



مدونة قواعد السلوك

Code of Conduct

1445-2024

جدول المحتويات Table of contents

| | |
|---------|--|
| 3..... | المقدمة Introduction |
| 4..... | حول مدونة قواعد السلوك والأخلاق. About the Code of conduct and Ethics. |
| 4..... | المسؤوليات Responsibilities |
| 4..... | الإبلاغ عن المخالفات والبحث عن الإرشاد Report on irregularities and search for guidance |
| 5..... | الخط الساخن للإبلاغ. Hotline for reporting. |
| 5..... | الانتهاكات Violations |
| 5..... | التحقيقات في الانتهاكات المشتبهة Investigations into suspected violations |
| 5..... | مسؤوليات المشرفين. Responsibilities of supervisors. |
| 5..... | عدم الرشوة Non-bribery |
| 6..... | الالتزام بمتطلبات الجهات المانحة Commitment to donor requirements |
| 6..... | تضارب المصالح. Conflict of interests. |
| 7..... | احترام وحماية حقوق الآخرين. Respect and protect the rights of others. |
| 7..... | السلامة والأمن. Safety and security. |
| 8..... | الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي Sexual exploitation and sexual abuse |
| 10. | Maintain the highest standards of personal and vocal behavior. المحافظة على أعلى معايير السلوك الشخصي والمهني. |
| 11..... | الحماية والاستخدام السليم لأصول وموارد منظمة الصحة اليمينة. Protection and proper use of the assets and resources of YHO |
| 13..... | الإقرار الشخصي: Personal acknowledged gment: |

Introduction

Yemen Health Organization is a Yemeni organization specializing in health, development, and relief efforts. The organization operates in four main areas: health, nutrition, water and sanitation, and relief and support for those affected by emergencies and exceptional circumstances such as wars and natural disasters. We strive to achieve health development by collaborating with local and international organizations.

YHO relies on the capabilities and efficiency of its team to adhere to the highest standards of ethical and professional conduct. Our goal at the Yemeni Health Organization is to assist others. However, it is also important for us to conduct our work ethically and in accordance with laws and regulations. We respect the people and communities we serve, as well as local law, the code of conduct of the United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, and any other applicable laws. But our goal is not only to comply with laws but also to adhere to the highest ethical standards of work. We operate with integrity, responsibility, and accountability.

In these pages, we have outlined the code of conduct and ethics for YHO. This code aims to enhance and improve the YHO's commitment to ethical conduct in professional practice. All employees, volunteers, trainees, officials, and managers are expected to comply with the policies outlined in this code. Therefore, you should carefully read and review the rules regularly. If you have any questions, you can speak with the office manager, the human resources department at the headquarters, or any other specified resources in this code.

المقدمة

منظمة الصحة اليمنية منظمة يمنية متخصصة بالجانب الصحي والتنموي والاغاثي. تعمل المنظمة في أربع مجالات رئيسية هي (الصحة - التغذية - المياه والإصحاح البيئي - الإغاثة والمساندة للمتضررين من حالات الطوارئ والظروف الاستثنائية كالحروب والكوارث الطبيعية) وتسعى إلى تحقيق التنمية الصحية من خلال العمل مع المنظمات المحلية والدولية.

تعتمد منظمة الصحة اليمنية على قدرات وكفاءة فريق عملها للوصول إلى أعلى معايير العمل الأخلاقي والمهني. هدفنا في منظمة الصحة اليمنية هو مساعدة الآخرين. مع ذلك، فمن المهم أيضا القيام بعملنا بطريقة أخلاقية وبما يتفق مع القوانين والأنظمة المعمول بها. نحن نحترم الناس والمجتمعات التي نخدمها، والقانون المحلي وقانون السلوكيات التابع لمنظمة الأمم المتحدة لشئون الإغاثة والتنمية وأية قوانين أخرى قابلة للتطبيق. ولكن لا يقتصر هدفنا على الامتثال بالقوانين فحسب، بل نسعى أيضا إلى الالتزام بأعلى معايير أخلاقيات العمل. ونعمل بنزاهة ومسؤولية ومساءلة .

وضعنا في هذه الصفحات مدونة قواعد السلوك والأخلاق لمنظمة الصحة اليمنية. تهدف هذه المدونة إلى تعزيز وتحسين التزام منظمة الصحة اليمنية بالسلوك الأخلاقي لممارسة الأعمال المهنية. السياسات الواردة هنا تمثل قيم ومبادئ ومعايير المنظمة الأخلاقية والسلوكية.

يفترض من جميع الموظفين والمتطوعين والمتدربين والمسؤولين والمدراء الامتثال لسياسات المنصوص عليها في هذه المدونة. بحيث انه يجب عليك قراءة القواعد بعناية، ومراجعتها بشكل دوري. إذا كان لديك أي أسئلة، يمكن التحدث مع مدير المكتب، أو إدارة الموارد البشرية في المقر الرئيسي أو أي من الموارد الأخرى المحددة في هذه المدونة.



