

كيفية تطبيق المعايير العالمية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

لمنظمات المجتمع المدني العاملة في الأوضاع الإنسانية أو الإنمائية

هذه المذكرة **مكمّلة** لمركز الموارد والدعم حول المعايير بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (SEAH). لا يتم تفسير المبادئ الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) بصورة منفصلة في هذه المذكرة ولكن كجزء من المعايير التشغيلية الدنيا (MOS) للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

تحدد القائمة المرجعية أدناه ممارسات الصون الجيدة التي تنعكس في المعايير الدولية الحالية. تمكّن القائمة لمنظمات المجتمع المدني من التحقق من كيفية تطبيق مجموعات المعايير ذات الصلة بها. لن تحتاج أو ترغب جميع منظمات المجتمع المدني في تطبيق جميع مجموعات المعايير.

هناك أربع مجموعات من المعايير والتوصيات التي توجّه تدابير الصون أو الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (PSEAH) عند تقديم المساعدة الإنمائية والإنسانية:

→ المعايير التشغيلية الدنيا الصادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات: الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب الموظفين (IASC)

→ المعيار الأساسي في العمل الإنساني بشأن الجودة والمساءلة (CHS)

→ المعايير الدولية لصون الطفل الخاصة بمنظمة Keeping Children Safe (KCS)

→ توصية لجنة المساعدة الإنمائية بشأن إنهاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في التعاون الإنمائي والمساعدة الإنسانية (DAC) (يتمثل الجمهور الأساسي في الحكومات، وقد تم تضمينها هنا لأن بعض الجهات المانحة قد تعود إليها).

تُستخدم اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعيار الأساسي في مجال العمل الإنساني في أغلب الأحيان من أجل الصون أو الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في مجال المساعدة الإنمائية والإنسانية. تركز معايير منظمة Keeping Children Safe حصرياً على صون الأطفال.

مجموعات المعايير والتوصيات				
اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات	المعيار الأساسي في العمل الإنساني	منظمة Keeping Children Safe	لجنة المساعدة الإنمائية	
				ممارسات الصون الجيدة التي تنعكس في المعايير
				السياسة ومدونة قواعد السلوك
X			X	السياسة/السياسات المعمول بها لحماية الموظفين وأي شخص بالغ يتعامل مع منظمات المجتمع المدني من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) من جانب الموظفين أو المنظمة
X			X	السياسة/السياسات المعمول بها لحماية الموظفين من التحرش الجنسي (يمكن دمجها في السياسة المذكورة أعلاه)
X			X	السياسة/السياسات المعمول بها التي تحمي أي شخص بالغ يتعامل مع منظمات المجتمع المدني من التحرش الجنسي (يمكن دمجها في السياسات المذكورة أعلاه)

لجنة المساعدة الإنمائية	منظمة Keeping	المعيار الأساسي في	اللجنة الدائمة المشتركة بين	
X	X			السياسة المعمول بها التي تحمي الأطفال من الانتهاك، والاستغلال، والتحرش، وأشكال الضرر الأخرى (يمكن دمجها في السياسات المذكورة أعلاه)
X	X	X	X	مدونة قواعد السلوك المعمول بها التي تحدد السلوك المتوقع لجميع الموظفين، والممثلين، والمتطوعين
الوقاية				
X	X	X	X	تدريب الموظفين على ماهية الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي أو الصون حتى يمكنهم الفهم والتصرف
	X			تدريب الموظفين على صون الطفل تحديداً (لمنظمات المجتمع المدني التي تعمل مع الأطفال أو تتعامل معهم)
X	X	X		النظام المعمول به لتتبع تدابير الصون لدى منظمات المجتمع المدني
X	X	X	X	إجراءات التوظيف المأمون المعمول بها (صون الطفل في قسم الموارد البشرية من منظمة Keeping Children)
X	X	X		الإجراءات المعمول بها لتحديد مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها داخل منظمات المجتمع المدني وأنشطة
X	X	X	X	إعلام المجتمعات المحلية بعمل منظمة المجتمع المدني لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والاستجابة لهم
الإبلاغ				
X		X	X	آلية تتسم بالسرية وعدم الكشف عن الهوية معمول بها حتى يمكن للموظفين الإبلاغ أو تقديم الشكاوى
X	X	X	X	آلية معمول بها توفر السرية والإبلاغ المجهول الهوية من أجل أن يقوم أي شخص يتعامل مع منظمات المجتمع المدني (بالغ أو طفل) بالإبلاغ أو تقديم شكاوى (الشواغل المتعلقة بالأطفال فقط لمنظمة Keeping Children Safe)
الاستجابة				
X	X	X	X	تستجيب عمليات الإبلاغ والتحقيق للبلغات الواردة وتعطي الأولوية لسلامة الضحايا والناجين/الناجيات واحتياجاتهم/ن ومصالحهم/ن
		X		يمكن للمجتمعات والأفراد/الفئات التي تعمل معها منظمات المجتمع المدني أن تفترض أن منظمات المجتمع المدني ستدير الموارد بصورة مناسبة وأخلاقية

