

سياسة الحماية

الغرض

تتحمّل مكاتب ومشاريع EDC، بغض النظر عن موقعها، مسؤولية تأسيس والحفاظ على بيئة عمل آمنة ومنتجة ومحترمة للموظفين والشركاء وأصحاب المصلحة والمشاركين في البرامج. ويجب على جميع الموظفين العمل على منع الاعتداء أو الاستغلال الجسدي أو الجنسي أو المضايقة أو التنمر التي قد يتعرض لها الأفراد في المجتمعات التي نخدمها والأشخاص الذين نعمل معهم أو نتشارك معهم، والعمل على الاستجابة (التفاعل بإيجابية ضد مثل هذه الممارسات).

يتمثل الغرض من هذه السياسة في إبلاغ موظفي EDC والموظفين والمستشارين والمقاولين المستقلين والوكلاء والمتطوعين ذوي الصلة بمسؤولياتهم فيما يتعلق بالحماية.

للمخاوف المتعلقة بما يلي:

- التحرش الجنسي في مكان العمل، راجع [سياسة مكافحة التحرش لدى مؤسسة EDC](#)
- للمخاوف المتعلقة بالحماية في المجتمع الأوسع والتي لم يتم ارتكابها بواسطة EDC أو موظفين ذوي صلة بها، اتصل [بالخط الساخن لموقع Integrity Counts](#).

1. النطاق

تنطبق هذه السياسة عالمياً على جميع موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة الذين يعملون فيها أو في البرامج المختلفة أو في مؤسسات التنفيذيين الفرعيين التابعة لها أو على من يزورونها وذلك خلال ساعات العمل العادية وخارجها. ويسري تطبيق هذه السياسة في جميع البلدان إلا في تلك التي تتعارض فيها السياسة التالية مع التشريعات المحلية. وفي هذه الحالات، يسري العمل بالتشريعات المحلية فقط عندما تنص على تدابير أكثر صرامة من سياسة الحماية هذه. ويسري العمل بسياسة EDC إذا كانت أكثر صرامة من التشريعات المحلية.

2. بيان السياسة

تؤمن EDC أن كل شخص نتواصل معه يتمتع بالحق في الحماية من جميع أشكال الضرر والاعتداء والإهمال والاستغلال، بغض النظر عن العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية والتعبير عنها أو النسب أو الأصل القومي أو الحالة القبلية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو المعلومات الجينية أو الحمل أو الإعاقة المتعلقة بالحمل أو الإعاقة الذهنية أو الجسدية أو لأنه من قدامى المحاربين المحميين أو أي سمة أخرى محمية بموجب قوانين الدولة أو القانون المحلي. ولن تتسامح EDC مع الاعتداءات أو الاستغلال من جانب الموظفين أو الموظفين ذوي الصلة.

ستتناول هذه السياسة مجالات الحماية التالية:

- حماية الأطفال
- حماية البالغين
- الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسي

وتلتزم EDC بالحماية خلال مزاوله أعمالها من خلال الركائز الثلاث التي تتمثل في الوقاية والإبلاغ والاستجابة (الموضحة أدناه).

3. المبادئ الأساسية

لحماية الفئات الأكثر استضعافاً؛ البالغون والشباب والأطفال، ولضمان نزاهة أنشطة EDC، يجب الالتزام بالمبادئ الأساسية الستة التالية:

1. يشكل الاستغلال والاعتداء الجنسي وإساءة معاملة الأطفال بواسطة موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة فعلاً جسيماً من أفعال سوء السلوك وبالتالي يعد سبباً لإنهاء العمل.¹
2. يُحظر ممارسة النشاط الجنسي مع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا بغض النظر عن سن الرشد أو سن الموافقة المطبق محلياً. ولا يُعد الفهم الخاطئ لعمر الطفل دفاعاً.
3. يُحظر مبادلة الجنس بالمال أو العمل أو السلع أو الخدمات، بما في ذلك طلب خدمات جنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو المحط للكرامة أو المنطوي على الاستغلال من جانب موظفي EDC أو الموظفين ذوي الصلة. ويشمل ذلك تبادل المساعدات المستحقة للمشاركين في البرامج.
4. يحظر إقامة علاقات جنسية بين موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة والمشاركين في البرنامج لأنها تستند إلى ديناميكيات قوة غير متكافئة بطبيعتها. فهذه العلاقات تقوّض مصداقية ونزاهة أعمال EDC. وإذا كانت هناك مشكلة حالية أو محتملة في علاقة ما، فيجب على موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة الإبلاغ عن طريق آليات الإبلاغ التي تستخدمها EDC.
5. عندما يكون لدى موظفي EDC أو الموظفين ذوي الصلة مخاوف أو شكوك بشأن ارتكاب أحد زملائهم العاملين، سواء داخل EDC أو خارجها، لاعتداء أو استغلال جنسي واعتداء على الأطفال، يجب عليهم الإبلاغ عن هذه المخاوف على الفور عبر آليات الإبلاغ التي تستخدمها EDC، كما هو موضح في [القسم السابع: الإبلاغ الخارجي](#).
6. يلتزم موظفو EDC والموظفون ذوو الصلة بخلق والحفاظ على بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي والاعتداء على الأطفال وتعزز تنفيذ هذه السياسة. ويحتمل موظفو EDC والموظفون ذوو الصلة على جميع المستويات مسؤوليات دعم تنفيذ هذه المبادئ والسياسة والإجراءات الشاملة.

4. معايير موظفي EDC

تحدد هذه السياسة الحد الأدنى من المعايير التي يتعين على جميع موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة اتباعها من أجل حماية المشاركين في البرامج والمجتمعات من الاستغلال والاعتداء الجنسي والاعتداء على الأطفال من جانب موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة. ويلتزم موظفو EDC والموظفون ذوو الصلة باستخدام سلطتهم باحترام، ويجب ألا يستغلوا سلطتهم وتأثيرهم على حياة ورفاهية المشاركين والمستفيدين في برامج EDC وغيرهم من الأفراد في المجتمعات التي تعمل فيها EDC. وقد يؤدي أي انتهاك للمعايير المنصوص عليها في سياسة الحماية هذه إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى حد الفصل من العمل وفقاً للإجراءات التأديبية والقوانين المعمول بها.

