

هذه ترجمة غير رسمية للنسخة الأصلية باللغة الإنكليزية التي تم نشرها من قبل التحالف الدولي للمعايير الأساسية في العمل الإنساني. تُرجم هذا المنشور على نحو مستقل من قبل المنظمات التالية: منظمة Social Development Direct ومنظمة مترجمون بلا حدود. فريق التحالف الدولي للمعايير الأساسية في العمل الإنساني غير مسؤول عن جودة ودقة الترجمة.

المؤشر المعدل للمعيار الإنساني الأساسي الخاص بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (أكتوبر 2020)

مؤشر المعيار الأساسي في العمل الإنساني	متطلبات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي	الأسئلة التوجيهية للحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي	الأدلة الموصى بها
الالتزام الأول: تتلقى المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات المساعدة الملائمة وذات الصلة باحتياجاتهم.			
1.2 يجري تصميم البرامج وتنفيذها على النحو المناسب استنادًا إلى تقييم محايد للاحتياجات والمخاطر وفهم أوجه الضعف والقدرات لدى مختلف الفئات.	يجب تصميم البرامج وتنفيذها بناءً على تقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وفهم مواطن الضعف لدى الفئات المختلفة إزاء الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.	<ul style="list-style-type: none"> كيف يتم تحديد وتحليل مواطن الضعف لدى الفئات المختلفة إزاء الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ كيف يتم تحديد وتحليل المخاطر المرتبطة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ كيف يتم تقييم تصميمات البرامج وتنفيذها وتكييفها للتخفيف من مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والتأكد من عدم ظهور أو تفاقم مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<ul style="list-style-type: none"> تحليل السياق والأطراف المعنية وأوجه الضعف. إجراء تقييم لمخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي - إما كتقييم مستقل لمخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي أو دمج تقييم الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في تقييم المخاطر الأوسع. الإجراءات والأدوات المرتبطة بها لضمان استجابة تصميمات البرامج لمواطن الضعف والمخاطر المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. ويمكن أن يشمل ذلك نموذجًا موحدًا لتصميم البرامج يدرج ذلك بوصفه قسمًا مطلوبًا و/أو نموذجًا لتقييم تصميم البرامج يدرج ذلك كمعيار مطلوب.
الالتزام الثاني: إمكانية وصول المجتمعات والأشخاص المتضررين من الأزمة إلى المساعدة الإنسانية التي يحتاجونها في الوقت المناسب.			
2.1 تصمم البرامج مع مراعاة المعوقات بحيث يكون الإجراء المقترح واقعيًا وأمنًا للمجتمعات.	يجب أن تأخذ البرامج في الاعتبار المعوقات التنظيمية والسياقية بحيث يكون الإجراء المقترح آمنًا فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي للمجتمعات المحلية.	<ul style="list-style-type: none"> كيف يتم تحديد وتحليل القيود التنظيمية والسياقية المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ كيف يتم تكييف تصميمات البرامج لصون الأشخاص المتضررين من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<ul style="list-style-type: none"> إجراء تقييم لمخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي - إما كتقييم مستقل لمخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي أو دمج تقييم الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في تقييم المخاطر الأوسع. الإجراءات الموثقة والأدوات المرتبطة بها لضمان استجابة تصميمات البرامج لمخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. يمكن أن يشمل ذلك نموذجًا موحدًا لتصميم البرامج يتضمن مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي كقسم مطلوب، و/أو نموذجًا لتقييم تصميم البرامج يتضمن مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي كمعيار مطلوب.

الالتزام الثالث: نتيجة للعمل الإنساني فإن المجتمعات والأشخاص المتضررون من الأزمة لا يتأثرون سلبيًا كما أنهم أكثر استعدادًا وقدرة على الصمود وأقل تعرضًا للخطر.

