

سياسة وإجراءات الحماية العالمية	عنوان الوثيقة:
نسخة 2.0	إصدار:
30 أغسطس / آب 2019	تاريخ:
إدارة شؤون الموظفين والموظفات	جهة الإقرار:
06 أكتوبر / تشرين الأول 2023	تاريخ المراجعة والاستكمال:
أكتوبر / تشرين الأول 2025	تاريخ المراجعة التالية:

الإصدارات

التاريخ	الإصدار	سبب التغيير
14 نوفمبر / تشرين الثاني 2019	1.1	إجراءات الإبلاغ المنقحة قسم جديد: الأدوار والمسؤوليات هيكل محدث
06 أكتوبر / تشرين الأول 2023	2.0	المراجعة السنوية

المحتويات

1	الإصدارات
2	1. الغاية
3	2. العمل في سياقات مختلفة ومع المنظمات الشريكة
3	3. المبادئ العامة
4	4. الواجبات والالتزامات
4	4.1 واجبات والتزامات سيفروورد
5	5. الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية

1. الغاية

الغرض من هذه السياسة العالمية هو حماية الأشخاص من أي ضرر قد يلحق بسبب التواصل أو التفاعل مع منظمة سيفروورد، أو كادرها الوظيفي، أو الطاقم المرتبط (أمناء، متدربين-ات، مقاولين-ات من الباطن، استشاريين-ات) وشركائها. يشمل ذلك أي ضرر ناتج عن تصرفات الكادر الوظيفي و/أو الطاقم المرتبط في المنظمة/المبادرة، وبرامج ومشاريع وأنشطة سيفروورد التي تقوم المنظمة بتصميمها وتنفيذها. تستمد سيفروورد نزاهتها من القيم والمبادئ التي ترشد عملنا وتوجهه. يعدّ توفير بيئة آمنة وموثوقة تحمي كادرنا الوظيفي، وشركاءنا، والمشاركين-ات في برامجنا، أولوية لدى سيفروورد .

تدرك سيفروورد أن اختلالات التوازن في القوى داخل القطاع الإنساني والتنموي قد أدّى، وما يزال يؤدي، إلى وقوع العديد من أشكال الاستغلال والإساءة. قد يعاني الأفراد في بيئة عمل سيفروورد من عدم التمكين بسبب مجموعة من العوامل، منها الفقر والتأخر الإنمائي والصراع والإقصاء وغيرها من اختلالات هيكل القوى الضمنية. يعدّ عدم المساواة الهيكليّ والتمييز المنهَج بعضاً من العوامل المسببة لعدم التمكين .

في هذه السياقات، يعد كادر سيفروورد الوظيفي في وضع أقوى من كوادِر المنظمات الشريكة والمشاركين-ات في البرنامج. كذلك يبدو الأمر عند مقارنة كوادِر المنظمات الشريكة مع المشاركين-ات في البرنامج أنفسهم-ن .

طوّرت هذه السياسة للوقاية من كافة أشكال التحرش والإساءة والاستغلال في سياقات اختلال التوازن في القوى، ويشمل ذلك :

- الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش
- أشكال أخرى من الاستغلال والإساءة والتحرش
- التّمر
- الإساءة والضرر بحق الأطفال والبالغين-ات الضعفاء

تدعم مدونة قواعد السلوك سياسة الحماية، وتحدد توقعات السلوك المهني والشخصي الذي يتعين على كادر سيفرورلد الوظيفي والطاقم المرتبط بالالتزام بها، وهي تؤلف جزءاً لا يتجزأ من شروط وأحكام التوظيف لجميع أعضاء الكادر. يتعين على الكادر الوظيفي والطاقم المرتبط بالالتزام بشروط وأحكام التوظيف .

2. العمل في سياقات مختلفة ومع المنظمات الشريكة

تدرك سيفرورلد وجود تباينات في فهم سياسات وممارسات الحماية وأشكال تطبيقها في مختلف السياقات لدى المنظمات الشريكة. وقد تتفاقم هذه التباينات عند العمل في سياقات متباينة قانونياً واجتماعياً وثقافياً .

تعترف سيفرورلد بالعبادات والقوانين والثقافات المحلية وتحترمها. إلا أنه لا يمكن استخدامها كمبرر لتجاهل مبادئ أو التزامات الحماية، أو دعم الممارسات الضارة والتمييزية التي تتعارض مع حقوق الإنسان والمساواة وعدم التمييز، التي تعتبر جميعها قيماً تنظيمية .