Code of Conduct and Ethics

The code of conduct and ethics apply to all employees, volunteers, trainees, consultants, officials, and managers in YHO and others representing our organization. Our work relies on the reputation of each of us for integrity and ethical conduct. The code cannot cover all the laws and policies it deals with or provide answers to all the questions that may arise. However, the code will help guide your behavior and help you know where to ask questions and raise concerns.

Responsibilities

Each of us is responsible for knowing the standards outlined in the code and adhering to them. If you have questions, ask them. The organization has several resources available to answer your questions and guide you in difficult situations - including the office manager and the human resources department at headquarters, and the complaints officer. Copies of this code can be obtained from the human resources management at headquarters. All employees must sign a statement acknowledging receipt of the code of conduct and ethics.

Report on irregularities and search for guidance:

If you know or suspect a violation of the terms of the contract, grants, laws, or regulations, or this code, or the policies of YHO, it is your duty to report this information immediately to the supervisor. If you prefer not to do so, you can report it through the office manager or the human resources department at the headquarters, or the complaints officer, or the organization's hotline.

حول مدونة قواعد السلوك والاحلاق

مدونة قواعد السلوك والاحلاق تنطبق على جميع العاملين والمتطوعين والمتدربين والمستشارين والمسؤولين والمدراء في منظمة الصحة اليمنية وغيرهم ممن يمثلون منظماتنا. يعتمد عملنا على سمعة كل واحد منا في النزاهة وسلوك العمل المبني . لا يمكن أن تغطي المدونة جميع القوانين والسياسات المعمول بها أو تقدم إجابات على كل الاسئلة التي قد تطرح. مع ذلك، ستساعد المدونة في توجيه سلوكك وتساعدك في معرفة أين تطرح الاسئلة والمخاوف.

المسؤوليات

كل فرد منا مسؤول عن معرفة المعايير الواردة في المدونة والالتزام بها. إذا كان لديك أسئلة، اطرحها. المنظمة لديها عدد من الموارد المتوفرة للإجابة على أسئلتك وتوجيهك في المواقف الصعبة - بما في ذلك مدير المكتب وإدارة الموارد البشرية في المقر الرئيسي وضابط الشكاوى. ويمكن الاطلاع على نسخ من هذه المدونة ع من إدارة الموارد البشرية في المقر الرئيسي. يجب التوقيع على بيان استلام مدونة قواعد السلوك والاحلاق من قبل جميع الموظفين.

الإبلاغ عن المخالفات والبحث عن الارشاد

إذا كنت تعرف أو تشك في وجود انتهاك لبنود التعاقد أو المنح أو القوانين أو الأنظمة المعمول بها، أو هذه المدونة، أو سياسات منظمة الصحة اليمنية الأخرى، فمن واجبك أن تقدم هذه المعلومات فوراً إلى المشرف أو إذا كنت لم تفضل القيام بذلك، يكن الإبلاغ عن طريق مدير المكتب أو إدارة الموارد البشرية في المقر الرئيسي، أو ضابط الشكاوى، أو خط الإبلاغ الساخن للمنظمة.



Hotline for Reporting:

YHO has a hotline for reporting around the clock, which you can use to report any suspected violations of the law, contracts, or this code of conduct, or other organization policies, or to obtain guidance on those policies. You can report suspected violations or ask questions anonymously through the hotline. The hotline can be accessed from anywhere:

- Hotline: (738527960)
- Email: ethics@yhorg.org
- Social media
- Interviews and meetings
- WhatsApp: 738527960
- Text messages: 738527960

Infringement

YHO does not tolerate any forgery, theft, or deliberate misuse of funds. According to the provisions of the law, employees who violate this code, or other organization policies, or the law, may be subject to disciplinary proceedings that could result in dismissal from work.

Investigations into suspected Infringement

The investigation will be conducted in a manner that respects the privacy of all reported violations to the fullest extent possible. It is your duty to communicate truthfully and fully cooperate in the organization's investigations and audits. It is important not to attempt to conduct preliminary investigations yourself, as investigations often involve complex legal issues. Conducting investigations on your own may jeopardize the integrity of the investigation and harm the organization. Upon reporting, the organization will determine how and to what extent each investigation is conducted.

الخط الساخن للإبلاغ

منظمة الصحة اليمنية لديها خط ساخن للإبلاغ على مدار 24 ساعة، والذي يمكنك استخدامه للإبلاغ عن أي انتهاكات يشتبه بها في القانون أو العقود، أو مدونة قواعد السلوك هذه، أو غيرها من سياسات المنظمة أو للحصول على توجيهات بشأن تلك السياسات. تستطيع للإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها أو طرح الأسئلة من خلال الخط الساخن بشكل مجهول.

