

# تنفيذ سياسة منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين دليل مرجعي سريع

معدل 2020

## المؤلفون

كورين ديفي ولوسي هيفين تايلور، GCPS Consulting المملكة المتحدة، 2017

تمت مراجعته في عام 2020 بواسطة لوسي هافين تايلور

## الشكر والتقدير

يود تحالف المعيار الإنساني الأساسي (CHS) أن يشكر الأشخاص والمنظمات التالية على مشاركتهم وخبراتهم بسخاء:

سانات ك. بووميك، مدير، كوست  
ليليان بوجونكو، أكشن إيد  
هاننا كلير، منسقة الحماية العالمية، أكسفام جب  
مارياما ديشامب، بلان إنترناشيونال  
كينيدي دانابالان، إفيكور  
سوزان جرانت، منظمة إنقاذ الطفولة الدولية  
بريم ليفينجستون، إفيكور  
أناستاسيا مايليندا، وحدة الطوارئ (YAKKUM (YEU  
ألينا بوتس، المعهد العالمي للمرأة (GWI) بجامعة جورج واشنطن  
غابرييلا برانديني، مستشارة الاستجابة الإنسانية، جول إنويبيا  
مارجريت روني، تروكير  
ليما تسافاي، رئيسة المراقبة والتقييم والمساءلة والتعلم، جمعية دعم المرأة  
تريسي فوغان جوف، سايت سايفرز  
أنتوني ويسونجا، اتحاد اللاجنين في كينيا

نود أن نعرب عن تقديرنا لمكتب المملكة المتحدة للشؤون الخارجية والكمونولث والتنمية، الذي جعل تمويله هذا المشروع ممكنًا.

بدعم من



دراسات الحالة على الصفحات 37-39 ممتبسة بإذن من:  
ألينا بوتس ولوجين قتال واليزابيث هيدج وفرح حلاق وأميلييا ريس. (2020). منظمة إمبرورد أيد: بحوث العمل التشاركي مع اللاجئات من النساء والفتيات لتحسين الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين - تقرير نتائج لبنان.  
واشنطن العاصمة: جامعة جورج واشنطن ولبنان: منظمة كيز الدولية.

ألينا بوتس وهاربيت كولي واليزابيث هيدج وتشيلسي أولمان. إمبرورد أيد: بحوث العمل التشاركي مع اللاجئات من النساء والفتيات لتحسين الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين - تقرير نتائج أوغندا. واشنطن العاصمة: جامعة جورج واشنطن وأوغندا IRC:

## قائمة المصطلحات

**الطفل** – أي فرد دون سن 18 عاما، بغض النظر عن تعريفات البلد المحلي لموعد بلوغ الطفل سن الرشد.

**حماية الطفل** - منع العنف والاستغلال والاعتداء ضد الأطفال والتصدي له - بما في ذلك [لا يقتصر على هذا المثال] الاستغلال الجنسي التجاري والاتجار بالبشر وعمل الأطفال والممارسات التقليدية الضارة.<sup>3</sup>

**مدونة قواعد السلوك** – مجموعة من المعايير حول السلوك يلتزم بها موظفو المنظمة والمتطوعون.

**آلية الشكاوى المجتمعية** – نظام يمزج بين الهياكل المجتمعية الرسمية وغير الرسمية، مبني على المشاركة مع المجتمع حيث يستطيع الأفراد ويتم تشجيعهم على الإبلاغ بأمان عن المظالم - بما في ذلك حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين - وتحال هذه التقارير إلى الكيانات المناسبة للمتابعة.<sup>4</sup>

**الشكوى** – شكوى محددة لأي شخص تأثر سلبا بعمل المنظمة أو يعتقد أن المنظمة فشلت في الوفاء بالتزام معلن.

**صاحب الشكوى** - الشخص الذي قدم الشكوى، بما في ذلك الضحية/الناجي من الاستغلال الجنسي، أو الاعتداء الجنسي، أو التحرش الجنسي، أو شخص آخر على علم بالفعل الخاطئ.

**آلية أو إجراء الشكاوى** – الإجراءات التي تسمح للأفراد بالإبلاغ عن المخاوف مثل انتهاكات السياسات التنظيمية أو مدونات السلوك.

**السكان المتضررون** – الأفراد والجماعات والمجتمعات المتضررة من أزمة إنسانية. ويمكن استخدام هذا المصطلح أيضا للإشارة إلى السكان المتأثرين بقضايا التنمية.

**الأفراد المتعاملون مع المنظمة** - الأفراد المتعاملون مع المنظمة أثناء عملهم أو زيارتهم المتعلقة [بالمنظمات غير الحكومية]، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: الاستشاريون؛ المتطوعون؛ المتعاقدون؛ زوار البرنامج بمن فيهم الصحفيون والمشاهير والسياسيون.<sup>1</sup>

### البالغون المعرضون للخطر-

1. أي شخص يبلغ من العمر 18 عاما فما فوق قد يتعرض لخطر الإساءة أو الاستغلال بسبب اعتماده على الآخرين في الخدمات أو الاحتياجات الأساسية أو الحماية، على سبيل المثال، في الحالات الإنسانية.

2. قد يكون الشخص البالغ أيضا في خطر / عرضة للخطر عندما يكون في علاقة (اجتماعية أو عمل) مع شخص آخر يسعى إلى إساءة استخدام السلطة أو الثقة للسيطرة عليه أو إكراهه أو التلاعب به.

3. وقد يتعرض شخص بالغ أيضا للخطر إذا كانت قدرته على اتخاذ القرار ضعيفة و/أو لم يكن لديه الدعم لاتخاذ قرار<sup>2</sup>

التعرض للخطر ليس سمة "ثابتة" بل يتغير بسبب مجموعة من العوامل، ويمكن أن تتغير بمرور الوقت. على سبيل المثال، قد لا يكون الشخص المصاب بإعاقة معرضا للخطر في بيئته المعتادة، ولكنه قد يصبح كذلك إذا نزع وابتعد عن آليات التكيف المعتادة.

<sup>1</sup> قولب حماية "بونذ" الغير مؤرخة

<sup>2</sup>سياسة لحماية CBM 2018

<sup>3</sup> ورقة معلومات عن حماية الطفل لليونيسيف ما هي حماية الطفل؟

<sup>4</sup> دليل أفضل الممارسات لآليات الشكاوى المجتمعية المشتركة بين الوكالات لعام 2016

**السرية** – مبدأ أخلاقي يقيد الوصول إلى المعلومات ونشرها. وفي التحقيقات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والاحتيايل والفساد، يتطلب الأمر ألا نتاح المعلومات إلا لعدد محدود من الأشخاص المسموح لهم بالدخول في التحقيق. تساعد السرية على خلق بيئة يكون فيها الشهود أكثر استعدادا لسرد رواياتهم لأحداث ويبني الثقة في النظام وفي المنظمة.

**نقطة الاتصال** – شخص معين لتلقي تقارير عن حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، ودعم المنظمة في تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. التحقيق في الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي – وهو إجراء إداري داخلي تقوم فيه المنظمة بتحديد ما إذا كان هناك انتهاك لسياسة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين (أو تجاوزات) من قبل الموظفين أو الأعضاء.

**PSEAH** (الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين) – وهو المصطلح الذي يستخدمه العاملون في القطاع الإنساني والإنمائي الدولي للإشارة إلى التدابير المتخذة لحماية الناس من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين من قبل موظفيهم والأفراد المتعاملين مع المنظمة.

**مسار الإحالة** – خدمات الدعم والإحالة المختلفة المتاحة للضحايا/الناجين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

**الإبلاغ** – عندما يبلغ فرد أو أفراد عن مخاوف بشأن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

**الحماية** - هي مسؤولية المنظمات لضمان أن موظفيها وعملياتها وبرامجها لا تضر بالأطفال والبالغين المعرضين للخطر وضمان عدم تعرضهم للاعتداء أو الاستغلال. 5. يغطي هذا المصطلح التحرش الجسدي والعاطفي والجنسي والاستغلال والاعتداء من قبل الموظفين والأفراد المتعاملين مع المنظمة، بالإضافة إلى حماية المخاطر الناجمة عن تصميم البرنامج وتنفيذه. تستخدم العديد من المنظمات الآن هذا المصطلح أيضاً لتغطية الضرر الذي يلحق بالموظفين في مكان العمل.

**SEAH** - المصطلح المستخدم للإشارة إلى الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

**الاعتداء الجنسي** - اعتداء جسدي فعلي أو مهدد ذو طبيعة جنسية، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية. 6

**الاستغلال الجنسي** - أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو قوة أو ثقة تفاضلية لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال، الاستفادة النقدية أو الاجتماعية أو السياسية من الاستغلال الجنسي للأخرين. 7

**التحرش الجنسي** – سلسلة متواصلة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة وغير المرغوب فيها ذات الطابع الجنسي التي قد تشمل، على سبيل المثال، الاقتراحات أو المطالب الجنسية، وطلبات خدمة جنسية وسلوك، أو إيماءات جنسية، أو لفظية، أو جسدية، تعتبر أو يمكن اعتبارها مهينة بشكل معقول. 8. وقد تم فهم التحرش الجنسي على نطاق واسع على أنه يتعلق بمكان العمل (انظر "سوء السلوك الجنسي في مكان العمل" أدناه)، ولكنه مدرج أيضا في طيف السلوكيات غير المقبولة من جانب موظفيها، أو في مكان العمل أو مع السكان المتضررين

<sup>5</sup> Bond www.bond.org.uk

<sup>6</sup> الأمانة العامة للأمم المتحدة، 9 أكتوبر 2003، نشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، 13/2003 (SGB) / ST / 13/2003، الأمم المتحدة.

<sup>7</sup> المرجع نفسه

<sup>8</sup> تمت المصادقة عليها في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة RES / A / 148/73 في 17 ديسمبر 2018

**سوء السلوك الجنسي** - يشمل التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسيين.

**سياسة التحدث** - سياسة تنظيمية تشجع الموظفين على الإبلاغ عن مخاوف أو شكوك بشأن سوء السلوك من قبل الزملاء. أولئك الذين يقدمون التقارير محميون من أي عواقب سلبية للإبلاغ عن هذه المخاوف.

**الناجي أو الضحية** - الشخص الذي تعرض للاستغلال أو الاعتداء الجنسيين. مصطلح "الناجي" يفيد القوة والمرونة والقدرة على البقاء على قيد الحياة. مصطلح "الضحية" يحتوي على آثار وقائية، لأنه يشير إلى ضحية لظلم يجب أن نسعى إلى تداركه. لذلك، يستخدم هذا المصدر كلا المصطلحين. قد يختار الأشخاص الذين اختبروا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مصطلحات مختلفة لوصف تجربتهم.

**الطريقة التي تركز على الضحية / الناجي** - طريقة تولى أولوية لرغبات الضحية / الناجي وسلامتهم ورفاههم في جميع الأمور والإجراءات.

**سياسة حماية المبلغين عن المخالفات (أو إفشاء الممارسات السيئة في سياسة مكان العمل)** - سياسة تشجع الموظفين على الإبلاغ عن مخاوفهم، عادةً يكون الإفشاء عنها في المصلحة العامة، بالأخص في البلدان التي يكون فيها الإبلاغ عن المخالفات جزءاً من التشريعات الوطنية. عادة ما تتعلق المخاوف بجريمة جنائية، أو الصحة والسلامة، أو الإضرار بالبيئة، أو إساءة تطبيق العدالة. يمكن أن يندرج الإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ضمن سياسة حماية المبلغين عن المخالفات للمؤسسة. غالبًا ما يتم حمايتهم بموجب القانون ولا يمكن معاملتهم بشكل غير عادل أو فقدان وظائفهم لأنهم أبلغوا عن هذه المخاوف.

تحالف المعيار الإنساني الأساسي (CHS) دليل مرجعي لتنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

## المحتوى

- 1 قائمة المصطلحات
- 6 المقدمة
- 12 كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في لمحة
- 14 تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
- 19 تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
- 23 ضمان فهم الموظفين والمتطوعين والأفراد المتعاملين مع المنظمة لمتطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والعمل على تحقيقها
- 27 إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات
- 31 تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردين والمتعاقدين
- 35 تصميم برامج ومشاريع آمنة
- 40 سوء السلوك الجنسي في مكان العمل
- 44 تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع
- 49 الاستجابة لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

## المقدمة

### الخلفية

إن مصطلح الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين هو مصطلح يستخدمه العاملون في القطاع الإنساني والإنمائي الولي للإشارة إلى التدابير المتخذة لحماية الناس من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين من قبل موظفي هذه القطاعات والأفراد المتعاملين مع المنظمة. كما نستخدمها الآن عندما نقصد حماية موظفي هذه القطاعات والأفراد المتعاملين مع المنظمة من التحرش الجنسي أو سوء السلوك داخل مكان العمل.

إن البيانات التي نعمل فيها تجعلنا في تواصل مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر في المجتمعات التي نعمل معها. وكعاملين في مجال الإغاثة، لدينا إمكانية الوصول إلى الحاجيات والخدمات التي تضعنا في موقع السلطة على هذه المجتمعات والأفراد. وللأسف، فإن أقلية من الناس تستخدم هذا الخلل في توازن القوى لاستغلال الآخرين والاعتداء عليهم والتحرش بهم. وقد وضع المجتمع الإنساني والإنمائي معايير ونهجاً لمنع إساءة استخدام السلطة هذه والتصدي لها.

وفي الأونة الأخيرة، أصبح القطاع أكثر وعياً بقضايا إساءة استخدام السلطة في مكان العمل، وكذلك أثناء عملنا مع السكان المتضررين. وقد تم وضع سياسات وتدابير للمجتمع الإنساني والإنمائي لسنوات عديدة مصممة لخلق أماكن عمل آمنة وخالية من الاعتداء مثل التمر، التمييز والتحرش الجنسي. (في عدد من البلدان، ينص التشريع الوطني على ذلك). ومنذ سنة 2018، تقوم الوكالات الآن بدراسة وتعزيز هذه السياسات بمزيد من التفصيل، فضلاً عن تحليل قضايا النوع الاجتماعي والتنوع واختلال توازن القوى التي هي الأسباب الجذرية لإساءة استخدام السلطة.

حيث إن المجتمع الإنساني والإنمائي ملتزم بمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في عملنا. ومع ذلك، فإن هذه المسألة معقدة، وأحياناً قد يبدو من الصعب معرفة من أين تبدأ.

### الهدف من الكتيب

إن الهدف من هذا الكتيب هو توضيح كيف يمكن للعاملين في مجال الإغاثة والمنظمات تنفيذ التدابير لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، بما يتماشى مع المعيار الإنساني الأساسي لمؤشر PSEAH. ويأخذ الكتيب المجالات الرئيسية من مؤشر الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ويقدم أمثلة على الكيفية التي يمكن أن يبدو بها ذلك في الممارسة العملية. كما يقدم دراسة حالة واقعية لكل مجال من المجالات المشمولة، حتى تتمكن من التعلم من عمل المنظمات غير الحكومية الأخرى.

الجمهور الرئيسي لهذا الكتيب هو المنظمات غير الحكومية المحلية أو الصغيرة التي قد يكون لديها موارد قليلة لتنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. ومع ذلك، يمكن استخدامه من قبل أي منظمة أو مؤسسة تشارك في تقديم المساعدات الإنسانية والإنمائية.

تم تحديث هذا الدليل في عام 2020 ليعكس التعلم والممارسات الجديدة في الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

## كيفية استخدام هذا الكتيب

تم تصميم هذا الكتيب لتقديم التوجيه والأفكار عند وضع تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. كل فصل يأخذ عنصرًا رئيسيًا في التنفيذ ويناقش ما يجب أن يكون. ثم يأخذك خلال دليل كيفية تنفيذ هذه التدابير خطوة بخطوة، يليه مثال تعليمي.

يستخدم تحالف المعيار الإنساني الأساسي (CHS) مصطلح SEAH للإشارة إلى طيف السلوكيات غير المقبولة من قبل موظفينا، أو مع السكان المتضررين أو في مكان العمل. تستخدم بعض أمثلة التعلم في هذا الدليل مصطلح PSEA، حيث كان هذا هو المصطلح الذي استخدمته المنظمة للإشارة إلى سوء السلوك الجنسي ضد السكان المتضررين.

تركز جميع الفصول في هذا الكتيب على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضد السكان المتضررين، باستثناء الفصل المتعلق بسوء السلوك الجنسي في مكان العمل.

## المعايير الدولية حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

المعايير الأكثر استخدامًا فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين هي المعايير الإنسانية الأساسية ومعايير التشغيل العالمية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لموظفي الأمم المتحدة وغير التابعين للأمم المتحدة.