<ul style="list-style-type: none"> • المراقبة المستمرة وتقييم المخاطر، كآلية لتحديد وتقييم وتخفيف الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي المحتمل على نحو مستمر. • سياسة الإبلاغ عن المخالفات - مثل آلية للكشف عن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي الفعلي والمحمّل. • مراكز تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي - كآلية لرصد مخاطر وحوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والاستجابة لها. • رفع مستوى الوعي بشأن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي بين المتضررين - كوسيلة لتخفيف من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. • تدريب الموظفين حول الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي - كوسيلة لتخفيف من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. 	<ul style="list-style-type: none"> • هل تتضمن تقييمات المشروع وتحليلات السياق الأطراف المعنية المخاطر المحتملة والتي تتعلق بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • كيف تراقب وتحدد باستمرار الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة للاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • إذا تم تحديد الآثار السلبية المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي فكيف يتم التعامل معها في الوقت المناسب وبطريقة منهجية؟ بمعنى آخر، <ul style="list-style-type: none"> ○ كيف يمكن تكيف تصميم البرنامج؟ ○ كيف تقدم المساعدة للضحايا / الناجين والناجيات من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ ○ كيف تتم الاستجابة عندما يكون الموظف هو الجاني؟ 	<p>تحتاج البرامج إلى تحديد الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي واتخاذ إجراءات بشأنها.</p>	<p>3.6 تحدد البرامج الآثار السلبية المحتملة أو الفعلية غير المقصودة وتتخذ إجراءات بشأنها في الوقت المناسب وبطريقة منهجية، بما في ذلك في مجالات سلامة الناس وأمنهم وكرامتهم وحقوقهم والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي من جانب الموظفين والثقافة والنوع الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية والسياسية وسبل العيش والاقتصاد المحلي والبيئة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي أو دمج سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في سياسة صون أوسع أو ما يعادلها • خطة عمل تنفيذ الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • سياسة الإبلاغ عن المخالفات أو عدم الانتقام (أو ما يعادلها والتي تحمي الموظفين وغيرهم من الذين يبلغون عن سوء السلوك ويضمن عدم الانتقام) • مدونة قواعد السلوك • آلية تقديم الشكاوى • عملية تقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • إجراءات التحقيق في حوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • دعم الناجين والناجيات / سياسة تقديم المساعدة / التوجيه. 	<ul style="list-style-type: none"> • هل توجد سياسة حول الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل توجد إرشادات موثقة وخطة عمل لدعم تنفيذ هذه السياسة؟ • هل توجد استراتيجيات لمنع ومعالجة الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي بما في ذلك مدونة قواعد السلوك والحملات الإعلامية وآليات الشكاوى وسياسة الإبلاغ عن المخالفات؟ • كيف يتم رصد وتقييم تنفيذ السياسة وخطة العمل؟ • هل توجد سياسة صون على الإنترنت؟ (للمنظمات التي تتفاعل عبر الإنترنت مع المجتمعات المتضررة أو تدعو لإنشاء مجموعات عبر الإنترنت (على سبيل المثال دعم النشطاء الشباب لتشكيل مجموعات على وسائل التواصل الاجتماعي)؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى سياسات واستراتيجيات وإرشادات موثقة لمنع الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>3.7 تم تصميم السياسات والاستراتيجيات والإرشادات لتمنع البرامج من التسبب بتأثيرات سلبية مثل الاستغلال أو الإساءة أو التمييز من جانب الموظفين ضد المجتمعات والأشخاص المتضررين بالأزمة وكذلك لتعزيز القدرات المحلية.