

مذكرة توجيهية

كيفية تطوير سياسة الصون التنظيمية الخاصة بك



لمنظمات المجتمع المدني

توضح هذه المذكرة التوجيهية ماهية سياسة الصون ، وسبب أهميتها لمنظمات المجتمع المدني (CSOs) وكيف يمكن لمنظمات المجتمع المدني تطوير أو تحديث سياسة الصون الخاصة بها.

بالنسبة لمركز الموارد والدعم (RSH) ، فإن الصون من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (SEAH) تعني اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لمنع حدوث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ، وحماية الأشخاص من هذا الضرر ، والاستجابة بشكل مناسب عند حدوث ضرر. بشكل عام ، ومن ناحية أخرى ، فإن الصون يغطي الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي بالإضافة إلى أشكال الضرر الأخرى ، مثل التنمر والمضايقة.

تعريفات

اقرأ التعريفات الموجودة في [صفحة "مفهوم الصون"](#) على موقع مركز الموارد والدعم الإلكتروني. استكشف [مسرد مصطلحات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين](#) للمصطلحات والتعريفات ذات الصلة بأكثر من 30 لغة.

قبل أن نبدأ!

إذا لم يكن لدى منظمة المجتمع المدني سياسة صون مطبقة ، فهذا لا يعني أنه ليس لديها أي خبرة أو معرفة بالصون. من المحتمل أن تمتلك العديد من منظمات المجتمع المدني المهارات والمعرفة والخبرة للمساعدة في حماية موظفيها والأشخاص الذين يتفاعلون معهم من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ، وأشكال الضرر الأخرى في سياقها. انقر [هنا](#) لمعرفة كيف وأين تتلاءم السياسات والإجراءات في رحلة الصون.

ما هي سياسة الصون؟

سياسة الصون هي وثيقة مكتوبة تشرح التزام منظماتك ونهجها في الحفاظ على الموظفين والمرتبطين بها والأشخاص الذين تتواصل معهم ، بما في ذلك المشاركين في البرنامج (مثل المجتمعات والأشخاص المتضررين وما إلى ذلك) ، في تأمين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ومن الأشكال الأخرى من الأذى ، مثل التنمر والتحرش والتمييز.

عادة ما تكون سياسة الصون مصحوبة بمدونة سلوك ومجموعة من الإجراءات أو التعليمات الضرورية لتطبيق السياسة. انقر [هنا](#) للحصول على مذكرة مختصرة حول كيفية تطوير أو تحديث مدونة قواعد السلوك الخاصة بك.

لقد استخدمنا مصطلح "سياسة الصون" في هذه المذكرة الإرشادية لتسهيل الأمر. ولكن ، يمكن أيضًا تغطية الصون بشكل مناسب في سياسة تحمل عنوانًا مختلفًا أو في مجموعة من السياسات ، على سبيل المثال سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (PSEAH) ، بالإضافة إلى سياسة التنمر والمضايقة.

تقوم المنظمات أحيانًا بتطوير إطار سياسة الصون الذي يحدد جميع السياسات المختلفة ذات الصلة. يساعد هذا في الجمع بين السياسات المختلفة للمستخدمين. يمكن أن تشمل مجموعة السياسات ذات الصلة ، على سبيل المثال لا الحصر: سياسة مكافحة التمييز ، وسياسة النوع الاجتماعي ، وسياسة صون الطفل ، وسياسة صون الشباب ، وسياسة الموارد البشرية ، وكتيب / دليل الموظف ، وسياسة مكافحة التنمر ، وسياسة تكنولوجيا المعلومات ، وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) أو سياسة الإبلاغ عن المخالفات أو سياسة حماية البيانات أو سياسة الأفراد والثقافة أو سياسة الناجين والناجيات.

ستقرر كل منظمة مجتمع مدني كيفية تنظيم الأنواع المختلفة من الأذى وسوء المعاملة ومكان إدراجها في سياساتها. على سبيل المثال ، فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (PSEAH) والأضرار الأخرى ، قد يكون لدى منظمات المجتمع المدني سياسة واحدة لأفراد المجتمع والمشاركين في البرنامج ، وسياسة منفصلة للموظفين والأفراد المرتبطين بها. قد يكون لدى منظمة مجتمع مدني أخرى سياسة صون الطفل للأطفال وسياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي للبالغين بمن في ذلك الموظفين والأفراد المرتبطين بها وأفراد المجتمع الذين تتفاعل معهم المنظمة. أخيراً ، قد تقوم منظمة أخرى بتضمين الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وجميع الأضرار والانتهاكات التي تسببها المنظمة لجميع الأشخاص في سياسة واحدة.

