التقييم الذاتي لقدرة المنظمة على توفير الصون من مركز الموارد والدعم

# مقدمة

أداة التقييم الذاتي للصون هذه هي الأساس لتعزيز قدرة مؤسستك. وسوف تشكل أساسا لمحادثة بينك وبين مرشدك (سواء كان داخليا أو خارجياً) لتحديد المجالات ذات الأولوية لتعزيز القدرات. ستقوم بمراجعة تقييم القدرات التنظيمية مع مرشدك واستخدام النتائج لوضع خطة من شأنها تعزيز قدرة مؤسستك على الصون. يجب أن تمتلك مؤسستك خطة العمل وتديرها.

يطلب منك التقييم الذاتي النظر في بيانات 16 في ثلاث فئات:

* التشخيص
* ما هو مطلوب
* الآليات القائمة.

بالنسبة لكل من هذه العبارات، فكر في كيفية أداء مؤسستك حالياً ثم سجل هذا الأداء من 1 (لدينا حاجة واضحة لزيادة القدرة) إلى 4 (لدينا مستوى عال من القدرة). حاول جمع مدخلات من أكبر عدد ممكن من زملائك في المؤسسة. للحصول على أقصى استفادة من هذا التقييم ، ستحتاج إلى أن تكون صادقا بشأن وضعك. سوف تكمل التقييم الذاتي في القالب المقدم.

سيعطيك هذا التقييم الأكثر دقة لنقاط قوة مؤسستك في منع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) والاستجابة له وصون المخاوف. وسيساعد أيضا على تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التعزيز.

خطوات إكمال واستخدام التقييم الذاتي:

* ترشيح العديد من الموظفين من مؤسستك لاستكمال التقييم الذاتي، وينبغي النظر في وحدات مختلفة وهي الإدارة، والبرامج، والموارد البشرية، و المراقبة والتقييم والمساءلة والتعلم الخ
* النظر في الأدلة والمبررات قبل أن توافق على النتيجة. يرجى تقديم أمثلة على الأدلة/ المبررات للتسجيل وكن مستعدا لمشاركة هذه الأدلة مع مركز الموارد والدعم ومرشدك. عندما تكون هناك اختلافات في التصنيف المقترح ، يجب إجراء مناقشة واضحة وأفضل درجة تناسب وضع المنظمة مع الأدلة المسجلة.
* قم بتعيين تصنيف لكل معيار من المعايير المدرجة.
* انظر إلى النتائج وحدد أولوياتك التنظيمية من أجل تعزيز القدرات. ويلاحظ هذه الأولويات في أسفل الاستمارة تحت عنوان "أولوياتنا لتعزيز القدرات".
* وافق على خطة عمل لتعزيز القدرة على الصون مع مرشدك.
* ناقش مع مرشدك للاتفاق على خطة عمل لتعزيز قدرات الصون لمؤسستك تحدد مجالات الأولوية للدعم على مدى فترة ستة أشهر.
* ناقش مع معلمك كيفية تقديم هذا الدعم.
* مراجعة خطة العمل مع أعضاء مجلس الإدارة والموظفين والمتطوعين لضمان مشاركة الجميع في العملية.
* الاتفاق على المعالم الرئيسية لتتبع التقدم المحرز الخاص بك والموافقة على نتائج التقييم الذاتي النهائية في بداية برنامج معلمه.
* في نهاية برنامج الموجهين، كرر التقييم الذاتي ومشاركة النتائج مع مركز الموارد والدعم لأغراض الرصد.