ويمكن الوصول إلى الخط الساخن من أي مكان:

- الخط الساخن: (738527960)

- البريد الإلكتروني: ethics@yhorg.org

ethics@yhorg.org

- وسائل التواصل الاجتماعي

- مقابلات واجتماعات

واتس أب: 738527960

-رسائل نصية قصيرة: 738527960

الانتهاكات

منظمة الصحة اليمنية لا تتسامح مطلقاً مع أي تزوير، أو سرقة، أو غيرها من سوء الاستخدام المتعمد للأموال. وفقاً لأحكام القانون الواجب تطبيقها قد يخضع الموظفون الذين يخالفون هذه المدونة، أو سياسات المنظمة الأخرى، أو القانون، لإجراءات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل.

التحقيق في الانتهاكات المشتبه

سوف يتم التحقيق، على نحو ملائم، في جميع الانتهاكات المبلغ عنها وستعامل بسرية تامة إلى أقصى حد ممكن. ومن الواجب عليك التواصل بصدق والتعاون بشكل كامل في تحقيقات وتدقيقات المنظمة. من المهم ألا تحاول إجراء التحقيقات الأولية بنفسك، حيث غالباً ما تنطوي التحقيقات على قضايا قانونية معقدة. إجراء التحقيقات بنفسك قد يعرض سلامة التحقيق للخطر ويضر بالمنظمة. عند الإبلاغ، ستقوم المنظمة بتحديد كيف وإلى أي مدى يتم إجراء كل تحقيق.

Responsibilities of supervisors:

مسؤوليات المشرفين

Supervisors have additional responsibilities within the framework of the code, where they must:

- Be role models for ethical behavior through their conduct and supervision of others' work.
- Ensure that those they supervise have the knowledge and resources to comply with the code's standards.
- Monitor compliance of those they supervise.
- Enforce the full and continuous implementation of this code and the organization's policies.
- Support employees who raise questions and concerns in good faith.

المشرفين على الآخرين لديهم مسؤوليات إضافية في إطار المدونة حيث يجب عليهم :

- أن يكونوا قدوة للسلوك الاخلاقي من خلال سلوكهم وإشرافهم على عمل الآخرين .
- التأكد من أن أولئك الذين يشرفون عليهم لديهم المعرفة والموارد الكافية للامتثال بمعايير المدونة .
- رصد امتثال أولئك الذين يشرفون عليهم.
- فرض تطبيق هذه المدونة وسياسات المنظمة تماما وباستمرار.
- دعم الموظفين الذين يطرحون الاسئلة والاستفسارات بحسن نية.

Non-bribery

Giving bribes, commissions, or other payments (whether in cash or non-cash or valuable work) to officials in the organization or any other person to influence them in managing their affairs is illegal and prohibited by the organization's policy. This includes direct payments or indirect payments through an agent or other intermediary.

عدم الرشوة

إعطاء الرشوى، أو العمولات، أو المدفوعات الأخرى (سواء كانت نقدية أو غير نقدية أو عمل ذات قيمة) للمسؤولين في المنظمة أو أي شخص آخر للتأثير عليهم في تسيير أعمالهم هي أمور غير قانونية ومحظورة من قبل سياسة المنظمة. وهذا يشمل المدفوعات المباشرة أو السداد بشكل غير مباشر عن طريق وكيل أو وسيط آخر.

Commitment to donor requirements

We are committed to fulfilling the obligations that we undertake on behalf of our donors. When working on a project, we must understand the requirements of the relevant donors. It is necessary to comply with all the laws of the donor entity and the procedures of the international medical authority.

الالتزامات بمتطلبات الجهة المانحة

نحن ملتزمون بتلبية الالتزامات التي نقوم بها نيابة عن الجهات المانحة لنا. عند العمل على مشروع ما، يجب أن نفهم متطلبات الجهات المانحة ذات الصلة. ويجب الالتزام بجميع قوانين الجهة المانحة العمول بها وإجراءات الهيئة الطبية الدولية.

Conflicting of interests

- The conflicting interests occur when personal interests or loyalties intersect with the organization's interests. A conflict of interest can make it difficult to perform your work for the organization objectively. Therefore, every employee must commit to the following:
- Its actions shall be free from any consideration for personal gain and opposition to any inappropriate political pressure when making decisions.
- It does not seek or accept instructions regarding the performance of his duties from any entity, including local authorities or any authority outside the organization.
- It shall not grant or accept any honor, medal, gift of favor, fee, or bribe to or from any government, and shall not grant or accept the same to or from any other source outside the organization without prior authorization, except that a small souvenir may be granted or accepted as a token of appreciation exchanged according to local customs, provided that it does not cast doubt on the organization's integrity.
- It is not associated with any external work or job without prior permission.
 - It does not accept extra pay or financial assistance from the government or any other source, or engage in specific political activities such as endorsement or hold public office without prior authorization.
 - It avoids assisting individuals and private companies in their commitments with the organization that may lead to actual or noticeable discriminatory treatment.
 - It does not engage in activities that lead to obtaining goods or services or in activities related to human resources, as this may increase conflicts of interest.

