

# نظام الإبلاغ المنسق عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (HRS)

لمحات موجزة: أبريل - سبتمبر 2025

حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد متلقي المساعدات ومجتمعاتهم



## قناة الإبلاغ المستخدمة

من الحوادث تم إبلاغها إلى

الموظفين

48%

CBCMs استخدمت في 50% من البلاغات

(صندوق الشكاوى: 15% - الخط الساخن: 17% - تطبيق الشكاوى: 18%)

1 من كل 4 حوادث تم الإبلاغ عنها من قبل الضحايا/الناجين

## تصنيف الحوادث

الاستغلال الجنسي 47%

الاعتداء الجنسي 40%

التحرش الجنسي 30%

تنطوي بعض الحوادث على فئات متعددة، لذا فإن النسب المئوية لا تبلغ 100%.

## الجنّة المزعومون

20% هم

متطوعون: 9%  
عمال الحوافز: 4%  
الحوافز: 4%

موظفون خارجيون (عمالة خارجية)

موظفو الشركاء يمثلون 14%

موظفو الخطوط الأمامية يمثلون 25%

المدرّاء يمثلون 8%

لا توجد تغييرات جوهرية منذ التقرير الأخير

## الضحايا / الناجين



44% هم أطفال (دون 18 عاماً)

90% إناث. 8% ذكور. 2% غير معروف.

58% من الضحايا/الناجين من الاعتداء الجنسي هم فتيات. يشكل الفتيان نسبة 8%.

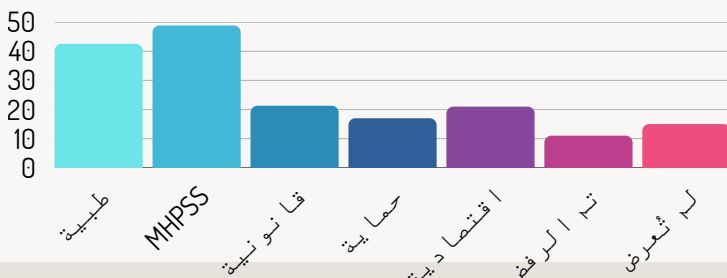
النساء هن الأكثر عرضة لخطر الاستغلال والتحرش  
لا توجد تغييرات جوهرية منذ التقرير الأخير

## المساعدة المقدمة

لم تُعرض المساعدة على 15%

من الضحايا/الناجين

ترتفع هذه النسبة إلى 21% عندما يكون الضحايا/الناجين قصراً.



## الإجراءات الاستجابية المتخذة

31% من الحوادث تم إثبات صحتها

تم التعامل مع الجنّة المزعومين

الفصل من العمل في 25% من الحوادث وتلقوا إنذارات في 4% من الحوادث.

تعذر اتخاذ إجراءات استجابية

في 25% من الحوادث

من بين هؤلاء، 21% لم يتسنّ المضي قدماً فيها لعدم كفاية المعلومات المستلمة عند التسجيل/الإبلاغ، و16% بسبب نقص القدرات أو الموارد.

يستند هذا الإنفوجرافيك إلى 147 حادثة أبلغت عنها المنظمات المشاركة في نظام الإبلاغ المنسق (HRS) على مدار 6 أشهر (أبريل 2025 - سبتمبر 2025) - 62% منها كانت حوادث ضد متلقي المساعدات أو أفراد من مجتمعهم. هذه الأرقام لا تمثل إجمالي حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أو مدى انتشارها في قطاع المساعدات. ومع ذلك، توفر هذه الأرقام أساساً قيماً لفهم القضايا الرئيسية وتحديد نقاط انطلاق فعال للتدخل.

