

نظام التقارير المنسقة (HRS) نظرة عامة حول الاستغلال والاعتداء والتحرش

الجنسي: أكتوبر 2025 - مارس 2026
(SEAH) حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي
ضد متلقي المساعدات وأفراد مجتمعاتهم



CHS Alliance



يستند هذا الإنفوغرافيك إلى 145 حادثة أبلغت عنها المنظمات المشاركة في نظام خلال فترة ستة أشهر (أكتوبر 2025 - مارس 2026)، وكان (HRS) التقارير المنسقة منها حوادث وقعت ضد متلقي المساعدات وأفراد مجتمعاتهم 50%.

ولا (SEAH)، ولا تمثل هذه الأرقام جميع حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، تعكس بالضرورة الحجم الفعلي لانتشار هذه الحوادث في قطاع المساعدات. ومع ذلك فإنها تساعد على تحديد الأنماط المتكررة والمخاطر القائمة والمجالات التي قد تتطلب تعزيز جهود الوقاية والاستجابة.



الضحايا/الناجون



45%

45% من الضحايا/الناجين هم أطفال دون سن 18 عامًا.

88% من الضحايا/الناجين من الإناث. 9% من الذكور. 3% غير معروف الجنس.

73% من الضحايا/الناجين من الاعتداء الجنسي هم **فتيات**.

تُعد النساء الأكثر عرضة لخطر الاستغلال والتحرش الجنسي.

قنوات الإبلاغ

من الحوادث أبلغ عنها

للموظفين

61%

صندوق الشكاوى: 5%
الخط الساخن: 8%
التطبيق/البريد الإلكتروني: 16%

% أبلغ عنها عبر آليات تقديم الشكاوى

15% فقط أبلغ عنها مباشرة من قبل الضحايا/الناجين

تصنيف الحوادث

الاستغلال الجنسي

37%

الاعتداء الجنسي

40%

التحرش الجنسي

26%

بعض الحوادث تشمل أكثر من فئة، لذلك فإن النسب لا تصل إلى 100%.

الجناة المزعومون

موظفو الخطوط الأمامية يشكلون:

23%

المديرون يشكلون:

19%

44%

من الجناة المزعومين هم من الكوادر المستعان بها من جهات خارجية

موظفو الشركاء: 18%

المتطوعون: 17%

العاملون بنظام الحوافز: 4%

المتعاقدون: 5%

المساعدة المقدمة

لم يتلق 1 من كل 4 الضحايا/الناجين المساعدة



MHPSS 31%

لم يتم تحديد الضحية/الناجين 25%

طبي 11%

رُفُضت المساعدة 11%

حماية 10%

قانونية 8%

لم تُعرض المساعدة 7%

غير متوفرة 7%

اقتصادية 5%

الإجراءات المتخذة استجابةً للحوادث

الإجراءات المتخذة

الفصل من العمل 29%

قضية مفتوحة 26%

لم يتم اتخاذ إجراء استجابة 12%

غير معروف/ أخرى 11%

لم يتم تحديد الشخص المسؤول 8%

عدم تجديد العقد 7%

إنذار 4%

عقوبة أخرى 3%

53% من الحوادث تم التحقيق فيها

35%

من الحوادث تم ثبوتها

26% من الحوادث لا تزال مفتوحة



تمت إحالة 20% من الجرائم إلى السلطات المختصة



لم يتم تحديد أي ضحية/ناجٍ في 25% من الحوادث



الجنسي: أكتوبر 2025 - مارس 2026
حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)
ضد الموظفين أو الأفراد المرتبطين بالمؤسسة



يستند هذا الإنفوغرافيك إلى 145 حادثة أبلغت عنها المنظمات المشاركة في نظام التقارير المنسقة (HRS) خلال فترة ستة أشهر (أكتوبر 2025 - مارس 2026). وكان 50% منها حوادث وقعت ضد موظفين أو أفراد تابعين أو مرتبطين بالمؤسسة

ولا تمثل هذه الأرقام جميع حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، ولا تعكس بالضرورة الحجم الفعلي لانتشار هذه الحوادث في قطاع المساعدات. ومع ذلك، فإنها تساعد على تحديد الأنماط المتكررة والمخاطر القائمة والمجالات التي قد تتطلب تعزيز جهود الوقاية والاستجابة.



