سواء في نفس المنظمة أو لا، يجب الإبلاغ عن هذه المخاوف عبر اليات الإبلاغ القائمة لدى منظمته.</p> <p>٦. يجب على العاملين في المجال الإنساني خلق والحفاظ على بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.</p>	
<p>المسؤوليات:</p>	7
<p>أولاً: مسؤوليات مؤسسة SOS للتنمية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- خلق ثقافة آمنة لكل من يخدمها ولأولئك الذين يعملون ويمثلون المنظمة. ٢- متابعة أي شكاوى أو مخاوف في الوقت المناسب من خلال لجنة الحماية والتعامل مع كل شكوى على محمل الجد. وتوفير المعلومات حول كيفية الإبلاغ عن الشكاوى وإجراءات التحقيق. ٣- التأكد من ان جميع الموظفين على دراية بمسؤولياتهم في اطار هذه السياسة ويعرفونها ويمكنهم الوصول اليها. ٤- تصميم وتطبيق جميع برامجها وانشطتها بطريقة تحمي الناس من أي خطر قد ينشأ عن اتصالهم بالمؤسسة وهذا يشمل الطريقة التي يتم بها جمع وايصال المعلومات حول الافراد في برامجها. ٥- تنفيذ إجراءات صون صارمة عند تعيين وإدارة ونشر الموظفين والافراد المرتبطين بالمؤسسة . ٦- التأكد من ان الموظفين يتلقون التدريب على الصون بمستوى يتناسب مع دورهم في المؤسسة. ٧- متابعة التقارير المتعلقة بالصون على الفور وفقاً للإجراءات القانونية الواجبة. ٨- اتباع واحترام القوانين والسياسات المحلية والدولية وتطبيقها في كافة الأنشطة والبرامج وفقاً لطبيعة المجتمع اليمني. 	7.1

<p>ثانيا: مسؤوليات الموظفين:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الالتزام بسياسة الصون والتأكد من معرفتهم وفهم لها قبل الشروع بتنفيذ مهامهم وادوارهم في المؤسسة. ٢- التوقيع على مدونة السلوك واحترام كل ماجاء فيها . ٣- يجب الا يقوموا هم او الافراد المرتبطون بهم بما يلي: <ol style="list-style-type: none"> أ- الانخراط في نشاط جنسي مع أي شخص يقل عمره عن ١٨ عاما. ب- الاعتداء الجنسي على الأطفال او استغلالهم. ت- تعريض الأطفال للإساءة الجسدية او العاطفية او النفسية او الإهمال. ث- الانخراط في أي أنشطة تجارية استغلالية مع لاطفال بما في ذلك عمالة الأطفال او الاتجار بهم. ج- الاعتداء الجنسي على النساء او البالغين المعرضين للخطر . ح- تعريض البالغين المعرضين للخطر للإساءة الجسدية او العاطفية او النفسية او الإهمال. ٤- يجب على الموظفين المرتبطين بمؤسسة SOS للتنمية حماية المستفيدين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وعدم القيام بالتالي: <ol style="list-style-type: none"> أ- مبادلة النقود او التوظيف او الخدمات مقابل نشاط جنسي ويشمل تبادل للمساعدة التي تعود للمستفيدين منها. ب- الانخراط في أي علاقة جنسية مع المستفيدين لانها تستند الى ديناميكيات قوة غير متكافئة بطبيعتها. ٥- يلتزم موظفي مؤسسة SOS للتنمية والأشخاص المرتبطون بها في المساهمة في خلق والحفاظ على بيئة تمنع الانتهاكات وتعزز تطبيق سياسة الحماية. ٦- يلتزم موظفي مؤسسة SOS للتنمية والأشخاص المرتبطون بها بالقيام بالإبلاغ عن أي مخاوف او شكوك بشأن انتهاكات الحماية من جانب موظفين المؤسسة او الافراد المرتبطين بها، حسب سياسة الإبلاغ المتبعة في المؤسسة. 	7.2
<h3>آلية الإبلاغ والاستجابة:</h3>	8
<p>تمكين الإبلاغ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مؤسسة SOS للتنمية توفر وسائل آمنه ومناسبة ويمكن الوصول إليها للإبلاغ عن مخاوف بشأن الصون للموظفين والمجتمعات التي تعمل معها. و تتبنى المؤسسة السرية التامة للحفاظ على البيانات والمعلومات وحماية الموظفين والمستفيدين والناجين. • ستتم حماية أي موظف يبلغ عن مخاوف او شكاوى من خلال قنوات الإبلاغ الرسمية من خلال سياسة الشكاوى والمقترحات وسياسة الإبلاغ عن الفساد الخاصة بالمؤسسة. • ستقبل مؤسسة SOS للتنمية الشكاوى او البلاغات القادمة من مصادر خارجية مثل المستفيدين والشركاء والجهات الرسمية من خلال قنوات الإبلاغ الرسمية الخاصة بالمؤسسة. ويمكن تقديم التقارير بشكل مجهول للتحقيق من خلال البريد الإلكتروني contact.us@sos.org أو عن طريق الاتصال بالخط الساخن على (٧٣.٥٩٤٩٥٥). 	8.1

