

Rezan Accountability, Safeguarding and Prevention of Sexual Harassment, Exploitation and Abuse Policy

سياسات منظمة Rezan للمساءلة والحماية والوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي

1 النطاق Scope

1.1 This policy applies to all Rezan staff (including all employees, volunteers, and interns wherever they may be based), temporary agency workers, consultants, board members or accompanying dependants of expatriate members of staff, who are in positions of representing Rezan. In addition, the principles outlined herein are extended to apply to all those who work in partnership with Rezan or those who are contracted to provide services to the organisation. All such individuals will be referred to herein as 'representatives.

1.1.1 تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي Rezan (بما في ذلك جميع الموظفين والمتطوعين والمتدربين أينما كانوا) أو العاملين المؤقتين في الوكالة أو الاستشاريين أو أعضاء مجلس الإدارة أو المعالين المرافقين للموظفين المغتربين الذين يشغلون مناصب تمثيل Rezan بالإضافة إلى ذلك، يتم توسيع نطاق المبادئ المبينة هنا لتشمل جميع أولئك الذين يعملون في شراكة مع Rezan أو أولئك الذين تم التعاقد معهم لتقديم الخدمات للمنظمة. وسيشار إلى جميع هؤلاء الأفراد في هذه الإشارة على أنهم "ممثلون".

1.2 All those working for or with Rezan or otherwise representing the organisation are expected to comply with this policy and will be required to sign their agreement to it as an integral element of their contract, agreement or engagement with the organisation. Failure to comply may lead to further formal action, up to and including the termination of any contract, agreement or engagement with the organisation.

1.2.1 يتوقع من جميع العاملين لدى أو مع Rezan أو الممثلين للمنظمة الامتثال لهذه السياسة وسيطلب منهم التوقيع على موافقتهم عليها كعنصر لا يتجزأ من عقدهم أو اتفاقهم أو مشاركتهم مع المنظمة. قد يؤدي عدم الامتثال إلى اتخاذ إجراءات رسمية أخرى بما في ذلك، إنهاء أي عقد أو اتفاق أو مشاركة مع المنظمة.

1.3 Policy duration. This policy will come into effect from the date of its inclusion in the Rezan Staff Handbook and will have no limit of time. This policy will be reviewed annually and updated as necessary.

1.3.1 مدة السياسة. ستدخل هذه السياسة حيز التنفيذ من تاريخ إدراجها في دليل موظفي Rezan ولن يكون لها حد زمني. وستتم مراجعة هذه السياسة سنويًا وتحديثها حسب الضرورة.

2 التعاريف: Definitions

- **Safeguarding** – the responsibility of organisations to make sure their staff, operations, and programmes do no harm to children and adults at-risk nor expose them to abuse or exploitation. This term covers physical, emotional and sexual harassment, exploitation and abuse by staff and associated personnel, as well as safeguarding risks caused by programme design and implementation.

• الحماية – مسؤولية المنظمات عن التأكد من أن موظفيها وعملياتها وبرامجها لا تضر بالأطفال والبالغين المعرضين للخطر ولا تعرضهم للإساءة أو الاستغلال. يغطي هذا المصطلح التحرش الجسدي والعاطفي والجنسي والاستغلال والاعتداء من قبل الموظفين والموظفين المرتبطين بهم، بالإضافة إلى حماية المخاطر الناجمة عن تصميم البرنامج وتنفيذه.

- **PSHEA** – Prevention of Sexual Harassment, Exploitation and Abuse – this is the term used by those working in the international humanitarian and development sector to refer to measures taken to protect people from sexual exploitation, abuse and harassment by their own staff and associated personnel.

• PSHEA : منع التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي - هذا هو المصطلح الذي يستخدمه العاملون في القطاع الإنساني والإنمائي الدولي للإشارة إلى التدابير المتخذة لحماية الناس من الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسي من قبل موظفيهم والموظفين المرتبطين بهم.

- **Sexual abuse** – an actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions.
- الاعتداء الجنسي – هو تدخل جسدي فعلي أو مهدد بطبيعته الجنسية، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.
- **Sexual exploitation** – any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power or trust for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another.
- الاستغلال الجنسي – أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لوظيفة ضعف أو قوة تفاضلية أو ثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاستفادة النقدية أو الاجتماعية أو السياسية من الاستغلال الجنسي لآخر.
- **Sexual harassment** – a continuum of unacceptable and unwelcome behaviours and practices of a sexual nature that may include, but are not limited to, sexual suggestions or demands, requests for sexual favours and sexual, verbal or physical conduct or gestures, that are or might reasonably be perceived as offensive or humiliating.
- التحرش الجنسي – سلسلة متواصلة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة وغير المرغوب فيها ذات الطبيعة الجنسية التي قد تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الاقتراحات أو المطالب الجنسية، وطلبات الخدمات الجنسية، والسلوك الجنسي أو اللفظي أو البدني أو الإيماءات، التي تعتبر أو قد ينظر إليها على أنها مهينة أو مذلة.
- **Vulnerability** – A situation where an imbalance of power may lead to an increased risk of harm. Vulnerabilities can exist in different stakeholder groups or individuals. The nature of Rezan’s work highlights vulnerabilities within communities and beneficiary groups in Rezan’s programme locations, however can also include other stakeholders who may be rendered vulnerable as a result of an imbalance of power.
- الضعف – حالة قد يؤدي فيها اختلال توازن القوى إلى زيادة خطر الضرر. يمكن أن توجد نقاط ضعف في مجموعات أصحاب المصلحة المختلفة أو الأفراد. تسلط طبيعة عمل Rezan الضوء على نقاط الضعف داخل المجتمعات المحلية والمجموعات المستفيدة في مواقع برامج Rezan، ومع ذلك يمكن أن تشمل أيضا أصحاب المصلحة الآخرين الذين قد يصبحون عرضة للخطر نتيجة اختلال توازن القوى.
- **Child:** Refers to every human being under the age of 18¹
- الطفل: يشير إلى كل إنسان دون سن 18

3 Purpose

الغرض

3.1 The purpose of this policy is to set out requirements and principles to be upheld by all Rezan representatives to:

- Ensure high standards of accountability in all aspects of Rezan’s work
- Avoid and prevent circumstances which may result in abuse of authority or concerns arising from imbalances of power.
- Ensure that anyone who comes into contact with Rezan representatives is protected from any form of injustice, discrimination, or abuse.
- Encourage high standards in organisational and personal conduct in line with Rezan’s values of honesty, integrity, compassion, respect for all people and valuing the individual.

¹United Nations Convention on the Rights of the Child, 1989.

3.1 الغرض من هذه السياسة هو تحديد المتطلبات والمبادئ التي يجب أن يدعمها جميع ممثلي Rezan من أجل:

- ضمان معايير عالية من المساءلة في جميع جوانب عمل Rezan
- تجنب ومنع الظروف التي قد تؤدي إلى إساءة استخدام السلطة أو المخاوف الناشئة عن اختلال توازن القوى.
- ضمان حماية أي شخص على اتصال بـ ممثلي Rezan من أي شكل من أشكال الظلم أو التمييز أو الإساءة.
- تشجيع المعايير العالية في السلوك التنظيمي والشخصي بما يتماشى مع قيم Rezan في الصدق والنزاهة والرحمة واحترام جميع الناس وتقدير الفرد.