النقطة الأساسية هي التأكد من أن السياسات المختلفة تشير إلى بعضها البعض ، ومتسقة وتغطي فيما بينها (١) جميع الأشكال المختلفة للضرر وسوء المعاملة* و (٢) جميع الأفراد المختلفين الذين تتفاعل المنظمة معهم (أي موظف متعاقد أو متطوع ، وأفراد المجتمع بمن في ذلك الأطفال وغيرهم ممن قد لا يكونون مشاركين في البرنامج).

*الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتنمر والتحرش والتمييز. للتعرف على التعريفات ، راجع النسخة المتوفرة خارج شبكة الانترنت لوحدة التعليم الإلكتروني الأولى من مركز الموارد والدعم ، ص ٦.

لماذا سياسة الصون تعد مهمة؟

١. لكل شخص يتفاعل مع منطمتك الحق في الحماية من الأذى وسوء المعاملة التي قد يسببها موظفوك والأفراد المرتبطون بها وعمليات منطمتك و / أو برامجها. يمكن للسياسة أن تظهر التزامك بحمايتهم.
٢. يمكن للسياسة إضفاء الطابع الرسمي أو تضمين الالتزامات الحالية وطرق العمل التي تحمي بالفعل الموظفين والأفراد المرتبطين بها وأفراد المجتمع من الأذى وسوء المعاملة.
٣. سيقع على منطمتك بعض الالتزامات القانونية فيما يتعلق بعدم إحاق الضرر بالموظفين أو الآخرين في مكان العمل.
٤. يتوقع المانحون والشركاء الممولون أن تتخذ المنظمات جميع الإجراءات والخطوات المعقولة لصون الأشخاص الذين يعملون لديها ومن هم على اتصال بها. يعد تطوير سياسة تحدد نهج المنظمة في الصون أحد المتطلبات المشتركة للمانحين والشركاء الممولين. (انظر النقطة ٦ أدناه لمزيد من التفاصيل).

شرح: الأفراد المرتبطون بالمنظمة

يتمثل الأفراد المرتبطون بالمنظمة (الموظفون أو الأفراد) الأشخاص الذين ليسوا موظفين لكنهم يعملون لدى منطمتك أو لديهم اتفاق معها أو يمثلونها. على سبيل المثال ، المستشارون والمقاولون والمتطوعون والأمناء والسائقون وعمال النظافة والمترجمون والمتدربون وما إلى ذلك.

هل يمكننا فقط اتخاذ سياسة صون من منظمة أخرى؟

عندما لا يكون لدى منظمات المجتمع المدني سياسة الصون الخاصة بها ، فإنها غالبًا ما تستخدم السياسة ذات الصلة للشريك الممول أو منظمة أخرى. في حين أن هذا نهج عملي قصير الأمد ، فإنه على المدى الطويل يكون أكثر فاعلية لمنظمات المجتمع المدني لتطوير أو تكييف سياسة صون بمحتوى مناسب لمنظمتها المحددة وسياقها والمستخدمين المستهدفين. لن يتم فهم أو استخدام السياسة التي تستخدم المصطلحات غير الملائمة ، واللغة (اللغات) الخاطئة ولا تعكس الديناميكيات المحددة لسياق أو منظمة ما ، وقد تسبب المزيد من الضرر. انقر [هنا](#) للاطلاع على بعض النماذج للسياسة .

عملية تطوير سياسة الصون في ١٠ خطوات!

