



## The Syrian Society for Social Development's

### Protection Against Sexual Exploitation & Harassment Policy

## سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي في الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية

#### 1) Definitions:

#### (1) تعريفات:

**1-1-Code of Conduct:** A set of principles, values, standards and/or conduct rules that regulate the work, procedures, decisions and regulations of SSSD in a manner that

- contributes to the welfare of stakeholders; and
- respects the rights of all human components affected by its work (staff, volunteers, beneficiaries, etc.).

**1-1-مدونة السلوك:** هي مجموعة من المبادئ أو القيم أو المعايير أو قواعد السلوك التي تضبط وتنظم عمل وإجراءات وقرارات وأنظمة الجمعية بطريقة:

- تساهم في رفاهية أصحاب المصلحة؛ و
- تحترم حقوق جميع المكونات المتأثرة بعملها (موظفين، متطوعين، مستفيدين...).

**1-2-Sexual exploitation:** Any actual attempt to abuse someone, taking advantage of a situation of weakness, physical superiority or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, using threat or touting pecuniary, social or political gain in exchange for the sexual exploitation of another person, or even insisting on unwanted sexual utterances, including jokes that may be uncomfortable, scary or hurtful.

**1-2-الاستغلال الجنسي:** هو أي محاولة فعلية أو محاولة للإساءة إلى موقف ضعف أو قوة تفاضلية أو ثقة، لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التهديد أو الربح من الناحية النقدية أو الاجتماعية أو السياسية من الاستغلال الجنسي لشخص آخر، أو الإصرار على أي غرض جنسي، بما في ذلك النكات التي قد تكون غير مريحة أو مخيفة أو مؤذية.

**1-3-Sexual abuse:** An act in which a person intentionally sexually touches or threatens another person, whether by force or in iniquitous or coercive conditions. Sexual exploitation and abuse also include sexual relations with a child (i.e., "a person below the age of 18"—the Convention on the Rights of the Child) in any context.

**1-3-الاعتداء الجنسي:** هو التدخل الفعلي أو المهدّد من طبيعة جنسية، سواء بالقوة أو ضمن ظروف غير متكافئة أو قسرية. ويشمل كلّ من الاستغلال والاعتداء الجنسيين أيضًا العلاقات الجنسية مع طفل، في أي سياق، على النحو التالي الطفل - "إنسان دون سن الثامنة عشرة" (اتفاقية حقوق الطفل).

**1-4-Policies:** As part of its practices for each of its staff members, SSSD applies disciplinary sanctions by its current employers to anyone who violates the Code, like temporary advisors and trainees, to third parties such as suppliers, contractors or technical partners who have a contractual relationship with SSSD, as well as to any SSSD member.

**1-4-السياسات:** بوصف ذلك جزءًا من ممارسات الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية لكل من الموظفين، تقوم الإدارة القائمة للجمعية بفرض عقوبات تأديبية على كل من يخالف القواعد من المستشارين المؤقتين، المتدربين، بالإضافة إلى طرف ثالث مثل الموردين والمتعاقدين أو الشركاء الفنيين الذين لديهم علاقة تعاقدية مع الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية وكل من ينتسب إلى عضوية الجمعية.

**1-5-Beneficiaries:** Refers to the persons whom SSSD serves or collaborates with, or who seek its assistance—who are usually in a state of vulnerability and are dependent on the SSSD staff. Those include individuals (women and children in particular) who are at risk of sexual exploitation and assault.

**1-5-المستفيدين:** يشير إلى الأشخاص الذين تعمل معهم أو يخدمون أو يسعون إلى المساعدة، الذين عادة ما يكونون في حالات الضعف والاعتماد على موظفي الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية. ومن بين هؤلاء الأفراد (خاصة النساء والأطفال) من يتعرضون لخطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

**1-6-Survivor:** Any person who has been sexually exploited, abused or assaulted.

**1-6-الناجي / الناجية:** الشخص الذي تعرّض للاستغلال أو الإساءة الجنسية.



## 2) Core Principles of the Protection Against Sexual Exploitation & Harassment Policy

## المبادئ الجوهرية لسياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي

2-1- It is the duty of SSSD to take care of the beneficiaries and take the responsibility for ensuring they are being treated respectfully and dignifiedly, that certain minimum standards of conduct are strictly abided by.

1-2- يقع على الجمعية واجب رعاية المستفيدين ومسؤولية التأكد من أن المستفيدين يعاملون معاملة كريمة ومحترمة وأنه يجري التقيد ببعض معايير السلوك الدنيا.

2-2- With regard to sexual exploitation and abuse, the following Core Principles are embodied in the Policy:

2-2- وفيما يخص الاستغلال والاعتداء الجنسيين تندرج المبادئ الجوهرية التالية في السياسة:

2-2-1- The use of sexual exploitation and abuse by SSSD employees (staff/volunteers) constitutes a gross misconduct and thus constitutes a reason for termination of the employment contract and for legal and criminal prosecution when appropriate.