3.2 This policy outlines in more detail Rezan's commitment and approach to cultivating and nurturing a safe working culture that upholds the rights and dignity of all (including children, adults at-risk, affected populations, staff and other representatives) to be protected from sexual exploitation, abuse and harassment or the accusation of the same and underlines Rezan's commitment to the Inter Agency Standing Committee Principles relating to sexual exploitation and abuse²

3.2 وتحدد هذه السياسة بمزيد من التفصيل التزام المنظمة ونهجها في تنمية ورعاية ثقافة عمل آمنة تدعم حقوق وكرامة الجميع (بمن فيهم الأطفال والبالغون المعرضون للخطر والسكان المتضررون والموظفون وغيرهم من الممثلين) الذين سيتمتعون بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي أو الاتهام بذلك، وتؤكد التزام المنظمة بمبادئ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسي.²

3.3 This policy recognises that Rezan is a signatory to the Red Cross Code of Conduct and committed to the Core Humanitarian Standard, as well as a number of other quality and accountability standards relevant to its work. These standards and commitments are incorporated into Rezan's Quality Commitments Framework³

3.3 تعترف هذه السياسة بأن Rezan هي إحدى المنظمات الموقعة على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالصليب الأحمر وملتزمة بالمعيار الإنساني الأساسي، فضلاً عن عدد من معايير الجودة والمساءلة الأخرى ذات الصلة بعملها. تم دمج هذه المعايير والالتزامات في إطار التزامات الجودة الخاص بـ Rezan³

4 Commitments الالتزامات

4.1 Rezan staff, consultants, board members and accompanying dependants of expatriate staff are expected to act in a manner which demonstrates personal integrity as well as upholding the organisational values at all times, as is outlined in Rezan's Code of Conduct⁴. As such, accountability mechanisms will be applied openly and as part of a commitment to good practice within the organisation, in the interests of promoting quality and professionalism.

4.1 يتوقع من موظفي المنظمة Rezan والاستشاريين وأعضاء مجالس الإدارة ومعالي الموظفين المغتربين المرافقين لهم أن يتصرفوا بطريقة تثبت السلامة الشخصية فضلاً عن التمسك بالقيم التنظيمية في جميع الأوقات، كما هو مبين في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة Rezan⁴. وعلى هذا النحو، ستطبق آليات المساءلة بشكل علني وكجزء من الالتزام بالممارسات الجيدة داخل المنظمة، من أجل تعزيز الجودة والمهنية.

4.2 All other entities who work with Rezan will be expected to work in a manner which demonstrates their personal integrity and is compatible with Rezan's Code of Conduct. Such verification and requirements will be incorporated into due diligence checks, and subsequent contracts, agreements and engagements with such entities.

4.2 يتوقع من جميع الكيانات الأخرى التي تعمل مع Rezan أن تعمل بطريقة تثبت سلامتها الشخصية وتتوافق مع مدونة قواعد السلوك الخاصة بـ Rezan. وسيتم إدراج هذا التحقق والمتطلبات في عمليات التحقق من العناية الواجبة، والعقود والاتفاقات والتعاقدات اللاحقة مع هذه الكيانات.

² http://pseataforce.org/uploads/tools/sixcoreprinciplesrelatingtosea_iasc_english.doc

³ Available on Rezan Knowledge Centre via <https://drive.google.com/file/d/119U-uonbPOaBo0FoBQUYsfLn46LT3t2i/view?usp=sharing>. For those without access to the Knowledge Centre, this may be supplied on request or alongside contractual agreements.

⁴ Available on Rezan Knowledge Centre via https://drive.google.com/file/d/1Bk8_60gQNQDwXgtWAX-zJS_fvlp8Zd/view?usp=sharing. For entities without access to the Knowledge Centre, this will be provided separately alongside contractual agreements.

4.3 Rezan will uphold a Quality Commitments Framework⁵ which includes the commitments the organisation has made towards relevant standards and clarifies roles and responsibilities in ensuring those commitments are kept. Rezan recognises that sexual harassment, exploitation and abuse (SHEA) and Safeguarding incidents are rooted in an imbalance of power. Rezan commits to do everything possible to reduce the likelihood of staff, representatives or other entities working with or for Rezan using their position of power for personal gain and exploiting the trust placed in them to harm others.

4.3 سوف تلتزم Rezan بإطار التزامات الجودة⁵ الذي يتضمن الالتزامات التي قطعتها المنظمة على نفسها تجاه المعايير ذات الصلة ويوضح الأدوار والمسؤوليات في ضمان الوفاء بتلك الالتزامات. تدرك المنظمة أن التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي (SHEA) وحوادث الحماية متجذرة في اختلال توازن القوى. تلتزم Rezan ببذل كل ما في وسعها للحد من احتمال استخدام الموظفين أو الممثلين أو الكيانات الأخرى العاملة مع Rezan أو لصالحها لمنصبهم في السلطة لتحقيق مكاسب شخصية واستغلال الثقة الموضوعة فيها لإيذاء الآخرين.

4.6 Rezan commits to upholding a zero-tolerance approach to sexual harassment, exploitation and abuse and other safeguarding concerns. Rezan will uphold approaches which actively prevent sexual harassment, exploitation and abuse and to ensure, in the best possible way, that all areas of the organisation's work is carried out in an environment free of all kinds of exploitation, abuse and harassment, sexually or otherwise, especially in the case of particularly vulnerable groups. Rezan will encourage a safe working environment that respects the dignity and rights of all. This includes upholding the Inter-Agency Standing Committee's six core principles on prevention of sexual exploitation and abuse⁶:

4.6 تلتزم Rezan بالتمسك بنهج عدم التسامح المطلق إزاء التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وغير ذلك من الشواغل المتعلقة بالحماية. وستدعم Rezan النهج التي تمنع بنشاط التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي، وتضمن، بأفضل طريقة ممكنة، تنفيذ جميع مجالات عمل المنظمة في بيئة خالية من جميع أنواع الاستغلال والاعتداء والمضايقة، جنسياً أو غير ذلك، ولا سيما في حالة الفئات الضعيفة بشكل خاص Rezan. سوف تشجع بيئة عمل آمنة تحترم كرامة وحقوق الجميع. ويشمل ذلك التمسك بالمبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين:

1. Any cases of sexual exploitation and abuse will be treated as acts of gross misconduct and will therefore be grounds for termination of employment.
1. تعامل أي حالات استغلال وانتهاك جنسيين على أنها أفعال سوء سلوك جسيمة، وبالتالي ستكون سبباً لإنهاء العمل.
2. Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief regarding the age of a child is not a defence.
2. يحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص دون سن 18 عاماً) بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرضا محلياً. الاعتقاد الخاطئ بشأن سن الطفل لا يعتبر دفاعاً.
3. Exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour is prohibited. This includes exchange of assistance that is due to beneficiaries.
3. يحظر تبادل المال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو غيرها من أشكال السلوك المهين أو المذل أو الاستغلالي. ويشمل ذلك تبادل المساعدة المستحقة للمستفيدين.
4. Sexual relationships between humanitarian workers and beneficiaries are strongly discouraged since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian aid work.
4. ويمنع بشدة العلاقات الجنسية بين العاملين في المجال الإنساني والمستفيدين لأنها تقوم على ديناميات القوة غير المتكافئة بطبيعتها. وهذه العلاقات تقوض مصداقية وسلامة عمل المعونة الإنسانية.
5. Where a humanitarian worker develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or exploitation by a fellow worker, whether in the same agency or not, he or she must report such concerns via established agency reporting mechanisms.