* راجع التغييرات التي أجرتها مؤسستك.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المعيار | 4- مستوى عال في المكان | 3 - مستوى معتدل في المكان | 2 - المستوى الأساسي في المكان | 1- الحاجة الواضحة لزيادة القدرة | *الأدلة/ المبررات للتسجيل* |
|  | ترد فيما يلي المعايير التي تساعد المنظمة على تحديد موقعها في رحلة الصون. إذا كان هنالك أكثر من عنصر واحد في الخلية وشعرت بأن المنظمة ينطبق عليها عنصر دون الاخر، يُرجى اختيار الدرجة التي تعتقد أنها أفضل لتوضح موقع المنظمة في رحلة الصون. الأمر الذي من شأنه أن يساعد في خطة الدعم التوجيهي وتعزيز القدرات التي قامت المنظمة بوضعها مسبقا مع الموجه. | | | | |
| التشخيص | | | | |  |
| فهم المخاطر   * تحتفظ المنظمة بسجل المخاطر المتعلقة بالصون وتدابير التخفيف، بما في ذلك مخاطر البرامج والمخاطر التنظيمية. * وتعكس مستويات المخاطر السياق الذي تعمل فيه المنظمة وأنماط الضرر وإساءة المعاملة التي تتعرض لها في ذلك السياق. * ويقوم المجلس والإدارة العليا بانتظام بإدارة ورصد سجل المخاطر. | لدينا سياسة/ إطار لإدارة المخاطر. نقوم بتجميع تدابير الصون الرئيسية والتخفيف من المخاطر في سجل المخاطر الذي يراقبه مجلس الإدارة والإدارة العليا بانتظام. | نحتفظ بسجل للمخاطر وتدابير التخفيف التي تشمل مخاطر الصون على المستوى التنظيمي، لكننا لا نراجعه أو نحدثه بانتظام. | نقوم بتقييم المخاطر لبعض المشاريع/ البرامج ، ولكنها مخصصة ولا تتم مراجعتها بانتظام | ليس لدينا عملية لتقييم المخاطر أو إدارة المخاطر. | *سجل المخاطر*  *ومثال على كيفية/مكان إدارة ذلك ورصده (على سبيل المثال، محاضر الاجتماعات، تحديثات سجل المخاطر، وثائق البرامج، إلخ)*  *سياسة/إطار إدارة المخاطر* |
| *صون المعايير والاستراتيجيات والسياسات*  *لدى المنظمة سياسات وإجراءات معمول بها تلتزم بالتشريعات الوطنية والمتطلبات القانونية مثل سياسة الموارد البشرية ومدونة قواعد السلوك التي تتماشى مع التشريعات الوطنية المتعلقة بقانون العمل والإبلاغ عن الجرائم الجنائية وما إلى ذلك*  *لدى المنظمة استراتيجية وسياسات وإجراءات تعكس معايير الصون الدولية (على سبيل المثال، اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، دائرة شرطة كوسوفو، لجنة صون كوسوفو)* | *لدينا استراتيجية تنظيمية، وسياسات وإجراءات صون قائمة تشير بوضوح إلى التشريعات الوطنية ذات الصلة والمتطلبات القانونية ومعايير الصون الدولية وتتماشى معها؛*    *وقد وضعت المنظمة خريطة للسياق القانوني الرسمي والجمارك وخدمات الدعم* | *لدينا استراتيجية تنظيمية و/ أو سياسات صون قائمة تشير إلى التشريعات الوطنية والمتطلبات القانونية ، ومجموعة واحدة على الأقل من المعايير الدولية ولكن المعايير ليست مدمجة بشكل صريح في السياسة/ الاستراتيجية* | *ونحن ندرك التشريعات الوطنية والمتطلبات القانونية ومعايير الصون الدولية، وأهميتها، ولكن لم ترد إشارة إليها في الاستراتيجية أو السياسات* | *لا يوجد توافق/ فهم للتشريعات الوطنية والمتطلبات القانونية ، أو فهم معايير الصون الدولية* | *ما هي التشريعات/ السياسات الوطنية التي نظرت فيها وأين تمت الإشارة إليها؟*  *سياسة وإجراءات الصون*  *مدونة قواعد السلوك*  *سياسات وإجراءات الموارد البشرية*  *ما هي المعايير التي نظرت فيها وأين تمت الإشارة إليها؟*  *سياسة وإجراءات الصون*  *مدونة قواعد السلوك*  *سياسات وإجراءات الموارد البشرية* |