يلتزم موظفو EDC والموظفون ذوو الصلة بما يلي:

- الامتناع عن طلب أي خدمة أو خدمة جنسية من المشاركين في برامج EDC أو الأطفال أو البالغين المستضعفين أو غيرهم في المجتمعات التي تعمل فيها EDC مقابل الحماية أو المساعدة، والامتناع عن المشاركة في علاقات مسينة أو مستغلة جنسياً.
- الامتناع عن مبادلة الجنس مقابل تقديم أو حجب المال أو العمل أو السلع أو الخدمات، بما في ذلك طلب خدمات جنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو المحط للكرامة أو المنطوي على الاستغلال.
- الامتناع عن الاستعانة بخدمات العاملين في مجال الخدمات الجنسية. وهذا بصرف النظر عن أي قانون محلي يسمح بهذا النشاط.
- الامتناع عن ممارسة الجنس أو المشاركة في أنشطة جنسية مع المشاركين في البرامج لأن هناك احتمال أن تنطوي مثل هذه العلاقات على إساءة استخدام السلطة.
- الامتناع عن ممارسة النشاط الجنسي مع أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا، بغض النظر عن السن المسموح به للموافقة وفقاً للقوانين المحلية أو الوطنية للدولة التي يعمل فيها الموظف. ولا يُعد الجهل أو الاعتقاد الخاطئ بعمر الشخص دفاعاً.
- الامتناع عن دعم أو المشاركة في أي شكل من أشكال أنشطة الاستغلال أو الإساءة الجنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، المواد الإباحية للأطفال أو الاتجار بالبشر.
- معاملة جميع الأطفال باحترام والامتناع عن استخدام أي لغة أو سلوك غير لائق أو مزعج أو مسيء أو مثير جنسياً أو مهين أو غير لائق ثقافياً مع الأطفال.
- الامتناع عن استخدام الأطفال للعمل في المنزل أو غير ذلك من الأعمال غير الملائمة نظراً لعمرهم أو مرحلة نموهم، أو التي تتداخل مع وقتهم المتاح للأنشطة التعليمية والترفيهية، أو التي تضعهم في خطر كبير للتعرض للإصابة. ويشمل هذا المعيار تلك السياقات التي يُنظر فيها إلى مثل هذه العمالة على أنها مسموح بها أو مقبولة ثقافياً.
- حماية وإدارة واستخدام موارد EDC المالية والمادية بشكل مناسب، والامتناع المطلق عن استخدام موارد EDC، بما في ذلك استخدام أجهزة الكمبيوتر أو الكاميرات أو الهواتف المحمولة أو وسائل التواصل الاجتماعي، من أجل استغلال أو مضايقة المشاركين في برامج EDC أو الأطفال أو غيرهم في

¹ المبادئ الأساسية الستة مستمدة من نشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (ST/SGB/2003/13). وقد عدلتها EDC للإشارة إلى الاعتداء على الأطفال و"موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة".

المجتمعات التي تعمل فيها EDC. ويشمل ذلك مشاركة رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية الجماعية (بما في ذلك النكات) التي تحتوي على صور فاضحة.

- الإبلاغ فوراً عن أي مخاوف لديهم بشأن الانتهاكات المحتملة لهذه السياسة عبر آليات الإبلاغ التي تستخدمها EDC. ويجب على موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة الإبلاغ عن أي مخاوف من هذا القبيل حتى عندما لا يكون الشخص الذي قد يكون مخالفاً لهذه السياسة موظفاً لدى EDC، مثل الشركاء المنفذين أو المتبرعين أو الموردين أو غيرهم من الموظفين ذوي الصلة.
- منع ومعارضة ومكافحة ممارسات الاعتداء أو الاستغلال أو الإهمال المشتبه بها أو التي وردت إلى علمهم كلما أمكن ذلك، ونشجع بشدة موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة على التأكد من تواجد شخص بالغ عند العمل مع الأطفال.
- الإفصاح فوراً عن التهم والإدانات والنتائج الأخرى المتعلقة بالاعتداء أو الاستغلال أو الإهمال المشتبه به أو المعروف. هذا الإفصاح لا يوقف علاقة العمل، ولكن سيخضع لمراجعة مكتب الشؤون القانونية.

يتحمل المديرون التنفيذيون والمديرون والمشرفون على جميع المستويات مسؤوليات دعم وتطوير الأنظمة التي تحافظ على بيئة تسهل تنفيذ هذه السياسة، وتكون خالية من الاعتداء أو الاستغلال أو الإهمال المشتبه به أو المعروف،

عند تصوير طفل فوتوغرافياً أو تصويره لأغراض تتعلق بالعمل، سيمثل موظفو EDC والموظفون ذو الصلة لجميع المعايير التالية:

- الامتثال للتقاليد أو القيود المحلية لإعادة إنتاج الصور الشخصية.
- الحصول على موافقة مستنيرة من أحد الوالدين أو الوصي على الطفل قبل تصويره فوتوغرافياً أو بالفيديو وشرح كيفية استخدام الصورة أو الفيديو.
- التأكد من أن الصور والأفلام ومقاطع الفيديو وأقراص الفيديو الرقمية تعرض صور الأطفال بطريقة كريمة ومحترمة وليس بطريقة مستضعفة أو خاضعة.
- التأكد من ارتداء الأطفال ملابس كافية وعدم تصويرهم في أوضاع يمكن اعتبارها موحية جنسياً.
- التأكد من أن الصور تظهرهم بصورة صادقة بالنسبة للسياق والحقائق.
- التأكد من أن تسميات الملفات لا تكشف عن معلومات تعريفية عن طفل.

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كان السلوك يشكل انتهاكاً لهذه المعايير، فيجب عليك الاتصال بقسم الموارد البشرية أو مكتب الشؤون القانونية في EDC.