5. وعندما يشعر العامل الإنساني بالقلق أو الشك أو مخاوف فيما يتعلق بالاعتداء الجنسي أو الاستغلال الجنسي من جانب زميل له في العمل، سواء في نفس الوكالة أم لا، يجب عليه الإبلاغ عن هذه المخاوف عن طريق آليات إبلاغ الوكالات القائمة.

⁵ As above - available to staff on Rezan Knowledge Centre, Quality Standards section, or available on request.

⁶ http://pseataforce.org/uploads/tools/sixcoreprinciplesrelatingtosea_iasc_english.doc

6. Humanitarian workers are obliged to create and maintain an environment which prevents sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of their code of conduct. Managers at all levels have particular responsibilities to support and develop systems which maintain this environment.

6. والعاملين في المجال الإنساني ملزمون بتهيئة والحفاظ على بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتشجع على تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بهم. ويتحمل المديرون على جميع المستويات مسؤوليات خاصة لدعم وتطوير النظم التي تحافظ على هذه البيئة.

4.7 Rezan commits to the encouragement of a culture of trust, accountability and learning which:

- promotes open and honest sharing of concerns
- ensures that all stakeholders are aware of their right to express concern and know who they can talk to.
- takes seriously all suspicions and/or allegations of wrongdoing, breach of Rezan's Code of Conduct, abuse or other safeguarding concern;
- responds swiftly and appropriately.
- respects confidentiality
- upholds reporting requirements.
- seeks to protect our staff from false accusations.
- emphasises continuous learning and improvement.

4.7 تلتزم Rezan بتشجيع ثقافة الثقة والمساءلة والتعلم التي:

- يعزز تبادل المخاوف بشكل صريح وصادق
- التأكد من أن جميع أصحاب المصلحة على علم بحقوقهم في التعبير عن قلقهم ومعرفة من يمكنهم التحدث إليه.
- أخذ على محمل الجد جميع الشكاوى و / أو الادعاءات بارتكاب مخالفات، وانتهاك مدونة قواعد السلوك للـ Rezan أو سوء الاستخدام أو أية مخاوف أخرى تتعلق بالحماية؛
- يستجيب بسرعة وعلى النحو المناسب.
- يحترم السرية
- التمسك بمتطلبات الإبلاغ.
- يسعى لحماية موظفينا من الاتهامات الباطلة.
- يؤكد التعلم المستمر والتحسين.

5 أحكام Provisions

الثقافة التنظيمية Organisational Culture

5.1 At Rezan, we recognise that a culture of accountability starts with strong leadership. We further recognise that good Safeguarding practice also has strong links to accountability. Clear roles and responsibilities are established at all levels of our organisation, together with associated accountability mechanisms.

5.1 في Rezan، ندرك أن ثقافة المساءلة تبدأ بقيادة قوية. ونسلم كذلك بأن ممارسة الحماية الجيدة لها أيضا صلات قوية بالمساءلة. يتم تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة على جميع مستويات منظمنا، جنباً إلى جنب مع آليات المساءلة المرتبطة بها.

5.2 Rezan's Board will seek to include an individual who holds a specific interest and expertise in aspects of Accountability and Safeguarding of vulnerable groups.

5.2 سيُسى مجلس إدارة Rezan إلى إشراك فرد لديه اهتمام وخبرة محددين في مجال جوانب المساءلة وحماية الفئات الضعيفة.

5.3 Rezan staff are expected to contribute to a positive, efficient, supportive and cooperative work culture. This includes aspects such as being aware and supportive of colleagues' wellbeing, being accountable for their own actions, respecting roles and responsibilities, responding positively to requests and accountability requirements, and cooperating with requests for information or investigation.

5.3 من المتوقع أن يساهم موظفو Rezan في ثقافة عمل إيجابية وفعالة وداعمة وتعاونية. ويشمل ذلك جوانب مثل

الوعي بموافاة الزملاء ودعمهم، والمساءلة عن أفعالهم، واحترام الأدوار والمسؤوليات، والاستجابة بشكل إيجابي للطلبات ومتطلبات المساءلة، والتعاون مع طلبات الحصول على معلومات أو تحقيق.

5.4 Roles and responsibilities for implementation and compliance with this policy are included in section 5 below. Such responsibilities are expanded further in individual job descriptions.

5.4 ترد الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بتنفيذ هذه السياسة والامتثال لها في الفرع 5 أدناه. واتساع نطاق هذه المسؤوليات في توصيف الوظائف الفردية.

معايير السلوك والبروتوكولات Behaviour Standards and Protocols

5.5 Rezan strives to ensure quality programmes for the target groups and local populations we serve. The Rezan Code of Conduct lays down the behaviour expected of all Rezan representatives and all representatives are required to sign their acceptance and agreement of it.

5.5 تسعى Rezan جاهدة لضمان برامج الجودة للمجموعات المستهدفة والسكان المحليين الذين نخدمهم. تحدد مدونة قواعد السلوك الخاصة بـ Rezan السلوك المتوقع من جميع ممثلي Rezan وجميع الممثلين مطالبون بالتوقيع على قبولهم وموافقتهم عليه.

5.6 Rezan representatives are also be required to confirm their agreement of the organisation's commitment to upholding Child Safeguarding⁷, as is required and outlined in that policy.

5.6 ويطلب أيضا من ممثلي Rezan تأكيد موافقتهم على التزام المنظمة بدعم حماية الطفل⁷ على النحو المطلوب والمحدد في تلك السياسة.

5.7 In addition to existing indication requirements for new staff members, senior Rezan management will clearly communicate to all staff appropriate rules/codes of behaviour and will provide local contextual guidance on areas including:

5.7 بالإضافة إلى الاحتياجات الحالية من البيانات للموظفين الجدد، ستبلغ الإدارة العليا لـ Rezan بوضوح جميع الموظفين بالقواعد/قواعد السلوك المناسبة، وستقدم التوجيه السياقي المحلي بشأن مجالات تشمل ما يلي:

- Accommodation protocols in locations where Rezan is working. This includes appropriate measures including for guests/staff in Rezan accommodation as well as avoidance of conflict of interest (e.g., employees staying with recipients, line managers staying with employees etc.).
- بروتوكولات الإقامة في المواقع التي تعمل فيها Rezan. ويشمل ذلك التدابير المناسبة بما في ذلك للضيوف/ الموظفين في أماكن إقامة Rezan وكذلك تجنب تضارب المصالح (على سبيل المثال، الموظفون الذين يقيمون مع المستلمين، والمديرين التنفيذيين المقيمين مع الموظفين، وما إلى ذلك).
- Protocols and expectations regarding family members of staff or other representatives, including clarity that family members and dependants must not carry out work on behalf of Rezan, or accompany representatives to visit communities, beneficiaries or Rezan offices.
- البروتوكولات والتوقعات المتعلقة بأفراد أسر الموظفين أو غيرهم من الممثلين، بما في ذلك الوضوح بأن أفراد الأسرة والمعالين يجب ألا يقوموا بأعمال نيابة عن Rezan، أو مرافقة الممثلين لزيارة المجتمعات المحلية أو المستفيدين أو مكاتب Rezan.
- Safeguards where one-on-one meetings are held, including gender sensitive measures.
- الضمانات عند عقد اجتماعات فردية، بما في ذلك التدابير المراعية للفوارق بين الجنسين.
- Local and religious customs, food, drink, dress and language
- العادات المحلية والدينية، والطعام والشراب واللباس واللغة
- Use of IT equipment, appropriate internet use and email / social media communications
- استخدام معدات تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الإنترنت المناسب، والبريد الإلكتروني / وسائل الاعلام الاجتماعية والاتصالات
- Use of Rezan's procurement procedures to ensure that all contracts and services required for

⁷ Available on Rezan Knowledge Centre. For entities without access to the Knowledge Centre, this will be provided separately alongside contractual agreements.

the organisation and its programmes to function are obtained fairly and transparently. Rezan managers have responsibility for ensuring that all representatives are aware of, indicate their agreement of and understand their obligations under the organisation's Anti-Fraud policy.

