

## النشرة الأولى: سيناريوهات تدخل المتفرج

### تدخل المتفرج: السيناريو الأول

“ميغيل” عضو جديد في الفريق الذي يعمل على مشروع لتنمية المجتمع المدني ومقره في العاصمة. وفي أحد الأيام، وبعد عودته إلى المكتب من زيارة ميدانية، كان بعض أعضاء الفريق يناقشون مدى جمال الشابات المشاركات في البرنامج، وهو ما وجده “ميغيل” مزعجاً.

وكان أحد الزملاء على وجه الخصوص، “جورج”، وهو معروف باسم “زير النساء”، يتفاخر في اليوم التالي بجميع صديقاته ويشارك صور ملفاتهم الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي في جميع أنحاء المكتب.

### ناقشوا ما يلي مع مجموعتكم:

1. ملاحظة السلوك عبر متواليات من التصرفات. ماذا كانت العلامات التحذيرية المبكرة للسلوك غير اللائق أو الكلمات غير اللائقة؟

2. التفكير فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً:

- هل يعرض السلوك الشخص لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟

إذا أجبتكم بنعم على أي من هذه الأسئلة، فالجواب هو نعم، التدخل ضروري.

3. تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف. ناقشوا مختلف الأشخاص الذين يمكنهم التدخل في هذا الموقف. وناقشوا مخاطر التصرف وفوائده.

4. اختيار كيفية المساعدة. ناقشوا الشكل الذي قد يبدو عليه التدخل في كل خيار من هذه الخيارات الأربعة -- /تدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض.

5. تنفيذ الاختيار بأمان. ما هي الموارد التي قد تكون لازمة للتأكد من إجراء التدخل بأمان ودون التعرض للانتقام؟

## تدخل المتفرج: السيناريو الثاني

اعتاد "لي" التحدث عن حياته الجنسية في المكتب، وهو يحب أن يروي النكات عنها. يعتقد العديد من الموظفين أنه مضحك ومسلّي ولا يزعجهم ذلك. يشعر البعض بعدم الارتياح تجاه سلوك "لي"، لذلك يتجاهلونه.

### ناقشوا ما يلي مع مجموعتكم:

1. ملاحظة السلوك عبر متواليات من التصرفات. ماذا كانت العلامات التحذيرية المبكرة للسلوك غير اللائق أو الكلمات غير اللائقة؟

2. التفكير فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً:

- هل يعرض السلوك الهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟

إذا أجبتكم بنعم على أي من هذه الأسئلة، فالجواب هو نعم، التدخل ضروري.

3. تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف. ناقشوا مختلف الأشخاص الذين يمكنهم التدخل في هذا الموقف. وناقشوا مخاطر التصرف وفوائده.

4. اختيار كيفية المساعدة. ناقشوا الشكل الذي قد يبدو عليه التدخل في كل خيار من هذه الخيارات الأربعة -- التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض.

5. تنفيذ الاختيار بأمان. ما هي الموارد التي قد تكون لازمة للتأكد من إجراء التدخل بأمان ودون التعرض للانتقام؟

## تدخل المتفرج: السيناريو الثالث

”روز“ فتاة تبلغ من العمر 9 أعوام غالباً ما تُترك في رعاية جدتها الكفيفة. ورجل في منتصف العمر، يُدعى ”مونج“، وهو قائد نادي كرة القدم في مدرسة أنشأتها منظمة غير حكومية دولية. غالباً ما يزور ”مونج“ ”روز“ وجدتها لإحضار الحلوى والهدايا الأخرى لهما.

يلاحظ أحد عمال الإغاثة المحليين، وهو يُدعى ”سيكمون“، أن ”مونج“ يزور ”روز“ وجدتها كثيراً ويجد أن الزيارات غير لائقة.

## ناقشوا ما يلي مع مجموعتكم:

1. ملاحظة السلوك عبر متواليات من التصرفات. ماذا كانت العلامات التحذيرية المبكرة للسلوك غير اللائق أو الكلمات غير اللائقة؟

2. التفكير فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً:

- هل يعرض السلوك الهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟

إذا أجبتكم بنعم على أي من هذه الأسئلة، فالجواب هو نعم، التدخل ضروري.

3. تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف. ناقشوا مختلف الأشخاص الذين يمكنهم التدخل في هذا الموقف. وناقشوا مخاطر التصرف وفوائده.