تضارب المصالح

يحدث تضارب المصالح عندما تتداخل المصالح الشخصية أو الولاءات مع مصالح المنظمة. يمكن لجملة تضارب المصالح أن تجعل من الصعب أداء عملك للمنظمة بموضوعية. ولذلك يجب على كل موظف الالتزام بالتالي:

- تكون تصرفاته خالية من أي اعتبار للكسب الشخصي ومناهضة لأي ضغط سياسي غير مناسب حال اتخاذ القرار.
- لا يسعى ولا يقبل التعليمات التي تخص أداء لواجباته من أي جهة بما في ذلك السلطات المحلية أو من أي سلطة خارج إطار المنظمة.
- لا يمنح أو يقبل أي تكريم أو وسام أو هدية مجابة أو أجر أو رشوة إلى أو من حكومة ولا يمنح ولا يقبل ذلك إلى أو من أي مصدر آخر خارج إطار المنظمة دون تخويل مسبق مهنا إلا أنه يمكن منح أو قبول تذكارات صغیر كنوع من التقدير الذي يتبادل بموجب العادات المحلية شريطة ألا تعرض سمعة المنظمة للشبهات.
- لا يرتبط بأي عمل أو وظيفة خارجية بدون إذن مسبق.
- لا يقبل اجر إضافي أو إعانة مالية من الحكومة أو أي مصدر آخر أو يشارك بأنشطة سياسية معينة كالتأييد أو امتلاك مكتب عام بدون تخويل مسبق.
- يتجنب مساعدة الأشخاص والشركات الخاصة في تعهداتها مع المنظمة مما قد يؤدي إلى معاملة تمييزية حقيقية أو ملحوظة.
- لا يشارك بأنشطة تفضي إلى الحصول على بضائع أو خدمات أو أنشطة خاصة بالموارد البشرية حيث أن ذلك قد يزيد من التضارب في المصالح.

Respect and protect the rights of the others

YHO promotes a work environment free from harassment and discrimination and will not tolerate inappropriate behavior that interferes with job performance, diminishes the dignity of any person, or creates a disturbing, hostile, or aggressive work environment. This includes harassment by employees or others based on race, gender, age, sexual orientation, or any other legally protected category.

According to the above, every member of the YHO is committed to the following:

- Respecting the fundamental rights of all humans regardless of gender, disability, race, religion, sect, language, and other aspects related to identity, and dealing with people with dignity and respect, and with justice, honesty, and politeness.
- Not engaging in any form of discrimination, harm, or abuse (sexual, physical, verbal), or threats, exploitation, or violating the rights of others in any other way.
- Always seeking to care for and protect the rights of children and acting in a way that ensures their interests are taken into consideration

احترام وحماية حقوق الآخرين

منظمة الصحة اليمينية تعزز بيئة عمل خالية من التحرش والتمييز ولن تتسامح مع السلوك غير اللائق الذي يتداخل مع الأداء الوظيفي، أو يقلل من كرامة أي شخص، أو يخلق بيئة عمل مقلقة، معادية، أو هجومية. وهذا يشمل التحرش من الموظفين أو غيرهم على أساس العرق أو الجنس أو السن أو التوجه الجنسي أو أي فئة أخرى محمية بموجب القانون المعمول به.

وفقا لما سبق فإن كل عضو ينتمي لمنظمة الصحة اليمينية يلتزم بما يلي:-

- احترام الحقوق الأساسية لجميع البشر بغض النظر عن الجنس والعرق والعرق والديانة والطائفة واللغة وغيرها من الجوانب المتعلقة بالهوية، والتصرف بعدل وصدق ولباقة للتعامل من الناس بجلال واحترام.
- عدم المشاركة في أي شكل من أشكال التمييز أو الأذى أو الإساءة (الجنسية أو الجسدية أو اللفظية) أو التهديد أو الاستغلال أو انتهاك حقوق الآخرين بأي طريقة أخرى.
- السعي دائما لرعاية وحماية حقوق الأطفال والتصرف بطريقة تضمن بان مصالحهم سيتم أخذها بعين الاعتبار.

Safety and security

The safety and security of our employees are a top priority for the organization. Accordingly, each employee is committed to not acting in a way that may jeopardize their personal safety or the safety of any colleague, partner, or beneficiary. In addition, the possession of firearms or other weapons is prohibited. Any issues in this regard must be reported to management.

الامن والسلامة

أن سلامة وأمن موظفينا على رأس أولويات المنظمة. ووفقا لذلك يلتزم كل موظف بعدم التصرف بطريقة قد تعرض سلامته الشخصية أو سلامة أي زميل أو شريك أو مستفيد للخطر. بالإضافة إلى ذلك، يحظر حيازة أسلحة نارية أو أسلحة أخرى. ويجب اعلام الإدارة بأي مسائل في هذا الخصوص.

