

كيفية تطبيق دليل العناية اللازمة، لوزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية، للحماية من الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) في المؤسسات الدولية.

نظرة على دراسة حالة: المدونة السلوكية، والتوظيف، والتدريب - الجهد اللازم من جانب وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية



هذه هي دراسة الحالة الثانية من ثلاث دراسات حالة، تظهر كيفية تطبيق دليل العناية اللازمة، لوزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية، للحماية من الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH)، لشركاء التنفيذ مع وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية، داخل المؤسسات. تقدم دراسات الحالة هذه أمثلة واضحة ومقتضية على كيفية تطبيق الدليل في المؤسسات، وتعمل مع المجالات الستة الأخرى على كيفية مواجهة الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH)، كما يتضح في الشكل ١.

الشكل ١: ملخص المجالات الستة للعناية اللازمة لمواجهة الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH)

					
الحكومة والمساءلة مجلس الإدارة المعين قائد الحماية تسليم مجلس الإدارة لتقرير الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) نقاط الاتصال المحلية متطلبات الآخرين	المدونة السلوكية المدونة السلوكية المبادئ الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات الموظفون التوقيع	إدارة المخاطر فئة مخاطر الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) المراجعة الدورية جمع الأموال المخاطر على الإنترنت شركاء التوزيع	التوظيف والتدريب الوصف الوظيفي والمخاطر الاختيار والمقابلة الإحالات والتدقيق التعيين والتدريب الحديث	الشكاوى والإبلاغ السياسة التدريب الشكاوى الداخلية الشكاوى الخارجية سجل الحالات	توجه الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) السياسة المعايير الأطفال والبالغون الضعفاء مشاركة المستفيدين دعم الناجين

الإطار

مؤسسة دولية غير حكومية كبرى تعمل في أكثر من 20 برنامج للبلاد. تقدم المؤسسة معظم برامجها من خلال مؤسسات شريكة، وهي شريك التنفيذ الرائع بمنحة من وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية.

يتضمن المشروع دعم المرأة فيما يتعلق بالصحة الجنسية والإنجابية، وإدارة الضغوط وإيصال المرأة إلى مقدمي الرعاية الصحية المحليين. يُوجه معظم (80%) التمويل المستلم بواسطة المؤسسة الدولية غير الحكومية إلى شركاء التوزيع.

الأمثلة الموضحة فيما يلي تمثل الطموحات المثلى، وقد تعدل فيما يتعلق بالمخاطر العامة، لضمان أخذ الملاءمة في الاعتبار.

فيما يلي الأسئلة الدلالية لوزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية ** حول «التوظيف والتدريب»، و«المدونة السلوكية» التي تستخدم خلال تقييم وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية لمؤسسات شركائها. أشارت المؤسسة الدولية غير الحكومية إلى هذه الأسئلة عند إجراء الجهد اللازم لشركائها، لضمان تطبيق عمليات الحماية المناسبة من الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH)، والالتزام بالمقاييس.

المدونة السلوكية

- هل تطبق المؤسسة مدونة سلوكية للموظفين والمتطوعين، تمنع الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) بوضوح، وتحدد التوقعات الواضحة للسلوك - داخل وخارج مقر العمل - وما سوف يحدث في حالة عدم الالتزام، أو مخالفة هذه المعايير؟
- هل تضع المدونة السلوكية الرفاهية والعناية بكل الأفراد، بما في ذلك المستفيدين، كأولوية؟
- هل يُقدم التدريب إلى كل الموظفين والمتطوعين، على المدونة السلوكية، كجزء من توظيفهم؟
- هل توجد سياسات وممارسات لإدارة شركاء التوزيع والفروع، تتوافق مع المدونة السلوكية؟
- هل تُوضّح السلوكيات المتوقعة في المدونة السلوكية التي تؤثر وتنعكس في ثقافة المؤسسة؟

كيف تبدو عملية العناية اللازمة لوزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية؟

تجري وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية تقييمات العناية اللازمة على الشركاء قبل إبرام اتفاقيات التمويل معهم.