4. اختيار كيفية المساعدة. ناقشوا الشكل الذي قد يبدو عليه التدخل في كل خيار من هذه الخيارات الأربعة – التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض.

5. تنفيذ الاختيار بأمان. ما هي الموارد التي قد تكون لازمة للتأكد من إجراء التدخل بأمان ودون التعرض للانتقام؟

## تدخل المتفرج: السيناريو الرابع

### سيناريو الاستغلال الجنسي

تعمل "إيريك" في مكتب المشروع منذ عدة أشهر. وفي الأونة الأخيرة، أصبحت منزوعة من بعض تصرفات أحد زملائها الذي يُدعى "جيمس". فغالباً ما يدلي "جيمس" بتعليقات حول "مدى جمال" النساء، وفي أحد الأيام لمحتة ينظر إلى بعض الصور الإباحية على هاتفه الشخصي.

لاحظت "إيريك" أن "جيمس" غالباً ما يذهب إلى المناطق الريفية في سيارة الموظفين للتحدث مع الفتيات الصغيرات. وذات يوم صادفت "جيمس" في حانة محلية مع ما يبدو أنها فتاة قاصر. ويبدو كلاهما في حالة سكر.

### ناقشوا ما يلي مع مجموعتكم:

1. **ملاحظة السلوك عبر متوالية من التصرفات.** ماذا كانت **العلامات التحذيرية المبكرة** للسلوك غير اللائق أو الكلمات غير اللائقة؟

2. **التفكير فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً:**

- هل يعرض السلوك الهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟

إذا أجبتكم بنعم على أي من هذه الأسئلة، فالجواب هو نعم، التدخل ضروري.

3. **تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف.** ناقشوا مختلف الأشخاص الذين يمكنهم التدخل في هذا الموقف. وناقشوا مخاطر التصرف وفوائده.

4. **اختيار كيفية المساعدة.** ناقشوا الشكل الذي قد يبدو عليه التدخل في كل خيار من هذه الخيارات الأربعة – *التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض.*

5. **تنفيذ الاختيار بأمان.** ما هي الموارد التي قد تكون لازمة للتأكد من إجراء التدخل بأمان ودون التعرض للانتقام؟

## تدخل المتفرج: السيناريو الخامس

### سيناريو الاستغلال الجنسي/الاتجار

أنت عاملة إغاثة محلية. وفي يوم ما تتواجدين عند نقطة التفتيش أثناء توزيع المساعدات الغذائية للتأكد من أن الطابور يتحرك بسلاسة بينما يسلم زميلك "باتريك" السلع. ويواصل "باتريك" إلقاء النكات ومغازلة النساء اللاتي يأتين إليه في الطابور، حتى إنه يخبر الأمهات أنه ينبغي لهن السماح لبناتهن بالزواج منه. يبدو أن الجميع يضحكون ويعتقدون أن الأمر مزحة ويبدو أن الفتيات الصغيرات يحبين الاهتمام.

### ناقشوا ما يلي مع مجموعتكم:

1. ملاحظة السلوك عبر متوالية من التصرفات. ماذا كانت العلامات التحذيرية المبكرة للسلوك غير اللائق أو الكلمات غير اللائقة؟

2. التفكير فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً:

- هل يعرض السلوك الهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟

إذا أجبتكم بنعم على أي من هذه الأسئلة، فالجواب هو نعم، التدخل ضروري.

3. تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف. ناقشوا مختلف الأشخاص الذين يمكنهم التدخل في هذا الموقف. وناقشوا مخاطر التصرف وفوائده.

4. اختيار كيفية المساعدة. ناقشوا الشكل الذي قد يبدو عليه التدخل في كل خيار من هذه الخيارات الأربعة -- /تدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض.

5. تنفيذ الاختيار بأمان. ما هي الموارد التي قد تكون لازمة للتأكد من إجراء التدخل بأمان ودون التعرض للانتقام؟

## النشرة الثانية: التوظيف الآمن والأوصاف الوظيفية

### الوصف الوظيفي

المسمى الوظيفي: سائق

القسم: العمليات

الشخص المسؤول أمامه: مسؤول/مدير اللوجستيات والنقل

الوضع: دوام كامل

### الهدف

سيكون السائق مسؤولاً عن قيادة سيارة ركاب، وفقاً لدليل تعليمات القيادة، لنقل المشروعات، أو الأفراد العاملين في المشروعات، أو كليهما والزائرين الرسميين من المكاتب، ودور الضيافة، ومناطق عمل المنظمة وإليها.