تدعم سيفرورلد مكاتبها القطرية بما يضمن تماشي ممارسات الحماية لديها مع المبادئ المشمولة في هذه السياسة، بما في ذلك إنشاء آلية إبلاغ خاصة بالثقافة / السياق .

3. المبادئ العامة

- تعتمد سيفرورلد نهج عدم التسامح المطلق مع أي شخص يسبب الضرر للأشخاص في منظماتنا أو المنظمات الشريكة والمجتمعات التي نعمل معها؛ أو يعرّض أي شخص، وخصوصاً الأطفال والبالغين-ات الضعفاء، إلى الإساءة أو الضرر أو الاستغلال .

- تمثل جميع أشكال الإضرار والتحرش والاستغلال التي تغطيها هذه السياسة سوء سلوك جسيم يسفر عن إجراءات تأديبية، تشمل الإنهاء الفوري للتوظيف والإحالة إلى الادعاء الجنائي عند اللزوم .

- يحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص تحت 18) بغض النظر عن سن الرضا بالنسبة إلى القوانين والأعراف المحلية. ينطبق هذا خارج ساعات العمل وأثناء الوقت الشخصي لأفراد الكادر الوظيفي. لا يقبل الاعتقاد الخاطئ بعمر الطفل كحجة .

- يحظر تبادل الأموال أو الوظائف أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس أو الخدمات الجنسية أو أي شكل من أشكال السلوك الاستغلالي أو المُذل أو الحاطّ، سواء ضمن ساعات العمل أو خارجها (بما في ذلك

الإساءة الجنسية للأطفال أو الاتجار بالبشر). ينطبق هذا خارج ساعات العمل وأثناء الوقت الشخصي لأعضاء الكادر الوظيفي، وبغض النظر عما إذا كان قانونياً في البلدان التي تعمل فيها .

● على أعضاء كادر سيفروورد الوظيفي والطاقم المرتبط ألا ينخرطوا في علاقات جنسية مع المشاركين-ات في البرنامج، نظراً لاستناد هذه العلاقات إلى ديناميات قوى غير متكافئة. عندما يكون الكادر الوظيفي، أو الشركاء، أو الطاقم المرتبط، جزءاً من مجتمع تعمل سيفروورد معه، ويقيم أحدهم-ن أو يرغب بإقامة علاقة جنسية مع شخص آخر في المجتمع المحلي، بما في ذلك أحد المشاركين-ات في البرنامج، فينبغي على الطرف الأول رفع الأمر إلى الإدارة المباشرة، لتجري مناقشته ضمن السياق وبأسلوب حساس ثقافياً. كما ينبغي أن تكون مسألة الوقاية من حدوث إساءة استعمال للقوة، وتصحيحها، في قلب هذه الاعتبارات .

● لا تشجع إقامة العلاقات الجنسية بين موظفي-ات سيفروورد، حيث يوجد اختلال واضح في توازن القوى، أو بين الموظفين-ات وكوادر المنظمات الشريكة، لأنها قد تستند أيضاً على ديناميات قوى غير متكافئة. عند انخراط أحد أعضاء الكادر الوظيفي في علاقة مع أحد أفراد الطاقم المرتبط، ينبغي إخطار إدارة الموارد البشرية، أو إخطار الإدارة المباشرة للحصول على توجيه مناسب، الأمر الذي ينبغي إبلاغ الموارد البشرية به أيضاً. قد يؤدي العزوف عن ذلك إلى اتخاذ إجراءات تأديبية .

4. الواجبات والالتزامات

4.1 واجبات والتزامات سيفروورد

لاستيفاء مبادئ هذه السياسة، وتنفيذ إجراءاتها، ستقوم سيفروورد بما يلي:

- تطوير استراتيجيات محددة لمعالجة الحماية في جميع نواحي عمل المنظمة وأنشطتها، عبر **الوقاية والإبلاغ والاستجابة** .
- الحفاظ على مجموعة عمل نشطة خاصة بالحماية لدفع سياسة الحماية إلى الأمام، وتوجيه عملية تنفيذ السياسة على جميع مستويات المنظمة.
- ضمان وصول جميع أعضاء الكادر الوظيفي والطاقم المرتبط إلى هذه السياسة، وتلقيهم-ن تدريباً منتظماً ومحدثاً حول الحماية على جميع المستويات، بما يناسب أدوار كلّ منهم-ن .
- التجهيز لإبلاغ المشاركين-ات في البرنامج عن نهج الحماية المتبع وآليات الإبلاغ الموجودة لدينا .
- خلق ثقافة تنظيمية تُشعر أعضاء الكادر الوظيفي بالأمان والراحة، وتدعم الإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالحماية، وتكفل التعامل مع هذه المخاوف بحساسية وجدية. ومواءمة هذا الجهد مع استراتيجية الشمول والتنوع والمساواة ومكافحة العنصرية لدى سيفروورد .