| ما هو مطلوب | | | | |  |
| التدريب والاتصال في *مجال السياسات والإجراءات*  لدى المنظمة سياسة صون ومدونة سلوك تقوم بإبلاغهما بانتظام. يفهم الموظفون والمتطوعون والمجتمعات المحلية والاستشاريين وغيرهم من الممثلين هذه الأدوات ويستخدمونها. | يتلقى جميع الموظفين والمتطوعين توجيها بشأن الصون ويوقعون على السياسة ومدونة قواعد السلوك عند الانضمام إلى المنظمة.  ويجري توعية الاستشاريين والمتعاقدين وغيرهم من الممثلين ويوقعون على السياسة ومدونة قواعد السلوك  التدريب المنتظم على سياسة الصون ومدونة قواعد السلوك لجميع الموظفين والمتطوعين.  تدرك المجتمعات سياسات الصون والالتزامات وما يجب أن يتوقعوه من المنظمة  يتم مراجعة السياسة وتكييفها بانتظام عندما تكون هناك تغييرات كبيرة. | توجد سياسة صون ومدونة قواعد السلوك والموظفون على دراية بها ، لكن ضمان التوجيه والتدريب نادر/ مخصص.  لم يتم تقاسم سياسات وإجراءات الصون التي يسهل فهمها مع المجتمعات المحلية ولكن تم إجراء بعض المناقشات حول الصون. | توجد سياسة صون ومدونة قواعد سلوك ولكن ليس كل الموظفين أو المتطوعين على علم بها.  ولم يتم إطلاع المجتمعات المحلية على السياسات والإجراءات التي يسهل فهمها، كما لم تجر مناقشات بشأنها. | لا توجد سياسة أو إطار صون في المكان ولا اتصال مع الموظفين أو المجتمعات حول هذا الموضوع | *دليل على وجود سياسات صون؛ ترجمة سياسة الصون؛ سجل يوضح من تلقى السياسة ؛ ضمان المواد التدريبية؛ سجلات التدريب؛ تفاصيل الوعي المجتمعي/ التوعية و/ أو أمثلة على كيفية إبلاغ السياسات للمجتمعات المحلية.* |
| الثقافة والقيادة  تشجع قيادة المنظمة ثقافة منفتحة وشفافة تتناول السلطة والامتياز.  القادة نموذج الاحترام والمساءلة في علاقاتهم مع الجميع. يأخذ القادة الشكاوى على محمل الجد ويتصرفون بشأنها في الوقت المناسب | يتصرف جميع القادة داخل المنظمة بطريقة محترمة وشاملة \* يتم التعامل مع الشكاوى الواردة بسرعة وعلى أعلى مستوى في المنظمة *\* بما في ذلك اتخاذ القرارات المفوضة ، وتقاسم السلطة ، والتواصل المفتوح ، والرعاية الذاتية والجماعية.)* | يدرك بعض القادة داخل المنظمة مسؤوليتهم عن نمذجة السلوكيات المحترمة والشاملة. وفي الحالات التي وردت فيها شكاوى، جرى التعامل معها في الغالب على النحو المناسب. | لا يدرك القادة السلوكيات المطلوبة لإنشاء منظمة آمنة الثقافات؛ السلوك غير متسق، والقادة غير مدعوون للمحاسبة. وفي الحالات التي وردت فيها شكاوى، ليس من الواضح دائما كيف تمت متابعتها أو معالجتها. | يظهر بعض القادة سلوكيات ينظر إليها على أنها غير محترمة ، أو دون إدراك القوة والامتيازات التي تأتي مع موقفهم.  لم يتم تلقي أي شكاوى أو اتخاذ إجراء بشأنها. | *يمكن أن تأتي الأدلة من المناقشات مع القادة والموظفين والمتطوعين أنفسهم ، مما يعكس أنواع الثقافة التنظيمية التي تدعم الصون. قد تشمل الوثائق مراجعات الأداء وأهداف الموظفين واتصالات الموظفين ومحاضر الاجتماعات* |