### الواجبات والمسؤوليات الأساسية

- قيادة المركبات لنقل الركاب أو البضائع
- نقل المشروعات والأفراد العاملين في المشروعات إلى مواقع المشروعات داخل موقع القاعدة وفي جميع أنحاء منطقة تنفيذ المشروعات من أجل أنشطة المشروعات، بما في ذلك الزيارات الرسمية للمواقع
- الالتزام بجميع سياسات استخدام مركبات الشركة وقوانين المرور
- الحفاظ على المركبة الخاصة بالمشروعات، والاحتفاظ بسجلات دقيقة، واتباع الجدول الزمني للصيانة الروتينية، والتنظيف، وما إلى ذلك.
- أداء الأعمال الروتينية للمشروعات في جميع أنحاء الإقليم، مثل تلقي وثائق المشروعات الرسمية وتسليمها من مكاتب المقاطعات وإليها
- اتخاذ الترتيبات اللازمة لإصلاح المكتب وصيانته وتحسينه، وفقاً لما تطلبه إدارة المشروع

### التعليم، والمهارات التقنية، والمعرفة المطلوبة

- خبرة سابقة بالقيادة لدى منظمة غير حكومية
- القدرة على القراءة والكتابة باللغة الإنكليزية
- رخصة قيادة سارية المفعول في البلد
- معرفة عملية بقوانين المرور وأنماط المرور
- خبرة في القيادة عبر المناطق النائية من البلاد
- القدرة على التواصل باللغة الإنكليزية

## الوصف الوظيفي

المسمى الوظيفي: فني مياه وصرف صحي ونظافة صحية (WASH)

القسم: العمليات الشخص المسؤول أمامه: مدير

البرامج الموقع:

الوضع: دوام كامل

## الهدف

يعمل فني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية بصفته حلقة وصل بين أنشطة البرامج الميدانية للمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية ومديري البرامج وسيشرف على هيكل البرامج، وإدارة الموارد، وتقديم التقارير، والأنشطة اليومية للبرامج.

## الواجبات والمسؤوليات الأساسية

1. تحديد احتياجات المياه والصرف الصحي في المواقع المختارة
2. الإشراف على موظفي المياه والصرف الصحي في الميدان ورصد عملهم
3. رصد وتقييم مدخلات المياه والصرف الصحي، وأنشطتها، وتنفيذها، ونتائجها
4. تقديم التدريب للموظفين والمجتمع المحلي بشأن الممارسات والإجراءات المحسنة لاستخدام المياه والمرافق الصحية
5. تعيين موظفين محليين لمختلف الأنشطة والمشروعات

## التعليم، والمهارات التقنية، والمعرفة المطلوبة

- شهادة في الهندسة المدنية، أو إدارة المباني/الإنشاءات، أو إدارة البنية التحتية، أو درجة علمية ذات صلة
- خمس سنوات على الأقل من الخبرة، بما في ذلك الخبرة الإشرافية
- الاستعداد للعمل خارج قاعدة العمليات بنسبة 75% من الوقت على الأقل
- إظهار مهارات تحليلية قوية
- خبرة في كتابة التقارير، واستخدام أدوات الرصد والتقييم، وجدول البيانات الإلكترونية
- يفضل أن تكون هناك خبرة في العمل مع المنظمات غير الحكومية
- إجادة اللغة الإنكليزية
- التمتع بالمرونة والتحفيز والقدرة على العمل ضمن فريق.

## الوصف الوظيفي

المسمى الوظيفي: مسؤول مالي القسم:

المالية/الإدارة الشخص المسؤول أمامه: مدير

المالية الموقع:

الوضع: دوام كامل

### الهدف

يؤدي المسؤول المالي مهام إدارية ومالية في الموقع الميداني ويضمن تنفيذ الإجراءات المالية والإدارية وفقاً لسياسة المنظمة وتقديم التقارير الشهرية في الوقت المناسب وبطريقة مفصلة.

