



# سياسة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين **Prevention of Sexual Exploitation and Abuse policy(YHO)**

2024 - 1445

MECHANISMS FOR REPORTING  
& HANDLING COMPLAINTS(YHO)





# منظمة الصحة اليمنية

## Yemen Health Organization

### Policy Statement

The purpose of this policy is to protect people, particularly children and vulnerable adults, preventing them from harm and abuse and to ensure that the activities of YHO are implemented in a safe and protective environment as far as reasonably possible and responded to effectively.

YHO works towards its mission of ensuring that the poorest and the most vulnerable people in the Yemen have access to the fundamental rights of life, we, as YHO employees and representatives, must always uphold and be seen to practice the highest standards of behavior, accountability and integrity with everyone we encounter.

YHO is committed to safeguard the wellbeing of men, women, boys and girls and prevent harm, abuse or exploitation, regardless of age, ability or disability, gender identity, race, religion or belief, sex or sexual orientation, socio-economic.

YHO has a zero-tolerance approach to all forms of abuse. We make very clear that any form of abuse, perpetrated by our employees, related personnel, or partners, towards anyone, during or outside of working hours, in-person or online, will not be tolerated.

YHO will carefully examine and, where necessary, investigate reports of misconduct and act on its findings. Behavior by YHO Employees and Related Personnel that contradicts this Policy, and the Safeguarding Code of Conduct, will be seen as a violation of this Policy. When a YHO Employee or Related Personnel has not acted in accordance with this Policy or the Safeguarding Code of Conduct, following an investigation, we will take disciplinary action up to, and including, dismissal. If required, and following risk assessment, we will also inform law enforcement and relevant authorities.

The policy lays out the commitments made by YHO and informs staff and YHO members of their responsibilities in relation to safeguarding.

### بيان السياسة

الغرض من هذه السياسة هو حماية الناس، وخاصة الأطفال والبالغين الضعفاء، ومنعهم من الضرر وسوء المعاملة ولضمان تنفيذ أنشطة منظمة الصحة اليمنية في بيئة آمنة وقانونية قدر الإمكان بشكل معقول والاستجابة لها بفعالية.

تعمل منظمة الصحة اليمنية من أجل تحقيق مهمتها المتمثلة في ضمان حصول الأشخاص الأكثر فقرا وضعفا في اليمن على الوصول إلى الحقوق الأساسية للحياة، نحن، كموظفين وممثلين في منظمة الصحة اليمنية، يجب أن ندعم دائما وينظر إلينا ممارسة أعلى معايير السلوك والمساءلة والنزاهة مع كل من نقابله.

تلتزم منظمة الصحة اليمنية بحماية رفاهية الرجال والنساء والفتيات والفتيات ومنع الأذى أو الإساءة أو الاستغلال، بغض النظر عن العمر أو القدرة أو الإعاقة أو الهوية الجنسية أو العرق أو الدين أو المعتقد أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الاجتماعي والاقتصادي

منظمة الصحة اليمنية لديها نهج عدم التسامح مطلقا مع جميع أشكال الإساءة. نوضح تماما أنه لن يتم التسامح مع أي شكل من أشكال الإساءة، التي يرتكبها موظفونا أو الموظفون ذوو الصلة أو الشركاء، تجاه أي شخص، أثناء ساعات العمل أو خارجها، شخصيا أو عبر الإنترنت.

ستقوم منظمة الصحة اليمنية بفحص تقارير سوء السلوك بعناية والتحقيق فيها عند الضرورة والتصرف بناء على نتائجها. سيتم اعتبار سلوك موظفي منظمة الصحة اليمنية والموظفين المرتبطين به الذي يتعارض مع هذه السياسة ومدونة قواعد سلوك الحماية انتهاكا لهذه السياسة. عندما لا يتصرف موظف منظمة الصحة اليمنية أو الموظفون ذوو الصلة وفقا لهذه السياسة أو مدونة قواعد سلوك الحماية، بعد التحقيق، سنتخذ إجراءات تأديبية تصل إلى الفصل بما في ذلك. إذا لزم الأمر، وبعد تقييم المخاطر، سنقوم أيضا بإبلاغ سلطات إنفاذ القانون والسلطات ذات الصلة.

تحدد السياسة الالتزامات التي تعهدت بها منظمة الصحة اليمنية وتبلغ الموظفين وأعضاء منظمة الصحة اليمنية مسؤولياتها فيما يتعلق بالصون.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)





## Principles and mechanisms for safeguarding against Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment

Yemen Health Organization (YHO) is dedicated to ensuring the thorough and ongoing implementation of the six fundamental principles established by the Inter-Agency Standing Committee (IASC) regarding the prevention of and response to sexual exploitation, abuse, and harassment.

1. Exploitative, abusive, or harassing behavior by personnel of YHO, affiliated individuals, and partners, leading to severe misconduct, will result in the termination of employment or contracts/agreements.
2. Any instance of exploitation, assault, or sexual harassment will result in appropriate disciplinary measures, determined through investigation and discretion on a case-by-case basis, and may result in full dismissal.
3. Engaging in any sexual activity or conduct with children (individuals under 18 years of age) is strictly prohibited, regardless of locally recognized age of consent. Ignorance of the child's age is not considered a valid defense for the perpetrator.
4. Under no circumstances shall the exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual services or other forms of exploitative behavior, occur between YHO employees and associated individuals or partners. This prohibition includes the act of purchasing sex.
5. Establishing any form of sexual relationship between YHO staff, affiliated individuals, partners, or beneficiaries is forbidden, recognizing that such relationships may be characterized by unequal power dynamics that could undermine the organization's credibility and integrity in development work.
6. YHO staff, affiliated individuals, and partners are committed to fostering and maintaining a secure environment that prevents and addresses exploitation, abuse, sexual harassment, or any form of child mistreatment, thereby strengthening the implementation of this policy. YHO managers hold a particular responsibility in supporting and developing systems to uphold this environment across all levels.

## مبادئ وآليات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي

تلتزم منظمة الصحة اليمنية بالتحقق من التنفيذ الكامل والمستمر للمبادئ الأساسية الستة المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي التابع ل (IASC) المعني بمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي والاستجابة لهم.

- 1- يعتبر الاستغلال والاعتداء والتحرش من قبل طاقم موظفين منظمة الصحة اليمنية والأفراد المرتبطين والشركاء، (سلوكيات أو أفعال إساءة جاسمة) تؤدي لإنهاء العمل أو التعاقد/الاتفاقيات.
- 2- يؤدي ارتكاب أي فعل أو سلوك استغلال أو اعتداء أو تحرش جنسي إلى اتخاذ إجراء تأديبي مناسب حسب تحقيق وتقدير كل حالة، وقد يصل إلى الفصل الكامل.
- 3- يحظر أي نشاط أو فعل جنسي مع الأطفال ( 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 الاستغلال بين موظفي مركز مدى و الأفراد المرتبطين به والشركاء. يشمل ذلك شراء الجنس.
- 5- يمنع إقامة أي علاقات جنسية بين موظفي منظمة الصحة اليمنية أو الأفراد المرتبطين أو الشركاء أو المستفيدين، مع الأخذ في الاعتبار أن مثل هذه العلاقات قد تستند إلى ديناميكيات وعلاقات قوى غير متكافئة بطبيعتها وقد تقوض مصداقية ونزاهة العمل التنموي للمنظمة.
- 6- يلتزم موظفو منظمة الصحة اليمنية والأفراد المرتبطين والشركاء بخلق بيئة آمنة تمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أو أي إساءة في معاملة الأطفال والحفاظ عليها بشكل يعزز تنفيذ هذه السياسة. يتحمل مديرو منظمة الصحة اليمنية والمسؤوليات الخاصة في دعم وتطوير الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة على جميع المستويات.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



### The policy applies to:

This policy applies to all those associated with YHO including, for example, :-

- \*All permanent and temporary staff
- \*Volunteers & trainees
- \*Consultants.
- \*Translators.
- \*Invited visitors (including donors/investors)
- \*Media/Journalists
- \*custodian council.
- \* Members of employees' Families, newcomers and companions for them
- \*Outsourcing contractors (e.g. suppliers, contractors , etc.)
- \*Members of research organizations, academic institutions, and affiliates of YHO.