إن المعيار الإنساني الأساسي هو إطار عمل واسع للجودة والمساءلة يصف العناصر الأساسية للمعونة القائمة على مبادئ عالية الجودة والخاضعة للمساءلة. الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مدرجة ضمن المعيار الإنساني. يمكن التحقق من المعيار، مما يعني أن المنظمات يمكنها قياس وتحسين أدائها بالنسبة إليه. ومن أدوات التحقق مؤشر الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، وهو مزيج من مؤشرات المعايير الإنسانية الأساسية التي تتعلق تحديدًا بهذا الأخير وتشمل متطلبات محددة. وترد أدناه هذه الخطوط العريضة:

عنوان الوحدة في كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	مؤشر المعيار الإنساني الأساسي
تصميم برامج ومشاريع آمنة	يجب تصميم البرامج وتنفيذها على أساس تقييم مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وفهم نقاط الضعف في مجموعات مختلفة.	2.1 تم تصميم البرامج وتنفيذها على النحو المناسب استنادًا إلى تقييم محايد للاحتياجات والمخاطر وفهم مواطن الضعف والقدرات لدى مختلف الفئات.
تصميم برامج ومشاريع آمنة	ينبغي للبرامج أن تأخذ في الاعتبار القيود التنظيمية وتلك المتعلقة بالبيئة المحيطة حتى يكون الإجراء المقترح آمنًا بالنسبة للمجتمعات المحلية فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	1.2 البرامج مصممة مع مراعاة القيود بحيث يكون الإجراء المقترح واقعي وآمن للمجتمعات.
تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع الاستجابية لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	ينبغي للبرامج أن تحدد الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وأن تعمل على أساسها.	6.3 تحدد البرامج الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة بطريقة منتظمة وفي الوقت المناسب، بما في ذلك في مجالات سلامة الناس وأمنهم وكرامتهم وحقوقهم، والاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل الموظفين، والثقافة، والاختلاف الجنسي، والعلاقات الاجتماعية والسياسية، وسبل العيش، والاقتصاد المحلي، والبيئة المحيطة.

عنوان الوحدة في كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	مؤشر المعيار الإنساني الأساسي
تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع	تحتاج المنظمة إلى سياسة واستراتيجيات وإرشادات موثقة لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	7.3 يتم تصميم السياسات والاستراتيجيات ومذكرات العمل بما يعزز تمكين المجتمعات المحلية ويمنع تنفيذ البرامج التي قد يكون لديها آثار سلبية مثل الاستغلال أو الاعتداء أو التمييز من قبل الموظفين ضد المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات.
الاستجابة لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	تحتاج المنظمة إلى أنظمة لحماية المعلومات الشخصية المتعلقة بحوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي يمكن أن تعرض الأشخاص المتضررين للخطر.	8.3 توجد الأنظمة لحماية أي معلومات شخصية يتم جمعها من المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات التي يمكن أن تضعهم في خطر.
إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات	يجب على المعلومات المقدمة إلى المجتمعات تغطية التزام المنظمة وسلوكيات الموظفين المتوقعة فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	1.4 يتم تقديم المعلومات للمجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات حول المنظمة والمبادئ التي تلتزم بها والسلوكيات المتوقعة للموظفين وبرامجها والنتائج التي يمكن تحقيقها
إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات	تحتاج المنظمة إلى سياسة لتبادل المعلومات لعلاج الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	5.4 سياسات تبادل المعلومات موجودة وتعزز ثقافة تواصل مفتوحة.
تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع	يجب استشارة المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين حول كيفية استيعاب عملية معالجة الشكاوى للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	1.5 تتم استشارة المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات بخصوص: أ- تصميم، ب- وتنفيذ ج- ومراقبة عمليات معالجة الشكاوى.
تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع	ينبغي لآلية معالجة الشكاوى أن ترحب بالتقارير المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وأن تقبلها، ويتعين على المجتمعات المحلية أن تعرف كيف وماذا تبلغ.	2.5 يتم الترحيب بالشكاوى وقبولها، ويتم شرح كيفية الوصول إلى آلية الشكاوى ونطاق القضايا التي يمكنها معالجتها.

عنوان الوحدة في كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	مؤشر المعيار الإنساني الأساسي
الاستجابة لإبلاغ الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	ينبغي إدارة الشكاوى أو التقارير المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في الوقت المناسب وبطريقة عادلة ومناسبة وأمنة.	3.5 تتم إدارة الشكاوى في الوقت المناسب وبطريقة عادلة ومناسبة. آليات معالجة الشكاوى تعطي الأولوية لسلامة مقدم الشكاوى والمتضررين في جميع المراحل.
تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع الاستجابة لإبلاغ الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	ينبغي على المنظمة أن يكون لديها عملية موثقة لمعالجة الشكاوى والتحقق الخاصة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، تركز على الضحية / الناجي، تحدد التزامات الإبلاغ الإلزامية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	4.5 توثيق وتنفيذ عملية معالجة الشكاوى بالنسبة للمجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات. وتغطي العملية البرامج والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وغير ذلك من حالات سوء استخدام السلطة.
ضمان فهم الموظفين والمتطوعين والأفراد المتعاملين مع المنظمة لمتطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والعمل على تحقيقها	تحتاج المنظمة إلى ثقافة تنظيمية تأخذ شكاوى الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين على محمل الجد وتعمل عليها وفقا لسياسة وعمليات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين الخاصة بها.	5.5 توفير ثقافة تنظيمية تؤخذ فيها الشكاوى على محمل الجد ويتم التعامل معها وفقا لسياسات وعمليات محددة تم إنشاؤها لهذا الغرض.
إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات	يجب على المنظمة التأكد من أن الأشخاص المتضررين على دراية تامة بالسلوك المتوقع للموظفين فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، والالتزامات التنظيمية المرتبطة بها.	6.5 تدرك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررون من الأزمات تماما السلوك المتوقع لموظفي المساعدة الإنسانية، بما في ذلك الالتزامات التنظيمية التي تم التعهد بها حول منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
الاستجابة لإبلاغ الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	يتعين على المنظمة إحالة شكاوى/تقارير الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي ليست في نطاقها إلى طرف ذي صلة بطريقة تتسق مع الممارسة الجيدة.	7.5 تحال الشكاوى التي لا تدخل في نطاق المنظمة إلى طرف ذي صلة بطريقة تتسق مع الممارسة الجيدة.
تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء، الموردين والمتعهدين	ينبغي تحديد أدوار ومسؤوليات وقدرات الشركاء وغيرهم من أصحاب المصلحة لمنع حدوث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	1.6 تحديد أدوار أصحاب المصلحة، ومسؤولياتهم، وقدراتهم، ومصالحهم.
تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء، الموردين والمتعهدين	ينبغي تبادل المعلومات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء وفرق التنسيق والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة.	4.6 يتم تبادل المعلومات مع الشركاء وفرق التنسيق والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة من خلال قنوات الاتصال المناسبة.

عنوان الوحدة في كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	مؤشر المعيار الإنساني الأساسي
تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردين والمتعهدين	تحتاج المنظمة إلى اتفاقيات واضحة ومتسقة مع شركائها تتناول على وجه التحديد التزامات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	6.6 العمل مع الشركاء يخضع لاتفاقيات واضحة ومتسقة تحترم نطاق عمل كل شريك والتزاماته واستقلاليتته، وتعترف بالقيود والالتزامات الخاصة بكل طرف.
تطوير وتنفيذ سياسة وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	عمليات التوظيف والتحقق من الموظفين قبل توظيفهم وأداء الموظفين تحتاج إلى تعزيز الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	1.8 يعمل الموظفون وفقاً لتفويض وقيم المنظمة والأهداف المتفق عليها ومعايير الأداء.
تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	يُتعيين على الموظفين التقيد بسياسات لحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، بما في ذلك الالتزام بالإبلاغ وفهم عواقب عدم الالتزام بها.	2.8 يلتزم الموظفون بالسياسات ذات الصلة بهم ويفهمون عواقب عدم الالتزام بها.
ضمان فهم الموظفين والمتطوعين والأفراد المتعاملين مع المنظمة لمتطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والعمل على تحقيقها	يجب أن يكون لدى المنظمة مدونة سلوك تتضمن التزام الموظفين والأفراد والكيانات المرتبطة بهم، بعدم الاستغلال أو الاعتداء أو التحرش الجنسيين بالأشخاص والامتثال للالتزامات الإبلاغ.	7.8 وجود مدونة لقواعد السلوك تنص، كحد أدنى، على التزام الموظفين بعدم استغلال الأشخاص أو إساءة معاملتهم أو التمييز ضدهم..
تطوير وتنفيذ سياسة وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	يجب أن يكون لدى المنظمة سياسات لحماية الموظفين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، والتحرش، بما في ذلك سياسة حماية المبلغين عن المخالفات.	9.8 هناك سياسات لأمن الموظفين ورفاههم.
الاستجابة لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	ينبغي أخذ سوء السلوك الخطير على محمل الجد والعمل على أساسه.	5.9 يتم إدارة خطر الفساد، ويتم اتخاذ الإجراءات المناسبة عند تحديد حالات الفساد.

لاحظ أن مؤشر الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين - مع المتطلبات المحددة لتنفيذ المؤشرات - موثق بالتفصيل الكامل في إطار عمل التحقق من تحالف المعيار الإنساني الأساسي.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/chs-verification-framework/>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات هي لجنة من وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية المشاركة في إيصال المساعدات الإنسانية. وقد وضعوا الحد الأدنى لمعايير التشغيل للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين لدعم الوكالات في تنفيذ التدابير اللازمة. المجالات الثمانية التي يغطيها الحد الأدنى لمعايير التشغيل للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات هي:

عنوان الوحدة في كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	الحد الأدنى من معايير التشغيل
تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	1. تطوير السياسات وتنفيذها بشكل فعال
تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردين والمتعهدين	2. الترتيبات التعاونية
تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	3. قسم مخصص / مركز تنسيق ملتزم بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات	4. التواصل الفعال والشامل من المقر إلى الميدان حول التوقعات المتعلقة بزيادة وعى المستفيدين حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
تطوير وتنفيذ آلية شاملة للشكاوى	5. آليات فعالة للشكاوى المجتمعية، بما في ذلك مساعدة الضحايا.
تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	6. التوظيف الفعال وإدارة الأداء
ضمان فهم الموظفين والمتطوعين والمنتسبين لمتطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والعمل على تلبيتها	7. إنشاء آليات فعالة وشاملة لضمان التوعية بشأن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بين الموظفين والعمل على تلبيتها
الاستجابة لتقارير الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	8. وجود إجراءات للشكاوى والتحقيق الداخلي

## مزيد من الدعم

يمكن العثور على الأدوات والموارد التي تدعمك لتنفيذ الخطوات في كل وحدة على موقع تحالف المعيار الإنساني الأساسي على [www.chsalliance.org](http://www.chsalliance.org)

إذا كنت مهتما بمعرفة مدى تنفيذك لتدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، فيمكن لتتحالف المعيار الإنساني الأساسي تقديم المشورة حول كيفية الوصول إلى خيارات التحقق؛ التقييم الذاتي، أو التحقق المستقل من الآليات واعتمادها (يتم تنفيذ الأخيرتين من قبل مدققين (مبادرة ضمان الجودة الإنسانية) HQAI المستقلين).

يشجع تحالف المعيار الإنساني الأساسي المنظمات على تقييم نفسها باستخدام أحد هذه الخيارات. من هذا التقييم، يمكنك الحصول على درجة مؤشر الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وإعطاء صورة شاملة عن العناصر المختلفة المساهمة في العمل الفعال في المنظمة. وهذا لا يمكن مؤسستك من التحسن فحسب، بل يوفر أيضا بيانات قيمة لتتبع التقدم المحرز في مجال الصحة والتعليم في جميع أنحاء القطاع. تستطيع المنظمات الأعضاء في تحالف المعيار الإنساني الأساسي الحصول على الدعم من هذا الأخير أثناء عملها على التحسين.

## كتيب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في لمحة

<ul style="list-style-type: none"><li>• سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، أو ما شابه ذلك</li><li>• سياسة حماية المبلغين عن المخالفات</li><li>• الإجراءات التي تصف كيفية تنفيذ السياسة في جميع أنحاء المنظمة</li><li>• خطة التنفيذ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• مجلس الإدارة مسؤول عن الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين كجزء من دوره</li><li>• الإدارة العليا تتحمل مسؤولية ضمان تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li><li>• مجلس الإدارة وفرق القيادة مسؤولون عن خلق ثقافة تنظيمية تدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li><li>• تعين المنظمات نقاط الاتصال للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li><li>• تنعكس مسؤوليات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في توصيف الدور والوصف الوظيفي</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ضمان أن يحقق الموظفون والمتطوعون والشركاء متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• يقع جميع الموظفون والمتطوعون والأفراد المتعاملون مع المنظمة على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة</li><li>• يتلقى جميع الموظفون والمتطوعون والشركاء تدريباً تعريفيًا (عند الاقتضاء) وتدريباً تشطيلياً سنوياً على الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li><li>• أن يكون الموظفون على علم بالتزامهم بالإبلاغ عن سوء السلوك في مجال الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ويدركون أن هناك سياسة للحماية من الانتقام</li><li>• تشمل عمليات الإشراف وتقييم الأداء مناقشات حول مستوى فهم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والالتزام بمدونة قواعد السلوك والمشاركة في التدريبات (أو ما شابه ذلك)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• تدرك المجتمعات التي تعمل معها منظمات الإغاثة بشكل كامل السلوك المتوقع لموظفي المنظمة، بما في ذلك الالتزامات التنظيمية التي تم التعهد بها حول منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li><li>• تعرف المجتمعات التي تعمل معها منظمات الإغاثة كيف تشتكي إذا لم يتم الوفاء بهذه الالتزامات</li><li>• يبيم استخدام أدوات ومناهج التوعية المناسبة مع المجتمعات المحلية، التي لها صلة بالعمر واللغة والقدرة</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردنين والمتعهدين</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• يتم تقييم الشركاء والموردنين والمتعهدين فيما يتعلق بتواصلهم مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والسكان المتضررين والقدرة على تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li><li>• يتم إدراج بنود حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في جميع الاتفاقيات عند الحاجة، يتم تقديم تدريب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين للشركاء والموردنين والمتعهدين</li><li>• يتم رصد تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، وحالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، لدى المنظمات الشريكة والموردنين والمتعهدين</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردنين والمتعهدين</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد ومعالجة المخاطر المحتملة للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين الناتجة عن البرامج والمشاريع</li> <li>• تستجيب تصاميم البرامج أو يتم تكيفها للتخفيف من مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• تتضمن خطط المشاريع أنشطة حول رفع الوعي وحساسية الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• تشمل الميزانيات بنود التمويل لبناء القدرات والاتصالات حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> </ul>	<p>تصميم برامج ومشاريع آمنة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التزامات واضحة وثقافة تنظيمية تعترف بقضايا الجنس والسلطة والامتياز، وتشجع التنوع والتكلم</li> <li>• سياسة أو سياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين تصف السلوكيات المحظورة في مكان العمل وتحدد التزام المنظمة بمنع التحرش الجنسي والاستجابة له</li> <li>• إجراءات تصف كيفية تنفيذ السياسة في جميع أنحاء المنظمة</li> <li>• فرص رسمية وغير رسمية للتحديث عن سوء السلوك الجنسي</li> </ul>	<p>سوء السلوك الجنسي في مكان العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بروتوكول سري للتعامل مع التقارير يركز على الضحية/الناجي</li> <li>• موظفون معينون يتحملون مسؤولية تلقي التقارير وإدارتها</li> <li>• قنوات إبلاغ مناسبة وسهلة المنال وسرية تم تصميمها بالتشاور مع المجتمع، بما في ذلك القنوات المصممة لتمكين إبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل استباقي</li> <li>• عملية إحالة للإبلاغات التي لا تدخل في نطاق آليات الشكاوى المجتمعية</li> </ul>	<p>تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراءات خطية متعلقة بالاستجابة للإبلاغات أو الشواغل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، والتي تركز على الضحايا/الناجين وتضمن السرية</li> <li>• رسم خرائط لمسارات الإحالة للضحايا/الناجين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• تجرى التحقيقات وفقا للمعايير والتوجيهات ذات الصلة</li> <li>• يجري التحقيقات مهندون من ذوي الخبرة والمؤهلات</li> <li>• تؤدي الشكاوى المثبتة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية متنسقة</li> </ul>	<p>الاستجابة لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</p>

## تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين	مؤشر المعيار الإنساني الأساسي
يجب أن تكون المنظمة قد وثقت السياسات والاستراتيجيات والتوجيهات لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	7.3 تهدف السياسات والاستراتيجيات والتوجيهات إلى منع أي آثار سلبية للبرامج مثل الاستغلال أو الإساءة أو التمييز من جانب الموظفين ضد المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات، وتعزيز القدرات المحلية.
ينبغي لعمليات التوظيف والتحقق من الموظفين قبل توظيفهم وأداء الموظفين أن يعزز الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.	1.8 يعمل الموظفون وفقاً للالتزامات وقيم المنظمة والأهداف المتفق عليها ومعايير الأداء.
يجب أن يكون لدى المنظمة مدونة سلوك تتضمن التزام الموظفين والأفراد والكيانات المرتبطة بها بعدم الاستغلال أو الاعتداء أو التحرش بالأشخاص والامتثال للالتزامات الإبلاغ.	7.8 تنص مدونة قواعد السلوك، كحد أدنى، على التزام الموظفين بعدم استغلال الأشخاص أو الاعتداء عليهم أو التمييز ضدهم.