نظام الإبلاغ المنسق عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (HRS)  
لمحات موجزة: أبريل - سبتمبر 2025  
حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) ضد الموظفين والأفراد  
المنتسبين



## قناة الإبلاغ المستخدمة

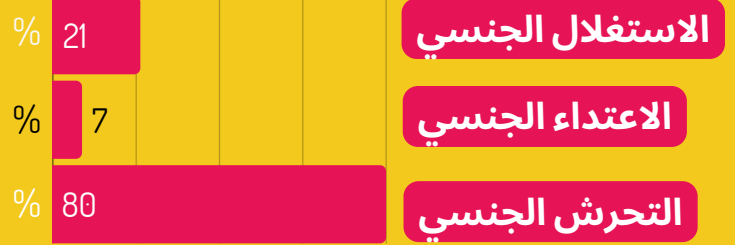
من الحوادث تم الإبلاغ  
عنها **موظف**



تطبيقات/رسائل البريد الإلكتروني للشكاوى  
وآليات الإبلاغ عن المخالفات الداخلية

استُخدمت في 41% من البلاغات

## تصنيف الحوادث



تنطوي بعض الحوادث على فئات متعددة، لذا فإن النسب المئوية لا تبلغ 100%.

## الجنّة المزعومون

46% هم **مدراء**

(22% مدراء متوسطون،  
24% مدراء كباراً)



21% هم **موظفون ميدانيون**

## الضحايا / الناجين

هن **إناث**

96%

يمثلون 4%

**الذكور**

لا توجد تغييرات جوهرية منذ التقرير الأخير

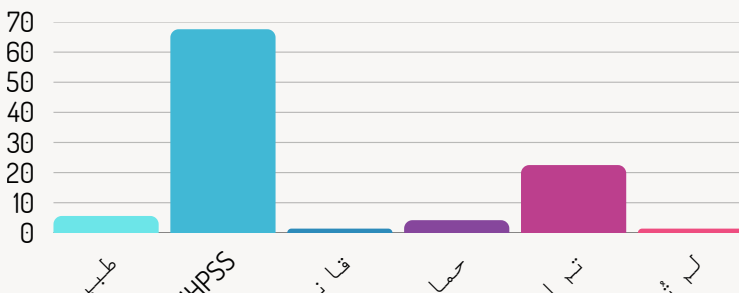
## المساعدة المقدمة

67% تلقوا **الصحة النفسية**

**والدعم النفسي الاجتماعي**

22% من الضحايا/الناجين

**رفضوا المساعدة المعروضة**



## الإجراءات الاستجابية المتخذة

تم التعامل مع الجنّة المزعومين

**الفصل من العمل** في 31% من الحوادث

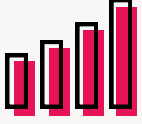
**توجيه إنذار** في 11% من الحوادث

**تعذر اتخاذ إجراءات استجابية**

في 14% من الحوادث

1 من كل 4 حوادث لا تزال **مفتوحة (قيد المعالجة)**

يستند هذا الإنفوجرافيك إلى 147 حادثة أبلغت عنها المنظمات المشاركة في نظام الإبلاغ المنسق (HRS) على مدار 8 أشهر (أبريل 2025 - سبتمبر 2025) - 38% منها كانت حوادث ضد موظفين أو أفراد منتسبين. هذه الأرقام لا تمثل إجمالي حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أو مدى انتشارها في قطاع المساعدات. ومع ذلك، توفر هذه الأرقام أساساً قيماً لفهم القضايا الرئيسية وتحديد نقاط انطلاق فعالة للتدخل.



## 5 نقاط رئيسية مستفادة من البيانات

### وما يجب فعله حيالها

#### لا يزال الأطفال يشكلون نسبة كبيرة من الضحايا/الناجين - خاصة في قضايا الاعتداء الجنسي

##### الضحايا / الناجين



في حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ضد المجتمعات، 44% من الضحايا/الناجين هم من الأطفال، وغالبيتهم من الفتيات. وهم يشكلون الغالبية العظمى (66%) من حالات الاعتداء الجنسي. **تم إبلاغ السلطات عن 15% فقط من الحالات التي تتعلق بقصر.** هذا النمط متسق عبر جميع دورات إبلاغ (HRS) ويعكس اتجاهات تقارير الأمم المتحدة (UN iReport)، مما يسلط الضوء على أنها مشكلة منهجية حقيقية.