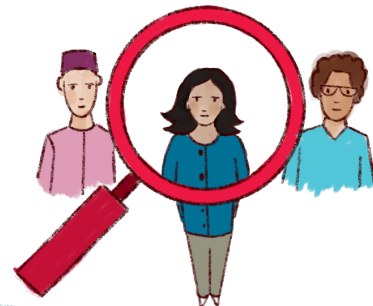
يجري شريك التنفيذ العناية اللازمة على شركاء التوزيع قبل إبرام اتفاقيات التمويل معهم، سواء من خلال مراجعات سطح المكتب، أو الرحلات الميدانية، أو الاستبيانات، أو المقابلات، أو ورش العمل، أو مزيج من ذلك.



قد تطلب وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية دليلاً على نشر معايير الحماية من الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) بواسطة شريك التنفيذ في سلسلة التوريد.

التوظيف والتدريب

- هل توضع مخاطر الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH)، كعناصر في الإعلانات الوظيفية، وعمليات المقابلة الشخصية ذات الصلة، بما في ذلك متطلبات الإحالات، ونوع الأسئلة التي تُطرح، ومستوى خبرة الحماية للأشخاص الذين يجرون المقابلة الشخصية؟
- هل تقدم تدريباً إلزامياً على الحماية، بما في ذلك التدريب على الشكاوى والإبلاغ، للأمناء/الموظفين/المتطوعين الجدد، خلال إطار زمني مناسب وملئم عند الانضمام إلى مؤسستك؟
- هل تقدم تدريباً دورياً حديثاً على الحماية للموظفين/المتطوعين؟
- هل لديك مستويات مختلفة من الأمن ومراجعات مرجعية، بما يتناسب مع متطلبات الحماية الخاصة بالدور؟
- هل تستخدم مخطط الإفصاح عن سوء السلوك، وإذا لم يكن الأمر كذلك، هل تخطط للتسجيل فيه؟
- هل تستفيد من فترات اختبار الموظفين لضمان الملاءمة، بمجرد التوظيف؟



يجب سؤال المتقدمين عن خبرتهم السابقة في الحماية/الوقاية من الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH). ويعتبر ذلك فرصة لوكالات التوظيف لفهم المؤهلات التي يحملها المتقدمون (إن وجدت). كجزء من تقييم الجهد اللازم، يسأل شريك التنفيذ شريك التوزيع عن الدليل الذي يبحث عنه بشأن أية مؤهلات يزعم المتقدمون الحصول عليها (الحماية أو غير ذلك).

كجزء من تقييم الجهد اللازم، يعمل شريك التنفيذ وشريك التوزيع كذلك على تطوير عملية توظيف خلال الاستجابة الطارئة، بما في ذلك الموافقة على «قائمة تدقيق التوظيف السريع» لتجنب التدفق المحتمل للعمال غير المسجلين. وتشمل هذه العملية بحث شريك التوزيع عن كل متطلبات التسجيل لعمال المساعدة في البلد، ومشاركة هذه المتطلبات مع شريك التنفيذ، لضمان توافق ذلك مع اتفاقية الشراكة.

يسجل شريك التنفيذ اعتماده على شريك التوزيع لتوظيف عمال البرنامج بأمان، كمخاطرة إضافية، ويتفق مع شريك التوزيع على عملية مراجعة ممارسات التوظيف كجزء من عملية الجهد اللازم.

الإحالات والتدقيق

يُعتبر هذا القانون بشأن فحوص الخلفية الجنائية وتوافر البيانات ذات الصلة، أحد أكبر عقبات التوظيف الآمن. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون الالتزام بقوانين حماية البيانات ذات الصلة معقدا فيما يتعلق بالإدارة والاستكشاف.

يعمل شريك التنفيذ مع شريك التوزيع لفهم فحوص الخلفية الجنائية المتاحة في الإطار المحلي، مع الإشارة إلى أن السجلات الجنائية لا تكون متاحة في بعض البلاد، وقد يستغرق استلام البيانات ذات الصلة وقتا طويلا.