| الحكومة والمساءلة  حددت المنظمة المساءلة والمسؤولية عن الصون على مختلف مستويات المنظمة (المجلس والإدارة العليا وصولا إلى موظفي المشاريع والدعم) | لدى المنظمة نقطة اتصال/ رائد في مجال الصون على مستوى مجلس الإدارة ، وكذلك على مستوى رفيع داخل المنظمة. وتقوم مراكز تنسيق الصون هذه بانتظام باستعراض قضايا الصون داخل المنظمة. | وقد عينت المنظمة جهة تنسيق معنية بالصون، ولكنها ليست على مستوى رفيع. لا يوجد شخص مسؤول عن الصون في المجلس. | لا توجد أدوار ومسؤوليات محددة للصون مخصصة للموظفين المعنيين | لا يوجد أشخاص محددون للصون في المنظمة ولا يتم الاعتراف بالصون على المستوى التنظيمي | *دليل على هذه المسؤولية في توصيف الوظائف أو بروتوكولات الإبلاغ أو الرسم العضوي*  *محاضر اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا واجتماعات الفريق* |
| الموارد البشرية  لدى المنظمة ممارسات توظيف وإدارة أشخاص آمنة يتم الالتزام بها (بما في ذلك التحقق من المراجع في الإعلانات والمقابلات) | ويتم الإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة علنا، وتتبع سياسات تكافؤ الفرص، ولديها توصيف واضح للوظائف ينص على دور الصون لمختلف المناصب. يتم إجراء المقابلات وطرح أسئلة الصون. يتم التحقق من المراجع لجميع التعيينات الجديدة (ليس فقط على المهارات الوظيفية ولكن أيضا على الصون) | يتم الإعلان عن معظم الوظائف الشاغرة ، ويتم وضع توصيفات الوظائف الحديثة إلى حد كبير. يتم إجراء المقابلات بشكل مستمر.  يتم التحقق من المراجع لجميع التعيينات الجديدة. | وممارسات التوظيف غير متسقة، ويتم الإعلان عن بعض الوظائف الشاغرة وبعض توصيفات الوظائف. عملية المقابلة ليست رسمية، ويتم إجراء عمليات فحص مرجعية محدودة | لا توجد سياسات للموارد البشرية تتعلق بالتوظيف الآمن. ولا يعلن عن الشواغر عموما ولا تجرى مقابلات أو عمليات تفتيش رسمية | *سياسات الموارد البشرية*  *أمثلة على أسئلة المقابلة ، قوالب التقييم ؛ إعلانات الوظائف، وصف الوظائف* |
| التعلم والتطوير (بناء قدرات الموظفين والمتطوعين)   * تنقل المنظمة أهمية الصون لجميع الموظفين والمتطوعين والمجتمعات والمستفيدين والمقاولين. المستشارين وأي ممثلين آخرين. * تدمج المنظمة رسائل الصون في خطط التوجيه والتعلم والتطوير المستمرة | يتم تقديم التدريب الروتيني على الصون لجميع الموظفين والمتطوعين والشركاء والموردين والمقاولين في المكان  اللازمة؛  تشارك المجتمعات المحلية في إنشاء أنشطة التوعية بالصون. وتعترف هذه البرامج بالاحتياجات المختلفة للنساء والأطفال والفئات الضعيفة الأخرى. وتجري أنشطة توعية منتظمة مع الموظفين والمجتمعات المحلية باللغات المحلية، كما يجري إعداد مواد الإعلام والتثقيف والاتصال بما يتماشى مع السياق المحلي.  وتناقش الصون باستمرار في محافل مختلفة مثل اجتماعات الموظفين، واجتماعات البرنامج، واجتماعات الإدارة | 2- وقدم تدريب واحد للموظفين والمتطوعين في السنوات العشر الأخيرة، ولكن هذا التدريب لم يدرج بوصفه مطلبا منتظما  يتم مناقشة الصون أحيانا في الاجتماعات  يتم تنفيذ بعض أنشطة التوعية المجتمعية. | وقد تلقى بعض الموظفين تدريبا ودعما خارجيين، ولكن لم يتم تقاسم ذلك من خلال المنظمة بأكملها  المجتمعات المحلية ليست على علم بالصون ومعايير السلوك المتوقعة من قبل موظفي المنظمة. | ولم يتلق أي موظف توجيها أو تدريبا في مجال الصون  لا توجد مواد صون لإذكاء الوعي المجتمعي.  الصون ليست في جدول أعمال أي اجتماعات | *خطة التدريب و/ أو المواد ؛ مقابلات الموظفين؛ سجلات التدريب؛*  *أمثلة على مواد التوعية المجتمعية* |