5. المسؤوليات

موظفو EDC والموظفون ذوو الصلة

يشترك جميع موظفي EDC في التزامهم بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي والاعتداء على الأطفال والتصدي لذلك. ويتحملون مسؤولية الالتزام بالمبادئ الأساسية لهذه السياسة إلى جانب المعايير الخاصة بموظفي EDC. كما يجب عليهم التوقيع على المعايير. ويجوز للموظفين والأفراد التابعين لكيانات من خارج EDC الذين أبرموا شراكات أو اتفاقيات المنح الفرعية أو اتفاقيات المستفيدين الفرعيين مع EDC بدلاً من ذلك التوقيع على مدونة قواعد السلوك والمعايير الخاصة بصاحب العمل التابعين له إذا كانت هذه المدونة والمعايير متوافقة مع معايير هذه السياسة.

كبار المديرين والمشرفون ومديرو الموارد البشرية

يجب على كبار المديرين والمشرفين ومديري الموارد البشرية التأكد من أن جميع موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة يفهمون هذه السياسة ويمتثلون لها ويوقعون على المعايير الخاصة بموظفي EDC والموظفين ذوي الصلة. كذلك، يتحمل المديرون والمشرفون مسؤولية توفير عملية توظيف وتوجيه وتدريب صارمة، وإدارة الأداء لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي والاعتداء على الأطفال.

رئيس الفريق والقيادة العليا لدى EDC في أي دولة أو منطقة

يجب على رؤساء الفرق (COPs) على الصعيد الدولي ومديري المشاريع في الولايات المتحدة أو الممثلين تقديم توجيهات واضحة وتوضيح كيف تضمن المؤسسة، عبر عملياتها، حماية البالغين والأطفال المستضعفين من الاستغلال والاعتداء الجنسي أثناء تنفيذ المشاريع والبرامج. ويجب أن يضمن رئيس الفريق أو مدير المشروع تطوير آليات الشكاوى المجتمعية المناسبة ثقافياً وتنفيذها ومراقبتها ومراجعتها للتحقق من فعاليتها. ويشمل ذلك رفع مستوى الوعي لدى المشاركين في البرامج وموظفي EDC بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي والاعتداء على الأطفال وكيفية استخدام آلية الشكاوى. وسيعمل رئيس الفريق أو مدير المشروع مع إدارة الموارد البشرية لضمان التعامل مع الشكاوى بشكل مناسب، وتفعيل إجراءات التحقيق، إلى جانب الإجراءات التأديبية المناسبة للموظفين حسب الضرورة. ويتحمل رئيس الفريق أو مدير المشروع إلى جانب إدارة الموارد البشرية مسؤولية تقديم المساعدة المناسبة للناجين، كما هو موضح لاحقاً في [القسم التاسع العقوبات والإجراءات التأديبية لموظفي المؤسسة](#).

6. الإبلاغ عن الشكاوى ومعالجتها

يجب على موظفي EDC الذين يلاحظون أو يشتبهون أو يتلقون ادعاءات بخصوص اعتداء أو استغلال أو إهمال مشتبه به أو معروف يتعلّق بأعمال EDC أو موظفيها أو المشاركين في برامجها أو شركائها أو أي سلوك آخر تحظره هذه السياسة ، يجب عليهم الإبلاغ عن السلوك على الفور، سواء شفهيًا أو كتابيًا، عن طريق الاتصال بأحد ما يلي:

- مشرفهم المباشر ، أو إذا كان السلوك يتعلّق بالمشرف المباشر، أي مشرف آخر داخل القسم.
- ممثل الموارد البشرية المحلي لمشاريعنا الدولية
- كبير موظفي الموارد البشرية، مدير الموارد البشرية الدولية ميشيل ميلارد (mmillard@edc.org) أو مدير الموارد البشرية كيت هيوز (khughes@edc.org)
- النائب الأول للرئيس، المستشارة العامة كريستين فيلوسا (cfilosa@edc.org)، مكتب الشؤون القانونية
- الإبلاغ عبر الإنترنت من خلال موقع IntegrityCounts على <https://app.integritycounts.ca/org/edc>

سيكون لديك الخيار إما الإبلاغ باستخدام اسمك أو دون الكشف عن هويتك. ومع ذلك، يصعب التحقيق في البلاغات مجهولة الهوية بسبب محدودية المعلومات. ونشجع موظفي EDC على تقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات التفصيلية حول السلوك، بما في ذلك، إن أمكن، تحديد الأشخاص المتورطين أو الذين شهدوا السلوك، طالما أن هذا لن يعرض الأشخاص المحددين لخطر الضرر الفوري.

ويُتوقع من موظفي EDC إخطار إدارة الموارد البشرية أو مكتب الشؤون القانونية على الفور بأي اعتداء أو استغلال أو إهمال فعلي أو مشتبه به أو معروف أو أي انتهاكات أخرى لهذه السياسة يتم إبلاغهم بها أو يلاحظونها أو يصححون على دراية بها. إلا إنه، يتعين على المشرفين ومديري الإدارات وما فوقهم القيام بذلك في غضون 24 ساعة. ويُعدّ التصيّر في القيام بذلك انتهاكًا لهذه السياسة وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى حد الفصل الفوري من العمل.

ستنحَق EDC في جميع البلاغات المتعلقة بجميع الحالات المشتبه بها للاعتداء أو الاستغلال الجنسي، أو الاعتداء على الأطفال، أو إهمالهم وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إخطار جهات إنفاذ القانون والتعاون مع جهات التحقيق الجنائي والملاحقة القضائية حيثما كان ذلك مناسبًا.

السرية

يجب على موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة ضمان الحفاظ على سرية جميع المعلومات المتعلقة بالإبلاغ عن حالات الاعتداء أو الاستغلال أو الإهمال المشتبه بها أو المعروفة، وعدم مشاركتها إلا مع الموظفين المعنيين (أي المستشار العام أو مسؤول الاتصال بالموارد البشرية). ويجب عدم مشاركة أي معلومات، خاصة المعلومات التي يمكن أن تحدد هوية الشخص الناجي، مع وسائل الإعلام (بما في ذلك الصحافة أو أي شكل من أشكال وسائل التواصل الاجتماعي)، أو موظفي EDC الآخرين، أو عائلة الشخص الناجي أو أصدقائه. وتحافظ EDC على سرية جميع المعلومات والسجلات والتقارير والمراسلات والوثائق المماثلة المتعلقة بالحادث إلى أقصى حد ممكن.