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • سياسة حماية البيانات • بروتوكولات حماية البيانات الموثقة مثل خزانات مقفلة للملفات والحماية بكلمة مرور والدخول لمن لديه الصلاحية فقط إلى مخازن البيانات الإلكترونية. • إشراف السلطة المفوضة على تحقيقات الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي 	<ul style="list-style-type: none"> • هل توجد سياسة وإرشادات لضمان صون المعلومات الشخصية الحساسة المتعلقة بحوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • ما هي الأنظمة التي لديك لضمان أمن المعلومات الشخصية الحساسة المتعلقة بحوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • ما الأنظمة الموجودة لضمان توكيل متطلبات الإشراف والسرية للموظفين الذين يتولون حوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل توجد سياسة أو إرشادات تتعلق بجمع المعلومات الشخصية لغرض مواد الاتصالات والبحوث وما إلى ذلك والتي تشمل: <ul style="list-style-type: none"> ○ الموافقة المستنيرة على استخدام الصور والمعلومات التي تم جمعها ○ إرشادات حول تضمين معلومات حساسة مثل ما إذا كان الفرد أحد الناجين/الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي أو الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. 	<p>تحتاج المنظمة إلى وجود أنظمة لصون المعلومات الشخصية المتعلقة بحوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والتي يمكن أن تعرض الأشخاص المتضررين للخطر.</p>	<p>3.8 وجود أنظمة لصون أي معلومات شخصية يتم جمعها من المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات والتي يمكن أن تعرضهم للخطر.</p>
---	--	---	--

الالتزام الرابع: أن تعرف المجتمعات والأشخاص المتضررون من الأزمة حقوقهم واستحقاقاتهم وأن يكون لديهم إمكانية الوصول إلى المعلومات والمشاركة في القرارات التي تؤثر عليهم

<ul style="list-style-type: none"> • الإجراء الموثق الذي يكفل التبادل المنهجي للمعلومات مع الأشخاص المتضررين من خلال مختلف المنتديات والوسائط لضمان الوصول إلى الجميع. • مدونة قواعد السلوك التي تشمل السلوكيات المتوقعة للموظفين. • ملصقات أو كتيبات تبلغ الأشخاص المتضررين بالسلوكيات المتوقعة بلغات وصيغ مناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف يتم إبلاغ الأشخاص المتضررين بالمعلومات المتعلقة بالتزامات المنظمة وسلوك الموظفين المتوقع والمتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ونشرها على العلن؟ • كيف يُحدد ذلك في سياقه وتتم مشاركته بطرق مناسبة يسهل الوصول إليها؟ • كيف ترصد فهم المعلومات من قبل الأشخاص المتضررين؟ 	<p>من الضروري أن تغطي المعلومات المقدمة إلى المجتمعات المحلية التزام المنظمة وسلوكيات الموظفين المتوقعة فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>4.1. يتم توفير المعلومات للمجتمعات والأشخاص المتضررين بأزمة حول المنظمة والمبادئ التي تلتزم بها والسلوكيات المتوقعة من الموظفين وبرنامجها ونتائج عملها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • سياسة تبادل المعلومات أو ما يعادلها 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تتناول سياستكم أو توجيهاتكم المتعلقة بتبادل المعلومات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • كيف يُرصد ويقيم تنفيذ هذه السياسة؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى سياسة لتبادل المعلومات تتناول الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>4.5. توجد سياسات لتبادل المعلومات وتُعزّز ثقافة التواصل المفتوح.</p>

الالتزام 5: يمكن للمجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات الوصول إلى آليات آمنة وقادرة على الاستجابة لمعالجة الشكاوى.