| برامج آمنة  تقوم المنظمة بتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج من خلال تقييم الاحتياجات والمخاطر، وتحديد سياق الصون، وفهم ضعف وقدرات مختلف المجموعات، بما في ذلك الشركاء | وتجرى تقييمات كاملة للمخاطر وتنفذ خطط التخفيف لجميع البرامج والمشاريع والأنشطة والشراكات. يتم التعامل مع المخاطر التي تؤثر على المجموعات المختلفة. وتهدف أنشطة الرصد والتقييم إلى استعراض هذه المخاطر وضمان تنفيذ البرامج بأمان.  يتم تضمين أنشطة الصون في جميع خطط البرامج والميزانيات. | وقد حددت معظم المشاريع بعض المخاطر ووضعت خططا للتخفيف منها؛ ويتم رصد هذه العمليات، وإن لم يكن بشكل متسق. يتم تضمين أنشطة الصون في بعض خطط البرامج والميزانيات والشراكات. | وقد أجرى عدد قليل من المشاريع تقييما كاملا لمخاطر الصون، على الرغم من أنه تم تحديد بعض المخاطر. لا يوجد أي تخفيف؛ ولا تشكل المخاطر جزءا من أنشطة الرصد والتقييم العادية أو ترتيبات الشركاء. | لا يتم تحديد أي مخاطر ، بما في ذلك مخاطر الصون ، للمشاريع/ البرامج الفردية. | *خطط التخفيف من المخاطر؛ تقارير الرصد*  *الخطط والميزانيات البرنامجية؛ خطط الرصد والتقييم؛ اتفاقات الشراكات* |
| وسائل الإعلام والاتصالات   * تعطي أنشطة التمويل والإعلام والاتصالات التي تقوم بها المنظمة الأولوية لمصالح الأشخاص والمجتمعات التي يخدمها البرنامج. * يجب ألا تشكل الاتصالات أي خطر محتمل أو فعلي على الموضوع بسبب المواد الناتجة ، ويجب أن تحترم خصوصية وكرامة الموضوع. * يجب الحصول على جميع مواد الاتصالات وتطويرها وتخزينها وتوزيعها ونشرها بطريقة آمنة وبإذن وموافقة | يتم تصوير الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج والمجتمعات بكرامة في جميع وسائل الإعلام والاتصالات المنشورة؛ لا توجد معلومات تعريف  علنية؛ الحصول على الموافقة الطوعية والمستنيرة؛  استخدام المنصات الرقمية يفي بمتطلبات الصون | ويتم دائما التماس الموافقة الطوعية والمستنيرة من المجتمعات المحلية عند استخدام صورها أو قصصها؛  يتم وضع الإرشادات حيث يشارك المستفيدون في وسائل التواصل الاجتماعي مع المنظمة. | وتوجد إرشادات بشأن الموافقة المستنيرة وإن لم تجمع باستمرار من المجتمعات المحلية. | لا توجد عملية للموافقة أو التوجيه بشأن نشر صور أو معلومات عن المستفيدين والمجتمعات | *سياسات الإعلام والاتصال، بما في ذلك سياسات وسائل التواصل الاجتماعي* |
| جمع الأموال  وتدرج تكاليف أنشطة الصون في مقترحات التمويل (تكاليف الموظفين، وتكاليف التدريب، وآلية الإبلاغ المجتمعية، وما إلى ذلك). | وترد التكاليف الأساسية للصون، حسب الاقتضاء، في خطط البرامج والمشاريع. تغطي الميزانيات جميع الأنشطة لصون الموظفين والأطفال والمجتمعات. | وتدرج نسبة مئوية عامة من التكاليف الأساسية في خطط وميزانيات البرامج والمشاريع، ولكن ليس على المستوى المطلوب لتنفيذ التدابير تنفيذا كاملا. | يتم تضمين بعض تكاليف الصون العامة في ميزانيات البرامج والمشاريع عندما تسمح بها الجهة المانحة ، ولكنها عادة ما تكون صغيرة وأقل من 50٪ من المطلوب. | ولا توجد بنود ميزانية فردية لصون الأنشطة على مستوى البرنامج/المشروع أو على مستوى المنظمة. | *ميزانيات المشاريع/البرامج*  *أمثلة على مقترحات المشاريع/البرامج* |
| الآليات القائمة | | | | |  |