All those who associated with YHO must act in a professional and ethical manner according to the Code of ethics.

### Our Responsibilities

All YHO Employees and Related Personnel share an obligation to prevent, report and respond to sexual harassment, exploitation and abuse, physical and emotional abuse, neglect, and child abuse. It is the responsibility of all YHO Employees and Related Personnel to uphold YHO Safeguarding Policy and Safeguarding Code of Conduct, online and in-person, and during and outside their work hours. All YHO Employees and Related Personnel must read this Policy, sign the Safeguarding Code of Conduct, and undertake trainings and refresher courses on Safeguarding.

### Terminologies

Sexual exploitation:-

Any actual abuse or trying to abuse for a position of weakness or trust of authority for sexual purposes, including, for example but not for limited, the threat or to get financial, political or socially benefit from the sexual exploitation of another person.

#### Sexual violation:-

Actual physical intrusion, which takes a sexual nature or the threat with that, whether by force or under unequal or coercive circumstances.

Sexual exploitation and violation also includes having a sexual relationship with a child, in any context,

#### A child – defined as:

- A Child is any person below the age of 18, regardless of local custom, or the age of majority

### على من تنطبق السياسة

تنطبق هذه السياسة على جميع المرتبطين ب منظمة الصحة اليمنية بما في ذلك ، على سبيل المثال ، جميع الموظفين الدائمين والمؤقتين المتطوعين والمتدربين الاستشاريين المترجمين الزوار المدعوين (من فيهم الجهات المانحة/الممولين) وسائل الإعلام/الصحفيين مجلس الأمناء أفراد أسر الموظفين والوافدين المرافقين لهم المتعاقدين الخارجيين (مثل الموردين، والمقاولين من الباطن، وغيرهم) أعضاء الهيئات البحثية، والمؤسسات الأكاديمية، والمنسبين للصحة اليمنية جميعا. يجب على جميع المرتبطين بالصحة اليمنية التصرف بطريقة مهنية وأخلاقية وفقا لمدونة قواعد السلوك.

### مسؤولياتنا

يشترك جميع موظفي منظمة الصحة اليمنية والموظفين المرتبطين بها في الالتزام بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والإساءة الجسدية والعاطفية والإهمال وإساءة معاملة الأطفال والإبلاغ عنها والاستجابة لها. تقع على عاتق جميع موظفي منظمة الصحة اليمنية والموظفين المرتبطين بها مسؤولية دعم سياسة حماية منظمة الصحة اليمنية ومدونة قواعد سلوك الحماية، عبر الإنترنت وشخصيا، وأثناء ساعات عملهم وخارجها. يجب على جميع موظفي منظمة الصحة اليمنية والموظفين ذوي الصلة قراءة هذه السياسة، والتوقيع على مدونة قواعد سلوك الحماية، وإجراء دورات تدريبية ودورات تشبيلية حول الصون.

### المصطلحات

- الاستغلال الجنسي:- أي إساءة فعلية أو محاولة لإساءة لحالة ضعف أو ثقة في السلطة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التهديد أو الاستفادة ماليا أو سياسيا أو اجتماعيا من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.
- الانتهاك الجنسي:- التطفل البدني الفعلي، الذي يتخذ طابعا جنسيا أو التهديد بذلك، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية. ويشمل الاستغلال والانتهاك الجنسيان أيضا إقامة علاقة جنسية مع طفل، في أي سياق،
- الطفل – يعرف بأنه:- أي شخص يقل عمره عن 18 عاما ، بغض النظر عن العرف المحلي ، أو سن الرشد .

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



### Sexual Abuse:

It is defined that is "any unwanted or forced sexual act committed without consent ) or with the threat. Sexual assault maybe occur either against the will of the person, by force or coercion, or when the person isn't able to express his consent, such as under duress or under the influence of drugs or alcohol.

The power includes one of the following acts:-

- Sexual assault: includes any unwanted or illegal sexual activity towards a person without his consent.
- Sexual harassment: It can be verbal or physical harassment and includes actions that disturb the personal comfort of the individual.
- Economic sexual exploitation: refers to the using of force or influence to obtain sexual services from a particular person.
- Sexism: includes any unfair discrimination based on sex, which may lead to behaviors that are considered as sexual exploitation.
- Social Sexual Assault: Includes online sexual assault or by using social media to harass or blackmail.
- Sexual blackmail: Includes the threat of revealing sexual information or private images with the aim of imposing authority or obtaining sexual services.
- Sexual violence: can include beating or physical coercion to achieve sexual goals.

These procedures must be consistent with the internal policies of the organization and respect the rights of all, with a focus on victim protection and present a safe and healthy working environment.

• Actual physical assault, including, for example, but not limited: rape, forced sodomy, forced oral intercourse, --Sexual assault using a body, sexual abuse, forced caressing (e.g. unwanted touching or kissing)

- ( Threats of physical assault
- Coercive affection
- Psychological blackmail.
- Unwanted contact of a sexual nature
- Ask for sex in any context to help
- Make sex as a main condition
- forced sex,
- Forcing someone to have sex with anyone
- Forcing someone into prostitution or obscenity

### • الاعتداء الجنسي :-

( يعرف بأنه "أي فعل جنسي غير مرغوب أو إجباري يرتكب بغير رضا أو التهديد بذلك). ويمكن أن يحدث الاعتداء الجنسي إما ضد إرادة الشخص، بالقوة أو قسرياً أو عندما يكون الشخص غير قادر على إبداء رضاه، كان يكون واقعاً تحت إكراه أو تحت تأثير المخدرات أو الكحول. وتشمل القوة واحداً من الأفعال التالية:-  
اعتداء جنسي: يشمل أي نشاط جنسي غير مرغوب فيه أو غير قانوني تجاه شخص بدون موافقته.

التحرش الجنسي: يمكن أن يكون التحرش اللفظي أو الجسدي ويشمل التصرفات التي تخل بالراحة الشخصية للفرد.

الاستغلال الجنسي الاقتصادي: يشير إلى استخدام القوة أو النفوذ للحصول على خدمات جنسية من شخص معين.

التمييز الجنسي: يشمل أي تمييز غير عادل بناءً على الجنس، والذي قد يؤدي إلى سلوكيات تعتبر استغلالاً جنسياً.

الاعتداء الجنسي عبر وسائل التواصل: يشمل الاعتداء الجنسي عبر الإنترنت أو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للتحرش أو الابتزاز.

الابتزاز الجنسي: يشمل تهديد الكشف عن معلومات جنسية أو صور خاصة بهدف فرض سلطة أو الحصول على خدمات جنسية.

العنف الجنسي: يمكن أن يشمل الضرب أو الإكراه الجسدي لتحقيق أهداف جنسية.

