

سياسة هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية بشأن الصون

تنطبق على: جميع العاملين، وأعضاء مجلس الإدارة، والتابعين، والزوار (حول العالم) (يُشار إليهم فيما بعد في هذه السياسة باسم "أعضاء فريق هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية") والشركاء، والموردين، ومقدمي الخدمات، بما في ذلك الاستشاريين (يُشار إليهم فيما بعد في هذه السياسة باسم "شركاء هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية")¹

برعاية: نائب الرئيس التنفيذي لـ Global People Resources

أعدت في: 1 حزيران/يونيو 2020

اعتماد التعديل: 1 فبراير 2025

تاريخ المراجعة: 15 آذار/مارس 2026

I. الغرض:

1. الصون عبارة عن المسؤولية التي يتعيّن على جميع المنظمات التحلّي بها لضمان احترام موظفيها² وبرامجها ومن يعملون معها، أو في خدمتها أو يرتبطون بها،³ لحقوق وكرامة جميع الأفراد وحمايتهم لها—خاصةً الأطفال والبالغين المستضعفين—للعيش دون إساءة أو ضرر. يشمل الصون منع الضرر الذي يتسبب به من توظيفهم الهيئة، أو يعملون في خدمتها أو يرتبطون بها والإبلاغ عنه والاستجابة له.
2. تكتسي هذه المسؤولية أهمية بالغة في هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية؛ فالصون محوري فيما يخص الحفاظ على كرامة حياة جميع البشر واحترامها وتعزيز العدالة الاجتماعية والنهوض والارتقاء بها. هذه المسؤولية مترسخة في رسالة الكنيسة الكاثوليكية وقيمها وفي إيماننا بأن لكل إنسان قيمة فريدة ومتساوية خلقت على صورة الرب.
3. يمثل الصون ركيزة أساسية لهويتنا كمنظمة إنسانية وتنموية وذلك مستمد من التزامنا بحماية من نخدمهم ومن نعمل معهم وتمكينهم—وبالمساواة تجاههم.
4. تقر هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية بأن الأطفال—ويُعرفون بأنهم أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً—لديهم نقاط ضعف متزايدة تعرضهم للعنف، والإساءة والاستغلال بسبب اعتمادهم على الآخرين وعدم تكافؤ قوتهم مع البالغين. تلتزم الهيئة بصون الأطفال وتحرص على أن تكون منظمة آمنة للأطفال⁴.
5. تلتزم الهيئة بخلق بيئة عمل والحفاظ عليها—في كل من أماكن عملنا وفي برامجنا وفي المجتمعات المحلية التي نعمل بها—⁵ تعزز قيمنا الأساسية، ما يعني عملياً، خلق ثقافة من النزاهة والسلامة والمساواة والاحترام والإدماج والحفاظ عليها والعمل بلا كلل للحدّ من الإساءة والضرر.

II. النطاق

6. تنطبق سياسة الصون الخاصة بالهيئة على جميع أعضاء فريق الهيئة. تتضح تفاصيل الأدوار والمسؤوليات المحددة لأعضاء فريق الهيئة لتفعيل هذه السياسة وخلق ثقافة صون في الملحق 2 من هذه السياسة.
7. تلتزم الهيئة بأن تعمل فقط مع شركاء وموردين ومقدمي خدمات، بما في ذلك استشاريين ("شركاء هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية")، يلتزمون بصورة متساوية بصون كرامة الأفراد وسلامتهم ويحرصون بنفس القدر على الحدّ والتصدي للسلوكيات المحظورة المبينة في السياسة والإبلاغ عنها. عليه، تنطبق هذه السياسة أيضاً على جميع شركاء الهيئة، مع تخصيص متطلبات محددة واردة في القسم V. "الشركاء والموردون ومقدمو الخدمات" من هذه السياسة.⁶

¹ في حال بدا تضارب ما بين الأحكام الواردة في هذه السياسة الخاصة بالصون وتلك الخاصة بسياسة وإجراءات الصون للشركاء (PSPP)، أو مدونة قواعد السلوك الخاصة ببيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية للموردين ومقدمي الخدمات والسارية على شركاء الهيئة، فإن الأخيرة هي التي تحكم وتكون معيار السلوك المتوقع منهم.

² يتوخى بالبرامج المذكورة في هذه السياسة أن تشمل/تضم أيضاً مشاريع.

³ يشمل ذلك أعضاء فريق هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية وشركائها.

⁴ انظر قسم التعريفات في الملحق I للاطلاع على تعريف "منظمة آمنة للأطفال".

⁵ راجع قسم التعريفات في الملحق I للاطلاع على تعريف "المجتمعات المحلية التي نعمل بها".

⁶ في حال بدا تضارب ما بين الأحكام الواردة في هذه السياسة الخاصة بالصون وتلك الخاصة بسياسة وإجراءات الصون للشركاء (PSPP)، أو مدونة قواعد السلوك الخاصة ببيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية للموردين ومقدمي الخدمات والسارية على شركاء الهيئة، فإن الأخيرة هي التي تحكم وتكون معيار السلوك المتوقع منهم.

8. في حين أن سياسات الهيئة تتنوع عبر المناطق—للتكيف مع المواقع والثقافات المختلفة—بيد أن سياسة الهيئة الخاصة بالصون مُلزَمة على مستوى العالم. بناءً على ذلك، تضطلع مكاتب التوعية والبرامج القُطرية بمسؤولية ضمان مراجعة سياسة الصون الخاصة بالهيئة ومماثلتها بالتشريعات المحلية، مع الإشارة إلى المشكلات وحلها مع المدير المعني بشؤون الصون لدى الهيئة وتضمن السياسة في أدلتهم الإرشادية الخاصة بالتوظيف المحلي.
9. تنطبق هذه السياسة على أنشطة وسلوك أعضاء فريق الهيئة وشركائها أثناء العمل وخارجه وأثناء الإجازات، كما تنطبق في جميع المواقع وفي جميع الأوقات، أثناء العمل أو خارجه، على جميع أعضاء فريق الهيئة وشركائها أثناء عملهم لدى الهيئة أو ارتباطهم بها، أو ارتباطهم بها، أو زيارة برامج الهيئة أو مكاتبها القُطرية، أو توظيف الهيئة لهم (في عمل مدفوع أو غير مدفوع الأجر).

III. السلوك بين أعضاء فريق الهيئة وبين أعضاء فريق الهيئة وشركائها⁷

10. يُتوقع من أعضاء فريق الهيئة وموظفي شركائها معاملة بعضهم باحترام وكرامة، حتى لا يخلقوا بيئة عمل عدائية. السلوكيات التالية محظورة في مكان العمل/بين أعضاء فريق الهيئة وبعضهم وبين أعضاء فريق الهيئة وشركائها:⁸
- التحرش
 - التمييز
 - سوء سلوك ذات طابع جنسي، يشمل ما يلي:

- الاعتداء الجنسي
- التحرش الجنسي⁹

- العلاقات الجنسية والرومانسية في مكان العمل بين أعضاء فريق الهيئة وبعضهم وبين أعضاء فريق الهيئة وشركائها¹⁰
11. على الرغم من أن العلاقات الرومانسية/الجنسية في مكان العمل غير محظورة، فإن هذه العلاقات لا بد وأن تكون توافيقية تماماً ويدخلها الأشخاص دون أي شكل من أشكال الغضب أو الاستغلال أو إساءة استخدام الرتبة أو المنصب أو السلطة وألا تؤثر على الواجبات المهنية أو بيئة العمل.

- بسبب الاختلافات المتأصلة في السلطة بين من يشغلون منصب إشرافي أو إداري أو قيادي ومن يقدمون البلاغات إليهم (سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق إدارتهم التنفيذية)، فستتظر الهيئة بقلق إلى التلميحات الرومانسية أو الجنسية التي يظهرها بها مشرف أو مدير أو قائد تجاه مُبلغ مباشر أو شخص يعمل في إدارتهم التنفيذية.
- تشجع الهيئة جميع أعضاء الفريق بقوة على الإبلاغ عن علاقاتهم الرومانسية/الجنسية بأعضاء الفريق الآخرين أو بموظفي شركاء الهيئة إلى مسؤول العاملين الإقليمي (**GPR**)/شريك أعمال الموارد البشرية (**HR Business Partner HRBP**)¹¹. مع ذلك، بالنسبة لأي علاقة رومانسية/جنسية تتضمن قائداً أو مسؤولاً أو مشرفاً، أو مديراً ومُبلغاً مباشراً أو أي شخص يعمل في إدارتهم التنفيذية، فأعضاء فريق الهيئة مطالبون بالإبلاغ عن العلاقة إلى مشرفهم (على مستوى أعلى) ومسؤول العاملين الإقليمي (**GPR**)/شريك أعمال الموارد البشرية (**HRBP**) في أقرب وقت ممكن.¹² هذا الإبلاغ سري ويهدف إلى حماية أعضاء فريق الهيئة المعنيين، ويضمن أنه يمكن التعامل مع تصورات سوء السلوك المحتمل (بما في ذلك تضارب المصالح والمعاملة التفضيلية المتصورة) قبل ظهورها.