إن عملية تطوير أو تحديث سياسة الصون لا تقل أهمية عن وجود سياسة صون. يمكن أن تساعد العملية في بناء القبول والمعرفة ، فضلاً عن ضمان الملاءمة عبر المنظمة. يمكن أن تساعدك الخطوات التالية في تطوير أو تحديث سياسة الصون الخاصة بمنطمتك:

١. اتفق على من يجب أن يشارك في عملية تطوير السياسة وتحديد جدول زمني

- المدراء التنفيذيين أو الأشخاص القياديين في منظمات المجتمع المدني مسؤولون عن تحديد وقيادة عملية وضع السياسات.
- يجب أن تتضمن العملية أيضًا مدخلات من الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة على صعيد المنظمة. سيكون من المفيد جمع المدخلات المتنوعة من جميع أنحاء المنظمة ، على سبيل المثال النوع الاجتماعي أو العرق أو الأقدمية أو الإعاقة. قد يكون من المهم بشكل خاص تضمين الموظفين العاملين في الموارد البشرية (HR) والاتصالات والبرامج وتكنولوجيا المعلومات (IT).
- اتفق على جدول زمني لتطوير السياسة.

٢. حدد التزام منظماتك الشامل بالصون

- تأكد من أن جميع المشاركين في عملية تطوير السياسة يفهمون أن عدم توازن القوى هو السبب الجذري لجميع قضايا الصون. انقر هنا للحصول على تمرين جماعي يسمى Power Walk والذي يمكن أن يساعد في تصور المفاهيم قيد البحث وبدء المناقشات.
- انقر هنا للحصول على مخطط بياني للمعلوماتي حول الأسباب الجذرية للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي لمزيد من المعلومات حول المخاطر المتقاطعة والصون ، اقرأ النشرة الإرشادية من مركز الموارد والدعم RSH هذه.
- على هذا الأساس ، اتفق على التزاماتك التنظيمية الشاملة بشأن الصون. على سبيل المثال: تلتزم منظمة X بحماية الموظفين والأفراد المرتبطين بمنظمتنا وجميع الأشخاص الذين يتفاعلون مع معنا من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأشكال الأخرى للضرر الذي يسببه موظفونا أو الأفراد المرتبطون بمنظمتنا أو العمليات أو البرامج.

٣. جمع الوثائق والمعلومات التنظيمية الموجودة ذات الصلة

سيكون لدى العديد من منظمات المجتمع المدني بالفعل بعض السياسات أو طرق العمل أو الإجراءات ذات الصلة (رسمية / غير رسمية ، مكتوبة / غير مكتوبة وما إلى ذلك) لحماية موظفيها والأشخاص الذين يتفاعلون معهم من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأضرار الأخرى. استخدم الأسئلة العامة أدناه لتوجيه عملية جمع المعلومات الخاصة بك (لمزيد من الأسئلة يمكنك أيضًا الرجوع إلى دليل إدارة المخاطر - من مركز الموارد والدعم في نيجيريا)

- هل يقر القادة والموظفون بوجود اختلال في توازن القوى بين الموظفين و / أو بين الموظفين وأفراد المجتمع المختلفين ، مما قد يؤدي إلى إساءة المعاملة ويمكن استخدامه لتمكين الإساءة بطرق أخرى ، مثل إسكات الأشخاص الذين قد يكون لديهم شيء يجب الإبلاغ بشأنه أو إعداد شخص ما لإساءة المعاملة داخل المجتمع؟
- هل تشير قيمك التنظيمية إلى إنشاء منظمة آمنة ومنصفة وشاملة؟
- هل تجري منظماتك فحوصات وتدقيق بشأن الموظفين المحتملين قبل تعيينهم للتأكد من أنهم لا يشكلون خطرًا غير مقبول على الموظفين أو المشاركين في البرنامج؟
- هل يدرك عمالك الحالي أن بعض الأفراد قد يكونون أكثر عرضة لسوء المعاملة وأنهم قد يحتاجون إلى حماية ودعم إضافيين؟
- على سبيل المثال ، الأطفال أو الأشخاص من ذوي الهمم أو النساء أو الأشخاص من مجتمع الميم.
- هل يعرف الموظفون كيف يتوقع منهم أن يتصرفوا وماذا سيحدث لهم إذا تصرفوا بطريقة غير لائقة؟
- كيف تتأكد من أن الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة لن يتسببوا في ضرر للموظفين الآخرين أو أي شخص تتعامل معه المنظمة؟
- هل توجد طرق مختلفة للمشاركين في البرنامج وأعضاء المجتمع والموظفين للإبلاغ عن الإساءة أو الاشتباه في الإساءة التي تسببها منظماتك؟
- كيف ترد على الشكوك أو التقارير عن سوء المعاملة التي تسبب فيها موظفو منظماتك أو الأفراد المرتبطين بها أو البرامج أو العمليات؟
- هل هناك طرق للمشاركين في البرنامج وأعضاء المجتمع الآخرين لمشاركتها معك إذا شعروا بالأمان أو عدم الأمان في نشاط البرنامج أو الانخراط مع موظفين معينين وما إلى ذلك؟