<ul style="list-style-type: none"> • وثيقة إرشادية بشأن إنشاء آليات للشكاوى • دليل عن المشاورات مع الأشخاص المتضررين. • مقابلات أجريت مع الموظفين تبين أنهم استشاروا الأشخاص المتضررين • المناقشات مع الأشخاص المتضررين التي تبين أنه تم استشارتهم وأدرجت آراؤهم في تصميم عمليات معالجة الشكاوى وتنفيذها ورصدها. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف يتم التشاور مع الأشخاص المتضررين في تصميم وتنفيذ ورصد عمليات معالجة الشكاوى المعنيّة باستيعاب تقارير الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • كيف تُراعى الأفضليات، ولا سيّما تلك المتعلقة بإمكانية الوصول والسلامة والسرية، مختلف الفئات عند تصميم عمليات معالجة الشكاوى المعنيّة باستيعاب تقارير الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<p>ينبغي استشارة المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين بشأن تكييف عملية معالجة شكاوى لمساائل الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>5.1. يجري التشاور مع المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمان بشأن أ. التصميم و ب. التنفيذ و ج. رصد عمليات معالجة الشكاوى.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نظام أو إجراءات تقديم الشكاوى والإبلاغ وإجراء التحقيقات الموثقة. • دليل عن المشاورات مع الأشخاص المتضررين. • ملصقات أو معلومات عن آليات الشكاوى المرئية في الأماكن العامة للمجتمعات المحلية أو مواقع المشاريع. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تخلق ثقافة تحظى فيها الشكاوى أو التقارير المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي بالترحيب والقبول؟ • كيف تشرح عن كيفية تقديم الشكاوى وعن أي القضايا وكيفية تقديم الردود، وما الذي يمكن لمُقدّم الشكاوى أن يتوقعه عند تقديم الشكاوى وكيفية حمايتهم طوال العملية؟ • هل تمّ تكييف مواد التوعية لآليات الشكاوى المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي باللغات المحلية وتم تيسير وصولها لمختلف الفئات؟ 	<p>ينبغي لآلية معالجة الشكاوى أن ترحب بالتقارير المتعلقة بالانتهاك والتحرش الجنسي وأن تقبلها، ويتعين على المجتمعات المحلية أن تعرف كيفية الإبلاغ وما تُبلّغ عنه.</p>	<p>5.2. تحظى الشكاوى بالترحيب والقبول، ويتم الإبلاغ عن كيفية الوصول إلى الآلية ونطاق القضايا التي يمكن أن تعالجها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • السياسة والإجراءات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بمعالجة الشكاوى الموثقة التي تتناول الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي تحديداً وتوجز ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ○ نظام أو إجراءات الإبلاغ والتحقيقات بما في ذلك الأثر الزمنية ○ الالتزام بالنهج الذي يركز على الضحايا أو الناجين/الناجيات ○ إجراءات تقديم الدعم أو المساعدة للضحايا أو الناجين/الناجيات. • سياسة دعم الضحايا أو الناجين/الناجيات التي تركز على الضحايا أو الناجين/الناجيات وتستند إلى الحقوق وتراعي السن والإعاقة والنوع الاجتماعي، هي سياسة غير تمييزية وملائمة ثقافياً. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تعطي آليات معالجة الشكاوى الأولوية لسلامة مقدم الشكاوى أو الضحية أو الناجي/الناجية والمتضررين في جميع المراحل؟ • هل لدى المنظمة إرشادات مكتوبة بشأن تقديم الدعم للناجي/الناجية أو مساعدة الضحايا يكون محورها الضحية أو الناجي/الناجية؟ كيف يتم ملاءمة سياق آلية معالجة الشكاوى مع سياقات الدول المختلفة ومع كل مستويات المنظمة (على سبيل المثال العالمية إلى البرنامجية والمحلية)؟ • ما هي الأثر الزمنية للتحقيق في الشكاوى أو التقارير المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وحلها، وهل هي موثقة؟ • هل يتم التحقيق بشأن الشكاوى أو التقارير المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي على الفور من قِبَل الموظفين ذوي الكفاءات ذات الصلة على مستوى مناسب من السلطة والخبرة (مثل المحققين المُدرّبين)؟ 	<p>ينبغي إدارة الشكاوى أو التقارير المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في الوقت المناسب وبطريقة عادلة وملائمة وأمنة.