- إتاحة الوسائل الآمنة، المناسبة، المحددة بالسياق، والتي يسهل الوصول إليها، للإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالحماية لدى أعضاء الكادر الوظيفي في جميع الفرق، وكوادر المنظمات الشريكة، وجميع الأشخاص والمجتمعات التي نعمل معها .
- التحقيق في الادعاءات بخصوص جميع أنواع الإساءة والتحرش والاستغلال، بطريقة مهنية، عاجلة، تحافظ على السرية؛ وضمان حصول الجهات المسؤولة عن إجراء التحقيقات على التدريب المناسب؛ وعدم تعريض الناجين-ات إلى الأذى مجدداً أثناء العملية .
- تقديم الدعم لأعضاء الكادر الوظيفي، أو الطاقم المرتبط، أو المشاركين-ات في البرنامج الذين يبلغون عن مخاوف تتعلق بالحماية و/أو يشاركون في التحقيق. سيتمحور الدعم حول الناجين-ات، ويحترم رغباتهم-ن وطلباتهم-ن، فضلاً عن خصوصيتهم-ن وسلامتهم-ن، وفقاً للمبادئ التوجيهية الخاصة بالعنف الجنساني. قد يشمل الدعم تقديم العلاج الطبي، أو الوصول إلى جهاز القضاء، أو الإحالة إلى الخدمات الخاصة بحالات العنف الجنساني عند اللزوم .
- اتخاذ إجراءات فورية ومناسبة، بما في ذلك الإجراءات القانونية إذا لزم، بحق أعضاء كادر سيفرورلد الوظيفي والطاقم المرتبط، ممن يثبت بعد التحقيق ارتكابهم-ن لأي نوع من الإساءة أو الأذى؛ يشمل ذلك اتخاذ إجراءات لوقاية جميع المساهمين-ات في الإبلاغ أو التحقيق من التعرض للثأر أو الأذى من جديد .
- إجراء تقييمات مخاطر داخلية وبرنامجية لتحديد مجالات الخطر، وضمان اتخاذ تدابير للتخفيف من حدة المخاطر، وتصميم وتنفيذ جميع البرامج والأنشطة بطريقة تحمي الأشخاص من أي مخاطر أو أضرار قد تنشأ عن تواصلهم-ن مع سيفرورلد .
- جمع بيانات الإبلاغ بدقة ومنهجية، والتأكد من تخزينها وإدارتها بشكل آمن، وضمان الإشراف عالي المستوى على بلاغات الحماية الواردة والإجراءات المتخذة .
- العمل مع المنظمات القانونية وغيرها من المنظمات ذات الصلة لضمان الاستجابة بشكل مناسب للمخاوف المتعلقة بالحماية .

5. الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية

توفر سيفرورلد بيئة يشعر فيها الكادر الوظيفي، والطاقم المرتبط، وكوادر المنظمات الشريكة، و/أو أي شخص على تواصل مع البرامج أو الأنشطة، بالحرية والأمان الكافيين للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية، والتأكد من أنها ستعالج بسرية وحساسية وجدية تامين .

يوضح الإجراء التالي مبادئ إعداد البلاغات وكيفية إعدادها في حال ساورك شك أو كنت على دراية بوقوع ممارسة خاطئة أو انتهاك لسياسة الحماية الخاصة بسيفرورلد. يوجد توجيه منفصل لإجراءات الإبلاغ، مرفق بمعلومات داعمة ومفصلة، وقائمة بجهات الاتصال التي يمكن التواصل معها للاستفسارات المتعلقة بالحماية .