آليات الشكاوى

تلتزم EDC بضمان أن يتمتع المشاركون في البرامج بطرق مناسبة ثقافيًا وأمنة وسرية ويمكن الوصول إليها للإبلاغ عن دعاوى سوء السلوك المتعلقة بالحماية. يجب على كل مكتب دولي أو مكتب مشروع تحديد ما إذا كانت آلية الإبلاغ المجتمعية ضرورية وذلك استنادًا إلى أنشطة المشروع، مع ملاحظة أن ما يلي يتطلب توفير آلية للشكاوى:

- في حالة وجود خدمات مباشرة تتضمن توزيع عناصر (أشياء – معونات - ...) على المشاركين في البرنامج.
 - في حالة المشاريع التي تتفاعل مع الفئات السكانية المستضعفة التي تنطوي على مخاطر عالية فعلية أو متصورة تتمثل في التهديد بحدوث سوء سلوك يتعلّق بالحماية (أي النساء، والفتيات، والأطفال، والبالغين أو المجموعات المستضعفين والمعرضين للخطر).
- تتطلب أفضل الممارسات تطوير آليات الشكاوى وتنفيذها ومراقبتها ومراجعتها للتحقق من فعاليتها، بما في ذلك رفع مستوى الوعي لدى (1) المشاركين في البرنامج، و(2) المجتمعات التي يتم تنفيذ البرامج فيها، و(3) الموظفين والموظفين ذوي الصلة حول كيفية استخدام آلية الشكاوى.
- بمجرد استلام EDC للشكاوى المتعلقة بالحماية المقدمة من المشاركين في البرامج عبر أي آلية ، يجب توجيهها والتعامل معها بنفس طريقة الشكاوى المقدمة عبر الطرق المذكورة سابقًا في هذا القسم (6. الإبلاغ عن الشكاوى ومعالجتها).

الرد على شكوى أو بلاغ

عند الرد على بلاغ أو شكوى فيما يتعلّق باعتداء أو استغلال، ستستخدم EDC نهجًا مستنيرًا للصدمات يركز على الناجين ، والذي يتضمن التدابير التالية:

- حماية الناجي عند تقديم بلاغ أو شكوى بخصوص اعتداء.
 - احترام حقوق الناجي والقوانين المحلية.
 - التأكد من أن تصرفات EDC لا تسبب ضرراً إضافياً للناجي.
 - العمل مع مقدمي الخدمات المحليين أو المتخصصين أو الوالدين أو الأوصياء القانونيين أو مقدمي الرعاية أو السلطات القانونية أو غيرهم حسب الاقتضاء والضرورة لرفاهية الناجين وتسوية البلاغ أو الشكوى.
- في حالة الإبلاغ عن اعتداء على الأطفال و/أو الشباب، ستقوم EDC بما يلي:

- عندما يكون البلاغ متعلقاً بطفل، يجب اتخاذ "القرار بناءً على المصلحة الفضلى للطفل" للرد على الانتهاكات المزعومة للمحظورات. ويراعي هذا القرار أفضل نتيجة ممكنة للطفل المستضعف الذي تعرض للعنف أو الاعتداء أو الاستغلال أو الإهمال.
- إخطار مقدم تأمين المسؤولية لدى EDC بالشكوى التي تخص الاعتداء والاحتفاظ بسجلات عن أي من هذه البلاغات حسب الاقتضاء.
- إخطار المتبرع أو الراعي أو الممول المعني بالمشروع الذي قُدمت فيه شكوى الاعتداء، إما كتابياً أو عبر البريد الإلكتروني.

عدم الانتقام

- تحظر EDC أي انتقام ضد موظفي EDC أو الموظفين ذوي الصلة أو المشاركين في البرامج الذين يقدمون شكوى رسمية بشأن الاعتداء أو الاستغلال الجنسي أو الاعتداء على الأطفال أو استغلالهم أو إهمالهم أو أي انتهاكات أخرى لهذه السياسة أو الإجراءات ذات الصلة أو المشاركين في تحقيق ذي صلة.
- بالإضافة إلى سياسة الحماية هذه، تقوم أيضاً سياسة [المُبلِّغين عن المخالفات](#) لدى EDC بحظر الانتقام.
- يجب الإبلاغ عن أي أفعال انتقامية مشتبه بها على الفور من خلال آليات الإبلاغ المحددة في بداية هذا القسم ([6. الإبلاغ عن الشكاوى ومعالجتها](#)). وسيخضع موظفي EDC الذين يتورطون في الأفعال الانتقامية لإجراء تأديبي يصل إلى حد الفصل من العمل أو إنهاء أي علاقة أخرى مع EDC.

7. الإبلاغ الخارجي

يجب على EDC وشركائها الامتثال لجميع المتطلبات ذات الصلة المتعلقة بالإبلاغ الإلزامي عن سوء السلوك المتعلق بالحماية المزعوم أو المؤكد إلى السلطات المحلية وفقاً للاختصاص القضائي المحلي. بالإضافة إلى ذلك، قد تنشأ ظروف بسبب الالتزامات التعاقدية أو القانونية أو التزامات المتبرعين حيث يتعين أن تقوم EDC بالإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم أو المؤكد المتعلق بالحماية. وحيثما أمكن، سيتم تقديم المعلومات بطريقة تضمن إخفاء هوية الناجي لأسباب تتعلق بالسرية والأمن (إلا إذا كان القانون ذو الصلة قد يتطلب الإفصاح).

عندما يتضمن الحادث طفلاً دون سن 18 عاماً، يجب على موظفي EDC إخطار السلطات المحلية لإنفاذ القانون أو الخدمات الاجتماعية أو حماية الطفل وفقاً للقوانين المحلية للإبلاغ الإلزامي واتخاذ أي إجراء آخر يُعتبر ضرورياً لضمان سلامة الطفل أو منع وقوع الضرر في المستقبل، طالما أن هذا لن يعرض الطفل (الأطفال) لخطر التعرض للضرر المباشر. ويجب إخطار السلطات المحلية المعنية بالتشاور عن كذب مع مكتب الشؤون القانونية لدى EDC والمستشار القانوني المحلي حسب الاقتضاء. ويجب إجراء تقييم للمخاطر قبل الإخطار لتحديد مستوى المخاطر التي قد يتعرض لها الناجي بسبب إبلاغ السلطات المحلية عن الحادث.