قد تكون الاستجابات للطوارئ أمرا معقدا، عندما يتعلق الأمر بالإحالات والتدقيق، حيث لا يتاح وقت كاف للتوظيف الآمن. يجب أن تشمل قائمة تدقيق التوظيف السريع (انظر أعلاه) عملية يجري فيها الالتزام بخطوات التوظيف الآمن الجوهرية (مثل طلب الإحالات من مختلف أصحاب الأعمال، وطلب شهادات التدريب السابق على الحماية، والسؤال عن فجوات التوظيف) لكن يُسمح للموظف ببدء العمل خلال التعامل مع قائمة التدقيق النهائية (على سبيل المثال، الإحالات الإضافية أو فحوص الشرطة). عند بدء الموظف للعمل دون إنهاء كل قوائم التدقيق، يجب أن تعتمد عقود الموظف على تقديم التدقيق/الإحالات المرضية، بحيث يمكن إقالة ذلك الفرد من العمل إذا طلب ذلك. يجب على أمناء شريك التنفيذ توثيق قرار العمل مع الموظفين/المتطوعين الذين لم يحققوا المطلوب، من خلال تقييم المخاطر.

كيفية تطبيق العناية اللازمة الوقائية لوزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية بواسطة المؤسسة الدولية غير الحكومية، تجاه شركائها للتوزيع.

قبل توقيع اتفاقية الشراكة، يُجري شريك التنفيذ تقييم العناية اللازمة، مع شركاء التوزيع، لفهم مخاطر الحماية المحددة للبرنامج، وتحديد كيفية الحد من تلك المخاطر من خلال سياسات وعمليات الحماية. سوف يستخدم شريك التنفيذ المعلومات المجمعة لتحديد مدى وجود تأكيد كاف للاستمرار أو عدم الاستمرار في التمويل.

الاختيار والمقابلة

كجزء من هذا المشروع، يجوز أو لا يجوز لشريك التوزيع توظيف موظفين. إذا لم يوظف شريك التوزيع موظفين لهذا البرنامج بوجه خاص، يجب على كل من شريك التنفيذ وشريك التوزيع التأكد من تناول منع الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) وأهمية الحماية في عملية التوظيف وإجراء المقابلة الشخصية.

قد يتضمن ذلك تقديم بيانات واضحة في إعلانات التوظيف حول ثقافة الحماية وتوقعات منع الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH)، وسؤال المتقدمين حول خبرتهم في الحماية والوقاية من الاستغلال الجنسي، والإساءة، والتحرش (SEAH) خلال عملية إجراء المقابلة الشخصية، وتوضيح أية فجوات في تاريخ التوظيف وإيضاح التدريب السابق على الحماية.

يجب على شريك التنفيذ دراسة عمليات التوظيف الأشمل لشريك التوزيع، كجزء من عمليات الجهد اللازم لشريك التنفيذ، حيث كان من الواجب اختيار الموظفين الحاليين وفق هذه العمليات. سوف يساعد ذلك على فهم المخاطر في العمل مع هذا الشريك بصورة أفضل.



كما يجب السماح بالوقت لشريك التنفيذ لعقد ورش عمل حول كيفية إنشاء مدونة سلوكية. يجب أن يكون شريك التنفيذ مستعداً لمراجعة مسودات المدونة السلوكية لشريك التوزيع، لضمان تصوير هيكل شريك التوزيع ووسائل العمل بصورة كافية، بدلا من اتباع قالب منشأ في وقت سابق.

خلال تطوير المدونة السلوكية، يتوخى شريك التنفيذ ضمان قيادة معرفة وخبرة الشركاء بموضوعات الحماية، لإنشاء المدونة السلوكية، ولو لم تستخدم مصطلحات محددة (بما يتعارض مع منع الاستغلال الجنسي، والإساءة، وحماية الأطفال ووقايتهم). ومن شأن تامين هذه المعرفة أن يدعم الشراكة، وأن يمنح شريك التوزيع فرصة لتعلم لغة غريبة واسعة الانتشار للحفاظ على أمن الأفراد، بما يدعم المؤسسة في الشراكات المستقبلية. كما يتعرف شريك التنفيذ، بصورة أفضل، على ما يحفظ أمن الأفراد في هذا البرنامج المحدد.

يدرك كل من شريك التنفيذ وشريك التوزيع أن مجرد وجود مدونة سلوكية ليس كافياً لحفظ أمن الأفراد، حيث إنها لا تنشئ ثقافة حماية داخل المؤسسة. لبناء ثقافة حماية تعكس قيم المدونة السلوكية، يجب على شريك التنفيذ وشريك التوزيع تقديم فرص تعلم منتظمة، للحفاظ على الحوار حول ما يحفظ أمن الأفراد.