المبادئ التوجيهية

• على جميع أعضاء الكادر الوظيفي والأفراد المرتبطين بالإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية، فعلية كانت أم مشبوهة، خلال إطار زمني معقول لا يؤدي إلى وقوع المزيد من الضرر. في حال العزوف عن الإبلاغ، تنطبق الإجراءات الواردة في [السياسة التأديبية](#) ينطبق مبدأ "الإبلاغ الإلزامي" على أي نوع من الأضرار التي تصنف ضمن "الحوادث الخطيرة" التي تشملها هذه السياسة وملحقاتها. يجب إعداد هذه البلاغات في أسرع وقت ممكن. من أنواع "الحوادث الخطيرة":

• العنف الجسدي والجنسي

• أي شكل من أشكال الاستغلال

• التحرش الجنسي

• أي ضرر بحق الأطفال والبالغين-ات الضعفاء

• انتشار ثقافة التنمر والتحرش وتطبيعها

• التمييز الممنهج

• إذا لم يرغب الضحية / الناجية-ة الإبلاغ عن حادثة حماية، فيمكن توجيهه أو توجيهها إلى جهة الاتصال المعنية بالحماية، والتي لا ينطبق عليها واجب الإبلاغ الإلزامي. يمكن لجهة الاتصال المعنية بالحماية تقديم الدعم العاطفي، وتقديم المعلومات اللازمة حول عمليتي التحقيق والإبلاغ. وفي حال لم يرغب الضحية / الناجية-ة بالإبلاغ عن وقوع حادثة، فقد يكون من الملائم أكثر الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية من خلال [سياسة الإبلاغ عن المخالفات](#) المتبعة في سيفرورلد .

• تؤخذ جميع بلاغات الحماية المقدمة بحسن نية على محمل الجد، وتعالج بسرية وسرعة وإنصاف .

• أي شخص يبلغ عن المخاوف بموجب هذه السياسة محمي من جميع أشكال الإيذاء أو المعاملة المسيئة، شريطة أن يكون الإبلاغ بحسن نية. ولكن إذا أبلغ أحد الموظفين-ات، عن قصد ومعرفة، أي معلومات كاذبة أو مغرصة بحق موظف أو موظفة، فإن ذلك سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية .

• البلاغات مجهولة المصدر حول المخاوف المتعلقة بالحماية، فعلية كانت أم مشبوهة، يتم تلقيها والتحقيق فيها، ضمن نفس المبادئ والمعايير والإجراءات التي تنطبق على جميع المخاوف المتعلقة بالحماية. يمكن اقتراح هذا الخيار إذا رفضت الضحية / الناجية-ة رفع شكوى؛ أو يمكن الإبلاغ عن المخاوف من دون الإفصاح عن التفاصيل. تذكر-ي أن التحقيق في الشكاوى مجهولة المصدر، وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة بخصوصها، عملية أصعب؛ مع ذلك، سوف يتم التحقق والنظر في التدابير بما يتجاوز المساءلة الفردية .

• لن نشارك المعلومات الحساسة المتعلقة بحوادث الحماية مع سلطات التنفيذ إلا برضا الضحية / الناجية-ة من العنف الجنساني. سيتم دائماً الإبلاغ عن القضايا المتعلقة بالأطفال، وذلك وفقاً لسياسة حماية الطفل والبالغين-ات الضعفاء (الملحق الثاني).

- قد يواجه بعض الضحايا / الناجين-ات عوائق إضافية خلال الإبلاغ عن المخاوف أو الحوادث المتعلقة بالحماية، بسبب هويتهم (الجنسية، أو الجنسية، أو العرقية، أو الدينية، أو القبلية / الإثنية، أو إصابتهم بإعاقة أو تنوع عصبي، إلخ). سوف نستكشف هذه العوائق ونعالجها عندما نتلقى المخاوف المتعلقة بالحماية ونتعامل معها .

من يمكنه الإبلاغ عن مخاوف أو حوادث تتعلق بالحماية؟

على أي شخص أن يتمكن من الوصول إلى معلومات الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية على موقع سيفروورلد وفي مكاتبها. وعلى كادر سيفروورلد الوظيفي، والطاقم المرتبط، وكوادر المنظمات الشريكة لسيفروورلد، والمشاركين-ات في البرنامج، بمن فيهم أفراد المجتمع المحلي من العاملين-ات في سيفروورلد، أن يتمكنوا من الوصول إلى معلومات الإبلاغ عن المخاوف أو الحوادث المتعلقة بالحماية .