</p>	<p>5.3. يتم التعامل مع الشكاوى في الوقت المناسب وبطريقة عادلة وملائمة. تولي آليات معالجة الشكاوى الأولوية لسلامة مقدّم الشكاوى والأشخاص المتضررين في جميع المراحل.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • كيف يمكن دعم مقدم الشكاوى أو الضحية أو الناجي/الناجية وإبقائه على علم تام (ضمن معايير السرية) طوال العملية؟ • كيف تعرف ما إذا كان مقدّمو الشكاوى والمستخدمون المحتملون للآليات يشعرون بأن شكاوهم المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي قد تم تناولها أو سيتم تناولها بطريقة عادلة وملائمة وأمنة؟ • كيف تكفل منظماتكم تنفيذ سياستها في مجال عدم الانتقام؟ 		
<ul style="list-style-type: none"> • السياسة والإجراءات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بمعالجة الشكاوى الموثقة التي تتناول الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي تحديداً وتتضمن عملية إجراء التحقيقات. • المحققون المدربون بشأن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي متاحون للمنظمة على كافة المستويات (مثل المحققين الداخليين والترتيبات مع هيئات الاستقصاء التابعة لطرف ثالث). 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تعالج سياستكم لمعالجة الشكاوى أو العملية الموثقة الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • كيف تعالج إجراءات التحقيق الموثقة الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • ما هي الالتزامات بالإبلاغ الإجمالي المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وأين توثق هذه الالتزامات؟ • هل يتم رصد عملية معالجة الشكاوى واستعراضها بانتظام؟ • كيف يمكنك ضمان فهم المنظمة لالتزامها بالإبلاغ الإجمالي عن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في بلد مكتبها الرئيسي والبلدان الأخرى التي تعمل فيها، بما في ذلك المتطلبات القانونية والتشريعية وشروط الجهة المانحة والمخاطر في سياقات مختلفة؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى عملية موثقة لمعالجة الشكاوى وإجراء التحقيقات والتي تعالج الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ويكون محورها الضحية أو الناجي/ة، وتحدد شروط الإبلاغ الإجمالية المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>5.4. إن عملية معالجة الشكاوى المقدمة إلى المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين بالأزمات موثقة ومطبقة. تغطي العملية إعداد البرامج والاستغلال والانتهاك الجنسيين وغير ذلك من أشكال إساءة استعمال السلطة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • جهة التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • المحققون في مسائل الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • سلطات مفوضة بمسؤولية الإشراف على حوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • سجلات توضح تسوية حوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • إبلاغ عن حادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي للهيكل الإداري للمنظمة أو ما يعادله • ملصقات/معلومات عن آليات الشكاوى المرئية في الأماكن العامة للمكاتب وفي مواقع المشاريع. 	<ul style="list-style-type: none"> • ماذا تفعل القيادة في منظماتكم لتعزيز ثقافة تنظيمية تؤخذ فيها شكاوى الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي على محمل الجد؟ • هل لديكم جهة تنسيق تُعنى بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي أو جهة تنسيق تُعنى بالصون مسؤولة عن تنفيذ سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وعملياتها؟ • كيف تسند المسؤولية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي لهيكل الحوكمة في المنظمة؟ • هل لديكم إبلاغ إلزامي لحوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (مع حذف المعلومات السرية) إلى الإدارة العليا وهيئة الإدارة في المنظمة وعلى النحو المطلوب للجهات المانحة والهيئات التشريعية؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى ثقافة تنظيمية تأخذ شكاوى الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي مأخذ الجد وتتخذ الإجراءات بشأنها وفقاً لسياسة وعملياتها الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي الخاصة بالمنظمة</p>	<p>5.5. تم إنشاء ثقافة تنظيمية تؤخذ فيها الشكاوى على محمل الجد وتُتخذ إجراءات بشأنها وفقاً لسياسات وعمليات مُحَدَّدة.