1-2-2- إن قيام العاملين (موظفين، متطوعين) في الجمعية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين يشكل فعلاً جسيماً من أفعال سوء السلوك، وبشكل بالتالي سبباً لإنهاء عقد العمل ولاتخاذ الإجراءات القانونية والجنائية.

2-2-2- SSSD strictly prohibits offering money, employment, goods or services for sex, including sexual service or any other form of undignified, degrading or exploitative behaviour. This includes assistance due to beneficiaries.

2-2-2- تحظر مبادلة النقود أو العمالة أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك طلب الخدمة الجنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو المحط بالكرامة أو الاستغلالي. ويشمل ذلك مساعدات مستحقة للمستفيدين.

2-2-3- Sexual activity with children (persons below the age of 18) is strictly prohibited, regardless of the majority/age of consent established locally. Misjudgement of the child's age by the abuser is not justified<sup>1</sup>.

3-2-2- تحظر ممارسة أي نشاط جنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة)، بغض النظر عن سن الرشد أو سن الإدراك المقررة محلياً. ولا يعتد بالتعلل بإساءة تقدير سن الطفل (IASC)، ص (10).

2-2-4- Any worker who has fears/doubts about the likeliness of sexual abuse or exploitation by a colleague can and must report such fears/doubts immediately through the SSSD reporting mechanisms.

4-2-2- يتعين على أي عامل تتولد لديه مخاوف أو شكوك حول إمكانية قيام أحد زملائه باعتداء أو استغلال جنسي الإبلاغ فوراً عن هذه المخاوف عبر آليات الإبلاغ المعمول بها في الجمعية.

2-2-5- Employees must abstain from sexual activity with beneficiaries who receive assistance, as these relationships are based on unequal dynamics of forces. Such acts definitely undermine the credibility and integrity of SSSD's work.

5-2-2- على الموظفين الامتناع عن أي نشاط جنسي مع المستفيدين الذين يتلقون المساعدة، حيث إن هذه العلاقات تقوم على ديناميات قوى غير متكافئة، والأعمال من هذا القبيل تنال من مصداقية عمل الجمعية ونزاهته.

2-2-6- Humanitarian workers must create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of the protection against sexual exploitation and Harassment Policy. Managers at all levels have special responsibilities to that effect<sup>2</sup>.

6-2-2- يتحتم على العاملين في مجال المساعدة الإنسانية إيجاد/حفظ مناخ يمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين ويعزز تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي. وتقع على المديرين، على المستويات كافة، مسؤوليات خاصة حيال ذلك (IASC).

<sup>1</sup> IASC, Report of the Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Crises, p. 10.

<sup>2</sup> Ibidem.



### 3) SSSD's Mechanisms to Implement the Protection Against Sexual Exploitation & Harassment Policy:

- 3-1-Adopting a Protection Against Sexual Exploitations & Harassment Policy that includes, at a minimum, the Fundamental Principles of Humanitarian Action.
- 3-2-Incorporating the Policy into employment contracts.
- 3-3-Establishing appropriate disciplinary procedures to deal with violations of the Fundamental Principles when they occur and incorporate these procedures into the Staff Regulations and Rules. These procedures shall be taken on a case-by-case basis.
- 3-4-Developing and implementing a strategy to disseminate the Protection Against Sexual Exploitations & Harassment Policy and conducting training sessions for employees at all levels to inform them of the Policy.
- 3-5-Creating a database of former employees whose services have been terminated for violation of the Fundamental Principles<sup>4</sup>.
- 3-6-SSSD considers the description of a case of exploitation and exercise of power over staff members when they are affected under the Protection Policy Against Sexual Exploitation and Harassment.

### 4) The Protection Against Sexual Exploitation & Harassment Policy Trainings :

- 4-1-SSSD will conduct comprehensive trainings on the Policy of Protection Against Sexual Exploitation and Harassment, which will form part of awareness-raising on/prevention of sexual exploitation and harassment.
- 4-2-Trainings shall be held in all SSSD branches in all governorates.
- 4-3-These trainings will help SSSD staff recognize the ethical values referred to in the current Policy, particularly in relation to vulnerable situations.
- 4-4-SSSD staff will become familiar with suspicious situations and have practical information on how to assist victims if approached to file a complaint/report and how to activate reporting mechanisms.
- 4-5-Training in the mechanism of confidentiality of information is ensured by the integrity of persons during reporting.