كيف يمكن الإبلاغ عن المخاوف أو الحوادث المتعلقة بالحماية؟

هناك عدة طرق للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية:

- استخدام نموذج الإبلاغ للحماية (الملحق الثالث)، أو وصف المخاوف أو الحادثة بكلماتك الخاصة، عبر إحدى قنوات الإبلاغ الموضحة أدناه .
- استخدام أكبر قدر ممكن من المعلومات عند وصف المخاوف أو الحادثة، مثل: التاريخ، وصف الحادثة وأسماء الأشخاص المعنيين-ات، وتسجيل اسمك وتفاصيل الاتصال. إذا قدم-ت البلاغ ضحية / ناجي-ة من العنف الجنساني، فلا لزوم للتفاصيل الحساسة التي قد تسبب عدم الارتياح أو إعادة الصدمة. لمعرفة كيفية التصرف في هذه الحالات، راجع-ي [المبادئ التوجيهية الخاصة بالعنف الجنساني](#)
- الإبلاغ عن المخاوف بشكل شخصي، أو عبر الإيميل، أو على الهاتف .
- إذا كنت تريد-ين التحدث إلى شخص ما، أو كانت لديك طلبات محددة، فيرجى إيضاح ذلك عند تقديم البلاغ حتى تتمكن من إجراء الترتيبات المناسبة .
- تقديم البلاغ مباشرة من صاحب-ة الشكوى، أو من شخص يتصرف بالنيابة عنه أو عنها .
- طلب النصح من جهة الاتصال المعنية بالحماية، في حال ساورتك الشكوك حول ما إذا كان تصرف ما يمثل انتهاكاً لسياسة الحماية أو قواعد السلوك .

أين يمكن الإبلاغ عن المخاوف أو الحوادث المتعلقة بالحماية؟

- يمكن الإبلاغ عن المخاوف على الإيميل التالي: safeguarding@saferworld.org.uk. تتلقى إدارة شؤون الموظفين والموظفات ومنسق-ة الحماية الرسائل على هذا الإيميل.
- يمكن الإبلاغ عن المخاوف إلى ممثلي وممثلات سيفروورلد على المستوى القطري / رؤساء ورئيسات المكتب / رؤساء ورئيسات الفرق، أو إلى جهة اتصال مخصصة للموارد البشرية في الفريق أو البلد الذي تعمل-ين فيه. تحال هذه البلاغات إلى إدارة شؤون الموظفين والموظفات.
- يمكن الإبلاغ عن المخاوف مباشرة إلى إدارة شؤون الموظفين والموظفات، على الإيميل التالي: vmowen@saferworld.org.uk.

- إذا كانت المشكلة مرتبطة بأيّ من الأفراد المذكورين أعلاه، يمكنك رفع البلاغ إلى الإدارة التنفيذية على الإيميل: pmurphy@saferworld.org.uk، أو رئاسة مجلس الحماية على الإيميل: safeguarding.trustee@saferworld.org.uk. يمكن أيضاً التواصل مع رئاسة مجلس الحماية إذا شعرت بأن القضية قد رُفعت ولكن لم يتم اتخاذ إجراء بشأنها .
- إذا ساورك القلق بشأن الإبلاغ إلى أيّ جهة سبق ذكرها فيمكنك أيضاً الإبلاغ عن مخاوفك (باللغة الإنكليزية) عبر خط هاتفي مستقل يعمل على مدار الساعة كل أيام الأسبوع. سيتم إرسال بلاغك إلى منسق-ة الحماية، وإدارة شؤون الموظفين والموظفات، وكبير-ة مستشاري-ات الشؤون الجنسانية ورئيس-ة البرنامج في سيفرورلد، ما لم يكن الإبلاغ يتعلق بأيّ من الأفراد المذكورين أعلاه، قبل أن يرسل إلى المدير-ة التنفيذي-ة لمجلس الحماية. الرقم هو: +442039517511 .

لتقديم بلاغ مجهول:

- يمكنك الاتصال برقم الهاتف المستقل الذي يعمل على مدار الساعة كل أيام الأسبوع، وإيضاح رغبتك بعدم الإفصاح عن هويتك. الرقم هو: +442039517511.
- تعبئة النموذج على الرابط التالي: www.saferworld.org.uk/en/safeguarding. هذا النموذج متاح باللغات العربية والروسية والإنكليزية .

يمكن تطوير آليات إبلاغ محددة في مشاريع ومناطق معينة. إذا لزم ذلك، فينبغي إبلاغ الكادر الوظيفي والمشاركين-ات في البرنامج مباشرة. إذا ساورتك الشكوك حيال كيفية الإبلاغ عن مخاوفك، فينبغي التواصل مع جهة الاتصال المعنية بالحماية. يمكن العثور على قائمة بجهات الاتصال المعنية بالحماية، وبيانات الاتصال الخاصة بهم-ن في الملحق الأول .