### ما الذي ينبغي أن يكون موجوداً

- سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، أو ما شابه ذلك (مثل سياسة الحماية) التي تصف معايير السلوك المتوقع من موظفي المنظمة وممثليها، والتي تحظر على وجه التحديد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين:
  - يجب أن تعكس هذه السياسة حيثما أمكن قيم المنظمة وأن توضح كيف تهدف هذه القيم إلى إنشاء منظمات آمنة ومنصفة وشاملة
  - ينبغي أن تركز السياسة على الضحية/الناجي (أي أن تظل رغبات الضحية/الناجي وسلامته ورفاهه أولوية في جميع المسائل والإجراءات).
- سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات لتحمي الموظفين الذين يبلغون عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بحسن نية من خلال آليات الإبلاغ عن المخالفات / الإفصاح.
- إجراءات تصف كيفية تنفيذ السياسة في جميع أنحاء المنظمة.
- خطة تنفيذ تحدد الثغرات في تنفيذ الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والإجراءات الخاصة بمعالجتها، ويتم مراجعتها وتحديثها بانتظام.

## كيفية القيام بذلك

1. تطوير سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. يمكنك تطوير سياستك من خلال:

3. ينبغي للمنظمات التي وضعت بالفعل سياسة وإجراءات للتحرش الجنسي في مكان العمل (غالباً ما ترتبط بسياسات التمييز وقضايا أخرى في مكان العمل مثل التنمر) أن تتحقق من أن السياسة تفي بالمعايير المطلوبة.
4. إذا قامت مؤسستك بجمع محتوى من السكان المتأثرين من أجل البحث أو مواد التواصل، فتأكد من وجود سياسات وإجراءات لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين قد تنشأ عن الاستخدام غير الملائم للمحتوى وتخزين بيانات الأفراد بأمان .
5. إذا كانت مؤسستك تقوم بأنشطة عبر الإنترنت، فتأكد من أن لديك سياسة حماية عبر الإنترنت أو ما يعادلها.

- إجراء مشاورات مع الموظفين، وزيادة الوعي حول ما تعنيه الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وطلب مدخلاتهم حول ما يجب أن تتضمنه السياسة (ضمنان إدارة المشاورة مع مجموعات من الموظفين من هويات مختلفة على سبيل المثال، الموظفين الأكبر سناً والأصغر سناً، والموظفين الذين يعتبرون LGBTQ+)
- استخدام مثال على سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين من مكان آخر وتكييفه ليناسب مؤسستك والبيئة التي تعمل فيها. يجب إشراك الموظفين من خلال تعميم المسودة وطلب التعليق عليها قبل الانتهاء منها.

2. تحقق من سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين الخاصة بك:

6. تطوير إجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين أو الرجوع إلى الإجراءات التنظيمية ذات الصلة / المبادئ التوجيهية التي تشمل تدابير منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. وينبغي أن تشمل الإجراءات ما يلي:

- تعكس القيم التنظيمية الصريحة بشأن عدم التمييز والتنوع والشمولية، والاعتراف بالسلطة والامتيازات
- تحدد التزام المنظمة بالمبادئ الأساسية الستة التي حدتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين
- تعترف بحقوق جميع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والسكان المتضررين والموظفين والأفراد المتعاملين مع المنظمة في الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
- تطبق على جميع الموظفين والمتطوعين والمنتسبين في جميع الأوقات
- تحدد المخاطر وتديرها
- تتضمن مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة
- تدمج تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في جميع مجالات المنظمة.

الإجراءات	تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
التوظيف	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتضمن إعلانات الوظائف التزامات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• يتم التحقق من الثغرات في تاريخ التوظيف أثناء المقابلة</li> <li>• يتم طرح الأسئلة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين خلال المقابلة</li> <li>• يتم أخذ مرجعين على الأقل، ويفضل أن يكون ذلك شفهيًا، من أصحاب العمل السابقين والتي تتضمن أسئلة حول سلوك المتقدم للوظيفة</li> <li>• يتم إجراء فحص السجلات الجنائية، حيثما أمكن</li> <li>• النظر في استخدام نموذج التصريح الذاتي، حيث يعلن الموظفون أنه ليس لديهم إدانات أو فصل سابق من العمل يمنعه من العمل مع الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر</li> <li>• يوقع الموظفون الجدد عقودا تشمل الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ومدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة</li> <li>• النظر في إمكانية أن توقع المنظمة على البرنامج المشترك بين الوكالات للكشف عن سوء السلوك. وهو برنامج مشترك بين الوكالات التي تلتزم بأن تقدم لأصحاب العمل السابقين طلبات للتحقق حول قضايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وأن تستجيب لمثل هذه الطلبات</li> </ul>
التدريب / التدرّب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتضمن الجلسة التعريفية على الأقل إحاطة حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• يتلقى جميع الموظفين تدريبًا لمدة نصف يوم على الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين - إدراك المخاطر والخوف والاستجابة لها</li> <li>• فرص تدريب سنوية لتحديث المعلومات المقدمة</li> </ul>
إدارة الأداء	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشمل مناقشات إدارة الأداء فهم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وتشكل فرصة لمناقشة المخاوف</li> <li>• حيث تشمل إدارة الأداء العمل على القيم أو الكفاءات، التي تشمل الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> </ul>
الإبلاغ عن المخالفات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• سياسة أو إجراء يشجع الناس على الإبلاغ عن المخاوف دون خوف من الانتقام</li> </ul>
التأديب والتظلم	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تم تحديد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل صريح كأساس للتأديب الذي قد يؤدي إلى إنهاء التوظيف</li> </ul>
إرشادات وضع البرامج	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتضمن المبادئ التوجيهية لوضع البرامج تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والتخفيف من حدتها في البرامج لجعلها أكثر أمانًا</li> </ul>
سجل المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتم تضمين مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في سجل المخاطر التابع للمنظمة</li> <li>• يتم التعامل مع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين كفئة مخاطر منفصلة</li> <li>• يوجد مسؤول مختص لمخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين الرئيسية</li> </ul>
ترتيبات الشراكة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتضمن جميع العقود المبرمة مع الشركاء/الموردين/المتعهدين بنودا حول الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• يشمل بناء قدرات الشركاء القدرة على تنفيذ إجراءات منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• تشمل مراقبة الشركاء تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> </ul>
الشكاوى/ الإبلاغات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تم تطوير آلية الشكاوى/الإبلاغ لتلقي الإبلاغات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والرد عليها</li> </ul>

8. مراقبة خطة التنفيذ كل ربع سنة لضمان أن المنظمة تركز تقدما نحو التنفيذ الكامل للسياسة والإجراءات الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

9. مراجعة سياسة وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين كل عامين للتأكد من أنها مناسبة للهدف.

7. تطوير طريقة تنفيذ الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين أو خطة عمل تحدد الثغرات في المنظمة أثناء تنفيذها للتدابير، وذكر ما هي الإجراءات التي سيتم اتخاذها لمعالجة الثغرات، من قبل من ومتى.

## مثال للتعلم

### وضع وتنفيذ سياسة لمكافحة التحرش في الهند

#### البرنامج

اعتمدت اللجنة عملية استشارية في وضع هذه السياسة. وقد وضع مشروع السياسة الأولي فريق التخطيط والعمل والتنسيق التابع للجنة خلال اجتماعه السنوي ووافق عليه مجلس الأمناء. واستخدمت إيفيكور سياسة من منظمة أخرى للمساعدة في إثراء المشروع. ثم تمت استشارة جميع الموظفين بشأنه؛ وركزت المناقشات على التحديات المحتملة في تنفيذ السياسة العامة وغيرها من المخاوف التي كانت لدى الموظفين. واستخدمت نتائج هذه المشاورات لإعداد مشروع نهائي للسياسة وقع عليه المجلس. وترافق هذه السياسة مجموعة من الإجراءات التي تصف ما ينبغي عمله للتوظيف، والجلسات التعريفية/التدريب، والإبلاغ عن المخاوف، والإجراءات التأديبية المتعلقة بالتحرش الجنسي. وطلب من جميع الموظفين التوقيع على هذه السياسة عند تقديمها خلال لقائهم السنوي مع الموظفين. واستغرقت عملية وضع هذه السياسة واستشارتها والتوقيع عليها سنة ونصف.

الإجراءات الرئيسية التي نفذتها إيفيكور لدعم السياسة هي:

- **التوظيف** – تطلب إيفيكور من المرشحين ملء استمارات التقديم على العمل والتصريح بأن ليس لديهم إدانات متعلقة بساءة معاملته الأطفال. يتم سؤال المرشحين عن أي تغرات في تاريخ عملهم خلال المقابلة. ويطلب منهم تقديم مرجعين؛ كما تتصل إيفيكور بصاحب العمل السابق للتحقق مما إذا كانت هناك مخاوف بشأن سلوك المرشح. يتم التحقق من خلفية المرشحين الناجحين.
- **جلسات التعريف والتدريب** – يتلقى جميع الموظفين الجدد إحاطة حول السياسة ويطلب منهم التوقيع عليها. تتاح للموظفين الفرصة لمناقشة القيم التي يعملون عليها خلال اللقاء السنوي للموظفين.
- **تقديم الأداء** – هذا يؤدي إلى تجديد في العقد مرفق برسالة تذكر الموظفين بالسياسات التي يجب أن يعملوا عليها.



معلومات عن كيفية تقديم شكوى تتعلق بالسياسة

#### المسألة

تطبق إيفيكور سياسة حماية للطفل وسياسة نوع اجتماعي. في سنة 2010، أصدرت المحكمة العليا في الهند التوصية بأن تقوم المنظمات بتطبيق سياسات وإجراءات لمكافحة التحرش. واغتنتم إيفيكور هذه الفرصة لإدخال سياسة جديدة لمكافحة التحرش، والتي استبدلت سياستها في النوع الاجتماعي، لتشمل التحرش الجنسي والاعتداء والاستغلال داخل مكان العمل وخارجه على حد سواء.

## ما تم تعلمه

- يلعب مجلس الأمناء وفرق القيادة العليا دورا حيويا في قيادة تطوير وتنفيذ السياسة. عليهم أن يمتدجوا السلوكيات ويخلقوا ثقافة لمنع الأذى والإساءة والاستجابة لهما داخل وخرج المنظمة.
- تحقق من التشريعات أو السياسات الوطنية القائمة التي تدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، واستخدمها كأساس لسياسة منظمك وتدابيرها.
- إذا كنت تستخدم سياسة من منظمة أخرى، فيجب تكييفها لتناسب السياق والمنظمة. وينبغي فهم الممارسات الثقافية فيما يتعلق بمسائل مثل رعاية الأطفال فهما جيدا.
- استشر الموظفين دائما في وضع السياسة - فهي تخلق الملكية والمشكلة والوعي.
- يجب أن يكون هناك توازناً بين التركيز على الاستغلال والاعتداء الجنسيين للنساء والاستغلال والاعتداء الجنسيين للرجال - إنها ليست مجرد قضية تؤثر فقط على المرأة.
- قد تتمكن المنظمات الأكبر حجما والأكثر موردا من تنفيذ سياسة في إطار التمويل الحالي. وقد تحتاج المنظمات الأصغر حجما إلى الدعم وقد تكون هناك حاجة إلى بعض التمويل الإضافي.



معلومات عن سياسة مكافحة التحرش التي يتم تقديمها خلال مشروع صحة الأم

## ما حدث نتيجة لذلك

- لعبت قيادة إيفيكور دورا أساسيا في وضع وتنفيذ السياسات وتقديم النماذج المتوقعة من الموظفين. يرصد مجلس الإدارة التقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة.
- ونظرا لعملية تطوير السياسة، والتذكيرات والمناقشات التي تجرى كل سنة، يفهم الموظفون السياسة جيدا و"يسألون بعضهم بعضا". وستترجم هذه السياسة إلى لغات محلية لضمان فهم جميع أصحاب المصلحة فهما كاملا.

## تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

يتعين على الموظفين التقيد بسياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، بما في ذلك الالتزام بالإبلاغ وفهم عواقب عدم الالتزام بها.

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

2.8 يلتزم الموظفون بالسياسات ذات الصلة بهم ويفهمون عواقب عدم الالتزام بها.

والتحرش الجنسيين في توصيف الدور والعمل.

### كيفية القيام بذلك

1. ضمان الحفاظ على ثقافة تنظيمية تدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، تكون مدمجة في الوصف الوظيفي وإدارة الأداء لموظفي القيادة العليا.
2. تضمين بند حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، في جدول أعمال اجتماع فريق الإدارة العليا. مع مناقشة التقدم والتحديات في تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وخطة التنفيذ وكيف تفود الثقافة التنظيمية أو تعيق التقدم في التنفيذ.
3. تقديم تقرير مرحلي عن تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين إلى مجلس الإدارة سنويا على الأقل.
4. تحديد الموظفين الذين يمكن أن يعملوا كنقاط اتصال للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. وينبغي أن يكون هؤلاء الموظفون من كبار الموظفين نسبيا و/أو أن يضطلعوا بأدوار تنفذ بالفعل تدابير الحماية. وينبغي أن تعكس نقاط الاتصال على نحو مثالي تنوع الموظفين الذين قد يرغبون في الإبلاغ عن التحرش أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسيين، وأن يكونوا "موضع ثقة"

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

- يتحمل مجلس الإدارة (أو هيكل الإدارة المماثل) المسؤولية عن الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين كجزء من دوره.
- تتحمل الإدارة العليا مسؤولية ضمان تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- المجلس (وفرق القيادة) هم المسؤولون عن خلق ثقافة تنظيمية تدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. هذه الثقافة هي:
  - يفهم الموظفون القيم المشتركة للمنظمة التي تساعد على منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
  - تتاح للموظفين الفرصة لمناقشة ومواجهة المواقف والسلوكيات والممارسات التي يقوم عليها الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
  - تتمتع القيادة العليا بالقيم المشتركة للمنظمة التي تساعد على منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
  - تتعالج سياسات المنظمة وممارساتها قضايا النوع الاجتماعي، والتنوع، والتمكين.
- تقوم المنظمات بتعيين نقاط اتصال للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، الذين يدعمون تطوير وتنفيذ السياسة والإجراءات اللازمة.
- تتعكس مسؤوليات الحماية من الاستغلال والاعتداء

5. كن واضحا بشأن الدور الذي ستلعبه نقاط الاتصال. وينبغي أن يشمل الدور ما يلي:

- زيادة وعي/تدريب الموظفين وأصحاب المصلحة والمجتمعات المحلية
- توثيق من وقع على سياسة ومدونة قواعد السلوك الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ومن تلقى تدريباً على ذلك
- دعم الفرق والأقسام لإجراء تقييمات للمخاطر على أنظمتها وعملياتها لضمان دمج تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل فعال
- استلام الإبلاغات عن الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والإحالة من قبل الفريق أو الموظف المحددين للمتابعة.

6. تحديد مسؤوليات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين للموظفين الآخرين. عادة ما تكون:

الدور	المسؤولية
مجلس الإدارة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضمان تطبيق سياسات وإجراءات ومناهج الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> <li>• تعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والحفاظ عليها</li> <li>• المساءلة عن الحوادث الخطيرة للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين</li> </ul>
جميع الموظفين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الالتزام بسياسة ومدونة قواعد السلوك الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، والإبلاغ عن المخاوف</li> </ul>
جميع المديرين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والحفاظ عليها</li> <li>• ضمان حصول جميع الموظفين الجدد على تدريب حول سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين كجزء من جلساتهم التعريفية.</li> <li>• ضمان تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ضمن نطاق مسؤولياتهم وتقييم المخاطر التي تجرى على الأنظمة والعمليات والأنشطة.</li> <li>• متابعة ومعالجة قضايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل مناسب وثابت</li> </ul>
موظفو الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنفيذ التدابير اللازمة عند تعيين موظفين ومتطوعين جدد</li> <li>• ضمان حصول جميع الموظفين الجدد على نسخة من السياسة الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ومدونة قواعد السلوك ، قبل إصدار عقد العمل أو عند إصداره. يجب وضع النسخ الموقعة في ملف الموظفين الخاص بهم.</li> <li>• العمل كنقطة اتصال (عند الاقتضاء) أو أن يتم تعيينهم كموظفين مسؤولين عن التعامل مع سوء السلوك الجنسي داخل مكان العمل، والاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في المجتمعات المحلية من قبل الموظفين</li> </ul>
موظفو البرنامج	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التأكد من أن المجتمعات المحلية على دراية بسياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وكيفية الإبلاغ عن المخاوف</li> <li>• العمل كنقطة اتصال (عند الاقتضاء) للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين للسكان المتضررين، كشخص موثوق يمكن للسكان المتضررين الإبلاغ له</li> <li>• إجراء تقييمات مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين لجميع البرامج</li> <li>• ضمان برامج آمنة/ تصميم برامج آمنة</li> </ul>

7. اكتب مسؤوليات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في وصف الوظائف وأدرجها في مناقشات الإدارة للأداء / التقييم.

## ما فعله اتحاد اللاجنئين الكيني

قرر الاتحاد أن يسند مسؤوليات نقاط الاتصال إلى الموظفين الرئيسيين في المنظمة.

وتم إسناد مهمة نقطة الاتصال الوطني إلى موظف الموارد البشرية/الإدارة في نيروبي. كما أقر اتحاد اللاجنئين الكيني أن مسؤول الموارد البشرية / المسؤول الإداري له دور مهم في الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

كان لدى مسؤولية الموارد البشرية / المسؤولية الإدارية السلطة اللازمة للتوصية أو اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالموظفين، وكانت قادرة على العمل بشكل احترافي، والتخلي بالموضوعية وإدارة المعلومات بسرية.