| آليات الإبلاغ  وقد أنشئت آليات لتقديم الشكاوى والإبلاغ، للموظفين والمجتمع المحلي، بالتشاور مع مختلف الفئات، ويجري إبلاغها بوضوح ومقبولة على نطاق واسع، وتركز على الناجين | وجود آليات للإبلاغ تركز على الناجين على مستوى المجتمع المحلي وداخل المنظمة، وقد وضعت بالتشاور مع المجموعات ذات الصلة؛  وقد وضعت إجراءات مكتوبة وتم إبلاغ الموظفين والمجتمعات المحلية بها بطريقة يسهل الوصول إليها. | وتوجد آلية للإبلاغ على مستوى المجتمع المحلي ولكن ليس على المستوى التنظيمي (أو العكس). وحيثما يوجد ذلك، فإنه يتم إبلاغه وفهمه بشكل جيد.  *تم* استخدام بعض الاستشارات في تطويره. | وتوجد آلية للإبلاغ على مستوى المجتمع المحلي ولكن ليس على المستوى التنظيمي (أو العكس).  وهو غير معروف جيدا على أي من المستويين، واستخدم التشاور المحدود في تطويره. | ولا توجد آلية مجتمعية لتقديم الشكاوى أو الإبلاغ للموظفين أو المجتمعات المحلية. | *السياسات والإجراءات المكتوبة* |
| الشراكات (للمنظمات التي تمنح من الباطن لمنظمات المجتمع المحلي والمنظمات الأخرى)  وتشمل ترتيبات الشراكة مسؤوليات الصون، كما يتم دعم الشركاء المستفيدين من المنح من الباطن للوفاء بهذه الالتزامات | مذكرة التفاهم (MoU) ، أو نوع آخر من اتفاقية الشراكة سارية وموقعة مع كل شريك من الشركاء الحاصلين على منح من الباطن. وتشمل هذه المتطلبات وجود سياسة للصون ، أو الاشتراك في المنظمة الرائدة توفير التدريب والدعم للشركاء الحاصلين على منح من الباطن الذين قد لا يكون لديهم ذلك.  وتجرى عمليات التحقق من العناية الواجبة لجميع الشراكات الجديدة | مذكرات التفاهم/ اتفاقيات الشراكة موجودة لجميع الشراكات ولكنها لا تشير إلى الصون أو مدونات السلوك.  فالعناية الواجبة ليست عملية رسمية. | يتم وضع مذكرات تفاهم/ اتفاقات شراكة لبعض الشركاء ، إلى حد كبير نتيجة لمتطلبات المانحين ، وتعكس هذه المتطلبات.  لا يتم إجراء العناية الواجبة | لا توجد اتفاقات شراكة مع الشركاء. يتم تطوير الشراكات حسب الحاجة بناء على احتياجات المشروع.  لا يتم إجراء العناية الواجبة | *اتفاقات الشراكات* |
| تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)  تدعم نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المنظمة في تخزين المعلومات بشكل آمن ومعالجة كميات كبيرة من المعلومات عن الموظفين والسكان الذين تعمل معهم المنظمة.  وينبغي لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيضا أن تكفل وتمنع الوصول إلى المحتوى الجنسي غير الملائم أو غير القانوني على الإنترنت | لدى المنظمة سياسة قائمة لتخزين البيانات بشكل آمن ، سواء تم تنفيذها أو مراقبتها  تتم مراقبة مواقع التواصل الاجتماعي التي يستخدمها الأطفال والبالغين الضعفاء.  ويمنع الموظفون من الوصول إلى المحتوى الجنسي أو غير القانوني أو تنزيله أو مشاركته على الإنترنت | هناك سياسة معمول بها لتخزين البيانات بشكل آمن ولكن لا يتم مراقبتها بشكل روتيني أو تنفيذها. والامتثال لهذه السياسة غير منتظم ومخصص. | يدرك بعض الموظفين الحاجة إلى تخزين البيانات بشكل آمن وصون الأطفال والبالغين الضعفاء ، ولكن لا توجد سياسة معمول بها ولا يتم تنفيذها أو مراقبتها. | لا توجد سياسة أو عملية لتخزين البيانات بأمان في مكانها - غالبا ما يتم الاحتفاظ بالبيانات على هواتف الموظفين أو أجهزة الكمبيوتر المحمولة.  لا يتم حظر مواقع الويب التي تحتوي على محتوى غير لائق | *سياسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما في ذلك صون البيانات وتخزين البيانات ووسائل التواصل الاجتماعي والاستخدام الآمن للإنترنت* |