يجب أن تكون هذه الإجراءات متسقة مع السياسات الداخلية للمنظمة وتحترم حقوق الجميع، مع التركيز على حماية الضحية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية

الاعتداء البدني الفعلي، بما في ذلك على سبيل المثال

الحصر: الاغتصاب، اللواط الجبري، الجماع الجبري عن طريق الفم، --الاعتداء الجنسي باستخدام أحد الأجسام، الإيذاء الجنسي، الملاطفة الجبرية (الملامسة أو التقبيل غير المرغوبين مثلاً)

--التهديدات بالاعتداء البدن

- القسر العاطفي

-الابتزاز النفسي.

- الملامسة غير المرغوبة ذات الطابع الجنسي

-طلب ممارسة الجنس في أي سياق للمساعدة

-جعل ممارسة الجنس شرطاً

-الإجبار على الجنس،

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



# منظمة الصحة اليمنية

## Yemen Health Organization

<p>- Refusing for using safe sexual practices and publishing it without permission.</p> <p>- photographing the sexual acts with video or photography and publishing them without permission.</p>	<p>-إجبار شخص ما على ممارسة الجنس مع أي شخص</p> <p>-إجبار شخص ما على ممارسة البغاء أو الفاحشة</p> <p>-رفض استعمال الممارسات الجنسية المأمونة ونشرها دون إذن</p> <p>-تصوير الأفعال الجنسية بالفيديو أو فوتوغرافياً ونشرها دون إذن</p>
<p><b><u>Make sure of precedents:</u></b></p> <p>As part of the Organization's practices prior to the recruitment of both potential and non-staff members, candidates are required to disclose any record of criminal convictions, including, disciplinary sanctions imposed by an existing or former of work employer and by the disciplinary councils of the professional organizations to which the candidate is subject.</p>	<p><b><u>التحري عن السوابق :</u></b></p> <p>كجزء من ممارسات المنظمة قبل تعيين الموظفين المحتملين وغير الموظفين على السواء، يشترط على المرشحين الإفصاح عن أي سجل للأحكام الجنائية، بما في تلك الجزاءات التأديبية المفروضة من جانب جهة العمل القائمة أو السابقة، ومن جانب المجالس التأديبية التابعة للمنظمات المهنية التي يخضع لها المرشح .</p>
<p><b><u>Beneficiary groups:</u></b></p> <p>Refers to persons that the YHO the organization works with them and serves or seeks to assist them throughout Republic of Yemen, who are weak and followers towards the employees of YHO. Beneficiaries are individuals who always directly or indirectly receive humanitarian/emergency procedure or other procedures of the Organization at any work station. among those individuals, particularly women and children are at risk of sexual exploitation and assault.</p>	<p><b><u>الجماعات المستفيدة :</u></b></p> <p>تشير إلى الأشخاص الذين تعمل معهم المنظمة و/ أو تخدمهم أو تسعى لمساعدتهم على نطاق الجمهورية اليمنية ، ممن يكونون عادة ضعف وتبعية تجاه موظفي المنظمة. والمستفيدون هم أفراد يتلقون بشكل مباشر أو غير مباشر إجراء إنسانيا/طارنا أو غير ذلك من إجراءات المنظمة في أي مركز عمل. ومن بين هؤلاء الأفراد، تكون فئة النساء والأطفال خصوصا معرضة لخطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين.</p>
<p><b><u>Collaborators:</u></b></p> <p>Individuals working for the YHO as non-employees, including consultants, experts, and holders of business performance agreements, or special service agreements or letters of agreement, temporary consultants ,internal trainees and volunteers as well as external parties such as suppliers, contractors or technical partners with a contractual relationship with the Organization</p>	<p><b><u>المتعاونون :</u></b></p> <p>الأفراد الذين يعملون لحساب المنظمة باعتبارهم غير موظفين، بما يشمل الخبراء الاستشاريين، وأصحاب الاتفاقات المتعلقة بأداء الأعمال، أو اتفاقات الخدمات الخاصة أو خطابات الاتفاق، والمستشارين المؤقتين والمتدربين الداخليين، والمتطوعين. فضلا عن الجهات الخارجية مثل الموردين أو المتعاقدين أو الشركاء التقنيين المرتبطين بعلاقة تعاقدية مع المنظمة</p>
<p><b><u>Obligations of the staff of the YHO</u></b></p> <p><b><u>Duty to act ethically</u></b></p> <p>The Code of Ethics and Conduct states that "the staff of the Organization should uphold the highest standards of professional and personal conduct and act with integrity and prudence. In addition, any sexual exploitation and abuse by the staff of the Organization will harm the image and reputation of the Organization and erodes trust in and faith of it. With this in mind, YHO staff must not use their status not to abuse and exploit those beneficiaries from supplies that the YHO provides them with it and physically exploit them. This prohibition includes prosecution of money, employment, goods or services for the sake of sex. Staff, especially those working in humanitarian settings, must work together and maintain an environment that prevents such behavior."</p>	<p><b><u>التزامات موظفي المنظمة</u></b></p> <p><b><u>واجب التصرف على نحو أخلاقي</u></b></p> <p>تنص مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك على أنه "يتوجب على موظفي المنظمة أن يعتنقوا أعلى معايير السلوك المهني والشخصي وأن يتصرفوا بنزاهة وحصافة. بالإضافة إلى ذلك، فإن أي استغلال وانتهاك جنسين من جانب موظفي المنظمة يضر بصورة المنظمة وسمعتها ويؤدي إلى تآكل الثقة في المنظمة والإيمان بها. وانطلاقاً من ذلك، يجب على موظفي المنظمة ألا يستخدموا وضعهم لا انتهاك أولئك المستفيدون من المساعدات التي تقدمها المنظمة واستغلالهم جسدياً. ويشمل هذا الحظر مقاضة الأموال أو التوظيف أو السلع أو الخدمات لقاء الجنس. ويتعين على الموظفين ، ولاسيما أولئك الذين يعملون في أطر إنسانية، أن يعملوا معاً ويحافظوا على بيئة تمنع مثل هذا السلوك."</p>

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)





### Regulatory obligations of the organization

In line with the UN Charter, international human rights frameworks (the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenants on Human Rights as well as relevant treaties), the UN Extended Emergency Framework and the IASC Protection Policy, the organization is committed to supporting its staff to speak without fear about any gross and widespread violations of human rights either through the relevant supervisory channels, or through the organization's whistleblowing hotline.

\*The organization provides channels for reporting such violations, prioritizing gender exploitation and abuse, and is committed to ensuring that reports of gender exploitation and abuse are responded to quickly and effectively (i.e. investigated and sanctioned where appropriate), not to retaliate against staff YHO submit them and to defend/protect them. In addition, the organization is committed to working to prevent sexual exploitation and abuse in the first place through the development of a communication and awareness-raising plan, and the monitoring/tracking of information on sexual exploitation and abuse.

YHO will create, promote and maintain a safe organizational culture for all people YHO work for and with YHO including our partners, and the communities and program participants we work with.

YHO is committed to equality, diversity, and respect, and works to create an environment where it is safe to raise and address all concerns of abuse.

YHO adheres to the six core principles of protection listed above.

#### a. Secure Corporate Culture

YHO strives to create and maintain a safe culture that pervades YHO staff and the community we work with and through prevention, immediate response and support to survivors.

#### In. Reporting mechanisms

Ensure that multiple channels are available for YHO staff, associated individuals, partners, beneficiaries and others to report any sexual exploitation, abuse or harassment safely, and that it is safe for them and accessible to them.