غير أن الاتحاد أقر أيضا بأن هذا الدور لم يكن له اتصال بمجتمعات اللاجنئين التي قد تحدث فيها إساءات. كانوا بحاجة إلى إعطاء دور نقاط الاتصال لمديري المشاريع الذين عملوا في المخيمات والمجتمعات الحضرية التي عملوا فيها.

وقد تم إعطاء نقاط الاتصال عددا من المسؤوليات حول الاستغلال والاعتداء الجنسيين. يتمثل دور مسؤول الموارد البشرية/المسؤول الإداري في:

- تقديم التوجيه والتدريب للموظفين في برنامج الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- إبلاغ فريق الإدارة العليا بمخاوف أو مسائل تتعلق بتنفيذ البرنامج
- تلقي الإبلغات وتنسيق الاستجابة لأي إبلغات تنشأ.
- يتولى مديرو المشاريع مسؤولية:

- عقد اجتماعات شهرية للموظفين يناقشون خلالها تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- عقد اجتماعات فصلية مع اللاجنئين يناقشون خلالها تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- تلقي إبلغات من اللاجنئين.

## تحديد مسؤوليات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في برنامج للاجنئين في كينيا

### البرنامج

يعزز حقوق وكرامة اللاجنئين وطالبي اللجوء والنازحين داخليا وغيرهم من المهجرين قسريا في كينيا ومنطقة شرق أفريقيا وبحميتها. وقد تم انشاء المنظمة استجابة لحالة اللاجنئين المتزايدة تعقيدا وتدهورا في كينيا والمنطقة.

ويقدم الاتحاد خدمات المساعدة القانونية والمشورة النفسية والاجتماعية؛ ومناصرة تغيير السياسات ورفع مستوى الوعي بحقوق اللاجنئين. تعمل المنظمة في نيروبي والمراكز الحضرية وفي المخيمات التي تستضيف اللاجنئين.



ورشة عمل حول مدونة قواعد السلوك الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

### المسألة

أدخل الاتحاد بعض تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في عام 2004. وفي سنة 2010، بدأ اتحاد اللاجنئين الكيني العمل مع المفوضية، وكشرط للشراكة، كان عليه أن يدرج التزامات البرنامج في جميع العقود وأن يثبت أن المنظمة كانت تنفذ بنشاط تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. واحتاج الاتحاد إلى أشخاص رئيسيين داخل المنظمة لدعم تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

## ما الذي حدث نتيجة لذلك

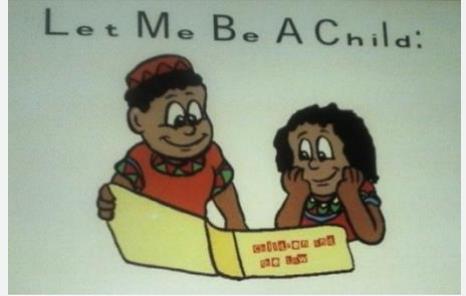
وقد تمكن اتحاد اللاجنين الكيني من إثبات أن تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين يتم تنفيذها في جميع أنحاء المنظمة. ويتم تدريب جميع الموظفين والحصول على فرصة لمناقشتها على أساس منتظم حتى يكون الوعي حول هذه التدابير ومدونة قواعد السلوك عالياً. يعتبر التنسيق حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين عبر المنظمة قوي - لا سيما بين نقاط التواصل.

خطوط الإبلاغ واضحة جداً ويعرف اللاجنون من يتحمل مسؤولية تلقي البلاغات والرد عليها ويمكن للفريق إدارة المشكلات بشكل احترافي.

وتمكن الاتحاد كذلك من تحديد الثغرات التي قد تكون متواجدة فيه. فعلى سبيل المثال، هم يبحثون عن سبل مختلفة لتشجيع الإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من أجل بناء ثقة اللاجنين في الإبلاغ. وستكون هناك حاجة إلى مزيد من التدريب للموظفين الرئيسيين لإدارة الحالات وإجراء التحقيقات.

يجري فريق الإدارة العليا مراجعة شهرية للمخاوف أو المسائل التي نشأت عن تنفيذ البرنامج، كما يقدم إبلاغاته حسب الاقتضاء إلى مجلس الأمناء التابع له.

وتلقى الموظفون الرئيسيون تدريباً تمهيدياً في برنامج العمل حول الاستغلال والاعتداء الجنسيين وشاركوا في فعاليات حول التحقيقات.



مقتطف من كتيب أنتجه اتحاد اللاجنين الكيني لدعم المناقشات الشهرية مع الأطفال حول الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

## ما تم تعلمه

1. الحاجة إلى الالتزام بالمساءلة عن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين - فامتلاك التمويل لتنفيذ التدابير ليس كافياً.
2. إدراج نسبة من النفقات لتنفيذ إجراءات منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جميع عروض المشاريع.
3. ضمان أن يعكس وصف الوظائف المسؤوليات، وأن يتم تخصيص الوقت لأعمال الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
4. التأكد من أن نقاط الاتصال لديها علاقة جيدة مع المجتمعات التي تدعمها - من الصعب على الأشخاص الإبلاغ إذا كانوا لا يعرفون نقطة الاتصال، أو إذا كانوا لا يثقون بهم.

## ضمان فهم الموظفين والمتطوعين والأفراد المتعاملين مع المنظمة لمتطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والعمل على تحقيقها

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

تحتاج المنظمة إلى ثقافة تنظيمية تأخذ شكاوى الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين على محمل الجد وتعمل عليها وفقا لسياسة وعمليات تدابير الحماية الخاصة بها.

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

5.5 تم إنشاء ثقافة تنظيمية تؤخذ فيها الشكاوى على محمل الجد والتصرف يكون وفقاً لسياسات وعمليات محددة.

يتعين على الموظفين التقيد بسياسات الحماية من الاستغلال والتحرش الجنسيين، بما في ذلك الالتزام بالإبلاغ وفهم عواقب عدم الالتزام بها.

2.8 يلتزم الموظفون بالسياسات ذات الصلة بهم ويفهمون عواقب عدم الالتزام بها.

### كيفية القيام بذلك

1. يجب على جميع الموظفين والمتطوعين والأفراد المتعاملين مع المنظمة التوقيع على نسخة من مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة (أو ما يعادلها) عند الانضمام إليها. ويمكن إرفاق هذا بعقدهم، وحيثما يقتضي الأمر بموجب قانون العمل، يشكل جزءاً من العقد. يرجى ملاحظة أن مدونة قواعد السلوك، كسياسة تنظيمية، تنطبق حتى على الموظفين الذين لم يوقعوا عليها لأي سبب من الأسباب.

2. كما ينبغي توعية المتعاقدين والموردين وغيرهم من الأفراد المتعاملين مع المنظمة بمدونة قواعد السلوك. انظر الفصل الخاص بتنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردين والمتعهدين.

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

- يوقع جميع الموظفين والمتطوعين والأفراد المتعاملين مع المنظمة على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة، أو ما يعادلها، والتي تشمل الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- يتلقى جميع الموظفين والمتطوعين والشركاء تدريباً تعريفيًا وتدريباً تنشيطياً سنوياً (عند الاقتضاء) على الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والذي يتضمن قيم المنظمة وكيف يساهون في منعه.
- الموظفون على علم بالتزامهم بالإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين أو سوء السلوك ويدركون أن هناك سياسة للحماية من الانتقام (تسمى في كثير من الأحيان سياسة حماية المصحين أو المبلغين عن المخالفات).
- تشمل عمليات الإشراف وتقييم الأداء مناقشات حول مستوى فهم الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والالتزام بمدونة قواعد السلوك والمشاركة في التدريبات (أو ما يشبهها) التي تتضمن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

- يجب إطلاع الموظفين على التزاماتهم فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين عند الانضمام إلى المنظمة. ولا يكفي مجرد التوقيع على مدونة قواعد السلوك فقط، بل يجب أن يكونوا على علم بمحتوياتها. يجب أن تتضمن التعريفات ما يلي:
  - القيم التنظيمية والثقافية والمساهمة التي تقدمها هذه القيم للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
  - ما هو متوقع منهم من حيث سلوكهم وتصرفاتهم
  - ما هو الدور الذي يلعبه في الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في فرقهم أو أقسامهم (مسؤولياتهم المحددة لدمج تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في عملهم)
  - ما هي الآثار المترتبة على خرق مدونة قواعد السلوك؟
  - كيفية الإبلاغ عن أي مخاوف قد تكون لديهم فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين (وأنه لا ينبغي للموظفين محاولة التحقيق في الحالات أو حلها بأنفسهم).
- يمكن أن تشمل إجراءات مثل مراجعة الأداء والتقييم السنوي وغيرها قسما حول الالتزام بمدونة قواعد السلوك، والمشاركة في التدريب.
- يجب أن تتم إدارة أداء الموظفين بخصوص ما إذا كانوا يقومون بتنفيذ دورهم ومسؤوليتهم في الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي بشكل فعال (انظر الفصل الخاص بتعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين).
- يجب أن تتم إدارة أداء كبار المديرين بخصوص ما إذا كانوا يخلقون ثقافة وبيئة للمساعدة في منع التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسيين
  - على سبيل المثال نمذجة قيم المنظمة، وضمان إجراء الجلسات التعريفية والتدريب، وإبلاغ الموظفين بأنهم سيأخذون أي شكوى أو المخاوف على محمل الجد، ومتابعة أي قضايا تتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل مناسب ووفقا لإجراءات المنظمة.
- ينبغي القيام بتدريب تشبطي منتظم على الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، يغطي النقاط المذكورة أعلاه.
- يمكن أيضا استخدام مواد التوعية لتذكير الموظفين بمدونة قواعد السلوك. يمكن أن تكون في شكل ملصقات أو منشورات معروضة في المكتب أو توزع على الموظفين.

## مثال للتعلم

### إيصال المبادئ والقيم لموظفي YEU في إندونيسيا

#### البرنامج

- ما الذي فعلته وحدة الطوارئ YEU لقد وضعت الوحدة سلسلة من الإجراءات لضمان أن تصبح هذه العملية جزءا من عمليات الإدارة المنتظمة. ويشمل ذلك ما يلي:
- التعريف بمبادئ المنظمة ومدونة قواعد السلوك، التي تشمل الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
  - اجتماعات الإدارة الفصلية لمعالجة القضايا الملحة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ومراجعة سياسة الحماية، إلخ
  - الاجتماعات السنوية لجميع الموظفين من أجل تحديث معلومات الموظفين حول القيم والمعايير التنظيمية، بما في ذلك الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين - وتبادل الخبرات في التعامل مع قضايا من الميدان
  - عرض الاتفاقات مع المجتمعات المحلية على جدران المكاتب الميدانية، والتي تشمل مدونة قواعد السلوك وتذكير الموظفين بالسلوك المحدد المتوقع منهم

YEU هي وحدة الطوارئ في YAKKUM - المؤسسة المسيحية للصحة العامة، ومقرها في إندونيسيا. وهي تقدم مساعدات إنسانية في جميع أنحاء إندونيسيا ومنطقة شرق آسيا.

#### المسألة

لدى وحدة الطوارئ YEU مدونة سلوك تنظيمية، تغطي قضايا الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ولقد كانت هذه المدونة جزءا من جميع عقود الموظفين منذ عام 2011. ومع ذلك، كان التحدي هو رفع مستوى الوعي لدى الموظفين حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، لذلك أصبح جزءا "حيا" من عملهم - وليس مجرد شيء وقعوا عليه مع عقدهم، ثم نسوه.



YEU برنامج الصحة العامة في جزيرة مينتاواري

## ما الذي حدث نتيجة لذلك

حسب YEU فإن النتائج كانت إيجابية للغاية – أصبح الموظفون أكثر وعياً بقضايا الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين نتيجة لتنفيذ هذه الإجراءات.

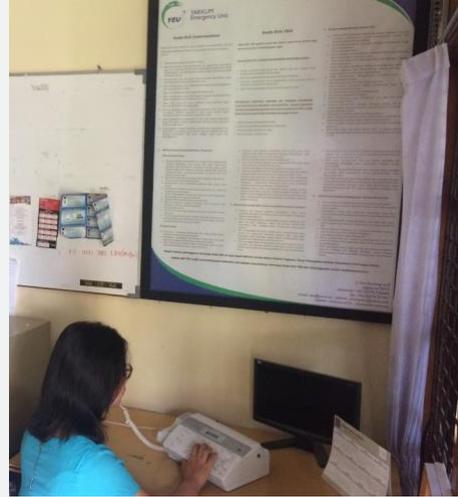
بالإضافة إلى ذلك، كان العمل على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين مفيداً للقبول في المجتمع. وحدة الطوارئ YEU هي منظمة مسيحية تعمل في بلد ذو أغلبية مسلمة. وقد أظهرت للمجتمع أن YEU هي حقاً تفكر في كيف يمكنهم العمل معاً باحترام، وساعدت في تنمية الثقة.

• تنفيذ تقييم أداء 360 درجة للموظفين (حيث يمكن للمديرين والمرؤسين على حد سواء أن يقدموا ملاحظاتهم على أداء الموظفين)، بما في ذلك انتهاكات مدونة قواعد السلوك

• إدراج الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في السياسات الأخرى المرتبطة بها، مثل سياسة التواصل، وسياسة الكشف عن المعلومات وغيرها - بحيث تكون مرئية في جميع أنحاء المنظمة.

## ما تم تعلمه

- كن على علم بالموظفين الجدد الذين يتم توظيفهم، وكلما كان هناك توظيف للمتطوعين، وخاصة للحصول على مساعدة قصيرة الأجل. سوف تحتاج إلى إعادة تقديم الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لكل سياق محدد.
- الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين هي ذات صلة بجميع الموظفين - من كبار الموظفين إلى الأمن والسائقين والبستانيون. لا يوجد أي عذر.
- في المكاتب الأصغر حجماً، يضطر المديرين في بعض الأحيان إلى "تبديل الأدوار" إذا كانت هناك مشكلة تتعلق ب من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. تأكد من أن لديهم تدريب إضافي على كيفية التعامل معها.
- بالنسبة لجميع المنظمات، من المفيد ربط الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بالقيم التنظيمية والمبادئ. بالنسبة للمنظمات المسيحية وغيرها من المنظمات الدينية، يمكن ربط الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بالتعاليم الدينية.
- فكر في كيفية تعميم برنامج العمل على الشركاء - ليس فقط المنظمات غير الحكومية الأخرى، ولكن المستشفيات وغيرها.
- كن على علم بأن عدم وجود شكاوى/إبلاغات لا يعني عدم وجود حالات، يجب السعي إلى مراجعة وجود بيئة تمكينية لتقديم الشكاوى/الإبلاغات.



مدونة قواعد السلوك YEU المعروضة على حائط المكتب

## إشراك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

ينبغي أن تغطي المعلومات المقدمة للمجتمعات التزام المنظمة وسلوكيات الموظفين المتوقعة فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

1.4 يتم تقديم المعلومات للمجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات حول المنظمة والمبادئ التي تلتزم بها والسلوكيات المتوقعة للموظفين وبرامجها والنتائج التي يمكن تحقيقها.

تحتاج المنظمة إلى سياسة لتبادل المعلومات تعالج الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

5.4 تم وضع سياسات لتبادل المعلومات، وتعزيز ثقافة الاتصال المفتوح.

يتعين على المنظمة أن تضمن أن يكون الأشخاص المتضررون على دراية تامة بالسلوك المتوقع للموظفين فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، والالتزامات التنظيمية.

6.5 تدرك المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررون من الأزمات إدراكا تاما ماهو متوقع من سلوك موظفي المساعدة الإنسانية، بما في ذلك الالتزامات التنظيمية حول منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

### كيفية القيام بذلك

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

1. استخلص الرسائل الرئيسية من سياسات مؤسستك بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي تحتاج المجتمعات إلى معرفتها. ما الذي ينبغي أن تتوقعه المجتمعات المحلية من المنظمة وموظفيها فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين؟ ما هو السلوك غير المقبول؟ كيف يمكنهم الإبلاغ عن أي مخاوف؟

• تدرك المجتمعات التي تقدم المساعدات للمنظمات بشكل كامل السلوك المتوقع لموظفي المنظمة، بما في ذلك الالتزامات التنظيمية بشأن منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

• وتعرف المجتمعات التي تعمل معها منظمات الإغاثة كيف تشككي إذا لم يتم الوفاء بهذه الالتزامات.

2. اعرف المجتمع الذي تتواصل معه والهويات المختلفة داخل المجموعات المجتمعية، مثل الأنواع الاجتماعية أو الأعمار أو ما إذا كانوا يعيشون مع إعاقة أو أي تنوع آخر ذي صلة أو يحتمل تهيمشه. كن على دراية بالهويات المتقاطعة المختلفة وكيفية تأثيرها على:

• يتم استخدام أدوات ومناهج التوعية المناسبة مع المجتمعات المحلية، التي لها صلة بالعمر واللغة والقدرة.