I understand that the YHO defines sexual exploitation and abuse as follows: "Any actual or attempted exploitation of a position of vulnerability, power, or trust for sexual purposes, including, but not limited to, profiting financially, socially, or politically from the sexual exploitation of others. Sexual abuse is the actual physical intrusion of a sexual nature or the threat of such, whether by force or under unequal or coercive conditions." Please refer to YHO policy on preventing sexual exploitation and abuse for further information. I realize that sexual exploitation and abuse constitute unacceptable behaviour and are strictly prohibited as they undermine the core values and principles of humanitarian assistance. They also pose a risk to the credibility of all humanitarian organizations and their reputation, leading to a lack of trust and faith in the relationship between humanitarian actors and affected populations. Therefore, I fully commit to respecting and complying with the following core principles.

First: - Expected behaviors:

- Always pay attention to possible indicators of abuse, neglect, exploitation, or violence.
- Always be aware of the potential danger posed by any individual, in both the local community and the programs of YHO or other partners.

The mandatory half-day training will focus on exploitation and sexual abuse. This training will include an overview of exploitation and sexual abuse issues, the procedures and consequences for perpetrators, and how to handle and report such incidents.

Adhere to all policies and procedures to ensure the protection of all those dealing with representatives of YHO.

Ensure the assessment of risks threatening safety before conducting any activity or initiative, including this reference list for child safety at program sites.

Place the best interests and well-being of project participants above all other considerations, such as media/communication needs. YHO will not contribute to the exploitation of project participants through images, videos, stories, etc., in line with guidelines on safety and communications.

Report all concerns related to exploitation, abuse, sexual harassment, suspected and observed cases, and respond appropriately within 24 hours,

• تعرف منظمة الصحة اليمنية الاعتداء والاستغلال الجنسيين على النحو التالي: "أي استغلال فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو تفاوت في السلطة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاستفادة مالياً أو اجتماعياً أو سياسياً من الاستغلال الجنسي للآخرين. والاعتداء الجنسي هو التعدي الجسدي الفعلي ذي الطابع الجنسي أو التهديد به، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية". يرجى الاطلاع على سياسة الصحة اليمنية بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، لمزيد من المعلومات.

أدرك أن الاستغلال والانتهاك الجنسيين يُشكّلان سلوكاً غير مقبول وممنوع منعا باتاً من شأنه تقويض القيم والمبادئ الأساسية للمساعدة الإنسانية. كما أنه يُشكّل خطراً على مصداقية جميع المنظمات الإنسانية وسمعتها ويتسبب في انعدام الثقة والإيمان في العلاقة القائمة بين الجهات الفاعلة في المجال الإنساني والسكان المتضررين. ولذلك، أنا ألتزم التزاماً كاملاً باحترام المبادئ الأساسية التالية والامتثال لها:-

أولاً:- السلوكيات المتوقعة:

- انتبه دائماً للمؤشرات المحتملة للاعتداء، أو الإهمال، أو الاستغلال أو العنف.
- انتبه دائماً للخطر المحتمل الذي قد يشكله أي فرد، في كل من المجتمع المحلي أو برامج منظمة الصحة اليمنية أو الشركاء، الآخرين.
- التدريب الإلزامي لمدة نصف يوم المتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسوف يتضمن هذا التدريب التعريف بقضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والإجراءات والعواقب لمرتكبي هذه القضايا وكيفية التعامل والإبلاغ عند وجود مثل هذه الحوادث.
- التزم بجميع السياسات والإجراءات لضمان حماية جميع من يتعاملون مع ممثلي منظمة الصحة اليمنية.
- اتأكد من تقييم المخاطر التي تهدد الصون قبل إجراء أي نشاط، أو مبادرة، أو كليهما. ويشمل هذا القائمة المرجعية لسلامة الأطفال في مواقع البرنامج.
- اضع المصلحة الفضلى للمشاركين في المشروعات ورفاههم قبل جميع الاعتبارات الأخرى، مثل احتياجات وسائل الإعلام والاتصالات. ولن تساهم منظمة الصحة

following the reporting steps outlined in this policy section. Ensure the confidentiality of all parties – the survivor and the subject of the complaint – during this process while informing individuals who can assist in safeguarding the security of the parties involved.

- Treat all participants, members of the local communities I work with, as well as other employees, members, and representatives with dignity and respect at all times.
- I understand that exploitation, abuse, and sexual harassment constitute serious misconduct and reasons for termination of employment.
- You are required to create an environment that prevents sexual exploitation and abuse and supports the implementation of the policy for the protection against sexual exploitation and abuse, the code of conduct, and the safeguarding policy to maintain this environment.
- Protect any whistleblowers from retaliation provided that the assessment of the report indicates legitimate concerns warranting attention, pointing to a tangible violation of our policies, and that the report was made in good faith.

Secondly: Unacceptable behaviors:

- 1- Exploitation, assault, and harassment by the staff of YHO, affiliated individuals, and partners, (harmful behaviors or actions) lead to termination of employment or contracts/agreements.
- 2- Committing any act of exploitation, assault, or sexual harassment leads to appropriate disciplinary action based on the investigation and assessment of each case, and may result in complete dismissal.
- 3- Any sexual activity or act with children (anyone under 18 years old), regardless of the locally recognized age of consent, is prohibited, and not knowing the child's age is not a justification or defense for the perpetrator.
- 4- Under no circumstances is the exchange of money, work, goods, or services for sex allowed, including sexual services or other forms of abusive

اليمنية في جنسنة المشاركين في المشروع إما عن طريق الصور، أو مقاطع الفيديو، والقصص، إلخ تماشياً مع الإرشادات حول الصون والاتصالات.