- استخدام إجراءات الشراء الخاصة بـ Rezan لضمان الحصول على جميع العقود والخدمات المطلوبة للمنظمة وبرامجها لتعمل بشكل عادل وشفاف. يتحمل مدراء الـ Rezan مسؤولية ضمان أن جميع الممثلين على علم بالتزاماتهم وتفهمها بموجب سياسة المنظمة لمكافحة الاحتيال.

- Non solicitation of gifts from target groups, communities, or other stakeholders. Rezan representatives may not accept personal gifts of value from target groups, communities or external stakeholders, or any donations, hospitality or other privileges which could be interpreted as a bribe, incentive for preferential treatment or similar.

- عدم التماس الهدايا من الفئات المستهدفة أو المجتمعات المحلية أو أصحاب المصلحة الآخرين. لا يجوز لممثلي Rezan قبول الهدايا الشخصية ذات القيمة من المجموعات المستهدفة أو المجتمعات أو أصحاب المصلحة الخارجيين أو أي تبرعات أو ضيافة أو امتيازات أخرى يمكن تفسيرها على أنها رشوة أو حافز للمعاملة التفضيلية أو ما شابه ذلك.

- Security rules and protocols in force in the Rezan location, which must be complied with and respected.

- القواعد والبروتوكولات الأمنية السارية في موقع Rezan ، والتي يجب الامتثال لها واحترامها.

5.8 Rezan policy and processes are communicated and made available to staff through the Rezan Handbook which is accessible via Rezan's Knowledge Centre. Line managers in field locations will ensure that national staff and local representatives have access to this policy in their own language and that they are able to indicate their understanding of it. Other representatives will be informed and provided access to this policy by their designated Rezan staff link.

يتم إبلاغ سياسة وعمليات Rezan وإتاحتها للموظفين من خلال دليل Rezan الذي يمكن الوصول إليه عبر مركز المعرفة في Rezan. وسيكفل المديرون التنفيذيون في المواقع الميدانية أن يكون للموظفين الوطنيين والممثلين المحليين إمكانية الوصول إلى هذه السياسة بلغتهم الخاصة وأن يكونوا قادرين على الإشارة إلى فهمهم لها. وسيتم إبلاغ ممثلين آخرين وإتاحة الوصول إلى هذه السياسة من خلال رابط موظفي Rezan المعينين.

5.9 Rezan has in place protocols for avoiding conflict of interests or potential for abuse of authority in working relationships where members of the same family apply to work with Rezan. These are included in Rezan's Recruitment and Selection policy⁸. Where family links or close personal relationships (e.g., boyfriends, girlfriends) exist or are formed between Rezan colleagues, they should alert their line manager to the potential conflict of interest. Rezan will give careful consideration to the circumstances and agree an appropriate solution with the individuals so as to remove any risk of such conflicts of interest or potential abuse of authority.

5.9 لدى Rezan بروتوكولات لتجنب تضارب المصالح أو احتمال إساءة استخدام السلطة في علاقات العمل حيث يتقدم أفراد من نفس العائلة بطلب للعمل مع Rezan. يتم تضمين هذه في سياسة التوظيف والاختيار في Rezan. عندما توجد روابط عائلية أو علاقات شخصية وثيقة (على سبيل المثال، الأصدقاء أو الصديقات) أو تتشكل بين زملاء Rezan ، يجب عليهم تنبيه مديرهم التنفيذي إلى تضارب المصالح المحتمل في Rezan. سوف تنظر بعناية في الظروف والاتفاق على حل مناسب مع الأفراد وذلك لإزالة أي خطر من هذا التضارب في المصالح أو إساءة استخدام السلطة المحتملة.

5.10 Representatives are prohibited from using Rezan IT equipment, software or email and social media platforms to engage in activity that is illegal under local or international law or that encourages conduct that would constitute a criminal offence. This includes any material that intimidates or harasses any group based on protected characteristics or encourages extremism. Representatives are prohibited from using IT equipment to view, download, create, distribute or save in any format inappropriate or abusive material including but not limited to pornography or depictions of abuse.

5.10 يحظر على الممثلين استخدام معدات تكنولوجيا المعلومات أو البرامج أو البريد الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي في Rezan للمشاركة في نشاط غير قانوني بموجب القانون المحلي أو الدولي أو يشجع على السلوك الذي من شأنه أن يشكل جريمة جنائية. ويشمل ذلك أي مواد ترهب أو تضايق أي جماعة على أساس الخصائص المحمية أو تشجع التطرف. يحظر على الممثلين استخدام معدات تكنولوجيا المعلومات لعرض أو تنزيل أو إنشاء أو توزيع أو حفظ أي شكل من الأشكال غير الملائمة أو المواد المسيئة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر المواد الإباحية أو تصوير الإساءة.

⁸ Recruitment and Selection Policy, available via the Rezan G drive

5.11 Staff and representatives are prohibited from taking photographs, filming or making audio recordings of beneficiaries or communities in the course of their duties, irrespective of the medium used, unless their work so requires, they have appropriately verified the individuals' consent and they have written approval from the organization.

5.11 يحظر على الموظفين والممثلين التقاط الصور الفوتوغرافية أو التصوير أو تسجيل التسجيلات الصوتية للمستفيدين أو المجتمعات أثناء أدائهم لواجباتهم، بغض النظر عن الوسيلة المستخدمة، ما لم يتطلب عملهم ذلك، فقد تحققوا بشكل مناسب من موافقة الأفراد والحصول على موافقة خطية من المنظمة.

5.12 Rezan strictly prohibits staff and other representatives from engaging in any form of sexual activity or relationship or encouraging a preferential relationship with any child (under the age of 18), any individual who is in receipt of direct assistance from Rezan or who is involved directly in any programming activities and where there is therefore potential vulnerability, imbalance of power and a resulting risk or allegation of abusive, exploitative or harmful behaviour. Such prohibition is irrespective of whether there is awareness of or consent to such activities.

تحظر Rezan منعاً باتاً على الموظفين والممثلين الآخرين الانخراط في أي شكل من أشكال النشاط الجنسي أو العلاقة الجنسية أو تشجيع علاقة تفضيلية مع أي طفل (دون سن 18 عاماً) أو أي فرد يتلقى مساعدة مباشرة من Rezan أو يشارك مباشرة في أي أنشطة برمجة وحيثما يكون هناك، لذلك، ضعف محتمل وخلل في السلطة وخطر أو ادعاء مسيء، سلوك استغلالي أو ضار. وهذا الحظر بغض النظر عما إذا كان هناك وعي بهذه الأنشطة أو موافقة عليها.

5.13 In recognition of the potential for the risk or allegation of sexual exploitation and abuse, in accordance with Rezan's organisational ethos and values and in line with the IASC Core Principles on PSEA, Rezan strictly prohibits its representatives from buying sex or sexual favours.

5.14 اعترافاً باحتمال خطر أو ادعاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وفقاً لروح وقيم Rezan التنظيمية وتماشياً مع المبادئ الأساسية "IASC" على PSEA، تحظر Rezan منعاً باتاً على ممثليها شراء أو طلب خدمات جنسية.