8. بروتوكولات مساعدة الناجين المقدمين لادعاءات

عندما يُقدم ادعاء بخصوص انتهاك أحد موظفي EDC أو الموظفين ذوي الصلة لسياسة الحماية لدى EDC وكان أحد الناجين مشاركاً في عملية الإبلاغ، يكون لتقديم المساعدة لدعم الناجين أهمية وأولية فورية. ويجب تقديم المساعدة الداعمة في الوقت الذي يبلغ فيه الناجي عن الادعاء، وفي حالة وجود احتياجات فورية محددة للدعم ناتجة عن السلوك المزعوم. ولا يعتمد تقديم هذه المساعدة على مشاركة الناجي في أي تحقيق خاص تجريه EDC.

في تلك الحالات التي تنطوي على إبلاغ من شاهد أو عضو آخر في المجتمع أو موظف ضد موظف مُعيّن أو موظف ذي صلة، دون مشاركة ناجي محدد في عملية الإبلاغ، لا يتم البحث عن الناجي بشكل نشط على المستوى المحلي. وبدلاً من ذلك، يتمثل دور عملية التحقيق، التي يقودها أو يشرف عليها فريق التحقيقات في مقر EDC الرئيسي، في تحديد الناجين المحتملين والقيام بذلك بطريقة لا تعرض الناجين لأذى إضافي. وعندما تحدد عملية التحقيق الناجين، يمكن تقديم مساعدة لدعم الناجين.

إذا اختار الناجي عدم الكشف عن هويته، فقد تكون خيارات دعم الإحالة أو الدعم الممول محدودة، على الرغم من أنه يمكن مشاركة المعلومات العامة حول خدمات الإحالة مع الناجين المبلغين دون الكشف عن هويتهم.

وقد تشمل ثلاثة أنواع من خدمات المساعدة الفورية لدعم الناجين ما يلي:

1. الرعاية المادية الفورية: الدعم المباشر و/أو التمويلي لتوفير احتياجات مؤقتة، مثل الرعاية الطبية القائمة على نهج مستنير للخدمات يركز على الناجين أو الطعام أو الملابس أو المأوى الآمن في حالات الطوارئ حسب الحاجة والضرورة.

2. الدعم النفسي الاجتماعي: الإحالات والدعم التمويلي للحصول على الخدمات النفسية الاجتماعية المناسبة من خلال مؤسسة استشارية محلية. على سبيل المثال، يمكن لموظفي EDC الوصول إلى مثل هذه الاستشارات من خلال برنامج EDC مع Konterra. سيتم توفير خدمات مماثلة أو دعم نفسي اجتماعي بديل مراعي ثقافيًا للناجين من خلال مقدمي الخدمات المحليين المناسبين.
3. الدعم القانوني والدفاع عن الناجين: دعم توفير خدمات الدفاع عن الضحايا أو المشورة القانونية لاتخاذ قرار مستنير بشأن اللجوء إلى وسائل الإنصاف القانونية. (ملاحظة: لا يمكن للمستشار العام لدى EDC ان يمثل الناجي مباشرةً لأن هذا النشاط يشكل تضاربًا متصلاً في المصالح).

9. العقوبات والإجراءات التأديبية لموظفي المؤسسة.

الإدعاء

إذا ثبت وجود ادعاء بانتهاك لسياسة الحماية، فسيتم تحديد إجراء تأديبي قد يشمل الفصل من العمل. وفي بعض الحالات، قد يستلزم الإدعاء المقدم بانتهاك سياسة الحماية ضد أحد موظفي EDC أو الموظفين ذوي الصلة إيقاف الشخص المدعى عليه على الفور عن العمل في المشروع حتى يتم إجراء تحقيق. ويهدف هذا الإجراء إلى حماية الناجي من التعرض للمزيد من الضرر المحتمل. ومع ذلك، قد تكون هناك حالات يؤدي فيها وضع الفرد المستهدف بالادعاء قيد الإيقاف عن العمل إلى مخاطر أو أضرار إضافية للناجي. بعد ذلك، ستتخذ إدارة الموارد البشرية لدى EDC هذا القرار بالتشاور الوثيق مع مكتب الشؤون القانونية والأمن العالمي وبالتشاور مع رئيس الفريق أو مدير المشروع.

كما ان استخدام هذه السياسة لأغراض خبيثة أو لإخفاء السلوكيات المحظورة الموضحة في هذه السياسة يخضع لإجراء تأديبي كما هو مذكور أعلاه.

الإدانة

إذا تمت إدانة أحد موظفي EDC أو أحد الموظفين ذوي الصلة بالاعتداء، فسيتم فصله على الفور فصلاً مسبقاً من منصبه. وتتنطبق هذه العواقب نفسها أيضاً على المقاولين من الباطن أو المتعاقدين معهم من الباطن أو المشاركين في المشاريع لدى EDC. وعند الفصل من العمل، لن يُسمح للشخص المُدان بالدخول إلى مقر أي مكتب من مكاتب EDC - محلي أو دولي - أو المشاركة في أي من أنشطة المؤسسة.

10. حفظ السجلات

تقوم EDC بتقديم والاحتفاظ بجميع السجلات المكتوبة لأي حادث اعتداء و/أو استغلال وفقاً للقانون المعمول به. ويجب أن تتضمن السجلات المكتوبة، على سبيل المثال لا الحصر، المعلومات التالية:

- تاريخ البلاغ
- تاريخ الاعتداء المزعوم
- اسم الناجي وعنوانه ومعلومات الاتصال به، وإذا كان ذلك ممكناً، الوالد (الوالدين) أو الوصي القانوني (الأوصياء القانونيين) أو مقدمي الرعاية.
- اسم الشخص الذي أبلغ عن الحادث.
- اسم جهة الاتصال الحكومية التي تم تقديم البلاغ إليها ومعلومات الاتصال بها.

11. السياسات ذات الصلة

تُعتبر هذه السياسة مكملة لمجموعة معايير السلوك التي يتعين على جميع موظفي EDC والموظفين ذوي الصلة الالتزام بها في مدونة قواعد السلوك المهني وسياسات مكافحة التحرش والتمييز الخاصة بالمؤسسة.