In addition, YHO focal points receive the necessary training to provide you with the necessary knowledge about the task of receiving and addressing complaints, and to ensure that they understand their obligations and how to perform their duties in the event of a complaint, and a special focus should be placed on confidentiality.

### الالتزامات التنظيمية للمنظمة

\*تماشياً مع ميثاق الأمم المتحدة، والأطر الدولية لحقوق الإنسان (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان فضلاً عن المعاهدات ذات الصلة)، وإطار الأمم المتحدة لحالات الطوارئ الممتدة، وسياسة الحماية الخاصة باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، تلتزم المنظمة بدعم موظفيها للتكلم دون خوف بشأن أي انتهاكات جسيمة وعلى نطاق واسع لحقوق الإنسان إما عبر القنوات الإشرافية ذات الصلة، أو عبر خط المنظمة الساخن للإبلاغ عن التجاوزات.

\*وتتيح المنظمة قنوات لتفسير الإبلاغ عن مثل هذه الانتهاكات، مع إبلاء الأولوية للاستغلال والانتهاك الجنسين، وتلتزم ضمان الاستجابة بسرعة وفعالية للتقارير المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسين (أي التحقيق وفرض الجزاءات حسب الاقتضاء)، عدم الانتقام من الموظفين الذين يتقدمون بها والدفاع عنهم/ حمايتهم. بالإضافة إلى ذلك، تلتزم المنظمة العمل على منع حدوث استغلال وانتهاك جنسيين في المقام الأول من خلال وضع خطة للتواصل وإنهاء الوعي، ورصد/ تعقب المعلومات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسين.

ستقوم منظمة الصحة اليمنية بإنشاء وتعزيز والحفاظ على ثقافة تنظيمية آمنة لجميع الأشخاص الذين يعملون من أجل منظمة الصحة اليمنية ومعهم بما في ذلك شركائنا والمجتمعات والمشاركين في البرنامج الذين نعمل معهم.

تلتزم منظمة الصحة اليمنية بالمساواة والتنوع والاحترام، وتعمل على خلق بيئة يكون فيها من الآمن إثارة ومعالجة جميع مخاوف سوء المعاملة. تلتزم منظمة الصحة اليمنية بالمبادئ الأساسية الستة للحماية المدرجة أعلاه. أ. ثقافة مؤسسية آمنة

تبذل منظمة الصحة اليمنية قصارى جهدها لخلق ثقافة آمنة والحفاظ عليها، تسود طاقم المنظمة والمجتمع الذي نعمل معه ومن خلاله، وذلك من خلال أعمال الوقاية والاستجابة الفورية وتقديم الدعم للناجين والتأجيات، أليات التقرير

ب. التأكد من توفر قنوات متعددة لموظفي/ات منظمة الصحة والأفراد المرتبطين والشركاء والمستفيدين وغيرهم للإبلاغ، وبشكل آمن، عن أي استغلال أو اعتداء أو تحرش جنسي، والتأكد من أنها آمنة بالنسبة لهم ويمكن الوصول إليها من قبلهم.

بالإضافة لتلقي نقاط الاتصال في منظمة الصحة اليمنية التدريبات اللازمة لتزويدكم بالمعرفة اللازمة حول مهمة تلقي الشكاوي ومعالجتها، وضمان فهمهم لالتزاماتهم وكيفية أداء واجباتهم في حالة تلقيهم شكوى، ويجب التركيز بشكل خاص على السرية.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



c. Response

YHO will respond to all complaints and reports of sexual abuse, harassment and exploitation in a professional, serious and timely manner, investigated and acted constructively in line with protection principles.

D. Investigations

YHO, through its partners, will work to conduct independent, safe and confidential investigations by referring the case to trained investigators and specialized consultants in consultation and agreement with the concerned parties while recognizing the rights and duty of care. For all involved, including the complainant and/or survivor, witnesses and the subject of the complaint.

e. Responsible Decision Making

YHO will take appropriate and expeditious action against its staff and associated individuals YHO are found to have committed any abusive act, such may include administrative or disciplinary action, and refer to the relevant local authorities if appropriate and safe to do so. An independent decision-making committee will be appointed.

F. Referral

Through the partnership of the Yemeni Health Organization with the Yemeni Women's Union, the Yemeni Red Crescent, the Ministry of Social Affairs and Labor and UNICEF, to refer survivors to specialized support as needed, appropriate and available services and according to the wishes of survivors and survivors, support may include specialized psychosocial support, or legal support.

J. Prevention, awareness and awareness-raising

The Yemen Health Organization (YHO) continues to provide prevention, protection and awareness-raising services to the community, women and children, through gender-sensitive awareness sessions covering topics such as child protection from harassment, in addition to mandatory internal trainings targeting YHO staff on the subject of sexual exploitation and abuse.

ج. الاستجابة

ستجيب منظمة الصحة اليمنية لجميع الشكاوي والتقارير المتعلقة بالإساءة والتحرش والاستغلال الجنسي بطريقة مهنية وبشكل جدي وفي الوقت المناسب، ويتم التحقق فيها والتصرف بنا بما يتماشى مع مبادئ الحماية

د. التحقيقات

سيعمل منظمة الصحة اليمنية من خلال شركائها على إجراء تحقيقات مستقلة وأمنة وسريّة عن طريق إحالة الحالة إلى محققين مدربين واستشاريين متخصصين بالتشاور والاتفاق مع الأطراف المعنية مع الاعتراف بحقوق وواجب الرعاية لجميع المعنيين، بما في ذلك مقدم الشكوى و / أو الناجي والشهود وموضوع الشكوى.

هـ. اتخاذ القرار المسؤول

ستتخذ منظمة الصحة اليمنية الإجراءات المناسبة والسريع ضد موظفيها والأفراد المرتبطين الذين ثبت أنهم ارتكبوا أي فعل مسمي، قد يشمل هذا الإجراءات الإداري أو التأديبي، و الإحالة إلى السلطات المحلية ذات الصلة إذا كان ذلك مناسباً وأمناً للقيام بذلك. سيتم تعيين لجنة صنع قرار مستقلة.

و. الإحالة

من خلال شراكة منظمة الصحة اليمنية مع اتحاد نساء اليمن والهلال الأحمر اليمني ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل واليونيسيف بإحالة الناجين والناجيات للحصول على دعم متخصصة حسب الحاجة والاقتضاء والخدمات المتاحة ووفقاً لرغبات الناجين والناجيات قد يشمل الدعم دعماً نفسياً اجتماعياً متخصصاً، او دعماً قانونياً.

ي. الوقاية والتوعية وزيادة الوعي

تواصل منظمة الصحة اليمنية تقديم خدمات الوقاية والحماية ورفع الوعي للمجتمع، والنساء والأطفال، من خلال جلسات التوعية التي تراعي الفوارق بين الجنسين وتغطي موضوعات مثل حماية الطفل من التحرش، بالإضافة للتدريبات الإلزامية الداخلية التي تستهدف طاقم منظمة الصحة اليمنية حول موضوع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)





**- Prevention, monitoring and tracking of data: -**

Raising awareness, communication and dissemination of information

\* The organization will prepare a communication strategy to support the dissemination and implementation of this policy and to raise awareness throughout the organization of the issue of gender exploitation and abuse and its potential implications. This plan will include:

Make this policy available on websites at all levels of the organization. -

Organization-wide communication materials for staff  
Awareness-raising/training program on gender exploitation and abuse.

Communication materials to inform YHO collaborators and partner organizations of this policy, including measures such as the inclusion of a specific item on sexual exploitation and abuse and the introduction of an external hotline for reporting abuses in normative contractual agreements.