### الواجبات والمسؤوليات الأساسية

- تسجيل جميع المعاملات المالية الميدانية ورصدها وفقاً للسياسات والإجراءات المعمول بها
- إدارة الحسابات الميدانية وطلبات الحصول على أموال لمشروعات البرامج
- التأكد من الحصول على إيصالات عن جميع النفقات وعلى سجلات المعاملات وفقاً للإجراءات المعمول بها.
- وضع إجراءات إيداع الإيصالات النقدية والعمل بها
- دفع أجور العمال غير الدائمين أسبوعياً
- إعداد التقارير المالية وغيرها من التقارير حسب التعليمات

### التعليم، والمهارات التقنية، والمعرفة المطلوبة

- شهادة تعليم نظامي في مجال الإجراءات المحاسبية والإدارية
- خبرة أربع (4) سنوات في مسك الدفاتر وخبرة في استخدام برامج الكمبيوتر العادية، مثل معالجة النصوص وجدول البيانات الإلكترونية.
- القدرة على التواصل وكتابة التقارير باللغة الإنكليزية
- التمتع بصفات شخصية جيدة، مثل المرونة والتعاون والقدرة على العمل ضمن فريق



## الوصف الوظيفي

المسمى الوظيفي: منسق رعاية صحية

القسم: الوحدة الطبية الشخص المسؤول

أمامه: المدير الموقع:

الوضع: دوام كامل

## الهدف

يساعد منسق الرعاية الصحية في تلبية احتياجات الرعاية الصحية الأساسية للمجتمع المحلي ويشرف على هيكل البرامج، وإدارة الموارد، وتقديم التقارير، والأنشطة اليومية للبرامج.

## الواجبات والمسؤوليات الأساسية

1. تقديم الرعاية الصحية الأساسية والطوارئ للمشاركين في المواقع المختارة
2. الإشراف على موظفي الرعاية الصحية في الميدان
3. توظيف عمال غير دائمين لإجراء الدراسات الاستقصائية الصحية من بيت لبيت في المجتمع المحلي
4. رصد وتقييم أنشطة البرامج الصحية، وتنفيذها، ونتائجها
5. يقدم التدريب للموظفين والمشاركين على الممارسات والإجراءات الصحية المحسنة
6. التنسيق والتعاون مع الموظفين المحليين من المنظمات غير الحكومية الأخرى والجهات المانحة والوزارات الحكومية

## التعليم، والمهارات التقنية، والمعرفة المطلوبة

- درجة علمية في التمريض، أو الصحة العامة، أو إدارة الصحة، أو في أحد المجالات ذات الصلة
- عشر سنوات على الأقل من الخبرة، بما في ذلك الخبرة الإشرافية
- الاستعداد للعمل خارج قاعدة العمليات بنسبة 75% من الوقت على الأقل
- خبرة في العمل في بيئة عالية التوتر في مرحلة ما بعد النزاع
- إظهار مهارات تحليلية قوية
- خبرة في العمل مع المنظمات غير الحكومية
- إجادة اللغة الإنكليزية
- التمتع بالمرونة والتحفيز والقدرة على العمل ضمن فريق

## النشرة الثالثة: إجراء المقابلات من أجل التوظيف الآمن

### المنصب الوظيفي:

سؤال المقابلة	الإجابات المحتملة	العلامات التحذيرية
1. في هذا الدور الذي تتقدم إليه، كيف تعتقد أن مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا تنطبق عليك؟		
2. هل سبق وأن ورد اسمك في أي قضية تتعلق بالاستغلال، أو التحرش، أو الاعتداء الجنسي لدى أي من أرباب عملك السابقين؟		
3. برأيك، ما هي الحدود المقبولة للسلوك مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر؟		
4. هل سبق لك أن تعرضت لموقف تعين عليك فيه الإبلاغ عن انتهاك لمدونة قواعد السلوك؟		
5. ماذا ستفعل إذا لاحظت أن أحد الزملاء ينتهك مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا؟		

## النشرة الرابعة: إجراء فحوص المراجع والخلفية من أجل التوظيف الآمن

### إجراء فحوص المراجع والخلفية

معظم المنظمات لديها سياسات بشأن فحوص المراجع والخلفية. وفيما يلي بعض الاعتبارات الرئيسية:

- اطلبوا أسماء المشرفين السابقين دائماً واتصلوا بهم مباشرةً كلما أمكن.
- تأكدوا، إذا أجريتم فحص المراجع عبر البريد الإلكتروني، من أن عناوين البريد الإلكتروني تبدو صحيحة وخاصة بالعمل ويمكن التحقق منها.
- إذا تلقيتم مرجعاً كتابياً من أحد المتقدمين، فتحققوا منه عن طريق الاتصال بالشخص المعني.
- راجعوا مراجع المتقدم الكتابية بعناية للتأكد من أنه لم يرق شخص واحد بتعبئتها. وغالباً ما يمكن اكتشاف ذلك بسهولة عندما تحتوي جميع المراجع على الكلمات والعبارات ذاتها في إجابات العديد من الأسئلة.