- قد يتم التحقيق في العلاقات القائمة بين أعضاء فريق الهيئة وبعضهم وبين أعضاء فريق الهيئة وموظفي شركائها غير المفصح عنها رسمياً وتضم مديراً، أو مشرفاً، أو قائداً ومُبلغ مباشر أو أي شخص يعمل في إدارتهم التنفيذية أو قد

⁷ تشجع هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية بقوة مكاتب شركائها على حظر هذا السلوك. مع ذلك، لن تحقق الهيئة، في الديناميات الداخلية السارية ضمن مكاتب شركائها، لكن إذا ظهر ادعاء خطير، تحتفظ الهيئة بالحق في النظر في سبل الانتصاف التي تصل إلى، وتشمل، إنهاء علاقة عمل مع شريك وذلك وفقاً للمعايير القانونية ذات الصلة.

⁸ راجع الملحق I للاطلاع على تعريفات محددة للسلوك المحظور. تحظر الهيئة أيضاً على أعضاء فريق الهيئة وموظفي شركائها الانخراط في هذا السلوك مع غيرهم من موظفي الإغاثة وتحتفظ الهيئة بالحق في التحقيق مع أعضاء فريقها في مزاعم حدوث ذلك. بالإضافة إلى ذلك، ستتتظر الهيئة في سبل الانتصاف، بما يتفق مع المعايير القانونية ذات الصلة، التي تصل إلى، وتشمل، إنهاء علاقة العمل، إذا تبين أن موظفاً يعمل لدى أحد شركائها ينخرط في هذا السلوك.

⁹ إذا انخرط أي من أعضاء فريق الهيئة وموظفي شركائها في أي شكل من أشكال الإساءة، أو محاولة الإساءة، أو الاستغلال من أي نوع في مكان العمل أو خارجه، فإن الهيئة تحتفظ بالحق في التحقيق مع أعضاء فريق الهيئة في مزاعم حدوث ذلك. بالإضافة إلى ذلك، ستتتظر الهيئة في سبل الانتصاف، بما يتفق مع المعايير القانونية ذات الصلة، التي تصل إلى وتشمل، إنهاء علاقة العمل مع شريكها إذا ارتكب ذلك من قبل أحد موظفيها.

¹⁰ منقول عن سياسة منظمة ميري سي كور بشأن سوء السلوك الجنسي في مكان العمل وسياسة مدونة قواعد السلوك الخاصة بهيئة (Church World Service (CWS).

¹¹ الإفصاح الإلزامي مطلوب إذا كانت العلاقة تشكل تضارباً في المصالح سواء كان ذلك فعلياً أم تصورياً. يهدف هذا الإفصاح إلى حماية الموظفين من مزاعم السلوك غير اللائق التي قد تُثار وسوف يُسَم بالسرية التامة. وفي حالة وجود علاقة بين أحد أعضاء فريق الهيئة وأحد شركاء الهيئة، فإننا نشجع عضو الفريق على الإبلاغ عن العلاقة، ويتعين على هذا العضو الإبلاغ عن العلاقة إذا كان هناك دور إشرافي مباشر أو غير مباشر أو تضارب محتمل في المصالح. شريك الهيئة غير مطالب بالإبلاغ عن العلاقة إلى الهيئة. ينبغي إضافة أي إفصاح يتم باستخدام نموذج الإفصاح عن العلاقات في مكان العمل إلى ملف الموظف بقسم العاملين.

¹² ينبغي رفع الإفصاح باستخدام نموذج الإفصاح عن العلاقات في مكان العمل إلى ملف الموظف بقسم العاملين.

تتطوي على تضارب فعلي أو محتمل للمصالح¹³، باعتبارها انتهاك لشرط الإفصاح بموجب هذه السياسة، أو سوء سلوك جنسي محتمل، أو انتهاك محتمل لسياسة تضارب المصالح.¹⁴

ممارسات العمل الخاصة بأعضاء فريق الهيئة وشركائها¹⁵

12. تحظر الهيئة على جميع أعضاء فريقها وعلى شركائها ممارسات العمل المتعلقة بالإتجار بالبشر في جميع الأوقات، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:
 - a. أعمال التدمير، أو الإخفاء، أو المصادرة، أو غيرها لمنع حصول أعضاء فريق الهيئة/شركاء الهيئة على وثائق الهجرة أو السفر الخاصة بهم أو هويتهم.
 - b. انتهاج ممارسة تضليلية والتحايل في سبيل تعيين أعضاء فريق الهيئة/شركاء الهيئة—مثل عدم الإفصاح عن البنود والشروط الرئيسية للتعيين أو تحصيل رسوم للتعيين.
 - c. التعاون مع مكاتب توظيف لا تلتزم بقوانين العمل المحلية أو تفرض رسوم تعيين على الموظفين.
 - d. عدم توفير موصلات عودة لأي من أعضاء فريق الهيئة/شركاء الهيئة تم إحضارهم خصيصاً إلى بلد ما لغرض العمل في أحد المشروعات.
 - e. توفير أو تجهيز سكن لا يستوفي معايير الإسكان والسلامة في البلد المضيف.
 - f. عدم توفير عقد توظيف سليم أو وثيقة عمل وفقاً للمطلوب في القانون.
13. تحظر الهيئة أيضاً على أعضاء فريقها/شركائها الحصول عن عمد على بضائع أو خدمات تتعلق بالعمل تم تقديمها أو إنتاجها عن طريق العمالة القسرية أو التي يتم الإتجار بها.
14. تحظر الهيئة على أعضاء فريقها توظيف أي أطفال تقل أعمارهم عن 18 عاماً في أي دور في مكان العمل الخاص بالهيئة وتحظر الهيئة تمويل البرامج التي يشغل/يعمل بها أطفال تقل أعمارهم عن 18 عاماً.
15. تحظر الهيئة على جميع أعضاء فريقها تعيين أطفال تقل أعمارهم عن 15 عاماً لأداء أي مهام شخصية/لا تتعلق بالعمل بغض النظر عن أي فائدة يتصورها الطفل أو أسرة الطفل. إذا كان طفل دون سن الثامنة عشرة، فالمهام التي يتم تعيين الطفل لأجلها يجب ألا تشمل أعمال خطيرة أو خطيرة عقلياً أو جسدياً و/أو تتعارض مع تعليمه (انظر قسم صون الأطفال).
16. تتوقع الهيئة من شركائها عدم استغلال أي طفل أو الاستفادة من العمل القسري وتتوقع منهم احترام الحقوق الاجتماعية وظروف العمل الأساسية في البلدان التي يعملون بها، وكذلك المعايير الدولية فيما يتعلق بعمالة الأطفال.
17. تحظر الهيئة على شركائها، في هذا الصدد، عدم توظيف الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً في أعمال خطيرة أو خطيرة عقلياً أو جسدياً أو أعمال تتعارض مع تعليمهم الإلزامي. كما، تحظر الهيئة على شركائها توظيف الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 عاماً في أعمال بدوام كامل.

IV. سلوك أعضاء فريق الهيئة وشركائها مع المجتمعات المحلية التي تعمل بها الهيئة

18. تحظر الهيئة على أعضاء فريقها وعلى شركائها الانخراط في جميع أشكال:

- a. الاستغلال
 - i. الاستغلال الجنسي
 - ii. عمالة الأطفال
 - iii. الإتجار بالبشر
- b. الإساءة ومحاولة الإساءة
 - i. الانتهاك الجنسي
 - ii. الانتهاك الجسدي
 - iii. الانتهاك العاطفي
 - iv. الإهمال

مع المشاركين في البرامج، وأفراد المجتمع المحلي، وغيرهم من أشخاص في المجتمعات المحلية التي تعمل بها الهيئة.¹⁶

¹³ بما في ذلك عندما يشارك أحد أعضاء فريق الهيئة في التعاقد مع شريك الهيئة أو عندما قد يُنظر إليه على أنه يؤثر على عملية التعاقد أو يؤثر عليها فعلياً. شريك الهيئة غير مطالب بالإبلاغ عن العلاقة إلى الهيئة، لكن عضو الفريق ملزم بذلك.