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • هل تؤدي شكاوى الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي المثبتة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية أو إلى عواقب تعاقدية تتماشى مع الادعاء؟ • هل يتضمن إطار إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • ما هي السياسات أو الإرشادات التي تحدد التزامات الموظفين بالإبلاغ عن الحوادث أو الشكوك في الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي أو غيرها من أشكال إساءة استعمال السلطة من جانب الآخرين، بمن فيهم الزملاء أو موظفين الشركاء ، وما شابه ذلك؟ • هل يتم تعيين الموظفين (أو هيئات التحقيق من طرف ثالث) وتدريبهم وتزويدهم بالموارد اللازمة للتحقيق في شكاوى الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وفقاً للمعايير القانونية والقوانين المحلية وأفضل الممارسات؟ 		
<ul style="list-style-type: none"> • كيف يمكنك أن تضمن للموظفين تحديد السياق المناسب وتبادل المعلومات مع المجتمعات المحلية بشأن المعايير المتوقعة لسلوك الموظفين والالتزامات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ هل لديك توجيهات بشأن هذا الأمر؟ • كيف يتم رصد وتقييم فهم الأشخاص المتضررين للسلوكيات المتوقعة من الموظفين فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وبالالتزامات التنظيمية ذات الصلة؟ • كيف يمكنكم ضمان معرفة الأشخاص المتضررين بكيفية معالجة المنظمة للمعلومات الحساسة ومحاظتها على السرية وتقديمها الدعم لهم فيما يتعلق بشكاوى الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<p>يتعين على المنظمة أن تكفل إدراك الأشخاص المتضررين تمامًا للسلوك المتوقع من الموظفين بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وبشأن الالتزامات التنظيمية ذات الصلة.</p>	<p>5.6. تدرك تمامًا المجتمعات المحلية والأشخاص المتضررين من الأزمات السلوك المتوقع من موظفي القطاع الإنساني، بما في ذلك الالتزامات التنظيمية المتعهد بها بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • هل لديكم نظام إحالة موثوق لشكاوى/ تقارير الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • ما هي الخدمات والمنظمات الأخرى ذات الصلة التي تُحيل إليها والتي تعتبر آمنة ومناسبة للفئات المختلفة من الناجين والناجيات/ ضحايا الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل لديكم قوانين وعمليات خاصة بالبلد والمنظمة للإبلاغ الإلزامي بما في ذلك متى يجب على الموظفين التواصل مع السلطات المختصة وكيفية ذلك في حال حدوث نشاط إجرامي أو في حال انتهاك القانون الدولي بما في ذلك حوادث الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى إحالة شكاوى/ تقارير عن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي التي لا تدخل في نطاق المنظمة إلى الطرف المعني بطريقة تتسق مع الممارسات الجيدة.</p>	<p>5.7. تتم إحالة الشكاوى التي لا تدخل في نطاق المنظمة إلى الطرف المعني بطريقة تتسق مع الممارسات الجيدة.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • دليل عن المشاورات مع الأشخاص المتضررين. • الملصقات أو المعلومات المرئية التي تحدد سلوكيات الموظفين المتوقعة والالتزامات التنظيمية للحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في الأماكن العامة للمجتمعات أو مواقع المشروع • المناقشات مع الأشخاص المتضررين التي تبين فهمهم للسلوك المتوقع من العاملين في المجال الإنساني بما في ذلك الالتزامات التنظيمية المتعهد بها بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. 	<ul style="list-style-type: none"> • نظام إحالة موثوق • توزيع نظام الإحالة على الموظفين المعنيين • مقابلات مع الموظفين توضح معرفتهم بهذا المطلب وبالمنظمات والخدمات الأخرى ذات الصلة.

الالتزام السادس: تتلقى المجتمعات والأشخاص المتضررين من الأزمة مساعدات منظمة ومتكاملة.