– مخاطر مختلفة من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين،

– التواصل يحتاج إلى فهم الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وكيف يريدون الإبلاغ عن ذلك

3. فكر في كيفية توصيل هذه الرسائل الرئيسية بطريقة ملائمة ومتاحة لمختلف الهويات داخل مجموعات المجتمع. النظر في النقاط التالية:
- هل الجميع ضمن هذه المجموعة متعلم؟
  - ما هي اللغات التي يتحدثونها؟
  - إذا تمت ترجمة رسائلنا، فمن المفيد أن يتم التأكد من صحة الترجمة من قبل طرف آخر للتأكد من صحة الرسالة وهل هي مناسبة
  - هل يتمتع بعض الأعضاء في المجتمع بسلطة أكبر من غيرهم؟
  - كيف سيؤثر ذلك على إيصال معلومات عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وتشجيع الإبلاغ، مثلاً هل يمكن مناقشة ذلك بشكل علني مع المجتمعات المحلية، مع الشباب في المجتمعات المحلية؟
4. تطوير مواد الاتصال الخاصة بك. هناك العديد من الطرق المختلفة لتوصيل الرسائل، ويمكن استخدام خليط من أنواع مختلفة. فيما يلي بعض الاقتراحات:
- الملصقات
  - المنشورات
  - تمثيل المسرحيات
  - الدراما الإذاعية
  - مناقشات مجموعات التركيز.
5. إشراك المجموعات المختلفة داخل المجتمع في جميع أنحاء عملية تطوير مواد إيصال رسائلنا الرئيسية. هذا سيساعد على التأكد من أن رسائلنا مناسبة وحساسة ومن المرجح أن توصل الرسالة الصحيحة.
6. تأكد دائماً من أن أفراد المجتمع المحلي المختلفين لديهم آلية للإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين تعمل لصالحهم وأن الجميع يعرف كيفية الإبلاغ من خلال هذه الآليات. تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع.

## إشراك المجتمع في رسائل الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في إثيوبيا

### البرنامج

تنفذ GOAL برنامجا إنسانيا واسع النطاق في إثيوبيا، يوفر برامج تشمل الطوارئ والمياه والصرف الصحي، والإدارة المجتمعية لسوء التغذية. ولديهم عدد كبير من الموظفين في العديد من المناطق، معظمهم من الرعايا الإثيوبيين.



اختيار التصاميم مع المجتمع

### المسألة

لدى GOAL إثيوبيا مدونة سلوك تعالج الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ولكنها وجدت أن الواقع هو أن الموظفين كانوا يوقعون عليها ثم يضعونها جانبا دون أن يكونوا على علم بمحتوياتها. وقررت GOAL أنها ستنظر في السبل التي يمكن أن توصل مدونة قواعد السلوك إلى موظفيها والمجتمعات المحلية التي يعملون معها.

### ما الذي فعلته GOAL

أولا وقيل كل شيء، قررت تحديد الرسائل الرئيسية الواردة في مدونة قواعد السلوك. وطلبوا من أعضاء الفريق المساعدة في تحديد الرسائل الأربع ذات الأولوية القصوى. فعلاوا ذلك عن طريق إجراء مسح على مستوى البلاد.

واختار مدير البرنامج الإنساني، بالتعاون مع فريق الرصد والتقييم، مكتبا واحدا في كل منطقة من مناطق البلد. ثم عقدوا اجتماعا مع الموظفين في ذلك المكتب، ووضعوا ورقة كبيرة على الحائط لكل نقطة من النقاط في مدونة السلوك. وطلب من الموظفين تحديد النقاط الأربع الأولى الأكثر أهمية. وبالإضافة إلى ذلك، قام فريق GOAL بإجراء مسح للموظفين في المكتب القطري. وضعوا أوراقا كبيرة على جدار في المكتب، وتركوها لمدة أسبوع، حيث يمكن للموظفين وضع علامة على الأوراق كلما أرادوا، على سبيل المثال عندما كانوا ذاهبين لتناول الغداء. ثم أضيفت الردود إلى قاعدة بيانات. وكانت الرسائل الأربع الرئيسية ذات الأولوية هي:

- لا تقبل الرشاوى
- لا تسيء معاملة الأطفال
- لا تستثني المجموعات المختلفة في المجتمع
- لا تستغل الناس جنسيا.

نتيجة للتدابير المتخذة، بدأت GOAL في تلقي التعليقات من المجتمع، والتي تم التعامل معها من خلال القنوات المناسبة. توضح حقيقة اختيار الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين كواحدة من أربع رسائل رئيسية أن موظفي GOAL في إثيوبيا يأخذون الأمر على محمل الجد، وإبلاغ المجتمع بهذا الأمر يوضح التزام GOAL بهذا الشأن.



بعض التصميمات الأصلية...

بعد ذلك ، وضع المسؤول الإعلامي في GOAL بعض التصميمات والصور التي شعر أنها متطابقة مع النقاط الرئيسية الأربع. ثم تم طرح الصور على المجتمعات، وتمت مناقشتها مع مجموعة كبيرة من الناس - القبائل المختلفة والعشائر والمستفيدين وغير المستفيدين. في هذه المرحلة، لم يكن هناك أي كتابة على التصميمات، حيث أراد الفريق معرفة ما إذا كانت المجتمعات قد فهمت الرسائل التي كانت تحاول إيصالها.

كان هناك الكثير من التعليقات التي تم إيصالها إلى المكتب القطري. لم يتم أخذ بعض التعليقات الاعتبار، ولكن معظم التعليقات تم أخذها في الاعتبار. تمت إضافة نص أيضًا إلى الصور باللغات المحلية المختلفة المنطوقة حيث يعمل GOAL. ثم تم تحويل الصور إلى ملصقات وعرضها حيثما أمكن - في المكتب القطري، في المستودعات، في المكاتب الميدانية، وما إلى ذلك.



النسخة النهائية

## ما تم تعلمه

- تأكد من حصولك مشاركة الموظفين الرئيسيين وقبولهم لنشر الرسالة إلى المجتمعات المحلية. كثيرا ما يفترضون ان هذا الأمر ينحدر من الإدارة العليا وهو ليس كذلك.
- لا تخف من الاتصال بالمتبرعين لتمويل أنشطة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بك.
- لا حاجة لعقد اجتماعات إضافية لتعليقات المجتمع - أضفها إلى الاجتماعات المخطط لها أصلاً.

## تنفيذ متطلبات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء والموردين والمتعهدين

مؤشر المعيار الإنساني الأساسي	متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين
1.6 تحديد أدوار مختلف أصحاب المصلحة، ومسؤولياتهم، وقدراتهم، ومصالحهم.	ينبغي تحديد أدوار ومسؤوليات وقدرات الشركاء وغيرهم من أصحاب المصلحة لمنع حدوث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
4.6 يجري تبادل المعلومات مع الشركاء وفرق التنسيق والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة من خلال قنوات الاتصال المناسبة.	ينبغي تبادل المعلومات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين مع الشركاء ومجموعات التنسيق والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة.
6.6 يخضع العمل مع الشركاء لاتفاقيات واضحة ومتسقة تحترم ولاية كل شريك والتزاماته واستقلاليتهم، وتعترف بالقيود والالتزامات الخاصة بكل شريك.	تحتاج المنظمة إلى اتفاقيات واضحة ومتسقة مع شركائها تتناول على وجه التحديد التزامات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

- يتم تقييم تواصل الشركاء والموردين والمتعهدين مع الأطفال، والبالغين المعرضين للخطر والسكان المتضررين، وقدراتهم على تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
  - يتم تضمين بنود بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جميع عقود الاتفاقيات .
  - وعند الاقتضاء، يتم تقديم تدريب الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين إلى الشركاء والموردين والمتعهدين (خاصة عندما تكون هذه المنظمات على اتصال مع السكان المتضررين).
  - ويتم رصد تدابير الهيئة، وحالات الإصابة ب الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، في المنظمات الشريكة والموردة والمتعاقدة.
- ### كيفية القيام بذلك
1. تقييم جميع الشركاء والموردين والمتعهدين قبل الاتفاق على ترتيبات التعاقد:
    - هل ستعمل المنظمة / الشركة بشكل مباشر مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والسكان المتضررين (لأن هذه المجموعات قد تكون أكثر عرضة لخطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين)؟
  2. تطوير عقود للمؤسسات / الشركات التي تشمل متطلبات والتزامات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين (إذا لزم الأمر) لدعم المنظمة / الشركة لتلبية المتطلبات.

3. التأكد من أن الموظفين والمتطوعين من المنظمات / الشركات التي تعمل مباشرة مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والسكان المتضررين يوقعون على مدونة قواعد السلوك، سواء الخاصة بك أو تلك الخاصة بالمنظمة / الشركة (إذا كانت من مستوى مقبول).

4. اتخاذ قرار بشأن أفضل نهج لتدريب المنظمات / الشركات على الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، استناداً إلى البيئة المحيطة والموارد المتاحة.

5. تقديم موجز قصير لجميع المنظمات / الشركات حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

6. إشراك موظفي المنظمة / الشركة في إجراء تدريب الموظفين إذا كانوا ينفذون الأنشطة بشكل مباشر أو لديهم اتصال كبير بالأطفال والبالغين المعرضين للخطر والسكان المتضررين.

7. الاتفاق مع المنظمات / الشركات على كيفية تبادل المعلومات حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. وينبغي أن يشمل ذلك ما يلي:

– التقدم المحرز في تنفيذ تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين ليتم تضمينها في الإبلاغات المتعلقة بالتقدم في المشاريع أو الخدمات (عند الاقتضاء)

– ما هي الالتزامات المتعلقة بالإبلاغ عن المخاوف أو الحالات التي تنشأ فيما يتعلق بالمنظمة/ الشركة لمنظمتك.

**الشركاء** هم المنظمات المتعاقد معها لتقديم البرامج والمشاريع، أو توفير التمويل.

**الموردون** هم المنظمات أو الشركات التي تم التعاقد معها لتوفير السلع والمعدات وغيرها من الإمدادات التي تستخدمها المنظمة بشكل عام، بما في ذلك تسليم البرامج والمشاريع.

**المتعاقدون** هم منظمات أو شركات تم التعاقد معها لتقديم خدمات محددة، مثل أعمال البناء.

## مثال التعلم

كيف يقومون بتعيين الموظفين وتدريبهم، وآليات الإبلاغ/الشكاوى الخاصة بالشريك، وكيفية تضمين تدابير حماية الطفل في عملياته وتدخلاته في البرنامج، وتدريبه لرصد التدابير التي تمنع الضرر. منظمة بلان انترناشيونال لن تضي قدمًا في الشراكة إذا كانوا يعتبرون أن المنظمة تقدم خطراً كبيراً على الأطفال ولا ترغب في معالجته. ومع ذلك، فإن جميع المنظمات الشريكة مع منظمة بلان انترناشيونال مهتمون بتعزيز قدراتهم التنظيمية لمنع إلحاق الأذى بالأطفال ورحوبون بالدعم المقدم منها للقيام بذلك.

وتتضمن جميع الاتفاقات المبرمة مع الشركاء والموردن والمتعهدين بندا بشأن منع إلحاق الضرر بالأطفال. بما أن منظمة بلان انترناشيونال ملتزمة بحماية الأطفال بشكل عام، فإن متطلبات الشركاء والموردن والمتعهدين تشمل إبلاغ بلان انترناشيونال إذا كان يجري التحقيق مع أي من موظفيها عن الضرر الذي يلحق بالأطفال، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون مباشرة مع الأطفال من خلال الشراكة أم لا.

الالتزامات المذكورة في عقد الشراكة، والتي تم تحديدها بناءً على التقييم، قد تشمل تقديم الدعم إلى الشريك لتطوير السياسة العامة، ومشاركة التدريب، وآليات الإبلاغ/الشكاوى ذات الصلة، وتبادل النتائج من مراقبة التدابير الرامية إلى منع إلحاق الضرر بالأطفال.

تدعم منظمة بلان انترناشيونال الآن شركائها الوطنيين والمحليين لدعم منظمات المجتمع المدني الأصغر لوضع معايير دنيا (مناسبة) لمنع إلحاق الضرر بالأطفال. وتساعد الشركاء الوطنيين أو المحليين في تنظيم ورش عمل مع منظمات المجتمع المدني للتوعية بأهمية التدابير الرامية إلى منع الضرر، والاتفاق على التدابير التي ستعتمدها منظمات المجتمع المدني.

## تنفيذ تدابير لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (وغيره من الأذى) على الأطفال مع الشركاء، والموردن والمتعاقدون

### البرنامج

منظمة بلان انترناشيونال هي منظمة دولية عالمية للتنمية الإنسانية تركز على حقوق الطفل والمساواة بين الفتيات. لدى المنظمة برامج في أكثر من 70 بلداً وتعمل على نطاق واسع مع الشركاء الوطنيين والمحليين.

### المسألة

وكمنظمة تركز على الأطفال والمراهقات، وضعت منظمة بلان انترناشيونال سياسات وإجراءات لمنع إلحاق الضرر بالأطفال (بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين) لأكثر من 15 عاماً. إن الحجم المتزايد لشراكات منظمة بلان انترناشيونال، وأنواع المنظمات التي تتشارك معها، والاستفادة من الموردن والمتعهدين في عملها، تعني أنه يجب عليها ضمان أن هذه المنظمات قادرة على العمل وفقاً للمعايير الدولية لحماية الأطفال، والتي تشمل منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين عليهم.

### ما فعلته منظمة بلان انترناشيونال

تحدد سياسة الحماية الخاصة بها وفق المعايير الدنيا للتعامل مع الشركاء والموردن والمتعهدين. وتتطلب المعايير الدنيا من مكاتب منظمة بلان انترناشيونال تقييم قدرة جميع الشركاء على تنفيذ تدابير لمنع إلحاق الضرر بالأطفال. يؤثر التقييم في القرار العام بشأن ما إذا كان يجب العمل مع الشريك أم لا. ويستند التقييم إلى عشرة أسئلة رئيسية – إذا كان لدى الشريك سياسة ومدونة سلوك،

## ما الذي حدث نتيجة لذلك

تطور نهج منظمة بلان انترناشيونال لتنفيذ هذه التدابير مع الشركاء والموردين والمتعهدين من نهج قائم على الأمتثال التعاقدى إلى نهج يساهم في تحسين النتائج لسلامة الأطفال بشكل عام، مثل زيادة الوعي في المجتمعات المحلية، والتغييرات في القوانين المحلية، ومجموعة من المنظمات ذات السياسات والإجراءات المناسبة. وقد نشأ ذلك من الطريقة التي تنظر بها الخطة الدولية إلى المخاطر التي ينطوي عليها الأمر (ليس فقط بالنظر إلى الاتصال الفعلي الذي تقيمه المنظمات مع المستفيدين، ولكن أيضًا مدى قوة الشركاء في وضع وتنفيذ تدابير لمنع الضرر بشكل عام)، والاستثمار الذي قامت به الخطة الدولية في بناء قدرات الشركاء والمتعهدين والموردين (عند الضرورة).

## ما تم تعلمه

- الموارد مطلوبة لدعم الشركاء والموردين والمقاولين لتنفيذ التدابير اللازمة. يجب تضمين تكاليف منع الضرر في جميع ميزانيات المشاريع والبرامج ذات الصلة - ويكون هذا الأمر أسهل عندما يمكن إدراج التكاليف في خطط بناء القدرات للشركاء (التي يفضلها المانحون)
- يعمل عدد كبير من الشركاء والموردين والمقاولين مع أكثر من منظمة - هل تدعمهم المنظمات الأخرى أيضًا في اتخاذ تدابير لمنع الضرر؟ يجدر معرفة ذلك لتجنب ازدواجية الجهود وتوفير الموارد.
- تكون مشاركة وزيادة بناء قدرات الشركاء بين المنظمات ذات قيمة، على سبيل المثال إذا كانت إحدى المنظمات تقدم تدخلات بناء القدرات للشركاء، فقم بتوسيع الدعوة إلى شركاء المنظمات الأخرى العاملة في نفس الموقع، إن أمكن.
- في البلدان التي سنت فيها الحكومات تشريعات حول الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، استخدم هذا كدافع للتأكد من أن الشركاء والموردين والمقاولين لديهم الإجراءات اللازمة.

## تصميم برامج ومشاريع آمنة

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

يجب تصميم البرامج وتنفيذها بناءً على تقييم مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وفهم نقاط الضعف لدى المجموعات المختلفة.

2.1 تصميم البرامج وتنفيذها على النحو المناسب استناداً إلى تقييم محاييد للاحتياجات والمخاطر وفهم مواطن الضعف والقدرات لدى مختلف الفئات.

ينبغي للبرامج أن تأخذ في الاعتبار القيود التنظيمية وتلك المرتبطة بالبيئة المحيطة حتى يكون الإجراء المقترح آمناً بالنسبة للمجتمعات المحلية فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

1.2 تصميم البرامج مع مراعاة القيود بحيث يكون الإجراء المقترح واقعياً وآمناً للمجتمعات المحلية.