يسجل شريك التنفيذ أنه مع توقيع المدونة السلوكية بواسطة الموظفين، فقد لا توجد ثقافة الحماية العميقة داخل المؤسسة، كمخاطرة إضافية. تحتاج المؤسسة إلى ضمان وجود مدونة سلوكية تغطي الحماية، وعدم النظر إليها كما لو كانت تعمل بصورة دائمة على تضمين ثقافة حماية. دون تضمين ثقافة حماية في المؤسسة، تكون هناك مخاطرة بأن الموظفين سوف يوقعون على المدونة السلوكية لأنهم يرغبون في فرصة التوظيف، لكنهم لا يعيشون ويتنفسون ما يُطلب منهم. ولحد من هذه المخاطرة، يجب عقد جلسات تدريبية دورية لشرح المدونة السلوكية وكيف إنها، كأداة مستقلة، لا تنشئ ثقافة حماية.

يجب على شريك التوزيع أن يهدف إلى تطبيق وسائل توظيف آمنة، مثل ضم مخطط الإفصاح عن سوء السلوك (MDS). إذا لم يكن شريك التوزيع جزءاً من المخطط بالفعل، يجب على شريك التنفيذ إدارة جلسة تدريبية علي مزايا مخطط الإفصاح عن سوء السلوك MDS. على الرغم من أن شريك التنفيذ يدرك أن شريك التوزيع قد يكون لديه وقت محدود أو موارد محدودة لذلك، يجب أن يُضمن ذلك في خطة العمل.

يقدم مخطط الإفصاح عن سوء السلوك MDS دليلاً لكل من شريك التنفيذ وشريك التوزيع حول ما يمكن مشاركته وما لا يمكن مشاركته في الحالات.

يجب على كل من شريك التنفيذ وشريك التوزيع، بالإضافة إلى ذلك، دراسة استخدام - مشروع Soteria كوسيلة للتوظيف الأكثر أمناً.

يجب تسجيل كيفية حصول الموظفين على محكميهم، كمخاطرة إضافية - مع إدراك أن الموظف الجديد يختار محكميه، وقد يصعب على فرق التوظيف التحقق من المحكمين والإحالات المقدمة. إذا قدمت المؤسسة السابقة للموظف إحالة فعلية فقط، ولم تعلق على سلوكيات الموظف الجديد، يجب على شريك التوزيع طلب محكم شخصي إضافي.



المدونة السلوكية

إذا لم يكن لدى شريك التوزيع مدونة سلوكية، يمكن أن يسجل في المدونة السلوكية لشريك التنفيذ (مع ضمان مشاركة المدونة وفهمها من قبل كل الموظفين ذوي الصلة). يجب أن يكون واضحاً لكل المشاركين أن شريك التوزيع ملتزم بتطبيق المدونة السلوكية ذات الصلة لشريك التنفيذ خلال الفترة المؤقتة، حتى تطور المدونة السلوكية الخاصة به. عند ذلك يمكن تسجيل وتضمين خطوات الحد من المخاطر وثقل مهارات شريك التوزيع، كجزء من عملية إدارة المخاطر المستمرة لشريك التنفيذ.

في حالة تبني المدونة السلوكية لشريك التنفيذ، يتوخى شريك التنفيذ ضمان فهم ذلك بصورة كاملة من قبل شريك التوزيع. عندما يكون ذلك ممكناً، يجب على شريك التنفيذ العمل مع شريك التوزيع لترجمة المدونة السلوكية إلى اللغات المحلية ذات الصلة. يجب على شريك التوزيع أن يهدف إلى تطوير مدونة سلوكية خاصة به بنهاية المشروع، كجزء من خطة العمل. كما يجب على شريك التوزيع كذلك الموافقة على استخدام خطة العمل لمجالات تطوير أخرى. سواء عند بدء الشراكة، أو بمجرد إنشائها، يجب مراجعة المدونة السلوكية لشريك التوزيع، بواسطة شريك التنفيذ، واعتمادها من خلال هيكل الحوكمة لدى شريك التوزيع.

التعيين والتدريب الحديث

من التحديات الشائعة في الشركات، ضمان ترجمة كل المواد التدريبية والموارد، بحيث يمكن لكل الموظفين ذوي الصلة بالمشروع فهمها.