فيما يلي عينة لبعض الأسئلة التي يمكن طرحها على مزودي المراجع لتحديد ما إذا كان هناك سجل بالشواغل المتعلقة بمدونة قواعد السلوك بالنسبة للمرشح:

- يجري النظر في أمر (اسم المرشح) إذا كان يصلح لشغل (اسم المنصب) في منظمنا. وسيعمل المرشح في هذا المنصب مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر (أو أضيفوا المزيد من المعلومات المحددة حول دوره مع الأشخاص المعرضين للخطر). فهل لديك أي مخاوف بشأن عمل (اسم المرشح) مع هذه الفئة السكانية؟
- هل جرى اتخاذ أي إجراءات تأديبية ضد (اسم المرشح) أثناء فترة توظيفكم له؟ إذ كانت الإجابة نعم، فاطرحوا هذا السؤال: هل كان أي من هذه الإجراءات التأديبية يتعلق بخرق مدونة قواعد السلوك أو معايير السلوك المهني؟
- هل (اسم المرشح) مؤهل لإعادة التوظيف في منظمكم؟ ملحوظة: لن تقدم بعض المنظمات سوى معلومات قليلة فحسب عن المرشحين. ومع ذلك، سيوضح رب العمل بوجه عام ما إذا كان الشخص مؤهلاً لإعادة التوظيف. وإذا لم يكن مؤهلاً لإعادة التوظيف، فهذه علامة تحذيرية محتملة ويجب متابعتها مع المرشح.

### فحوص الخلفية

تستعين بعض المنظمات بخدمات أطراف خارجية لإجراء فحوص الخلفيات الجنائية. وإذا لم تكن منظمكم تتمتع بهذه القدرة، فيجب إجراء فحوص الشرطة المحلية.

وسائل التواصل الاجتماعي: ستتحقق بعض المنظمات من منشورات المرشح ومعلوماته الأخرى الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة. ويمكن العثور على معلومات جيدة عن المرشح بهذه الطريقة من خلال المعلومات التي ينشرها. ومع ذلك، يجب توخي الحذر للتأكد من أنكم تتحققون من الشخص الصحيح، وليس شخصاً آخر قد يحمل الاسم نفسه.

بالنسبة للمنظمات المشاركة في مخطط الإفصاح عن سوء السلوك المشترك بين الوكالات، يمكنكم إضافة إشارة إلى كيفية دمج المنظمة لذلك الشكل من أشكال فحوص المراجع في سياساتها. <https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

## النشرة الخامسة: قائمة مرجعية للتوظيف الآمن، والتعاقد، وإدارة الأداء

6

- أضيفوا جملة في إعلانات الوظائف تبلغ المرشحين بأنه ستُجرى فحوص للمراجع والخلفية وبأن الأخلاقيات جزء من تقييمات الأداء السنوية
- طالبوا المتقدمين بالإقرار الذاتي عن المشكلات السابقة المتعلقة بسوء السلوك الجنسي أو غيره من أشكال سوء السلوك، والفصل من العمل السابق، والسجلات الجنائية، والقضايا المسجلة لدى السلطات الحكومية فيما يتعلق بالاتصال بالأطفال والموافقة على الكشف عن أي من هذه المعلومات من جانب أرباب العمل السابقين أثناء فحص المراجع
- اجروا فحوصاً للخلفية (على سبيل المثال، سجلات الشرطة وعمليات البحث على غوغل) واتصلوا بمزودي المراجع للتحقق من سوء السلوك السابق وفقاً للقوانين المحلية المتعلقة بالتوظيف، والخصوصية، وحماية البيانات
- تأكدوا من وجود لجان متوازنة جنسانياً لإجراء المقابلات أثناء عمليات التوظيف واجروا مقابلات محايدة جنسانياً
- اطرحوا على المرشحين أسئلة عن الأخلاق والمعضلات الأخلاقية (على سبيل المثال، ما هي فكرتك عن المنظمة الأخلاقية؟ أخبريني عن وقت واجهت فيه تحدياً أخلاقياً)
- طالبوا المرشحين بمراجعة مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة والتوقيع عليها قبل عرض عقد عليهم. وادمجوا بند منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في عقود العمل، بما في ذلك عند التعاقد من الباطن
- حددوا التدابير التأديبية في حالة ادعاءات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي المثبتة (على سبيل المثال، إنهاء العقد)
- ادمجوا التدريب على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين كجزء من عملية الالتحاق بالعمل وقدموا دورات تنشيطية على فترات منتظمة خلال فترة التوظيف
- ادمجوا الالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة (على سبيل المثال، المشاركة في تدريبات منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين) في تقييم أداء الموظفين
- ادمجوا كفاءة كبار الموظفين في خلق بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وتستجيب له والحفاظ على هذه البيئة في تقييمات الأداء الخاصة بهم
- أوقفوا فرص التوظيف/التقدم المهني للأفراد الخاضعين للتحقيق
- اتخذوا إجراءات تأديبية صارمة (على سبيل المثال، الفصل من العمل، أو الإيقاف عن العمل، أو توجيه لوم كتابي، أو غير ذلك من التدابير الإدارية/التصحيحية) في حالات سوء السلوك المؤكدة، وانظروا في أمر إبلاغ سلطات إنفاذ القانون المحلية بالحادث حيثما كان ينطوي على سلوك إجرامي محتمل
- احتفظوا بقاعدة بيانات داخلية توثق أي تدابير تأديبية يجري اتخاذها بحق العاملين، بما في ذلك الفصل من العمل، لتجنب إعادة توظيفهم في وقت لاحق. شاركوا المعلومات ذات الصلة بصورة منهجية عن العاملين المعروفين بأنهم قد ارتكبوا جرائم الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي لدى أرباب العمل المحتملين الآخرين أثناء فحوص الخلفية، لأقصى حد ممكن قانونياً.