- هل تراعي أنشطة واتصالات برنامجك وتدير ما إذا كان يمكن أن يحدث ضرر للمشاركين في البرنامج وأفراد المجتمع الآخرين وكيف يحدث ذلك؟
- هل تم تخصيص بعض من وقت الموظفين أو الميزانية للحماية من الأذى والانتهاكات؟
- ٤. قم بإجراء مسح للمعلومات حول القوانين ذات الصلة وتطبيقها في موقعك
 - ما هي قوانين العمل في بلدك؟
 - هل هناك أي قيود على إنهاء العقد؟ هل الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي أو أشكال الضرر الأخرى سبب معتمد قانونيًا لإنهاء العقد في بلدك؟
 - ما هي المسؤوليات القانونية التي تقع على عاتق منظمات المجتمع المدني في بلدك تجاه الموظفين والأفراد المرتبطين بها وجميع الأشخاص الذين تتعامل معهم؟
 - ما هي القوانين التي تحمي البالغين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وأشكال الأذى الأخرى ، مثل التنمر والتحرش والتمييز؟
 - ما هي القوانين التي تحمي الأطفال من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وأشكال الأذى الأخرى من الأذى ، بما في ذلك الإساءة الجسدية ، والإساءة اللفظية أو العاطفية ، والإهمال؟
 - ما هي القوانين أو التشريعات المتعلقة بسن الموافقة والزواج؟
 - ما هي القوانين والتشريعات أو القواعد المتعلقة بالإبلاغ الإلزامي؟
 - ما هي القوانين أو التشريعات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي؟
 - ما هي قوانين حماية البيانات والخصوصية المعمول بها؟
 - ما هي قوانين الصون الرقمية المعمول بها؟
 - هل القوانين المعمول بها مطبقة بشكل جيد؟ هل يمكن استغلال القوانين بسهولة؟
 - هل الأشخاص القيمون على القانون هم أنفسهم أحياناً يرتكبون الإساءات؟

مثال من جنوب السودان

في جنوب السودان ، يعد الوصول إلى العدالة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان محدودًا للغاية. في بعض الأحيان ، يفضل المجتمع ، وكذلك الناجون/ات ، أن يتزوجوا الجناة قسرًا لأنه يُنظر إليه على أنه الحل الوحيد المتاح. إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد أحد الموظفين ، فإنه ملزم بدفع راتب هذا الموظف على الأقل ٦ أشهر.

٥. قم بإجراء مسح لكيفية مساهمة العوامل السياقية الأخرى في الأذى والانتهاكات المختلفة والاستجابة لها

- ما هي العوامل التي تجعل الناس أقل أمانًا والمجرمين أكثر جرأة؟ على سبيل المثال ، عدم وجود قنوات إبلاغ سرية ، وثقافات تروج للغرامات أو الزواج القسري (للناجي/ة) بعد الجرائم الجنسية.
- ما هي التدابير المعمول بها بالفعل لمنع والاستجابة للضرر في المجتمع؟
- ما هي المواقف السائدة تجاه العنف والاستغلال وسوء المعاملة ضد النساء وكبار السن والأطفال وجماعات عرقية معينة ومجتمع الميم في المناطق التي تعمل فيها؟
- من الذي يتم إشراكه في المجتمع ومن يملك السلطة في المجتمعات المحلية والمجتمعات؟
- ما هو مستوى الفقر والوصول إلى الخدمات الأساسية؟
- هل يلعب الدين دورًا في حماية الناس من الإساءة أو في المساهمة في الإساءة؟
- ما طبيعة الأوضاع حيث يقع مقر المنظمة فيه؟ على سبيل المثال الحضر الريف.
- ما هو الوضع الأمني في الموقع؟
- هل هناك هيكل مجتمعي أو قيادة قائمة (أو في طور التطور) تستجيب لحوادث الإساءة؟ هل الهياكل مستخدمة وموثوق بها؟ بواسطة من؟

- هل كان هناك حدث حديث أو هل هناك اتجاه حالي قد يكون له تأثير إيجابي أو سلبي على طريقة استجابة الناس لسياسات وإجراءات الصون والاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟

مثال من جنوب السودان

في الأماكن النائية وغير الآمنة للغاية ، لا توجد خدمات طبية ونفسية اجتماعية وقانونية ، والمنظمات غير قادرة على تقديم الدعم المناسب للناجين.