الضحايا/الناجين

91 %

من الضحايا/الناجين هم إناث
9% هم ذكور

قنوات الإبلاغ

58% تم الإبلاغ عنها من خلال الموظفين

53% عبر آليات الشكاوى

التطبيق / البريد الإلكتروني 34%
الخط الساخن 12%
أخرى 7%

32% تم الإبلاغ عنها مباشرة من قبل الضحايا/الناجين

تصنيف أنواع الحوادث

الاستغلال الجنسي 16%

الاعتداء الجنسي 7%

التحرش الجنسي 82%

بعض الحوادث تشمل أكثر من فئة، لذلك فإن النسب لا تصل إلى 100%.

المساعدة المقدمة

59% من الضحايا/الناجين تلقوا دعمًا في الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي
تم توفير الحماية الجسدية في 8% من الحالات، والمساعدة الطبية في 2% من الحالات

هذه المساعدات كانت:

رُفِضَت المساعدة 18%

لم تُعرض المساعدة 18%

الأسباب الرئيسية لعدم الاستفادة من المساعدة:

- مخاوف تتعلق بالسرية
- الخوف من الانتقام
- عدم توفير معلومات كافية

24% من الحوادث لا تزال مفتوحة

2% أُحيلت إلى السلطات

الجناة المزعومون

33% من الجناة المزعومين هم من موظفي الصفوف الأمامية

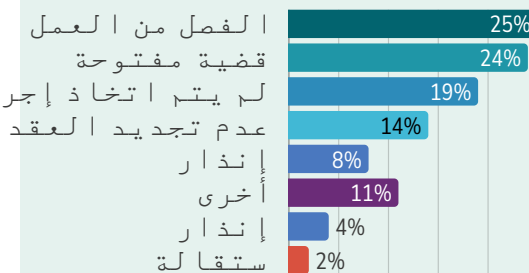
95% منهم ذكور

45% من الجناة المزعومين من فئة المديرين

المديرون التنفيذيون 18%
المديرون المتوسطون 27%

الإجراءات المتخذة استجابةً للحوادث

الإجراءات المتخذة:



58% من الحوادث تم التحقيق فيها

35% من الحوادث تم تأكيدها (ثبوتها)

كما أظهرت الحوادث التي تشمل المديرين التنفيذيين أعلى معدل لعدم اتخاذ أي إجراء استجابة، وأدنى معدل للفصل من العمل.



ما وراء النظرة العامة

ما الذي تكشفه لنا 1,000 حادثة مُبلَّغ عنها

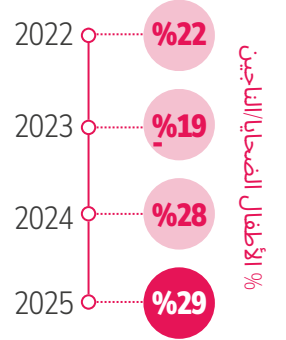


بعد أكثر من ثلاث سنوات من الإبلاغ ضمن نظام الإبلاغ الموحد في تحالف المعايير الإنسانية الأساسية CHS Alliance ، ومع وصول عدد الحوادث المبلَّغ عنها من قبل المنظمات المشاركة إلى 1,000 حادثة، لا تزال هناك أنماط معينة تظهر باستمرار لافئة. لم تعد هذه النتائج حالات معزولة أو تقلبات قصيرة المدى. بل إنها، مجتمعة، تشير إلى قضايا نظامية أعمق في كيفية وقوع مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، والإبلاغ عنها، والتحقيق فيها، والتعامل معها.

لا تقتصر حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي على منظمات أو سياقات أو أنواع عمليات محددة، بل تحدث عبر قطاعي العمل الإنساني والتنمية. وبالتالي، فإن القضية ليست ما إذا كانت المنظمة "متأثرة" بتلك الحالات أم لا، بل مدى جاهزيتها لمنع الضرر، وتقليل المخاطر، والاستجابة الآمنة، والتعلم من الحوادث، ومعالجة العوامل التشغيلية والثقافية التي تسمح بحدوث الاعتداءات أو استمرارها دون كشف. هذه النتائج ذات صلة بكل منظمة، وليس فقط بأخصائيي الحماية أو بالمنظمات التي تقوم بالإبلاغ عن الحوادث حاليًا.