<ul style="list-style-type: none"> • عمليات ونماذج إجراء العناية الواجبة التي تتناول الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • عمليات ونماذج تقييم قدرة الشركاء التي تتناول الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تقيّم عملية العناية الواجبة أو عمليات تقييم قدرة الشركاء أنظمة وقدرة شركائك بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • كيف تتأكد من أن منظمتك والمنظمات الشريكة تفهم التزامات الإبلاغ الإلزامي للاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي، والتأثيرات المترتبة القانونية والسياقية والمخاطر لجميع البلدان التي تعمل فيها؟ 	<p>يجب تحديد أدوار ومسؤوليات وقدرات الشركاء والأطراف المعنية الأخرى لمنع الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>6.1 يتم تحديد الأدوار والمسؤوليات والقدرات والاهتمامات لمختلف الأطراف المعنية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • العضوية في هيئات وشبكات التنسيق المتعلقة بالصون أو بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. • محاضر اجتماعات التنسيق. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف يمكن ضمان التنسيق وتبادل المعلومات حول الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي مع الشركاء ومجموعات التنسيق والجهات الفاعلة الأخرى؟ • هل تنسق في المسح المشترك وآليات الإبلاغ المشتركة على المستوى الميداني فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل تشارك منظمتك في تبادل البيانات بين الوكالات بشأن سوء السلوك المتعلق بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<p>يجب مشاركة المعلومات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي مع الشركاء ومجموعات التنسيق والجهات الفاعلة المعنية الأخرى.</p>	<p>6.4 يتم تشارك المعلومات مع الشركاء ومجموعات التنسيق والجهات الفاعلة الأخرى من خلال قنوات اتصال مناسبة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نموذج اتفاقية الشركاء و/ أو أمثلة لاتفاقيات الشركاء الموقعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف تتناول التزامات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي في اتفاقيات مكتوبة مع الشركاء؟ • كيف يتم مراقبة امتثال الشركاء لالتزامات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى اتفاقيات واضحة وثابتة مع شركائها تتناول على وجه التحديد الالتزامات بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي.</p>	<p>6.6 يخضع العمل مع الشركاء لاتفاقيات واضحة وثابتة تحترم مهمة كل شريك والتزاماته واستقلاليتته، وتعترف بالقيود والالتزامات الخاصة بكل طرف.</p>

الالتزام الثامن: تتلقى المجتمعات والأشخاص المتضررون من الأزمة المساعدة التي يحتاجونها من موظفين ومتطوعين ذوي كفاءة وتنظيم الجيد

<ul style="list-style-type: none"> • تتضمن إجراءات التوظيف والفحص ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ○ إعلانات الوظائف التي تشير إلى التزام المنظمة بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ○ فحص السوابق الجنائية أو السجل العدلي (حيث يكون ممكناً وأمناً) ○ مراجعة بيانات سوء السلوك بين الوكالات حيث أمكن ○ أسئلة المقابلة المستهدفة مرتبطة بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ○ الفحوص المرجعية الكتابية والشفهية بما في ذلك طرح أسئلة مستهدفة تتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. • سياسة الموارد البشرية • عقود الموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> • ما هي عمليات الفحص والتوظيف التي لديكم للموظفين والمستشارين التي تعزز الصون من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل تشارك منظمته في تبادل بيانات سوء السلوك بين الوكالات؟ • هل يشمل تقييم أداء الموظفين التقيد بالقواعد السلوكية، واستكمال التدريبات المرتبطة والالتزام بالحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل تحدد سياسة الموارد البشرية وعقود العمل الخاصة بك بوضوح الإجراءات التأديبية وأحكام إنهاء الخدمة لسوء سلوك الموظفين بما في ذلك الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • هل لدى منظمته أمثلة على إنهاء العمل استجابة لحالات الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي المثبتة؟ 	