تشكل الممارسات المذكورة أعلاه الحد الأدنى من المعايير. ويجب دمج الصون في جميع مجالات الأعمال والبرامج للحصول على مقاربة أكثر شمولاً. راجع [رحلة الصون](#) للحصول على المزيد من المعلومات.

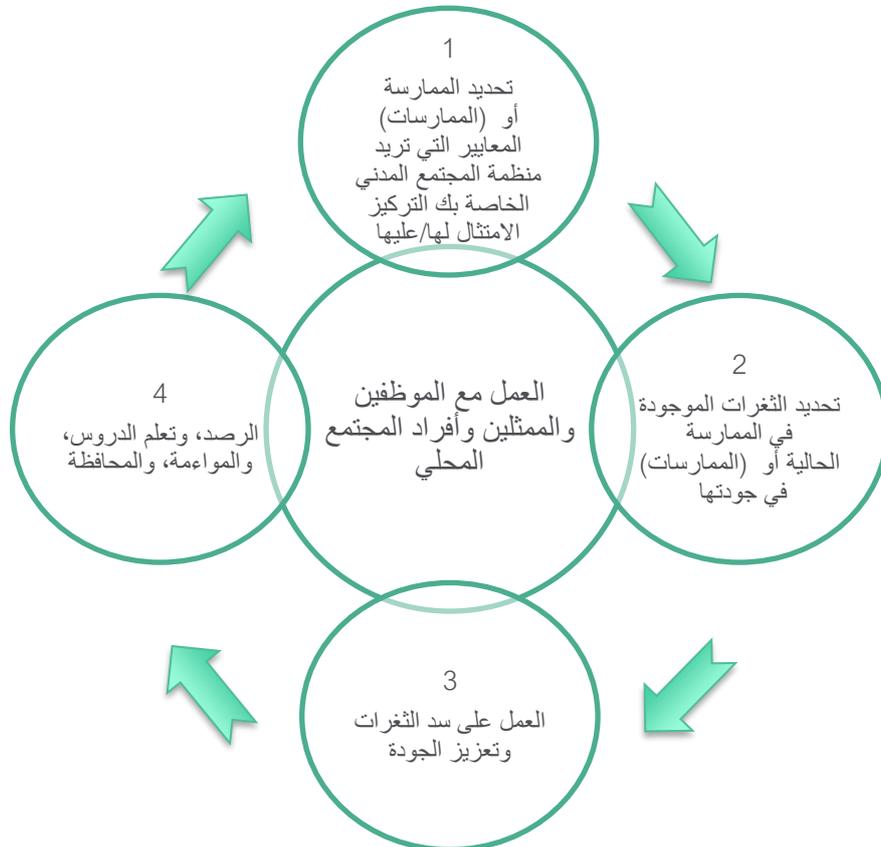
ستؤثر كيفية وضع كل ممارسة والحفاظ عليها على جودة تدابير الصون الخاصة بك وفعاليتها.

صمم كل ممارسة وطبقها بطريقة تكون (1) مناسبة لمنظمتك وسياقك، و(2) قائمة على مبادئ مشتركة وسلوكيات متفق عليها.

كيفية موازنة المعايير مع سياقك:

1. يبدو أن هناك الكثير من الأمور التي ينبغي على منظمتي فعلها، فمن أين أبدأ؟

- ابدأ بتقييم المخاطر المحتملة في منظمتك واكتشف طرقاً للتصدي لها. فكر في المخاطر التي قد يواجهها موظفوك، والمخاطر المتعلقة بكيفية تعيين الموظفين، والمخاطر التي يتعرض لها الأشخاص والمجتمعات المحلية الأوسع نطاقاً التي تعمل معها، والمخاطر التي يجب مراعاتها عند تصميم البرامج.
- ليس عليك تطبيق كل مجموعة من المعايير. حدد الممارسات الجيدة التي يجب التركيز عليها، فقد يعتمد ذلك على الثغرات الموجودة في منظمتك أو الحاجة إلى تعزيز جودة الممارسات الحالية. ضع في اعتبارك مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي التي يتعرض لها الموظفون وأي شخص يتعامل مع منظمة المجتمع المدني الخاصة بك عند تحديد الأولويات.
- فكر في العمل الذي تقوم به بالفعل للحفاظ على سلامة الأفراد. قد يكون لديك بالفعل بيان في قيم منظمتك حول كيفية الحفاظ على سلامة الأفراد. وسع نطاق ذلك إلى مدونة بسيطة لقواعد السلوك تتضمن السلوكيات التي تريد منظمتك تشجيعها أو تثبيطها بين الموظفين. على سبيل المثال، يمكنك الرجوع إلى المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات الواردة في [ملخص مركز الموارد والدعم](#).
- يمكنك وضع سياسة واحدة عامة لصون الموظفين والممثلين وجميع الأفراد الآخرين الذين يتعاملون مع منظمة المجتمع المدني من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. ضع في اعتبارك المخاطر المتنوعة التي تتعرض لها الفئات المختلفة في هذه العملية. يمكنك أيضاً استعراض سياسات المنظمات الأخرى عند فعل ذلك.
- حدد العمليات الأخرى والممارسات الجيدة التي ستعمل على تحقيقها بمرور الوقت بمجرد وضع الممارسات ذات الأولوية.
- اطلب الدعم من الجهات المانحة. وجود سياسات ونظم بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي تتماشى مع المعيار الأساسي في مجال العمل الإنساني أو المعايير التشغيلية الدنيا من اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات أو كليهما مطلب مشترك لتلقي التمويل من الجهات المانحة الثنائية الرئيسية. قد تكون الجهات المانحة قادرة على تقديم التدريب والفرص لتعلم كيفية تنفيذ العمل على الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي أو أنواع أخرى من الدعم. يحدد مكتب وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية في المملكة المتحدة، على سبيل المثال، [متطلباته بشأن العناية الواجبة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي](#) (القائمة حول المعيار الأساسي في العمل الإنساني والمعايير التشغيلية الدنيا الصادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات) والدعم ذي الصلة على [صفحة ويب](#)، بما في ذلك [تقييم مستقل](#) لـ 31 منظمة من منظمات المجتمع المدني مقارنةً بمتطلبات مكتب وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث والتنمية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي التي سلطت الضوء على التحديات المشتركة.



2. ما الذي ينبغي عليّ فعله إذا كانت بعض السلوكيات قانونية في بلدي ولكنها تشكل استغلالاً وانتهاكاً وتحرشاً جنسياً وفقاً للعديد من التعريفات؟

- لا يغطي القانون الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي بالكامل في العديد من البلدان. لا يزال بإمكان منظماتك اتخاذ تدابير للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. يمكن لمدونة قواعد السلوك، على سبيل المثال، أن تحظر السلوك الذي يشكل الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وأن تكون شرطاً تعاقدياً. يمكنك أيضاً الحصول على المشورة القانونية بشأن ما يمكنك فعله إذا خالف الموظفون مدونة قواعد السلوك حتى تكون مستعداً لاتخاذ أي إجراء ضروري.