- A communication campaign to inform the beneficiaries of the organization in the branch and field offices of the organization, and in the programs of the organization and the direct implementation mechanism managed by the organization or that work in its name.

**- المنع والرصد وتعقب البيانات :-**  
إذكاء الوعي والتواصل ونشر المعلومات

\* سوف تُعدّ المنظمة استراتيجية تواصل لدعم تعميم هذه السياسة وتنفيذها وإذكاء الوعي على نطاق المنظمة ككل قضية الاستغلال والانتهاك الجنسين وتداعياتها المحتملة. وستشمل هذه الخطة ما يلي :-

إتاحة هذه السياسة على المواقع الإلكترونية لشبكة الإنترنت على جمع مستويات المنظمة.

- مواد اتصال للموظفين على نطاق المنظمة ككل إذكاء الوعي/ برنامج تدريبي بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسين.

- مواد اتصال لإعلام المتعاونون مع المنظمة والمنظمات الشريكة بهذه السياسة، بما في ذلك تدابير مثل إدراج بند محدد يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسين وإدخال الخط الساخن الخارجي للإبلاغ عن التجاوزات في الاتفاقيات التعاقدية المعيارية.

- حملة اتصال لإعلام المستفيدين من المنظمة في المكاتب الفرعية و الميدانية التابعة للمنظمة، وفي برامج المنظمة وآلية التنفيذ المباشر التي تديرها المنظمة أو التي تعمل باسمها .

**Prevention and implementation**

**First: - Employment**

\*Job postings include obligations to protect against sexual exploitation, abuse and harassment

\*Gaps in employment history are examined during interviews

\*Ask questions about protection from sexual exploitation, abuse and harassment during interviews

At least two recommendations, preferably verbal, are taken from previous employers.

\* Criminal records are examined, whenever possible.

· The self-certification form is taken into account when staff members declare that there are no previous convictions or dismissals that prevent them from working with the organization.

**الوقاية والتنفيذ**

**أولاً :- التوظيف**

\*تتضمن إعلانات الوظائف التزامات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي

\*تُبَحّث الفجوات الموجودة في تاريخ التوظيف أثناء المقابلات

\*طُرِح أسئلة تتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أثناء المقابلات

\*تؤخَذ توصيتين على الأقل، ويفضل أن يكون ذلك شفهيًا، من أصحاب العمل السابقين .

\* يجري فحص السجلات الجنائية، حينما أمكن ذلك .

· يؤخَذ نموذج الإقرار الذاتي في الاعتبار، عندما يعلن الموظفون عن عدم وجود إدانات أو عمليات فصل سابقة تمنعهم من العمل مع المنظمة.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



### Second: Training

In the context of the prevention of sexual exploitation and abuse, and in order to raise awareness, staff members will be required to:

Mandatory half-day training related to sexual exploitation and abuse. This training will include an introduction to cases of sexual exploitation and abuse, the procedures and consequences of the perpetrators of these cases and how to deal and report when such incidents occur.

\*These training activities will benefit staff by sensitizing them to the ethical issues referred to in the current policy, specifically with regard to fragile situations. Furthermore, staff will be sensitized to suspicious situations, as well as recognize signs of sexual exploitation and abuse, by providing them with practical information on how to assist victims of sexual exploitation and abuse, if signs of sexual exploitation and abuse appear or if a victim contacts them to complain of sexual exploitation and abuse.

### Third: Partners and implementers

\*All contracts with partners/suppliers/contractors/contractors include clauses on protection from sexual exploitation, abuse and harassment

\* Capacity building includes the capacity of partners to implement protection measures from sexual exploitation, abuse and harassment

\*Partner monitoring includes protection measures against sexual exploitation, abuse and harassment and reports of sexual exploitation, abuse and harassment.

### How to report :-

Any affected staff or community member or any person believed to be affected may file a complaint using the following channels:

- Hotline: (738527960)
- Email: ethics@yhorg.org
- Social Media
- Interviews and meetings
- WhatsApp: 738527960
- SMS: 738527960

Upon receipt of the complaint, the competent staff of the human resources unit or the project will write it down accurately.

All complaints received should be recorded in the Grievances Redress Mechanism Register and the following information should be recorded in the Register:

- \*Complaint Reference Number
- \*Date of receipt of the complaint
- \*How to receive the complaint

### ثانياً :- التدريب

في إطار منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومن أجل إذكاء الوعي، سوف يشترط على الموظفين التالي:

\*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.

\*وسوف تفيد هذه الأنشطة التدريبية الموظفين من خلال توعيتهم بالقضايا الأخلاقية المشار إليها في السياسة الراهنة، وعلى وجه التحديد فيما يتعلق بالأوضاع الهشة. وعلاوة على ذلك، سيتم توعية الموظفين بالأوضاع المثيرة للشبهات، فضلاً عن تعريفهم علامات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بإمدادهم بمعلومات عملية عن كيفية مساعدة ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، في حالة ظهور علامات تنم عن استغلال وانتهاك جنسيين أو إذا اتصل بهم أحد الضحايا للشكوى من استغلال وانتهاك جنسيين.

### ثالثاً:- الشركاء والمنفذين

\*تتضمن جميع العقود المبرمة مع

الشركاء/الموردين/المتعاقدين/المقاولين بنوداً بشأن

الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي

\* يشمل بناء القدرات للشركاء القدرة على تنفيذ

تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش

الجنسي

\*يشمل رصد الشركاء تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء

والتحرش الجنسي وبلغات الاستغلال والاعتداء والتحرش

الجنسي.

### طريقة الإبلاغ :-

- يجوز لأي شخص من الموظفين أو المجتمعات المتأثرة أو أي شخص يعتقد أنه متأثر تقديم شكوى باستخدام القنوات الآتية:
- - الخط الساخن: (738527960)
- - البريد الإلكتروني: ethics@yhorg.org
- - وسائل التواصل الاجتماعي
- - مقابلات واجتماعات
- واتس أب: 738527960
- رسائل نصية قصيرة: 738527960
- فور استلام الشكوى، يقوم الموظفون المختصون في وحدة الموارد البشرية أو المشروع بتدوينها بدقة.
- ينبغي تدوين جميع الشكاوى المستلمة في سجل آلية انصاف المظالم ويتم تدوين المعلومات الآتية في السجل:
- الرقم المرجعي للشكوى
- تاريخ استلام الشكوى