لا يزال الأطفال مستهدفين بشكل ممنهج في حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH).

لا يزال الأطفال يشكلون نسبة مقلقة من الضحايا/الناجين في الحوادث التي تشمل المجتمعات، مع تأثر الفتيات بشكل غير متناسب. ويظهر هذا بشكل أوضح في حالات الاعتداء الجنسي، حيث شهدت فترة هذا التقرير أعلى نسبة تم تسجيلها حتى الآن ضمن تقارير نظام الإبلاغ الموحد إذ إن 45% من الضحايا/الناجين كانوا من الأطفال. ومع عدم تحديد العمر في حالة واحد من كل أربعة من الضحايا/الناجين خلال هذه الدورة من الإبلاغ، فإن النسبة الحقيقية للأطفال المتأثرين قد تكون أعلى من ذلك.



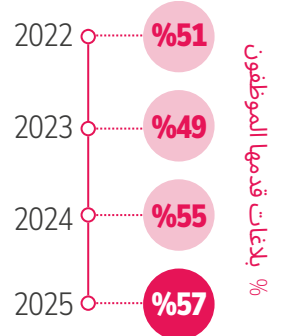
إن اتساق هذا النمط من الانتهاكات عبر دورات الإبلاغ يُظهر أن مخاطر حماية الأطفال لا تقتصر على الأنشطة المرتبطة بالأطفال أو على الجهات ذات التفويض في حماية الطفل. بل إنها متجذرة عبر جميع عمليات المساعدات الإنسانية والتنموية، بما في ذلك القطاعات والسياقات التي قد لا تعتبر نفسها تقليديًا معنية بالعمل مع الأطفال.

ما هي الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام الآن:

- التعامل مع حماية الأطفال كخطر تشغيلي أساسي عبر مختلف القطاعات
- تزويد الموظفين والمتطوعين بإرشادات عملية للاستجابة الآمنة لحالات الإفصاح التي تشمل الأطفال
- تخطيط واختبار مسارات الإحالة إلى الجهات المتخصصة في حماية الطفل والسلطات المختصة قبل وقوع الحوادث

لا يزال الإبلاغ يعتمد بشكل كبير على الوسطاء الموثوقين

عبر دورات الإبلاغ المختلفة، لا يزال الموظفون يتلقون نسبة كبيرة من الإفصاحات، بينما يظل الإبلاغ المباشر من قبل الضحايا/الناجين محدودًا بشكل مستمر. ويظهر هذا بشكل خاص في الحوادث التي تشمل المستفيدين من المساعدات ومجتمعاتهم، حيث يواصل الأشخاص الإبلاغ في الغالب عبر أفراد يعرفونهم ويثقون بهم، حتى في الحالات التي تتوفر فيها خطوط ساخنة، وصناديق شكاوى، وتطبيقات، وآليات أخرى. وتشير البيانات إلى أن هذا الأمر يبرز بشكل أكبر في الحوادث الأكثر حساسية، بما في ذلك الاعتداء الجنسي والحالات التي تشمل الأطفال، حيث تكون الإفصاحات أكثر احتمالًا أن تتم عبر موظفين موثوقين أو أفراد من المجتمع.



ولا يعني ذلك أن آليات الإبلاغ الرسمية غير فعّالة، إذ يستخدمها العديد من الأشخاص، كما أن الحفاظ على تعدد خيارات الإبلاغ يظل أمرًا مهمًا. فعلى سبيل المثال، تُظهر الحوادث التي تشمل الموظفين معدلات أعلى بكثير لاستخدام آليات الإبلاغ الرسمية، ولا سيما التطبيقات والبريد الإلكتروني، والتي قد يعتبرها بعض الأشخاص أكثر أمانًا من الإبلاغ إلى زميل في العمل. ومع ذلك، تواصل النتائج إظهار أن الثقة والألفة والعلاقات الإنسانية تؤثر بشكل كبير في سلوك الإبلاغ، خاصة في الحوادث التي تشمل مستفيدي المساعدات ومجتمعاتهم.