هناك فهم مختلف لـ الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي - ما يتم تقديمه في المعايير العالمية يختلف عن التصورات والسلوك والمعتقدات في جنوب السودان. في ثقافة جنوب السودان ، لا يوجد سن للموافقة. يحق للرجل الزواج من فتاة تبلغ من العمر ١٠ سنوات دون استشارة الوالدين أو الفتاة. يساهم الفقر في ذلك لأن عائلتها ستستفيد من المهر. يمكن بسهولة تفسير التحيات في جنوب السودان خاصة بين الذكور والإناث على أنها تحرش جنسي (للاطلاع على التعريفات ، انظر النسخة المتوفرة خارج شبكة الإنترنت لوحدة التعلم الإلكتروني ١ من مركز الموارد والدعم ، ص ٦)

٦. اطلع مجددًا على المعايير العالمية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

هناك معايير عالمية بشأن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي يمكن أن توجه محتوى سياسة الصون وإجراءاتها. [انقر هنا](#) لقراءة ملخص موجز عن محتوى المعايير المختلفة [وانقر هنا](#) لقراءة مذكرة إرشادية حول كيفية تطبيق المعايير العالمية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. تحدد المذكرة التوجيهية ممارسات جيدة في الصون تحت العناوين التالية: إطار السياسة ، والوقاية ، والاستجابة ، والإبلاغ. يتوقع العديد من المانحين رؤية أدلة على الالتزام بهذه المعايير العالمية كجزء من العناية الواجبة.

٧. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لتطوير منظمة آمنة- تحليل SWOT

ناقش نقاط القوة (S) والضعف (W) والفرص (O) والتهديدات (T) المتعلقة بإنشاء منظمة آمنة للموظفين وأي شخص تتصل به منظماتك. ينبغي للمناقشات الشاملة حول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات أن:

- تستخدم المعلومات حول طرق العمل الحالية والسياق والمعايير العالمية
- أن تكون منظمة حول إطار السياسات ، والوقاية ، والاستجابة ، والإبلاغ
- تتضمن خبرات الموظفين

[انقر هنا](#) للحصول على إرشادات حول كيفية إجراء تحليل SWOT لغرض سياسة الصون الخاصة بك.

بمجرد مناقشة جميع نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ، ناقش طرق تقليل نقاط الضعف والتهديدات وزيادة نقاط القوة إلى أقصى حد والفرص وتحديد الأولويات. يمكن استخدام الأفكار والأولويات التي تظهر كأساس للسياسة والإجراءات ذات الصلة

نصيحة

قد يوفر لك هذا التمرين الكثير من المعلومات التفصيلية. لا يتعين عليك استخدام كل ذلك في سياستك. يمكن استخدام الكثير من المعلومات التفصيلية للإجراءات ولتطبيق السياسة.

٨. اتفق على الموضوع الذي يتناسب فيه الصون عبر سياساتك التنظيمية وكيفية ذلك

قرر في:

- ما هي السياسة أو مجموعة السياسات الأكثر ملاءمة لتغطية الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأشكال الأخرى من الضرر لمنظماتك.
- ما هي السياسات الجديدة التي يجب تطويرها ، على سبيل المثال سياسة الصون أو سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ما هي السياسات الحالية التي تحتاج إلى تحديث بناءً على العملية المذكورة أعلاه ، على سبيل المثال سياسة الموارد البشرية وسياسة تكنولوجيا المعلومات.