الاستجابة:		
8.2	<ul style="list-style-type: none"> • ستتابع مؤسسة SOS للتنمية تقارير الصون والمخاوف وفقاً للسياسات والإجراءات القانونية والتشريعية . • ستطبق مؤسسة SOS للتنمية الإجراءات التأديبية المناسبة على الموظفين الذين يثبت عليهم انتهاكهم لهذه السياسة. • ستقدم مؤسسة SOS للتنمية الدعم للناجين والناجيات من الأذى الذي تسبب فيه الموظفون أو الأفراد المرتبطون بها بغض النظر عما إذا تم تنفيذ استجابة داخلية رسمية (تحقيق داخلي) حسب إمكانيات وقدرات المؤسسة. 	
9	أحكام ختامية:	
9.1	<p>1- مؤسسة SOS للتنمية هي مؤسسة يمنية تخضع سياساتها لقوانين وأنظمة الجمهورية اليمنية.</p> <p>2- أي إجراء انتهاك جنائي ستتأخذ المؤسسة ووفق هذه السياسة قانون الجمهورية اليمنية .</p> <p>3- تمثل حالات الاستغلال والانتهاك الجنسي اشكالا خطيرة من سوء السلوك لذا تعد سببا موجبا لاتخاذ تدابير تأديبية بما في ذلك الفصل عن العمل بإجراءات موجزة.</p> <p>4- تحظر مبادلة الجنس بالمال أو تقديم الخدمات الإنسانية وغير ذلك من الأساليب واشكال السلوك المهين أو المحط للكرامة .</p> <p>5- يتحتم على الموظفين والأفراد المرتبطون بالمؤسسة تقديم الابلاغات أو الشكوك من خلال قنوات الإبلاغ الرسمية من خلال سياسة الشكاوى والمقترحات وسياسة الإبلاغ عن الفساد الخاصة بالمؤسسة.</p> <p>6- السياسة اجراء تنظيمي لحماية الموظفين والأفراد المرتبطين بالمؤسسة والمستفيدين على حد سواء من أي انتهاك أو استغلال لكن ليس القصد ماذكر سابقا ان يكون قائمة حصرية ، فثمة أنواع أخرى من التصرفات التي تنطوي على سوء السلوك ويمكن ان تكون أسبابا لاتخاذ إجراءات تأديبية بما في ذلك الفصل ..</p> <p>7- تحتفظ مؤسسة SOS للتنمية بسياسة عدم التسامح مطلقاً مع الانتقام من أي شخص بسبب الإبلاغ عن الاستغلال أو الاعتداء الجنسي، أو المساعدة في تقديم شكوى، أو المشاركة في تحقيق. كذلك لن يتأثر أي موظف أو شريك يتقدم بشكوى بحسن نية بشأن الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو يساعد أو يشهد أو يشارك في أي تحقيق أو إجراء أو يعارض بشكل معقول مثل هذا السلوك في مكان العمل ولن يتعرض للتمييز أو الإغفاء من الخدمة بسبب مشاركته في هذا النشاط. إذا تم إثبات الانتقام فسيتم اتخاذ الإجراء التأديبي المناسب بما في ذلك الفصل المحتمل.</p> <p>8- سيتم تقديم الدعم للناجين بشكل عاجل وفوري بعد الإبلاغ وهذا الدعم هو منفصلا عن إجراء التحقيقات ولا تؤثر نتيجة التحقيقات علي تقديم واستمرارية الدعم ويمكن أن يشمل هذا الدعم الإرشاد النفسي الاجتماعي المتخصص و / أو الوصول إلى دعم متخصص آخر حسب الحاجة. تستخدم مؤسسة SOS للتنمية خريطة الخدمات والتي بها تستطيع تحويل وإحالة الأطفال أو المستفيدين المتأثرين بالضرر أو المعرضين للعنف إلي تلقي الخدمات اللازمة خلال ٢٢ ساعة من الإبلاغ عن الحادث.</p>	
10	النموذج	الرمز
10.1	مدونة السلوك	
10.2	استمارة الإبلاغ	

سياسة الصون

بيان التعديلات

رقم البند	وصف التعديل	التاريخ	التوقيع