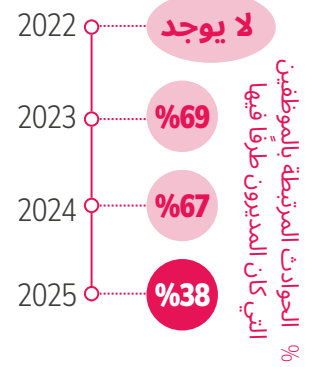
ماهي الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام الآن:

- تدريب موظفي الصفوف الأمامية على تلقي الإفصاحات بطريقة آمنة، وإحالة الضحايا/الناجين عبر مسارات بسيطة ومنسقة تتمحور حول احتياجات الضحايا/الناجين.
- إعطاء الأولوية لمسارات الإبلاغ الموثوقة والفعالة بدلاً من التركيز على زيادة عدد آليات الإبلاغ.
- تحليل اتجاهات الإبلاغ على المستوى المحلي والتشاور مع المجتمعات والموظفين لفهم القنوات التي تحظى فعليًا بالثقة ويُنظر إليها على أنها آمنة للاستخدام، بدلاً من افتراض ذلك مسبقًا.

لا يزال المديرون متورطين بشكل كبير في حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) في بيئة العمل

عبر دورات الإبلاغ المختلفة، لا يزال المديرون يشكلون نسبة كبيرة من الجناة المزعومين في الحوادث المرتبطة ببيئة العمل. ويشير استمرار هذا النمط إلى وجود مشاكل أعمق تتعلق بالسلطة، والإشراف، والثقافة المؤسسية، والمساءلة.

كما تشير البيانات إلى أن الحوادث التي يكون المديرون الكبار طرفًا فيها تقل احتمالية أن تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية حاسمة، مما يثير مخاوف إضافية بشأن الحماية، والمساءلة، والثقة في الإبلاغ. وعندما يكون الأشخاص المسؤولون عن تشكيل ثقافة مكان العمل متورطين بشكل متكرر في مثل هذه الحوادث، يصبح الإبلاغ أكثر صعوبة، وتزداد مخاطر التعرض للانتقام. ولذلك، يجب أن يصبح سلوك القيادات، وممارسات الإدارة، وثقافة فرق العمل جزءًا أساسيًا من جهود الحماية. وإلى أن تواجه المنظمات هذه الديناميكيات بصورة جادة وفعالة، ستظل مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) قائمة، ليس فقط داخل بيئة العمل، بل أيضًا في كيفية تفاعل المنظمات مع المجتمعات التي تخدمها وتقديم خدماتها لها.



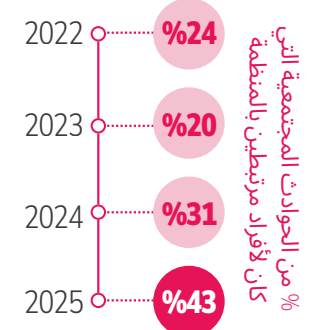
ماهي الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام الآن:

- استقطاب المديرين ودعمهم ليكونوا صانعي ثقافة مؤسسية إيجابية يساهمون في إيجاد فرق عمل وبيئات عمل وعمليات آمنة.
- دمج معايير السلوك المرتبط بالحماية وثقافة الفريق ضمن تقييومات الأداء وعمليات الترقية.
- تعزيز قنوات الإبلاغ السرية التي تعمل خارج التسلسل الإداري المباشر.
- ضمان تطبيق التدابير التأديبية بصورة متسقة وعادلة بغض النظر عن المنصب أو المستوى الوظيفي.