• إبلاغ عن جميع المخاوف المتعلقة بالصون والاستغلال والاعتداء الجنسيين والحالات التي تشبه بها وتلاحظها واستجب لها على نحو مناسب في غضون 24 ساعة، وذلك باتتبع الخطوات المبينة في قسم الإبلاغ من هذه السياسة. تأكد من احترام سرية جميع الأطراف – الناجي/الناجية وموضوع الشكوى – خلال هذه العملية مع إبلاغ الأشخاص الذين يمكنهم المساعدة في الحفاظ على أمن الأطراف المعنية فحسب.

• اعامل جميع المشاركين، وأفراد المجتمعات المحلية التي تعمل بها، وغيرها من الموظفين، والأعضاء، والممثلين بكرامة واحترام في جميع الأوقات.

• اعلم أن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي يشكلون فعلاً من أفعال سوء السلوك الجسيم وأسباباً لإنهاء العمل.

• أنت ملزم بتهيئة بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتدعم تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك، وسياسة الصون والحفاظ على هذه البيئة.

• اقم بحماية أي مبلغين عن المخالفات من الانتقام شريطة أن يبين تقييم البلاغ أن هناك مخاوف تستحق الاهتمام تشير إلى خرق ملموس لسياساتنا وأنه قد جرى تقديم البلاغ بحسن نية.

ثانياً :- السلوكيات غير المقبولة:

- 1- يعتبر الاستغلال والاعتداء والتحرش من قبل طاقم موظفين منظمة الصحة اليمنية والافراد المرتبطين والشركاء، (سلوكيات أو افعال اساءة جاسمة) تؤدي لانتهاء العمل او التعاقد/ الاتفاقيات.
- 2- يؤدي ارتكاب أي فعل أو سلوك استغلال أو اعتداء أو تحرش جنسي الى اتخاذ اجراء تاديبى مناسب حسب تحقيق وتقدير كل حالة، وقد يصل الى الفصل الكامل.
- 3- يحظر أي نشاط أو فعل جنسي مع الاطفال (كل شخص تحت 18 عام) بغض النظر عن سن الرشد المتعارف عليه محلياً، ولا يعد عدم معرفة عمر الطفل مبرر حامي أو دفاعي للمرتكب.
- 4- يحظر في أي حال من الأحوال تبادل الأموال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو غيرها من أشكال السلوك المسيء أو الاستغلالي بين موظفي

or exploitative behavior between Médecins du Monde employees, affiliated individuals, and partners. This includes purchasing sex.

5- Establishing any sexual relationships between the staff of YHO or affiliated individuals or partners or beneficiaries is prohibited, taking into account that such relationships may be based on inherently unequal power dynamics and may undermine the credibility and integrity of the organization's development work.

6- Not reporting any allegations, reasons for concerns, or suspicions of sexual exploitation, sexual abuse, or both towards another person.

7- Failure to comply with the above may result in disciplinary action, including dismissal from employment and notifying the relevant authorities.

When an employee or affiliate has fears or suspicions of exploitation or sexual abuse by a relief worker, they should report these concerns. As for the response (from the organization), the survivor or their representative can submit a confidential report through the communication channels outlined at the beginning of the code of conduct.

مركز مدى و الأفراد المرتبطين به والشركاء. يشمل ذلك شراء الجنس.

5- يمنع إقامة اي علاقات جنسية بين موظفي منظمة الصحة اليمينية او الافراد المرتبطين او الشركاء او المستفيدين، مع الاخذ في الاعتبار ان مثل هذه العلاقات قد تستند الى ديناميكيات و علاقات قوى غير متكافئة بطبيعتها وقد تقوض مصداقية ونزاهة العمل التنموي للمنظمة.

6- عدم الإبلاغ عن أي ادعاءات، أو أسباب للمخاوف، أو اشتباهاة حدوث استغلال جنسي، أو اعتداء جنسي، أو كليهما تجاه شخص آخر.

7- يمكن أن يؤدي عدم الالتزام بما هو مذكور أعلاه إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى الفصل من العمل وإبلاغ الجهات المختصة بذلك

عندما يكون لدى الموظف أو المُنْتَسِبِ مخاوف أو شكوك بشأن الاستغلال أو الانتهاك الجنسيين من عامل الإغاثية، ينبغي عليه/عليها الإبلاغ عن هذه المخاوف. بالنسبة إلى الاستجابة (للمنظمة)، يمكن أن تقدم الناجية أو من ينوب عنها بلاغاً سرياً عبر قنوات التواصل الموضحة في بداية مدونة السلوك.