يجب على شريك التنفيذ ضمان مناسبة كل الموارد التي يقدمها لإطار، مع القدرة على فهمها، والعمل مع شريك التوزيع لضمان مناسبة وملاءمة الموارد لأنشطة المشروع ومخاطره. قد يكون من الضروري لشريك التنفيذ دعم الترجمة مالياً. قد يجب كذلك توفير وصول إلى الموارد بطرق مختلفة عن اللغة، مثل دعم أولئك الذين يعانون من إعاقات. هذا شيء يجب على شريك التوزيع دراسته، وعلى شريك التنفيذ دعمه مالياً، إذا طلب ذلك.

وخلال التدريب، يجب على شريك التنفيذ تضمين قسم حول الإبلاغ/التبليغ، بحيث يغطي كل وسائل التبليغ وكيفية دعم الإبلاغ، بما في ذلك الحفاظ على الإبلاغ دون الإفصاح عن الهوية.

نشجع شريك التوزيع على طلب وإنشاء موارد تدعم معرفة الموظفين المحليين بالحماية، يمكن لشركاء التنفيذ دعم شريك التوزيع من خلال توجيه المؤسسات إلى المراكز المحلية للموارد المحلية ومشاركة المعرفة بالإطار المحلي والتقاليد الاجتماعية.

يجب تقديم التدريب كجزء من تعيين الموظفين، ويجب أن يؤدي ذلك إلى تطوير الوعي، وأن يتكامل ولا يتعارض مع المدونة السلوكية.

يجب وجود فترة مراجعة دورية للتدريب الإلزامي للموظفين. ويمكن أن يتكون ذلك من تدريب رسمي، أو المزيد من جلسات مناقشات التعلم غير الرسمية، بناء على أي فرص تعلم داخلية تُقدم منذ التدريب الأصلي. سجل لمواعيد عقد هذا التدريب، لضمان اكتمال التدريب خلال فترات المراجعة.

يجب على شريك التنفيذ ضمان تقديم أية نقاط اتصال محلية للتدريب حسب المعايير المطلوبة، لضمان اتساق تدريب كل الموظفين (مع وضع حركة الموظفين في الاعتبار). قد يطلب شريك التنفيذ التعاون مع مؤسسات دولية غير حكومية أخرى في البلد، لمشاركة موارد التدريب ذات الصلة. ومن شأن ذلك أن يضمن تجنب التكرار والاستخدام الفعال للموارد مع الشريك، مع وضع محدودية الوقت في الاعتبار.

المبادئ الستة الجوهرية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات

يجب أن تتوافق المدونة السلوكية لشريك التوزيع مع المبادئ الستة الجوهرية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، أو تشير إليها. قد يكون من الممكن تعديل المدونة السلوكية الحالية لشريك التوزيع، لتتوافق مع هذه المبادئ. يجب على شريك التنفيذ إدارة ورشة عمل على المبادئ مع شريك التوزيع. بصورة عامة، يجب على شريك التنفيذ وشريك التوزيع السماح بالوقت لاستكشاف وتعلم كيف يمكن للمعايير الدولية أن تتعارض مع القانون المحلي. (فعل سبيل المثال، كيفية تطبيق المبدأ القائل بأن على الموظفين ألا يكون لهم علاقات مع أعضاء المجتمع، بناء على الاستخدام غير الصحيح للمنصب أو الوظيفة، عندما يعيش الموظف المحلي في المجتمع.) لضمان الاشتراك، يجب مناقشة ذلك مع كل الموظفين والإدارة العليا في البلد.

يسجل شريك التنفيذ ذلك كمخاطرة إضافية، إذا كان القانون المحلي يتعارض مع مبادئ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. يجب فعل كل ما يمكن للحد من هذه المخاطرة، من خلال ضمان إيضاح المبادئ الستة لكل مكاتب المشروع، وتطبيق عملية تنظيمية واضحة لمخالفات المدونة السلوكية، وتقديم شرح واضح للموظفين المحليين حول أسباب منع سلوكيات محددة في عملهم.

عند النظر إلى المبادئ الستة الجوهرية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، يجب على شريك التوزيع كذلك دراسة الحد الأدنى من معايير التشغيل للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، بشأن عناصر منع الاستغلال الجنسي والإساءة (PSEA) ومنع الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش (PSEAH) للمقياس الإنساني الأساسي للجودة والمساءلة: تتوقع وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية من الشركاء الالتزام بأحدهما أو كليهما.