¹⁴ نشجع أعضاء فريق الهيئة على التحدث إلى المدير المعني بشؤون الصون في سرية للحصول على إرشادات حول الإفصاح، بما في ذلك عندما تكون هناك مسائل ثقافية حساسة أو قوانين تسبب القلق لمن يفصحون، ونرحب بذلك.

¹⁵ تحتفظ الهيئة بالحق، بما يتفق مع المعايير القانونية المحلية، في إنهاء العقود المبرمة مع شركائها الذين لا يلتزمون بممارسات العمل المنصوص عليها في هذه السياسة.

¹⁶ على أعضاء فريق الهيئة وشركائها عدم الانخراط أيضاً في التحرش بالمشاركين في البرامج، وأفراد المجتمع المحلي، والمجتمعات المحلية الأخرى التي تعمل الهيئة فيها أو معها ولا التمر عليهم، وتحتفظ الهيئة بالحق في التحقيق في مزاعم حدوث ذلك وكذلك في أي سلوكيات محظورة ينص عليها القسم IV من هذه السياسة.

19. تحظر الهيئة على جميع أعضاء فريقها وعلى شركائها شراء الجنس (البغاء) بتقديم المال، أو الهدايا، أو دعم مادي آخر لقاء الجنس/العلاقات الجنسية، بغض النظر عن عمر أو انتماء الأفراد الذين يبيعون الجنس وبغض النظر عما إذا كان البغاء أو شراء الجنس قانونياً أم لا، وذلك لمنع حدوث الاستغلال الجنسي.

العلاقات الجنسية والرومانسية بين أعضاء فريق الهيئة والمشاركين في البرامج/أفراد المجتمع المحلي

20. تحظر الهيئة العلاقات الجنسية والرومانسية بين موظفي الإغاثة والمشاركين في البرامج (من أي عمر)، وهي سبب لإنهاء الخدمة. والاستثناء الوحيد هو العلاقات التوافقية والمتبادلة (عندما لا يكون هناك إساءة استخدام للسلطة، أو الرتبة، أو المنصب) بين أحد موظفي الهيئة القطريين المحليين ومشارك محلي بالغ في أي برنامج، وفي هذه الحالة يجب على هذا العضو الإفصاح تماماً عن العلاقة لمشرفه ولمسؤول العاملين الإقليمي (GPR)/شريك أعمال الموارد البشرية (HRBP) في بداية العمل (مدفوع أو غير مدفوع الأجر) أو العلاقة¹⁷. هذا الإبلاغ سري ويهدف إلى حماية أعضاء الفريق المعنيين وضمان معالجة تصورات سوء السلوك المحتمل قبل ظهورها.

صون الأطفال

21. تلتزم الهيئة بتنفيذ برامجها وعملياتها بطريقة آمنة للأطفال. على أعضاء فريق الهيئة وشركائها خلق بيئة تهدف إلى منع مخاطر الاستغلال أو الانتهاك الجنسي للأطفال، وردعها، والتقليل منها والحفاظ على هذه البيئة استباقياً والإبلاغ والاستجابة عند ظهور مخاوف وانتهاكات تتعلق بالأطفال في منطقة مسؤوليتهم.
22. تحظر الهيئة على جميع أعضاء فريقها وعلى شركائها الانخراط عمداً في أي نشاط كان من الممكن أن يتوقعوا بصورة معقولة أن يؤدي إلى أي نوع من الضرر، أو الاستغلال، أو الإساءة للأطفال.
23. يُعتبر كل نشاط جنسي ورومانسي مع طفل، يُعرّف بأنه شخص يقل عمره عن 18 عاماً، انتهاكاً جنسياً وهو محظور في جميع الأماكن وفي جميع الأوقات، أثناء ساعات العمل وخارجها على حد سواء، بغض النظر عن سن الرشد أو الموافقة محلياً. لا يُمثل الاعتقاد الخاطئ بعمر الطفل دفاعاً عن السلوك.
24. تحظر الهيئة بصفة خاصة استخدام العقوبة البدنية في جميع برامجها.

V. الشركاء، والموردون، ومقدمو الخدمات

25. لن تقيم الهيئة شركات إلا مع المنظمات والمؤسسات، والكيانات التي تلتزم بالقدر ذاته بالصون.
26. على الاتفاقات المبرمة بين الهيئة والشركاء أن تتضمن بنود تتطلب الإبلاغ الإلزامي إلى الهيئة عن أي مزاعم تنطوي على الإضرار بالبشر، أو الاستغلال، أو الإساءة، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعلق بالبرامج أو الموظفين الذين تمولهم الهيئة، أو المزاعم التي لا تتعلق مباشرة بالبرامج أو الموظفين الذين تمولهم الهيئة لكن يمكن التوقع بصورة معقولة أنها ستؤثر على العلاقة بين الشريك والهيئة أو سمعة الشريك أو الهيئة¹⁸.
27. على جميع الموردين ومقدمي الخدمات التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالهيئة للموردين ومقدمي الخدمات والالتزام بأي أحكام وشروط محددة تتعلق بالصون في إطار العقد المبرم مع المورد أو مقدم الخدمة.
28. على الشركاء، والموردين ومقدمي الخدمات، وفقاً لسياسة وإجراءات الصون للشركاء (PSPP)، الامتثال أيضاً للمتطلبات المنصوص عليها فيها.
29. على الاستشاريين التوقيع على سياسة الصون الخاصة بالهيئة والمتضمنة في عقود اتفاق الاستشاريين والالتزام بأحكام وشروط الصون المحددة ضمن العقود المبرمة معهم.

VI. الإبلاغ

30. جميع أعضاء فريق الهيئة وشركائها ملزمون بالإبلاغ عن أي مخاوف أو اشتباهات تتعلق بسلوك محظور على النحو المفصل والمبين في الملحق I من هذه السياسة وتخص أعضاء فريق الهيئة، أو شركاء الهيئة، أو موظفي الإغاثة المرتبطين بمنظمة أخرى. قد تكون المخاوف أو الاشتباهات ناتجة عن كون الشخص قد شهد الحادث، أو تم إخباره به، أو سمع عنه بصورة

¹⁷ ينبغي الإفصاح عن العلاقات القائمة بين أي من أعضاء فريق الهيئة في البرامج القطرية المحلية وأي مشارك محلي بالغ في أي برنامج باستخدام نموذج الإفصاح عن العلاقات في مكان العمل إلى ملف الموظف بقسم العاملين. قد يكون من الضروري اتخاذ إجراء إضافي، أي عندما يكون هناك تضارب في المصالح أيضاً (يرجى الرجوع إلى سياسة تضارب المصالح)، لكن ذلك سيكون وفقاً لتقدير الممثل القطري والموارد البشرية.

¹⁸ هذه هي الحدود الدنيا لمتطلبات الهيئة بشأن الإبلاغ، ومع هذا، قد يطلب بعض المانحين المزيد من البلاغات الموسعة، أي أن يشمل الإبلاغ التحرش في مكان العمل. ولهذا، قد تكون نصوص الإبلاغ الخاصة بالشركاء أكثر دقة وفقاً لمتطلبات جهات مانحة محلية معينة.

مباشرة أو غير مباشرة، أو تعرض له.¹⁹ وقد يترتب على الإخفاق في الإبلاغ اتخاذ إجراء جزائي يصل إلى، ويشمل، إنهاء العمل بالنسبة لأعضاء فريق الهيئة، وقد يؤدي إلى إنهاء العقود أو الشراكة القائمة مع شركاء الهيئة.