المحافظة على اعلى معايير السلوك الشخصى والمهنى

Maintain the highest standards of personal and vocal behavior

Through the hard work to maintain high standards in work, take responsibility and the abuse of power as a representative of YHO, every organization or representative of the Organization shall be in fact a way that will weaken the ability to perform work or the potential for the reputation of the Organization. Accordingly, each employee is therefore committed to:

- Be patient, respectful and humble with all the targets with Whom we deal in an official capacity, including the targets and representatives of working and implementing partners, whether from government agencies or donors.
- Maintaining working hours and the destruction of official time working for jobs and work, and do not do any activity not of the official duties

من خلال العمل الجاد للحفاظ على معايير عالية في العمل وتحمل المسؤولية وعدم إساءة استخدام السلطة كممثل لمنظمة الصحة اليمينية، يجدر بكل موظف او ممثل للمنظمة عدم التصرف بطريقة من شأنها ان تضعف القدرة على أداء العمل او من المحتمل ان تسيء لسمعة المنظمة. ووفقا لذلك يلتزم كل موظف بالتالي:

- اثبات الجدارة والصدق والتفاني والأمانة في الأعمال.
- التحلي بالصبر والاحترام والتواضع مع كل المستهدفين الذين تتعامل معهم بصفه رسمية بما في ذلك المستهدفين والممثلين للشركاء العاملين والمنفذين سواء من جهات حكومية أو مانحون.
- المحافظة على مواعيد العمل وتكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بهام وواجبات العمل، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بالواجبات الرسمية.

- Not accepting bribes or gifts from governments, recipients, donors, suppliers, or others
- Not aligned alcohol or use any other materials in a way that affects the functionality or in the reputation of the organization
- Watch, download, create or postpone the materials that are not suitable as pornographic versions of the organization's computers or from any other computers including personal property.
- To refrain from any conduct, practices or acts that violate morals and good conduct and from insulting or inciting against the political views or religious beliefs of others.,
- The compliance with the command, guidance and instructions according to the administrative sequence, if those commands and instructions are violated for the legislation of the window, the employee must know his direct manager to the internal contract, and not to commit these outsourcing and learning unless they confirm its direct manager, and in this case the company is known to inform the Organization in the violation of the crime, and in all cases the employee refuses to implement the educational if it is violated for a violation or anegun ratification of the Penal Code or any other wages.
- Deal with managers with respect and do not attempt to gain any preferential treatment through adulation or deception, or through intermediation and favouritism.

- عدم قبول الرشاي او الهدايا من الحكومات او المستفيدين او الجهات المانحة او الموردين او غيرهم.
- عدم تناول الكحول او استخدام أي مواد أخرى بطريقة تؤثر على تأدية الوظيفة او في سمعة المنظمة.
- مشاهدة او تحميل او انشاء او نشر مواد غير مناسبة مثل المواد الاباحية على حواسيب المنظمة او من أي حواسيب أخرى بما في ذلك الممتلكات الشخصية.
- الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم، والامتناع عن الإساءة إلى الآراء السياسة أو المعتقدات الدينية للآخرين أو التحريض ضدها.
- التقيد بتنفيذ الأوامر والتوجيهات والتعليمات وفق التسلسل الإداري، وإذا كانت تلك الأوامر والتعليمات مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الموظف أن يعلم مديره المباشر خطيا الى المخالفة الحاصلة، ولا يلتزم بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات إلا إذا أكدها مديره المباشر خطيا، وله في هذه الحالة أن يعلم رئيس المنظمة بالمخالفة الحاصلة، وفي جميع الأحوال على الموظف أن يرفض تنفيذ التعليمات إذا كانت مخالفتها تشكل مخالفة أو جناية يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي تشريع نافذ آخر.
- التعامل مع المدراء باحترام وعدم محاولة كسب أي معاملة تفضيلية عبر أساليب التملق أو الخداع أو من خلال الوساطة والمحسوبية

الحماية والاستخدام السليم لأصول وموارد الصحة اليمنية

Protection and proper use of YHO assets and resources

Each of us has a responsibility to protect the organization's assets and resources and ensure their efficient use. The organization's assets include equipment, materials, resources, and confidential information that should only be used for work purposes, except as specifically authorized. Confidential information includes sensitive information such as employee and beneficiary information, information about donors to the organization, or contracts that must be kept confidential and respect privacy by not accessing confidential information

لدى كل فرد منا مسؤولية لحماية أصول وموارد المنظمة وضمان كفاءة استخدامها. تشمل أصول المنظمة المعدات والمواد والموارد والمعلومات السرية التي يجب أن تستخدم فقط لأغراض العمل، باستثناء ما يأذن به على وجه التحديد. تشمل المعلومات السرية على المعلومات الحساسة مثل معلومات الموظفين والمستفيدين والمعلومات عن الجهات المانحة للمنظمة أو العقود التي يجب الحفاظ

except with appropriate approvals and based on the need to know, and on the condition of not copying or discussing the information with anyone not authorized to have such information. Every employee or representative of the organization is obligated to maintain such information even after the end of their service, unless they obtain written approval from the organization's president or CEO to do so.