5.14 Rezan representatives are also prohibited from engaging in pornographic activities (photos, videos, games, etc.) that do not involve sexual contact, as well as acquiring, storing or circulating such documents or content, irrespective of the medium used.

5.14 يحظر على ممثلي Rezan أيضاً المشاركة في الأنشطة الإباحية (الصور ومقاطع الفيديو والألعاب وما إلى ذلك) التي لا تنطوي على الاتصال الجنسي، بالإضافة إلى الحصول على أو تخزين أو تعميم مثل هذه الوثائق أو المحتوى، بغض النظر عن الوسيلة المستخدمة.

5.15 Additional commitments and behaviour expectations relating to Child Safeguarding are included in Rezan's Child Safeguarding Policy⁹ and associated Child Safeguarding Commitment¹⁰.

5.15 يتم تضمين التزامات إضافية وتوقعات سلوك تتعلق بحماية الطفل في سياسة حماية الطفل في Rezan⁹ وما يرتبط بها من التزام بحماية الطفل¹⁰.

معلومات المجتمع والمشاركة Community information and participation

5.16 Within their defined roles, Rezan staff will uphold transparent and proactive information sharing and will provide clear and timely information to crisis-affected communities, local population, partner organisations and other external stakeholders concerning the organisation, its aims and activities, expected standards of behaviour and organisational contact details.

5.17 وفي إطار أدوارهم المحددة، سيتمسك موظفي Rezan بتبادل المعلومات الشفاف والاستباقي، وسيقدمون معلومات واضحة وفي الوقت المناسب للمجتمعات المتضررة من الأزمات والسكان المحليين والمنظمات الشريكة وأصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين فيما يتعلق بالمنظمة وأهدافها وأنشطتها ومعايير السلوك المتوقعة وتفاصيل الاتصال التنظيمي.

5.17 Rezan supports participation to ensure relevance and sustainability. Rezan programme staff take measures to ensure beneficiary / community participation in programme design, implementation, monitoring and evaluation, and include consideration of community stakeholder needs, capacities and

⁹ Available on Rezan's Gdrive

¹⁰ Available on Rezan's Gdrive

vulnerabilities.

5.17 تدعم Rezan المشاركة لضمان الأهمية والاستدامة. يتخذ موظفو برنامج Rezan تدابير لضمان مشاركة المستفيدين / المجتمع في تصميم البرنامج وتنفيذه ورصده وتقييمه ويشمل ذلك النظر في احتياجات أصحاب المصلحة في المجتمع وقدراتهم ونقاط ضعفهم.

5.18 Rezan staff follow organisational guidance to ensure transparent community / beneficiary selection and community engagement processes, rooted in the principles of humanity and impartiality.

5.18 يجب على موظفي Rezan اتباع التوجيه التنظيمي لضمان شفافية اختيار المجتمع / المستفيدين وعمليات المشاركة المجتمعية، المتجذرة في مبادئ الإنسانية والحياد.

5.19 Rezan staff actively welcome feedback and complaints from target groups. Feedback will be gathered via formal mechanisms (meetings, surveys, monitoring systems) as well as informal interaction by staff during project work. Context-specific complaints mechanisms are used in each programme, in accordance with organisational standards¹¹. Complaints will be handled in a timely and confidential manner.

5.19 يجب على موظفي Rezan الترحيب بنشاط بردود الفعل والشكاوى من الفئات المستهدفة. وسيتم جمع التعليقات عن طريق الآليات الرسمية (الاجتماعات، والدراسات الاستقصائية، ونظم المتابعة) فضلا عن التفاعل غير الرسمي للموظفين أثناء أعمال المشاريع. وتستخدم آليات الشكاوى الخاصة بالسياق في كل برنامج، وفقا للمعايير التنظيمية¹¹. سيتم التعامل مع الشكاوى في الوقت المناسب وبطريقة سرية.

Prevention of Sexual Harassment, Exploitation and Abuse by Rezan staff

منع التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي من قبل موظفي Rezan

5.20 Rezan's recruitment and selection (including consultancy procurement) processes incorporate a systematic approach to assessment and vetting which includes:

5.20 تتضمن عمليات التعيين والاختيار في Rezan (بما في ذلك المشتريات الاستشارية) نهجا منهجيا للتقييم والتدقيق يشمل ما يلي:

- Inclusion of safeguarding commitments in job descriptions and advertisements
- Structured interviews which include consideration of PSHEA and safeguarding risk factors
- Conducting background, reference, self-certification and formal good conduct checks
- Requiring individual signature of commitment to Rezan's Code of Conduct and incorporation of Rezan's Code of Conduct and organisational policies into contracts.

- إدراج التزامات الحماية في توصيف الوظائف والإعلانات

- المقابلات المنظمة التي تشمل النظر في PSHEA وعوامل الخطر الحماية.

- إجراء خلفية، مرجع، شهادة ذاتية، وفحوصات رسمية حسن السلوك

- اشتراط توقيع فردي للالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة ب Rezan وإدراج مدونة قواعد السلوك والسياسات التنظيمية الخاصة ب Rezan في العقود.

5.21 Rezan's induction processes effectively introduce safeguarding and PSHEA approach and individuals' responsibilities. All new staff receive a Safeguarding induction on joining the organisation. The detail and comprehensiveness of the induction will vary according to the nature of an individual's role with Rezan.

5.21 عمليات تعريف Rezan تقدم بشكل فعال نهج الحماية و PSHEA ومسؤوليات الأفراد. ويتلقى جميع الموظفين الجدد تعريفا بالحماية عند الانضمام إلى المنظمة. وتختلف تفاصيل وشمولية التعريف باختلاف طبيعة دور الفرد في Rezan

5.22 Staff with key responsibilities in relation to PSHEA and safeguarding (e.g. managers, HR, Focal Points), receive specific training relating to their responsibilities.

5.22 يتلقى الموظفون الذين يضطلعون بمسؤوليات رئيسية فيما يتعلق بصين وحماية الموظفين (مثل المديرين والموارد البشرية

¹¹ Rezan Field Standard for Beneficiary Complaints Mechanisms.

ومراكز التنسيق) تدريباً محدداً يتعلق بمسؤولياتهم.

5.23 Rezan's Disciplinary Policy clearly cites sexual exploitation and abuse as an example of what would constitute gross misconduct and potential summary dismissal.

5.23 وتشير السياسة التأديبية لـ Rezan بوضوح إلى الاستغلال والاعتداء الجنسيين كمثال على ما يمكن أن يشكل سوء سلوك جسيماً وفصلاً بإجراءات موجزة محتملة.

5.24 Rezan encourages continual internal awareness of PSHEA and Safeguarding via ongoing awareness raising initiatives:

5.24 تشجع Rezan الوعي الداخلي المستمر بالحماية من مخاطر الاستغلال والانتهاك والاستغلال الجنسي والحماية من خلال مبادرات التوعية المستمرة:

- Our policy and approach are clearly visible and available in all of our offices and available to all staff via the Rezan Knowledge Centre.
- إن سياستنا ونهجنا واضحا للعيان ومتاحا في جميع مكاتبنا ومتاحا لجميع الموظفين عن طريق مركز معارف Rezan.
- We include PSHEA and Safeguarding as an item for review in line management processes, including performance appraisal.
- نحن نضمن PSHEA والحماية كعنصر لاستعراضها في عمليات إدارة الخط، بما في ذلك تقييم الأداء.
- We provide mandatory refresher training on aspects of Safeguarding and PSHEA on a routine basis.
- نحن نقدم التدريب التحديثي الإلزامي على جوانب من الحماية و PSHEA على أساس روتيني.

Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA)

5.25 All Rezan representatives have a duty to protect the rights of all to be protected from sexual harassment, exploitation and abuse and are required to consider the stakeholder groups that they are in more regular contact with, so as to identify and acknowledge vulnerabilities arising from power imbalances whatever their role with the organisation. In all areas of Rezan's work, safeguarding approaches, including PSEA will be effectively embedded and upheld and the organisation make every effort to ensure that every aspect of our work is carried out in a way that ensures individual rights and dignities where all can work free from the threat of abuse or harm.

5.25 واجب على جميع ممثلي Rezan حماية حقوق الجميع في الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي، ويطلب منهم النظر في مجموعات أصحاب المصلحة التي هم على اتصال أكثر انتظاماً بها، من أجل تحديد نقاط الضعف الناشئة عن اختلال توازن القوى والاعتراف بها مهما كان دورهم مع المنظمة. في جميع مجالات عمل Rezan، سيتم تضمين نهج الحماية، بما في ذلك PSEA والتمسك بها بشكل فعال وتبذل المنظمة كل جهد ممكن لضمان تنفيذ كل جانب من جوانب عملنا بطريقة تضمن الحقوق والكرامات الفردية حيث يمكن للجميع العمل دون تهديد الإساءة أو الأذى.

5.26 PSHEA and safeguarding considerations are incorporated into our programme design and implementation processes and approaches.

5.26 يتم دمج PSHEA واعتبارات الحماية في تصميم برنامجنا وعمليات ونهج التنفيذ.

5.27 Additional provision relating to Child Safeguarding is included in Rezan's Child Safeguarding Policy¹².

5.27 يدرج حكم إضافي يتعلق بحماية الطفل في سياسة حماية الطفل لمنظمة Rezan¹².

Reporting and Responding to Concerns

الإبلاغ عن المخاوف والاستجابة لها

5.28 In accordance with Rezan's Code of Conduct, Rezan staff members and other representatives are required to immediately report any breach of Code of Conduct principles. Staff should normally report such breaches in accordance with procedures outlined in the Reporting Misconduct, Whistleblowing & Grievance policy¹³.

5.28 وفقاً لمدونة قواعد السلوك المنظمة لـ Rezan، يطلب من موظفي Rezan وغيرهم من الممثلين الإبلاغ فوراً عن أي انتهاك لمبادئ مدونة قواعد السلوك. يجب على الموظفين عادة الإبلاغ عن مثل هذه الانتهاكات وفقاً للإجراءات المبينة في سياسة الإبلاغ عن سوء السلوك والإبلاغ عن المخالفات والتظلم¹³.

¹² Available on Rezan's Gdrive

¹³ Available to staff on Rezan Knowledge Centre, Staff Handbook

5.29 In the event that Rezan staff have concerns about reporting via the above-mentioned policy, they may also raise concerns via Rezan's website complaints mechanism. This website complaints mechanism is available for all stakeholders' use, where necessary.

5.29 في حالة وجود مخاوف لدى موظفي Rezan بشأن الإبلاغ عبر السياسة المذكورة أعلاه ، فقد يثيرون أيضًا مخاوف عبر آلية الشكاوى على موقع Rezan. آلية الشكاوى هذه على موقع الويب متاحة لاستخدام جميع أصحاب المصلحة، عند الضرورة.

5.30 As outlined above, Rezan will put into place a range of alternative complaints mechanisms to maximise accessibility for all who come into contact with the organisation's work. Different stakeholder groups will be made aware of such mechanisms. Rezan ensures that communities we work with are aware of our Accountability, Safeguarding and PSHEA policies and are informed about how to report if they are concerned that violations of this policy have taken place. We will ensure that reporting mechanisms are available in an appropriate language and are safe and accessible.

5.30 وكما هو مبين أعلاه، ستضع Rezan مجموعة من آليات الشكاوى البديلة لزيادة إمكانية الوصول إلى أقصى حد لجميع الذين يتعاملون مع عمل المنظمة. وستحيط مختلف مجموعات أصحاب المصلحة بدراسة بهذه الآليات. تضمن Rezan أن المجتمعات التي نعمل معها تدرك سياسات المساءلة والحماية و PSHEA الخاصة بنا، ويتم إبلاغها بكيفية الإبلاغ عما إذا كانت تشعر بالقلق من حدوث انتهاكات لهذه السياسة. وسوف نضمن أن تكون آليات الإبلاغ متاحة بلغة مناسبة وأن تكون آمنة ومتاحة.

5.31 A Rezan staff member is identified as Safeguarding Focal Point¹⁴ for each country programme, as well at Head Office for organisational level. In each location, the Focal Point raises awareness of Safeguarding, promotes good practice and the upholding of this policy, and retains awareness of local legal requirements and signposts to support and services available.

5.31 يعرف موظف Rezan بأنه مركز تنسيق الحماية¹⁴ لكل برنامج قطري، وكذلك في المكتب الرئيسي للمستوى التنظيمي. وفي كل موقع، يعمل مركز التنسيق على زيادة الوعي بالحماية، وتعزيز الممارسات الجيدة ودعم هذه السياسة، والحفاظ على الوعي بالمتطلبات القانونية المحلية واللافئات لدعم الخدمات المتاحة.

- Focal points' responsibilities will be incorporated into individual job descriptions.
- Focal points will be identified in each office location, or via the organisational level focal point.
- سيتم دمج مسؤوليات مراكز التنسيق في توصيف الوظائف الفردية.
- سيتم تحديد جهات التنسيق في كل موقع من مواقع المكاتب، أو عن طريق مركز التنسيق على المستوى التنظيمي، عن طريق الاتصال

5.32 Where staff are unsure whether a concern should be reported, they may approach their line manager or Safeguarding focal point. Staff should note that in the event that concerns are raised which necessitate action, a Safeguarding focal point will be duty bound to act, as appropriate.

5.32 في حالة عدم تأكد الموظفين مما إذا كان ينبغي الإبلاغ عن أي شغل، يمكنهم الاتصال ب مديرهم التنفيذي أو بجهة التنسيق المعنية بالحماية. وينبغي للموظفين أن يلاحظوا أنه في حالة إثارة شواغل تستلزم اتخاذ إجراء، سيكون على مركز تنسيق الضمانات أن يتصرف، حسب الاقتضاء.

5.33 Notwithstanding individual responsibilities to report breaches of Code of Conduct principles, Rezan recognises that individuals may not wish to report their own experience of sexual harassment, exploitation, or abuse and that survivors/complainants can choose if, when, and how to make a report and decide whether they want Rezan to take formal action.

5.34 على الرغم من المسؤوليات الفردية عن الإبلاغ عن انتهاكات لمبادئ مدونة قواعد السلوك، فإن المنظمة تعترف بأن الأفراد قد لا يرغبون في الإبلاغ عن تجربتهم الخاصة في التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسي، وأن الناجين/المشتكين يمكنهم اختيار ما إذا كانوا يرغبون في تقديم تقرير ومتى وكيف يقررون ما إذا كانوا يريدون Rezan اتخاذ إجراء رسمي.

- There may be occasions where Rezan has a duty of care to respond even if an individual does not want to take forward action. This will be managed on a case-by-case basis, following clear risk assessments, and the safety and wellbeing of the survivor/complainant will be paramount throughout.

- قد تكون هناك مناسبات يكون فيها واجب على Rezan الحرص على الاستجابة حتى لو كان الفرد لا يريد اتخاذ إجراء إلى الأمام. وسيدار ذلك على أساس كل حالة على حدة، بعد إجراء تقييمات واضحة للمخاطر، وستكون سلامة ورفاه الناجي/المشتكي ذات أهمية قصوى طوال الوقت.