31. على جميع المبلغين المزمين بالإبلاغ عن جميع المخاوف من خلال أي قناة من القنوات التالية في غضون 24 ساعة من تلقي المخاوف:

- Global People Resources (بالتيمور، أو المنطقة، أو البرنامج القطري) – شفهيًا أو كتابيًا
 - المشرف – شفهيًا أو كتابيًا
 - الممثل القطري للهيئة – شفهيًا أو كتابيًا
 - الأشخاص المكلفون بالصون في البرنامج القطري أو إدارة المقر الرئيسي²⁰ – شفهيًا أو كتابيًا
 - الفريق الإقليمي: المدير الإقليمي، ونائب المدير الإقليمي للعمليات، ونائب المدير الإقليمي لإدارة جودة البرامج، ومسؤول العاملين الإقليمي – شفهيًا أو كتابيًا
 - الزملاء في وحدة أخلاقيات الصون: مدير الصون واستشاريو الصون – شفهيًا أو كتابيًا
 - موقع موقع الإبلاغ عن المخالفات (Ethicspoint)، حيث يمكن للموظفين تقديم بلاغ عبر الإنترنت مع خيار عدم الإفصاح عن الهوية.
 - البريد الإلكتروني: alert@crs.org
 - سكايب: 1-866-295-2632
 - البريد (يجب تمييزه "سري Confidential")
- :Attention
General Counsel
Catholic Relief Services
W. Lexington Street 228
21201 Baltimore, MD

32. على جميع المتلقين لمزاعم تطال الصون (الأشخاص الواردة أسماؤهم في الفقرة 31) تسجيل الحالة على موقع موقع الإبلاغ عن المخالفات (Ethicspoint) خلال 24 ساعة من حدوثها أو عند معرفة الانتهاك ما لم يكن الادعاء يتعلق بوحدة الأخلاقيات أو Global People Resources.²¹

33. ينبغي حصر الإبلاغ عن المزاعم المتعلقة بموظفي وحدة الأخلاقيات بمدير عمليات الموارد البشرية لدى Global People Resources فحسب. ويجب الإبلاغ عن أي ادعاء يتعلق بموظفي Global People Resources إلى مدير الصون أو الرئيس التنفيذي. كما يمكن الإبلاغ عن أي مزاعم تتعلق بقيادة الهيئة إلى مدير الصون أو عبر موقع Ethicspoint.

34. إذا كان أي ادعاء ينطوي على اعتداء بدني أو يشتمل على تهديد وشيك للسلامة البدنية، يجوز أن تكون قيادة البرنامج القطري أو مدير الصحة والسلامة والأمن بالهيئة نقطة الاتصال الأولى (ويجب إشراكها في أقرب وقت ممكن) قبل الإبلاغ على موقع مطلق صافرات الإنذار. وبالنسبة لأي مزاعم تصل عن طريق موقع مطلق صافرات الإنذار وتنطوي على مخاوف كبيرة تتعلق بالصحة والسلامة، فسيتم التشاور مع مدير الصحة والسلامة والأمن بالهيئة.

35. يجب أن تتضمن البلاغات عن انتهاكات الصون المزعومة أكبر قدر من المعلومات المتاحة، مثل:

- تاريخ الحادث وتوقيته، وموقعه.
 - طبيعة ما حدث.
 - الأشخاص المعنيين، أو الشهود، أو من لديهم معرفة بالحادث.
 - أي مساعدة أو إجراءات فورية لازمة.
36. البلاغات الكاذبة أو الكيدية عن عمد إساءة لاستخدام لنظام الهيئة ومواردها وقد ينتج عنها إجراءات جزائية تصل إلى إنهاء العمل وتشمل ذلك.
37. تلتزم الهيئة بضمان أن يكون المشاركون في البرامج وأفراد المجتمعات المحلية التي يعيشون فيها على دراية بالسلوكيات المقبولة لأعضاء فريق الهيئة وكيفية إبداء مخاوفهم أو طرح أسئلتهم حول سلوكيات أعضاء فريق الهيئة بطريقة سرية وأمنة. وستحرص المنظمة على أن يكون الاتصال منهجياً طوال مدة تخطيط البرامج وعلى أن تضع آليات مجتمعية لتقديم التعقيبات والاستجابة يسهل الوصول إليها وملائمة للأطفال.

¹⁹ الاستثناء الوحيد هو أن يكون عضو فريق الهيئة أو شريك الهيئة ناجحاً/ناجحة من حادث ويختار عدم الإبلاغ عن حالته.

²⁰ تشجع البرامج القطرية وأفرقة المقر الرئيسي على تحديد الجهة التنسيقية المعنية بالصون وإبلاغ جميع الموظفين بها من أجل الإبلاغ وفقاً للمبادئ التوجيهية التي تحددها وحدة الأخلاقيات.

²¹ إذا لم يتمكنوا من الوصول إلى موقع مطلق صافرات الإنذار، فليهم الاتصال بوحدة الأخلاقيات أو Global People Resources.

VII. التحقيق

38. لا تتسامح الهيئة إطلاقاً مع عدم التحرك بشأن أي مزاعم تتعلق بالصون، ما يعني أن جميع المزاعم سيتم تقييمها فوراً وإما أن تُحال للجهة المعنية (إن كانت المزاعم تتعلق بمنظمة إغاثة أخرى)، أو التحقيق فيها، أو معالجتها على النحو الملائم وفقاً لنوع الادعاء. يشمل ذلك التحقيق في مصادقية المزاعم ذات الطبيعة²² الصادمة التي تتعلق بأعضاء فريق الهيئة السابقين الذين كانت تعينهم الهيئة أو تستعين بهم والتي حدثت أثناء تعيين الهيئة لهم، أو عملهم معها، أو استعانتها بهم في العمل.
39. جميع أعضاء فريق الهيئة وشركائها ملزمون بالتعاون الكامل مع التحقيق. والهيئة ملزمة بالتحقيق في المزاعم بطريقة آمنة، وسريّة، وناجزة، وشاملة ومهنية وفقاً لإجراءات إدارة المزاعم التي تمس بالصون (SAM) الخاصة بالهيئة.
40. سيتم إخطار المُبلِّغ والناجي/الناجية (إن لم يكن المُبلِّغ) بالخطوات التي يتم اتخاذها لتقييم التحقيق.²³ كما سيتم تزويد الناجي/الناجية، وكذلك موضوع الشكوى، بالتطورات المتعلقة بوضعية الحالة.
41. لا يُسمح تحت أي ظرف أن يتولى أحد أعضاء فريق الهيئة أو شركائها تقييم أو التحقيق في أي ادعاء أو ادعاء تم الإبلاغ عنه بمفرده، خارج إطار بروتوكولات الإبلاغ المعمول بها.

VIII. السرية

42. تقر الهيئة بالشجاعة والثقة المرتبطتين بالإبلاغ عن مزاعم سوء السلوك وتحترمهما. وبالقدر الممكن، تسعى الهيئة للحفاظ على سرية²⁴ المزاعم، والناجي/الناجية/الضحية، والمُبلِّغ، والشهود، والأشخاص الذين لديهم معرفة بالمزاعم، وموضوع الشكوى، وفهم أن السرية يمكن أن تكون هامة لسلامة/أمن جميع المعنيين، وسمعتهم، ورفاههم.
43. إلا أنه من الضروري أن يعي جميع المُبلِّغين أن الهيئة قد يلزم عليها قانونياً متابعة بعض المزاعم (لدى المانحين أو السلطات في حالة احتمال ارتكاب جريمة جنائية) وأن السرية المشددة لا يمكن ضمانها بصورة مستمرة بسبب الالتزامات الأخلاقية و/أو القانونية للمنظمة بالإبلاغ والتحقيق.
44. على أعضاء فريق الهيئة وشركائها الضالعين في التحقيق أو من هم على دراية به خلافاً لذلك (بما في ذلك المُبلِّغ، وموضوع الشكوى، والمحقق/المحققين، وأي شخص تتم مقابلته كشاهد أو شخص لديه المعرفة بالتحقيق) واجب إدارة المعلومات الحساسة بطريقة تتسم بالاحترام والمهنية وتلتزم بالقوانين المعمول بها، والتي قد تختلف من موقع لآخر. على أعضاء فريق الهيئة وشركائها الاحتفاظ بجميع المعلومات حول أي حوادث مشتبه بها أو تم الإبلاغ عنها سريةً بصورة مشددة وألا يتم الإفصاح عن المعلومات إلا للمحقق المختص. وقد يُعتبر الفشل في الحفاظ على السرية أساساً لاتخاذ إجراءات جزائية، تصل إلى إنهاء العمل وتشمل ذلك. الاستثناء الوحيد يكون في الحالات التي يجب على الناجي/الناجية الإفصاح عن معلومات للحصول على الدعم والخدمات اللازمة.