12. التعريفات

الاعتداء: إلحاق الأذى، أو الاحتجاز بشكل غير معقول، أو التهريب، أو العقاب القاسي الذي يسبب أو من المحتمل أن يسبب ضرراً جسدياً أو ألماً أو ألماً نفسياً؛ أو الاعتداء الجنسي أو الاستغلال الجنسي؛ أو الاستغلال المالي؛ أو الحرمان المتعمد أو المقصود أو المستهتر من الاحتياجات الأساسية. ويشمل مصطلح "الاعتداء" كلاً من حالات الفعل أو الامتناع عن الفعل.

أعراض التعرض للاعتداء: يمكن أن تشمل الأعراض التي قد تشير إلى التعرض للاعتداء، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

العلامات البدنية، مثل:

- الجروح والكدمات
- الكوابيس
- تهيج، أو ألم، أو إصابة في المنطقة التناسلية
- صعوبة في التبول
- الشعور بالألم عند الجلوس
- الملابس الداخلية الممزقة أو الملطخة بالدماء
- الأمراض المنقولة جنسيًا

العلامات السلوكية، مثل:

- القلق عند الاقتراب من مقر EDC أو من غرفة مستخدمة في برامج EDC.
- العصبية أو السلوك العدواني تجاه البالغين
- الوعي الذاتي الجنسي
- السلوكيات الجنسية المتهورة
- الانسحاب من الأنشطة والانعزال عن الأصدقاء

العلامات اللفظية، مثل العبارات التالية:

- لا أحب (إسم شخص / فلان).
- (إسم شخص / فلان) يقوم بأمور معي عندما نكون وحدنا.
- لا أحب أن أكون بمفردي مع (إسم شخص / فلان).
- (إسم شخص / فلان) عبث معي.

الفئات العمرية:

- يُعرّف **البالغ** بأنه أي شخص يبلغ من العمر 25 عامًا أو أكثر.
- يُعرّف **الشباب** بأنه أي شخص يتراوح عمره بين 18 و24 عامًا.
- يُعرّف **الطفل** (أو **الأطفال**) بأنه أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا - ما لم تحدد القوانين الوطنية التي تنفذ فيها EDC برامج الأطفال سن رشد أقل.

عامل تقديم المعونة: أي فرد قد يعمل لصالح مؤسسة إنسانية أو إنمائية أو يتصرف بالنيابة عنها، سواء على أساس طوعي أو مدفوع الأجر. يشمل "عمال تقديم المعونة" جميع الموظفين الدوليين والوطنيين، وكذلك جميع الموظفين أو العاملين أو الأفراد الذين أبرموا اتفاقية تعاون مع هذه المؤسسات، بما في ذلك المتدربين والمتطوعين والمستشارين الدوليين والمحليين والمقاولين وكذلك العمال بنظام اليومية.

الشباب والبالغون المعرضون للخطر: يُشار إليهم في بعض الأحيان أيضًا باسم "البالغين المعرضين للخطر". الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 18 عامًا والذين لا يستطيعون تلقي المعلومات وتقييمها أو اتخاذ قرارات مستنيرة أو الإبلاغ بها إلى الحد الذي يفترض فيه الشخص البالغ إلى القدرة على (1) تلبية المتطلبات الأساسية للصحة البدنية، أو (2) حماية نفسه من الضرر أو الاستغلال، أو (3) رعاية نفسه، حتى مع توافر المساعدة التكنولوجية المناسبة بشكل معقول. ويمكن أن يكون الشخص البالغ المستضعف أيضًا شخصًا يُعتبر معرضًا للخطر بسبب العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية والتعبير عنها أو النسب أو الأصل القومي أو الحالة القبلية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو المعلومات الجينية أو الحمل أو الإعاقة المتعلقة بالحمل أو الإعاقة الذهنية أو الجسدية أو لأنه من قدامى المحاربين المحميين أو أي سمة أخرى محمية بموجب القانون الفيدرالي أو قانون الولاية أو القانون المحلي أو نتيجة للكوارث والنزاعات.

المصالح الفضلى للطفل: ينطبق مبدأ المصلحة الفضلى على جميع الإجراءات المتعلقة بالأطفال ويتطلب تدابير نشطة لحماية حقوقهم. ويجب أن (1) تعزز هذه التدابير بقاء الأطفال على قيد الحياة ونموهم ورفاهيتهم و(2) تدعم هذه التدابير وتساعد الوالدين أو الأوصياء القانونيين أو مقدمي الرعاية الآخرين على تحقيق حقوق الأطفال. وتشمل هذه التدابير مشاركة الأطفال لضمان سماع آرائهم في المسائل التي تؤثر عليهم.

المصالح الفضلى للشباب: ينطبق مبدأ المصالح الفضلى على جميع الإجراءات المتعلقة بالشباب ويتطلب تدابير نشطة لحماية حقوقهم. ويجب أن تعزز هذه التدابير (1) سلامة الشباب؛ و(2) الاحتياجات البدنية والنفسية والتنموية للشباب؛ و(3) رفاهية الشباب. كما يجب أن تدعم هذه التدابير الشباب وتساعدهم على تحقيق حقوق الشباب، بما في ذلك مشاركتهم لضمان سماع آرائهم في المسائل التي تؤثر عليهم.

ينطوي استغلال الأطفال والاعتداء عليهم على واحد أو أكثر مما يلي:

- **الاعتداء الجنسي على الأطفال:** مشاركة طفل في نشاط جنسي لا يفهمه تمامًا أو يعطي موافقة مستنيرة عليه أو لا يكون مستعدًا له من الناحية النمائية ولا يمكنه الموافقة عليه أو ينتهك القوانين أو المحرمات الاجتماعية في المجتمع. ويتجلى ذلك من خلال نشاط بين طفل وشخص بالغ أو طفل آخر تكون

علاقتهم بسبب عمره أو نموه قائمة على المسؤولية أو الثقة أو السيطرة، ويهدف النشاط إلى إرضاء أو تلبية احتياجات الشخص الآخر. وقد يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إغراء الطفل أو إكراهه على المشاركة في أي نشاط جنسي غير قانوني، أو استغلال الطفل في الدعارة أو الممارسات الجنسية القانونية الأخرى، أو الاستخدام الاستغلالي للعروض والمواد الإباحية.