**ماذا يعني ذلك؟** يُظهر هذا الاتساق أن حماية (صون) الأطفال لا يمكن أن تكون على هامش البرامج والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (PSEAH) - بل يجب التعامل معها كخطر جوهري عبر جميع الأنشطة. يجب على المنظمات افتراض وجود الأطفال بشكل منهجي حيثما يتم تقديم المساعدات، وتقييم المخاطر التي ينشئها ذلك، وضمان قدرة الموظفين على الاستجابة بأمان للإفصاحات. نظراً لأن الموظفين الخارجيين/مقدمي الخدمات هم من بين الفئات الأكثر إبلاغاً عنهم كجناة ضد الأطفال، يجب أن تستند الشراكات إلى متطلبات واضحة لحماية الأطفال وإشراف نشط. وعندما يتعرض طفل للذو، يجب أن يعمل النظام بسرعة: خيارات الإبلاغ يجب أن تكون آمنة للأطفال ومتاحة، ويجب إجراء الإجراءات دون تأخير إلى الجهات القانونية ذات الصلة وخدمات دعم حماية الأطفال المتخصصة. الاعتداء الجنسي على الأطفال جريمة، ولدى المنظمات التزام قانوني بالإبلاغ عنه.

#### المزيد من البلاغات ترد عبر آليات الشكاوى المجتمعية (CBCM) - لكن الموظفين لا يزالون نقطة الدخول الرئيسية.

##### أنظمة الإبلاغ



ارتفع الإبلاغ عبر آليات الشكاوى المجتمعية في الحوادث ضد المجتمعات (صندوق الشكاوى: 15%؛ الخط الساخن: 17%؛ تطبيق الشكاوى: 18%)، ومع ذلك فإن 48% من جميع البلاغات لا تزال تذهب مباشرة إلى الموظفين. وبالنسبة للحوادث التي تشمل قصراً، ترتفع هذه النسبة إلى 69%.

**ماذا يعني ذلك؟** يستخدم الناس القناة التي يشعرون أنها الأكثر أماناً، وتظهر البيانات أن الموظفين لا يزالون نقطة الدخول الأساسية، وغالباً المفضلة. ارتفاع استخدام آليات الشكاوى المجتمعية أمر إيجابي، لكنه ليس كافياً لمعرفة ما إذا كانت الأنظمة قد تعززت بشكل حقيقي. لذلك تحتاج المنظمات إلى عدد قليل من مسارات الإبلاغ الواضحة والموثوقة، وجميعها مرتبطة بنفس مسار الاستجابة الآمن، بدلاً من المزيد من الآليات المستقلة والمنعزلة. الخيارات الحالية - حضورياً، الخط الساخن، صندوق/تطبيق الشكاوى، أو نقطة الاتصال - يجب أن تكون متمحورة حول الناجين، موثوقة، ومنسقة مع الأنظمة المشتركة بين الوكالات لتجنب الازدواجية. موظفو الخطوط الأمامية والوسطاء المحليون الموثوقون، الذين ما زالوا يتلقون معظم الإفصاحات، يجب تدريبهم وتجهيزهم للاستجابة والإحالة بأمان وبشكل متسق. ولأن الثقة تختلف باختلاف السياق، يجب تحليل أنماط الإبلاغ محلياً بحيث تعزز الاستثمارات القنوات التي تثق بها المجتمعات وتستخدمها بالفعل.

#### لا يزال الموظفون الخارجيون ومقدمي الخدمات يشكلون خطراً رئيسياً

##### الجناة المزعومون



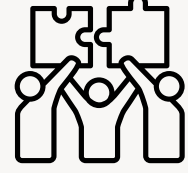
اثنان من كل خمسة جناة مزعومين هم موظفون خارجيون أو مقدمي الخدمات (بما في ذلك المتطوعين، والمتعاقدين، والبائعين، وعمال الحوافز، والشركاء - انظر التفصيل في ص3)، وهو نمط متسق عبر فترات الإبلاغ. في الحالات التي تشمل قصراً، ترتفع هذه النسبة إلى 50%، حيث يمثل موظفو الشركاء وحدهم 29%.