IX. تقديم الدعم للناجين/الناجيات والسلامة/الأمن

45. سيتمأشى الدعم الذي تقدمه الهيئة للناجين/الناجيات مع المبادئ التوجيهية العالمية لضمان توفير الرعاية الناجزة والسرية والمرتكزة على الناجين/الناجيات وفقاً لاحتياجات وتفضيلات الناجين/الناجيات، مع الوفاء بالالتزام المؤسسي برعاية أعضاء فريق الهيئة وأولئك الذين نخدمهم. وستعطي الهيئة الأولوية لحماية الناجين/الناجيات من الشعور بالخزي، أو التمييز، أو الانتقام، أو غير ذلك من عواقب ضارة.
46. ستوفر الهيئة الدعم الفوري والملائم للناجين/الناجيات من حوادث الصون بغض النظر عن تنفيذ استجابة رسمية داخلية (مثل التحقيق الداخلي). قد يشمل الدعم النفسي الاجتماعي، أو الإحالة الطبية أو القانونية، أو تقديم الدعم لمعالجة المخاوف الأمنية والمخاوف المتعلقة بالسلامة، و/أو الحصول على أشكال أخرى للدعم، وفق الحاجة وكلما كان ذلك ملائماً.
47. كما أنه في الحالة التي ترى فيها الهيئة أو المُبلِّغ أن التحقيق قد يعرض المُبلِّغ، أو الناجي/الناجية، أو الشهود، أو موضوع الشكوى، أو أي شخص آخر للخطر أو لخطر الضرر البدني أو النفسي، ستتخذ الهيئة خطوات معقولة لصون سلامة وأمن أولئك المعرضين للخطر.

²² تشير "صادمة" إلى المزاعم التي:

(1) إن ثبتت، سوف تؤدي إلى تدابير جزائية خطيرة، مثل (دون الاقتصار على) إنهاء الخدمة و/أو

(2) ترجح المعلومات المتاحة للهيئة أن السلوك المزعوم كان له أثر بالغ الخطورة على الناجي/الناجية.

يتولى مدير الصون أو من يكلفه مسؤولية تحديد ما إذا كان الادعاء المتعلق بأحد العاملين السابقين بالهيئة يُعتبر "صادماً".

²³ سيتم الإقرار بشكوى المُبلِّغ وإبلاغه بأنه سيتم إجراء تحقيق ومتى يتم إغلاقه. ولأسباب تتعلق بالسرية، لن يتلقى المُبلِّغ تفاصيل نتيجة الحالة.

²⁴ تختلف السرية عن إخفاء الهوية. وتعني فرض القيود على الوصول إلى المعلومات والإفصاح عنها، أي قصر المعلومات والتفاصيل على من هم "بحاجة إلى المعرفة".

X. عدم الانتقام

48. لن تتخذ الهيئة، أو أعضاء فريقها، أو شركاؤها إجراءات انتقامية—في صورة إجراء معاكس فيما يتعلق بالتوظيف أو التحرش—ضد أي فرد يبلغ عن ادعاء بشكوك معقولة أو للمشاركة في التحقيق. قد ينتج عن أي شكل من الإجراءات الانتقامية إجراءات جزائية قد تصل إلى وتشمل إنهاء العمل أو الخدمة.

XI. الالتزام:

49. يُتوقع من جميع أعضاء فريق الهيئة وشركائها الالتزام بهذه السياسة الخاصة بالصون. وقد ينتج عن الفشل في الالتزام بالبنود الواردة أعلاه عدد من الإجراءات والعواقب، والتي قد تشمل (ولا تقتصر على): الإنذار الشفهي، والإنذار الكتابي، والتدريب أو المشورة الإلزامية، والوقف، والجزاءات التأديبية التي تصل إلى وتشمل إنهاء العمل/إنهاء التعيين/الارتباط مع الفرد، أو المنظمة، أو الكيان، أو المنظمة. يعد سوء السلوك الخطير الذي يشمل (ولا يقتصر على) الانتهاك والاستغلال الجنسيين، وسوء السلوك الجنسي، والعلاقات الجنسية أو الرومانسية مع طفل، واستغلال طفل، وكذلك الأشكال المستمرة والعنيفة من التحرش والتتمر سبباً للفصل الفوري من العمل أو التعيين أو الارتباط بالهيئة.

50. يُحظر بشدة تسهيل أو مساعدة موظف إغاثة آخر عن علم في تنفيذ أفعال الاستغلال أو الانتهاك وسيتم التعامل معها بنفس الطريقة المتبعة عند ارتكاب الفعل مباشرة من جانب أحد أعضاء فريق الهيئة أو شركائها.

51. حسب سوء السلوك المرتكب، والسياق، والقوانين المحلية، يحق للهيئة الإبلاغ عن الادعاءات ونتائج تحقيق الهيئة إلى المانحين وسلطات إنفاذ القوانين المحلية.

XII. التفسير والأسئلة:

52. يمكن توجيه الأسئلة الخاصة بتفسير هذه السياسة—وأي أسئلة أخرى—إلى مدير شؤون الصون.

السياسات والموارد ذات الصلة:

- مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات
- موقع الإبلاغ عن المخالفات الخاص بالهيئة (Ethicspoint)
- مراجع الهيئة لسياسة الموظفين
- سياسة تضارب المصالح
- سياسة وإجراءات الصون للشركاء
- سياسة وإجراءات الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم
- دليل آلية الهيئة لتقديم التعليقات والشكاوى والاستجابة

كلمات أساسية:

الصون، السلوك، التحرش، التتمر، التحرش الجنسي، سوء السلوك الجنسي، الاعتداء، الاستغلال، عمالة الأطفال، الإتجار، الناجي/الناجية، السرية، التحقيق، الانتقام

الملحق 1: التعريفات

السلوكيات المحظورة

1.1 الانتهاك أو الإساءة:

فعل سوء معاملة متعمد قد يضر بسلامة الشخص، ورفاهه، وكرامته، وتطوره. عادةً ما يشمل أفراد ممن لهم علاقة مسؤولية أو رعاية بالناجي/الناجية/الضحية، بما في ذلك موظفي البرامج، أو الآباء، أو الرعاة، أو المعلمين، أو الأخصائيين الاجتماعيين، أو مقدمي الرعاية الصحية، أو القادة الدينيين، أو الأصدقاء، أو أطفال آخرين. قد يشمل الانتهاك:

- i. **الإساءة البدنية أو الجسدية:** استخدام غير عرضي للقوة البدنية يتسبب عن غير قصد أو عن عمد في خطر التعرض للإصابة أو المعاناة أو حدوثها فعلياً. تشمل القوة البدنية، على سبيل المثال لا الحصر، الضرب، والهز، والركل، والقرص، والدفع/السحب والإمساك، والحرق، وتشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية، والتعذيب، وغيرها من الأفعال البدنية.
- ii. **الانتهاك العاطفي:** الضرر الواقع من خلال سوء المعاملة العاطفية أو الرفض بصورة مستمرة أو حادة—مثل العقوبات المهينة، والتهديدات، والتنمر، وعدم تقديم الرعاية والعطف، مما يؤدي إلى آثار سلبية على سلوك الفرد أو الطفل وتطوره/حالته النفسية.
- iii. **الانتهاك الجنسي:** التهديد بالتدخل أو التدخل الفعلي بصورة جنسية، سواء عن طريق القوة أو في ظل ظروف قسرية أو غير مستوية. هذا وتُعتبر كافة الأنشطة الجنسية مع الأطفال انتهاكاً جنسياً.
- iv. **الإهمال/المعاملة المهملة:** وفق السياق والموارد، الفشل في الوفاء بالاحتياجات البدنية و/أو النفسية الأساسية سواء عن عمد أو عن طريق الإهمال للطفل أو الفرد تحت مسؤولية مرتكب الفعل.

يشمل الإهمال، على سبيل المثال لا الحصر، الإخفاق في توفير الغذاء المناسب، أو الملابس الكافية أو المناسبة موسمياً، و/أو المأوى، أو الإخفاق في منع الضرر، أو الإخفاق في ضمان الإشراف المناسب، أو الإخفاق في ضمان الوصول إلى الرعاية الطبية المناسبة أو تقديم العلاج الطبي غير المناسب (على سبيل المثال، إعطاء الدواء عندما لا يكون مصرحاً به)، أو الإخفاق في توفير بيئة مادية آمنة (على سبيل المثال، التعرض للعنف، أو مواقع البرامج غير الآمنة، أو ممارسات النوم غير الآمنة، أو إعطاء الطفل لشخص بالغ غير مصرح له، أو الوصول إلى أسلحة أو أغراض ضارة، أو الإخفاق في حماية مساحة سيشغلها الأطفال، وما إلى ذلك).

