**نُظُم الموارد البشرية والنُظُم التنظيمية المراعية للصون**

يهدف هذا الدليل إلى ضمان أن تتعامل جميع نُظُم الموارد البشرية والنُظُم التنظيمية على النحو الواجب مع التزام المنظمة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) بما يتفق مع سياسة الصون، وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك.

تشتمل أهداف هذا الدليل على ما يلي:

* ضمان معالجة مسألة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين على نحو متسق ومنهجي في جميع عمليات الموارد البشرية والعمليات التنظيمية
* تعزيز نُظُم الصون القائمة للموظفين، والأشخاص ذوي الصلة، والمتعاقدين

تهيئة بيئة عمل مواتية خالية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين يدرك فيها جميع الموظفين التزاماتهم ويتحملون المسؤولية تجاهها فيما يتعلق بدعم سياسة الصون، وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك والتزاماتهم بصفتهم مهنيين في مجال العمل الإنساني.

تنطبق السياسات التالية على عمليات الموارد البشرية والعمليات التنظيمية. وتستعرض أقسام الموارد البشرية ما يلي وتحدد الوضع الراهن، وسيعقب هذا تنفيذ خطة عمل لمعالجة أي ثغرات في الامتثال.

تتضمن الحزمة المرافقة لهذا الدليل عدداً من أدوات الموارد البشرية ضمن دورة عمل الموظف التي جرى تكييفها من منظور الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

أ = موجودة

ب = موجودة جزئياً  
ج = غير موجودة

| **1** | **التوظيف والمقابلات** | **أ** | **ب** | **ج** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **أ** | تؤكد جميع إعلانات الوظائف التزام المنظمة بسياسة الصون، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك. |  |  |  |
| **ب** | يجب على المتقدمين الإقرار بأنفسهم عن المشكلات السابقة المتعلقة بسوء السلوك الجنسي أو غيره من أشكال سوء السلوك، وإنهاء العمل السابق، والسجلات الجنائية، والمخاوف المسجلة لدى السلطات الحكومية فيما يتعلق بالتعامل مع الأطفال. ويجب عليهم الموافقة أثناء التقديم على الإفصاح عن أي من هذه المعلومات من جانب أصحاب العمل السابقين أثناء التحقق من المراجع. |  |  |  |
| **ج** | يجري رصد التوازن بين الجنسين في التوظيف لضمان تحقيق هذا التوازن على جميع مستويات المسؤولية، في كلٍ من المكاتب الرئيسية والفرعية وبين الموظفين المتعاقد معهم وطنياً ودولياً والأشخاص ذوي الصلة. |  |  |  |
| **د** | استعرضت [اسم المنظمة] العقبات التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين ونفذت استراتيجيات لإزالة هذه العقبات. |  |  |  |
| **هـ** | يجري تقديم التدريب والتوجيه الكتابي بشأن ممارسات التوظيف الأكثر أماناً للمسؤولين عن تعيين الموظفين واختيارهم. |  |  |  |
| **و** | أثناء عملية التوظيف/المقابلة، تُطرَح سياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ويجري تقييم إجابات المرشحين على الأسئلة المتعلقة بالعلاقات الجنسية مع المستفيدين والهشاشة. |  |  |  |
| **ز** | تتشكل لجان لإجراء المقابلات متوازنة بين الجنسين أثناء عمليات التوظيف لضمان أن تكون المقابلات محايدة ولا تفرق بين الجنسين |  |  |  |
| **ح** | يُطرَح على المرشحين باستمرار أثناء المقابلة أسئلة حول الصون، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والمعضلات الأخلاقية (على سبيل المثال، ماذا ستفعل إذا كان لديك مخاوف بشأن سلوك زميل عند التعامل مع الأطفال؟ وما هو فهمك لمبادرات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين و مشاركتك السابقة فيها؟) |  |  |  |
| **ط** | تُجمَع المراجع بدقة وتتبع صيغة/قائمة مرجعية محددة. ويجب أن تشتمل على أسئلة عن المخالفات السابقة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وعن الإجراءات التأديبية. |  |  |  |
| **ي** | تُجرَى عمليات التحقق من الخلفية (على سبيل المثال، سجلات الشرطة وعمليات البحث على غوغل) مع الاتصال بمراجع متسقة للتحقق من سوء السلوك السابق وفقاً للقوانين المحلية المتعلقة بالتوظيف، والخصوصية، وحماية البيانات |  |  |  |
| **ك** | تتضمن جميع العقود المبرمة مع الموظفين والأشخاص ذوي الصلة المبادئ الرئيسية لسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك أو تُرفَق هذه السياسات بها. |  |  |  |
| **ل** | يجب على جميع المرشحين استعراض سياسة الصون، وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك والتوقيع عليها قبل أن تُعرَض عليهم تفاصيل العقد. |  |  |  |
| **م** | تتضمن جميع عقود العمل بنداً محدداً يخص الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ، بما في ذلك العقود المبرمة مع المتطوعين، والمتدربين، والاستشاريين: ومن المتوقع أن يلتزم الموظف بالشروط الواردة في مدونة قواعد السلوك وسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسيجري التعامل مع مخالفات مدونة قواعد السلوك وسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وفقاً لدليل المنظمة للموارد البشرية وقد تؤدي المخالفات إلي فرض عقوبات تشمل إعادة التكليف بالواجبات أو فسخ عقد العمل. |  |  |  |
| **ن** | تتضمن جميع العقود المبرمة مع المتعاقدين بنداً محدداً يخص الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. يتخذ المتعاقد جميع التدابير المناسبة لمنع الاستغلال أو الانتهاك الجنسي على أي شخص من جانب موظفيه أو أي أشخاص آخرين يعملون لديه ويخضعون لإدارته لأداء أي خدمات بموجب العقد. وعند مخالفة المتعاقد لهذا الشرط يكون من حق [اسم المنظمة] إنهاء العقد فوراً. |  |  |  |