<p>تحتاج عمليات التوظيف والفحص وأداء الموظفين إلى تعزيز الصون من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي</p>	<p>8.1 يعمل الموظفون وفقاً لمهمة المنظمة وقيمها والأهداف المتفق عليها ومعايير الأداء.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عملية التعريف التي تشمل التوجيه حول سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وسياسة التعامل مع الشكاوى وسياسة الإبلاغ عن المخالفات والقواعد السلوكية والإجراءات المرتبطة بها. 	<ul style="list-style-type: none"> • كيف يمكنك التأكد من تلقي جميع الموظفين على اختلاف مستوياتهم ومواقعهم تدريبات تعريفية وتذكيرية عن سياسات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والالتزام بالإبلاغ وعواقب عدم الالتزام بها؟ • هل تذكر عقود الموظفين عقوبات عدم الالتزام بسياسات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والقواعد السلوكية؟ 	<p>ينبغي على الطاقم الالتزام بسياسات الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي بما في ذلك الالتزام الإيجابي بالإبلاغ عن عواقب عدم الالتزام بها وفهم هذه العواقب.</p>	<p>8.2 التزام الموظفين بالسياسات المتعلقة بهم وفهم عواقب عدم الالتزام.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مدونة قواعد السلوك موثقة تتضمن سلوكيات الموظفين المتوقعة بما في ذلك التزام الموظفين بعدم استغلال الأشخاص وانتهاكهم جنسياً والتزامهم بالإبلاغ. 	<ul style="list-style-type: none"> • هل لديكم مدونة لقواعد السلوك تنص على التزام الموظفين والأفراد والكيانات المرتبطين بهم بعدم استغلال الأشخاص أو انتهاكهم أو التحرش بهم جنسياً والإبلاغ عن مزاعم أو شكوك بشأن الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ • كيف تتأكد من فهم الموظفين لمدونة قواعد السلوك والتوقيع عليها والامتثال لها؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى مدونة لقواعد السلوك تتضمن التزام الموظفين والأفراد والكيانات المرتبطين بهم بعدم استغلال الأشخاص أو انتهاكهم أو التحرش بهم جنسياً والامتثال لالتزامات الإبلاغ.</p>	<p>8.7 توجد مدونة لقواعد السلوك تنص على الأقل على التزام الموظفين بعدم استغلال الأشخاص أو إساءة معاملتهم أو ممارسة التمييز ضدهم.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • سياسة سلامة الموظفين • سياسة التحرش الجنسي • تدريب الموظفين حول الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي • سياسة الإبلاغ عن المخالفات • تقييمات سلامة الموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> • هل لدى منطمتك سياسة حول سلامة الموظفين تتناول مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي عليهم؟ • هل لدى منطمتك عمليات موثقة للتحقيق في الاستغلال والانتهاك أوالتحرش الجنسي ضد الموظفين؟ • هل لدى منطمتك سياسة الإبلاغ عن المخالفات وكيف يتم تنفيذها؟ • هل تقوم منطمتك بإجراء تقييمات السلامة للموظفين العاملين في سياقات خارجية تتضمن تقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي؟ 	<p>تحتاج المنظمة إلى وجود سياسات لصون الموظفين وحمايتهم من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ومن الانتقام بما في ذلك سياسة حماية المبلغين عن المخالفات.</p>	<p>8.9. توجد سياسات لأمن ورفاه الموظفين.</p>
<p>الالتزام التاسع: يمكن للأشخاص والمجتمعات المتضررين بالأزمة أن يتوقعوا من المنظمات التي تقدم لهم المساعدة في إدارة الموارد بفعالية وكفاءة وأخلاقية.</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> • ماذا تفعل القيادة في منطمتك لتعزيز ثقافة تنظيمية حيث يتم التعامل مع سوء السلوك الجسيم على محمل الجد والتصرف بشأنه؟ 	<p>يجب أخذ سوء السلوك الخطير على محمل الجد والتصرف بشأنه.</p>	<p>9.5. تتم إدارة مخاطر الفساد واتخاذ الإجراءات المناسبة عند كشف حالات الفساد.</p>

لمزيد من المعلومات حول مؤشر الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وكيف يتم استخدامه من قبل المنظمات التي تقوم بالتحقق وفقاً للمعيار الإنساني الأساسي للجودة والمساءلة، يرجى الاطلاع على إطار عمل التحقق الصادر عن التحالف الدولي للمعايير الأساسية في العمل الإنساني [verification-framework/-https://www.chsalliance.org/get-support/resource/chs](https://www.chsalliance.org/get-support/resource/chs-verification-framework/)