سياسة مكافحة الاتجار بالبشر والاستغلال

تاريخ السريان	7 مارس 2018	**الإصدار**	2.1	**تاريخ الإصدار**	31 مارس 2025
الفريق المسؤول	قسم الأخلاقيات والامتثال				
تحل محل	الإصدار 2				
نوع السياسة	سياسة من المستوى الأول			**رقم السياسة**	POL-1023

السياسة

1. الغرض

تماشياً مع مهمتها المتمثلة في التخفيف من حدة الفقر والمعاناة والقمع، تلتزم شركة بروسبر غلوبل بتهيئة بيئة عمل وعمليات خالية من الاستغلال والاتجار بالبشر والعبودية الحديثة[1] . ويشمل ذلك السخرة غير الطوعية، وعبودية الدين، وعمل الأطفال، والتوظيف غير القانوني. لا تتسامح بروسبر غلوبل مطلقًا مع الاتجار بالبشر أو الاستغلال في أي جزء من منظمتنا العالمية أو مع أي من شركائنا، وهي ملتزمة بمكافحة الاتجار بالبشر والعبودية الحديثة في عملياتنا وسلاسل التوريد الخاصة بنا. تحدد هذه السياسة التوقعات التي نضعها لأعضاء فريقنا لتجنب التورط في الاتجار بالبشر أو الاستغلال أو التواطؤ فيهما أو الاستفادة منهما.

2. النطاق والتطبيق

2.1. تنطبق هذه السياسة على بروسبر غلوبل (الولايات المتحدة)، وبروسبر غلوبل (المملكة المتحدة)، وبروسبر غلوبل (هولندا)، بما في ذلك فروعها وشركاتها التابعة والشركات التابعة الخاضعة لسيطرتها (يُشار إليها مجتمعةً بـ **«بروسبر** غلوبل»)؛ جميع أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين والموظفين والموظفين المنتدبين والمتدربين والعاملين اليوميين والمتطوعين (يُشار إليهم مجتمعةً بـ «أعضاء الفريق»)؛ جميع المستفيدين الفرعيين، والمنظمات الشريكة، والمتعاقدين، والمستشارين، والوكلاء، والممثلين، والأفراد الآخرين الذين يتصرفون نيابة عن «بروسبر غلوبل» أو بتوجيه منها (يُشار إليهم مجتمعين بـ «الشركاء»)؛ وجميع زوار مرافق أو برامج «بروسبر غلوبل»، بما في ذلك المصورون، وصانعو الأفلام، والصحفيون، والباحثون، والمانحون الحاليون والمحتملون، والضيوف الآخرون المستضافون («الزوار»).

2.2. تنطبق هذه السياسة على الأطراف المذكورة أعلاه في جميع المواقع، وفي جميع الأوقات، سواء خلال ساعات العمل أو خارجها، كما تنطبق على السلوك الحالي والماضي.

[1] يرجى ملاحظة أن مصطلح «العبودية الحديثة» هو المصطلح المستخدم في قانون العبودية الحديثة لعام 2015 في المملكة المتحدة. وتفضل شركة «بروسبر غلوبل» عدم استخدام مصطلح «العبودية الحديثة»، ولذلك تستخدم مصطلحي «الاتجار بالبشر» و«الاستغلال» في هذه السياسة.

3. بيانات السياسة

3.1. تتوقع بروسبر غلوبل من جميع أعضاء فريقها وشركائها وزوارها إظهار النزاهة، والتصرف بأخلاقية في جميع الأوقات، والالتزام بأعلى معايير المساءلة والمهنية. ولا تتسامح بروسبر غلوبل مطلقًا مع أي سلوك مسيء أو استغلالي. وتتوقع بروسبر غلوبل من الإدارة أن تفرض الالتزام الكامل بهذه المعايير.

3.2. ستلتزم بروسبر غلوبل بجميع القوانين واللوائح التي تحظر الاستغلال والاتجار بالأشخاص. تلتزم بروسبر غلوبل بالمبادئ الأساسية لبروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، ولا سيما النساء والأطفال؛ ومعايير منظمة العمل الدولية (ILO)، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمل القسري وعمل الأطفال.

3.3. وتمشياً مع هذه السياسة، تحظر «بروسبر غلوبل» على أي عضو في الفريق أو شريك الانخراط في أي ممارسة تشكل اتجاراً بالبشر أو استغلالاً، أو التواطؤ فيها، أو الاستفادة منها. ولا يُعتبر موافقة الشخص المتجر به أمراً ذا صلة.