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



<p>*Name of complainant presenter. *genre *Grievance sensitivity *Governorate/Directorate *Complainant Category *Confirmation that the complaint has been received</p> <p>*Reports of sexual exploitation and abuse will be treated as a priority, and the relevant YHO managers and the head of the organization will be informed once such a report has been received.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• طريقة وصول الشكوى</li><li>• اسم مقدم الشكوى</li><li>• نوع الشكوى</li><li>• مدى حساسية التظلم</li><li>• المحافظة/ المديرية</li><li>• فئة مقدم الشكوى</li><li>• التأكيد بأنه قد تم استلام الشكوى</li></ul> <p>*وسوف يتم التعامل مع تقارير الاستغلال والانتهاك الجنسيين اعتباراً أولوية، وسيتم إبلاغ أصحاب القرار والأشخاص ذوي الصلة ورئيس المنظمة فوراً بمجرد تلقي تقرير من هذا القبيل.</p>
<p><b><u>Making a complaint</u></b></p> <p>Any person has the right to make a complaint about the behaviour of those associated with YHO and its programmes including any inappropriate behaviour of and seek advice from their HR representative immediately. Complaints from people external to YHO will be dealt with under the <i>Complaints Policy</i>. We recommend that complaints be made within 3 months of an incident taking place. We recognise that this may not always be possible or likely with allegations of such a sensitive nature. An investigation can go ahead regardless how long an incident occurred (but obviously the sooner the better) and no matter whether the alleged victim wishes to take an active role.</p>	<p><b><u>تقديم الشكاوى</u></b></p> <p>يحق لأي شخص تقديم شكوى بشأن سلوك أولئك المرتبطين ب منظمة الصحة اليمنية وبرامجها بما في ذلك أي سلوك غير لائق للموظفين أو المتطوعين الآخرين باستخدام سياسة الكشف عن سوء الممارسة في مكان العمل. يجب على أي مدير يشتبه في سلوك غير لائق الرجوع إلى سياسة التعامل مع المشاكل في العمل وطلب المشورة من ممثل الموارد البشرية على الفور. سيتم التعامل مع الشكاوى المقدمة من أشخاص خارج الصحة اليمنية بموجب سياسة الشكاوى. نوصي بتقديم الشكاوى في مالا يقل عن 3 أشهر من وقوع الحادث. نحن ندرك أن هذا قد لا يكون دائماً ممكناً أو محتملاً مع ادعاءات ذات طبيعة حساسة كهذه.</p> <p>يمكن المضي قدماً في التحقيق بغض النظر عن المدة التي مضت على وقوع الحادث (ولكن من الواضح أنه كلما كان ذلك أسرع كان ذلك أفضل) وبغض النظر عما إذا كانت الضحية المزعومة ترغب في القيام بدور نشط.</p>
<p><b><u>Mechanism for receiving and referring a case of sexual assault</u></b></p> <p><b>First:</b> - Welcoming and providing psychological support, immediate assessment of safety, assuring the victim that all information provided is confidential, and providing any other care services you need before starting any other procedures such as investigation and verifying the validity of the incident to re-enhance confidence. After ensuring psychological readiness, the</p>	<p><b><u>الآلية استقبال حالة انتهاك جنسيين واحالتها</u></b></p> <p>أولاً :- الترحيب وتقديم الدعم النفسي والتقييم الفوري للسلامة والتأكيد للضحية بأن جميع المعلومات التي يتم تقديمها في منتهى السرية وتقديم أي خدمات رعاية أخرى تحتاج إليها قبل البدء بأي إجراءات أخرى كالتحقيق والتأكد من صحة الحادثة لإعادة تعزيز الثقة. وبعد التأكد من الجاهزية النفسية ؛ يتم التعريف بالخدمات المقدمة وطلب الموافقة منه -في استكمال الإجراءات الأخرى.</p>

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



services provided are introduced and approval is requested from him - in completing the other procedures.

The conditions of confidentiality are explained before the information is collected, If victims are children, ask them to identify an adult they trust and YHO can participate in all stages of case management.

**Second:** Direct safety risks that threaten his family members (such as threats, retaliation, and harassment) are assessed, and mechanisms and procedures are provided to mitigate these risks.

**Third:** The case is immediately evaluated and determined if it needs to be referred. The evaluation process for referral includes several factors, the most important of which are:

1. Severity of injury: Assessing the severity of the physical or psychological injury suffered by the victim plays an important role in deciding on the referral.

2. Health care needs: If there are immediate medical needs, this may be an indication that a referral to a health facility is needed.

Referral to (health facilities of the Yemen Red Crescent Society)

3. Psychosocial support: Assessing the victim's needs for psychosocial support, and if she needs special services in this regard. Referral to the (Yemeni Women's Union) is made and safe housing and all other requirements are provided.

4. Risk assessment: determine the extent to which the victim is at constant risk and the need to protect her from further harm. Referral is made to (Family Care Department at the Ministry of Interior - Ministry of Labor Affairs - Social Defense Department and Juvenile Section for Children) taking into account safe transportation and taking the necessary measures for protection.

Important note: The victim's wishes are taken into account, her wishes are listened to, her choices are respected, advice is provided before making a referral decision, and it is clarified that these procedures are safe and do not pose any danger.

**Fourth:** Procedures of the referral process: After assessing the victim's situation and determining her needs, the following procedures are initiated:

ويتم شرح شروط السرية قبل جمع المعلومات، إذا كان الضحايا أطفالاً، اطلب منهم تحديد شخص بالغ يثقون به ويستطيع المشاركة في جميع مراحل إدارة الحالة.

ثانياً:- يتم تقييم مخاطر السلامة المباشرة التي تهدد أفراد أسرته (كالتهديدات، والانتقام، والمضايقات) وتوفير اليات وإجراءات لتخفيف هذه المخاطر.

ثالثاً :- يتم التقييم الفوري للحالة وتحديد ان كانت تحتاج الى إحالة. وتتضمن عملية التقييم للإحالة عدة عوامل أهمها:

1. شدة الإصابة: تقييم شدة الإصابة الجسدية أو النفسية التي تعاني منها الضحية يلعب دوراً هاماً في اتخاذ القرار بشأن الإحالة.

2. احتياجات الرعاية الصحية: إذا كانت هناك احتياجات طبية فورية، قد يكون ذلك مؤشراً على ضرورة الإحالة إلى مرفق صحي. تتم الإحالة إلى (المرافق الصحية التابعة لجمعية الهلال الأحمر اليمني)

3. الدعم النفسي والاجتماعي: تقييم احتياجات الضحية من الدعم النفسي والاجتماعي، وإذا كانت تحتاج إلى خدمات خاصة في هذا الصدد. تتم الإحالة إلى (اتحاد نساء اليمن) ويتم توفير سكن امن وجميع المتطلبات الأخرى.

4. تقييم الخطر: تحديد مدى تعرض الضحية للخطر المستمر وضرورة حمايتها من المزيد من الأذى. تتم الإحالة إلى (قسم رعاية الاسرة في وزارة الداخلية - وزارة الشؤون والعمل - إدارة الدفاع الاجتماعي قسم الاحداث الخاص بالأطفال ) مع مراعاة النقل الامن واتخاذ الإجراءات اللازمة للحماية.

ملاحظة هامة : تتم مراعاة رغبة الضحية والاستماع إلى رغباتها واحترام اختياراتها وتقديم المشورة قبل اتخاذ قرار الإحالة والتوضيح بان هذه الإجراءات امنة ولا تشكل أي خطر.

رابعاً: إجراءات عملية الإحالة : بعد تقييم وضع الضحية وتحديد احتياجاتها يتم البدء بالإجراءات التالية :-

1. اتخاذ إجراءات السلامة/الأمن (كالانتقال إلى مكان إحالة الحالة ) والتنسيق مع الجهات المعنية.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



1. Take safety/security measures (such as moving to the place of referral of the case) and coordinate with the concerned authorities.  
2. Supervising the transfer process, following up the case and ensuring that all care services provided are provided.

3- Identify key stakeholders: Institutions, agencies, and individuals involved in YHO's protection and support network.

-4 Establish clear communication channels: Hotlines, email, designated personnel, etc., for receiving reports.

- 5 Define referral pathways: Clearly outline the steps to be taken when reporting incidents, including relevant parties and escalation procedures if necessary.

- Staff training: Ensure comprehensive training for all employees on the referral system to ensure effective and sensitive handling of cases.

- Monitoring and evaluation: Regular review and updates of the referral mechanism to address any gaps and improve performance.

### 2. Mapping Services for YHO :

- Identify available services: Legal, medical, counseling, shelter, etc., both within the organization and through external partners.