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

2. رسم خريطة لأنماط السلوك داخل الأسر والمجتمعات عند تصميم البرامج والمشاريع – من يجلب المياه، ومن يدير دخل الأسرة. قد تجعل أنماط السلوك هذه بعض أفراد الأسرة من ذوي الهويات المتقاطعة أكثر عرضة لخطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، مثل المراهقات أثناء جلب المياه من نقاط المياه النائية.
3. حدد كيف يمكن أن يؤدي البرنامج / المشروع إلى تفاقم مخاطر الاستغلال والإعتداء والتحرش الجنسيين - هل ستلقى مجموعات معينة داخل المجتمع السلع والخدمات التي تعرضهم أكثر لخطر الاستغلال؟ هل يؤدي تصميم البرنامج / المشروع إلى تفاقم مخاطر الاستغلال والإعتداء والتحرش الجنسيين، على سبيل المثال نقاط المياه المعزولة أو المراحيض غير المضاءة أو غير المفصولة حسب الجنس؟

- تحديد ومعالجة المخاطر المحتملة للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي تطرحها البرامج والمشاريع.
- يجب أن تستجيب تصاميم البرامج أو يتم تعديلها للتخفيف من مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- تتضمن خطط المشروع أنشطة تتعلق بالوعي والحساسية بخصوص الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- تشمل الميزانيات خطوط تمويل لبناء القدرات والتواصل بخصوص الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

### كيفية القيام بذلك

4. إذا كان البرنامج يعمل أو تتم إدارته عن بعد، ففكر في المخاطر المحددة المرتبطة بذلك ما هو الاتصال الذي تقوم به مؤسستك وشركاؤها والأفراد المتعاملون مع المنظمة بالسكان المتأثرين؟ هل هو وجهاً لوجه، أو عبر الإنترنت؟ فكر في كيفية مراقبة الاتصال الشخصي مع السكان المتضررين من قبل الشركاء والأفراد المتعاملين مع المنظمة، إذا لم يكن لدى مؤسستك إشراف مباشر على ذلك. إذا كان الاتصال عبر الإنترنت، فتأكد من وجود تدابير محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

1. تقييم البيئة التي سينفذ فيها البرنامج – تحديد المخاطر والقضايا العامة المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في المجتمعات المحلية والهويات المختلفة المتقاطعة لأولئك الذين يبدون أكثر عرضة لخطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- المجتمعات المحلية، وأفراد محدودون ضمن المجتمعات، الذين يتعرضون للاعتداء والاستغلال والتحرش هم أكثر عرضة لارتكاب هذه الانتهاكات عليهم من قبل الموظفين والأفراد المتعاملين مع المنظمة، وأولئك الذين يتعاقدون على تنفيذ البرامج.

5. بالنسبة لأنشطة البرنامج عبر الإنترنت، قم بتقييم جميع الطرق التي يتم بها الاتصال. هل هو تواصل فردي من شخص لشخص (على سبيل المثال لمراقبة الاستبيانات)، أو كجزء من مجموعة (على سبيل المثال المشاورات المجتمعية، أو مناقشات مجموعات التركيز)، أو على منصات التواصل الاجتماعي (على سبيل المثال الربط بين الأشخاص حول حملة مناصرة؟) يجب أن يكون لدى أي جهة اتصال عبر الإنترنت تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بنفس المستوى في الاتصال شخصياً.
6. تصميم البرامج / المشاريع لمعالجة المخاطر المحددة، وضمان أن تكون تدابير التخفيف تعمل عبر المجموعات المختلفة؛ تضمين تكاليف المنع، وزيادة الوعي، والتدريب على الحماية من الاستغلال، والاعتداء والتحرش الجنسيين والاستجابة في ميزانيات البرامج / المشاريع.
7. دمج زيادة الوعي والتواصل حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في أنشطة البرنامج / المشروع.
8. راقب، مع المجتمعات التي تعمل معها، ما إذا كان البرنامج/ المشروع آمناً – اسأل أسئلة محددة حول ما إذا كان الضرر أو الإساءة قد نشأ بسبب تسليم السلع والخدمات، وما إذا كان قد تم الإبلاغ عن ذلك، وما الذي سيساعد على منع حدوث ذلك في المستقبل. إجراء المراقبة مع أفراد المجتمع ذوي الهويات المتقاطعة المختلفة. لا تعتمد فقط على أولئك الذين لديهم سلطة داخل المجتمعات المحلية ليقولوا أن البرنامج الآمن.
9. تكييف أو إعادة تصميم أي برنامج/ مشروع يمثل خطراً من ناحية الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
10. تحديد وتوثيق آليات حماية الطفل المحلية والوطنية القائمة وخدمات الدعم بخصوص الإحالة.

## البحث التشاركي لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين بشكل أفضل

### البرنامج

مشروع "إمبورد إيد" هو مشروع بحثي تشاركي متعدد السنوات ومتعدد البلدان بقيادة معهد المرأة العالمي، وهو جزء من جامعة جورج واشنطن. يفحص البحث الآليات التي يتم من خلالها إيصال المساعدات الإنسانية، وكيف يمكن لهذه العمليات أن تزيد دون وجود مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين لدى السكان المتضررين. هدفه هو دعم إنشاء أو تكييف نماذج إيصال المساعدات التي تعمل بنشاط لتقليل التفاوتات في القوة وإعطاء النساء والفتيات - باعتبارهن الأكثر تضرراً من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وغيره من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي - صوتاً مستداماً في كيفية تقديم المساعدة.

### المسألة

في حين أن آليات الاستجابة الحالية للاستغلال والاعتداء الجنسيين مهمة في خلق المسألة في القطاع الإنساني، فإن الكثير من التركيز على معالجته كان على آليات الإبلاغ والإجراءات ضد الجناة.

يجب زيادة التركيز على التدابير الاستباقية لمنع حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المقام الأول. كان هناك القليل من الفحص للعمليات التي يتم من خلالها إيصال المساعدات الإنسانية وكيف يمكن أن تزيد هذه العمليات من مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين. يعتقد المعهد العالمي للمرأة أن هناك حاجة إلى مزيد من الاعتبار لإنشاء نماذج تقديم المساعدات التي تعمل بنشاط للحد من اختلال توازن القوى، وإعطاء النساء والفتيات صوتاً مستداماً في كيفية تقديم المساعدة.

### ما فعله المعهد العالمي للمرأة

في هذه المرحلة من المشروع، أجرت مؤسسة المعهد العالمي للمرأة أبحاثاً في لبنان وأوغندا.

في لبنان، دخل المعهد العالمي للمرأة في شراكة مع منظمة كير الدولية. وقد قاموا معا بإجراء بحوث عمل



رسم خرائط للمخاطر في موقع توزيع في لبنان أنشأته نساء وفتيات © المعهد العالمي للمرأة في جامعة جورج واشنطن.

تشاركية مع مجموعة أساسية من 26 لاجئة وفتاة سورية في شمال لبنان. كما أجروا مقابلات ومناقشات جماعية مع المجتمع. وركز البحث على الكيفية التي يمكن بها لعمليات إيصال المعونة المتعلقة بالغذاء والمأوى والمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية أن تزيد من خطر تعرض اللاجئات والفتيات لخطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

في أوغندا، دخل المعهد العالمي للمرأة في شراكة مع IRC. وهنا، قاموا بإجراء بحوث عمل تشاركية مع مجموعة من 29 لاجئة من جنوب السودان في مستوطنات اللاجئين في شمال أوغندا. كما هو الحال مع لبنان، فقد أجروا أيضاً مقابلات ومناقشات جماعية مع المجتمع الأوسع. وفي أوغندا، ركز البحث على زيادة خطر التعرض للاستغلال والاعتداء الجنسيين بالنسبة للنساء والفتيات في عمليات إيصال الأغذية والوقود والحطب والمأوى والمياه والصرف الصحي.

إن بحوث العمل التشاركي هي طريقة تعمل على نحو استباقي لمعرفة الخلل في توازن القوى بين السكان المتضررين والباحثين/العاملين في المجال الإنساني، وتعالجه. وهو يمكن الناس من القيام بدور نشط في طرح الأسئلة والإجابة عليها حول حياتهم الخاصة.

## ما حدث نتيجة لذلك

وجد البحث أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل الجهات الفاعلة في مجال المساعدة منتشر. وتقاوست آليات التوزيع عن نهية بينة تتمتع فيها النساء والفتيات بحماية فعالة من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

وفي لبنان، تم تحديد النقاط الرئيسية التالية:

تمت ملاحظة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل أكبر فيما يتعلق بمساعدات المأوى وتوزيع الأموال، تليها المياه، والصرف الصحي، والنظافة الشخصية والغذاء.

تمت الإشارة بشكل متكرر إلى الاستغلال والاعتداء الجنسيين فيما يتعلق بالاحتكاك عند نقطة التوزيع؛ وتم ذكره أيضاً في جميع النقاط الأخرى لدورة التوزيع بما في ذلك نقل الأغراض إلى المنزل التعرف على المساعدة، أثناء تمارين التسجيل / التحقق، وتخزين المساعدة أو صيانتها بأمان.

واعترف جميع المشاركون بأن النساء والفتيات هن الأكثر عرضة للخطر بسبب الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ولوحظ أن المراهقات - ولا سيما اللاتي ليس لديهن آباء- والأرامل معرضات للخطر بوجه خاص، وكذلك النساء والفتيات اللاتي يعيلون الأسرة أو القاتمين على الرعاية (رب الأسرة) وأولئك الذين يفتقرون إلى الدخل (إما هم أنفسهم أو من الزوج)

وعلى الرغم من اختلاف البيئة المحيطة، فإن النقاط الرئيسية من أوغندا كانت متشابهة:

• ولوحظ أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين كان متعلقاً بتوزيع الأغذية، يليه المأوى؛ في حين وصفت أشكال أخرى من العنف القائم على النوع الاجتماعي في معظم الأحيان فيما يتعلق بالوصول إلى المياه والصرف الصحي (نقاط المياه والمراحيض والمواد الصحية) والوقود والحطب.

• تم ذكر الاستغلال والاعتداء الجنسيين فيما يتعلق بجميع نقاط دورة التوزيع، بما في ذلك: التعرف على المساعدة، التسجيل / التحقق، في نقطة التوزيع (أكثر نقطة تم ذكرها) ، السفر من / إلى مواقع التوزيع (خاصة عند حمل المساعدات الثقيلة أو كبيرة الحجم ، مثل الطعام والمزمل) ، وتخزين المساعدات بأمان .

• واعترف الجميع بأن النساء والفتيات هن الأكثر عرضة للخطر بسبب الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ولوحظ أن المراهقات - ولا سيما اللاتي ليس لديهن آباء - والأرامل معرضات للخطر بوجه خاص<sup>1</sup>.



تناقش النساء خريطة المخاطر المجتمعية التي أنشأتها في أوغندا © المعهد العالمي للمرأة في جامعة جورج واشنطن.

التوصيات الناشئة عن هذا البحث مذكورة أدناه. ستستخدم المرحلة التالية من المشروع هذه المعلومات في توضيح كيف يمكن تطبيق مناهج الحماية المرتبطة بالبيئة المحيطة لمساعدة أنظمة التوزيع، وستتضمن إنتاج "مجموعة أدوات" من الموارد التي يمكن تكييفها بشكل أكبر لتلائم البيئات الأخرى.

## التوصيات

- يجب تكييف نظم توزيع المعونة بحيث تلي بشكل كامل احتياجات النساء والفتيات من مواد المأوى والمساعدة النقدية والمياه والصرف الصحي والمواد الغذائية بطرق تقلل إلى أدنى حد من فرص الاستغلال والاعتداء. أهم طريقة للقيام بذلك هي ضمان أن تكون النساء والفتيات جزءاً من تصميم البرنامج.
- زيادة فرص الحصول على الخدمات الخاصة بالعتف القائم على النوع الاجتماعي - مثل الرعاية الصحية والدعم النفسي الاجتماعي وإدارة الحالات - مع ضمان أن الوصول إلى هذه الخدمات لا يتوقف على الإبلاغ عن حالات محددة من الإساءة، مع معرفة ما يشكله هذا الأمر من رادع قوي.
- الاعتراف بالنساء والفتيات كخبيرات في الحماية المرتبطة بالبيئة المحيطة وإشراكهن بنشاط في آليات تهدف إلى تحسين عمليات المعونة والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- على وجه التحديد، يجب أن تتحمل الإدارة العليا وقادة الحماية مسؤولية التفكير في دور مؤسساتهم في إيجاد "بيئة تمنع" الإساءة.

## سوء السلوك الجنسي في مكان العمل

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

يتعين على المنظمة أن تضع سياسات لحماية الموظفين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والانتقام، بما في ذلك سياسة حماية المبلغين عن المخالفات.

9.8 هناك سياسات لأمن الموظفين ورفاههم.

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

2. وضع استراتيجية التنوع والشمول توضح كيف تشجع المنظمة التنوع، وتتعترف بالقيمة والامتيازات وتعمل من أجل منظمة أكثر أماناً لجميع مجموعات الموظفين المختلفة والأفراد المتعاملين مع المنظمة.
3. تطوير سلوكيات قيادية صريحة بشأن الحفاظ على ثقافة تنظيمية تمنع سوء السلوك الجنسي وتستجيب له بفعالية في مكان العمل. انظر تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
4. ضمان أن تتضمن السياسات ذات الصلة تعريفات لأنواع سوء السلوك في مكان العمل، بما في ذلك سوء السلوك الجنسي، وأن تكون واضحة بشأن ماهو غير مقبول. ويشمل سوء السلوك التحرش الجنسي، ولكن أيضاً أنواعاً أخرى من سوء السلوك مثل الاستغلال والاعتداء الجنسيين، فضلاً عن الوصول إلى صور الاعتداء و/أو إرسالها من خلال أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف المحمولة، وما إلى ذلك.

5. ضمان وجود آليات يمكن الوصول إليها للسماح للموظفين بالإبلاغ بأمان وثقة وسرية عن سوء السلوك الجنسي. وينبغي أن يشمل ذلك آلية الإفصاح وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات.

- إن الالتزامات الواضحة بثقافة تنظيمية تعترف بقضايا النوع الاجتماعي والسلطة والامتياز، تشجع التنوع. وغالباً ما يتم التعبير عن هذه الالتزامات على أفضل وجه من خلال قيم المنظمة.
- سياسة أو سياسات للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين تمنع الأشكال المختلفة لسوء السلوك الجنسي في مكان العمل، والتي تصف السلوكيات المحظورة في مكان العمل (المرتبطة عند الحاجة بالتمييز والخصائص المحمية مثل العرق والإعاقة) وتحدد التزام المنظمة بمنع التحرش الجنسي في مكان العمل والاستجابة له.
- الإجراءات التي تصف كيفية تنفيذ السياسة في جميع أنحاء المنظمة.
- الفرص الرسمية وغير الرسمية للإفصاح عن سوء السلوك الجنسي والتي تشمل الإبلاغ إلى المديرين أو نقاط الاتصال أو غيرهم من الممثلين الموثوق بهم داخل مكان العمل.

### كيفية القيام بذلك

1. كن صريحاً بشأن كيفية مساهمة قيم المنظمة في خلق ثقافة تنظيمية تمنع سوء السلوك الجنسي وتستجيب له في مكان العمل. انظر تعيين مسؤوليات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

6. قم بإنشاء "مساحات آمنة" لمجموعات مختلفة من الموظفين لمناقشة القضايا التي تؤثر عليهم، على سبيل المثال مجموعات النساء (للموظفات الأكبر سناً والشابات)، ومجموعات الموظفين المعروف أنهم LGBTQ+ ، ومجموعات من الموظفين من مجتمعات مختلفة. يمكن أن تكون هذه المساحات الآمنة وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت.

فيما يلي بعض الاعتبارات الرئيسية لتطوير آلية الإفصاح:

– الحصول على دعم الإدارة العليا للآلية منذ البداية

– التشاور مع مجموعات مختلفة من الموظفين بشأن القنوات المقترحة للإبلاغ عن سوء السلوك الجنسي في مكان العمل

– التأكد من أن الآلية يمكنها إدارة الشكاوى والإبلاغات بطريقة سرية وفي الوقت المناسب مما يضمن سلامة جميع المعنيين

– التأكد من أن الموظفين يفهمون الأساس المنطقي لآليات الإبلاغ المقدمة، وأهمية الحفاظ على السرية إذا تلقوا إفصاحات، وأن أولئك الذين لديهم مسؤوليات محددة يمكنهم تلقي الشكاوى والإبلاغات والتعامل معها بثقة

– التواصل مع الموظفين حتى يفهموا كيف يمكنهم رفع شكوى أو تقديم إبلاغ

– ضمان وجود سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. انظر تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

## مبادئ القيادة النسوية

### ما فعلته منظمة أكشن إيد

جلبت منظمة أكشن إيد خبرتها في القيادة النسوية لتوجيههم خلال هذه العملية. وأسندت إلى موظف في القيادة العليا وظيفة دفع العمل إلى الأمام. أدركت المنظمة أنها بحاجة إلى تحديد بعض "النجوم المرشدة" - وهو تعبير عن نوع السلوكيات التي تريد رؤيتها في موظفيها. ومن هنا ولدت مبادئ القيادة النسوية. وهي:

#### 1. الوعي الذاتي

العمل من أجل قبول نقاط ضعفنا، فضلا عن الاعتراف بنقاط القوة الخاصة بنا وبالأخرين وتقييمها.

#### 2. الرعاية الذاتية ورعاية الآخرين

رعاية رفاهنا العاطفي والجسدي وتشجيع ودعم الآخرين على أن يحذوا حذونا.

#### 3. تفكير التحيز

التحقق من امتيازاتنا الخاصة والمؤسسية وقوتنا على أساس المزايا التي لدينا مثل الجنس والطبقة والعرق والقدرة وغيرها من العوامل.

#### 4. الشمول

بناء فرق متنوعة والاستجابة لمختلف الحواجز التي تحول دون المشاركة.

#### 5. تقاسم السلطة

خلق مساحة للأخرين للقيادة.

#### 6. استخدام السلطة بشكل مسؤول وشفاف

أن تكون واضحا ومنضبطا وشفافا في اتخاذ القرارات.