| استجابة الناجي المركزة  يتم التشاور مع الناجين والاستماع إليهم. المبادئ التي تركز على الناجين (لا تضر ، والسلامة ، والسرية ، والاحترام ، والكرامة ، الوكالة والسيطرة، والحق في الاختيار، والحق في المعلومات، والاستقلال الذاتي) توجه جميع تدخلات الوقاية والاستجابة | حددت المنظمة وأعطت الأولوية لأهمية تقدير واحترام أصوات الناجين. تحدد السياسة بوضوح أصوات الناجين وقد تمت استشارتهم في التطوير | وقد وضعت مبادئ تركز على الناجين وهي معروفة للموظفين ولكنها لم تدون رسميا أو في سياسة عامة. | وقد بدأت المنظمة في التفكير في النهج التي تركز على الناجين وما يعنيه ذلك، ولكن المنظمة لم تتخذ بعد إجراء بشأن هذا الأمر. | ليس لدى المنظمة أي عملية لإشراك الناجين ولا تناقش ذلك حقا | *دليل على التشاور بما في ذلك تقارير المشاريع والسياسات والإجراءات التي تشير إلى أصوات الناجين.*  *إجراءات/مبادئ توجيهية للتحقيق* |
| إدارة القضايا  يتم تدريب الموظفين المعنيين على كيفية تلقي وتوثيق وإحالة مخاوف الصون التي قد تنشأ بشكل مناسب. يتضمن نظام إدارة الحالات مسارات إحالة واضحة. ويتماشى هذا النظام مع توفير الرعاية القانونية والاجتماعية في البلد. | لدى المنظمة نظام واضح لإدارة الحالات، وقد تم تطوير مسارات الإحالة السياقية ذات الصلة لكل سياق مجتمعي. | وتوجد نظم لمعالجة شواغل الصون على مستوى المشاريع وتعالج على أساس كل حالة على حدة. وقد وضعت مسارات الإحالة للمشاريع والمجتمعات ذات الصلة. | وتثار الشواغل المتعلقة بالصون وتعالج ولكن لا يوجد نظام رسمي لإدارة القضايا.  والموظفون على علم بخدمات الإحالة استنادا إلى المعارف الشخصية والاتصالات، ولم يتم تحديدها أو تقاسمها بصورة منهجية. | لا توجد عملية لإدارة القضايا | *المبادئ التوجيهية لإدارة القضايا*  *دليل الإحالة/ الخدمة* |
| التحقيقات  وتوجد مبادئ توجيهية سرية للتحقيق، ونحن نعرف كيفية الوصول إلى موظفي التحقيق المتخصصين والمدربين المتاحين (سواء في إطار الموظفين أو في الخارج) لإجراء التحقيقات. | وقد وضعت المنظمة مبادئ توجيهية واضحة وسرية للتحقيق. يتم إجراء التحقيقات من قبل المهنيين ذوي الخبرة، الذين يتم تدريبهم على  تحقيقات حساسة  وتطبق التدابير التأديبية باستمرار على التقارير المثبتة التي تفيد بأن الموظفين ينتهكون سياسة الصون ومدونة قواعد السلوك | لدى المنظمة عملية تحقيقات ولكن لا توجد مبادئ توجيهية مكتوبة؛ ولديها قائمة بالخبراء المعروفين الذين يمكنهم دعم التحقيقات عندما تنشأ  :: وضع إجراءات تأديبية فيما يتعلق بالتقارير المثبتة بالأدلة التي تفيد بأن الموظفين ينتهكون سياسة الصون ومدونة قواعد السلوك ولكن لا تطبق بصورة متسقة. | وليس لدى المنظمة عملية واضحة أو مبادئ توجيهية للتحقيقات، ويقوم الموظفون بإجراء التحقيقات عند الاقتضاء  لا توجد عملية واضحة لكيفية الرد على الانتهاكات المثبتة لسياسة الصون أو مدونة السلوك | لا توجد مبادئ توجيهية للتحقيق ولا تجرى أي تحقيقات.  لم تتخذ أي إجراءات لضمان أو انتهاك مدونة قواعد السلوك. | *المبادئ التوجيهية للتحقيق*  *السياسة/الإجراءات التأديبية* |

|  |
| --- |
| أولوياتنا من أجل تعزيز القدرة على توفير الصون من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي هي: |
| الأولوية 1 |
| الأولوية 2 |
| الأولوية 3 |
| الأولوية 4 |