¹⁴The responsibilities of Safeguarding Focal Point apply to both PSHEA and Child Safeguarding

- There is no time limit on when someone can raise a concern about something they have experienced.
- لا يوجد حد زمني عندما يمكن لشخص ما إثارة القلق بشأن شيء قد مروا به.
- There may be limitations to how a historical concern can be addressed but Rezan will take every reasonable measure to address concerns raised.
- قد تكون هناك قيود على كيفية معالجة مشكلة تاريخية، لكن Rezan ستتخذ كل التدابير المعقولة لمعالجة المخاوف المثارة.

5.34 Rezan will take all allegations or reports of concern seriously and will take steps to investigate and follow up as appropriate:

5.34 ستأخذ Rezan جميع الادعاءات أو التقارير التي تثير القلق على محمل الجد وستتخذ خطوات للتحقيق والمتابعة حسب الاقتضاء:

- All reports or allegations (whoever they come from) will be taken seriously and will be thoroughly investigated.
- جميع التقارير أو الادعاءات (أيا كان من أتوا) سوف تؤخذ على محمل الجد وسيتم التحقيق فيها بدقة.
- All concerns relating to PSHEA and safeguarding will be escalated to HQ and investigated with the involvement of a Management Team member, following Rezan's Procedures for Handling Complaints and Allegations¹⁵.
- سيتم تصعيد جميع المخاوف المتعلقة ب PSHEA والحماية إلى المقر الرئيسي والتحقيق فيها بمشاركة أحد أعضاء فريق الإدارة، وفقا لإجراءات Rezan للتعامل مع الشكاوى والادعاءات¹⁵.
- Rezan will ensure that the safety, dignity and rights of the survivor/complainant are respected at all times, whilst upholding a commitment to carrying out robust and fair investigations that protect the rights and wellbeing of all involved.
- ستضمن Rezan احترام سلامة وكرامة وحقوق الناجي/المشتكي في جميع الأوقات، مع الالتزام بإجراء تحقيقات قوية وعادلة تحمي حقوق ورفاه جميع المعنيين.
- Rezan will ensure that the safety, dignity and rights of the survivor/complainant are respected at all times, whilst upholding a commitment to carrying out robust and fair investigations that protect the rights and wellbeing of all involved.
- وستكفل Rezan سلامة وكرامة وحقوق الناجي/المشتكي في جميع الأوقات، مع التمسك بالتزامها بإجراء تحقيقات قوية وعادلة تحمي حقوق ورفاه جميع المعنيين.
- Substantiated allegations will result in disciplinary action under Rezan's discipline policy, up to and including summary dismissal for gross misconduct.
- ستؤدي الادعاءات المثبتة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية في إطار سياسة الانضباط التي تنتهجها Rezan، حتى الفصل بإجراءات موجزة من الخدمة بسبب سوء السلوك الجسيم.

5.35 We report on complaints received and their subsequent handling to our board and on our website and annual complaints report.

5.35 نحن نقدم تقريرا عن الشكاوى الواردة ومعالجتها لاحقا إلى مجلس إدارتنا وعلى موقعنا الإلكتروني وتقرير الشكاوى السنوي.

5.36 Rezan will report to donors any cases or investigations of sexual harassment, exploitation or abuse.

5.36 ستقدم Rezan تقريرا إلى المانحين عن أي حالات أو تحقيقات في التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

5.37 Rezan may be required to further report incidents to local authorities in accordance with local laws in force. If a confirmed incident violates local law, wherever possible, survivor wishes and best interests will be taken into consideration in decisions about the detail of reporting to authorities.

5.37 قد يطلب من Rezan أن تبلغ السلطات المحلية عن الحوادث وفقا للقوانين المحلية السارية. وإذا انتهك حادث مؤكد القانون المحلي، كلما أمكن، فإن رغبات الناجين ومصالحهم الفضلى ستؤخذ في الاعتبار في القرارات المتعلقة بتفاصيل إبلاغ السلطات.

5.38 Support options will be discussed and offered to survivors and complainants regardless of whether

¹⁵ Such procedures are available on request, from a Management Team member

or not they decide to make a formal complaint. Such support will be provided via access to specialist services or providers, as are identified as appropriate within individual contexts and circumstances. In considering further follow up needs that can be offered and put in place, Rezan will take a victim/survivor centred approach.

5.38 ستناقش خيارات الدعم وتقدم للناجين والمشتكين بغض النظر عما إذا كانوا سيقرون تقديم شكوى رسمية أم لا. وسيتم تقديم هذا الدعم عن طريق الوصول إلى الخدمات المتخصصة أو مقدمي الخدمات، على النحو المحدد حسب الاقتضاء في السياقات والظروف الفردية. ولدى النظر في احتياجات المتابعة الإضافية التي يمكن تقديمها وتنفيذها، ستتع Rezan نهجا يركز على الضحايا/الناجين.

Data handling and Confidentiality

التعامل مع البيانات والسرية

5.39 Confidentiality will be upheld wherever possible, and in accordance with the scope of an investigation. Information will only be shared on a 'Need to Know' basis – that is, only those who need to be informed so they can support an investigation or because they hold overall accountability will be given information, and they will receive only as much information as they need in order to be effective.

5.39 ستتمسك السرية حيثما أمكن ذلك ووفقا لنطاق التحقيق. ولن يتم تبادل المعلومات إلا على أساس "الحاجة إلى المعرفة" - أي أولئك الذين يحتاجون إلى معلومات فقط حتى يتمكنوا من دعم التحقيق أو لأنهم يحملون المساءلة الشاملة سيحصلون على المعلومات، ولن يتلقوا سوى المعلومات التي يحتاجونها لكي يكونوا فعالين.

5.40 Rezan will ensure that it complies with local and international data protection laws when gathering, storing, or sharing any data relating to individuals involved in SHEA and Safeguarding incidents. Rezan staff are accountable for responsible handling of personal and sensitive data, in accordance with organisational data protection policy.

5.40 ستضمن Rezan امتثالها لقوانين حماية البيانات المحلية والدولية عند جمع أو تخزين أو مشاركة أي بيانات تتعلق بالأفراد المتورطين في حوادث SHEA والحماية. موظفو Rezan مسؤولون عن المعالجة المسؤولة للبيانات الشخصية والحساسة، وفقاً لسياسة حماية البيانات التنظيمية

Working with partners and other representatives

العمل مع الشركاء والممثلين الآخرين

5.41 Rezan staff are responsible for ensuring that partnership activity and the management of external consultants or service providers is carried out on the basis of clearly defined agreements, with regard to rights, resources and responsibilities. This is normally in the form of written contract, agreement, terms or reference or similar memoranda of understanding. This refers to partnering with other NGOs, authorities, community groups and other relevant bodies.

5.41 يتولى موظفو Rezan مسؤولية ضمان الاضطلاع بنشاط الشراكة وإدارة الاستشاريين الخارجيين أو مقدمي الخدمات على أساس اتفاقات محددة بوضوح، فيما يتعلق بالحقوق والموارد والمسؤوليات. وعادة ما يكون ذلك في شكل عقد مكتوب أو اتفاق أو شروط أو اختصاصات أو مذكرات تفاهم مماثلة. وهذا يشير إلى الشراكة مع منظمات غير حكومية أخرى، وسلطات، وجماعات مجتمعية، وهيئات أخرى ذات صلة.