**ماذا يعني ذلك؟** نظراً لأن الموظفين الخارجيين غالباً ما يشغلون أدواراً تواجه المجتمع مع فحص محدود، وتوجيه أولي ضئيل، وقليل من الرقابة الروتينية، تحتاج المنظمات إلى وضع معايير حماية واقعية ولكن غير قابلة للتفاوض ومصممة لهذه الأدوار: التدقيق الأمني الأساسي، مدونات سلوك موقعة، وتوجيه إلزامي حول الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي قبل بدء العمل. يجب أن تمضي الشراكات قدماً فقط عندما تتمكن المنظمات الشريكة من إثبات وجود نظام حماية قابل للتطبيق - نظام يتضمن ترتيبات إشراف عملية للوظائف عالية المخاطر مثل فرق التوزيع، والمتطوعين، وغيرها من أدوار الخطوط الأمامية التي تتضمن اتصالاً مباشراً وغالباً غير خاضع للرقابة مع المجتمعات (على سبيل المثال، الرقابة الشخصية الوثيقة والفحوصات الدورية غير المعلنة). ولأن موظفي الشركاء،

يتم الإبلاغ عنهم بشكل متكرر كجناة، يجب على المنظمات تتبع وتحليل هذه الحوادث بشكل منهجي واستخدام النتائج لتعزيز اتفاقيات الشراكة، وتوضيح التوقعات، وإعادة تصميم الترتيبات التشغيلية حيث تظل المخاطر عالية.

## لا يزال المدراء متورطين بشكل كبير في حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في مكان العمل - وخاصة كبار المدراء

### الثقافة المؤسسية



في الحوادث المتعلقة بالموظفين، 46% من الجناة المزعومين هم مدراء. يمثل كبار المدراء الآن 24% من الجناة، مقارنة بـ 10% في التقرير السابق. لا تزال النساء يشكلن الغالبية العظمى من الضحايا (97%). وهذا يؤكد ارتفاعاً مقلقاً في الحوادث التي يرتكبها أولئك الذين يتمتعون بأكبر قدر من السلطة الرسمية والنفوذ على ثقافة مكان العمل.

**ماذا يعني ذلك؟** عندما يكون الأشخاص في المناصب القيادية من بين الجناة الأكثر إبلاغاً عنهم، يصبح الإبلاغ أكثر خطورة للموظفين وتدهور الثقافة المؤسسية بسرعة. تحتاج المنظمات إلى جعل مسألة القيادة صريحة وقابلة للقياس: يجب أن يكون لسلوك الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (PSEAH) وثقافة الفريق وزن حقيقي في مراجعات الأداء وقرارات الترقية. يحتاج الموظفون أيضاً إلى طرق آمنة وسرية للإبلاغ عن المدراء حتى تظهر المخاوف دون خوف من الانتقام. يحتاج المدراء إلى دعم موجه حول إرساء الثقافة، وديناميكيات القوة، والكشف المبكر عن المخاطر، حيث أن التدريب الفني وحده لا يغير السلوك. ولأن الأقدمية كثيراً ما حمت الجناة من العواقب، يجب على المنظمات ضمان أن تكون الإجراءات التأديبية متسقة ومطبقة بغض النظر عن المرتبة (المكانة) مما يشير إلى أن سوء السلوك على أي مستوى سيتم التصدي له.

## فجوات مستمرة في التحقيق

### النتائج والإجراءات



لا تزال معدلات إثبات الصحة منخفضة عند 31% (دون تغيير عن التقرير الأخير)، وهو أمر مقلق نظراً لأن الحالات غير المحقق فيها أو غير الحاسمة - وحتى بعض الحالات التي لم تثبت صحتها - غالباً ما تحتوي على حوادث حقيقية لم تتقدم بما يكفي لتأكيداتها، خاصة وأن البلاغات الكاذبة نادرة. تؤدي 25% فقط من جميع الحوادث المبلغ عنها إلى الفصل من العمل، بينما أكثر من 20% لا تؤدي إلى أي إجراء و30% تظل مفتوحة. تظهر هذه الأرقام مجتمعة أن التحقيقات لا تتم، أو تتأخر، أو تفشل في الوصول إلى إغلاق، مما يشير إلى فجوات مستمرة في قدرة التحقيق والمتابعة.

**ماذا يعني ذلك؟** تظهر هذه الأرقام أن المنظمات لا تعاني فقط في التحقيق في الحالات، بل أيضاً في اتخاذ إجراءات حاسمة عند تأكيد سوء السلوك. معدلات الفصل المنخفضة، جنباً إلى جنب مع الأعداد الكبيرة من الحالات غير المحقق فيها، أو غير الحاسمة، أو التي لا تزال مفتوحة، تعني أن الجناة المزعومين غالباً ما يبقون في وظائفهم وتظل المخاطر دون معالجة. يعكس هذا نقصاً منهجياً في قدرات التحقيق المتاحة وفي الوقت المناسب، وعدم انساق في اتخاذ القرار بمجرد توفر النتائج. لسد هذه الفجوات، تحتاج المنظمات إلى توسيع مجموعات المحققين المتاحين محلياً - على سبيل المثال بالاستعانة بمحققين مدربين وفق معايير نظام تأهيل التحقيقات (IQTS) أو القوائم الإقليمية - وتخصيص ميزانية للتحقيقات مسبقاً، وتحديد وإنفاذ أطر زمنية واضحة للتعامل مع القضايا، وضمان أن تؤدي النتائج إلى عواقب متسقة. التحديثات المنتظمة للضحايا/الناجين ضرورية أيضاً حتى لا تتوقف القضايا بصمت أو تنجرف إلى حالة "مفتوحة" إلى ما لا نهاية.

**تفسير هذه البيانات:** يستمر عدد المنظمات التي تقدم تقاريرها إلى نظام الإبلاغ المنسق في النمو، ومع ذلك فإن عدد الحوادث المقدمة في هذه الدورة أقل (148 مقابل 204 في الدورة السابقة). يستمر عدد المنظمات التي تقدم تقاريرها إلى نظام الإبلاغ المنسق في النمو، ومع ذلك فإن عدد الحوادث المقدمة في هذه الدورة أقل (148 مقابل 204 في الدورة السابقة). بدلاً من ذلك، قد يعكس انخفاضاً في القدرة على الإبلاغ - ربما يرتبط بتقليص التمويل، وخسارة وظائف الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (PSEAH) بسبب قيود الميزانية، والأولويات المتنافسة، وفي بعض الحالات، محدودية التبني لملف الحماية. بالنسبة للمنظمات ذات الموارد الأقل، أو حيث لا تعطي الثقافة المؤسسية الأولوية للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (PSEAH)، فإنها لا تحظى باهتمام مستدام، مما يجعل من الصعب الحفاظ على الأنظمة اللازمة للمعالجة والوقاية والإبلاغ المستمر عن الحوادث إلى نظام HRS.

المشاركة الموسعة والتحول في الجهات التي تبلغ تجعل تفسير أعداد القضايا أكثر صعوبة، وقد تعكس بعض التحسينات ملف تعريف المنظمات التي تبلغ نظام HRS، بدلاً من تغيير على مستوى القطاع ككل. تركز الرؤى أدناه على الاتجاهات التي تظهر باستمرار عبر دورات الإبلاغ، حيث تمنحنا هذه أقوى دليل على القضايا العميقة والمنهجية في كيفية الوقاية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، والإبلاغ عنه، ومعالجته.