| **2** | **التوجيه** | **أ** | **ب** | **ج** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| أ | توجد عملية توجيه للموظفين لجميع الموظفين، والمتطوعين، والاستشاريين تشمل الإجراءات الإدارية والموارد البشرية فضلاً عن المسائل البرنامجية والتشغيلية. |  |  |  |
| ب | يجري تقديم التوجيه للموظفين الجدد حول السياق الثقافي والسلوك الملائم المتوقع منهم. |  |  |  |
| ج | يجري تعريف الموظفين بصورة منهجية بسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك وآليات التحقيقات والشكاوى المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين أثناء عملية التوجيه. ثم يُمنَح الموظفون الوقت لمناقشة السياسات والإجراءات وفهمها بصورة كاملة. ويقر الموظفون رسمياً باستلام السياسات وقبولها وتُحفَظ الوثائق في ملفات العاملين. |  |  |  |
| د | تتضح التدابير التأديبية، في حالة ثبوت ادعاءات تتعلق بـ الاستغلال والانتهاك الجنسيين، في دليل الموارد البشرية، إذا كانت هناك انتهاكات لسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (على سبيل المثال، إنهاء الخدمة). |  |  |  |
| هـ | يُقدّم تدريب إلزامي لجميع الموظفين والأشخاص ذوي الصلة حول سياستي الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين كجزء من عملية الإعداد، مع تقديم دورات تنشيطية على فترات منتظمة خلال فترة التوظيف، إذا لم يكن ذلك مطلوباً سنوياً. |  |  |  |