Criminal records and previous complaints

Individuals must notify a potential employer of any criminal convictions or charges before employment, as well as any criminal charges that arise during their employment. Individuals must also notify a potential employer of any previous complaints related to suspected or proven misconduct.

Disciplinary measures

Any violation of this code of conduct is considered a form of misconduct, and if proven, will result in disciplinary action including termination of employment and/or legal action as necessary, including criminal prosecution.

Awareness and public responsibility

Members of YHO and its administration are responsible for ensuring that all employees are familiar with this code of conduct, and understand its implications in tangible behavioral terms and how it applies to the context of their programs.

All employees are individually responsible for familiarizing themselves and their subordinates with this code of conduct and its purpose.

The code of conduct will be a mandatory element during the induction period, as well as all relevant training courses and other related leaves.

على سريتها واحترام الخصوصية من خلال عدم الوصول إلى المعلومات السرية إلا بعد الحصول على الموافقات المناسبة وعلى أساس الحاجة إلى المعرفة، وبشرط عدم نسخ أو مناقشة المعلومات مع أي شخص غير مخول بمعرفة مثل هذه المعلومات. إن كل موظف أو ممثل للمنظمة ملزم بالمحافظة على تلك المعلومات حتى بعد انتهاء مدة خدمته، إلا إذا حصل على موافقة خطية من رئيس المنظمة أو المدير التنفيذي بذلك.

السجلات الجنائية والشكاوى السابقة

يجب على الأفراد إخطار صاحب العمل المحتمل بأي إدانة جنائية أو تهمة جنائية قبل العمل وبأي تهمة جنائية تنشأ أثناء عملهم. كما يجب على الأفراد إخطار صاحب العمل المحتمل بأي شكاوى سابقة تتعلق بسوء السلوك المشتبه به أو المثبت.

التدابير التأديبية

إن أي خرق لمدونة قواعد السلوك هذه يعتبر شكلاً من أشكال سوء السلوك، وإذا ما ثبتت صحته، سوف يؤدي إلى اتخاذ تدابير تأديبية تصل إلى إنهاء العمل و / أو اتخاذ إجراء قانوني عند الاقتضاء يصل إلى الملاحقة الجنائية.

التوعية والمسؤولية العامة

يتحمل أعضاء منظمة الصحة اليمنية وأمانتها مسؤولية التأكد من أن جميع موظفيها على دراية بمدونة قواعد السلوك هذه، وأنهم متفهمون لمعانيها ومصطلحات سلوكية ملموسة وكيفية انطباقها على سياق برامجهم.

ويتحمل جميع الموظفين المسؤولية الفردية عن تعريف أنفسهم والمعالين التابعين لهم بمدونة السلوك هذه والغرض منها.

وستكون مدونة قواعد السلوك عنصرًا إلزاميًا أثناء فترة التنصيب وجميع الدورات التدريبية والإجازات الأخرى ذات الصلة.

Adherence to the Code of Conduct

The commitment to the code of conductThe code of conduct of YHO remains in effect until the employee stops representing or working for YHO, and this code of conduct is subject to periodic review and revision. The signatory accepts the consequences of any violation of the provisions mentioned above under this policy, and all employees are required to sign the code of conduct.

Important note:

The code of conduct automatically forms an integral part of all employment contracts.

الالتزام بقواعد السلوك

تبقى مدونة قواعد السلوك الخاصة ب منظمة الصحة اليمنية سارية المفعول إلى أن يتوقف الموظف عن تمثيل أو العمل لصالح منظمة الصحة اليمنية و تخضع مدونة قواعد السلوك هذه لمراجعة وتنقيح دوريين. ويقبل الموقع عليها بعواقب أي انتهاك لأي من الأحكام المذكورة أعلاه بموجب هذه السياسة. ويتعين على جميع الموظفين التوقيع على مدونة قواعد السلوك.

ملاحظة هامة:-

تشكل مدونه السلوك تلقائيا جزء رئيسي من جميع عقود العمل.

Personal Resolution

I acknowledge that I have read and understood and will adhere to the principles of the code of conduct throughout my tenure with or association with YHO and realize that any violation of any part of the above code of conduct may result in immediate disciplinary action, which may include dismissal.

I will raise through appropriate channels any issue that contravenes the standards covered in this code of conduct.

Name:.....

Job title:.....

The signature:.....

الإقرار الشخصي

اقر بانني قد قرأت وفهمت وسأمتثل لمبادئ مدونة قواعد السلوك طوال المدة التي اعمل بها او ارتبطت او أمثل خلالها منظمة الصحة اليمنية وأدرك بأن انتهاك أي جزء من مدونة قواعد السلوك أعلاه من شأنه ان يؤدي الى اتخاذ اجراء تاديبى فوري والذي قد يشمل الفصل. وسوف اطرح من خلال هذه الوسائل المناسبة أي مسألة تخالف المعايير المشمولة في مدونة السلوك هذه.

الاسم:

المسمى الوظيفي:

التوقيع:

