



اتجاهات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) في قطاع المساعدات: نظرة عامة على ستة أشهر

خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) حول الاستغلال
والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)
أكتوبر 2024 - مارس 2025



قائمة المحتويات

	مقدمة	1
3	خمسة أمور يجب أن تعرفها من هذا التقرير.....	
4	الخلفية	
	اتجاهات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات ومجتمعاتهم	2
6	ما نوع الحوادث التي تم الإبلاغ عنها؟.....	
7	أين تم الإبلاغ عن الحوادث؟.....	
9	من الذي أبلغ عن الحوادث، وكيف؟.....	
11	من هم الضحايا/الناجون؟.....	
13	من هم الجناة المزعومون؟.....	
16	ماذا كانت نتائج الحوادث؟.....	
18	ما التدابير التي تم اتخاذها استجابةً لتلك الحوادث؟.....	
21	What remedial actions were taken?.....	
	اتجاهات الاعتداء والاستغلال الجنسي ضد الموظفين	3
23	ما نوع الحوادث التي أُبلغ عنها؟.....	
23	من أين وصلت البلاغات عن الحوادث؟.....	
24	من الذي أبلغ عن الحوادث، وكيف؟.....	
24	من كان طرفاً في هذه الحوادث؟.....	
25	ماذا كانت نتيجة الحوادث والاستجابة لها؟.....	
26	ما التدابير التي تم اتخاذها استجابةً للحوادث؟.....	
26	ما هي الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها؟.....	

المراجع

للاستشهاد بهذا التقرير، يرجى استخدام المرجعية التالية:

تحالف المعايير الإنسانية الأساسية (CHS)

اتجاهات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) في قطاع المساعدات:

نظرة عامة على ستة أشهر، يونيو 2025

في حال اقتباس أجزاء محددة، يرجى التأكد من الإشارة الدقيقة إلى المصدر وتحديد رقم الصفحة عند الحاجة..

لأي استفسارات إضافية، يرجى التواصل عبر seah.hrs@chsalliance.org

5 معلومات يجب أن تعرفها من هذا التقرير - وما الذي ينبغي فعله حيالها

غالبًا ما يتم الإفصاح عن المعلومات وتقديمها وجهًا لوجه - وكثير من الأحيان إلى أفراد من طاقم العمل.

56 من بلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) قُدمت إلى أفراد من طاقم العمل. وفي الحالات الحساسة مثل الاعتداء الجنسي أو الحوادث التي تشمل قاصرين، ترتفع هذه النسبة إلى مستوى أعلى.

ما معنى ذلك؟ يلجأ الضحايا والناجون إلى أشخاص يثقون بهم، مما يجعل موظفي المنظمات وأفراد المجتمع المحلي يشكّلون خط الدفاع الأول في الاستجابة. لذلك، من الضروري أن يتلقوا تدريبًا مناسبًا لضمان استجابتهم بطريقة آمنة وتحويلهم للحالات بشكل مناسب، إذ إن أي خطأ قد يؤدي إلى فقدان الثقة في النظام بأكمله. ومع أن الثقة المباشرة مهمة، إلا أن توفير خيارات متعددة للإبلاغ يبقى أمرًا أساسيًا؛ فقد استخدم 30٪ من المبلغين خطوط المساعدة الساخنة أو البريد الإلكتروني. إن تنوع وسائل الإبلاغ يضمن أن يتمكن كل شخص من الإبلاغ بالطريقة التي يشعر أنها الأكثر أمانًا له.

أنظمة الإبلاغ



الأطفال دون سن 18 - والغالبية العظمى منهم من الفتيات - يشكّلون اثنين من كل خمسة ضحايا.

الضحايا/الناجون



تمثل الفتيات 40٪ من إجمالي الحالات المُبلّغ عنها ضد مستفيدي المساعدات. أكثر من ثلثهم لم يتلق أي نوع من الدعم. ولم يحصل سوى 38٪ من الأطفال الناجين من الاعتداء الجنسي على رعاية طبية، في حين أن نسبة أقل منهم تلقّت مساعدة قانونية.

ما معنى ذلك؟ يجب أن تكون حماية الأطفال جزءًا أساسيًا من جميع الأنشطة الموجهة للمجتمع، وليس فقط من برامج التعليم أو حماية الطفولة. على كل برنامج أن يفترض وجود أطفال ضمن المستفيدين، وي طرح السؤال: هل يمكن أن يُشكّل هذا النشاط خطرًا عليهم؟ لا بد أن تكون تدابير الحماية مدمجة في تصميم البرامج وتنفيذها. كما ينبغي أن تكون أنظمة الإبلاغ والمساعدة مُصممة خصيصًا لتناسب احتياجات الأطفال، بحيث تكون سهلة الوصول ومناسبة لأعمارهم.

2 من كل 5 جناة مزعومين هم من العاملين أو المزدودين الخارجيين.

ويشمل ذلك المتطوعين، والمقاولين، والموردين، والعاملين بنظام الحوافز، والشركاء - الذين غالبًا ما يعملون بتدريب أقل، ورقابة أقل، ومسؤولية أقل - رغم أن لديهم تأثيرًا حقيقيًا على المجتمعات.

الجناة المزعومون



ما معنى ذلك؟ يجب أن نُلزم هؤلاء الأشخاص بنفس معايير الحماية المعتمدة. يجب فحصهم وتقييمهم قبل الانخراط في العمل. كما ينبغي تزويدهم بتعليمات واضحة حول السلوك المتوقع والتبعات في حال المخالفة. يجب تعيين مسؤول مراقبة في الموقع للإشراف عليهم. وإذا تعدّر ضمان الإشراف الآمن على أي نشاط، فلا ينبغي المضي قدمًا فيه. المجتمعات تعتبرهم جزءًا منا، وهذا صحيح تمامًا. نحن المسؤولون عن تصرفاتهم. إذا لم تتمكن من إدارة المخاطر جيّدًا، فلا يجب أن نخوضها.

لا يتم إثبات صحة سوى 30٪ من الحالات، ونصف هذه الحالات فحسب يؤدي إلى النتائج والإجراءات الفصل من العمل.



البلاغات الكاذبة نادرة، ومع ذلك، فإن معظم الحالات لا تصل إلى نتيجة مؤكدة. وحتى في تلك التي تُثبت فيها الادعاءات، تختلف العقوبات، حيث يكون من يشغلون المناصب ذات السلطة أقل عرضة للفصل من العمل.

ما معنى ذلك؟ يجب أن تكون التحقيقات أكثر قوة وعدالة، وتتركز على الضحايا والناجين، لا على الشك أو عدم التصديق. تحتاج المؤسسات إلى محققين مدربين جيّدًا ويحظون بالدعم، بالإضافة إلى وجود إجراءات واضحة لا تثقل كاهل الضحايا والناجين. عند التأكد من وقوع الضرر، يجب اتخاذ إجراءات فورية وثابتة، بغض النظر عن هوية الجاني.

تشكل الحالات التي ينخرط فيها المديرون نحو نصف حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في بيئة العمل، وغالبًا ما لا تتبع هذه الحالات أية إجراءات تأديبية ضدهم.

يشكل المديرون المتوسطون 33٪ من هذه الحالات، بينما يمثل كبار المديرين نسبة 10٪. ومن الجدير بالذكر أن المديرين الأعلى منصبًا أقل عرضة للفصل من العمل.

ما معنى ذلك؟ ما زالت السلطة تُوفّر الحماية للجنة. فعندما يكون المديرون هم مصدر الأذى، يصبح الإبلاغ أكثر صعوبة، وتتجاوز آثار ذلك حدود المؤسسة نفسها. نحن بحاجة إلى مساءلة واضحة وعلمية على جميع المستويات. يجب اختيار القادة وتدريبهم ليس فقط لإدارة المخاطر، بل أيضًا لبناء ثقافة مؤسسية قائمة على الثقة، ولمواجهة إساءة استخدام السلطة، وتجسيد المعايير التي نطمح إليها بسلوكهم الشخصي.

ثقافة المؤسسة



الخلفية

لا يزال الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) يتسبب في إلحاق الأذى بالأشخاص الذين نخدمهم والذين نعمل معهم. **فخلف كل بلاغ، هناك إنسان تم خيانة ثقته، وغالبًا من قبل من كان من المفترض أن يقدم له الدعم.** تؤدي هذه الاعتداءات إلى زعزعة الثقة في نظام المساعدات، وتُصعّب وصول الدعم إلى من هم في أمس الحاجة إليه. وحين لا يشعر الناس بالأمان الكافي للإبلاغ، أو عندما لا يُتعامل مع البلاغات بالعناية والسرعة اللازمين، فإن الضرر يتفاقم. يُعد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أحد أبرز أوجه الفشل في المساءلة، والتصدي له يُمثّل محورًا أساسيًا في الالتزام الخامس من **المعيار الإنساني الأساسي (CHS)**، الذي يدعو المنظمات إلى ضمان قدرة المجتمعات على التعبير الآمن عن المخاوف وتلقي استجابة فورية ومحترمة

يعتمد النهج المشترك للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (CAPSEAH) التعريف التالي لـ SEAH:

- **الاستغلال الجنسي** هو أي إساءة فعلية أو محاولة لإساءة لاستغلال موقع ضعف أو تفاوت في السلطة أو الثقة لتحقيق أغراض جنسية، بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر - الاستفادة المادية أو الاجتماعية أو السياسية من استغلال شخص آخر جنسيًا. ومن الأمثلة على ذلك: إجبار الأفراد على الانخراط في أنشطة جنسية مقابل الحصول على المساعدات، أو الخدمات، أو فرص العمل، أو أي منافع أخرى.
- **الاعتداء الجنسي** هو أي انتهاك جسدي ذي طبيعة جنسية، سواء كان فعليًا أو تم التهديد به، ويحدث إما بالقوة أو في سياقات تنسم بعدم التكافؤ أو الإكراه. ويشمل ذلك أشكالًا متعددة من الانتهاك مثل الاغتصاب، والاعتداء الجنسي، والتحرش، وغيرها من الممارسات الجنسية التي تتم دون موافقة الطرف الآخر.
- **التحرش الجنسي** هو مجموعة من التصرفات والسلوكيات غير المقبولة وغير المرغوب فيها والتي لها طابع جنسي، والتي قد تتضمن، دون حصر، التلميحات أو المطالبات الجنسية، وطلبات "خدمات جنسية"، أو التصرفات اللفظية أو الجسدية أو الإيماءات التي قد تُعتبر وتعد مهينة أو مسيئة. ويشمل ذلك النكات أو التعليقات أو الرسائل ذات المحتوى الجنسي، والنظرات غير اللائقة أو التحديق، وكذلك عرض أو تداول المواد الإباحية. وعلى الرغم من أن هذا المصطلح يُستخدم غالبًا لوصف السلوك في بيئة العمل، إلا أن التحرش الجنسي يمكن أن يحدث أيضًا في المجتمعات والأماكن العامة..

(CAPSEAH) وهو اختصار للنهج المشترك للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، و يستخدم مصطلح SEAH الذي يشمل كل من الاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي، والتحرش الجنسي وهي سلوكيات تنبع من اختلالات في السلطة وعدم المساواة، لا سيما عدم المساواة بين الجنسين، وتتطلب جميعها اتخاذ إجراءات. ويرتبط استخدامها معًا بتشجيع العمل على مكافحة جميع السلوكيات الجنسية الضارة وغير المرغوب فيها من العاملين في مجال الدعم الإنساني وحماية المدنيين، بغض النظر عن مكان وقوع الحادث أو هوية الضحية أو الناجي

تسعى منظمات المساعدات الإنسانية جاهدة لمنع ومواجهة قضايا الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) لذا فقد تم تعزيز السياسات وتطبيق أنظمة للإبلاغ في العديد من الدول، ويعمل الموظفون المختصون في هذه المنظمات بكل جهد في بيئات غالبًا ما تكون معقدة وتعاني من نقص الموارد. منذ بدء نظام جمع البيانات (HRS) في عام 2023، سُجِّلَت أكثر من 700 حادثة، وهذه الأرقام تمثل الجزء الظاهر من المشكلة فقط. تؤكد هذه الحالات أن **الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ليس استثناءً، بل هي خطر منهجي يتطلب تضافر الجهود والعمل المستمر من الجميع.**

خلال فترة التقرير هذه، أدت التخفيضات الواسعة في التمويل إلى تقليص كبير في عدد الموظفين وتعطيل الأنشطة الأساسية للحماية. وأظهر استطلاع أجرته اللجنة الدائمة بين الوكالات (IASC) مع شبكات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي داخل الدول بين مارس وأبريل 2025 أن 29% من المنظمات قلّصت أو أوقفت عملياتها أو برامجها أو أنشطتها الخاصة بالحماية، بينما أفادت أن 30% من الموظفين المخصصين للحماية تأثروا بشكل مباشر. وفي بعض الحالات، تم تعطيل آليات استقبال ملاحظات المجتمعات نتيجة تعليق المنح، بما في ذلك تلك المدعومة من مكتب المساعدات الإنسانية التابع للوكالة الأمريكية للمساعدات USAID ومن المرجح أن

هذه العوامل ساهمت في ارتفاع نسبة التقارير غير المكتملة خلال هذه الفترة، فقد تكون بعض الحوادث قد تم تجاهلها أو الإبلاغ عنها في وقت لاحق.

إن تخفيضات التمويل وتقليص عدد الموظفين وإغلاق البرامج في قطاع المساعدات تؤدي بشكل مباشر إلى زيادة خطر حدوث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)
فعندما تُقلص المساعدات أو تُسحب، يصبح الأشخاص الأضعف - وغالبًا ما يكونون من النساء والأطفال - أكثر عرضة للإساءة. وفي الوقت نفسه، قد تخشى المجتمعات والموظفون من أن يؤدي الإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي SEAH إلى مزيد من تخفيضات المساعدات أو إلى الانتقام. مع قلة الموظفين وضعف الرقابة، تتراجع القدرة على منع واكتشاف والاستجابة ل الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي SEAH وتتباطأ إدارة الحالات، وتتوقف التحقيقات، ويصبح الحصول على المساعدة أكثر صعوبة. كل ذلك يقوّض الثقة في نظام المساعدات ويجعل احتمال الإبلاغ عن الحوادث أقل. لا يمكننا السماح بفقدان التقدم البسيط الذي تحقق حتى الآن. **أكثر من أي وقت مضى، يجب على المنظمات أن تستخدم مواردها في مجال الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH) بشكل استراتيجي، مع التركيز على الأولويات المدعومة بالأدلة واستهدافها بدقة.**

تم تصميم خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) للمساعدة في ذلك. فهي توفر طريقة مشتركة لمنظمات المساعدات للإبلاغ عن بيانات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) بشكل مجهول، مما يساعد القطاع على بناء صورة أوضح عما يحدث وتحديد الأولويات التي تتطلب تدخلاً عاجلاً. حتى يونيو 2025، ساهمت 92 منظمة في هذا النظام، ولا تزال المشاركة تتزايد، بما في ذلك من قبل الجهات المانحة المؤسسية، مما يعكس التزامًا مشتركًا بالشفافية، والتعلم من البيانات المتاحة، واتخاذ خطوات فعلية للحد من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) مما يشكل خطوة حقيقية نحو العمل الفعلي، بعيدًا عن الاكتفاء بالكلمات فقط.

يستعرض هذا التقرير 204 حادثة استغلال واعتداء وتحرش جنسي (SEAH) وقعت بين 1 أكتوبر 2024 و31 مارس 2025، بالإضافة إلى ذات تواريخ غير معروفة تم الإبلاغ عنها خلال هذه الفترة. يشمل التقرير الحوادث التي تعرض فيها الضحايا أو الناجون للمساعدة، والتي تمثل 65% من الإجمالي (133 حالة)، بالإضافة إلى الحالات المتعلقة بمكان العمل حيث كان الضحية أو الناجي من العاملين في مجال المساعدات، والتي تشكل النسبة المتبقية البالغة 35% (71 حالة).

من المهم التنويه إلى أن التقارير غير المكتملة لا تزال واسعة الانتشار، وأن المشاركين في الخطة المنسقة للإبلاغ (HRS) يمثلون جزءًا فقط من قطاع المساعدات. لذا، فإن الأرقام الواردة في هذا التقرير لا تعكس الحجم الحقيقي لظاهرة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) على المستوى العالمي، وقد تعكس بعض التقلبات في البيانات تغيرات في الجهات التي تقوم بالتبليغ بدلاً من تغيرات فعلية في أنماط الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH). مع زيادة عدد المنظمات المشاركة في النظام، قد تؤثر خصائص هذه المنظمات ومناطق عملها على الاتجاهات التي نلاحظها. بالرغم من وجود بعض المقارنات بين الفترات الزمنية في التقرير، ننصح بعدم تفسير الزيادات أو الانخفاضات بشكل مبالغ فيه في الوقت الحالي. وسيصبح من الممكن إجراء تحليل أكثر دقة للاتجاهات مع استقرار مستوى المشاركة في المستقبل.

ومع ذلك، عندما تتكرر بعض الاتجاهات بشكل مستمر عبر عدة جولات من التقارير أو في سياقات مختلفة - مثل أساليب الإبلاغ عن الحوادث، نسبة الأطفال من بين الضحايا أو الناجين، معدلات تأكيد الحوادث، أو الأنماط المتكررة للجنة المزعومين - يمكن حينها تفسير هذه الاتجاهات بثقة أكبر، مما يشير إلى وجود مشكلات نظامية عميقة تتجاوز المنظمات والبيئات المختلفة.

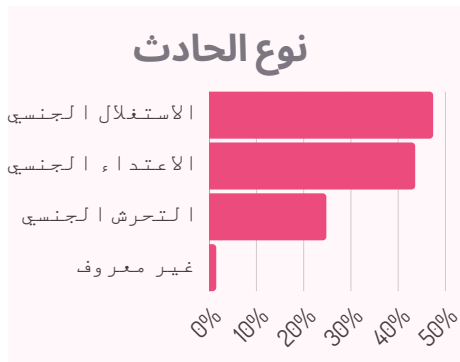
تشكل هذه البيانات نداءً لاتخاذ إجراءات وخارطة طريق توضح من أين نبدأ. فهي تساعدنا في توجيه جهود الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) وتحديد الأماكن التي تتطلب أكبر قدر من التدخل. ولكن هذه مجرد بداية؛ فكلما زادت كمية البيانات المتاحة، أصبحت تحليلاتنا أكثر دقة وعمقًا، مما يتيح لنا تتبع تطور الظاهرة مع مرور الوقت، ومقارنة الاتجاهات بين البلدان، وتصميم استراتيجيات وقائية تتناسب مع السياقات المختلفة.

إذا لم تكن منظمتم بعد جزءًا من خطة الإبلاغ المنسقة (HRS)، فنشجّعكم على [التواصل والانضمام](#) إلى هذه المبادرة العالمية المجانية. إن مساهمتكم ببيانات الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) يمكن أن تسهم في إحداث تغيير حقيقي - سواء داخل منظمتم نفسها أو على مستوى القطاع الإنساني بأكمله.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

أولاً: اتجاهات الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

ما نوع الحوادث التي تم الإبلاغ عنها؟



يمتاز مجموع النسب 100% لأن بعض الحوادث تم تصنيفها ضمن فئات متعددة

على المستوى العالمي، يُشكّل الاستغلال الجنسي ما يقارب نصف البلاغات (48%)، بينما تمثل الاعتداءات الجنسية 44%، والتحرش الجنسي 25%. ويعد هذا الأمر تغيّراً مقارنة بالفترة السابقة، حيث أصبحت أنواع الحوادث موزعة بشكل أكثر توازناً. كما انخفضت نسبة الإبلاغ عن التحرش من 34% إلى 25%.

من الصعب تحديد ما إذا كان هذا التغيير يعكس تحولاً حقيقياً في طبيعة الحوادث أو مجرد اختلافات في أساليب التصنيف، لا سيما مع ازدياد عدد الجهات المشاركة مؤخراً في خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) ومع ذلك، فإن الأمر الواضح هو أن التحرش لا يزال يُبلغ عنه بشكل أقل من الواقع.

في العديد من المجتمعات التي تُعتبر فيها أعمال العنف القائم على النوع الاجتماعي أمراً طبيعياً، ولا يتم تعريف بعض التصرفات والسلوكيات

كأشكال من الاعتداء، نادراً ما يُبلغ عن التحرش – ليس لأنه لا يحدث، بل لأن الأفراد قد لا يدركون أن لديهم الحق في التحدث عنه. بالإضافة إلى ذلك، لا تعتمد المنظمات تعريفاً موحداً أو تتابع التحرش بشكل منتظم كجزء من أعمال الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، وعدد أقل منها يعمل على رفع الوعي حوله في المجتمعات. وهذه ثغرة خطيرة: **فالتحرش قد يكون مؤشراً مبكراً على انتهاكات أكثر جسامة، وغالباً ما يُعد أول إنذار يجب الانتباه له.**

هناك أيضاً فروق ملحوظة في أنواع الحوادث المُبلغ عنها بين البلدان التي سجلت أعلى عدد من التقارير. ففي جمهورية الكونغو الديمقراطية، يُعد الاستغلال الجنسي أكثر أنواع البلاغات؛ أما في سوريا، فإن التحرش الجنسي هو الأكثر شيوعاً؛ وفي بنغلاديش، تُسجل أعلى نسبة لحالات الاعتداء الجنسي. قد تعكس هذه الفروق اختلافات في كيفية عمل المنظمات، أو في تصنيف الحوادث، أو في هوية الجهات التي تقوم بالإبلاغ – وليس بالضرورة اختلافات حقيقية في معدلات الانتشار.

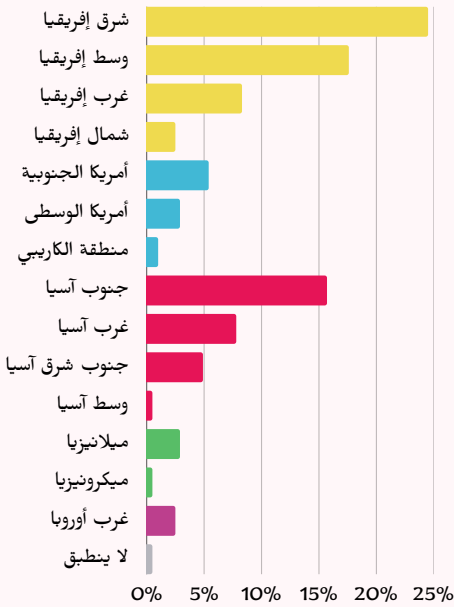
إضافةً إلى ذلك، فإن هذه الاتجاهات العامة لا تُظهر سوى جزء من الصورة. وتتناول الفصول القادمة من هذا التقرير الفروق في أنواع الحوادث حسب الجنس والفئة العمرية للضحايا/الناجين، وملامح الجناة المزعومين، والإجراءات المُتخذة ردّاً على الحوادث – مما يُقدّم فهماً أوضح لكيفية وقوع أشكال مختلفة من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وكيفية التعامل معها.

التوصيات

التحرش الجنسي ليس مخالفة بسيطة، بل غالباً ما يكون مؤشراً مبكراً لانتهاكات أكثر خطورة. ومع ذلك، لا تزال العديد من المنظمات تُخفق في تعريفه وتتبعه والتعامل معه بالشكل المناسب. لذلك، من الضروري أن تعتمد جميع الجهات الفاعلة تعريفاً موحداً وشاملاً لمصطلح الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، يشمل صراحةً التحرش الجنسي، كما ورد في النهج المشترك للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي المعروف اختصاراً CAPSEAH، وأن يُشرح هذا التعريف لكل من الموظفين والمجتمعات. فالتحرش أمر خطير ومرفوض ويجب التبليغ عنه، ومن حق الأفراد الحماية منه. كما أن تصنيف الحوادث بشكل واضح ومتسق – مع التمييز بين الاستغلال والاعتداء والتحرش – يساعد في رصد الأنماط، وفهم كيف يمكن أن تحدث هذه الانتهاكات ضمن سلسلة متصلة، وتحديد أوجه القصور في جهود الحماية أو الاستجابة. ورغم تصنيف هذه الأشكال ضمن مظلة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي SEAH، فإن لكل منها أساليب وبيئة تتيح حدوثها، ما يجعل من الضروري تحليلها ومعالجتها بشكل منفصل. وهذا يتطلب ما هو أبعد من السياسات المكتوبة؛ إذ ينبغي على المنظمات أن تبذل جهوداً فعالة في الحماية من هذه السلوكيات والتصدي لها، من خلال التدريب المستمر، وتوفير قنوات إبلاغ آمنة، وإبراز القيادة الداعمة، وتعزيز الوعي داخل المجتمعات، وتقديم استجابات تركز على احتياجات الضحايا والناجين وتضعهم في صميم الاهتمام.

أين تم الإبلاغ عن الحوادث؟

المناطق التي تم الإبلاغ عن حوادث فيها



تم الإبلاغ عن حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) في 35 دولة موزعة عبر عدة مناطق¹:

- **تشكل شرق أفريقيا النسبة الأعلى من التقارير،** حيث تمثل 29% من جميع الحوادث، تليها وسط أفريقيا بنسبة 25%. بينما تمثل **غرب أفريقيا** 9% من الحوادث. وبمجموعها، تشكل هذه المناطق الثلث في أفريقيا ما يقرب من ثلثي الحوادث خلال هذه الفترة، وهو ما يتماشى مع الاتجاهات التي لوحظت في التقارير السابقة.
- **وتحل غرب آسيا (الشرق الأوسط) وجنوب آسيا** أيضًا بنسبة بارزة، حيث تشكلان 10% و9% من الحوادث على التوالي.
- ظل معدل الإبلاغ منخفضًا نسبيًا في مناطق مثل أمريكا الجنوبية وشرق أوروبا.

ارتفاع أعداد البلاغات يعكس جزئيًا زيادة المخاطر، لكنه قد يشير أيضًا إلى وجود آليات أكثر فعالية للإبلاغ والاستجابة. لذلك، لا ينبغي أن يُفسر وجود أو غياب التقارير من بلد أو منطقة معينة بشكل تلقائي كدليل على

ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) بل يجب علينا السعي لفهم الأسباب التي تجعل الحوادث يتم الإبلاغ عنها في بعض الأماكن بينما تبقى غير مرئية في أخرى، رغم تساوي مستوى الخطر، وذلك من خلال استخدام تقييمات وأدوات مخصصة لكل بلد، مثل **مؤشر أو تصنيف (SEARO)**.

الصادر عن اللجنة الدائمة بين الوكالات (IASC) 2

- **على مستوى الدول: تُعد جمهورية الكونغو الديمقراطية (DRC)** أكبر مصدر للتقارير، حيث تمثل 21% من جميع الحالات، وهو ما يتوافق مع فترات التقرير السابقة. ومن الجدير بالذكر أن عدة منظمات لم تتمكن من جمع أو تقديم البيانات خلال هذه الفترة بسبب تصاعد الصراع، مما يشير إلى أن العدد الفعلي للحوادث قد يكون أعلى بكثير.
- **تأتي سوريا (10%)، بنغلاديش (6%)، كينيا (6%)، وإثيوبيا (6%)** في المراتب التالية، مكملة قائمة الدول الخمس الأولى من حيث عدد التقارير.
- تمثل باقي الدول أقل من 5% من إجمالي الحوادث المبلغ عنها، وذلك نظرًا لانتشار الجغرافي الواسع للحوادث.

ملاحظة: يعود ارتفاع معدلات الإبلاغ في جمهورية الكونغو الديمقراطية، بنغلاديش، وإثيوبيا جزئيًا إلى وجود نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) بشكل قوي، من خلال حملات التوعية المكثفة مع شبكات الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEA) في الكونغو الديمقراطية، وكذلك التجارب الميدانية المستمرة في بنغلاديش وإثيوبيا. تسهم هذه العوامل في زيادة المشاركة والإبلاغ بشكل أوسع، ولا تعكس فقط مستوى الخطر في السياق.

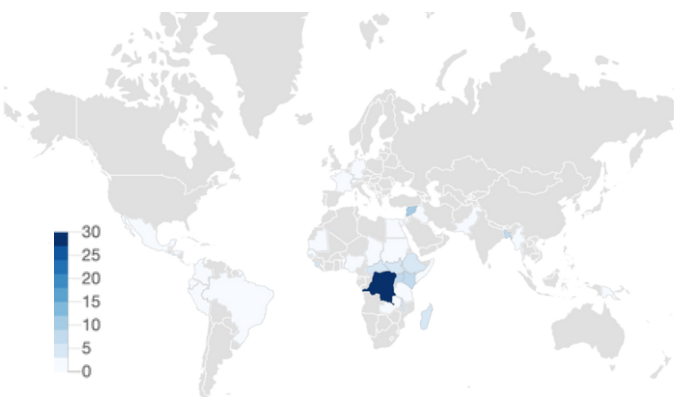
¹ التصنيفات الإقليمية الواردة في هذا التقرير تستند إلى المخطط الجغرافي للأمم المتحدة للأغراض الإحصائية. لمزيد من المعلومات وللإطلاع على القائمة الكاملة للدول حسب المنطقة، يُرجى زيارة الرابط التالي:

<https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49>

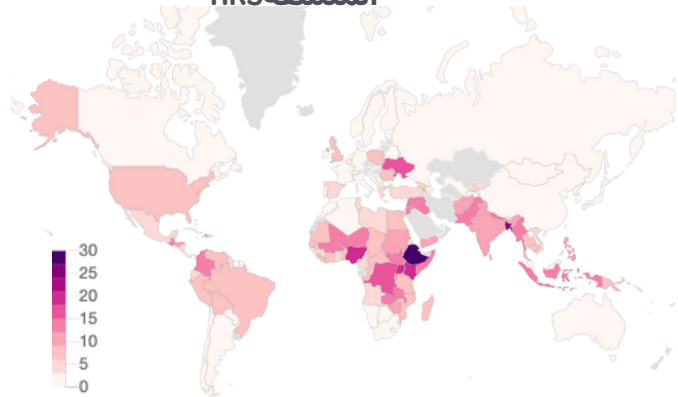
² يقدم مؤشر "النظرة العامة على مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين" (SEARO) الصادر عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) أداة شاملة لقياس مستوى الخطر، تأخذ في الاعتبار البيئة والسياقات الميدانية والعملياتية، وآليات الحماية. وعلى الرغم من أن المؤشر العام يوفر صورة إجمالية للمخاطر، إلا أنه يمكن تحليله إلى مكونات فرعية تسمح بفهم أعمق للعوامل المرتبطة مباشرة بالإبلاغ عن الحالات والتعرض لها في البرامج. فمثلاً، يمكن الاستفادة من عناصر مثل "الإبلاغ والمساءلة" و"دعم الناجين" ضمن بُعد البيئة الحامية، وكذلك "تصميم البرامج العملياتية" و"الثقافة التنظيمية" ضمن السياق العملي، للحصول على مؤشرات توضح مدى توافر أو ضعف الظروف التي تشجع على الإبلاغ. وتساعد هذه الأداة في تحديد البيانات التي توجد فيها عوامل داعمة للإبلاغ، حتى في ظل وجود مخاطر مرتفعة.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات

خريطة الحوادث المُبلغ عنها



خريطة انتشار عمليات نظام خطة الإبلاغ المنسقة HRS



بالنظر عن كثب على أماكن عمل منظمات نظام خطة الإبلاغ المنسقة HRS تظهر بعض النتائج الالفة و التي تتعلق بانخفاض معدلات الإبلاغ. فقد أبلغت بعض الدول التي تضم عدداً كبيراً من أعضاء الخطة مثل **السودان وهايتي ومالي** – مرة أخرى عن عدم تسجيل أي حوادث، على الرغم من تصنيفها ضمن الدول عالية الخطورة وفقاً لمؤشر SEARO (حيث تحتل **السودان** المرتبة السادسة، و**هايتي** المرتبة الثانية عشرة، و**مالي** المرتبة العاشرة). كما سجلت دول أخرى، من بينها **الصومال وتشاد وجنوب السودان وأفغانستان**، عدداً قليلاً فقط من الحوادث.

تشير البيانات إلى أن مناطق أخرى، بما في ذلك **غرب أفريقيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية**، ما زالت تُظهر معدلات إبلاغ منخفضة بشكل مستمر على المستوى القطري، حتى في الحالات التي يكون فيها وجود منظمات مشاركة في خطة الإبلاغ المنسقة HRS بشكل قوي. وتُبرز هذه الاتجاهات وجود حواجز مستمرة تعيق الإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، إضافة إلى وجود فجوات معرفية تعرقل فهمنا لمخاطر تلك المسألة في هذه المناطق. وهذا يثير تساؤلاً مهماً: ما الذي يمنع الضحايا/الناجين، والشهود، والعاملين من الإبلاغ أو التحدث علناً في هذه البلدان أو المناطق؟

تختلف العوامل التي تشجع أو تمنع الإبلاغ باختلاف السياق، لكن الناس يكونون أكثر استعداداً للإبلاغ عندما تكون آليات الإبلاغ آمنة، وسرية، وسهلة الوصول، وتؤدي إلى تحرك فعال وملمس. ومع ذلك، تستمر العديد من العوائق في ردع الأفراد عن الإبلاغ، مثل الخوف من الانتقام، والوصم الاجتماعي، وضعف المتابعة أو التعليقات، وانعدام الوعي أو توفر الوصول الشامل للجميع. كما أن هناك عوائق هيكلية أخرى، كالحواجز اللغوية، أو صعوبة الوصول إلى أماكن الإبلاغ، أو عدم الوصول للخدمات الرقمية. وغالباً ما تكون هذه العوائق أكثر وضوحاً في المناطق النائية أو عالية الخطورة أو المتأثرة بالنزاعات - وهي في الغالب المناطق نفسها التي ترتفع فيها مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.

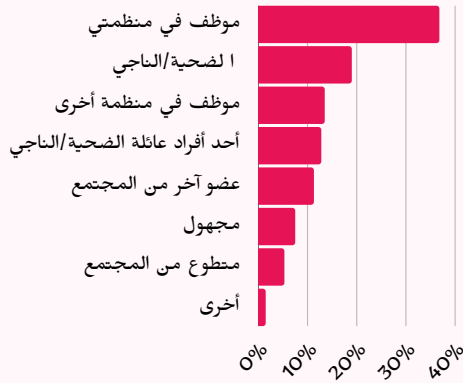
التوصيات

- **بناء منظومة مترابطة للإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي تمتد من المستوى المحلي إلى العالمي:** لفهم هذه الانتهاكات والتصدي لها بفعالية، نحتاج إلى نظام موحد يربط آليات الإبلاغ من المستوى الوطني وصولاً إلى الرقابة العالمية. ويتطلب ذلك توحيد أساليب جمع البيانات وتحليلها ومشاركتها بين المنظمات الدولية غير الحكومية، والمنظمات المحلية، ووكالات الأمم المتحدة، وشبكات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. يُعدّ نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) خطوة أولى في هذا الاتجاه، لكن لجعلها فعّالة وشاملة للجميع، لا بدّ من تعاون وثيق وتنسيق محكم بين مختلف الأطراف. ورغم أن وجود نظام موحد لن يُنهي مشكلة ضعف الإبلاغ في حد ذاته، إلا أنه سيسمح بجمع البيانات وتقديمها على شكل لوحات معلومات على مستوى كل دولة، ما يتيح أداة قيّمة لفهم ما يُجدي نفعاً، وما لا يُجدي، والعوامل التي تعيق الإبلاغ في كل سياق.

- **التعمق في سياقات ضعف الإبلاغ:** في البلدان التي تتمتع بحضور عملياتي واسع ولكن تسجّل عدداً قليلاً من البلاغات، ينبغي على شبكات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) والمنظمات المعنية أن تعمل معاً لتقييم العوامل التي تعيق الإبلاغ. ويتضمن ذلك فحص مدى سهولة الوصول إلى آليات الإبلاغ، والمعايير الثقافية السائدة، ومستوى الثقة، والشعور بالأمان لدى الأفراد عند التفكير في تقديم بلاغ.

من الذي أبلغ عن الحوادث، وكيف تم ذلك؟

الملف التعريفي للشخص الذي قام بالتبليغ



تم الإبلاغ عن 19% فقط من حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي مباشرة من قبل الضحية/الناجي.

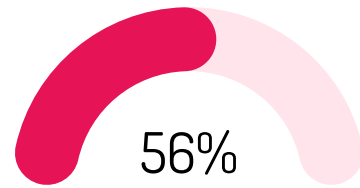
كان الموظفون هم الأكثر إبلاغًا عن الحوادث بشكل عام، حيث قدموا 43% من البلاغات (32% من موظفي الجهة المبلغة، و11% من موظفين تابعين لجهات أخرى).

يعكس هذا تحولًا إيجابيًا في إدراك الموظفين لمسؤوليتهم في الإبلاغ، لكنه في الوقت نفسه يُبرز استمرار وجود عوائق تمنع الضحايا/الناجين من التقدم بأنفسهم بالإبلاغ، مثل الوصم الاجتماعي، وانعدام الثقة، والخوف من الانتقام، أو ببساطة عدم معرفة كيفية الإبلاغ.

غالبًا ما اعتمد الضحايا/الناجون على من حولهم في الإبلاغ، مثل أفراد الأسرة (13%)، وأفراد المجتمع المحلي (11%)، أو المتطوعين في المجتمع (5%). وتبقى البلاغات المجهولة نادرة، إذ شكّلت فقط 7% من الحالات. وعندما تقوم الضحية/الناجي بالإبلاغ بنفسه، فإن نوع الحادث يلعب دورًا مهمًا؛ إذ يُسجل انخفاض ملحوظ في نسبة الإبلاغ الذاتي في الاعتداءات الجنسية بنسبة (8%) مقارنة بالاستغلال الجنسي (21%) أو التحرش الجنسي (31%).

تؤكد هذه الفترة الزمنية للتقارير مجددًا أن الموظفين يظلون النقطة الأساسية للإبلاغ عن حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، بغض النظر عن نوع الحادث أو هوية المبلِّغ. إذ تم الإبلاغ عن 56% من الحوادث إلى أحد الموظفين، منها 42% إلى موظفين من نفس المنظمة التي يُشتبه بارتكاب الجريمة فيها، و10% إلى نقاط الاتصال المختصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH) داخل المنظمة المبلغة، و4% إلى موظفين من منظمات أخرى.

تؤكد هذه الفترة الزمنية للتقارير مجددًا أن الموظفين يظلون النقطة الأساسية للإبلاغ عن حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، بغض النظر عن نوع الحادث أو هوية المبلِّغ.

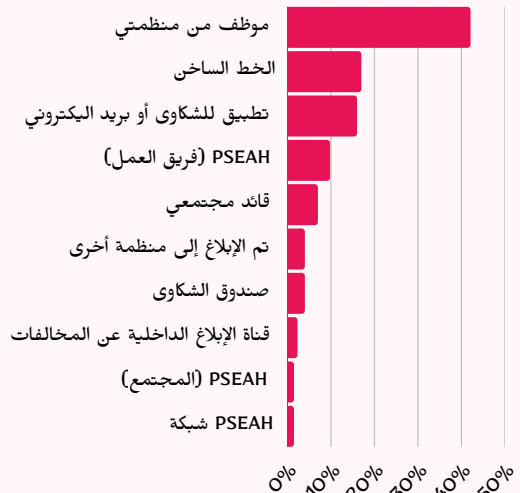


تم الإبلاغ عن أكثر من نصف الحوادث بشكل مباشر وجهًا لوجه إلى أحد العاملين في مجال المساعدة.

الإفصاح لشخص معين يمنح الضحية أو الناجي شعورًا بالسيطرة والأمان، خصوصًا عندما يكون بإمكانهم اختيار من يثقون به وكيفية الإفصاح. ومع ذلك، يفرض ذلك عبئًا كبيرًا على العاملين في الخطوط الأمامية، الذين قد لا يتوفر لديهم التدريب أو الدعم الكافي للتعامل مع هذه الحالات بشكل مناسب. لذلك، فإن تعزيز قدراتهم ورفاهيتهم يُعد أمرًا حيويًا لبناء نظام يحظى فيه الضحايا والناجون بالثقة.

- الاعتماد على الإبلاغ عبر الموظفين بدلاً من الأنظمة يكون أكثر بروزًا في الحالات الحساسة:
- في الحوادث التي تشمل قاصرين، ترتفع نسبة الإبلاغ إلى الموظفين إلى 70%.
- وفي الاعتداء الجنسي، تم الإبلاغ عن 77% من الحوادث إلى أحد الموظفين.

قنوات الإبلاغ المستخدمة:



الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات

كانت **الخطوط الساخنة وتطبيقات الشكاوى والبريد الإلكتروني** القناة الثانية الأكثر استخدامًا بشكل عام، حيث شكّلت 17% و16% من التقارير على التوالي. وتبرز أهمية الخطوط الساخنة بشكل خاص عندما يكون الضحايا/الناجون هم من يقدمون البلاغات أولاً؛ ففي هذه الحالات، استُخدمت الخطوط الساخنة في 47% من الحوادث. وهذا يشير إلى أنه في بعض الظروف أو لبعض الأشخاص، قد تبدو الخطوط الساخنة أكثر أماناً أو أقل وصفاً، خاصة عندما تُقدّر السرية أو يكون الخوف من الانتقام مرتفعاً. ومع ذلك، فإن الخطوط الساخنة تتطلب توفر هاتف، وهو أمر قد لا يتوفر لدى العديد من النساء والأطفال، بالإضافة إلى تغطية قد تكون محدودة في المناطق النائية.

تظهر بعض الفروق الدقيقة أيضاً في الأدوات المستخدمة حسب نوع الحادث. ففي حين يتم الإبلاغ عن الاعتداء الجنسي في الغالب إلى الموظفين، تُستخدم الخطوط الساخنة بشكل أكبر فياالتحرش والاستغلال.

قناة الإبلاغ المستخدمة حسب البلد

بنغلاديش	سوريا	DRC	الآلية المستخدمة
67%	25%	10%	الخط الساخن
-	25%	-	تطبيقات الشكاوى والبريد الإلكتروني
-	-	-	PSEAH (المجتمع)
16%	-	10%	PSEAH (موظف)
17%	25%	75%	تم الإبلاغ لموظف في منظمة
-	25%	-	تم الإبلاغ لموظف في منظمة أخرى

تختلف قنوات الإبلاغ المستخدمة على مستوى الدول وهذا أمر مهم. ففي بنغلاديش، كانت الخطوط الساخنة هي الأكثر استخداماً، بينما في جمهورية الكونغو الديمقراطية قُدِّم معظم البلاغات إلى الموظفين، أما في سوريا فكان هناك مزيج أوسع من القنوات، يشمل الخطوط الساخنة، والموظفين، وقادة المجتمع. تعكس هذه الاختلافات ليس فقط كيفية تعريف المنظمات لخيارات الإبلاغ والتواصل بشأنها، بل أيضاً ما هو متاح عملياً وما تثق به المجتمعات. كما تتأثر هذه الاختلافات بالسياق، حيث إن ما ينجح في منطقة من البلاد قد لا يكون مناسباً في منطقة أخرى. ولهذا فإن التحليل على مستوى كل دولة هو أمر ضروري، إذ نفقد بدون ذلك الفهم العميق لما يعمل بشكل جيد وأين نحتاج إلى تحسين.

تُظهر هذه النتائج عدة جوانب مهمة. فمن جهة، **يفضّل معظم الأشخاص الإبلاغ لشخص يعرفونه - وجه مأوف أو موظف محل ثقة - بدلاً من استخدام نظام رسمي**. ومع ذلك، تظل أنظمة الإبلاغ ضرورية، مثل الخطوط الساخنة والتطبيقات والآليات الرسمية الأخرى، لأنها تتيح خياراً مهماً لمن قد يفضلون الصمت في حال عدم توفرها. في النهاية، **تختلف قنوات الإبلاغ التي يشعر الأفراد بالأمان أو إمكانية الوصول إليها بحسب عوامل متعددة: هوية المُبلِّغ، طبيعة الانتهاك، السياق المحيط، والعلاقات السلطوية القائمة**. لا توجد وسيلة واحدة تناسب الجميع، ولذلك من الضروري أن تتيح المنظمات عدة نقاط دخول مرنة ومتكيفة للإبلاغ.

ولكن لا فائدة من أي وسيلة إذا لم يتبعها إجراء. فالناس يُبلِّغون لوقف الاعتداء، ولحماية الآخرين، ولمحاسبة الجناة. وإذا فشلت الأنظمة في الاستجابة، ينكسر عنصر الثقة - ومعها تتراجع الرغبة في الإبلاغ. إن مصداقية أي آلية لا تعتمد فقط على كيفية تصميمها، بل على ما يحدث بعد تقديم البلاغ.

التوصيات

- **تجهيز ودعم الموظفين الذين يتلقون البلاغات:** يعتبر موظفو الخطوط الأمامية نقطة الاتصال الأولى في معظم بلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. لذلك، فيجب تدريبهم على استقبال البلاغات بحساسية، وتحويل الناجين بأمان، والاستجابة بطريقة تركز على الناجين. وبنفس القدر من الأهمية، يحتاج هؤلاء الموظفون إلى الدعم، بما في ذلك الإشراف والاهتمام بصحتهم النفسية. فالتعامل مع بلاغات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي يتطلب جهداً عاطفياً كبيراً. والاستثمار في هذا المجال ضروري، إذ يمكن لاستجابة سيئة واحدة أن تهدم الثقة في النظام بأكمله.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

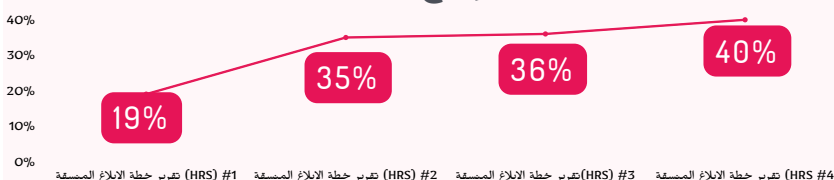
- **تنفيذ إجراءات الإحالة المشتركة بين الوكالات بشأن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وتعزيز الوعي بها:** يشير العدد الكبير من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي التي تشمل موظفين من منظمات مختلفة إلى الحاجة الملحة لمسارات إحالة واضحة ومنسقة. ينبغي على جميع الجهات المعنية تنفيذ إجراءات الإحالة المشتركة بين الوكالات التي أعدتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، وتوعية الموظفين بكيفية استخدامها، لضمان حصول الضحايا/الناجين على الدعم المناسب وفي الوقت المناسب، بغض النظر عن الجهة التي يعمل لديها الجاني المزعوم.
- **تعزيز آليات الإبلاغ الحالية دون الإكثار من إنشاء أنظمة جديدة:** رغم أن الإبلاغ المباشر من خلال التواصل الشخصي لا يزال الخيار الأكثر شيوعاً في العديد من السياقات، تظل الخطوط الساخنة وصناديق الشكاوى وغيرها من القنوات الرسمية ذات دور مهم. ومع ذلك، فإن إنشاء أنظمة جديدة ومتعددة بشكل منفصل قد يؤدي إلى تشتت الجهود وضيق بعض الحالات. لذلك، من الأفضل التركيز على تقوية الآليات الداخلية وآليات المجتمع المحلي، وربطها بالخطوط الساخنة الوطنية أو بآليات مشتركة بين الوكالات. كما ينبغي إعطاء الأولوية لوضوح هذه الآليات، وتوفيرها باللغات المحلية، وضمان أن تكون الاستجابة سريعة وسرية.
- **تشجيع ودعم الإبلاغ الآمن عن المخالفات:** إن كون الغالبية العظمى من البلاغات تأتي من الموظفين أمر مشجع، لكنه في الوقت ذاته يستدعي توفير إرشادات واضحة لهم حول كيفية الإبلاغ بطريقة آمنة، وضمان حمايتهم من أي شكل من أشكال الانتقام. يمكن الرجوع إلى موارد تحالف معايير العمل الإنساني (CHS Alliance) الخاصة بإدارة الشكاوى وحماية المبلغين لتعزيز الإجراءات الداخلية في هذا المجال.
- **تقليل الحواجز أمام الإبلاغ من قبل الضحايا/الناجين والمجتمعات:** لا يتم الإبلاغ سوى عن عدد قليل من الحوادث مباشرة من قبل الضحايا/الناجين. من الضروري إشراك المجتمعات والجهات الوسيطة من منظمات المجتمع المدني باستخدام نهج تشاركي لفهم الأسباب الكامنة وراء ذلك. استفد من هذه الملاحظات لإعادة تصميم طرق الإبلاغ بحيث تكون آمنة وسهلة ومناسبة للمجتمع المستهدف. هذا الإجراء يمكن أن يؤدي إلى زيادة كبيرة في عدد البلاغات. كما يجب دعم بناء القدرات لمنظمات المجتمع المدني والمنظمات الوطنية في مجال منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، نظراً لكونها تحظى بثقة المجتمع ولديها قدرة أكبر على الوصول إليه. يمكن أن يسهم التدريب على الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، وبروتوكولات الإبلاغ، والأساليب المرتكزة على الضحايا/الناجين في تحسين كبير في مستوى الإبلاغ والاستجابة على المستوى المحلي. للاطلاع على مزيد من المعلومات حول الاستجابات الفعالة التي تلبي احتياجات الضحايا/الناجين، راجعوا دليل تنفيذ النهج المرتكز على الضحايا/الناجين وأداة الرصد والتقييم والتعلم الصادرة عن تحالف معايير العمل الإنساني (CHS Alliance).

من هم الضحايا/الناجون؟

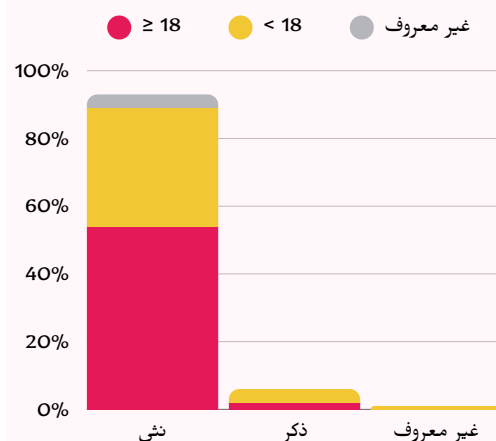
أغلب الضحايا/الناجين من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي من النساء والفتيات. حيث شكلت الإناث نسبة 93% من الإجمالي، وكان 40% منهم تحت سن الثامنة عشرة (وهي نسبة أعلى قليلاً مقارنة بالدورة السابقة للتقارير التي كانت 36%).

هذا يعني أن ما يقرب من اثنين من كل خمسة ضحايا كانوا أطفالاً دون سن 18، وهو اتجاه مستمر بشكل مقلق في جميع فترات تقارير نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS)، ويتجاوز حتى أرقام تقرير الأمم المتحدة iReport التي سجلت 25% لعام 2023 و23% لعام 2024.

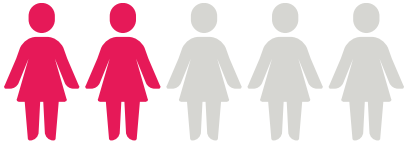
تطور نسبة الضحايا/الناجين دون سن 18 في تقارير نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS)



الضحية/الناجي حسب الجنس والفئة العمرية

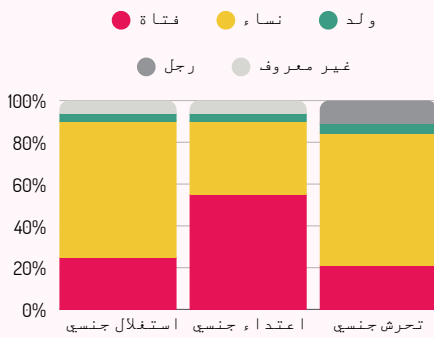


الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات



اثنان من كل خمسة ضحايا/ناجين كانوا أطفالاً، ومعظمهم من الفتيات.

الملف التعريفي حسب نوع الحادث



لا يزال الضحايا/الناجين من الذكور أقل تمثيلاً، حيث يشكلون فقط 6% من إجمالي الضحايا/الناجين، غالبيتهم العظمى (ثلثاهم) دون سن 18. هذه النسبة أعلى من التقرير السابق الذي كان 2%، لكنها قد تعكس على الأرجح استمرار قلة الإبلاغ عن هذه الفئة.

- تختلف خصائص الضحايا/الناجين بحسب نوع السلوك
- **الاستغلال الجنسي:** كانت 65% من الضحايا نساء بالغات، و25% فتيات، بينما شكل الأولاد 4%.
- **الاعتداء الجنسي:** شكلت الفتيات 55% من الحالات (دون تغيير عن التقرير السابق)، والنساء البالغات 35%، والأولاد 4%.
- **التحرش الجنسي:** كانت النساء البالغات الأغلبية بنسبة 63%، تليهن الفتيات بنسبة 21%. كما كان التحرش الجنسي هو الفئة التي سجلت أعلى نسبة من الذكور بين الضحايا، حيث كان 11% رجال بالغون و5% أولاد.

عبر جميع أنواع الحوادث، لم يتم تحديد الضحايا/الناجين في 8% فقط من الحالات، وهو انخفاض إيجابي مقارنة بنسبة 22% في التقارير السابقة.



نصف الضحايا/الناجين من الاعتداء الجنسي هم من الفتيات

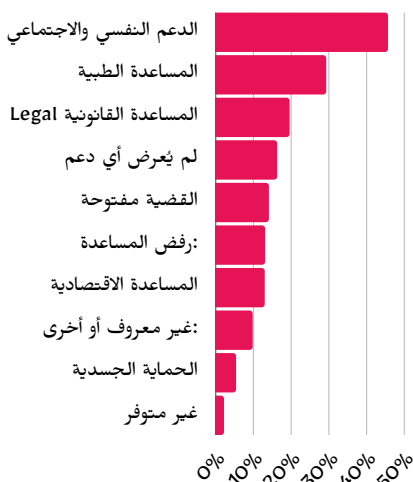
ولا تزال المساعدة والدعم المقدم للضحايا/الناجين غير متسقين؛ فبينما يتم تقديم بعض الخدمات، لا يزال عدد كبير من الضحايا/الناجين بدون دعم.

كان الدعم النفسي والاجتماعي هو الخدمة الأكثر تقديمًا بنسبة 46%، تلاه الدعم الطبي بنسبة 29%. أقل من واحد من كل خمسة من الضحايا/الناجين حصلوا على دعم قانوني أو مادي. ولا يزال 32% من الضحايا/الناجين لم يتلقوا أي نوع من أنواع المساعدة.

- في 17% من الحالات، رفض الضحايا/الناجين تلقي الدعم، وهو حق لهم ويجب أن يكون قرارًا مدروسًا ومستندًا إلى تمكينهم، وليس نابغًا من الخوف من الانتقام أو الوصم.
- في 13% من الحالات، لم يتم عرض أي دعم عليهم.
- في 2% من الحالات، لم تكن المساعدة متاحة، وهو انخفاض ملحوظ مقارنة بالتقرير السابق.

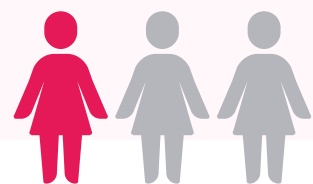
لعام 2024، حيث لم يتلق 33% من الضحايا/الناجين أي iReport يتمشى هذا مع بيانات تقرير الأمم المتحدة لمساعدة.

المساعدة المقدمة للضحية/الناجي



يُعد الاستغلال الجنسي هو المجال الذي تظهر فيه فجوات الدعم بأكبر قدر. حيث لم يتلق ما يقرب من 40% من الضحايا/الناجين من الاستغلال الجنسي أي مساعدة؛ إذ رفض 18% منهم الدعم، ولم يُعرض على 19% أي دعم. وهذا يثير القلق ليس فقط بسبب الإخفاقات النظامية في تقديم دعم يركز على الضحايا/الناجين، بل أيضًا بسبب الحواجز الفريدة التي قد يواجهها ضحايا الاستغلال عند طلب أو قبول الدعم، مثل الخوف من اللوم أو الحكم عليهم أو عدم تصديقهم.

واحد من كل ثلاثة ضحايا/ناجين لم يتلق أي مساعدة.



الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات

أكثر من ثلث الأطفال الناجين (36%) لم يتلقوا أي نوع من الدعم، سواء بسبب رفضهم، أو لعدم تقديم الدعم لهم، أو لعدم توفر الخدمات. في المقابل، حصل 55% منهم على دعم نفسي أو اجتماعي، و40% على مساعدة طبية، بينما لم تتجاوز نسبة من تلقوا مساعدة قانونية 15%.

38%

38% فقط من الأطفال الناجين من الاعتداء الجنسي حصلوا على المساعدة الطبية.

تبرز إحصائية واحدة بشكل لافت: من بين الأطفال الناجين من الاعتداء الجنسي، لم يتلقَ الرعاية الطبية سوى 38% فقط. تعكس هذه النسبة قصوراً خطيراً في الوفاء بواجبنا في تقديم الرعاية. فالأطفال الناجون يواجهون مخاطر متزايدة وطويلة الأمد عند تركهم دون دعم. من الضروري تقديم رعاية مناسبة لأعمارهم، تراعي الصدمة النفسية، وفي الوقت المناسب.

بالنسبة للضحايا/الناجين، تُعدّ المساعدة المقدّمة هي النتيجة الملموسة والمرئية لعملية الإبلاغ. فإجراءات المساءلة الداخلية غالباً ما تكون غامضة أو غير واضحة، بينما الوصول إلى الدعم هو ما يختبره الناجون بشكل مباشر. وإذا انقطع هذا الرابط، انكسر معه الثقة في النظام بأكمله. علينا أن نبذل المزيد، وأن نقوم بعمل أفضل.

التوصيات

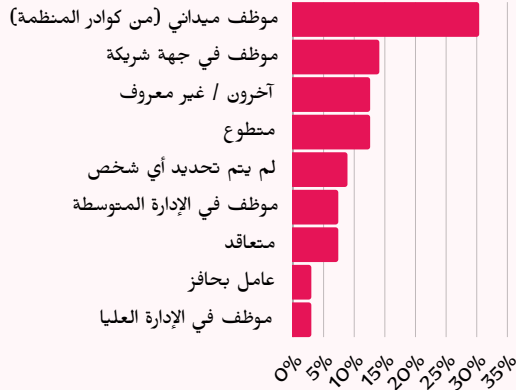
- **اجعل تقديم الدعم أمراً منهجياً وثابتاً:** يجب أن يتم عرض تقديم الدعم في كل حالة من الاستغلال أو الإساءة أو التحرش الجنسي تلقائياً، بغض النظر إذا قرر الضحية/الناجي لاحقاً قبول هذا الدعم أم لا. ويشمل هذا الدعم: الرعاية الطبية، والدعم النفسي والاجتماعي، والاستشارة القانونية، وتدابير الحماية، والمساعدة المادية، وسبل جبر الضرر. لا ينبغي أن نفترض ما تحتاجه الضحية أو الناجي بناءً فقط على ما أفصح عنه، إذ قد لا يتمكن البعض من مشاركة التفاصيل الكاملة بسبب الخوف أو الوصم. تقع على عاتقنا مسؤولية شرح الخدمات المتاحة بوضوح، وتمكين الضحية/الناجي من اتخاذ القرار المناسب لها. كما يجب ألا يتوقف الدعم عند إغلاق ملف الحالة، بل يجب أن يظل متاحاً طالما احتاجت إليه الضحية/الناجي.
- **خريطة للخدمات:** قد لا تتمكن منظمتك من تقديم جميع أنواع الدعم، لكن من الضروري أن تعرف الجهات التي يمكنها ذلك، وألا تنتظر وقوع حالة لتبدأ البحث. حافظ على خريطة محدثة للخدمات المتوفرة في مناطق عملك، وتأكد من معرفة أماكن الإحالة الآمنة والمناسبة للضحايا/الناجين بطريقة سريعة وآمنة. تواصل مع شبكة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) ومع الفرق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) وحماية الطفل (CP) في بلدك، حيث إنها غالباً ما تنسق خرائط الخدمات على المستوى الوطني والإقليمي. يمكنك الاطلاع على وثيقة النصائح الصادرة عن منصة Safeguarding Resource & Support Hub بشأن إعداد مسار الإحالة من خلال هذا [الرابط](#).
- **إزالة التكاليف كعائق:** يجب ألا يُجبر الضحايا/الناجين على الاختيار بين الحصول على الدعم وتحمل تكاليفه. ينبغي أن تكون تكاليف الرعاية الطبية، والمساعدة القانونية، والنقل، أو أي دعم أساسي آخر مغطاة بالكامل. يمكن للمنظمات تخصيص صناديق خاصة لتغطية هذه النفقات، أو - عندما يكون ذلك ممكناً - المساهمة في صناديق مشتركة أو متعددة بين الوكالات على المستوى الوطني لضمان وصول منسّق وعادل إلى الخدمات. كما يجب تضمين هذه التكاليف ضمن الإجراءات التشغيلية الموحدة (SOPs) ومقترحات التمويل، مع توضيح الغرض منها بشكل واضح.
- **جَهِّز فريقك لدعم الأطفال الناجين:** يواجه الأطفال الناجون مخاطر أكبر ويحتاجون إلى رعاية متخصصة. تأكد من أن فريقك يعرف كيفية الاستجابة بطريقة تراعي العمر وتراعي آثار الصدمة النفسية، وتواصل مع الجهات الفاعلة في مجال حماية الطفل لتوفير الدعم المتخصص اللازم.

من هم الجناة المزعومون؟

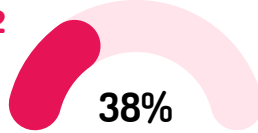
لا يزال الرجال يشكلون النسبة الأكبر من مرتكبي انتهاكات الاستغلال والانتهاك الجنسي (SEAH) ففي 88% من الحوادث المُبلّغ عنها، كان الجاني المزعوم من الذكور. بينما شكّلت الإناث 3% فقط من الجناة، وفي 9% من الحالات لم يتم تحديد هوية الجاني أو لم يُفصح عن جنسه.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

الملف التعريفي للجنة المزعومين بحسب صفتهم الوظيفية:



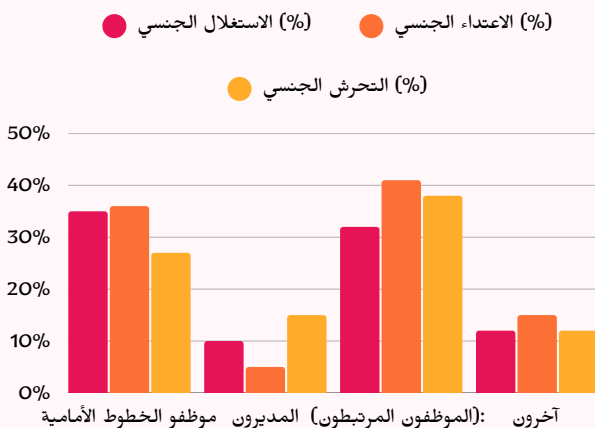
2 من كل 5 هم العاملون الخارجيون أو مقدمو خدمات



يشكل العاملون الخارجيون أو مقدمو الخدمات (مثل المتطوعين، المقاولين، العاملين بنظام الحوافز، وموظفي الشركاء المنفذين) حوالي 2 من كل 5 من جميع الجناة، بنسبة تصل إلى 38%. وبشكل تفصيلي:

- موظفو الشركاء المنفذون 3 تورطوا في 16% من الاعتداء، و12% من الاستغلال، و9% من التحرش.
- المتطوعون 4 شاركوا في 16% من الاعتداء، و9% من الاستغلال، و15% من التحرش.
- لمقاولون 5 كانوا مسؤولين عن 7% من الاعتداء، و6% من الاستغلال، و12% من التحرش.
- العاملون بنظام الحوافز 6 تم التعرف عليهم في 2% من حالات الاعتداء، و5% من الاستغلال، و6% من التحرش.

نوع الحادث حسب خصائص الجاني المزعوم



هؤلاء الأفراد يعملون نيابة عن الجهات المانحة للمساعدة، وغالبًا ما يكونون في مهام قصيرة الأمد، مع فحص غير كافٍ. وفي بعض الحالات، مثل المتطوعين والعاملين بنظام الحوافز، قد لا يكون لديهم عقود رسمية.

نظرًا لأنهم غالبًا ما يكونون حلقة الوصل بين المجتمع والمنظمة، فإنهم يمتلكون سلطة كبيرة، لكن وجودهم داخل المجتمع يجعل من المرجح أن يتردد المجتمع في الإبلاغ عنهم خوفًا من الانتقام أو العواقب الاجتماعية. هذه الوضعية المزروجة تجعلهم مجموعة عالية الخطورة فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، مما يؤكد الحاجة إلى رقابة أشد وتحديد واضح لمتطلبات الحماية.

وقد تورط المديرون في 11% من الحالات (منهم 8% مديرون متوسطو المستوى و3% من كبار المديرين)، وهو ما يتماشى مع الاتجاهات في

³ موظف في منظمة شريكة تتعاون مع المنظمة المُبلَّغ عنها في مشاريع أو مبادرات..

⁴ شخص يقدم وقته ومهاراته لدعم أنشطة المنظمة دون الحصول على تعويض مالي.

⁵ شخص متعاقد لتقديم خدمات محددة أو إنجاز مهام معينة للمنظمة لفترة مؤقتة.

⁶ شخص يتلقى بدلًا صغيرًا أو منافع غير مالية مقابل خدماته، وغالبًا ما يُجنّد من المجتمع المحلي لدعم أنشطة المشروع.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

التقارير السابقة. ويُعزى ذلك على الأرجح إلى نقص في الإبلاغ وليس غياباً للوقائع، حيث يمكن أن تؤدي ديناميكيات السلطة والخوف من الانتقام إلى ردع قوي للإبلاغ عن سوء سلوك الصادر من كبار الموظفين في مواقع السلطة

عدد من الجناة المزعومين المُصنّفين ضمن فئة "أخرى" تم تحديدهم كمعلمين، وهو ما قد يرتبط بارتفاع عدد الحوادث التي تشمل قُصراً. فموقعهم السلطوي وإمكانية وصولهم غير الخاضع للإشراف إلى الأطفال يسلطان الضوء على الحاجة الملحة إلى تطبيق تدابير صارمة لحماية الأطفال ضمن البرامج التعليمية، وعلى أهمية التعاون الوثيق مع المدارس لغرس مبادئ الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH) ووضع بروتوكولات واضحة للإبلاغ والاستجابة. في 9% من مجموع الحالات، لم يُعرّف على الجاني. وهذه النسبة أقل مقارنة بالتقارير السابقة، ما قد يُشير إلى تحسّن في آليات الإبلاغ أو التحقيق.

من اللافت أن عدم تحديد هوية الجناة كانت أكثر شيوعاً في قضايا الاستغلال الجنسي، فقد تبدو العلاقات مع السلطة أقل وضوحاً، وقد يُنظر إلى تبادل المساعدة مقابل "خدمات" على أنه أمر تبادلي وليس قسرياً. هذا الغموض في طبيعة العلاقة يمكن أن يصعب على الضحايا/الناجين تسمية المتورطين، لا سيما عندما يكون الجاني شخصاً يتمتع بالنفوذ أو بالسيطرة على الوصول إلى المساعدات. كما أن الخوف من فقدان الدعم أو من التعرّض للوم قد يزيد من تردد الضحايا في الإفصاح عن هوية المعتدي.

معظم الجناة من الموظفين الوطنيين (بنسبة 69%)، وهم يشكلون:

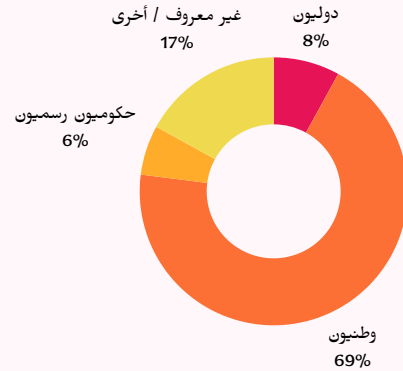
- 74% من الجناة المزعومين في الاعتداء الجنسي
- 72% في الاستغلال الجنسي
- 68% في التحرش الجنسي

69% من الجناة المزعومين من الموظفين الوطنيين

أشكّل الموظفون الدوليون 8% من الجناة المزعومين، وهي نسبة لافتة بالنظر إلى حجم القوة العاملة الدولية مقارنةً بالموظفين الوطنيين في معظم العمليات، كما أنها تمثل زيادة مقارنةً بالتقاريرين السابقين (4% و 6% على التوالي). وغالباً ما يُشار إلى الموظفين الدوليين في التحرش والاعتداء الجنسي (بنسبة 9% لكل منهما) أكثر من الاستغلال الجنسي (5%)، وهو ما يتماشى مع الأنماط المرصودة في تقارير سابقة، حيث يرتبط التحرش في كثير من الأحيان بمن يشغلون مناصب عليا أو أدواراً دولية.

يشكّل المسؤولون الحكوميون 6% من الجناة المزعومين، ويظهرون بشكل أكثر تكراراً في الاعتداء الجنسي (9%) والاستغلال الجنسي (5%)، ولم يُبلغ عنهم كجناة في التحرش الجنسي - ويرجّح أن يعكس ذلك اختلافاً في معايير الإبلاغ أو مستويات الثقة والشفافية عند تقديم الشكاوى ضد أصحاب المناصب الرسمية.

حالة الجاني المزعوم



يتبع ملف الجناة المزعومين في القضايا التي تشمل قُصراً أنماطاً مشابهة للبيانات العامة، مع بعض الفروق الطفيفة التي تستحق الذكر. لا يزال الموظفون الوطنيون الفئة التي تُقدّم ضدها أكثر البلاغات، حيث يشكّلون 74% من الجناة المزعومين. أما الموظفون الدوليون، فنادرًا ما تُقدّم بلاغات ضدهم (3%)، وهي نسبة أقل من المعدل العام البالغ 8%. وظهر المسؤولون الحكوميون في 9% من الحالات التي شملت قاصرين، وهو ارتفاع طفيف قد يعكس أدواراً ميدانية على تماس مباشر مع المجتمع، مثل المعلمين أو السلطات المحلية. أما من حيث طبيعة المهام، فيظل موظفو الميدان المجموعة الأكثر بلاغاً ضدها (36% مقارنة بـ 30% في الإجمالي)، يليهم موظفو الشركاء المنفذين (18% مقابل 14% في المجمل)، وهم أفراد يتعاملون بشكل منتظم مع المجتمعات - بما في ذلك الأطفال - ما يزيد من احتمالات الخطر كما يزيد من وضوح الانتهاكات.

التوصيات

- تعزيز إجراءات الحماية لجميع من يتعاملون مع المجتمعات - سواء من موظفي الخطوط الأمامية أو من الكوادر المرتبطة بالمنظمات - أمر بالغ الأهمية، لا سيما أنهم يشكّلون الخطر الأكبر إذا

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

تركوا دون إشراف أو تدريب كافٍ. يجب التأكد من أنهم على دراية بمعايير العمل الإنساني الأساسية وأن يلتزموا بها، ولا سيما "المعيار الإنساني الأساسي للجودة والمساءلة"، الذي يوضح كيفية العمل بشكل يحترم كرامة وسلامة الأفراد والمجتمعات في أوضاع الأزمات والهشاشة.

- **إجراء تدقيق دقيق قبل التعيين:** استخدم المقابلات القائمة على السلوك، والتحقق من المراجع، وتطبيق **نظام الكشف عن سوء السلوك** كلما كان ذلك ممكنًا.
- **تحديد التوقعات بوضوح:** استخدم مدونات سلوك موقعة، والتزامات شفوية بلغة المجتمع المحلي. لا ينبغي أن يكون وضع العقد عائقًا أمام تطبيق المعايير.
- **الحد من فرص الإيذاء:** تجنب إرسال الموظفين بمفردهم، وقم بتدوير المهام، وتحقيق التوازن بين الجنسين، وتنفيذ زيارات إشرافية ميدانية مفاجئة.
- **التوعية والتدريب:** قدّم إحاطات وتدريبًا لجميع العاملين الذين سيتعاملون مع المجتمعات - حتى المؤقتين منهم - باستخدام سيناريوهات واقعية للاستغلال والانتهاك الجنسي، وبيّن بوضوح ما يجب فعله وما يجب تجنبه.
- **الإشراف والمتابعة:** عيّن نقاط اتصال للإشراف، وتتبع المسائل المتعلقة بالكوادر المرتبطة بالمنظمة ضمن نظم موارد بشرية بسيطة، وتأكد من عدم إعادة توظيف من ارتكبوا مخالفات سابقة.
- **إبلاغ المجتمعات:** اجعل خيارات الإبلاغ معروفة وآمنة. استخدم وسائل بسيطة وتقليدية لرفع الوعي في المجتمعات المحلية.

إدماج معايير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH) على مستوى الإدارة: يلعب المديرين دورًا أساسيًا في الإشراف وضمان الجودة، وتقع على عاتقهم مسؤولية الحد من المخاطر ومنع حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسي.

- **تقديم تدريب متخصص لكل المديرين حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي،** يزودهم بفهم واضح لمسؤولياتهم، بما في ذلك كيفية بناء ثقافة فريق آمنة، وتحديد المخاطر في وقت مبكر ضمن البرامج، والتعامل الملائم مع المخاوف.
- إدراج مؤشرات خاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ضمن تقييمات الأداء.
- ضمان وجود آليات سرية للإبلاغ تتيح للموظفين رفع شكاوى ضد المديرين دون خوف من الانتقام.

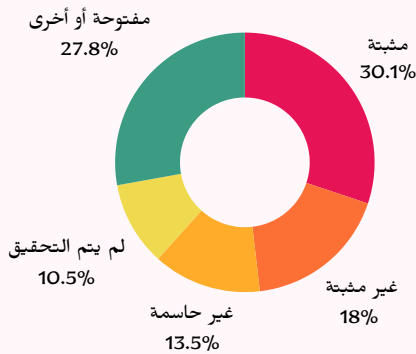
ماذا كانت نتائج الحوادث؟

أُثبتت صحة 30% فقط من تقارير الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي خلال هذه الفترة، وهي النسبة الأعلى بين جميع نتائج التحقيقات. وعلى الرغم من أن هذا يعكس تقدمًا في عمليات التحقيق، إلا أنه يعني في الوقت نفسه أن 7 من كل 10 تقارير لم تؤدّ إلى نتائج مؤكدة.

في سياق نعلم فيه أن الإبلاغ الكاذب هو الاستثناء، تشير هذه الأرقام إلى وجود فجوات خطيرة في عمليات التحقيق، بما في ذلك مدى حماية الضحايا/الناجين طوال سير العملية، وما إذا كانت جميع الادعاءات الموثوقة تُقِيم بشكل شامل وعادل. لضمان استجابات سريعة وفعّالة، يجب أن تكون فرق التحقيق مجهزة بشكل كافٍ من حيث عدد الأفراد والتدريب والموارد. ويتضمن ذلك القدرة على جمع الأدلة بسرعة، وإجراء المقابلات ميدانيًا، والتعامل مع الأثر العاطفي الناتج عن الصدمة الثانوية.

تم تصنيف 18% من الحالات على أنها غير مثبتة، في حين وُصفت 14% منها بأنها غير حاسمة. وفي وقت إعداد التقرير، ظل أكثر من حالة من بين كل أربع حوادث (26%) مفتوحة، وهو نمط التابعة للأمم المتحدة، مما يثير قلقًا بشأن iReport مماثل لوثيقة المساءلة فيما يتعلق بسرعة وكفاءة وجودة التحقيقات.

حالة الحادث



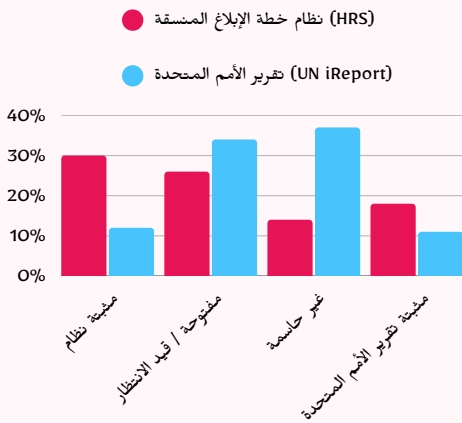
30%

تم إثبات 30% فقط من الحوادث

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

لم يتم التحقيق في 11% من جميع الحوادث، وهي زيادة بـ 7% مقارنة بفترة التقرير السابق. قد يعود هذا الارتفاع في الحالات التي لم يُحَقَّق فيها إلى تزايد عدد المنظمات غير الحكومية الوطنية التي انضمت إلى نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS)، حيث أشار العديد منها إلى محدودية القدرات والموارد المالية اللازمة لإجراء التحقيقات وطلبوا الدعم. وهذا يبرز أهمية توفر الدعم المحلي للتحقيقات (بما في ذلك فرق مدربة على المستوى الوطني) والحاجة إلى توسيع المبادرات مثل [برنامج تدريب مؤهلات التحقيق التابع لتحالف المعايير الإنسانية \(CHS Alliance\)](#) لتجهيز الجهات المحلية بشكل أفضل.

مقارنة نتائج الحوادث بين بيانات نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) وتقرير الأمم المتحدة (UN iReport)



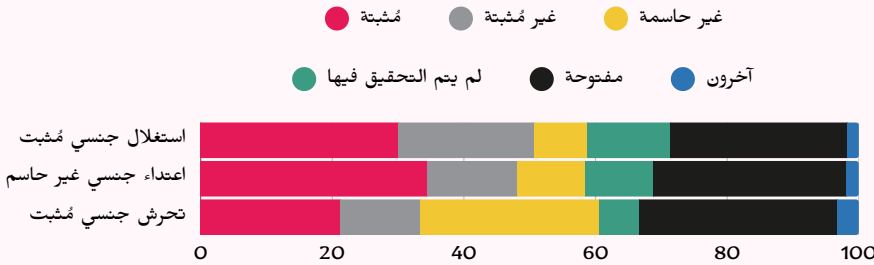
مقارنةً ببيانات نظام خطة الإبلاغ المنسقة (HRS)، يُظهر تقرير الأمم المتحدة لعام 2024 معدلات أقل من الحالات المثبتة (12% مقابل 30%)، ونسبة أعلى من الحالات المفتوحة أو المعلقة (34% مقابل 26%). كما أن نسبة النتائج غير الحاسمة أعلى بكثير في تقرير الأمم المتحدة، حيث أغلقت 37% من الحالات بسبب نقص المعلومات، أو عدم وجود أدلة داعمة، أو لانعدام الاختصاص، مقارنةً بـ 14% فقط في نظام HRS. من جهة أخرى، كانت نسبة الحالات غير المثبتة أقل في بيانات الأمم المتحدة (11%) مقارنةً بنظام (18%) والتي بلغت HRS.

عند النظر في أنواع سوء السلوك في بيانات إدارة الموارد البشرية:

- تم إثبات الاعتداء الجنسي في أغلب الأحيان (34%)، وفي أقل (14%) لم يتم التحقيق فيها أو لم تكن حاسمة في 10%.

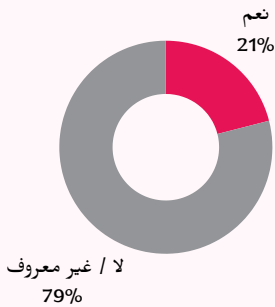
- تم إثبات الاستغلال الجنسي في أغلب الأحيان (30%)، ولكن أحياناً لم يتم إثباته بنسبة (20%). ولم يتم التحقيق في هذه البلاغات في 13% من الحالات، وكانت غير حاسمة في 10% منها.

حالة الحادثة حسب نوعها



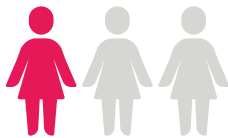
- سجل التحرش الجنسي أدنى نسبة إثبات وهي (19%)، وأعلى نسبة في القضايا المفتوحة (31%)، ونتائج غير حاسمة في كثير من الحالات (28%). ولم يُحَقَّق فيه إلا بنسبة ضئيلة بلغت 6%.

هل تم الإبلاغ عنهم للسلطات؟



تم الإبلاغ عن حالة من كل خمس (21%) إلى السلطات المحلية، وهو ما يُمثل زيادة مقارنة بالفترات السابقة. وقد شكّلت قضايا الاعتداء الجنسي النسبة الأكبر من هذه البلاغات بنسبة 57%. أما حالات الاستغلال (27%) والتحرش (16%) فقد أُحيلت بوتيرة أقل. ولم تُحل إلى السلطات المحلية سوى 34% فقط من الحالات التي شملت قاصرين.

في حين تُعدّ المساءلة الجنائية أمراً أساسياً لضمان مثول الجناة أمام العدالة بما يتجاوز العقوبات الإدارية ومنعهم من إيذاء الآخرين، من المهم إدراك أن السعي للمساءلة الجنائية قد يؤدي في بعض السياقات إلى زيادة المخاطر على الضحية/الناجية أو التسبب في مزيد من الأذى. ومع ذلك، تظل المنظمات ملزمة بإبلاغ الضحايا/الناجين بحقوقهم في اللجوء إلى القضاء، وتقديم الدعم اللازم لهم إذا قرروا متابعة هذا الخيار. ولا يجوز مطلقاً حرمان الضحية/الناجية من هذا القرار بدافع الخوف من الإضرار بالسمعة أو تعقيدات الإجراءات الجنائية. بل يجب تمكين الضحايا/الناجين من اتخاذ القرار الذي يرونه أكثر أماناً ومعنى بالنسبة لهم.



حالة واحدة فقط من كل ثلاث ضد قاصرين تم الإبلاغ عنها للسلطات

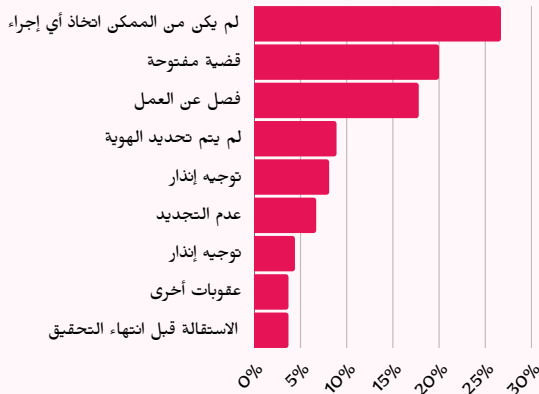
الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات

التوصيات

- اجعل التحقيقات سريعة وعادلة ومُركزة على الضحايا/الناجين: القضايا غير المحسومة أو البطيئة تُضعف الثقة وتُسبب الأذى.
 - حدد أطرًا زمنية واقعية لكل خطوة من خطوات معالجة القضايا (مثلًا: 5 أيام لتعيين محقق، 30 يومًا لاستكمال التحقيق)، مع الأخذ بعين الاعتبار القدرات المتوفرة والوتيرة التي تكون آمنة ومناسبة للضحايا/الناجين. تأكد من أن الجداول الزمنية تُشرح بوضوح داخل المنظمة.
 - راقب التأخيرات ونّبّه بشأنها: استخدم أدوات متابعة بسيطة لمراقبة تقدم القضايا وضمان الإبلاغ المبكر عن أي تباطؤ، لفهم مواطن الخلل ومعالجتها.
 - حافظ على التواصل المنتظم: تأكد من أن الضحايا/الناجين يعلمون ما يجري، ومن يمكنهم التواصل معه، وأنهم يتلقون تحديثات منتظمة - حتى في حال عدم وجود معلومات جديدة. توفير نقطة اتصال واضحة (أو عدة نقاط حسب الحاجة) يساعد على ضمان شعورهم بالدعم والمعرفة طوال العملية. الصمت يثير الشك.
 - راجع أداة المساعدة للمحققين في الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي الصادرة عن تحالف معايير العمل الإنساني (CHS Alliance) للحصول على الأدوات والنماذج والإرشادات اللازمة.
- طوّر قدرات التحقيق المحلية واجعلها متاحة.
 - وسّع نطاق برنامج "شهادة التأهيل في التحقيق" (IQTS)، مع ضمان إمكانية الوصول إليه من قبل المنظمات ذات الموارد المحدودة.
 - استكمل التدريب وعززه بالإرشاد المهني، من خلال ربط المحققين الجدد أو المنظمات الصغيرة بمحترفين ذوي خبرة من مؤسسات أكبر، لتقديم الدعم الفني وتعزيز التعلم بين النظراء
 - وسّع نطاق فرق المحققين المدربين على المستوى الوطني أو الإقليمي، مع التركيز على إشراك النساء والمتحدثين باللغة المحلية. وعند الإمكان، استخدم خدمات مشتركة أو شبكات دعم إقليمية لتقليل التكاليف وتفاذي تكرار الإبلاغ.
 - تأكد من أن جميع الشركاء والجهات المانحة يدرجون في ميزانياتهم تكاليف التحقيق - بما في ذلك الموارد البشرية، وتكاليف السفر، والدعم المخصص للضحايا/الناجين. هذه التكاليف يجب أن تُعتبر أساسية وليست اختيارية.
- دعم الوصول إلى العدالة دون فرضها: يجب إبلاغ الضحايا/الناجين بحقوقهم في اتخاذ إجراءات قانونية ودعمهم إن قرروا ذلك، لكن من دون ممارسة أي ضغط عليهم أو إخفاء هذا الخيار لحماية صورة المنظمة.

ما هي الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها؟

الإجراءات التصحيحية المتخذة



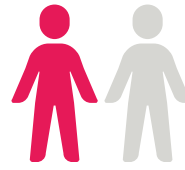
لا تزال الإجراءات التأديبية هي النتيجة الأكثر شيوعاً في الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، إلا أن المسألة ما تزال غير كافية في العديد من الحالات. في جميع الحوادث المبلغ عنها، ما يقارب ثلث الحالات انتهت من دون فرض أي عقوبة، وهو ما تعكسه نتائج البلاغات في الفترة السابقة.

في الحالات التي أُثبتت وهي (29%)، فُصل الجاني عن العمل في نصفها. وفي 10% من الحالات، لم يُجدد عقد الجاني، بينما استقال الجاني قبل انتهاء التحقيق في 5% من الحالات. وفي 10% أخرى، تم توجيه إنذار رسمي أو فرض عقوبة أخرى دون فصل. وفي 15% من الحالات، لم يكن من الممكن اتخاذ أي إجراء تصحيحي أو عقابي.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

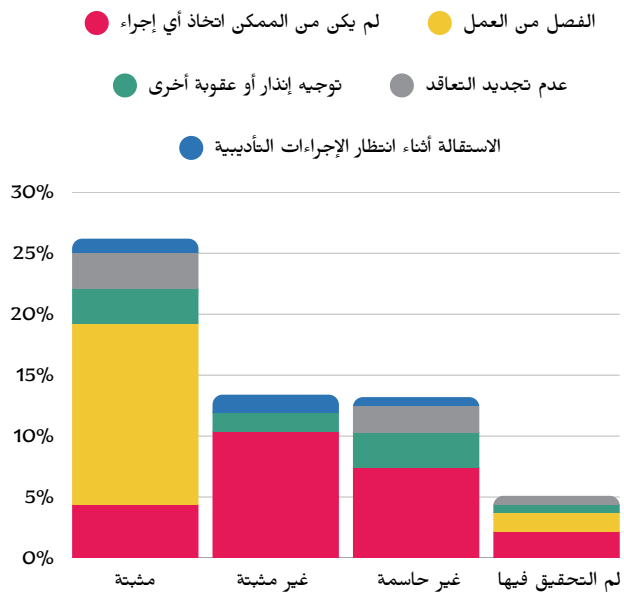
إن حقيقة أن 50% فقط من الجناة تم فصلهم في الحالات المثبتة تثير القلق. فرغم أن الفصل ليس دائماً الإجراء المناسب، يجب على المنظمات ضمان أن تكون العواقب متناسبة مع خطورة السلوك. وتشير نسب الفصل المنخفضة إلى تردد في تطبيق العقوبات الصارمة، وهو ما قد يعكس ثقافة أوسع يتم فيها النظر إلى الجناة على أنهم "نادمين" أو "لا يشكلون خطراً متكرراً"، وخصوصاً في التحرش. هذا التفكير يتجاهل أن سلوكيات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) تقع على طيف متصل، وأن التساهل مع "السلوكيات البسيطة" يُطبع الأذى، ويبعث رسائل بعدم وجود محاسبة، ويسمح بتصاعد الانتهاكات. ويستدعي هذا تحولاً ثقافياً داخل المنظمات يضمن التعامل بجدية مع جميع أشكال سوء السلوك، وتطبيق العواقب بشكل عادل ومتسق، ووفقاً لخطورة الحادث.

في الحالات غير المحسومة أو غير المُحقَّق فيها (والتي تشكل 24% من جميع الحالات)، لم يكن من الممكن اتخاذ أي إجراء استجابي في أغلبها (27%).



تم فصل نصف مرتكبي المخالفات عن العمل في الحالات التي تم إثباتها.

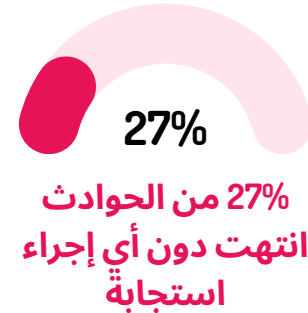
الإجراءات التصحيحية بحسب حالة الحادثة



تم فصل الجاني المزعوم في 17% من الحالات، وتلقى إنذاراً أو عقوبة في 8%، ولم يتم تجديد عقده في 7%، بينما استقال قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في 4%.

تشير هذه النتائج إلى أنه تم التعرف على مستوى معين من سوء السلوك في جزء كبير من الحالات، حتى تلك التي لم تُثبت رسمياً. وهذا يعزز من احتمال أن تكون النسبة الفعلية للحالات المثبتة من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) أعلى من 30% - ويعد تذكيراً مهماً بأن نسبة 30% من التثبيت لا تعني بالضرورة أن 30% فقط من الحالات تُعتبر فعلياً سوء سلوك مثبتة.

في فترة التقرير هذه، لم يُتخذ أي إجراء استجابي في 27% من الحوادث عبر جميع الحالات. وفي نصف هذه الحالات، كان السبب المقدم هو أن القضية لم تُثبت. لكن هناك نظرة أقرب تكشف عن عوائق شائعة أخرى: ففي 20% من الحالات، لم تكن لدى المنظمة المبلغة السلطة أو الولاية القضائية لاتخاذ إجراء، على سبيل المثال، عندما كان الجاني يعمل لدى شريك، أو بعقد قصير الأجل، أو لطرف ثالث (مقاول). وفي 11% من الحالات، حالت القيود الداخلية على الموارد دون تمكّن المنظمة من التحقيق واتخاذ الإجراء المناسب.



وتعطلت بعض القضايا بسبب عدم تعاون المشتكين (6%)، أو نقص المعلومات (6%)، أو بسبب عدم إمكانية الوصول إلى موقع الحادث (3%). وفي عدد محدود من الحالات، لم يكن الجاني المزعوم يظل يعمل في المنظمة عند الإبلاغ عن الحادث.

حوالي 20% من جميع الحوادث لا تزال مفتوحة - وهي نسبة ثابتة مقارنة بالفترة السابقة. وهذا يعزز الحاجة إلى مراجعة الاتجاهات على مدى زمني أطول، ويفضل أن يكون سنوياً، حيث يُرجَّح أن تُغلق المزيد من القضايا وتُتاح النتائج النهائية.

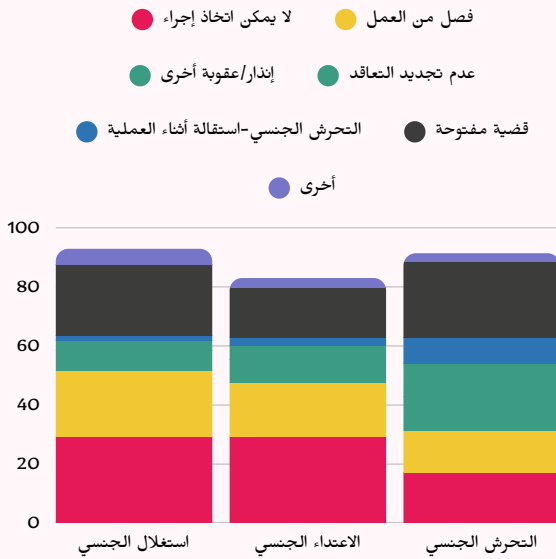
تعتمد حالة الحادث أيضاً على نوع الحادث:

- فقد كانت حوادث الاعتداء الجنسي الأقل من حيث معدل عدم الإثبات (35%)، لكنها سجّلت أعلى نسبة من الحالات التي لم تتمكن فيها المنظمات من اتخاذ إجراء بسبب نقص الصلاحية (24%) أو ضعف القدرات التنظيمية (18%).

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات

- كانت قضايا الاستغلال الجنسي تحمل معدلات عدم إثبات مشابهة (35%) لكنها واجهت عوائق خارجية تمثلت في: نقص الصلاحية للتحقيق (21%) أو نقص المعلومات (11%).
- قضايا التحرش الجنسي، كانت غير مثبتة في 67% من الحالات، وهي النسبة الأعلى بين جميع الفئات. وعند إثباتها، تعثرت 17% من الحالات إما بسبب عدم موافقة الضحية/الناجية على المضي قدمًا، أو بسبب عدم إمكانية الوصول إلى مكان الحادث.

الإجراءات المتخذة حسب نوع الحادث:



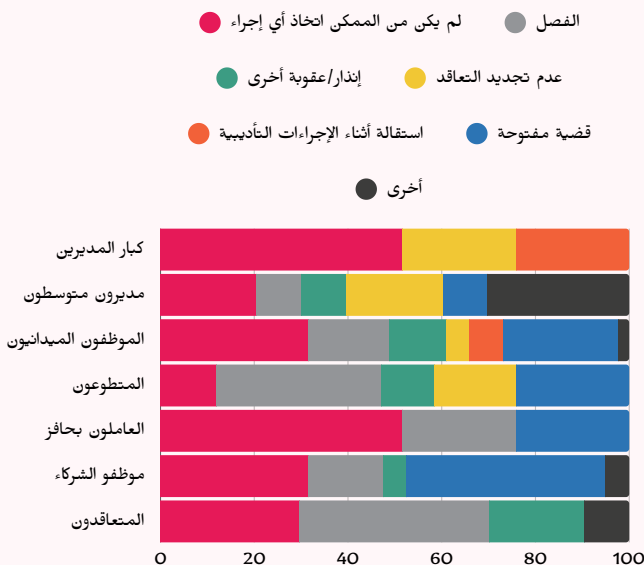
وبالمثل، فإن العقوبات في الحالات المثبتة تعتمد أيضًا على نوع الحادث:

- في الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، ظل الفصل من العمل هو النتيجة الرئيسية، حيث تم الإبلاغ عنه في 52% و 50% من الحالات على التوالي. وفي كلتا الفئتين، تم إصدار تحذيرات رسمية أو فرض عقوبات أخرى في 7% إلى 10% من الحالات. كما شهد عدد قليل من الحالات عدم تجديد العقود (6%) أو استقالة الجاني قبل فرض العقوبة (بين 3% و 6%).
- أما في قضايا التحرش الجنسي، فقد أظهرت النتائج توزيعًا أكثر توازنًا: تم فصل 50% من الجناة، واستقال 16% أثناء التحقيق، ولم تُجدد عقود 16%، بينما بقيت 16% من الحالات مفتوحة.

ويشير ذلك إلى أن قضايا التحرش أكثر احتمالًا لأن تؤدي إلى الاستقالة أو تبقى مفتوحة، وأقل احتمالًا أن تؤدي إلى عقوبات رسمية، مقارنة بالاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

كانت الحوادث التي شملت قاصرين أكثر عرضة لأن تؤدي إلى الفصل من العمل - وهو ما يتماشى مع الاتجاه العام في قضايا الاعتداء الجنسي (التي غالبًا ما تشمل قاصرين)، والتي غالبًا ما تؤدي إلى الفصل. كما سُجِّل في هذه القضايا معدل أعلى بكثير من التحقيقات الجارية: حيث بقيت 33% من الحالات مفتوحة، مقارنة بـ 15% من الحالات التي شملت بالغين. وكانت نسبة الحالات التي تعذر فيها اتخاذ إجراء استجابي أيضًا أعلى قليلًا في الحوادث التي طالت قاصرين (28%) مقارنة بالحوادث التي طالت بالغين (23%).

الإجراءات المتخذة حسب ملف الجاني:



كذلك أثر الملف الوظيفي للجاني على نتيجة القضية، كما هو موضح في الرسم البياني:

- كما أثر ملف تعريف الجاني على النتيجة، كما هو موضح في الرسم البياني:

- لم يتم فصل أي من المديرين التنفيذيين؛ بل إما قدموا استقالتهم أو لم تُجدد عقودهم.

- واجه المديرون المتوسطون مزيدًا من النتائج: كانت عمليات الفصل والإنذارات متكررة، لكن نسبة كبيرة منهم تلقوا عقوبات أخرى أو لم يواجهوا أي إجراء استجابة.

- تلقى المتطوعون ردودًا متنوعة. ففي حين كان الفصل شائعًا، انتهت عدد كبير من القضايا بالاستقالة أو عدم تجديد العقد.

الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات

- كان العاملون بنظام الحوافز هم أعلى معدلات للحالات التي لم يتم اتخاذ إجراء. لم يُفصل أو يُعاقب سوى عدد قليل منهم، مع وجود نسبة كبيرة من الحالات لا تزال مفتوحة.
- سلك موظفو الشركاء نمطًا مماثلًا، حيث سُجّلت نسبة منخفضة من الفصل من العمل، وكثرت الحالات التي لم يُتخذ فيها أي إجراء، إلى جانب عدد كبير من القضايا التي ما تزال معلقة، ويُعزى ذلك على الأرجح إلى محدودية الصلاحيات القانونية.
- كان المتعاقدون هم الفئة التي سُجّلت فيها أعلى معدل للفصل من العمل، إلا أن العديد من القضايا انتهت دون اتخاذ أي إجراء أو بنتائج "أخرى"، مما يشير إلى تفاوت في الاستجابات وفقًا لشروط العقد أو آليات الرقابة المعتمدة.

تعكس هذه الأنماط ما هو أعمق من مجرد قرارات تأديبية؛ فهي تكشف عن ديناميكيات قوى مترسخة داخل نظام المساعدات. إذ يُرجّح أن يتعرض المديرون الكبار والمتوسطون لعقوبات بديلة أو ألا يُتخذ بحقهم أي إجراء على الإطلاق، ما يثير تساؤلات جدية حول المساءلة وثقافة المؤسسات والحماية التي توفرها السلطة والقرب من القيادة. في المقابل، يُواجه موظفو الميدان - الذين غالبًا ما تكون لديهم سلطة أقل، وعقود أقصر، ومعرفة محدودة بالأنظمة الداخلية - قرارات بالفصل بوتيرة أعلى. ولمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، يجب أن ننظر في كيفية احتكار السلطة واستخدامها وحمايتها ضمن هياكلنا المؤسسية.

التوصيات

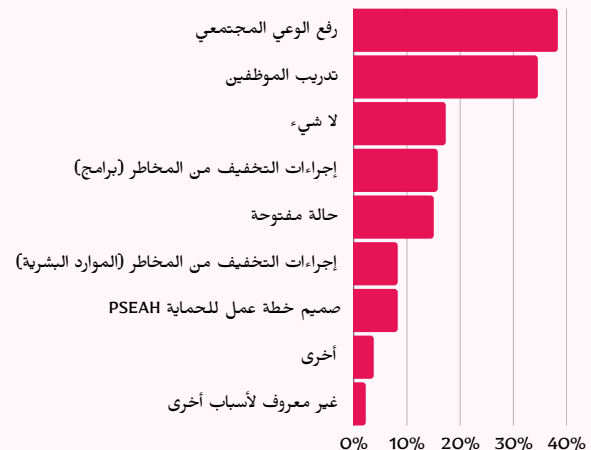
- **ضمان اتساق وشفافية نتائج العقوبات التأديبية:** يجب أن تعكس القرارات التأديبية خطورة السلوك غير المشروع، لا مكانة الجاني أو موقعه الوظيفي. فعندما تؤدي حالات مشابهة إلى نتائج مختلفة، فإن ذلك يقوّض ثقافة المؤسسة، ويؤثني عن الإبلاغ، ويُتيح للجناة فرصة لتكرار الانتهاكات.
- **وضع مصفوفة واضحة للعقوبات** تُستخدم كمرجع لضمان اتخاذ إجراءات تأديبية متناسبة ومتسقة، دون تمييز بناءً على نوع العقد أو المنصب الوظيفي أو المستوى الإداري.
- **رصد ومراجعة نتائج الإجراءات التأديبية** حسب البلد أو المكتب أو الشريك، بهدف كشف أي تفاوتات وتعزيز العدالة والاتساق في التعامل مع القضايا.
- **توثيق جميع التدابير التأديبية**، بما في ذلك تلك المتخذة بحق الأفراد المنتسبين أو المتعاقدين، في نظام آمن لتتبع الحالات، بهدف منع إعادة توظيف المخالفين في فرق أو لدى شركاء آخرين.
- **ضمان التعلم المؤسسي:** راجع بانتظام القرارات التأديبية السابقة لتحديد الثغرات وتعديل الإرشادات أو البرامج التدريبية بناءً على ذلك. اقرأ دليل خطة الإبلاغ المنسقة (HRS) الخاص بنا حول كيفية إجراء مراجعة الدروس المستفادة بعد حالة سوء السلوك والاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH).

ما هي الإجراءات التصحيحية التي اتُّخذت؟

لا تزال المنظمات أميل لتدريب الموظفين أو رفع الوعي المجتمعي بعد وقوع حادثة للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، مقارنة باتخاذ إجراءات هيكلية مثل تعديل طرق تقديم المساعدات، إعادة التفكير في عمليات اتخاذ القرار، معالجة اختلالات السلطة، أو تحدي الأعراف السائدة في مكان العمل التي تتيح وقوع الانتهاكات.

على الرغم من أهمية التدريب ورفع الوعي، إلا أنهما لا يعالجان دائمًا المخاطر العميقة والأساسية التي أدت إلى الضرر في المقام الأول والتي تسمح باستمراره.

الإجراءات التصحيحية المتخذة



الفصل الأول: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقى المساعدات

عبر جميع أنواع الحوادث، كانت أكثر الاستجابات شيوعاً هي رفع الوعي المجتمعي بنسبة 38٪ وتدريب الموظفين بنسبة 35٪، مما يبرز اعتمادنا على التعليم والتوعية كأشكال رئيسية للإجراءات العلاجية.

لكن الإصلاحات النظامية الأعمق لا تزال نادرة. اتُّخذت تدابير التخفيف من المخاطر البرمجية - مثل تغييرات في طريقة تقديم المساعدات - في 18٪ فقط من الحالات بشكل عام. أما التدابير المرتبطة بالموارد البشرية، مثل تعزيز للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH) في عمليات التوظيف أو تعديل هياكل الإشراف، فقد تم الإبلاغ عنها في 14٪ فقط. وُصِّمَت خطط عمل رسمية للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في 10٪ فقط من الحوادث.

هناك اختلافات ملحوظة حسب نوع السلوك غير اللائق:

- **سجل الاعتداء الجنسي أعلى نسبة من إجراءات رفع الوعي المجتمعي بنسبة 47٪ -** وهو ما قد يعكس إدراكاً أكبر للحاجة إلى دعم وإعلام الضحايا/الناجين لتشجيعهم على التقدم. لكنه في المقابل سجل أدنى معدل لتدريب الموظفين بنسبة 28٪. هذا التفاوت يشير إلى أن المنظمات قد تستثمر أكثر في التواصل مع الضحايا/الناجين مقارنة بالتحضير الفعّال للموظفين لمنع الاعتداء أو الاستجابة له.
- **أظهر الاستغلال الجنسي استجابة أكثر توازناً عبر أنواع الإجراءات العلاجية المختلفة.** كانت التغييرات البرمجية والتركيز على الموارد البشرية أكثر شيوعاً هنا مقارنة بالفئات الأخرى، لكنها لا تزال أقل من 25٪. قد يعكس ذلك استعداداً أو قدرة أكبر على التدخل عندما يتعلق الأمر بحوادث تتضمن ديناميكيات تبادل (مثل المساعدة مقابل الجنس)، بدلاً من الاعتداء المباشر.
- **أما التحرش الجنسي، الذي غالباً ما يكون أكثر أشكال السلوك غير اللائق إهمالاً، فقد سجل تحسناً طفيفاً في هذا الفترة.** حيث وصلت نسبة تدريب الموظفين ورفع الوعي إلى 38٪ لكل منهما، لكن باقي الإجراءات العلاجية ظلت منخفضة. وفي 9٪ من التحرش، لم يتم اتخاذ أي إجراء علاجي على الإطلاق، وهي أعلى نسبة "عدم اتخاذ إجراء" بين الأنواع الثلاثة للسلوك غير اللائق.

التوصيات

- **قم بإجراء مراجعة لاستخلاص الدروس بعد كل حالة:** لا تكتفِ بإغلاق الملف - بل استخدمه لتعلم الدروس. راجع ما حدث بشكل خاطئ، وما كان يمكن فعله بشكل مختلف، وركّز على الأنظمة وليس الأفراد. هل فشل الإشراف؟ هل أدّى تصميم البرنامج إلى مخاطر غير ضرورية؟ هل تم استبعاد المجتمعات من تحديد المخاطر؟ للاطلاع على المزيد، راجع دليل خطة العمل المنسقة العملي [حول كيفية إجراء مراجعة للدروس المستفادة بعد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي](#).

- **استشر المجتمعات بنشاط لتحديد المخاطر:** غالباً ما يعرف أفراد المجتمع أين تكمن المخاطر - لكن نادراً ما يتم سؤالهم. عند تصميم البرامج، اسأل الناس مباشرة عما يشعرونهم بالأمان، وادمج هذه الآراء في تصميم البرنامج.

- **أعط الأولوية لتقليل المخاطر، ولا تركز فقط على الحماية والاستجابة:** التدريب وزيادة الوعي مهمان، لكنهما لا يقللان من المخاطر ما لم يتم إيصال المساعدات بطريقة آمنة. ويعني تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي إجراء تعديلات عملية في تصميم البرامج وتنفيذها للحد من فرص الانتهاك - مثل توظيف مزيد من النساء، وضمان وجود طرق آمنة للوصول إلى المساعدات، وإشراك النساء في اتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية تقديم تلك المساعدات. راجع [مصادر تمكين المساعدة](#) للاطلاع على إجراءات ميدانية عملية ومجرّبة لتقليل المخاطر، مصممة خصيصاً لمختلف السياقات والقطاعات.

ثانيا. الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد الموظفين

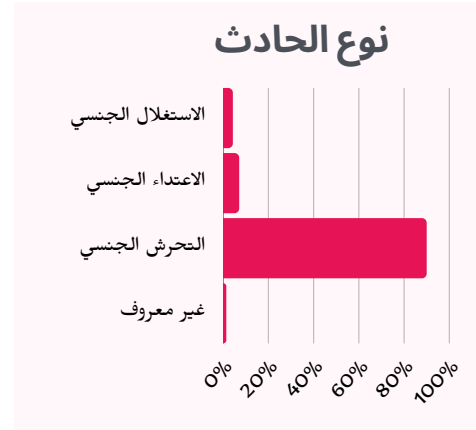
يركّز هذا الفصل على الحوادث التي يتورط فيها الموظفون أو الأفراد المرتبطون بالمنظمة فقط. تختلف تعريفات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي بين المنظمات، مما يؤدي إلى تصنيفات غير متسقة: فبعضها يصنف جميع الحالات المتعلقة بالموظفين تحت مظلة "التحرش"، بينما يُفَرّق البعض الآخر بين الاستغلال والاعتداء، والتحرش الجنسي. ونتيجة لذلك، قد يتم استبعاد بعض الحوادث من تقارير الاستغلال، والاعتداء، والتحرش الجنسي SEAH إذا تم التعامل معها بشكل منفصل من قبل الموارد البشرية.

ولتحسين نسبة الدقة، تطلب خطة الإبلاغ المنسقة HRS من المنظمات الإشارة بوضوح إلى ما إذا كانت الحوادث تشمل موظفين أو مستفيدين من المساعدات، وتحليلها بشكل منفصل. إلا أن تصنيف جميع حالات الاستغلال، والاعتداء، والتحرش الجنسي SEAH المتعلقة بالموظفين كتحرش قد يؤدي إلى تضخيم أرقام التحرش ويُخفي الاتجاهات الحقيقية. تؤدي هذه التباينات، إلى جانب العدد المنخفض نسبياً من الحوادث المبلغ عنها في بيئة العمل، إلى الحد من القدرة على إجراء تحليلات معمقة - سواء بسبب صغر حجم العينة أو مخاطر الإخلال بالسرية. ولهذا السبب، فإن هذا الفصل أقصر وأقل تفصيلاً مقارنةً بالفصل الأول.

ما نوع الحوادث التي تم الإبلاغ عنها؟

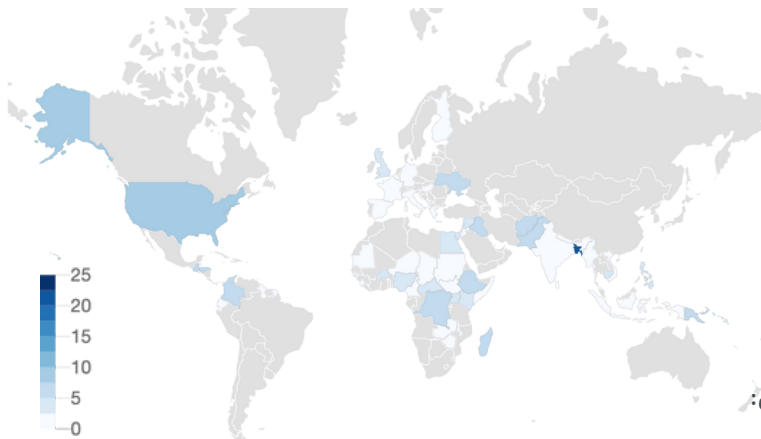
من بين حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) التي شملت موظفين، شكّل التحرش الجنسي ما نسبته 90% من الحوادث، بينما شكّل الاعتداء الجنسي نسبة 7%، والاستغلال الجنسي نسبة 4%. أما نوع الحادث فكان مجهولاً في 1% من الحالات.

تعكس النسبة المرتفعة لحالات التحرش الجنسي احتمال وجود أنظمة تصنف جميع الحوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي المرتبطة بالموظفين، بما في ذلك الأفعال الجنائية مثل الاغتصاب، ضمن فئة "التحرش" بشكل عام، ما يُعيق فهمًا دقيقًا لديناميكيات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في بيئة العمل. وهذا يُبرز الحاجة إلى أن تتبنى المنظمات تعريفات أكثر وضوحًا وتحديثًا، إذ إن تحسين آليات التصنيف من شأنه أن يُعزز تحليل الاتجاهات ويدعم استراتيجيات الحماية والاستجابة بشكل أكثر فعالية.



أين تم الإبلاغ عن الحوادث؟

خرائط الحوادث المبلغ عنها ضد الموظفين



تم الإبلاغ عن حوادث تتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ارتكبتها موظفون أو أفراد مرتبطون بالمنظمات في 40 دولة مشمولة في هذا التقرير، علماً بأن العديد من هذه الدول لم تُسجّل فيها سوى حالتين أو ثلاث فقط. ولأسباب تتعلق بحماية الخصوصية وتفادي تحديد هوية المنظمة أو الأشخاص المعنيين، سواء كانوا ضحايا أو جناة مزعومين، لم يتم إجراء تحليلات معمقة أو تقديم بيانات على مستوى الدول في هذا الفصل من التقرير.

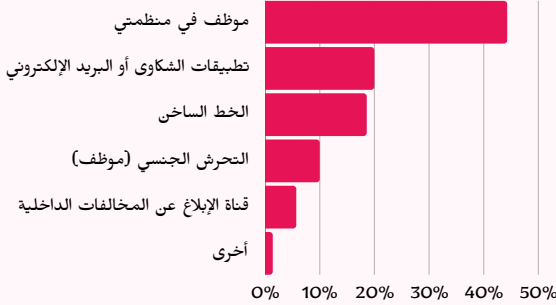
المناطق⁷ التي بها أكبر عدد من التقارير هي:

- جنوب آسيا: 30%
- شرق إفريقيا: 15% من الحالات
- جنوب شرق آسيا

⁷ يستند هذا التقرير في تصنيفه للمناطق الجغرافية إلى المخطط الجغرافي المعتمد من قبل الأمم المتحدة لأغراض إحصائية، للمزيد من المعلومات، وللاطلاع على القائمة الكاملة للدول حسب كل منطقة، يُرجى زيارة الرابط التالي: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49>

من الذي أبلغ عن الحوادث، وكيف؟

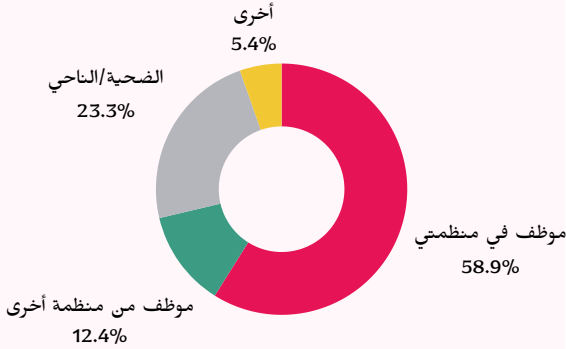
قنوات الإبلاغ المستخدمة



يتم الإبلاغ عن معظم حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) بشكل مباشر. ففي 44% من الحالات، تم الكشف الأول عن الحادث وجهًا لوجه لموظف آخر، وهو ما يُعادل ضعف عدد الحالات تقريبًا التي تم الإبلاغ عنها عبر خط ساخن (18%) أو من خلال تطبيق الشكاوى أو البريد الإلكتروني (21%). أما نقاط الاتصال المخصصة للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي فكانت نقطة الإبلاغ الأولى في فقط 10% من الحالات.

ويواصل المُبلِّغون لعب دور محوري في كشف هذه الحوادث. في الواقع، تم الإبلاغ عما يقارب ثلثي الحالات 62% من قبل موظفين آخرين غير الضحية، بينما جاء 13% من موظفين يعملون في منظمة مختلفة.

الملف التعريفي للشخص المُبلغ



فقط في ربع الحالات قام الضحايا/الناجون بالإبلاغ بأنفسهم. ورغم أن هذا الرقم ليس مفاجئًا، إلا أنه يُسلط الضوء مجددًا على أهمية توفير بيئة آمنة وداعمة ومُركزة على الضحية/الناحية عند الإبلاغ، لتعزيز الثقة وتشجيع الإفصاح. تختلف اتجاهات الإبلاغ حسب نوع الحادث:

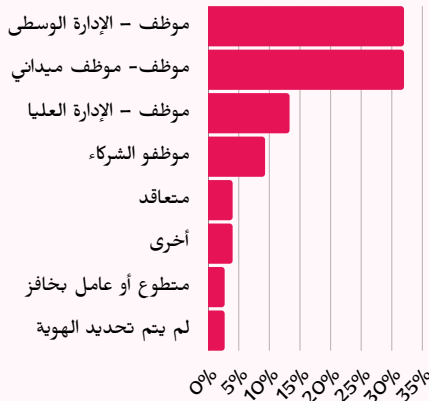
- **الاعتداء الجنسي تم الإبلاغ عنه في الغالب مباشرةً إلى الموظفين (40%)**، تلاه استخدام تطبيقات الشكاوى أو البريد الإلكتروني ونقاط الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي بنسبة 20% لكل منهما.

- **الاستغلال الجنسي** تم الإبلاغ عنه غالبًا عبر الخطوط الساخنة والحضور الشخصي (33% لكل منهما).
- **في التحرش الجنسي، تم الإبلاغ بنسبة 44% الحضور الشخصي**، و19-20% عبر تطبيقات الشكاوى أو الخطوط الساخنة، و9% فقط لنقاط الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، و6% من خلال قنوات الإبلاغ الداخلي.