| **3** | **إدارة الموارد البشرية** | **أ** | **ب** | **ج** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| أ | تُوضَع إجراءات تأديبية مناسبة عند حدوث انتهاكات للمبادئ الأساسية وتُدمَج في القواعد والأنظمة الخاصة بالموظفين. |  |  |  |
| ب | تنص سياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بوضوح على المبادئ الأساسية المتعلقة بـ الاستغلال والانتهاك الجنسيين والسلوك المحظور. |  |  |  |
| ج | جرى تنقيح توصيفات الوظائف، وعقود العمل، ونُظُم تقييم الأداء، وما إلى ذلك بالنسبة للمديرين لضمان إيلاء اهتمام كاف لمسؤوليتهم عن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. |  |  |  |
| د | تُعتبَر أخلاقيات الموظفين ودوافعهم وسيلة لمنع الموظفين الميدانيين الذين خدموا لفترة طويلة من إساءة استخدام وظائفهم. |  |  |  |
| هـ | وتُستعرض السياسات والإجراءات للتحقق من وجود أي ضعف في إدارة الحالات التأديبية، ونُظُم إحالة الناجين/والناجيات، وممارسات الموارد البشرية التي قد تزيد من احتمالات حدوث انتهاك ويجري العمل على التغيير أو مناصرة التغيير عند الضرورة. |  |  |  |
| و | يجب على المديرين (الذين يجري تقييمهم على أساس قدرتهم) تعزيز المعايير المبينة في سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وسياسة الصون، ومدونة قواعد السلوك لمرؤوسيهم وبين السكان المستفيدين من المشروعات. |  |  |  |
| ز | تنص السياسة على مشاركة المعلومات ذات الصلة فيما يتعلق بالموظفين وحوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين المثبتة عندما يطلب أصحاب العمل المحتملون للموظفين الحاليين أو السابقين المراجع. |  |  |  |
| ح | تشتمل عمليات تقييم وإدارة الأداء على عدة أهداف محددة تتعلق بالالتزام بسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك (على سبيل المثال، المشاركة في تدريبات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والمساهمة في التوعية، والقيام بدور الجهة التنسيقية المعنية بالصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وما إلى ذلك) |  |  |  |
| ط | يجري وضع عمليات تقييم وإدارة الأداء لجميع كبار الموظفين لإثبات كفائتهم في تهيئة بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتستجيب لهما والمحافظة عليها. |  |  |  |
| ي | تُعلّق جميع فرص الترقي المهني، أو التوظيف، أو كليهما لأي فرد يخضع للتحقيق فيما يتعلق بـ الاستغلال والانتهاك الجنسيين. |  |  |  |
| ك | تُتخّذ على الدوام إجراءات تأديبية صارمة (على سبيل المثال، الفصل، أو التعليق عن العمل، أو توجيه لوم كتابي، أو غير ذلك من التدابير الإدارية/التصحيحية) في حالات سوء السلوك المؤكدة، وتُبلَغ سلطات إنفاذ القانون المحلية، حسب الاقتضاء، عندما ينطوي ذلك على سلوك إجرامي محتمل. |  |  |  |
| ل | يجري وضع قاعدة بيانات داخلية ويحافظ عليها لتوثيق أي تدابير تأديبية تتعلق بالعاملين، بما في ذلك حالات الفصل، لتجنب إعادة توظيفهم في وقت لاحق. |  |  |  |
| م | تجري مشاركة المعلومات ذات الصلة بالموظفين المعروفين بارتكابهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين على نحو مسؤول مع أصحاب العمل المحتملين أثناء عمليات التحقق من الخلفية، إلى أقصى حد يسمح به القانون امتثالاً لقوانين العمل وحماية البيانات المحلية. |  |  |  |

| **4** | **التوعية/التدريب** | **أ** | **ب** | **ج** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| أ | تُعرَض سياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك في جميع المساحات المكتبية والتشغيلية. |  |  |  |
| ب | تُتاح سياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك باللغة الإنكليزية وجميع النُسخ المترجمة ذات الصلة محلياً لجميع الموظفين. |  |  |  |
| ج | قرأ جميع الموظفين الحاليين سياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك ووقعوا عليها ولديهم علم بعواقب الانتهاكات. |  |  |  |
| د | مديرو الموارد البشرية مسؤولون عن ضمان تنفيذ استراتيجية تدريب لزيادة الوعي بالنوع الاجتماعي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV)، وحقوق الإنسان، ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لهما، ومدونة قواعد السلوك بين جميع الموظفين وكيفية الإبلاغ عن الحوادث، سواء كانت مدعومة بأدلة أم لا. (يشمل هذا المتطوعين، والاستشاريين، والمتعاقدين، والموظفين العاملين بنظام الحوافز، وحراس الأمن) |  |  |  |
| هـ | يتلقى الموظفون الذين على اتصال مباشر بالمستفيدين تدريباً أكثر تعمقاً بشأن أسباب وعواقب العنف القائم على النوع الاجتماعي و الاستغلال والانتهاك الجنسيين. |  |  |  |
| و | تتوفر جميع الإرشادات والمواد المرجعية ذات الصلة المتعلقة بسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك في الميدان ليرجع إليها الموظفون. |  |  |  |
| ز | يُستهدَف الموظفون الذين يقضون وقتاً طويلاً وغير خاضع للإشراف مع النساء والأطفال على وجه الخصوص بالدعم، والمشورة، والتدريب فيما يتعلق بسياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك. |  |  |  |