٩. كتابة أو تحديث السياسة

استخدم المحتوى الذي تم جمعه خلال العملية لصياغة السياسة. تعتبر المدخلات من الموظفين ، ولا سيما فريق تطوير السياسة ، مهمة قبل إكمال الوثيقة. قم بالرجوع إلى النقاط أدناه أثناء الكتابة. يجب أن يكون محتوى سياسة الصون الخاصة بك:

- ينطبق على جميع الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة على مدار ٢٤ ساعة في اليوم.
- اشرح سبب التزام منظمتك بالحفاظ على الموظفين والأشخاص الذين تتعامل معهم في مآمن من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (SEAH) ومن أشكال الأذى الأخرى ، مثل التنمر والمضايقة والتمييز.
- اشرح كيف تدعم منظمتك التنوع وتعارض عدم المساواة.
- اشرح المبادئ التي ستؤسس عليها عملية اتخاذ القرار والإجراءات المتعلقة بإجراءات الصون ، بما في ذلك توقعاتك من جميع الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة.
- ضع في اعتبارك رفاة الضحايا / الناجين/ات وجميع الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة.
- تعريف الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأشكال الأخرى للضرر وتوضيحها بأمثلة محلية ذات صلة.
- حدد على نطاق واسع كيف ستمنع منظمتك وتستجيب لـ الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والأشكال الأخرى من الضرر الناجم عن الموظفين أو الأفراد المرتبطين بالمنظمة أو عمليات أو برامج المنظمة. كجزء من هذا ، يمكن أن يُذكر أهمية تحديد وإدارة المخاطر.
- تحديد الإجراءات التأديبية لسوء المعاملة والأذى الناجم عن الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة.
- شرح أدوار ومسؤوليات مختلف الموظفين ومجلس الأمناء.
- تحديد الموارد ذات الصلة (مثل وقت الموظفين) والميزانية التي سيتم تخصيصها لتطبيق السياسة.
- أن تكون مصحوبة بمدونة قواعد سلوك تنظيمية ومجموعة من الإجراءات (لمجموعة إجراءات الصون الضرورية التي قد تحتاجها ، قم بزيارة قسم "ما الذي تحتاجه" في رحلة الصون.
- قم بتضمين قنوات الإبلاغ وجهات الاتصال الآمنة والسرية.
- أن يكون لديك مدونة سلوك بشأن الصون مرفقة يتم التوقيع عليها من قبل الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة.

١٠. إنشاء صيغ من السياسة يمكن الوصول إليها ومشاركتها على نطاق واسع

- ترجمة السياسة إلى اللغات ذات الصلة باستخدام المصطلحات المناسبة لكل لغة. [انقر هنا](#) للوصول إلى مسرد متعدد اللغات حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ضمان وجود ميزات سهولة القراءة وغيرها من ميزات إمكانية الوصول للموظفين من ذوي الهمم.
- إذا كانت السياسة طويلة جدًا أو لم تكن سهلة الاستخدام لجميع الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة ، ففكر في إنشاء نسخ بصرية أو ملخصات أو بطاقات جيب عن السياسة.
- مشاركة النسخ النهائية من الصيغ المختلفة والمناسبة مع جميع الموظفين والأفراد المرتبطين بالمنظمة بطرق مختلفة وتذكير الناس بانتظام بأهميتها.

أخيرا! مراقبة تطبيق السياسة

بمجرد تطوير السياسة ، من المهم مراقبة ما إذا تم استخدامها ، ومن يستخدمها ، وكيف يستخدمها الناس ، وما الذي يعمل بشكل جيد ، وما الذي لا يعمل. من المعتاد تحديث السياسات وإجراء التعديلات بعد عام أو عامين لضمان بقائها مناسبة وذات صلة. بالنسبة لسياسة جديدة تمامًا ، سيكون من المفيد مراجعة استخدامها بعد ٦ أشهر وتكييفها إذا لزم الأمر.

استخدمنا الموارد أدناه عند تطوير المذكرة الإرشادية هذه

NSPCC, (2022) **Writing safeguarding policies and procedures**

Catholic Relief Services (CRS), (2020) **Safeguarding and PSEA Toolkit**, Part I

Keeping Children Safe (KCS), (2018) **Developing Child Safeguarding Policy and Procedures**

CHS Alliance (2020) **PSEAH Implementation Quick Reference Handbook**

المراجع

نحن ممتنون للعديد من الأفراد والمنظمات الذين ساهموا في هذه الوثيقة.