- Geographic mapping: Identify service providers' locations to ensure quick access for beneficiaries.

- Service directory: Develop a comprehensive list of available services, including contact information and eligibility criteria.

- Coordination and collaboration: Enhance cooperation with service providers to facilitate referrals and provide comprehensive support.

- Regular updates: Stay informed about changes in available services and regularly update documents to reflect these changes.

**Fifth:** Follow up the investigation processes about the incident, speed up the procedures to verify the victim's statements, and take the necessary and strict measures with the perpetrator in the event that the claim submitted by the victim is proven

2. الإشراف على عملية النقل ومتابعة الحالة والتأكد من توفير جميع خدمات الرعاية المقدمة.

3. تحديد الجهات المعنية الرئيسية: المؤسسات والهيئات والأفراد المشاركين في شبكة الحماية والدعم التابعة لمنظمة الصحة اليمنية.

4. إنشاء قنوات اتصال واضحة: خطوط ساخنة، بريد إلكتروني، موظفون مخصصون، وما إلى ذلك، لتلقي البلاغات.

5. تحديد مسارات الإحالة: وضوحاً في توضيح الخطوات التي يجب اتخاذها عند تقديم البلاغات، بما في ذلك الجهات المعنية وكيفية التصعيد إذا استدعى الأمر.

- تدريب الموظفين: ضمان تدريب كل العاملين على نظام الإحالة لضمان التعامل الفعال والحساس مع الحالات.  
- مراقبة وتقييم: استعراض دوري وتحديث لآلية الإحالة لسد الثغرات وتحسين الأداء.

### 2. الخدمات المقدمة في منظمة الصحة اليمنية

- تحديد الخدمات المتاحة: قانونية، طبية، استشارية، مأوى، وما إلى ذلك، سواء داخل المنظمة أو من خلال شركاء خارجيين.

- رسم جغرافي: تحديد مواقع مقدمي الخدمات لضمان إمكانية الوصول السريع للمستفيدين.

- دليل الخدمات: وضع قائمة شاملة للخدمات المتاحة، بما في ذلك معلومات الاتصال ومعايير الأهلية.

- التنسيق والتعاون: تعزيز التعاون مع مقدمي الخدمات لضمان تسهيل الإحالات وتقديم دعم متكامل.

- التحديثات المنتظمة: الإطلاع على التغييرات في الخدمات المتاحة وتحديث الوثائق بانتظام لتعكس هذه التغييرات.

خامساً: متابعة عمليات التحقيق حول الحادثة والتسريع بالإجراءات للتأكد من أقوال الضحية واتخاذ الإجراءات اللازمة والصارمة مع الجاني في حالة ثبوت الادعاء المقدم من الضحية.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



### Confidentiality

\*Confidentiality: Confidentiality will be maintained as much as possible by applying the principle of need for knowledge, a survivor-centered approach, and due process. Participants will be expected to maintain confidentiality, including the team managing concerns reported internationally or nationally. They will use encrypted case references even when communicating internally about a particular case and store confidential case files in a protected online environment to manage cases.

### السرية

\* السرية: سيجري الحفاظ على السرية على قدر الإمكان بتطبيق مبدأ الحاجة إلى المعرفة، والنهج الذي يركز على الناجين/الناجيات، والأصول القانونية الواجبة. وسيكون من المتوقع من المشاركين الحفاظ على السرية، بمن فيهم الفريق الذي يدير مخاوف مبلغ عنها على المستوى الدولي أو الوطني. وسيستخدمون مراجع مشفرة للحالات حتى عند التواصل داخلياً حول حالة معينة ويحفظون ملفات الحالات السرية في بيئة محمية على الإنترنت لإدارة الحالات.

### Victim Assistance

We will follow up on investigations and take appropriate disciplinary action. Victims will receive immediate psychosocial, legal and economic support as appropriate, in line with the wishes and needs of the victim and to locally appropriate levels (and to a level considered acceptable to appropriate professional staff).

### مساعدة الضحايا

ستتابع التحقيقات وتتخذ الإجراءات التأديبية المناسبة. وسيتلقى الضحايا الدعم النفسي والاجتماعي والقانوني والاقتصادي الفوري حسب الاقتضاء، تنمياً مع رغبات الضحية واحتياجاتها وإلى المستويات المناسبة محلياً (وإلى المستوى الذي يعتبر مقبولاً لدى الموظفين الفنيين المناسبين).

### Investigations

YHO has comprehensive procedures for conducting investigations into allegations of sexual exploitation and abuse and has trained investigators to carry them out. Guidance and support for investigators and those managing investigations is essential and available from the organization's legal team and external consultants when needed to be called in.

The investigation committee consists of five experts and consultants with experience of dealing with cases of sexual abuse and exploitation.

Chairman of the Committee: The Director of Legal Affairs at the Yemen Health Organization has sufficient legal or investigative experience to coordinate and supervise the investigation process.

Legal Consultant: Provides legal advice and ensures that operations are conducted in accordance with applicable laws and regulations.

Mental Health Consultant: Helps provide psychological support to the victim and helps understand the effects of the incident on mental health.

Human rights consultant: helps ensure respect for the rights of the victim and the application of international human rights standards.

A representative of the women's association or NGO: Can have experience supporting victims of sexual violence and exploitation.

### التحقيقات

لدى منظمة الصحة اليمنية إجراءات شاملة لإجراء تحقيقات في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين ودربت المحققين على تنفيذها. يعد التوجيه والدعم للمحققين وأولئك الذين يديرون التحقيقات أمراً ضرورياً ومتاحاً من فريق الشؤون القانونية في المنظمة واستشاريين خارجيين عند الاحتياج لذلك يتم استدعائهم .

حيث تتكون لجنة التحقيق من خمسة خبراء واستشاريين لديهم الخبرة في التعامل مع قضايا الاعتداء والاستغلال الجنسي.:

رئيس اللجنة: مدير الشؤون القانونية في منظمة الصحة اليمنية لديه خبرة قانونية أو تحقيقية كافية لتولى التنسيق والإشراف على عملية التحقيق

استشاري في القانون: يقوم بتقديم النصائح القانونية وضمان أن تتم العمليات وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

استشاري في الصحة النفسية: يساعد في تقديم الدعم النفسي للضحية ويساعد في فهم تأثيرات الحادثة على الصحة النفسية.

استشاري متخصص في حقوق الإنسان: يساعد في ضمان احترام حقوق الضحية وتطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

ممثل عن الجمعية النسائية أو منظمة غير حكومية: يمكن أن يكون لديه خبرة في دعم ضحايا العنف الجنسي والاستغلال.

خبير في التحقيقات الداخلية: يقدم خبرته في توجيه عمليات التحقيق وضمان جمع الأدلة بشكل فعال.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



Internal Investigation Expert: Provides expertise in directing investigations and ensuring effective evidence collection.

Investigations are an internal administrative process and therefore involve the police or the judiciary. Investigations are conducted so that the Yemeni Health Investigation Team can obtain the best possible information on which to base its decisions regarding employee behavior and consequences.

The steps of the investigation process at the Yemen Health Organization include the following:

1. Reporting and Documenting Status:
  - Encourage oral or written testimony and reports from victims and witnesses.
  - Document the details surrounding the incident and the individuals involved.
2. Safety Insurance: Ensure the protection of the victim and provide the necessary support to maintain her safety during the investigation period.
3. Formation of an Investigation Team: Appoint a specialized, independent investigative team composed of individuals with competence in areas such as criminal investigations, mental health, and law.
4. Evidence Collection: Identify and collect available evidence, whether documents, testimonies, or any other evidence supporting the investigation.
5. Cross-examination: Conduct interviews with potential witnesses and related persons to obtain their testimony and opinions.
6. Witness protection: Provide the necessary protection and inform the concerned authorities when there is any potential danger.