#### 7. التعاون الخاضع للمساءلة

ضمان تحديد الأهداف الجماعية بوضوح وأن تكون ملكيتها متبادلة. وأن نحاسب أنفسنا والآخرين على تحقيقها.

### البرنامج

منظمة أكشن إيد هي اتحاد عالمي يعمل من أجل عالم خال من الفقر والظلم. وهم يعملون مع الناس الذين يعيشون في فقر وإقصاء، ومنظمات المجتمع المدني، والحركات الاجتماعية، والمويدين. وهي تقدم برامج لعامة الناس، وتوفر الإغاثة في حالات الطوارئ، وتقوم بحملات من أجل أمور مثل الحقوق الاقتصادية للمرأة، والعدالة الضريبية، والعدالة المناخية.

ويندرج عمل منظمة أكشن إيد في أربعة مجالات واسعة: المرأة، والسياسة والاقتصاد، والأراضي والمناخ، وحالات الطوارئ. ولديهم تركيز خاص على حقوق المرأة، وهو الخيط الذي يمر عبر كل عملهم.

### المسألة

في عام 2004، بدأت منظمة أكشن إيد في التصدي للتحديات التي تواجهها المرأة. تم إنشاء برامج لتحديد التحديات وأفضل نهج للتعامل معها.

من خلال سلسلة من المحادثات مع مرور الوقت، أدركت منظمة أكشن إيد أنه من أجل معالجة القضايا التي تواجه المرأة في مكان العمل، تحتاج إلى دراسة كيفية عمل السلطة والقيادة داخل المنظمة.

وجاءت القيادة النسوية (المطالبة بالمساواة بين الجنسين) بعد العديد من المحادثات التي تبحث عن أفضل نهج للتعامل مع قضايا حقوق المرأة في المنظمة، وفي نهاية المطاف للتعامل مع قضايا السلطة التي تم تحديدها. أصبحت القيادة النسائية خيارا طبيعيا. استغرق الأمر الكثير من المحادثات للحصول على تأييد بسبب تسمية "النسوية"، ولكن في نهاية المطاف مع المناظرة والشجاعة نجح المؤسسون و تم التوصل إلى المبادئ.

## 8. تغذية راجعة محترمة

البحث عن الآراء البناءة وتقديمها وتقديرها كقرصة للتعلم في الاتجاهين.

## 9. الشجاعة

أخذ المبادرة والتعلم من الأخطاء وعدم الخوف من الفشل.

## 10. عدم التسامح مطلقاً

تحديد أي شكل من أشكال التمييز وإساءة استخدام السلطة وضمان أن يكون سلوكنا خال من أي نوع من أنواع التحرش والاستغلال.

وقررت منظمة أكشن إيد أن تنفيذ مبادئ القيادة النسوية يجب أن يكون في مكان يكون فيه ذلك منطقياً. فقررنا أن يكون في قسم الموارد البشرية والتنمية التنظيمية، حيث يعمل هذا القسم في جميع أنحاء المنظمة. وعلى الرغم من أن القيادة في عملية الانطلاقة جاءت من القمة، إلا أن منظمة أكشن إيد قررت التركيز على الأفراد - كيف يمكنهم تغيير سلوكهم لتحقيق تغيير كبير في المنظمة.

## ما حدث نتيجة لذلك

لم تكن الانطلاقة بدون تحديات. وقد قاوم بعض الموظفين الحركة النسوية كمصطلح، ذكورا وإناثا على حد سواء. كما كان على المنظمة أن تتأكد من افتراضاتها بشأن الصعوبات التي يواجهها الناس في المنظمة - فالديناميكيات لم تكن من الذكور إلى الإناث فقط.

ولمعالجة ذلك، تم توفير أماكن آمنة للنقاش حول ما تقوم به منظمة أكشن إيد، ولماذا. وقد منحت هذه المناقشات الموظفين فرصة للتحدث عن مخاوفهم بطريقة مفتوحة وصادقة.

الآن، مبادئ القيادة النسوية معروفة في جميع أنحاء المنظمة بأكملها، وهي "لغة مشتركة" في جميع البلدان الـ 45 التي تعمل فيها منظمة أكشن إيد. حيث أنهم يوضحون للموظفين ماهو متوقع منهم من حيث السلوك - والجميع معنيون به.

إنهم يمنحون الناس فرصة ليحددوا سلوك الآخرين والقول "هذه ليست الطريقة التي نفعل بها الأشياء".

هذا لا يعني أنه أمر سهل. تعمل منظمة أكشن إيد في العديد من المواقع المختلفة مع ثقافتها وبيئاتها السياسية الخاصة، وهناك طريق طويل يجب أن تقطعه لتضمين المبادئ واستيعابها. ولكن الآن بعد أن عرفهم الجميع، أصبح من الأسهل أن نحدد السلوك السليبي.

## ما تم تعلمه

1. مبادئ القيادة النسوية ليست فقط للمنظمات غير الحكومية الكبيرة! في الواقع يمكن أن يكون أسهل في المنظمات غير الحكومية الصغيرة. لا يتطلب الأمر موارد - طالما أن هناك قيادة من القمة والمنظمة قادرة على أن يكون لديها مجموعة من الأبطال في موظفيها لدعمها، يمكن تحقيق ذلك.

2. يجب أن يتم وضع القيادة النسوية في فريق لديه إمكانية الوصول إلى جميع جوانب المنظمة.

3. ومع ذلك - لا يمكن أن يكون فريقاً واحداً فقط من ينفذ ذلك. يجب أن تنفذها المنظمة بأكملها.

4. تختلف العملية من مكتب إلى آخر. إنها ليست عملية بين عشية وضحاها، بل سلسلة من المحادثات مع مرور الوقت.

## تطوير وتنفيذ آلية شكاوى قائمة على المجتمع

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

ينبغي للبرامج أن تحدد الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة وتعمل على أساسها في الوقت المناسب وبطريقة منظمة، بما في ذلك في مجالات سلامة الناس وأمنهم

3.6 تحدد البرامج الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة وتعمل على أساسها في الوقت المناسب وبطريقة منظمة، بما في ذلك في مجالات سلامة الناس وأمنهم وكرامتهم وحقوقهم، والاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب الموظفين وغيرهم ممن يقدمون المساعدة، والثقافة، النوع الاجتماعي، والعلاقات الاجتماعية والسياسية، وسبل العيش، والاقتصاد المحلي، والبيئة.

يجب استشارة المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين حول كيفية استيعاب عملية معالجة شكاوى الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

1.5 تتم استشارة المجتمعات والأشخاص المتأثرين بالأزمة بشأن أ. التصميم، ب. التنفيذ، ج. مراقبة عمليات معالجة الشكاوى.

ينبغي لآلية معالجة الشكاوى أن ترحب بالإبلاغات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وأن تقبلها، ويتعين على المجتمعات المحلية أن تعرف كيف وعن ماذا تبلغ.

2.5 تقبل الشكاوى، ويتم الإعلام بكيفية الوصول إلى الآلية ونطاق المسائل التي يمكن أن تعالجها الآلية

تحتاج المنظمة إلى عملية موثقة بخصوص التعامل مع الشكاوى والتحقيقات التي تعالج الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وتركز على الضحايا/الناجين، وتحدد التزامات الإبلاغ الإلزامية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

4.5 جرى توثيق عملية معالجة الشكاوى بالنسبة للمجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات. وتغطي هذه العملية تصميم البرامج، والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وغير ذلك من إساءات استخدام السلطة.

### كيفية القيام بذلك

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

1. إذا لم يكن لدى مؤسستك بالفعل آلية لتقديم الشكاوى المجتمعية، فستحتاج إلى تطوير واحدة. تتوفر الموارد على نطاق واسع لمساعدتك على تطوير آلية تقديم الشكاوى المجتمعية، وإقامة آليات آمنة وسرية ويمكن الوصول إليها تعمل بالنسبة لمجموعات مختلفة داخل المجتمعات المحلية.
2. تحديد الغرض ونطاق الآلية الخاصة بك. هل سنتلقى جميع أنواع الشكاوى والتغذية الراجعة، أو فقط الإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين؟ هل ستكون جزءاً من آلية تقديم الشكاوى المجتمعية المشتركة بين الوكالات؟

- بروتوكول سري للتعامل مع الإبلاغات يركز على الضحية/الناجي.
- موظفون معينون ومدربون يتحملون مسؤولية تلقي الإبلاغات وإدارتها.
- قنوات إبلاغ مناسبة وسهلة المنال وسرية تم تصميمها بالتشاور مع المجتمع، بما في ذلك القنوات المصممة لتمكين الإبلاغات عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل استباقي.
- عملية إحالة للإبلاغات التي لا تدخل ضمن نطاق آلية تقديم الشكاوى المجتمعية.

يجب عليهم محاولة التحقيق بأنفسهم، وأنه يجب عليهم عدم مناقشة الإبلاغ مع أي شخص آخر خارج سلسلة الإبلاغات. يجب عليهم أيضًا فهم مسؤوليتهم الخاصة بالإبلاغ عن أي مخاوف قد تكون لديهم بشأن الزملاء أو الشركاء أو بشأن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

6. بمجرد وضع بروتوكولات التعامل مع الإبلاغات الداخلية، قم بتطوير قنوات الإبلاغ المجتمعية الخاصة بك. التشاور مع المجتمعات المحلية بشأن الهياكل القائمة لديها للإبلاغ عن المخاوف، وكيف تود أن تقدم إبلاغاتها إلى المنظمة. ضمان استشارة مجموعات مختلفة في المجتمع، بما في ذلك الأشخاص من مختلف الأنواع الاجتماعية أو الأعمار أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو أي مجموعات أخرى ذات صلة بالبيئة المحيطة أو يحتمل تهميتها.

7. أن يكون لديك أكثر من قناة واحدة للإبلاغ لآليات تقديم الشكاوى المجتمعية الخاصة بك. يمكن أن تتضمن القنوات المحتملة الرسائل القصيرة، أو البريد الإلكتروني، أو الرسائل، أو الخط الساخن الهاتفي، أو مكتب استعلامات، أو الاجتماع وجها لوجه، من بين أمور أخرى - اعتمادا على ما يتم تحديده من خلال استشارة المجتمع.

النظر في مدى سلامة وسرية هذه القنوات بالنسبة للأشخاص الذين يبلغون عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، وديناميكيات السلطة وخطر الانتقال، ومستويات الأمية والحواسر اللغوية، والوصول إلى بيانات الهاتف، ومدى تقنهم في استخدامها.

8. التواصل مع المجتمعات المحلية حتى يفهموا كيفية رفع شكوى وتقديم إبلاغ.

9. إن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بطبيعته مسألة حساسة. فكر بعناية فيما إذا كنت قد طورت قنوات اتصال تمكن الإبلاغات بشكل استباقي. عند استشارة المجتمع أو الموظفين حول آليات الإبلاغ الخاصة بك للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، تأكد من استشارة مجموعات متنوعة حول كيف يمكن أن يشعروا بالراحة في الإبلاغ. انظر أيضا كيفية استخدام الأنشطة القائمة لالتقاط المخاوف المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين - مثل التدريب حول الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والعمل مع المجموعات النسائية وأعمال التوعية حول العنف القائم على النوع الاجتماعي.

تعمل المنظمات بشكل متزايد على تطوير آلية تقديم الشكاوى المجتمعية المشتركة بين الوكالات، ويركز بعضها على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. اكتشف ما إذا كانت هناك آليات لتقديم الشكاوى المجتمعية مشتركة بين الوكالات في منطقة عملك، وفكر فيما إذا كنت ترغب في المشاركة. عادة ما تعني المشاركة في آلية الشكاوى المشتركة الموافقة على معايير وإجراءات مشتركة للتعامل مع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين لجميع الأعضاء.

3. إذا لم يكن موجودا بالفعل، فتأكد من وجود بروتوكول داخلي لتلقي إبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين السرية و محرورها الضحية/ الناجي (أي إعطاء الأولوية لرغبات وسلامة ورفاه الضحية / الناجي). تعيين مسؤوليات الموظفين بخصوص التعامل مع الإبلاغات، مثل: من سيكون مسؤولا مباشرة عن الإبلاغات عند ورودها إلى المنظمة، وكيف سيتم تقييمها للمتابعة، و لمن ستتم إحالتها وعلى أي أساس.  
انظر الاستجابة للإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

4. تأكد من أن البروتوكول الداخلي الخاص بك للرد على الإبلاغات يتضمن ما يجب فعله بالإبلاغات التي تقع خارج نطاق آلية تقديم الشكاوى المجتمعية، على سبيل المثال:

- الإبلاغات التي تتعلق بمنظمات أخرى. كيف ستتم إحالة هذه؟  
- الإبلاغات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين غير الناجمة عن موظفي المنظمة أو برامجها. تأكد من وجود قائمة بجهات الإحالة - انظر أدناه

- الإبلاغات التي تدعي وقوع حوادث جنائية. سيتعين على المنظمة أن تحدد على أساس كل حالة على حدة ما إذا كانت الإحالة إلى السلطات آمنة ومناسبة لجميع المعنيين، مع إيلاء الأولوية للمصالح الفضلى للضحايا/الناجين.

5. توعية الموظفين بالبروتوكولات. تأكد من توفير التدريب للموظفين ذوي الأدوار المحددة. بالنسبة لجميع الموظفين، كن واضحا أن أي إبلاغات بتلقونها بشأن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين يجب إحالتها مباشرة إلى مدير من الإدارة العليا داخل المؤسسة. يجب أن يفهم الموظفون أهمية اتباع هذا الإجراء. ويجب أن يكون واضحا بالنسبة لهم أنه لا

10. راقب وراجع آلياتك لتمكين إبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل مستمر للتحقق من:

– هل الآليات تتلقى الإبلاغات؟ ما نوع الإبلاغات التي يتلقونها؟ إذا كانت قنواتك لا تلتقط إبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، فاستكشف الأسباب المحتملة لذلك

– من يقوم بتقديم الإبلاغات، على سبيل المثال، هل تقوم مجموعات معينة من الموظفين بالإبلاغ أكثر من غيرها؟

– هل الآليات مناسبة للموظفين والمجتمعات المحلية؟ هل يشعر كل من الموظفين والمجتمع بالراحة في استخدامها؟

– هل تعرض الآليات المستخدمين لمزيد من المخاطر؟

– هل تتم متابعة إبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين بشكل مناسب داخل مؤسستك؟

11. عند فتح إمكانية الإبلاغات عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، من الضروري للغاية أن تتابعها. يمكن أن يكون الإبلاغ عن المخاوف أمراً غير مريحاً بالنسبة للشخص الذي يبلغ، وعلينا مسؤولة أن نأخذ هذا الأمر على محمل الجد. عدم متابعة مثل هذه المخاوف الخطيرة يمكن أن يؤدي إلى انهيار الثقة بين منظمك وموظفيك أو المجتمع. انظر الاستجابة لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

## مثال التعلم

### ما فعلته لجنة تنسيق الخدمات للمشردين في تاييلاند

أولا وقبل كل شيء، وضعت اللجنة بروتوكولا بين الوكالات للتعامل مع إبلغات الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتضمن البروتوكول ما يلي:

- القنوات التي يمكن من خلالها تلقي الإبلاغات
- تعيين جهات تنسيق للتعامل مع الإبلاغات الواردة وإحالتها
- توجيه واضح بشأن مسؤوليات الإدارة في التعامل مع الإبلاغات بمجرد تلقيها
- إجراءات التحقيق في إبلاغات الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- كيفية إحالة الإبلاغات التي تم إجراؤها حول عضو آخر في الشبكة
- دعم الضحايا/الناجين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- إنشاء لجنة توجيهية لضمان التعامل مع الإبلاغات وفقا للبروتوكول.

### آليات الشكاوى والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين على الحدود التاييلاندية البورمية

#### البرنامج

لجنة تنسيق الخدمات للمشردين في تاييلاند هي شبكة من المنظمات غير الحكومية والمنظمات المجتمعية التي تعمل مع النازحين في مخيمات على طول الحدود التاييلاندية البورمية.

#### المسألة

أرادت اللجنة أن توفر بيئة يعرف فيها اللاجئون، ولا سيما أكثرهم ضعفا في مجتمعاتهم المحلية، أنهم قادرون على الحصول على خدمات خالية من الاعتداء والاستغلال.



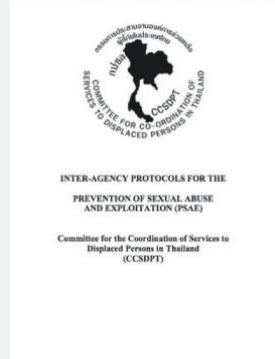
موظفو لجنة تنسيق الخدمات للمشردين في تاييلاند في العمل

## ما حدث نتيجة لذلك

بدأ الإبلاغ عن حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين إلى لجنة تنسيق الخدمات للمشردين في تايلاند، وتم التعامل معها وفقاً للبروتوكول. بعد ثلاث سنوات من إدخال الآليات، وجد تقييم أن المجتمع أدرك أن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين قد انخفض بشكل كبير.

من خلاصة الممارسات على آليات الشكاوى المجتمعية،  
IASC, 2012

ثم نفذت الوكالات الأعضاء عملية تنفيذ واسعة النطاق لإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المخيمات. تم تصميم نقاط استلام الإبلاغات، بما في ذلك من خلال الهياكل القائمة مثل المنظمات المجتمعية، ولجان العنف القائم على النوع الاجتماعي، وصناديق الشكاوى، أو تقديم الإبلاغات مباشرة إلى الوكالة.