<sup>6</sup> استناداً إلى الحد الأدنى من معايير التشغيل بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA-MOS) الصادر عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، كانون الثاني/يناير 2016؛ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ملخص الممارسات الجيدة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات: منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي بعمال الإغاثة، أيار/مايو 2018.

## النشرة السادسة: إدارة المخاطر وخطة التقييم

البرامج الآمنة وإدارة المخاطر وخطة التقييم			
اسم المشروع			
			ضعوا قائمة بأنشطة المشروع الرئيسية في خطة العمل/التنفيذ الخاصة بكم.
خطوات إدارة المخاطر	1. فهم كيفية عمل المشروعات	2. تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين	3. تخفيف مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين
التفاصيل	مخاطر محتملة أو فعلية تهدد المجتمع المحلي، والشركاء، والمتطوعين، والموظفين	كيف يمكن منعها أو التخفيف منها أو إدارتها؟	
السياق الخارجي			
<p>1. اذكروا أي ملاحظات حول المواقف أو السلوكيات الموجودة في مواقع المشروعات والتي قد تسهل على الموظفين/المتطوعين استغلال الأشخاص أو الاعتداء عليهم، مثل المواقف تجاه زواج الأطفال، والمقايسة بالجنس، والعنف القائم على النوع الاجتماعي.</p>			

			2. ما هي اللغات المنطوقة في مناطق المشروعات وهل تؤخذ في الاعتبار في أنشطة المشروعات؟
			3. هل يوجد نظام قضائي جيد يقدم فيه الناس بلاغاتهم ويرفعون قضاياهم المتعلقة بالعنف الجنسي؟
			4. هل تشارك المرأة بنشاط في جميع جوانب الحياة المجتمعية؟
			الأشخاص
			5. ما هو الملف التعريفي للموظفين والمتطوعين؟ هل يوجد توازن بين الجنسين؟
			6. ما هو هيكل الإدارة التنفيذية بما في ذلك المتطوعون من المجتمع المحلي؟ كيف يجري الإشراف على الأفرقة الميدانية؟ كيف يجري الإشراف على المكاتب الميدانية من المكاتب الرئيسية؟

			7. ما هو الملف التعريفي للمشاركين في البرامج؟ من هم المستهدفون بالمساعدة؟
			8. هل يشمل نشاط المشروع الأطفال، أو الشباب، أو البالغين المعرضين للخطر؟
			كيفية عمل البرنامج
			9. ما نوع الاتصال الذي سيكون بين الموظفين والمتطوعين (من جميع الأنواع) والمشاركين في المشروع؟ وأفراد المجتمع المحلي على نطاق أوسع؟
			10. هل سيكون الاتصال بين الموظفين/المتطوعين والمشاركين في البرنامج فردياً غير خاضع للإشراف؟
			11. هل سيشمل المشروع موظفين أو متطوعين يزورون المستفيدين، بمن فيهم الأطفال، في منازلهم؟