لا يزال العاملون المتعاقدون من طرف مقابل يمثلون ثغرة رئيسية في مجال الحماية

لا يزال العاملون المتعاقدون من طرف مقابل يظهرون بشكل متكرر ضمن فئة الجناة المزعومين في الحوادث التي تشمل المستفيدين من المساعدات أو مجتمعاتهم. وفي عام 2025، بلغت هذه الفئة أعلى نسبة تم تسجيلها حتى الآن في تقارير نظام الإبلاغ الموحد، حيث شكّلت 43% من إجمالي الجناة المزعومين. ويُقصد بهؤلاء الأشخاص الذين تستعين بهم المنظمات لتقديم الخدمات نيابةً عنها، وغالبًا ما يكونون على تواصل مباشر مع المجتمعات المحلية، لكنهم يخضعون لمستويات أضعف من الإشراف والرقابة.

ويشير استمرار هذا الاتجاه إلى أن معايير الحماية غالبًا ما تكون أقل ترسُّعًا عندما تُسند الأعمال الميدانية الموجهة للمجتمعات إلى جهات أو أفراد متعاقد معهم من طرف مقابل. ومع ذلك، تعتمد المنظمات بشكل متزايد على أطراف ثالثة لتقديم المساعدات على نطاق واسع أو في المناطق غير الآمنة، مما يجعل تعزيز الرقابة على تدابير الحماية عبر سلسلة الخدمات بأكملها أمرًا ضروريًا.



ماهي الجوانب التي تحتاج لاهتمام الآن:

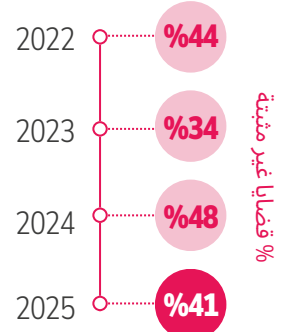
- وضع متطلبات أساسية واضحة غير قابلة للتنازل فيما يتعلق بالحماية لجميع الأفراد المرتبطين بالمنظمة، ويشمل ذلك، إجراء أسئلة فحص وتدقيق أساسية قبل التعاقد أو التكليف و التوقيع على مدونات وقواعد السلوك واستكمال تدريب تمهيدي إلزامي ومختصر حول الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي قبل مباشرة العمل أو الانتشار الميداني.

ويشمل ذلك موظفي الشركاء، والمتعاقدين، والمتطوعين، والعاملين بنظام الحوافز، والموردين، وغيرهم من العاملين المتعاقد معهم عن طريق مقاولين أو العاملين المؤقتين.

- ضمان الإشراف الفعّال من موظفي المنظمة على الأنشطة الموجهة للمجتمعات المحلية، وربطها بآليات شكاوى يسهل الوصول إليها واستخدامها.
- تعزيز السياسات والإرشادات المؤسسية الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي للأفراد المرتبطين بالمنظمة بما يتجاوز مجرد التوعية، من خلال توفير مسارات واضحة للإبلاغ، وإجراءات محددة لمتابعة الحوادث، وتحديد مسؤوليات الرقابة والإشراف على امتداد سلسلة تقديم الخدمات.
- توضيح إجراءات المساءلة المتعلقة بالحماية مع الشركاء والموردين والمتعاقدين وغيرهم من الأطراف الثالثة، بما في ذلك تحديد المسؤوليات بوضوح فيما يتعلق بالحماية، والإبلاغ، والتحقيق، ومتابعة الحوادث عند وقوعها.

لا تزال محدودية القدرات التحقيقية تقوّض المساءلة

عبر دورات الإبلاغ المختلفة، لا تزال معدلات إثبات الوقائع منخفضة نسبيًا. ولا ينبغي تفسير ذلك تلقائيًا على أنه دليل على كذب أو عدم صحة البلاغات. ففي الواقع، تظل العديد من القضايا مفتوحة لفترات طويلة، كما أن ربع الحالات تقريبًا لا يُتخذ بشأنها أي إجراء. وفي العديد من السياقات، تواجه التحقيقات صعوبات في التقدم بسبب محدودية القدرات المتاحة، أو التأخر في الإبلاغ، أو ضعف جمع الأدلة، أو استخدام أطر تحقيق قديمة، أو الخوف من الانتقام. كما تُظهر البيانات وجود نسبة من القضايا غير الحاسمة أو غير المثبتة التي اتخذت المنظمات بشأنها تدابير إدارية رغم ذلك، مما يشير إلى أن المخاوف المطروحة لا تزال تُعتبر ذات مصداقية أو خطورة. ونتيجة لذلك، تبقى هذه القضايا دون حسم، ليس فقط بالنسبة للمنظمات المعنية، بل بالنسبة للقطاع بأكمله، إذ قد يستمر المرتكبون المزعومون في الانتقال بين المنظمات المختلفة دون مساءلة أو إمكانية تتبع تاريخهم المهني وسوابقهم ذات الصلة.