بروتوكولات CCSDPT

## ما تم تعلمه

- استشر المستفيدين والمنظمات المجتمعية حول آلية الشكاوى الخاصة بك من مرحلة التصميم فصاعداً، وإلا فإنه يمكن أن يؤثر على الاستخدام والاستدامة.
- التفاوض مع الفئات الضعيفة، مثل الوافدين الجدد إلى المخيم، والنساء العازبات والأطفال بشأن آليات الإبلاغ.
- النظر في لغات المجتمع والعادات المختلفة من البداية.
- النظر في كيفية ضمان الحفاظ على الزخم بخصوص الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في حال عدم توفر الموارد المخصصة.

ثم تم إجراء عملية توعوية من خلال ممثلي المنظمات المجتمعية. وشمل ذلك رسائل الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين باللغة المحلية على القبعات والحقائب، ومن خلال المسرح والبلث الإذاعي.

## الاستجابة لإبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

### متطلبات محددة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش

#### الجنسيين

ينبغي للبرامج أن تحدد الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين وأن تعمل على أساسها.

تحتاج المنظمة إلى أنظمة لحماية المعلومات الشخصية المتعلقة بحوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي يمكن أن تعرض الأشخاص المتضررين للخطر.

ينبغي إدارة الشكاوى والإبلاغات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في الوقت المناسب، وبطريقة عادلة، ومناسبة، وأمنة.

تحتاج المنظمة إلى عملية موثقة لمعالجة الشكاوى وتحقيقات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، تركز على الضحايا/الناجين، وتحدد التزامات الإبلاغ الإلزامية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.

تحتاج المنظمة إلى ثقافة تنظيمية تأخذ شكاوى الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين على محمل الجد وتتعامل معها وفقاً لسياسة وعمليات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين الخاصة بها.

يتعين على المنظمة إحالة شكاوى/إبلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي لا تدخل في نطاق المنظمة إلى طرف ذي صلة بطريقة تتسق مع الممارسة الجيدة.

يجب أخذ سوء السلوك الخطير على محمل الجد والتعامل معه

### مؤشر المعيار الإنساني الأساسي

6.3 تحدد البرامج الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة وتعمل على أساسها في الوقت المناسب وبطريقة منتظمة، بما في ذلك في مجالات سلامة الناس وأمنهم وكرامتهم وحقوقهم، والاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال ثقافة الموظفين، والنوع القائم على النوع الاجتماعي، والعلاقات الاجتماعية والسياسية، وسبل العيش، والاقتصاد المحلي، والبيئة.

8.3 توجد أنظمة لحماية أي معلومات شخصية يتم جمعها من المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات قد تعرضهم للخطر

3.5 تدار الشكاوى في الوقت المناسب وبطريقة عادلة ومناسبة. وأولويات البيانات معالجة الشكاوى هي سلامة صاحب الشكاوى والمتضررين في جميع المراحل.

4.5 جرى توثيق عملية معالجة الشكاوى بالنسبة للمجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات. وتغطي هذه العملية وضع البرامج والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وغير ذلك من إساءات استخدام السلطة.

5.5 ثقافة تنظيمية تؤخذ فيها الشكاوى على محمل الجد ويتم التعامل معها وفقاً لسياسات وعمليات محددة.

7.5 تحال الشكاوى التي لا تدخل في نطاق المنظمة إلى طرف ذي صلة بطريقة تتفق مع الممارسة الجيدة.

5.9 يتم التعامل مع خطر الفساد، واتخاذ الإجراءات المناسبة عند تحديد حالات الفساد.

### ما ينبغي أن يكون موجوداً

- إجراءات مكتوبة بشأن الرد على الإبلاغات والمخاوف المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، والتي تركز على الضحية/الناجية وتضمن السرية.
- رسم خرائط لمسارات إحالة الضحايا/الناجين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- تجري التحقيقات وفقاً للمعايير والتوجيهات ذات الصلة.
- يتم إجراء التحقيقات من قبل المتخصصين ذوي الخبرة والمؤهلين، الذين تم تدريبهم على التحقيقات الحساسة مثل ادعاءات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين.
- تؤدي الشكاوى المدعومة بالأدلة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ثابتة.

## كيفية القيام بذلك

1. تأكد من أن مؤسستك لديها سياسات وإجراءات سرية تركز على الضحايا/الناجين للرد على الإبلاغات أو المخاوف المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. هناك قوالب وموارد متوفرة لمساعدتك في هذا.
  2. إجراء تحديد لمسارات الإبلاغ والإحالة. وهذا يعني تحديد السلطات الرسمية التي ينبغي تقديم الإبلاغات إليها إذا كان الحادث إجرامياً الطابع، فضلاً عن خدمات الدعم الرسمية وغير الرسمية المتاحة في منطقتك للضحايا/الناجين من هذا النوع. يجب عليك تقييم جميع هذه المسارات لضمان أنها آمنة، ويمكن الوصول إليها وذات صلة. إذا كانت هناك منظمات أخرى تعمل على قضايا الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين والنوع الاجتماعي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في منطقتك، فتحقق مما إذا كان قد تم بالفعل إجراء عمليات تحديد لهذه الخدمات، أو استكشف فرص تحديدها بالتعاون مع جهات أخرى.
  3. يجب أن يكون لديك قائمة اتصال جاهزة عند وقوع حادث، حتى تتمكن من الوصول إلى دعم للضحية / الناجي (إذا كان عمره أقل من 18 عاماً)، أو إذا كان الضحية / الناجي بالغاً، فادعمهم لاتخاذ قرارات بشأن الخدمات التي يمكنهم الوصول إليها إذا أروادوا ذلك.
  3. عندما تتلقى مؤسستك إبلاغاً أو تسمع عن مخاوف بشأن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، يجب التعامل معها على الفور من خلال إجراءات معالجة الإبلاغات. وبغض النظر عن نتيجة الإبلاغ أو المخاوف، فإن الأولوية الأولى هي دائماً سلامة ورفاه الضحية/الناجي. وينبغي تقديم الدعم فوراً عند الإبلاغ عن مخاوف - طالما أن الضحية/الناجي يحتاجه.
  4. الجهة المانحة، وبعض الهيئات القانونية قد تطلب أن يتم إبلاغهم بالإبلاغات عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين التي تأتي إلى منطقتك. تحقق من المانح والمتطلبات القانونية.
  4. حتى إذا لم تكن هناك معلومات كافية لمتابعة الإبلاغ أو المخاوف، ينبغي تسجيلها على أي حال. قد يكون من المفيد تحديد نمط الضرر.
5. إذا اقتضى الأمر إجراء تحقيق، ينصح بأن يقوم به مهنيون متمرسون ومؤهلون، مدربون على التحقيقات الحساسة مثل ادعاءات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. إذا لم يكن هناك أحد داخل مؤسستك يتمتع بهذه المؤهلات والتدريب، يجب عليك التفكير في الوصول إلى الموارد الخارجية لمساعدتك. اتصل بتحالف المعيار الإنساني الأساسي للحصول على مزيد من المعلومات.
- ومن المهم للغاية أن يتم التحقيق في الإبلاغات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين. إذا لم تتبع الإجراءات القانونية الواجبة، فقد يجعل ذلك من الصعب عليك تأديب أو فصل أحد الموظفين. ويمكن للموظفين الذين كانوا موضع قلق الانتقال إلى العمل في منظمات أخرى دون معالجة هذه المسألة. وبحق للموظفين الذين يتعرضون لادعاء ما أن يخضعوا لعملية عادلة لتحديد ما حدث بالفعل، بدلاً من أن يخضعوا للثرثرة والشائعات.
6. يمكن أن يكون لحالة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين تأثير على معنويات الموظفين. بحلول الوقت الذي يتم فيه إعداد الإبلاغ، قد تكون هناك بالفعل أشهر من الشائعات والمخاوف المتداولة في المكتب المتضرر، وفي المجتمع الأوسع. قد يشعر الموظفون بعد ذلك بأنهم مستبعدون من التحقيق، لأن متطلبات السرية تعني أنهم لا يعرفون شيئاً عنها. قد يشعرون بخيبة أمل من الاستنتاج. قد تضطر المنظمة إلى استثمار الوقت في استعادة معنويات الموظفين والمجتمع، من خلال الاستماع إلى مخاوفهم وطمأننتهم بأنه تم اتخاذ الإجراءات القانونية الواجبة، مع توضيح سبب ضرورة الحفاظ على سرية بعض جوانب القضية.

## مثال التعلم

### المسألة

تعتقد تروكير أنه من المهم خلق بيئات آمنة، للحد من احتمال أن تسوء الأمور. ومع ذلك، عندما تكون هناك شكوى، من المهم أن يكون رد المنظمة مناسباً ومحترفاً ويحد من أي احتمال آخر مثل الإجهاد أو التأثير. وينبغي تطوير آليات لتحقيق ذلك.

وبما أن تروكير تعمل في شراكة، من المهم ألا تقتصر آلياتها على تلبية الشكاوى المتعلقة بها فحسب، بل أيضاً على الشكاوى المتعلقة بالشركاء الذين يعملون معهم.

### ما فعلته تروكير

وضعت تروكير الإجراءات التالية للرد على الشكاوى والإبلاغات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجسديين:

يتم إحالة جميع شكاوى الحماية المقدمة في البرامج القطرية إلى لجنة إدارة حالات الحماية. أعضاء لجنة إدارة حالات الحماية هم رئيس المنطقة / الوحدة، والمدير القطري (الحالات الخارجية) ورئيس الحماية.

وتجري لجنة إدارة حالات الحماية استعراضاً أولياً للحالة وتقدم توصيات بشأن الخطوات التالية. تستند الاعتبارات على من هو الشخص المدعى عليه أنه موضوع الشكاوى في البداية:

- موظفو تروكير أو ممثلهم (تطبق عليه سياسات تروكير)
- الشركاء (تطبق اتفاقية الشراكة)
- منظمات أخرى (قد تنطبق / قد لا تنطبق عليها ترتيبات أخرى على سبيل المثال الاتحادات)

تقوم لجنة إدارة حالات الحماية بإبلاغ لجنة القيادة (الرئيس التنفيذي ومدير القسم) بأنه تم استلام شكوى، وبالتقييم الأولي والخطوات التالية المقترحة.

## تطوير ممارسات إدارة حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين في تروكير

### البرنامج

تروكير هي وكالة إنسانية وتنموية خارجية تابعة للكنيسة الكاثوليكية في أيرلندا. تعمل تروكير مع المنظمات الشريكة المحلية في أكثر من 20 دولة. منذ عام 1973، تتحدى تروكير الظلم وتقدم الدعم للأشخاص الذين يعيشون مع آثاره.

تنص رؤية تروكير ورسالتها وقيمها على أنهم يؤمنون بالكرامة الجوهريّة لكل شخص، ويحفظون بالاختلاف ويهدفون إلى إنشاء علاقات من الاحترام المتبادل حيث يتم احترام حقوق وكرامة كل شخص. إن عمل تروكير مستوحى من التعليم الاجتماعي الكاثوليكي، وأحد مبادئه الأساسية هو كرامة كل فرد. الحق في التحرر من جميع أشكال الاستغلال والاعتداء هو حق ضمني في هذا المبدأ. مدعومة بقيمة المساءلة التنظيمية لتروكير، فإن سياستهم هي حماية جميع الأفراد المشاركين في عمل تروكير ضد مخاطر الاستغلال والاعتداء.

لا تتسامح تروكير مع السلوك الاستغلالي أو المسيء من قبل أي شخص مرتبط بتنفيذ عملها. كما تتطلب أن تشارك المنظمات الشريكة التزامها بالحماية معها وأن يكون لديها سياسات وأنظمة لمنع الإساءة والاستغلال والاستجابة لهما من قبل ممثلي المنظمات.

وفيما يتعلق بالشكاوى المتعلقة بموظف من موظفي شركة تروكير، ينضم ممثل من إدارة الموارد البشرية إلى لجنة إدارة حالات الحماية.

- يتم الاسترشاد خلال التحقيقات التي تجريها تروكير بإرشادات تحالف المعيار الإنساني الأساسي للتحقيقات. يفضل أن يكون لدينا محقق خارجي إما لإجراء التحقيق بشكل كامل أو يكون جزءاً من التحقيق. لن تقوم تروكير بإجراء التحقيق إلا في الحالات التي لا يكون فيها من الممكن تعيين محقق مؤهل بشكل مناسب (كعدم وجود محقق متاح على الفور، أو وجود مشكلات تتعلق بالوصول أو الأمان في البلد).
- عندما تنتهي التحقيقات، يمكن الحث على إجراء تأديبي بما يتماشى مع سياسات تروكير.
- يتم استعراض النتائج لتقييم ما إذا كانت هناك حاجة إلى إجراءات أخرى (مثل مراجعة السياسات والممارسات والتدريب وما إلى ذلك)
- وتعتقد لجنة إدارة حالات الحماية دورة للدروس المستفادة.

في جميع الحالات سوف تنظر لجنة إدارة حالات الحماية في:

- إذا كان هناك ما يكفي من الأدلة لتشكيل شكوى أو إذا كان هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات؟ توخذ خطوات جمع المزيد من المعلومات في الاعتبار للتأكد من أن أي إجراء لا يهدد تحقيقاً محتملاً أو يشكل خطراً على الحماية لأي شخص معني.
- هل تدعي الشكوى حدوث جريمة جنائية؟ فهم السياق المحلي أمر ضروري لصنع القرار. ولدى كل مكتب في تروكير "وثيقة لتحديد السياق" تحدد التشريعات الرئيسية المتعلقة بحماية الطفل والاعتداء عليه وحقوقه في العمل، وواقع تنفيذ هذا التشريع، وشبكات الدعم داخل الدولة. باستخدام هذا كمرجع يمكن أن تتخذ لجنة إدارة حالات الحماية قرار حول ما إذا كان:
  - a. هناك جريمة جنائية محتملة ومتى يطلب من تروكير الإبلاغ
  - b. المخاطر والمخاوف المتعلقة بالحماية
  - c. دعم الشبكات التي يتم إحالة الأطراف إليها



أسبوع الحماية في ميانمار © Trocaire

## الشركاء

تتضمن اتفاقيات الشراكة مع تروكير مطلبًا للشركاء لإبلاغها بمزاعم الحماية. عند حدوث ذلك، تطلب هذه الأخيرة من الشركاء إكمال "نموذج للإبلاغ عن مشكلة حماية". وتراجع هذه الوثيقة وتطلب توضيحًا لضمان اتخاذ الخطوات المناسبة. كما تقدم الدعم إذا كان ذلك مناسبًا (على سبيل المثال، إدارة التحقيق، وجلسات الدروس المستفادة).

عندما تتلقى تروكير شكوى مباشرة حول الموظفين الشركاء، سينظر التقييم الأولي فيما يلي:

a. لماذا تم إحالة الشكوى إلى تروكير وليس إلى الشريك؟

b. هل هناك مخاوف بشأن الحماية؟

c. هل لدى الشريك أنظمة قوية تتماشى مع إدارة الشكوى نفسها؟

d. هل يحتاج الشريك إلى الدعم من أجل إدارة هذه الشكوى؟

e. هل يجب على تروكير طلب تحقيق خارجي أو إشراف خارجي؟

بالإضافة إلى إجراءات إدارة الحالات، لدى تروكير العمليات التالية:

• السرية لجميع المشاركين في عملية التحقيق – تشمل اتفاقات السرية للمحققين.

• مبادئ توجيهية لدعم الناجين المعنيين بمخاوف تتعلق بالحماية – اعتبارات النهج المرتكز على الناجين وكذلك اعتبارات الآخرين المشاركين في العملية.

• حفظ سجلات حالات الحماية وتخزينها والاحتفاظ بها - يشمل نظام حفظ ملفات ذو إمكانية وصول مقيدة وأمنة وبيروكولات لمشاركة المعلومات.

### • ما تم تعلمه

• لا تأتي كل الشكاوى عبر آليات الشكاوى المعمول بها.

• في حين أنه من المهم أن تكون هناك قنوات يسهل الوصول إليها وأمنة تمكن الناس من إثارة مخاوفهم؛ يمكن أن تظهر مخاوف الحماية عبر وسائل أخرى - على سبيل المثال التحدث إلى شخص موثوق به، أو أثناء التدريب عندما يتناقش المشاركون في أمور الحماية أو أثناء زيارات المراقبة.

• لا توجد حالتان متشابهتان، ولكن الاستعداد ضروري، كل قضية مختلفة. ويمكن أن يتوقف ذلك على طبيعة الشكوى، ومن يبلغ عنها، والسياق المحلي، وعوامل أخرى. ومع ذلك، فإن وجود نظم للاستجابة للحالات من خلال عمليات واضحة لصنع القرار فضلًا عن المعرفة المسبقة بالسياق أمر بالغ الأهمية.

• الحاجة إلى الاستمرار في المراجعة والتعلم وتحديث الممارسة.

• لا يمكن لتروكير أبدًا أن تقول إن عملهم فيما يتعلق بالحماية قد تم. هناك دائمًا تعلم من التنفيذ ومواكبة لأفضل الممارسات داخل وخارج قطاعنا. تواصل تروكير سعيها لضمان أن تكون سياسات وممارسات الحماية الخاصة بنا ذات صلة.