توصي Bond باستخدام الدليل اللغوي الذي يعالج «إخراج السياسات البريطانية والاحتلال من لغتنا»، حيث يمكن العثور عليه هنا عند إجراء العناية اللازمة. مع ذلك، فإن وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية لا تقرر استخدام السياسات البريطانية أو الاحتلال، بخلاف الاستخدام في كلمة «مستفيد» (أو كلمة أخرى في دليلها) - وقد استخدمت كلمة مستفيد بواسطة وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية لتكون متوافقة مع المصطلحات المستخدمة في المستندات الرئيسية للحماية الدولية.



النقاط الأساسية لمراقبة ما سبق، لتحقيق أفضل ممارسة مع العناية اللازمة لمؤسستك.



إدراك...



أهم النصائح...

وقد تكون هناك فرصة واحدة أو فرصتان فقط خلال العام، لمراجعة المدونة السلوكية لشريك التوزيع، لكن قد يكون هناك مطلب في الهياكل الحكومية لمراجعة المدونة السلوكية بواسطة مجلس الإدارة.

لاحظ أنه في بعض البلاد، سوف يحتاج شريك التوزيع إلى تسجيل مدونته السلوكية لدى الحكومة. ومن شأن ذلك أن يمنحه وزنا أكبر للتنفيذ.

يجب ألا يغطي التمويل تطوير السياسات فقط، بل يجب أن يمتد إلى التنفيذ.

تذكر أن مجرد وجود مدونة سلوكية لكل من مؤسسات شريك التنفيذ وشريك التوزيع، وإجراء التدريب، ليس كافياً لحفظ أمن الأفراد. اتباع الحد الأدنى من المعايير، لا ينشئ ثقافة حماية داخل المؤسسة. يجب عيش الحماية في المؤسسة.

قد لا يكون من الممكن للشركاء تنفيذ كل شيء على الفور. إنها رحلة لكل من المؤسسة الدولية غير الحكومية ومؤسساتها الشريكة. يجب أن تكون خطط العمل واقعية دون المخاطرة بوقوع ضرر على المجتمع أو الموظفين.

عند العمل لتحديد المخاطر أو مناقشة السلوكيات المقبولة للمدونة السلوكية، استخدم أمثلة لمواقف تقع داخل الإطار الثقافي.

المؤسسات غير الحكومية المحلية ليست مجموعة متجانسة، ولها هياكل مؤسسية مختلفة للغاية. يجب أن تستجيب أنظمة الحماية لهذه الاختلافات.

يجب على شركاء التنفيذ ضمان تهيئة أي تدريب أو موارد يقدمونها للتأكيد على أن بنود المدونة السلوكية أكثر صرامة من القانون الوطني. على سبيل المثال، بناء على مبادئ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، لا يمكن أن يكون للموظفين المحليين علاقة جنسية مع أشخاص تقل أعمارهم عن 18 عاماً.

قد يعمل شريك التوزيع في مشروعات مختلفة مع شركاء تنفيذ آخرين، وقد يكون قد قدم تدريب حماية بالفعل. يجب على شريك التنفيذ وشريك التوزيع تقييم المعرفة الحالية وتحديد التدريب الضروري معاً.

قد تكون هناك تعقيدات في مشاركة الإدارة العليا في بعض عناصر المدونة السلوكية، لا سيما العناصر المستمدة من مبادئ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. يجب على شركاء التنفيذ ضمان المشاركة الواضحة لتبرير تلك المبادئ.

قد لا يوظف شريك التوزيع موظفين جدد للعمل في هذا المشروع. يجب على شريك التنفيذ وشريك التوزيع تقييم وتحديد التدريب الضروري، بناء على تدريب الحماية المناسب الذي ربما يكون قد قدمه بالفعل.

قد لا يكون التدقيق الذي يعتمد عليه أو فحوصات السجلات الجنائية، متاحة في بعض الأطر المحلية. يجب على شركاء التنفيذ التشاور مع شركاء التوزيع لتحديد ما يتاح محلياً. يجب على كلا الشريكين دراسة مشروع Soteria كمصدر تدقيق.

تعتبر Bond شبكة عمل بريطانية للمؤسسات التي تعمل في مجال التنمية الدولية. نجمع وندعم شبكة مختلفة تشمل ما يزيد على 350 مؤسسة مجتمع مدني، من أجل المساعدة في الحد من الفقر العالمي، والظلم، وانعدام العدالة. تعرف على المزيد على bond.org.uk