3.4. **«الاتجار بالبشر»** هو مصطلح شامل يشير إلى كل من الاتجار لأغراض جنسية والعمل القسري. ويشمل «الاتجار بالأشخاص» تجنيد الأشخاص أو نقلهم (بما في ذلك عدم توفير وسائل النقل للعودة) أو تحويلهم أو إيوائهم أو استقبالهم، عن طريق التهديد باستخدام القوة أو غيرها من أشكال الإكراه، أو الاختطاف، أو الاحتيال، أو الخداع، أو إساءة استخدام السلطة أو استغلال حالة الضعف، أو تقديم أو تلقي مدفوعات أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر، بغرض الاستغلال. كما يُعتبر تجنيد أو نقل أو تحويل أو إيواء أو استقبال أي شخص دون سن 18 عامًا بغرض الاستغلال «اتجارًا بالأشخاص».[2]

3.5. ويشمل **«الاستغلال»**، على الأقل، استغلال الآخرين أو إجبارهم على ممارسة الدعارة أو غير ذلك من أشكال الاستغلال الجنسي؛ والعمل أو الخدمات القسرية، بما في ذلك عمل الأطفال، والرق أو الممارسات المشابهة للرق، والعبودية غير الطوعية، وعبودية الدين، أو استئصال الأعضاء.

3.6. ووفقًا لتعريف منظمة العمل الدولية (ILO)، تُعرّف «بروسبر غلوبل» **«عمل الأطفال»** بأنه العمل الذي يحرم الأطفال (أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا) من طفولتهم وإمكاناتهم وكرامتهم، ويضر بنموهم البدني والعقلي. ويشمل عمل الأطفال أي عمل:

3.6.1. يُشكل خطراً أو ضرراً للأطفال عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو أخلاقياً؛ و/أو

3.6.2. يعيق تعليمهم عن طريق: حرمانهم من فرصة الالتحاق بالمدرسة؛ أو إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان؛ أو مطالبتهم بمحاولة الجمع بين الالتحاق بالمدرسة والعمل المفرط في طوله وشدته.

لمزيد من التفاصيل حول عمل الأطفال وحماية الأطفال، راجع سياسة حماية الأطفال **الخاصة بشركة بروسبر غلوبل**.

3.7. ومن الأمثلة على سلوك أعضاء الفريق أو الشركاء الذي ينتهك هذه السياسة لأنه يساهم في الاتجار بالأشخاص و/أو الاستغلال، ما يلي (على سبيل المثال لا الحصر):

3.7.1. التوسط في ممارسة الجنس التجاري؛

3.7.2. توظيف أو الاستعانة بخدمات المساعدة المنزلية بطريقة استغلالية، بما في ذلك استخدام عمالة الأطفال في الأعمال المنزلية. (للحصول على تحليل للعوامل التي تجعل المساعدة المنزلية غير استغلالية، تشير بروسبر غلوبل إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية (2013)؛

3.7.3. استخدام العمل القسري أو الاستغلالي في تنفيذ أي عقد أو اتفاق تعاوني أو منحة؛

3.7.4. استخدام عمالة الأطفال بأي شكل من الأشكال أو التعامل مع شركاء أو موردين يستخدمون عمالة الأطفال؛

3.7.5. إتلاف أو إخفاء أو مصادرة وثائق الهوية أو الهجرة الخاصة بأي موظف، مثل جوازات السفر أو رخص القيادة، أو حرمانه بأي شكل آخر من الوصول إليها؛

---

[2] تستخدم شركة بروسبر غلوبل تعريف «الاتجار بالأشخاص» الوارد في بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص («بروتوكول باليرمو») (المادة 3)

3.7.6. استخدام ممارسات توظيف مضللة أو احتيالية أثناء توظيف الموظفين أو عرض وظائف أو عقود عمل؛ مثل عدم الكشف، بصيغة ولغة مفهومة للمرشح المحتمل، عن المعلومات الأساسية أو تقديم معلومات مضللة جوهرية أثناء توظيف المرشحين بشأن الشروط والأحكام الرئيسية، بما في ذلك الأجور والمزايا الإضافية، وموقع العمل، وظروف المعيشة، والسكن والتكاليف المرتبطة به (إذا تم توفيرها من قبل بروسبر غلوبل)، وأي تكاليف كبيرة سيُطلب من المرشح تحملها، وكذلك، إن أمكن، الطبيعة الخطرة للعمل؛

3.8. اللجوء إلى شركات توظيف لا تلتزم بقوانين العمل المحلية السارية في البلد الذي يتم فيه التوظيف، أو تحجب وثائق الهوية و/أو وثائق السفر، أو لا تتخذ الإجراءات اللازمة للتحقق من عمر المتقدمين؛

3.8.1. فرض رسوم توظيف على المتقدمين/المرشحين/الموظفين؛

3.8.2. عدم توفير وسائل النقل للعودة أو عدم دفع تكاليفها عند انتهاء فترة العمل، إذا كان ذلك مطلوبًا بموجب القانون أو العقد؛

3.8.3. عدم توفير أو ترتيب سكن يفي بمعايير السكن والسلامة في البلد المضيف، إذا كان ذلك مطلوبًا بموجب القانون أو العقد؛ أو

3.8.4. في حالة ما إذا كان ذلك مطلوبًا بموجب القانون أو العقد، عدم توفير عقد عمل أو اتفاقية توظيف أو أي مستند عمل آخر مطلوب كتابةً.