- **الاعتداء العاطفي:** يتمثل الاعتداء العاطفي في أفعال لفظية أو رمزية غير لائقة تجاه الطفل أو نمط من التصيير بمرور الوقت في تزويد الطفل بالرعاية غير البدنية والتوافر العاطفي على نحو كافٍ. وتتطوي هذه الأفعال على احتمال كبير لإلحاق الضرر بتقدير الطفل لذاته أو مهاراته الاجتماعية.
- **الاستمالة:** تشهير، بشكل عام، إلى السلوك الذي يسهل على مرتكب الجريمة إغراء طفل لممارسة النشاط الجنسي. وغالبًا ما ينطوي على بناء ثقة الأطفال و/أو مقدمي الرعاية لهم للوصول إلى الأطفال بغرض الاعتداء عليهم جنسيًا. على سبيل المثال، تشمل الاستمالة تشجيع المشاعر الرومانسية أو تعريض الطفل للمفاهيم الجنسية من خلال المواد الإباحية.
- **الاستمالة عبر الإنترنت:** إرسال رسالة إلكترونية بمحتوى غير لائق إلى مستلم يعتقد المرسل أن عمره أقل من 18 عامًا، بقصد حث المستلم على المشاركة في نشاط جنسي أو الخضوع له مع شخص آخر، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، المرسل.
- **الإهمال:** التصيير في تزويد الطفل (حيث يمكن القيام بذلك) بظروف مقبولة ثقافيًا على أنها ضرورية لنموه البدني والعاطفي ورفاهيته.
- **الاعتداء الجسدي:** يحدث الاعتداء الجسدي عندما يصيب شخص ما طفل أو شاب عمدًا أو يهدد بإصابته. وقد يأخذ هذا الاعتداء شكل الصفع أو اللكم أو الهز أو الركل أو الحرق أو الدفع أو الإمساك بقوة. وقد تأخذ الإصابة شكل كدمات أو جروح أو حروق أو كسور.

حماية الأطفال والشباب: المسؤولية والإجراءات والتدابير المتخذة لمنع الاعتداءات والاستغلال والعنف ضد الأطفال والشباب والتصدي لهم.

موظفو EDC والموظفون ذوو الصلة: يشمل مصطلح "موظفوا EDC والموظفون ذوو الصلة" جميع موظفي EDC ومكاتب مشروعات EDC. ويشمل المصطلح أيضًا أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين والمتدربين والمستشارين الدوليين والمحليين، بالإضافة إلى المقاولين من الأفراد والشركات لهذه الكيانات والموظفين ذوي الصلة. ويشمل ذلك الكيانات غير التابعة لمؤسسة EDC وموظفيها والأفراد الذين أبرموا شراكات أو اتفاقيات المنح الفرعية أو اتفاقيات المستفيدين الفرعيين مع EDC بغض النظر عن مصدر التمويل.

الاعتداء العاطفي: الأفعال أو الإغفالات التي تسبب أو يمكن أن تسبب اضطرابات سلوكية أو معرفية أو عاطفية أو عقلية خطيرة. وقد تشمل إساءة المعاملة العاطفية التهديدات اللفظية، أو العزلة الاجتماعية، أو الترهيب، أو الاستغلال، أو الإهراق، أو تقديم مطالب غير معقولة بشكل روتيني.

العنف القائم على نوع الجنس (GBV): مصطلح شامل لأي فعل ضار يُرتكب ضد إرادة الشخص ويستند إلى الاختلافات (النوعية) المنسوبة اجتماعيًا بين الذكور والإناث.

الضرر: نفسيًا، وبدنيًا، وأي انتهاك آخر لحقوق الفرد.

سوء السلوك: مصطلح شامل يشمل مجموعة كبيرة من السلوكيات غير اللائقة. وقد يشمل سوء السلوك، على سبيل المثال لا الحصر، الاستغلال والاعتداء الجنسيين والاتجار بالأشخاص واستغلال الأطفال والاعتداء عليهم وإهمالهم والاحتياط والإهدار والاعتداء.

الشريك: كيان عهدت إليه EDC بتنفيذ برنامج و/أو مشروع محدد في وثيقة موقعة، إلى جانب تحمل المسؤولية والمساءلة عن الاستخدام الفعال للموارد وتقديم المخرجات. ويندرج المقاولون من الباطن التابعون للشركاء المنفذين في هذا التعريف.

معلومات التعريف الشخصية (PII): المعلومات التي يمكن استخدامها لتحديد هوية الناجي بعد وقوع حادث. ويمكن استخدام تقديم معلومات التعريف الشخصية لإعادة تحديد هوية الفرد وبالتالي زيادة المخاطر التي يتعرض لها الأفراد المشاركون في تقديم ادعاء ما. وعند تقديم معلومات الحادث إلى المتبرعين أو الممولين أو الرعاة، ستتحذّر EDC خطوات لعدم مشاركة أي معلومات تعريف شخصية ما لم يُطلب منها ذلك على وجه التحديد.

الاعتداء الجسدي: التطبيق المتعمد للقوة الذي يؤدي أو قد يؤدي إلى ضرر أو إصابة غير عرضية. وقد يشمل الاعتداء الجسدي الضرب أو الهز أو الخنق أو العض أو الركل أو الحرق أو التسمم، أو أي استخدام آخر ضار أو خطير للقوة أو القيود.

الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (PSEA): المصطلح الذي يستخدمه مجتمع العمل الإنساني والتنمية للإشارة إلى منع الموظفين أو الموظفين ذوي الصلة من الاستغلال الجنسي للسكان المتأثرين أو الاعتداء عليهم جنسيًا. ويُشتق هذا المصطلح من نشرة الأمين العام للأمم المتحدة: التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (ST/SGB/2003/13).

المشاركين في المشاريع: شخص يتلقى السلع أو الخدمات مباشرةً من برنامج EDC أو لديه اتصال بموظفي EDC أو مورديها أو موظفي مورديها فيما يتعلق ببرامج EDC أو أنشطتها التجارية أو بسببها.