**خطة عمل التطوير التنظيمي وتطوير الموارد البشرية**

| **المبادرة** | **نقاط العمل المحددة** | **التدخلات الشاملة للوقاية والاستجابة** | **منهجية الرصد** | **مؤشرات النجاح** | **التحديات المتوقعة** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التوظيف والمقابلات** | * تعيين الموظفين ورصدهم لضمان التوازن بين الجنسين * لجنة مقابلات تحقق الموازنة بين الجنسين * تشمل الفحوصات المرجعية المعلومات الحساسة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين * البنود المدمجة في جميع العقود | * تتضمن إعلانات الوظائف في الصحف ولوحات الإعلانات مدونة قواعد السلوك وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين * يُشجّع تشكيل لجنة مقابلات تحقق الموازنة بين الجنسين * تُنقّح الشروط والأحكام العامة للعمل وتُوزّع مع سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك. | * تُدمَج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع المسؤوليات الوظيفية للموظفين والمشرفين * خطة الرصد * تُستعرَض جلسات التوجيه/الموارد البشرية | * تحديث إجراءات التوظيف * تنقيح جميع العقود * عمليات متسقة لإجراء المقابلات * إجراء فحوصات مرجعية كاملة للموظفين الجدد * تتبع النسبة المئوية للجان المقابلات التي تحقق الموازنة بين الجنسين | * إدارة السرية * مشكلات حماية البيانات لكل موقع |
| **توجيه الموظفين** | * توجيه جميع الموظفين (الدوليين، والوطنيين، والمتطوعين، والمتدربين الداخليين) * إرشادات للموظفين الجدد بشأن السياق الثقافي والسلوك اللائق المتوقع منهم * تعريف جميع الموظفين بسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك، وآلية الشكاوى، والتحقيق. * وجود سياسات وإرشادات واضحة بشأن مدونة قواعد السلوك، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والصون | * يشمل توجيه جميع الموظفين الإجراءات الإدارية والموارد البشرية فضلاً عن المسائل البرنامجية والتشغيلية. * يحصل الموظفون على الوقت الكافي لمناقشة السياسات والإجراءات وفهمها بصورة كاملة. * يقر الموظفون رسمياً باستلام السياسات وقبولها وتُحفَظ الوثائق الموقعة في ملفات العاملين. * توجد فرصة لمناقشة مشكلات الاستغلال والانتهاك الجنسيين بصورة غير رسمية في بيئة لا تشكل تهديداً. * يُعمّم تعريف شامل وواضح لجميع الموظفين بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك، وآليات الشكاوى، وعمليات التحقيق | * وضع جلسات تدريبية ودليل تدريب * وضع سياسة للتعامل مع الشكاوى، واعتمادها، وتعميمها * وضع سياسة للتحقيقات، واعتمادها، وتعميمها | * عدد الموظفين المدربين * دليل التدريب * العروض التقديمية للجلسات * سياسة التحقيق * سياسة متسقة لآلية الاستجابة للشكاوى (CRM) | * معدل دوران الموظفين * التكيف السياقي حسب المكتب |
| **جلسات التدريب ونشر الوعي** | * إنشاء آليات للشكاوى والتحقيقات يسهل الوصول إليها من جانب الموظفين * تعيين موظفين مدربين لتلقى الشكاوى * وضع إجراءات واضحة للإبلاغ وتعميمها | * جهات تنسيقية ومحققون مدربون * مكونات تدريب جميع الموظفين على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك * تدريب مُيسّرين للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جميع الأقسام | * تقييم احتياجات التدريب * وضع خطة للتدريب * قاعدة بيانات للموظفين والأشخاص ذوي الصلة المدربين * نماذج تقييم التدريب | * النسبة المئوية للموظفين المدربين * عدد جلسات التدريب الموضوعة * تأمين الموارد الكافية | * عدم تأمين الموارد الكافية لتعميم خطة التدريب * ارتفاع معدل تبدل الموظفين |
| **إدارة الموارد البشرية** | * دمج سياسات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والصون ومدونة قواعد السلوك في القواعد والتنظيمات الخاصة بالموظفين. * توافر آليات لتقديم الشكاوى خاصة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك الشكاوى مجهولة الهوية. * عمليات لإدارة/تقييم الأداء تشمل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/الصون | * توزيع سياسات وإرشادات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك على الموظفين * وضع سياسات وإرشادات لآلية الاستجابة للشكاوى * يدمج جميع الموظفين الأهداف والأنشطة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/الصون في خطط تطوير الأداء * تقييم الأداء على الدوام لتقييم التزام الموظفين بالصون/الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وامتثالهم لهما | * دمج الوثائق الموقعة في ملفات العاملين. * بدء ورصد الالتزام بآليات الإبلاغ والشكاوى المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين * تحديد الجهات التنسقية وتدريبها * جلسات تنشيطية وتوعوية روتينية للموظفين * تفعيل الجهات التنسيقية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ووضع خطط العمل | * توزيع سياسات الصون والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومدونة قواعد السلوك * تدريب الجهات التنسيقية * وضع آليات الاستجابة للشكاوى * وضع جلسات تنشيطية/سنوية وتجربتها * وضع خطط العمل | * وجود عدد قليل من الموظفين المدربين * معدل دوران الموظفين * القدرات مضغوطة ليكون هناك تحديد للأولويات * الموارد غير مخصصة على نحو كافٍ |

**الملحقات**

**حزمة الأدوات المكيفة**