### 3) آليات الجمعية في تطبيق سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي:

- 1-3-اعتماد سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي تشمل المبادئ الأساسية للعمل الإنساني كحد أدنى.
- 2-3- إدراج الالتزام بهذه السياسة في عقود العمل.
- 3-3-وضع الإجراءات التأديبية الملائمة للتعامل مع انتهاكات الملائمة للتعامل مع انتهاك المبادئ الأساسية عند وقوعها وإدراجها في النظامين الإداري والأساسي للعاملين وتؤخذ هذه الإجراءات حسب كل حالة.
- 4-3-وضع وتنفيذ استراتيجية لنشر سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي ووضع أنشطة تدريبية عليها للموظفين على المستويات كافة.
- 5-3-وضع قاعدة بيانات للأشخاص الذين أنهت خدماتهم بسبب انتهاك المبادئ الأساسية<sup>3</sup>.
- 6-3-تعتبر الجمعية وصف حالة استغلال وممارسة السلطة مع موظفين عندما يكونوا من المتضررين تحت سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي.

### 4) تدريب على سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي:

- 1-4-ستقوم الجمعية بتنظيم تدريبات شاملة على سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي، وتشكل هذه التدريبات جزءاً من الوقاية من الاستغلال والتحرش الجنسي، كما ومن أجل زيادة الوعي.
- 2-4-تقام التدريبات في فروع الجمعية في المحافظات كافة.
- 3-4-سيساعد هذا التدريب الموظفين على إدراك القيم الأخلاقية المشار إليها في السياسة الحالية، وتحديدًا فيما يتعلق بالحالات المستضعفة.
- 4-4-سوف يصبح الموظفون على دراية بالأوضاع المشبوهة، ويمتلكون معلومات عملية حول كيفية مساعدة الضحايا إذا اقترب منهم الناجي/ الناجية للشكوى حول الإبلاغ والاستجابة لآليات الإبلاغ.
- 5-4-يُكفّل التدريب على آلية سرية المعلومات عبر تمتع الأشخاص بالتزاهة في أثناء البلاغ.

<sup>3</sup> يمكن أن يتعرض العاملون في المجال الإنساني لإجراءات تأديبية - تصل إلى حد الفصل من العمل - نتيجة قيامهم بسلوك غير مقبول فيما يتعلق بالجنس. (ASC، ص 11).

<sup>4</sup> "Sexual exploitation and abuse of affected populations constitutes gross misconduct and will result in disciplinary action, including immediate termination of employment and referral for criminal prosecution, where appropriate." (Protection against Sexual Exploitation and Abuse, IASC Global Standard Operating Procedures 2016, p. 7.)

## 5) Confidentiality

5-1-Confidentiality shall not be waived by SSSD with regard to the complaint, either for the survivor, the reporter, or the complainant, etc.

## 6) Instruments

6-1-Establish a confidential system for direct and indirect reporting of incidents of violations.

6-2-Inspection visits to the affected persons at their places.

6-3-Reporting periodically to the central authority responsible for the Protection Policy Against Sexual Exploitation and Harassment.

6-4-Integrity Hotline—a telephone number or e-mail, as shown in the posters distributed in the SSSD administrative offices and community centres.

## 7) Measures

7-1-Form a Committee to follow up on cases according to the nature of each.

7-2-The Committee shall be formed immediately after reporting within a maximum period of one week.

7-3-Conduct an investigation regarding notifications and reported cases.

7-4-Maintain special reports that include the names of employees who have performed any act contrary to the provisions of SSSD's the Protection Against Sexual Exploitation and Harassment Policy.

7-5-Survivors are followed up on by staff assigned by the SSSD management according to the requirements and needs of each case.

## 8) Review

This policy will be reviewed on an annual basis.

## (5) السرية

5-1-لن يتم التنازل عن السرية من قبل الجمعية بكل ما يتعلق بالشكوى سواء للناجي / الناجية، أو المبلغ، المشكوم منه، ....

## (6) الأدوات

1-6-تأسيس نظام سرية للتسليم المباشر وغير المباشر للإبلاغ عن حوادث الانتهاكات.

2-6-زيارات تفقدية لأماكن المتضررين.

3-6-رفع تقارير دورية إلى المرجعية المركزية المسؤولة عن سياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي.

4-6-الخط الساخن للنزاهة: رقم هاتف أو بريد إلكتروني، كما هو موضح في الملصقات الموزعة في المكاتب الإدارية والمراكز المجتمعية للجمعية.

## (7) الإجراءات

1-7-تشكيل لجنة لمتابعة الحالات حسب طبيعة كل حالة.

2-7-يتم تشكيل اللجنة بعد الإبلاغ مباشرة بمدة أقصاها أسبوع.

3-7-إجراء تحقيق بخصوص الإبلاغات والحالات التي تم الإبلاغ عنها.

4-7-الاحتفاظ بتقارير خاصة تتضمن أسماء الموظفين الذين قاموا بأي عمل مخالف للبنود الخاصة بسياسة الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسي الخاصة بالجمعية.

5-7-تتم متابعة الأشخاص الناجين عن طريق موظفين يتم تكليفهم من قبل إدارة الجمعية وبحسب متطلبات واحتياجات كل حالة.

## (8) مراجعة

ستتم مراجعة هذه السياسة على أساس سنوي.

مراجعة

الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية

٢٠١٩