3.9. سيخضع أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية، قد تصل إلى حد الفصل من العمل، وقد يتعرضون للملاحقة الجنائية. أما الشركاء، فقد يتم إنهاء اتفاقياتهم، أو منعهم من العمل مع بروسبر غلوبل في المستقبل، و/أو قد يتعرضون للملاحقة الجنائية.

3.10. يجب على أعضاء الفريق والشركاء الإبلاغ فوراً عن الانتهاكات أو الانتهاكات المشتبه بها إلى الخط الساخن للنزاهة التابع لـ بروسبر غلوبل وفقاً لسياسة «Speak Out!» الخاصة بـ بروسبر غلوبل. لن تتسامح بروسبر غلوبل مع أي شكل من أشكال الانتقام ضد أعضاء الفريق والشركاء الذين يبلغون عن انتهاكات مشتبه بها لهذه السياسة بحسن نية.

3.11. ستقوم بروسبر غلوبل بالإبلاغ عن حالات الاتجار بالبشر و/أو الاستغلال إلى السلطات المختصة وإلى المانحين حسب الاقتضاء، أو إذا لم يكن ذلك مطلوبًا، وفقًا لما تراه بروسبر غلوبل مناسبًا. وستتعاون بروسبر غلوبل مع جميع المحققين وسلطات إنفاذ القانون لضمان محاسبة المسؤولين عن هذه الانتهاكات.

4. العمليات والإجراءات المطلوبة لضمان الامتثال

4.1. تضمن بروسبر غلوبل الامتثال لهذه السياسة من خلال العمليات والإجراءات المناسبة، بما في ذلك:

4.2. إطلاع أعضاء الفريق على هذه السياسة وجعلها جزءًا من مدونة قواعد السلوك؛

4.3. توفير خط ساخن للإبلاغ (www.mercycorps.org/integrityhotline)، والذي يتيح لأعضاء الفريق والشركاء الإبلاغ عن مزاعم الاتجار أو الاستغلال، بما في ذلك بشكل مجهول، وضمان أن يكون أعضاء الفريق والشركاء على علم بوجود الخط الساخن وكيفية استخدامه، وهو ما يقع ضمن مسؤولية قسم الأخلاقيات والامتثال؛

4.4. توفير عملية توضح بالتفصيل كيفية الإبلاغ عن مزاعم الاتجار والاستغلال ومراجعتها والتحقيق فيها وحلها بطريقة منهجية، وهو ما يقع ضمن مسؤولية قسم الأخلاقيات والامتثال؛

4.5. ستطلب «بروسبر غلوبل» من شركائها الالتزام كتابةً بالتصرف وفقًا لبيانات السياسة الواردة في هذه السياسة، وإبلاغ «بروسبر غلوبل» بأي مزاعم تتعلق بالاتجار بالبشر أو الاستغلال التي (1) تنطوي على أو تتعلق بالموارد التي توفرها «بروسبر غلوبل» للشريك، أو (2) تنطوي على أي عضو من أعضاء فريق «بروسبر غلوبل»، وهي مسؤولية مشتركة بين فرق الامتثال القطرية وفرق الامتثال الخاصة بالمنح؛

4.6. ستعمل «بروسبر غلوبل» مع الشركاء لدعم جهود التدريب و/أو تعزيز القدرات فيما يتعلق بالامتثال لهذه السياسة، وستجري الإجراءات المناسبة للعناية الواجبة ومراقبة الشركاء لضمان عدم انتهاكهم لالتزاماتهم بموجب هذه السياسة، وهو ما يقع ضمن مسؤولية الفرق القطرية بدعم من فريق الامتثال للمنح؛

4.7. بموجب سياسات وإجراءات المشتريات في المقر الرئيسي وفرع «بروسبر غلوبل» الميداني، ستحدد «بروسبر غلوبل» متطلبات العناية الواجبة المناسبة وتدابير تخفيف المخاطر لضمان ومراقبة الامتثال لهذه السياسة.

4.8. ستقوم «بروسبر غلوبل» بتطوير أساليب لرصد الامتثال لهذه السياسة وإثبات إحراز تقدم ملموس في هذا الصدد، بالاستناد إلى مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة في بيان «بروسبر غلوبل أوروبا» بشأن العبودية الحديثة.