2.1 محاولة الانتهاك:

الفعل المتمدد المتمثل في محاولة الانخراط في الانتهاك، سواء كان جسدياً، أو عاطفياً، أو جنسياً، لكن لسبب ما لا يحدث الانتهاك فعلياً. ويشمل السلوك الافتراضي الذي يسهّل على المعتدي استغلال طفل أو شخص بالغ والوصول إليه من أجل نشاط جنسي. غالباً ما ينطوي هذا السلوك على بناء ثقة الأطفال و/أو مقدمي الرعاية لهم، أو شخص بالغ، للوصول إليهم من أجل انتهاكهم جنسياً. على سبيل المثال، يشمل الاهتمام بطفل أو شخص بالغ معين، وتقديم الهدايا، أو الأموال، أو المخدرات، أو الكحول له، أو تشجيع العلاقات الرومانسية معه، أو تعريضه للمفاهيم الجنسية من خلال المحادثة أو التعرض للمواد الإباحية.

3.1 التنمر: هو السلوك الذي يتسم ب:

i. سوء المعاملة المستمر والمتكرر

ii. ويكونه مستهدف

لشخص أو أكثر من جانب فاعل أو أكثر.

يشمل التنمر (على سبيل المثال لا الحصر) التهديد، والترهيب، والشتائم/الإهانة العلنية، والإغاظاة المستمرة وغير المرحب بها، وإساءة استعمال السلطة أو استخدامها لغرض النيل من الشخص، أو التحقير من شأنه، أو الحط من قدره، أو التدخل المتمدد في العمل/التخريب المتمدد له، أو الملاحقة.

4.1 عمالة الأطفال

عمالة الأطفال، عمل يحرم الأطفال من طفولتهم وقدراتهم وكرامتهم، ويضر بنموهم البدني أو العقلي. ويشمل العمل الخطر عقلياً، أو جسدياً، أو اجتماعياً، أو أخلاقياً للأطفال و/أو يتعارض مع دراستهم:

- حرمانهم من فرصة الالتحاق بالمدرسة؛ أو
- إرغامهم على ترك المدرسة قبل الأوان؛ أو
- إجبارهم على محاولة الجمع بين المواظبة على الدراسة والعمل الطويل والشاق للغاية.

5.1 العقوبة البدنية

تعرف لجنة حقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة العقوبة البدنية أو الجسدية بأنها "أي عقوبة تستخدم فيها القوة الجسدية ويكون الغرض منها إلحاق درجة معينة من الألم أو الأذى، مهما قلت شدتهما".

6.1 الاستغلال

إساءة استعمال السلطة أو خيانة الثقة لاستغلال شخص ما لشخص آخر باستخدام القوة، أو الإكراه، أو الاختطاف، أو الخداع، أو التلاعب أو غير ذلك من وسائل خيانة الثقة أو استعمال السلطة. ويشمل السلوك الاستغلالي، على سبيل المثال لا الحصر، الاستغلال الجنسي، والإتجار بالبشر، وعمالة الأطفال، والاسترقاق، وزواج الأطفال/الزواج المبكر والزواج القسري.

7.1 التحرش

يشير إلى سلوك أو تصرف لفظي أو جسدي:

- i. غير مرحب
- ii. ومستهدف

يحط من قدر شخص ما، أو يهدده، أو يهينه ويترتب عليه بيئة معادية. التحرش العام ليس جنسياً بطبيعته وقد يشتمل على سلوك لفظي، أو كتابي، أو بدني يهين فرداً أو مجموعة من الأفراد أو يظهر العداء أو النفور تجاهه أو تجاههم.

عادةً، لكن ليس دائماً، يستند التحرش العام إلى الخصائص المحمية (العرق، أو اللون، أو الدين، أو النسب، أو الأصل القومي، أو النوع الاجتماعي، أو العمر، أو الوضع العائلي، أو الميل الجنسي، أو الإعاقة البدنية أو العقلية، أو الحالة الطبية، أو وضع المحاربين القدامى المحمية، أو المعلومات الجينية وأي حالة أخرى يحميها القانون).

تشكل **الملاحقة** شكلاً محدداً من أشكال التحرش، وهي المراقبة غير المرغوب فيها، و/أو المتكررة من جانب فرد أو مجموعة تجاه شخص آخر. وترتبط سلوكيات الملاحقة بالتحرش، والتتمر، والترهيب وقد تشمل متابعة الضحية أو مراقبتها.

8.1 الإتجار بالبشر

توظيف الأشخاص، أو نقلهم، أو استلامهم عن طريق الخداع، أو القسر، أو التهديد، أو القوة بغرض الاستغلال—مثل الاستغلال للعمل، أو الدعارة، أو الاستغلال الجنسي.

9.1 الاستغلال الجنسي

أي انتهاك فعلي أو محاولة انتهاك موقف ضعف، أو تباين في السلطة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التريب المالي، أو الاجتماعي، أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

10.1 سوء السلوك الجنسي (بين أعضاء فريق الهيئة وبعضهم وبين أعضاء فريق الهيئة وشركائها)، الذي يشمل:

i. الاعتداء الجنسي: يشير مصطلح الاعتداء الجنسي إلى الاتصال أو السلوك الجنسي الذي يحدث دون موافقة صريحة من الناجي/الناجية. ويشمل بعض أشكال الاعتداء الجنسي محاولة الاغتصاب، والاغتصاب، وإجبار الناجي/الناجية على ممارسة أفعال جنسية، مثل الجنس الفموي أو إيلاج جسد الجاني. وقد يشمل أيضاً الأفعال غير الإيلاجية، مثل الاستمناء، أو التقبيل، أو الحك، أو المداعبة، أو اللمس الجنسي غير المرغوب فيه.

ii. التحرش الجنسي: نوع محدد من التحرش يتجاوز حدود العمر والنوع الاجتماعي ويشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التلميحات الجنسية أو الرومانسية غير المرغوب بها، وطلبات الخدمات الجنسية، وغير ذلك من سلوك شفهي أو جسدي ذي طابع جنسي أو رومانسي، حيث ينطبق أي مما يلي:

- a. عندما يكون الانصياع لهذا السلوك شرطاً ضمنياً أو صريحاً لتوظيف/تعيين الشخص أو عندما يُستخدم تفاعل الفرد مع هذا السلوك كأساس لاتخاذ قرارات التوظيف/التعيين التي تؤثر على هذا الفرد؛ أو
- b. عندما يكون للسلوك هدف أو أثر التدخل في أداء عمل الفرد أو خلق بيئة عمل مخيفة، أو مهينة، أو معادية، أو مسيئة.

يمكن للتحرش الجنسي أن يحدث شخصياً أو عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، أو من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، أو أشكال التواصل الإلكتروني الأخرى.

تعريفات أخرى

11.1 التابع يشمل أي متدرب أو متطوع في الولايات المتحدة أو حول العالم يقدم الخدمات للهيئة لفترة زمنية، سواء كانت مدفوعة أم لا، بما في ذلك الزملاء العالميين، والمتدربين الجامعيين، والموظفين المعارين من منظمات، أو مؤسسات، أو كيانات أخرى، وغيرهم ممن تربطهم علاقة مماثلة بالهيئة.

يشمل مصطلح التابع:

11.1 أ. المتطوع، وهو أي شخص لا يعمل لدى الهيئة، لكنه يختار المساهمة بوقته، ومهارته، ومعرفته في عمل الهيئة دون الحصول على أجر. ويشمل مصطلح "المتطوع"، على سبيل المثال لا الحصر، أي متطوع في مكتب الهيئة، و"متطوع مجتمعي" يتطوع بالنيابة عن مجتمعه للوفاء بمسؤولية المجتمع في برنامج حالي من برامج الهيئة.

11.1 ب. العامل بحافز شخص يحصل على حافز (مالي، أو غذائي، أو خلافة) للقيام بمهام لصالح الهيئة ذات طابع مؤقت وتطوعي. وقد يشمل العاملون بحوافز، على سبيل المثال، الأشخاص الذين يتصفون بصفة اللاجئ، أو الأشخاص النازحين داخلياً، أو العائدين، أو أفراد المجتمع المحلي المضيف الذين يعملون لصالح الهيئة عن طريق القيام بمهام مقابل الحوافز.

12.1 عضو مجلس الإدارة يشمل هذا المصطلح جميع أعضاء مجلس إدارة الهيئة وأعضاء المجلس التأسيسي للهيئة.