تُعزز هذه الأنماط رسالة أساسية: **الناس يُبلِّغون عبر القنوات التي يثقون بها، وتختلف ملامح الثقة من شخص لآخر.** فالبعض قد يلجأ إلى زميل، بينما يفضل آخرون الهاتف أو البريد الإلكتروني. وهذا يعني ضرورة الاستثمار في كل من الأشخاص والأنظمة، وضمان جاهزيتهم للاستماع والاستجابة واتخاذ الإجراءات المناسبة.

من كان طرفًا في هذه الحوادث؟

الملف التعريفي للجاني المزعوم



تُظهر البيانات أن النساء شكّلت 97% من الضحايا/الناجيات في الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) المُبلغ عنها، بينما مثّل الرجال النسبة المتبقية البالغة 3%. كما تشير التقارير إلى أن جميع الضحايا كانوا من البالغين.

أما بالنسبة للجناة، فقد تنوعت مناصبهم داخل الهيكل التنظيمي، لكن النسبة الأكبر تتركز في المواقع القيادية، وهو ما يُسلط الضوء على مسألة إساءة استخدام السلطة:

- **الموظفون الميدانيون:** 32% من الحوادث
- **المديرون المتوسطون:** 32% من الحوادث
- **الإدارة العليا:** 13% من الحوادث

في حين ظلت حصة الموظفين الميدانيين مستقرة مقارنة بفترة الإبلاغ الأخيرة، فقد زادت الحوادث التي تورط فيها **المديرون** - من 39% إلى 45%.

صل الثاني: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد الموظفين

هذا يعزز المخاوف بشأن إساءة استخدام السلطة في مستويات القيادة. فقد تم الإبلاغ أن المديرين المتوسطين وموظفي الإدارة العليا هم الجناة في معظم حالات الاستغلال والانتهاك الجنسي - في ما يقارب ثلثي الحوادث التي شملت أيًا من هذين النوعين من السلوك.

45% من حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في مكان العمل تشمل مديريين متوسطين أو من الإدارة العليا



أما من حيث الوضع الوظيفي، فقد تم اتهام **موظفين وطنيين في 88% من الحالات**، بينما تم ذكر موظفين دوليين في 8% من الحالات - وهو انخفاض بنسبة 17% مقارنة بنصف العام الماضي، لكنه لا يزال ملحوظًا بالنظر إلى قلة عدد الموظفين الدوليين في معظم المنظمات.

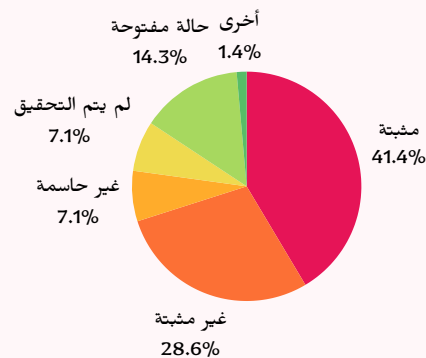
من غير المرجح أن ينعكس هذا الاتجاه المتمثل في ممارسة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) في مكان العمل من أشخاص في مواقع سلطة، لا سيما في ظل ما يواجهه قطاع المساعدات من تقليص في الميزانيات وتسريحات واسعة للموظفين. ففي مثل هذه البيئات، قد يؤدي الخوف من فقدان الوظيفة إلى تثبيط الضحايا والشهود عن الإبلاغ، خاصة عندما يكون الجاني المحتمل في موقع نفوذ.

ما هي النتائج والاستجابات المتعلقة بالحوادث؟

تم التوصل إلى نتائج مؤكدة في 42% من الحوادث المبلغ عنها ضد موظفين - وهي أعلى نسبة تأكيد يتم تسجيلها حتى الآن، وتشير إلى أن المزيد من التحقيقات أصبحت تؤدي إلى نتائج واضحة. ومع زيادة الاستثمار وبناء القدرات في مجال تحقيقات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، يُتوقع أن تستمر هذه النسبة في الارتفاع. كما تُبرز هذه النتيجة أهمية أن يكون الموظفون على دراية بحقوقهم وبالواجبات التي تتحملها المنظمات تجاههم.

بلغت نسبة الحالات التي لم يتم إثباتها 28% من إجمالي الحوادث. فيما لا تزال 14% من القضايا مفتوحة، ولم يتم التحقيق في 7% منها على الإطلاق، بينما كانت 7% غير حاسمة، وغالبًا ما يعود ذلك إلى نقص الوصول إلى المعلومات، أو عدم كفاية الأدلة، أو عدم تعاون المشتكي.

الحالة العامة للحوادث



تم اتخاذ إجراءات تأديبية في غالبية الحالات. وعند النظر إلى جميع الحالات، كان الفصل من العمل هو الإجراء الأكثر شيوعًا، حيث ظهر في 61% من جميع الإجراءات المتخذة، تلاه توجيه إنذارات بنسبة 14%، ثم عدم تجديد العقود بنسبة 8%، والاستقالة قبل اتخاذ إجراءات تأديبية بنسبة تراوحت بين 4 إلى 5%. أما نسبة 4% من الحوادث، فلم يكن من الممكن اتخاذ أي إجراء استجابي بشأنها، وكانت الأسباب المقدمة لذلك هي: عدم وجود سلطة قضائية أو اختصاص (5%)، أو نقص في المعلومات (5%)، أو عدم موافقة الضحية/الناجية على المتابعة (11%).

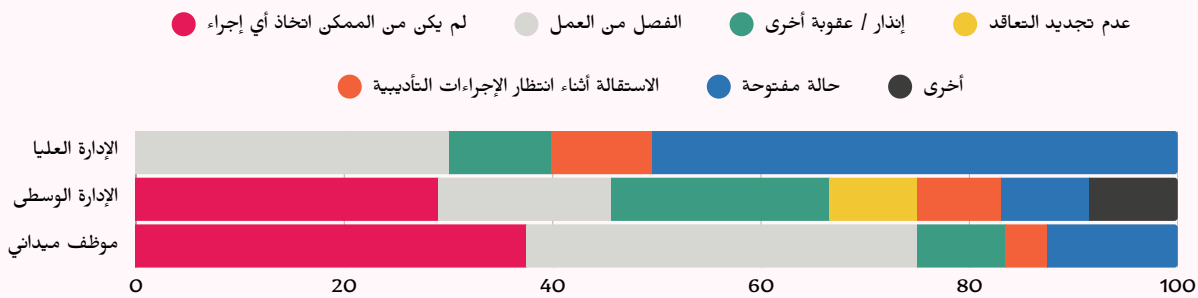
عند النظر في الحالات المثبتة فقط، تم تطبيق الفصل من العمل في 66% منها. وفي هذه الحوادث المؤكدة، تم إصدار إنذارات رسمية في 16% من الحالات، بينما مثل عدم تجديد العقود نسبة 8% أما في 3% فقط من الحالات المثبتة، لم يكن من الممكن اتخاذ أي إجراء استجابي. وتشير هذه الأرقام إلى أنه بمجرد تأكيد الحادثة، غالبًا ما تُفرض عواقب تأديبية، وفي معظم الأحيان تؤدي إلى فصل الشخص المعني من العمل في المنظمة.

تختلف أيضًا إجراءات الاستجابة المتخذة حسب خلفية الجاني المزعوم.

صل الثاني: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد الموظفين

- **مثل الموظفون الميدانيون أعلى معدل للفصل من العمل**، حيث بلغت نسبتهم 37٪، ولكنهم كانوا أيضًا بنفس النسبة (37٪) أكثر عرضة لعدم اتخاذ أي إجراء استجابي، مما يسلط الضوء على عدم الاتساق في تنفيذ الإجراءات التأديبية على المستوى التشغيلي.
- **شكل المديرون المتوسطون النسبة الأقل احتمالاً للتعرض للفصل من العمل بنسبة بلغت 17٪**، وغالبًا ما تلقوا تحذيرًا رسميًا (21٪) أو لم يتم اتخاذ أي إجراء بحقهم (29٪)، مما يعكس استمرار وجود فجوة في المساءلة.
- **كان لدى كبار المديرين النسبة الأعلى من القضايا غير المحسومة**، حيث لا تزال 50٪ من القضايا مفتوحة، كما بلغ معدل الفصل لديهم 30٪، وهو أقل بقليل من معدل فصل الموظفين الميدانيين، ما يشير إلى وجود تأخيرات أو عوائق أكبر في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد من يشغلون مناصب قيادية عليا.

الإجراءات المتخذة بحق الفئات الرئيسية للجناة:

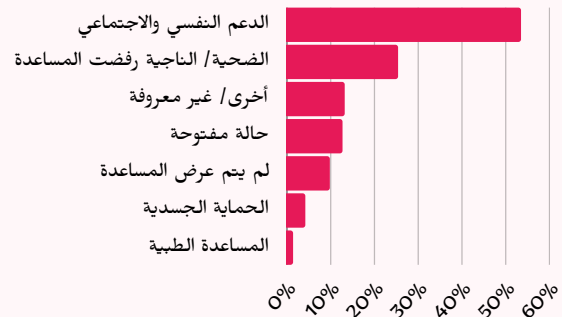


تلقى ما يزيد قليلاً عن نصف الضحايا/الناجين (51٪) دعمًا في مجال الصحة النفسية أو الدعم النفسي الاجتماعي، وهو الشكل الأكثر شيوعًا من أشكال المساعدة المسجلة.

ومع ذلك، رفض 25٪ من الضحايا/الناجين تلقي المساعدة، وهي نسبة كبيرة تشير إلى احتمالات وجود مخاوف تتعلق بالسرية أو الوصمة الاجتماعية أو انعدام الثقة في الخدمات المقدمة.

كما أن 10٪ منهم لم يُعرض عليهم أي نوع من المساعدة على الإطلاق.

المساعدة المقدمة للضحية/الناجية



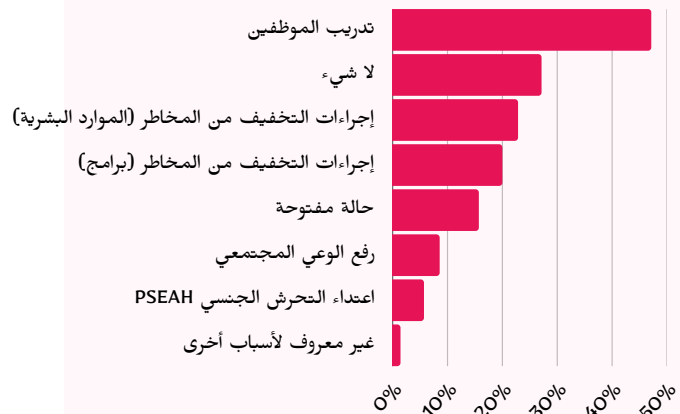
ما هي الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها؟

وكان تدريب الموظفين أكثر الإجراءات التصحيحية شيوعًا، حيث تم تنفيذه في 47٪ من جميع الحوادث، مما يؤكد أن التثقيف وزيادة الوعي بين الموظفين لا يزالان من الأولويات الأساسية للمنظمات.

يليها إجراءات التخفيف من المخاطر المتعلقة بعمليات الموارد البشرية بنسبة 23٪، فيما جاءت التعديلات البرنامجية المتعلقة بالمخاطر بنسبة قريبة بلغت 20٪. وقد تم إعداد خطط عمل للحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH) فقط في 5٪ من الحالات، مما يشير إلى الاستخدام المحدود للأساليب المنهجية طويلة الأجل.

وفي أكثر من ربع الحوادث (27٪)، لم يتم اتخاذ أي إجراء تصحيحي على الإطلاق. وظلت 16٪ من الحالات مفتوحة في وقت الإبلاغ عنها.

الإجراءات التصحيحية المتخذة



صل الثاني: الاتجاهات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد الموظفين

مقارنةً بالفترات السابقة، تظل الأنماط العامة ثابتة، مما يشير إلى وجود ممارسات مترسخة - سواء كانت إيجابية أو سلبية. وعلى الرغم من أن التدريب أصبح أمرًا معتادًا، إلا أن الإجراءات الاستراتيجية والمنهجية للتخفيف من المخاطر لا تزال غير معتمدة على نطاق واسع. وعلى الرغم من أن رفع الوعي يُعد خطوة أولى، إلا أننا بحاجة الآن إلى الانتقال من الوعي إلى العمل. يجب أن يدفعنا كل حادث إلى مراجعة كيفية تنفيذ الأنشطة وكيفية إدارة بيئة العمل - بدءًا من ترتيبات التوظيف وخطوط الإبلاغ، وصولاً إلى الثقافة المؤسسية ومساءلة القيادات.

التوصيات

التحرش الجنسي في أماكن العمل ليس مجرد مسألة تتعلق بسياسات الموارد البشرية، بل هو انعكاس لثقافة المؤسسة وتوازنات القوة داخلها. فعندما يتم التساهل مع حالات التحرش أو الإساءة - أو التقليل من شأنها - على مستوى القيادات العليا، فإن ذلك يبعث برسالة واضحة مفادها أن هذا السلوك طبيعي أو مقبول أو محصن من المحاسبة. وهذه الرسالة لا تبقى حبيسة جدران المكتب، بل تتسرب إلى الخارج، فتؤثر في طريقة تنفيذ البرامج، وكيفية إدارة المخاطر، وفي نهاية المطاف، في الطريقة التي يُعامل بها أفراد المجتمع. لا يمكننا منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في المجتمعات إن لم نواجه أولاً ما يحدث داخل مؤسساتنا. فالمعايير التي نضعها داخل مؤسساتنا هي ذاتها التي نصدرها إلى المجتمعات التي نخدمها.

لتغيير هذه الثقافة، يجب تحميل المديرين أعلى مستويات المسؤولية. عليهم أن يكونوا قدوة في السلوك والمساءلة التي نتوقعها من الآخرين، وأن يتصدروا الجهود في إنشاء بيئات عمل تتسم بالاحترام، والسلامة، والانفتاح على الملاحظات والآراء والتعليقات.

خمس إجراءات لتعزيز مساءلة القيادة وثقافة المؤسسة:

- **دمج المساءلة ضمن أهداف القيادة:** يجب أن تصبح السلوكيات وأداء إجراءات الحماية جزءًا من التقييمات السنوية وقرارات الترقية. ينبغي مكافأة القادة ليس فقط على النتائج التي يحققونها، بل على كيفية تحقيقهم لتلك النتائج.
- **توظيف وتدريب المديرين باعتبارهم صانعي ثقافة، وليس فقط مديري مخاطر:** لا بد من تجاوز الامتثال الأساسي لمعايير الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH). يجب تزويد المديرين بالأدوات التي تمكنهم من بناء فرق عمل يسودها الاحترام، واحتواء الأنشطة الضارة، والقيادة بالذكاء العاطفي.
- **ضمان بيئة آمنة لتقني الملاحظات والآراء والتعليقات:** أنشئ قنوات آمنة ومنتظمة تمكن الموظفين من الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بثقافة الفريق أو سلوك الإدارة (مثل الاستطلاعات، وخطوط الاتصال الساخنة، ومقابلات قبل ترك العمل، أو ملاحظات الزملاء).
- **التعامل السريع والشفاف مع حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH):** عندما يخرق الموظفون الكبار المعايير، يجب أن تكون الاستجابة حاسمة وواضحة. ورغم الحاجة أحيانًا للسرية لأسباب تتعلق بالسلامة، ينبغي ألا يصبح "الخروج بهدوء" هو القاعدة. فالفشل في اتخاذ إجراءات مرئية عند توفر شروط الأمان يوصل رسالة مفادها أن المكانة الوظيفية تحمي المعتدين.
- **تطبيع ثقافة التبليغ والتحدث بصراحة:** أنشئ مساحات للحوار المفتوح حول السلطة والسلوك والحدود. فالثقافة لا تتغير من خلال السياسات وحدها، بل تتغير عندما يرى الموظفون أن التحدث بأمان يُحترم ويتم التعامل معه بجدية.

إن القضاء على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي لا يتعلق فقط بكيفية تقديم المساعدة، بل أيضًا بكيفية إدارة المؤسسات. وإذا أردنا حماية المجتمعات، فعلينا أن نبدأ بمؤسساتنا وفرق عملنا.

مصادر إضافية:

- **مؤشر تحالف ميثاق المعايير الإنسانية لعام 2024** لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEAH) أداة تهدف إلى لمساعدة المنظمات في تحديد ما إذا كانت لديها السياسات والممارسات اللازمة لحماية موظفيها والأشخاص في المواقف الضعيفة.
- **الدليل الإرشادي لتحالف ميثاق المعايير الإنسانية الإبلاغ عن المخالفات** - خطوات عملية للإبلاغ الآمن والسري
- **دليل تنفيذ نهج يركز على الضحية/الناجية في مجال الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي** - يتضمن توصيات بشأن الإنصاف والانتقام والتعويض