5. السياسات والإجراءات والإرشادات ذات الصلة

- مدونة قواعد السلوك
- سياسة منع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش بالمشاركين في البرامج وأفراد المجتمع
- سياسة حماية الأطفال
- سياسة "تحدث بصراحة!"
- سياسات وإجراءات المشتريات الميدانية (FP3)
- سياسات وإجراءات المشتريات في المقر الرئيسي (HP3)
- بيان شركة بروسبر غلوبل أوروبا بشأن العبودية الحديثة

6. الأدوار والمسؤوليات

6.1. يتحمل جميع أعضاء الفريق مسؤولية الامتثال لهذه السياسة وإكمال التدريب الإلزامي. يتحمل جميع أعضاء الفريق مسؤولية الإبلاغ عن أي انتهاكات مشتبه بها لهذه السياسة وفقًا لسياسة "تحدث بصراحة!" الخاصة بشركة بروسبر غلوبل. يمكن لأي شخص في أي وقت الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لهذه السياسة مباشرةً إلى فريق الأخلاقيات وقسم الامتثال عبر البريد الإلكتروني prosperglobal.org/integrityhotline.

6.2. يتولى قسم الأخلاقيات والامتثال المسؤولية عن:

6.2.1. الحفاظ على هذه السياسة؛

6.2.2. إطلاع أعضاء الفريق على هذه السياسة؛

6.2.3. توفير خط ساخن للإبلاغ (www.mercycorps.org/integrityhotline)، والذي يتيح لأعضاء الفريق والشركاء الإبلاغ عن مزاعم الاتجار والاستغلال بشكل مجهول، وضمان أن يكون أعضاء الفريق والشركاء على علم بوجود الخط الساخن وكيفية استخدامه؛

6.2.4. تقديم تدريب حول هذه السياسة لجميع أعضاء الفريق؛

6.2.5. دعم الإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل فيها بروسبر غلوبل في تنفيذ هذه السياسة والالتزام بها؛

6.2.6. بالتعاون مع فريق الموارد البشرية، مطالبة جميع أعضاء الفريق بالتأكيد على فهمهم لهذه السياسة وامتثالهم لها.

6.3. تتحمل الإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل فيها بروسبر غلوبل المسؤولية عن:

6.3.1. الإشراف على التنفيذ الكامل لهذه السياسة في منطقة عملياتها، بدعم من قسم الأخلاقيات والامتثال، ويشمل ذلك ضمان تدريب أعضاء الفريق على هذه السياسة، وضمان وجود إجراءات توظيف آمنة وقانونية وخالية من الاستغلال.

6.3.2. ضمان الإبلاغ الفوري عن جميع الادعاءات المتعلقة بالاتجار بالبشر أو الاستغلال أو أي انتهاكات أخرى لهذه السياسة إلى قسم الأخلاقيات والامتثال؛

6.3.3. خلق بيئة وثقافة تعزز الكرامة والاحترام وتمنع أي شكل من أشكال الاستغلال والإساءة، والحفاظ عليهما.

6.3.4. ضمان خضوع جميع أعضاء الفريق لتدريب على مدونة قواعد السلوك وتوقيعهم على شهادة الالتزام بمدونة الأخلاقيات.

6.4. يتولى فريق الموارد البشرية مسؤولية ضمان وجود إجراءات توظيف مناسبة، بما في ذلك التحقق من الخلفية وبرنامج الإفصاح عن سوء السلوك، حسب الاقتضاء.

6.5. يتولى قسم المشتريات العالمية مسؤولية ضمان وجود عمليات شراء سارية واتباعها، ولا سيما ضمان وجود متطلبات العناية الواجبة المناسبة وتدابير تخفيف المخاطر فيما يتعلق بسلسلة التوريد الخاصة بنا (بما في ذلك تحديد الموردين «عاليي المخاطر»).

7. حوكمة السياسة

تمت الموافقة على الإصدار الثاني من السياسة من قبل مجلس إدارة بروسبر غلوبل في 7 مارس 2023.

الفريق المسؤول	قسم الأخلاقيات والامتثال		
صاحب السياسة	المدير الأول لشؤون الحماية ومدير الامتثال والحوكمة والمخاطر		
الراعي التنفيذي	الرئيس التنفيذي للأخلاقيات والامتثال		
الموافق على السياسة	مجلس إدارة بروسبر غلوبل	**تاريخ الموافقة**	7 مارس 2023
السياسة الأصلية	تمت الموافقة على السياسة الأصلية في مارس 2018		
تاريخ آخر مراجعة	19 مارس 2025		
تاريخ المراجعة الرسمية التالية	20 مارس 2027		