13.1 الطفل أي شخص دون سن 18 عاماً.

14.1 منظمة آمنة للأطفال²⁵

تقوم المنظمات الآمنة للأطفال بوعي وبصورة منهجية بما يلي:

- تخلق بيئة تكون فيها سلامة الأطفال ورفاههم محور الأفكار، والقيم، والأفعال.
- تركز على المشاركة الصادقة مع الطفل والشباب وتقديرهم.
- تخلق ظروفاً تقلل من احتمالية تعرض الأطفال والشباب للضرر.
- تخلق ظروفاً تزيد من احتمالية تحديد أي ضرر.
- تستجيب لأي مخاوف، أو إفصاح، أو ادعاءات، أو مؤشرات على الضرر.

15.1 المجتمع المحلي الذي تعمل به الهيئة: تستخدم الهيئة تعريفاً واسع النطاق لهذا المصطلح لتضمن حماية أي أفراد موجودين في المنطقة التي تعمل بها الهيئة أو لديها برامج بها وقد يكونون عرضة لاختلال موازين القوى مع أعضاء فريق الهيئة أو شركائها بهذه السياسة.²⁶

16.1 الاستشاري يمثل فئة محددة من مقدمي الخدمات، وهم مهنيون يقدمون المشورة والأنشطة الأخرى في مجال تخصصه. تقع الخدمات الاستشارية بوجه عام في نطاق الخدمات المهنية باعتبارها عمل مؤقت.

17.1 شركاء الهيئة يشمل هذا المصطلح شركاء الهيئة، ومقدمي الخدمات، والموردين.

18.1 أعضاء فريق الهيئة يشمل هذا المصطلح موظفي الهيئة، وأعضاء مجلس الإدارة، والزوار، والتابعين (الذين يعملون بأجر (أو دون أجر).

19.1 الشركاء يُعرّف الشركاء، لأغراض هذه السياسة، بأنهم أي كيان تستعين به الهيئة (بموجب منحة، أو اتفاق متلقي فرعي، أو عقد) لتحقيق النتائج المتوخاة من البرامج لأغراض تحسين نتائج الفئات السكانية الضعيفة.²⁷

²⁵ منقول من مشروع المنظمات الآمنة للأطفال

²⁶ منقول عن المنظمة الدولية للرؤية العالمية: سياسة إدارة الشراكة: صون الأطفال والبالغين.

²⁷ قد تكون الكيانات منظمة غير ربحية محلية، أو منظمة مجتمعية، أو منظمة دينية، أو منظمة مجتمع مدني، أو منظمة دولية غير هادفة للربح أو هادفة للربح، أو مؤسسة أكاديمية، أو حكومة محلية أو وطنية.

20.1 مقدم الخدمة كيان يقدم الخدمات مقابل مبلغ مالي، وغالباً ما يُستخدَم هذا المصطلح مع فئات محددة من الأعمال، مثل الاستشارات، والمشورة القانونية، والخدمات المتعاقد عليها الخاصة بالأمن أو التنظيف والاتصالات.

21.1 موضوع الشكوى (المدعى عليه) شخص يُزعم أنه قد خالف مادة أو أكثر من مواد هذه السياسة.

22.1 المورد كيان يقدم بضائع أو خدمات إلى شركة أخرى أو إلى العميل مباشرةً.

23.1 الناجي/الناجية شخص مرّ بأحد المخاوف التي تطل الصون أو تعرض لها. يُفضّل مصطلح "الناجي/الناجية" في قطاع الدعم النفسي والاجتماعي، على العكس من كلمة مصطلح "الضحية"، لأنه يوحي بالقدرة على الصمود.

24.1 الرعاية المتركزة على الناجين/الناجيات رعاية تستجيب لاحتياجات الناجين/الناجيات وتفضيلاتهم وتسعى إلى حماية الناجين/الناجيات من الوصم، أو التمييز، أو الانتقام، أو غير ذلك من تبعات ضارة.

25.1 الزائر أي فرد يعمل في أحد مكاتب الهيئة أو يسافر مع الهيئة أو بالنيابة عنها أو يزور مكاتب الهيئة أو برامجها بغض النظر عن تبعيته للمنظمة. ويشير مصطلح الزائر إلى مجموعة من الأشخاص منهم، على سبيل المثال لا الحصر، ممثلي المانحين من القطاعين العام والخاص، أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والصحفيين، والإعلاميين، والباحثين، والمشاهير، والسياسيين، وأفراد الأسرة، وطلاب اللاهوت، وغيرهم ممن لهم ارتباط مماثل بالهيئة.

26.1 الضحية شخص مرّ بأحد مخاوف الصون أو تعرض لها. و"الضحية" مصطلح غالباً ما يُستخدَم في القطاعين القانوني والطبي.

27.1 البالغ المستضعف فرد تسببت ظروف حياته (على سبيل المثال، الفقر والتعليم) و/أو نتيجة للتمييز على أساس السمات البدنية أو الاجتماعية (الجنس، والنوع الاجتماعي، والإعاقة، والعنصر، والدين، والميل الجنسي، إلخ) في الحد من قدرته على تحمل الأثر المغاير لمسببات الضغوط الخارجية.²⁸

28.1 انعدام التسامح يشير إلى تقييم جميع الادعاءات، وإجراء التحقيقات حسب الحاجة، واتخاذ الإجراءات اللازمة.

²⁸ الاتحاد الأوروبي. تعريف المساعدة الإنسانية.

الملحق 2: أدوار ومسؤوليات أعضاء فريق الهيئة

يتحمل جميع أعضاء فريق الهيئة (حسب تعريفهم في هذه السياسة) المسؤوليات التالية:

- معرفة متطلبات هذه السياسة، وروحها، ومعاييرها المحددة وفهمها والالتزام بها والمشاركة في فرص التعلم لتطوير معرفتهم بمفاهيم الصون ومسؤولياته.
- فهم مخاطر وعلامات سوء السلوك أو انتهاكات سياسة الصون الخاصة بالهيئة في سياقهم المحلي ومجال عملهم.
- فهم متطلبات الإبلاغ الإلزامي والإبلاغ على الفور (خلال 24 ساعة) عن جميع المخاوف والشكوك المتعلقة بانتهاكات سياسة الصون من خلال قنوات الإبلاغ القائمة (لكن لا ينبغي لهم التحقيق في الادعاءات تحت أي ظرف من الظروف).
- تطبيق نهج التركيز على الناجين/الناجيات عند ملاحظة أو تلقي ادعاء بانتهاك الصون والاستجابة للناجين/الناجيات الذين يبلغون عن أي انتهاك باحترام وسرية.
- إكمال التدريب المتمحور حول الصون خلال 45 يوماً من توظيفهم وإكمال التدريبات التنشيطية المحددة.
- التعاون بالكامل مع أي تحقيق بشأن الصون والحفاظ على السرية التامة فيما يتعلق بالادعاء (الادعاءات) والتحقيق (التحقيقات).
- عدم الانتقام من أي شخص يبلغ عن انتهاك للصون أو أي شخص يشارك في أي تحقيق صون/يدلي بالمعلومات فيه.

إدارة الهيئة: يتولى المسؤولون التنفيذيون، ونواب الرئيس، ومديرو الشعب، والمديرون الإقليميون، ونوابهم، والممثلون/المديرون القطريون، والإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل بها الهيئة المسؤوليات التالية:

- يكونون نماذج يُحتذى بها بالنسبة لمعايير السلوك والسلوكيات التي تتطلبها هذه السياسة.
- يدعمون ثقافة الوعي والإبلاغ عن الصون من خلال الرسائل المتسقة وخلق الفرص للتعلم الإضافي.
- يتأكدون من أخذ كافة الادعاءات المتعلقة بالادعاءات وانتهاكات هذه السياسة على محمل الجد ومعاملتها بسرية والإبلاغ عنها على الفور إلى وحدة الأخلاقيات من خلال قنوات الإبلاغ القائمة.
- يتأكدون من ألا يواجه أي شخص يبلغ عن ادعاءات الصون أو يشارك/يدلي بالمعلومات في تحقيقات الصون آثار أو قرارات سلبية تؤثر على عملهم.
- يتأكدون من فهم نهج يركز على الناجين/الناجيات على نطاق واسع وتطبيقه باتساق.
- يدعمون ممارسات التوظيف الآمن والسياسة المرجعية للهيئة.
- قوة عاملة متنوعة وشاملة تظهر الكفاءة في قدرات الصون الرئيسية.
- يتأكدون من أن تدعم إدارة أداء الموظفين ثقافة تنظيمية خاضعة للمساءلة وأمنة لمنع جميع أشكال سوء السلوك بموجب هذه السياسة.
- يتأكدون من إدراج قدرات خاصة بالصون في خطط أداء وتطوير الموظفين، وتحديد الموارد اللازمة للتعلم ومشاركتها، وتدريب الموظفين على ممارسة سلوكيات الصون عبر مناطق مسؤوليتهم.
- يشرفون على تنفيذ هذه السياسة وتطبيق التعلم المؤسسي لوضع استراتيجيات لمنع سوء السلوك في بلدهم/منطقتهم/إدارتهم/منطقة عملهم وتحسينها، بما في ذلك مع الشركاء والموردين.
- ينفذون إجراءات جزائية/تصحيحية متسقة ومتناسبة مع الادعاءات المدعومة بأدلة.
- يتأكدون من توافر الموارد الكافية عبر المنظمة لدعم التنفيذ الفعال لهذه السياسة.