الأذى النفسي: الإساءة العاطفية أو النفسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، المعاملة المهينة والمحطة للكرامة مثل التنابز بالألقاب والنقد المستمر والتقليل من الشأن والأذى المستمر والحبس الانفرادي والعزلة.

الانتقام: اتخاذ إجراء قد يمنع أي شخص عاقل من المشاركة في نشاط محمي بموجب قوانين مكافحة التمييز و/أو المبلّغين عن المخالفات. وتشمل الأنشطة المحمية الشكوى من السلوك التمييزي أو المتحرش؛ والإفصاح عن انتهاكات القانون أو القاعدة أو الإجراء أو الاحتياط أو الإهدار أو الاعتداء أو الإبلاغ عنها؛ والمشاركة في الإجراءات المتعلقة بالتمييز أو الإبلاغ عن المخالفات (مثل التحقيقات أو الدعاوى القضائية). ولا تقتصر الإجراءات الانتقامية على الإجراءات الرسمية للموظفين، مثل الفصل من العمل أو خفض الدرجة الوظيفية أو عدم الترقية أو عدم الاختيار.

الحماية: اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لمنع حدوث الضرر، لا سيما الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي؛ وحماية الأشخاص، وخاصة البالغين والأطفال المعرضين للخطر أو المستضعفين، من هذا الضرر؛ والاستجابة بشكل مناسب عند وقوع الضرر.

الاعتداء الجنسي: التعدي البدني الفعلي أو المهدد به ذي الطبيعة الجنسية، سواءً بالقوة أو في ظل ظروف غير متساوية أو قسرية. وعندما يتصرف بالغ بهذه الطريقة مع طفل يعتبر ذلك اعتداءً جنسيًا حتى في غياب القوة أو الظروف غير المتكافئة أو القسرية. يشمل الاعتداء الجنسي المداعبة، أو الجماع، أو زنا المحارم، أو اللواط، أو التعري بقصد الإغراء، أو الاستغلال التجاري من خلال الدعارة أو إنتاج المواد الإباحية. وقد يشمل الاعتداء الجنسي، على سبيل المثال لا الحصر، السماح لشخص أو تشجيعه أو مطالبته بالمشاركة في أي من الأنشطة التالية:

- استخدام أو الانخراط في لغة أو تصرفات أو سلوكيات مثيرة جنسيًا.
 - اللعب بخشونة أو الانخراط في سلوك ينطوي على اتصال جسدي له طابع جنسي.
 - المداعبة، أو الملاطفة، أو العناق، أو القرص.
 - الانخراط في الجماع أو أي سلوك جنسي آخر يهدف إلى إثارة الشخص جنسيًا (البالغ أو الشاب) أو الشخص المعني أو كليهما.
 - استخدام الملاحظات أو النكات أو التلميحات الجنسية أو السخرية من جسم الفرد أو توجهه الجنسي.
 - التحدث أو كتابة الدعوات أو الطلبات أو الملاحظات التي تحمل إيحاءات جنسية.
 - عرض مواد إباحية أو إيحائية جنسيًا.
 - التصرف بطريقة جنسية من أجل الإثارة أو الإشباع أو الربح أو المصلحة الذاتية لشخص في موقع ثقة أو سلطة أو تربطه به علاقة تبعية.
 - استخدام شخص ما بغض النظر عن الجنس و/أو التوجه الجنسي في الدعارة أو إنتاج مواد ذات طبيعة إباحية.
- الاستغلال الجنسي:** أي استغلال فعلي أو محاولة استغلال لموقف ضعف أو قوة متباينة أو ثقة لأغراض جنسية، ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق أرباح نقدية أو اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي للغير.
- الناجي:** الشخص الذي تعرض للاعتداء أو الاستغلال. وغالبًا ما يُستخدم مصطلح "الناجي" بدلاً من "الضحية" لأنه يعني القوة والمرونة والقدرة على النجاة. ومع ذلك، يختار الفرد الطريقة التي يرغب في تعريف نفسه بها.

البالغون المستضعفون: يُشار إليهم أحيانًا على أنهم بالغون معرضون للخطر. ويُقصد بمصطلح "البالغ المستضعف" الشخص الذي يبلغ من العمر 18 عامًا أو أكثر غير القادر على تلبية احتياجاته الخاصة أو طلب الدعم دون مساعدة بسبب العجز أو المرض العقلي أو العجز العقلي أو المرض الجسدي أو الإعاقة أو التقدم في العمر أو الاستخدام المزمّن للعقاقير أو التمثالة المزمّنة أو الاحتيال أو الاحتجاز أو الاختفاء.

13. المراجع

1. الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (24 أكتوبر 2023). نظام التوجيهات الآلي (ADS) الفصل 303: المنح واتفاقيات التعاون للمنظمات غير الحكومية. <https://www.usaid.gov/about-us/agency-policy/series-300/303>
2. الأمم المتحدة، الأمانة العامة. (9 أكتوبر 2003). نشرة الأمين العام: التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (ST/SGB/2003/13). <https://www.unhcr.org/us/media/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse>
3. الأمم المتحدة. (21 مارس 2018). بروتوكول الأمم المتحدة بشأن ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسي التي يتورط فيها الشركاء المنفذون. https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Protocol%20on%20SEA%20Allegations%20involving%20Implementing%20Partners%20-%20English_Final.pdf
4. الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (6 مارس 2020). سياسة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. [https://www.usaid.gov/policy/psea#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20for%20Preventing%20Sexual%20Abuse%20\(SEA\),text=The%20U.S.%20Agency%20for%20Preventing%20Sexual%20Abuse%20\(SEA\)](https://www.usaid.gov/policy/psea#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20for%20Preventing%20Sexual%20Abuse%20(SEA),text=The%20U.S.%20Agency%20for%20Preventing%20Sexual%20Abuse%20(SEA))
5. الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (لا يوجد تاريخ). تحالف عمل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية لمنع سوء السلوك الجنسي (AAPSM). <https://www.usaid.gov/PreventingSexualMisconduct>

سياسة الحماية-POL-HR-23

إعداد: فريق سياسة الحماية

مراجعة: شيريل هوفمان-براي

اعتماد: فريق القيادة

التاريخ: نوفمبر 2023