Documentation of reports: Documenting the results of the investigation in official reports that retain details and signatures.

7. Cooperation with the authorities: In the case of criminal offences, the team cooperates with local legal authorities and provides full support to investigations.

8. Take disciplinary action: If the investigation shows that there is involvement by individuals in the organization, strict disciplinary action is taken with the offender.

This approach aims to ensure transparency and fairness in addressing cases of sexual abuse and exploitation and to guarantee the rights of the victim.

والتحقيقات عملية إدارية داخلية ومن ثم تشمل الشرطة أو القضاء. يتم إجراء التحقيقات حتى يتمكن فريق تحقيق الصحة اليمنية من الحصول على أفضل المعلومات الممكنة التي تستند إليها قراراتها المتعلقة بسلوك الموظف وعواقبه.

خطوات عملية التحقيق في منظمة الصحة اليمنية تتضمن الآتي :

1. الإبلاغ وتوثيق الحالة:
  - تشجيع الشهادات والتقارير الشفهية أو الكتابية من الضحايا والشهود ،. توثيق التفاصيل المحيطة بالحادث والأفراد المعنيين.
2. تأمين السلامة: ضمان حماية الضحية وتوفير الدعم اللازم للحفاظ على سلامتها خلال فترة التحقيق .
3. تشكيل فريق تحقيق: تعيين فريق تحقيق متخصص ومستقل يتكون من أفراد ذوي كفاءة في مجالات مثل التحقيقات الجنائية، الصحة النفسية، والقانون .
4. جمع الأدلة: تحديد وجمع الأدلة المتاحة، سواء كانت وثائق، شهادات، أو أي أدلة أخرى تدعم التحقيق .
5. استجواب الشهود: إجراء مقابلات مع الشهود المحتملين والأشخاص ذوي الصلة للحصول على شهاداتهم وأرائهم .
6. حماية الشهود: توفير الحماية اللازمة وإبلاغ الجهات المعنية عند وجود أي خطر محتمل .

توثيق التقارير: توثيق نتائج التحقيق في تقارير رسمية تحتفظ بالتفاصيل والتوقيعات .

7. التعاون مع السلطات: في حالة الجرائم الجنائية، يتعاون الفريق مع الجهات القانونية المحلية ويقدم الدعم الكامل للتحقيقات .
  8. اتخاذ إجراءات تأديبية: إذا تبين التحقيق أن هناك تورطاً من قبل أفراد في المنظمة، يتخذ الإجراء التأديبي الصارم مع الجاني .
- يهدف هذا النهج إلى ضمان شفافية وعدالة في معالجة حالات الاعتداء والاستغلال الجنسي وضمان حقوق الضحية

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)



## Consequences and disciplinary procedures

- Staff members who contravene the expectations of the YHO investigated team that stated clearly about their sexual conduct will submit to disciplinary procedures that may lead to dismissal from the organization and referral to the competent authorities.
- The partners that their staff contravene our expectations and those expressed about them in the partnership documents must carry out suitable investigations. If they don't do that, this lead to withdrawal finance and end their relationship with the YHO and referral to the competent authorities.
- Contractors who disagree with our expectations will have their contract terminated and referred to the competent authorities.

When the incident of sexual abuse and exploitation of an employee or any person related to the organization is proven, immediate and effective disciplinary procedures are taken to confirm that such actions are unacceptable and strictly prohibited, possible disciplinary measures are taken: According to the results of the investigations, and the seriousness of the incident:

1. Temporary suspension or dismissal: The person involved can be temporarily suspended from work during the investigation, and in case that the charges are confirmed, complete dismissal procedures can be carried out and referral to the legal authorities.
- 2- Career reorientation: changing the place of work or tasks in proportion to the victim and protect its rights.
3. determined conditions for return: In the case of temporary suspension, specific conditions can be specified that the person involved must achieve to return to work.
4. Determination of financial consequences: Impose financial penalties commensurate with the seriousness of the behaviors, such as salary deductions or loss of features .
5. Report to the legal authorities: In the case of criminal aspects, cooperate with the legal authorities and report the incident.
6. Training and awareness: Enforcing commitment to training programs on laws, ethics and appropriate professional conduct.
7. policies and procedures improvement: Review and improve the internal policies of the organization to enhance the prevention of abuse and exploitation.

Important note:- As described above (in investigations), the competent authorities may intervene under certain circumstances.

## العواقب والإجراءات التأديبية

- سيخضع الموظفون الذين يخالفون توقعات فريق التحقيق لمنظمة الصحة اليمنية المعلنة بوضوح عن سلوكهم الجنسي لإجراءات تأديبية قد تؤدي إلى الفصل من المنظمة والإحالة إلى الجهات المختصة.
  - سيتم إنهاء علاقة المتطوعين وعمال الحوافر مع المنظمة والإحالة إلى الجهات المختصة.
  - يجب على الشركاء الذين يخالف موظفونهم توقعاتنا وأولئك المعبر عنهم في وثائق الشراكة إجراء التحقيقات المناسبة و سيؤدي عدم القيام بذلك إلى سحب التمويل وإنهاء علاقتهم مع الصحة اليمنية والإحالة إلى الجهات المختصة.
  - المقاولون الذين يخالفون توقعاتنا سيتم إنهاء عقدهم والإحالة إلى الجهات المختصة.
- عند ثبوت واقعة الاعتداء والاستغلال الجنسي على موظف أو أي شخص ذات صلة للمنظمة، يتم اتخاذ إجراءات تأديبية فورية وفعالة للتأكيد على أن مثل هذه التصرفات غير مقبولة وممنوعة منعاً باتاً، يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية الممكنة: بحسب نتائج التحقيقات، ومدى خطورة الحادثة :-

1. إيقاف مؤقت أو فصل: يمكن توقيف المتورط عن العمل بشكل مؤقت أثناء إجراء التحقيق، وفي حالة التأكد من التهم يمكن تنفيذ إجراءات فصل تام والإحالة إلى الجهات القانونية .
- 2 إعادة التوجيه الوظيفي: تغيير مكان العمل أو المهام بما يتناسب مع الضحية ويحمي حقوقها .
3. تحديد شروط للعودة: في حالة الإيقاف المؤقت، يمكن تحديد شروط محددة يجب على المتورط تحقيقها للعودة إلى العمل.
4. تحديد عواقب مالية: فرض عقوبات مالية تتناسب مع خطورة التصرفات، مثل خصم من الراتب أو فقدان مزايا.
5. تقرير إلى الجهات القانونية: في حالة وجود جوانب جنائية، يجب التعاون مع الجهات القانونية والإبلاغ عن الحادثة.
6. تدريب وتوعية: فرض الالتزام ببرامج تدريبية حول القوانين والأخلاقيات والسلوك المهني الملائم.
7. تحسين السياسات والإجراءات: مراجعة وتحسين السياسات الداخلية للمنظمة لتعزيز الوقاية من حالات الاعتداء والاستغلال .

ملاحظة هامة :- كما هو موضح أعلاه (في التحقيقات) ، قد تتدخل السلطات المختصة في ظل ظروف معينة.

MECHANISMS FOR REPORTING

& HANDLING COMPLAINTS(YHO)