5.42 Reference to Rezan's PSHEA and Safeguarding standards and expectations is incorporated in partner assessment processes, procurement processes and other due diligence checks for service providers. Compliance with Rezan's zero tolerance approach is incorporated into supplier / service provider contractual agreements. We make clear Rezan's conduct and behaviour expectations as they apply to our work with partner organisations and other representatives. This includes reference to Code of Conduct, PSHEA and Child Safeguarding standards and expectations.

5.42 أدرجت الإشارة إلى معايير وتوقعات Rezan في مجال تقييم الشركاء وعمليات الشراء وغيرها من عمليات التحقق من العناية الواجبة لمقدمي الخدمات. يتم إدماج الامتثال لنهج Rezan القائم على عدم التسامح مطلقا في الاتفاقات التعاقدية بين الموردين ومقدمي الخدمات. نوضح سلوك Rezan وتوقعات السلوك لأنها تنطبق على عملنا مع المنظمات الشريكة والممثلين الآخرين. ويشمل ذلك الإشارة إلى مدونة قواعد السلوك، وPSHEA، ومعايير وتوقعات حماية الطفل.

5.43 We will train and capacity build our partners and their Safeguarding Focal Points on our Code of Conduct, Policy and their responsibilities, where such is identified as necessary.

5.43 سوف نقوم بتدريب شركائنا ونقاط الاتصال المعنية بالحماية وبناء قدراتهم على مدونة قواعد السلوك والسياسات ومسؤولياتهم، حيثما يتم تحديد ذلك حسب الضرورة.

Monitoring, Evaluation, Learning and Improvement

المراقبة والتقييم والتعلم والتحسين

5.44 Rezan staff agree to follow organisational guidance to ensure that their programmes and work areas are subject to high standards of monitoring, evaluation and audit. Rezan does not tolerate any effort to avoid, hinder or corrupt monitoring processes, including a refusal to cooperate with such processes or knowingly making false statements during monitoring processes. Such actions will be dealt

with by disciplinary action which, depending on the breach, may include termination of employment.

5.44 يوافق موظفو Rezan على اتباع التوجيه التنظيمي لضمان أن برامجهم ومجالات عملهم تخضع لمعايير عالية من المراقبة والتقييم والتدقيق. لا تتسامح Rezan مع أي جهد لتجنب عمليات المراقبة أو إعاقتها أو إفسادها، بما في ذلك رفض التعاون مع مثل هذه العمليات أو الإدلاء ببيانات كاذبة عن علم أثناء عمليات المراقبة. وستعالج هذه الإجراءات باتخاذ إجراءات تأديبية قد تشمل، حسب الخرق، إنهاء العمل.

5.45 Rezan will take an approach of continuous improvement in its approach to accountability, PSHEA and all aspects of Safeguarding. As such, a continuous improvement plan will be maintained, and learning and improvements established via good practice development, feedback or following investigations will be assessed and incorporated into revised policy and procedures as appropriate.

5.45 يتأخذ Rezan نهج التحسين المستمر في نهجها للمساءلة، PSHEA، وجميع جوانب الحماية. وعلى هذا النحو، سيتم الإبقاء على خطة التحسين المستمر، وتقييم التعلم والتحسينات التي يتم وضعها من خلال تطوير الممارسات الجيدة، أو التغذية المرتدة، أو التحقيقات البعدية، ودمجها في السياسات والإجراءات المنقحة حسب الاقتضاء.

6 Roles and Responsibilities الأدوار والمسؤوليات

6.1 The Board of Rezan is responsible for: المجلس الادارة للمنظمة مسؤول عن:

- Ultimate accountability for our organisational policies
- Demonstrating a commitment to a culture of Safeguarding and accountability across all aspects of the organisation's work
- Approving this policy and holding the Managing Director accountable to how effectively this policy is implemented.

المساءلة النهائية لسياساتنا التنظيمية

إظهار الالتزام بثقافة الحماية والمساءلة عبر الجميع

جوانب عمل المنظمة

الموافقة على هذه السياسة ومساءلة العضو المنتدب عن مدى فعالية تنفيذ هذه السياسة.

6.2 The Managing Director is responsible for: المدير العام مسؤول عن:

- Ensuring this policy is upheld ضمان التمسك بهذه السياسة
- Demonstrating a commitment to a culture of accountability and safeguarding and leading by example إظهار الالتزام بثقافة المساءلة والحماية والقيادة بالقدوة
- Informing the Board of any concerns relating to complaints that may present risk to Rezan or its staff إبلاغ المجلس بأي مخاوف تتعلق بالشكاوى التي قد تشكل خطراً على Rezan أو موظفيها
- Giving progress reports to the Board تقديم تقارير مرحلية إلى المجلس
- Ensuring Management Team is accountable to this policy.
- ضمان أن يكون فريق الإدارة مسؤولاً عن هذه السياسة.

6.3 Management Team members are responsible for: أعضاء فريق الإدارة مسؤولون عن:

- Demonstrating a commitment to a culture of accountability and leading by example
- Ensuring ME procedures, plans and operations align with this policy
- Reporting to the Board via the Managing Director on policy matters
- Ensuring their team and staff members are aware of this policy and understand their responsibilities.
- Monitoring and responding to any complaint that is assigned to them to investigate
- إظهار الالتزام بثقافة المساءلة والقيادة بالقدوة
- ضمان إجراءات وخطط وعمليات Rezan تتماشى مع هذه السياسة
- تقديم تقارير إلى المجلس عن طريق المدير العام بشأن مسائل السياسة العامة
- التأكد من أن فريقهم وموظفيه على علم بهذه السياسة وفهم مسؤولياتهم.
- رصد أي شكاوى تسند إليهم للتحقيق والرد عليها

6.4 Programme Managers (HQs) and Country Directors are responsible for:

6.4 مديرو البرامج (HQs) والمديرون القطريون مسؤولون عن:

- Demonstrating a commitment to a culture of accountability and leading by example
- Communicating this policy and related procedures to staff, local partners and others who represent Rezan, as appropriate.

- إظهار الالتزام بثقافة المساءلة والقيادة بالقدوة
- إبلاغ هذه السياسة والإجراءات ذات الصلة للموظفين والشركاء المحليين وغيرهم من الذين يمثلون Rezan ، حسب الاقتضاء.

6.5 All staff members are responsible for: جميع الموظفين مسؤولون عن:

- Understanding and following this policy and related procedures
- Ensuring that their individual actions are in line with this policy, and that the work reflects the Provisions/Commitments above
- Not encouraging others (directly or indirectly) to breach this policy
- Reporting any breaches in the provisions/commitments of this policy, as outlined above.

- 6.6 فهم هذه السياسة والإجراءات ذات الصلة واتباعها
- 6.7 ضمان أن تكون أعمالهم الفردية متوافقة مع هذه السياسة وأن يعكس العمل الأحكام/الالتزامات المذكورة أعلاه
- 6.8 عدم تشجيع الآخرين (بشكل مباشر أو غير مباشر) على خرق هذه السياسة
- 6.9 الإبلاغ عن أي انتهاكات في أحكام/الالتزامات هذه السياسة، كما هو موضح أعلاه.

This policy will be reviewed at least every two years.

The policy will become effective from the date of its inclusion in the Rezan Staff Handbook. The date of the latest review is included on the page footer.

سيتم مراجعة هذه السياسة على الأقل كل عامين.
وستصبح هذه السياسة نافذة اعتباراً من تاريخ إدراجها في دليل موظفي Rezan. يتم تضمين تاريخ آخر مراجعة على تذييل الصفحة.