3. ماذا لو تعارضت بعض المعايير الدولية مع قيم المجتمع المحلي ومعتقداته؟

- تدابير الصون لديك مصممة لصون المجتمعات المحلية (والموظفين)، فهي تعكس التزامات منظماتك. وزيادة الوعي حول ما يعنيه الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وعلى من يؤثر، فإن منظماتك ستدعم المجتمعات المحلية لتكون قادرة على تحديدهم والإبلاغ عنهم.
- يأتي الموظفون والمتطوعون من المجتمعات المحلية ويحملون قيم مجتمعاتهم المحلية ومعتقداتها. كن واضحاً مع الموظفين والمتطوعين بشأن سبب أهمية وجود هذه التدابير التنظيمية.
- قم بزيادة الوعي أولاً بمعنى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي إذا كنت ترغب في تشجيع المجتمعات المحلية على الإبلاغ عن الشواغل أو كنت تطلب منها المشاركة في تحديد المخاطر التي تهدد الصون. اشرح كيف أنهم يلحقون الضرر بمن يتعرضون لهم. اطلب من المجتمعات المحلية تحديد الأشخاص الأكثر عرضة لخطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.
- اطلب من أفراد المجتمع المحلي مشاركة سبب أهمية حماية الفئات الضعيفة ودعمها وتحديد العادات والأعراف الاجتماعية القائمة التي يشعرون أنها تحمي الأفراد.

4. التحرش الجنسي المذكور لكن أشكال التحرش الأخرى ليست كذلك، فكيف يمكنني تناوله بالكامل؟

- يُعرّف التحرش بأنه "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها والتي تؤدي أو يُحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، أو نفسي، أو جنسي، أو اقتصادي..." ([اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش](#)). يركز التحرش على إساءة استخدام السلطة ويتعرض له الأشخاص الذين يتسمون بخصائص هوية مختلفة ومتقاطعة. قد ترغب منظمات المجتمع المدني في تضمين التحرش في سياساتها للأسباب التالية: 1) التحرش الذي تسببه منظمة مجتمع مدني ما يلحق الضرر في حد ذاته، و2) قد يؤدي التحرش إلى مزيد من الانتهاك أو الاستغلال.
- وجود تدابير لحماية الموظفين – والأشخاص الآخرين الذين يتعاملون مع منظماتك – من جميع أشكال التحرش أمر هام. وبالنسبة للموظفين، قد يكون هذا بالفعل متضمن في سياسة الموارد البشرية لديك – في بعض البلدان يكون هذا مطلباً قانونياً. ولم تتناوله المعايير الموضحة أعلاه لأن أولوية قطاع المساعدة والتنمية الدولي تنصب على منع التحرش الجنسي.

5. كيف يرتبط سلوك الموظفين بالمعايير؟

- يجب أن يتصرف جميع الموظفين بطريقة لا تلحق الضرر ولا تزيد من مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي التي يتعرض لها الموظفون الآخرون أو أي شخص يتعامل مع المنظمة. يُذكر هذا السلوك بالتفصيل في مدونة قواعد السلوك وكذلك استجابة منظماتك للسلوك الضار في السياسة ذات الصلة.
- تتغير سلطة كل شخص وامتياز بناءً على الموقف الذي يتواجد فيه. يؤثر النوع الاجتماعي للشخص، أو عمره، أو عرقه، أو إعاقته، أو جنسانيته، على سبيل المثال، على ما إذا كان في وضع متميز أو غير مؤات في مجموعة واحدة من الظروف وليس في مجموعة أخرى. يؤثر هذا على كيفية عمل الموظفين مع بعضهم البعض ومع الأشخاص الذين يتلقون الخدمات أو الذين يتعاملون مع منظماتك.
- يجب أن يكون جميع الموظفين على دراية بسلطتهم وامتيازهم وأن يتصرفوا وفقاً لذلك. تفكّر في الآتي:
- هل يمكن أن أكون في مواقف قد امتلك فيها سلطة أو امتياز أكثر من الآخرين بسبب عمري، أو عرقي، أو نوعي الاجتماعي (أو مزيج من هذه الأمور)؟
- كيف يمكن لمظهري الخارجي أن يؤثر على طريقة معاملة الآخرين لي؟
- كيف يمكنني ضمان عدم تعرض الأفراد للتمييز لأي سبب من الأسباب؟