			12. هل سيكون الآباء/مقدمو الرعاية حاضرين أثناء الأنشطة مع الأطفال أم سيتحمل الموظفون/المتطوعون مسؤولية الأطفال أثناء الأنشطة؟
			13. هل ستشمل أنشطة المشروع توزيع الأموال أو السلع، مثل التحويلات النقدية، والغذاء، والماء، والمأوى، وما إلى ذلك؟
			14. هل سيتحكم الموظفون أو المتطوعون في الوصول إلى الخدمات أو سيؤثرون عليه، مثل فرص كسب العيش، أو الرعاية الصحية، أو التعليم؟
			15. هل من المتوقع أن يتواصل المتطوعون والموظفون مع المستفيدين الأساسيين عبر أي منصة اتصالات رقمية – فيسبوك، واتساب، والبريد الإلكتروني، وما إلى ذلك؟
			16. هل سيجري التقاط صور فوتوغرافية أو فيديو للمستفيدين الأساسيين أو مطابقتهم بمشاركة قصصهم؟



			17. هل يتفاعل الموظفون مع المشاركين في البرنامج باللغة المفضلة؟ كيف يجري التعامل مع اللغات المهمشة في الأنشطة؟
			18. اعتبارات أخرى لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين...

## الملحق: الاختبارات القبلية والبعدية

هذه الصفحة تركت فارغة عن قصد. تبدأ الاختبارات القبلية والبعدية في الصفحة التالية.

## الوحدة الثانية – الاختبار القبلي – تدخل المتفرج نسخة المشاركين

شكراً لكم على استكمال هذا الاختبار القبلي. ستساعدنا إجاباتكم على تحسين برامج التدريب المستقبلية، بالإضافة إلى تقييم مقدار المعرفة التي اكتسبتموها أثناء حضور هذا التدريب. وهذه المعلومات سرية ولأغراض تقييم التدريب فحسب.

1. حددوا أربعة أسباب قد تجعل الناس لا يتدخلون لمساعدة شخص يتعرض لسلوك ضار أو عنيف لا سيما عندما يكون الآخرون حاضرين.

---

---

---

---

2. أي من هذه العناصر التالية اعتبارات ثقافية قد تكون ذات صلة بتدخل المتفرج:
  - أ. الأعراف الثقافية المتعلقة بالتواصل المباشر مقابل التواصل غير المباشر.
  - ب. التسلسل الهرمي للسلطة، على سبيل المثال، مدى قبول مواجهة شخص ما في موقع سلطة.
  - ج. حفظ ماء الوجه وفكرة عدم فضح شخص ما أمام الآخرين.
  - د. أهمية المجتمع المحلي مقابل الفرد، على سبيل المثال، عدم الرغبة في تعطيل الانسجام في المجتمع المحلي من أجل شخص واحد.
  - هـ. جميع ما سبق

3. يمكن النظر إلى السلوك البشري على طول متوالية تضم السلوك المهني، والمحترم، والأمن على أحد طرفيها والسلوك المعتدي والاستغلالي على الطرف الآخر. يكون تدخل المتفرج أكثر فاعلية عندما (اخترأوا خياراً واحداً):
  - أ. يحدث مبكراً وقبل أن يتصاعد السلوك إلى سلوك أكثر حدة.
  - ب. يحدث في وضع عام.
  - ج. عندما يكون السلوك سيئاً للغاية ويشكل انتهاكاً للسياسة فحسب.
  - د. لا شيء مما سبق

4. رتبوا المراحل الخمسة لتدخل المتفرج بالترتيب الصحيح:
  - تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف.
  - تنفيذ الاختيار بأمان.
  - اختيار كيفية المساعدة من الخيارات التالية: التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض/الإبلاغ.
  - فكروا فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً بطرح الأسئلة التالية:

- هل يعرض السلوك الشخص المستهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
  - هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
  - إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟
- ملاحظة السلوك عبر متوالية من الأفعال.