يتحمل الممثلون/المديرون القطريون للهيئة المسؤوليات التالية أيضاً:

- يتأكدون من مراجعة سياسة الصون الخاصة بالهيئة ومقارنتها بالقانون الوطني، مع الإشارة إلى المشكلات وحلها، وتوثيق القرارات/التعديلات مع مدير الصون لدى الهيئة وإدراج السياسة في أدلتهم الإرشادية للتوظيف المحلي.
- يتأكدون من تحديث مسارات الإحالة من أجل برامجهم القطرية.
- يتأكدون من وجود موارد كافية من أجل الوقاية والاستجابة المتعلقة بالصون في برنامجهم القطري، بما في ذلك الاحتياجات الملأمة من الموظفين والآليات المجتمعية للإبلاغ وتقديم التعليقات والشكاوى والاستجابة (FCRM).
- يتأكدون من وجود قنوات إبلاغ آمنة، وملأمة للأطفال، ويمكن الوصول إليها ورصدها عن كذب، وتعريف الآخرين بها، وتكليفها مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين داخل بلدانهم/مناطقهم/إداراتهم/مناطق عملياتهم وإتاحتها لهم.
- يتأكدون من التزام شركاء الهيئة بسياسة وإجراءات الصون للشركاء الخاصة بالهيئة.

يتولى رؤساء العمليات بالهيئة المسؤليات التالية أيضاً:

- يتأكدون من التزام المورد/مقدمي الخدمات بمدونة قواعد السلوك الخاصة بهيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية للموردين وسياسة وإجراءات الصون للشركاء الخاصة بالهيئة، بما في ذلك المتطلبات المتعلقة بالإبلاغ.
- يتأكدون من إقرار الاستشاريين بسياسة الصون الخاصة بالهيئة والمتضمنة في اتفاق الخبراء الاستشاريين والتوقيع عليها.
- يتأكدون من تطبيق ممارسات التوظيف الآمنة والإجراءات والسياسة المرجعية الخاصة بالمنظمة.

يتولى رؤساء البرامج بالهيئة المسؤليات التالية أيضاً:

- يكونون على وعي بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA)/موارد الصون وشبكات الإحالة داخل البلد وإقامة الروابط معها.
- يشرفون على تقييمات مخاطر البرامج من أجل الصون والحماية ويتأكدون من وضع استراتيجية شاملة للتخفيف من المخاطر، وتنفيذها، ورصدها عبر مناطق المسؤولية المتعددة.
- يتأكدون من وجود آليات آمنة، وملائمة للأطفال، ويمكن الوصول إليها لتقديم التعليقات والشكاوى لكل برنامج وتكييفها مع تفضيلات المجتمعات المحلية والسياق.

يتولى مديرو البرامج بالهيئة المسؤليات التالية:

- يتشاورون مع المجتمعات التي تعمل معها الهيئة (بطريقة آمنة، وسهلة الوصول، وملائمة ثقافياً) لضمان أن يكون أفراد المجتمع المحلي ومن يعملون بالنيابة عن الهيئة على دراية بمدونة قواعد السلوك والسلوكيات المتوقعة الخاصة بالهيئة، وكيفية إثارة الشكاوى ومخاوف وبأن الهيئة ستتصرف عند حدوث سوء السلوك.
- يشرحون ما هي البضائع والخدمات التي يحق لأفراد المجتمع المحلي الحصول عليها وكيفية اختيارهم.
- يقيمون ويقدرون المخاطر التي تهدد الصون والحماية على مستوى المشروعات وتنفيذ استراتيجيات شاملة للتخفيف من حدة المخاطر.
- يرصدون المخاطر التي تهدد الصون على مستوى المشروعات وتعديل تدابير التخفيف حسب الحاجة.
- يتأكدون من وجود آليات آمنة، وملائمة للأطفال، ويمكن الوصول إليها لتقديم التعليقات والشكاوى لكل برنامج وتكييفها مع تفضيلات المجتمعات المحلية والسياق. كما يديرون التعليقات والشكاوى بطريقة فعالة ومناسبة.

يتولى مديرو الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL) المسؤليات التالية:

- يتأكدون من وجود إجراءات ملائمة للتصعيد والإدارة من أجل الآليات المجتمعية للتعليقات والاستجابة.
- يحرصون على ضمان السرية وفرز الشكاوى الحساسة.

يتولى موظفو الموارد البشرية بالهيئة المسؤليات التالية:

- يجرون توظيفاً آمناً لجميع أعضاء فريق الهيئة، بمعنى أنهم:
 - يجرون فحوصات مرجعية (مهنية و/أو شخصية) تشمل طرح أسئلة التوظيف الآمن المعتمدة من Global People Resources للمتقدمين (للوطناء مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر). على فحوصات المرجعية أن تشمل حينما أمكن المشرفين السابقين.
 - يضيفون شرطاً بالنسبة للمتقدمين (للوطناء مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر) يتمثل في الإعلان/الإفصاح الذاتي عن سوء السلوك الجنسي السابق أو غيره من أشكال سوء وأسباب إنهاء العمل السابق.
- يتأكدون من الوعي بسياسة الهيئة بشأن تقديم مراجع أصحاب العمل السابقين والحاليين وتطبيقها.
- يتأكدون من تلقي جميع الموظفين الجدد (مدفوعي الأجر وغير مدفوعي الأجر) التوجيه بشأن سياسة الصون والإقرار بتلقيه عند التوظيف.
- يتأكدون من ويتتبعون إكمال جميع الموظفين الجدد بالهيئة (مدفوعي الأجر أو غير مدفوعي الأجر) للتدريب الإلزامي على الصون في غضون 45 يوماً من التوظيف والتدريب التثقيفي على الصون على النحو المحدد.
- يتأكدون من أن تشمل جميع توصيفات الوظائف أو الأدوار لجميع أعضاء فريق الهيئة – سواء كانت مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، أو بدوام كامل أو جزئي، أو مؤقتة أو طويلة الأجل – شرطاً بالالتزام بسياسة الصون الخاصة بالهيئة.
- يدرجون **قدرات خاصة بالصون** في توصيفات الوظائف ويحددون المرشحين الذين يظهرون قدرات على أداء جميع الوظائف المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر في عمليات التوظيف.

- يتأكدون من اتخاذ إجراءات جزائية/تصحيحية متنسقة ومتناسبة مع الادعاءات المدعومة بأدلة.

يتولى الفريق المعني بالصون/وحدة الأخلاقيات المسؤوليات التالية:

- يضطلعون باستعراضات دورية لهذه السياسة ويتأكدون من أن السياسة والإجراءات تتماشى مع معايير الصناعة.
- يعززون باستمرار قدرات الموظفين (مدفوعة الأجر وغير مدفوعي الأجر) في سبيل تفعيل هذه السياسة.
- يعملون مع الإدارة العليا في جميع الإدارات وفي العمليات الخارجية على تنفيذ السياسة والامتثال لها.
- يتلقون البلاغات الخاصة بالصون ويستجيبون لها ويحققون في الادعاءات ذات المصدقية، بما يتماشى مع إجراءات إدارة مزاعم الصون (SAM) وأفضل الممارسات والمعايير الدولية.
- يعززون باستمرار قدرات الموظفين في مجال للاستجابة لبلاغات تمس بالصون.
- يتعاونون بفعالية عبر الإدارات والأفرقة لتعزيز جهود الوقاية بالهيئة.