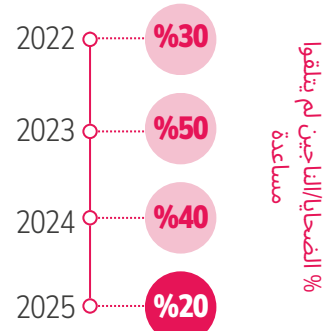


الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام الآن:

- الاستثمار المسبق في تعزيز قدرات التحقيق، بما في ذلك إتاحة الوصول إلى محققين مؤهلين ومدربين من خلال برامج التأهيل والتدريب المتخصصة في التحقيقات.
- وضع مؤشرات أداء رئيسية واضحة، وجدول زمنية محددة، وأنظمة متابعة فعّالة لضمان عدم بقاء القضايا مفتوحة لفترات غير محددة.
- الحفاظ على التواصل المنتظم مع الضحايا/الناجين طوال مراحل التحقيق، وإبلاغهم بشفافية بأي تأخير أو قيود قد تؤثر على سير الإجراءات.
- السعي إلى استكمال التحقيقات وحسمها بصورة نهائية كلما أمكن، لمنع انتقال المتورطين بين المنظمات دون مساءلة، من خلال تطبيق آليات الإفصاح عن سوء السلوك وغيرها من آليات المساءلة المناسبة.

لا يزال الدعم المقدم للضحايا/الناجين متفاوتًا بين الحالات

عبر دورات الإبلاغ المختلفة، لا تزال نسبة كبيرة من الضحايا/الناجين إما لا تتلقى المساعدة اللازمة، أو ترفض الحصول على الدعم، أو تواجه عوائق تحول دون الوصول إلى الخدمات بشكل آمن ومنتظم، رغم أن بيانات عام 2025 تشير إلى وجود بعض التحسن. ولا تزال المخاوف المتعلقة بالسرية، والخوف من الانتقام، ونقص المعلومات، والوصم الاجتماعي، وضعف توافر الخدمات والتحديات اللوجستية، من العوامل التي تؤثر سلبًا على إمكانية الوصول إلى الرعاية والدعم.



يشير استمرار هذا النمط إلى أن المساءلة لا يمكن فهمها على أنها مجرد اتخاذ إجراءات ضد المتورطين. فوفقًا للنهج المركز على الضحايا/الناجين الذي يتبناه تحالف CHS، يتعين على المنظمات أيضًا ضمان تمكين الضحايا/الناجين من الوصول الآمن إلى خدمات الدعم المناسبة، بحيث تكون موثوقة وسرية ومتاحة فعليًا في الواقع العملي. ويتطلب ذلك ليس فقط إنشاء مسارات إحالة فعّالة، بل أيضًا معالجة العوائق التي تحول دون الوصول إلى هذه الخدمات، مثل التكلفة، وبُعد المسافة، وضعف الثقة، والمخاوف المتعلقة بالسرية، والخوف من الوصمة الاجتماعية أو الانتقام.

ماهي الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام الآن:

- إجراء تقييمات دورية للتأكد من أن خدمات الدعم متاحة فعليًا، وذات جودة مناسبة، وآمنة للمستفيدين منها.
- ضمان حصول الضحايا/الناجين على معلومات واضحة ومفهومة بشأن المساعدات والخدمات المتاحة لهم.
- تصميم خدمات الدعم بما يراعي السرية والسلامة وحقوق الضحايا/الناجين في اتخاذ قراراتهم المستنيرة، وليس الاقتصار على مجرد الامتثال للإجراءات والمتطلبات الإدارية.