5. سيناريو تدخل المتفرج:

يعمل العديد من الموظفين في موقع مدرسة في إحدى المشروعات منذ بضعة أسابيع. وسمعت أن أحد المعلمين المحليين معروف بتمليحاته الجنسية غير اللائقة تجاه الآخرين. وذات يوم أثناء مغادرتك للموقع، تلاحظين أن هذا

المعلم يحاصر إحدى زميلاتك ويتحدث معها عن كذب بنبرة منخفضة وهادئة. وتستطيعين النظر في عينيها ويمكنك القول إنها تشعر بعدم الارتياح في هذا الموقف. ما الذي يمكن أن يكون مثلاً على استراتيجية التدخل المباشر في هذا السيناريو؟

## الوحدة التدريبية الثانية – تدخل المتفرج مفتاح إجابة المُيسّر

1. حددوا أربعة أسباب قد تجعل الناس لا يتدخلون لمساعدة شخص يتعرض لسلوك ضار أو عنيف لا سيما عندما يكون الآخرون حاضرين. (8 نقاط: نقطتان لكل إجابة صحيحة)

- الاعتقاد بأن شخصاً آخر أكثر تأهيلاً سيقدم المساعدة.
- الخوف من الإحراج. ربما لا يحتاج الشخص إلى المساعدة فعلاً وستُرفض مساعدتهم.
- الاعتقاد بأنها ليست مسؤوليتهم.
- الاعتقاد بأنها مسألة خاصة.
- الخوف من الأذى/الموقف خطير للغاية.
- الخوف من أنهم قد يقعون في مشكلة. قد تفترض السلطات أنهم متورطون في الضرر.
- هم أنفسهم في موقع سلطة ضعيف ويشعرون أنه لا يوجد شيء يمكنهم فعله للمساعدة.

(أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

2. فيما يلي اعتبارات ثقافية قد تكون ذات صلة بتدخل المتفرج: (8 نقاط: 8 نقاط للإجابة الصحيحة، هـ. جميع ما سبق. نقطتان لكل إجابة صحيحة).

- أ. الأعراف الثقافية المتعلقة بالتواصل المباشر مقابل التواصل غير المباشر.
- ب. التسلسل الهرمي للسلطة، على سبيل المثال، مدى قبول مواجهة شخص ما في موقع سلطة.
- ج. حفظ ماء الوجه وفكرة عدم فضح شخص ما أمام الآخرين.
- د. أهمية المجتمع المحلي مقابل الفرد، على سبيل المثال، عدم الرغبة في تعطيل الانسجام في المجتمع المحلي من أجل شخص واحد.
- هـ. جميع ما سبق

3. يمكن النظر إلى السلوك البشري على طول متوالية تضم السلوك المهني، والمحترم، والأمن على أحد طرفيها والسلوك المعتدي والاستغلالي على الطرف الآخر. يكون تدخل المتفرج أكثر فاعلية عندما (اخترأوا خياراً واحداً): (8 نقاط للإجابة الصحيحة)

- أ. يحدث مبكراً وقبل أن يتصاعد السلوك إلى سلوك أكثر حدة.
- ب. يحدث في وضع عام.
- ج. عندما يكون السلوك سيئاً للغاية ويشكل بالتأكيد انتهاكاً للسياسة فحسب.
- د. لا شيء مما سبق

#### 4. رتبوا المراحل الخمسة لتدخل المتفرج بالترتيب الصحيح: (المجموع 8 نقاط)

1. ملاحظة السلوك عبر متوالية من التصرفات.
2. فكروا فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً بطرح الأسئلة التالية:
  - ✓ هل يعرض السلوك الشخص المستهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
  - ✓ هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
  - ✓ إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟
3. تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف.
4. اختيار كيفية المساعدة من الخيارات التالية: التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض/الإبلاغ.
5. تنفيذ الاختيار بأمان.

#### 5. سيناريو تدخل المتفرج:

يعمل العديد من الموظفين في موقع مدرسة في إحدى المشروعات منذ بضعة أسابيع. وسمعت أن أحد المعلمين المحليين معروف بتمليحاته الجنسية غير اللائقة تجاه الآخرين. وذات يوم أثناء مغادرتك للموقع، تلاحظين أن هذا المعلم يحاصر إحدى زميلاتك ويتحدث معها عن كذب بنبرة منخفضة وهادئة. وتستطيعين النظر في عينيها ويمكنك القول إنها تشعر بعدم الارتياح في هذا الموقف. ما الذي يمكن أن يكون مثلاً على استراتيجية التدخل المباشر في هذا السيناريو؟ (المجموع 8 نقاط)

- طرح السؤالين التاليين على الزميلة، أو إرسال رسالة نصية لها، أو الاتصال بها:
    - هل يمكنني اصطحابك إلى منزلك؟
    - هل أنت بخير؟
  - طرح سؤال على المعلم
- (أي إجابة من شأنها أن تحل الوضع بصورة مباشرة وتمنع حدوثه في الوقت الحالي مقبولة).

## الوحدة التدريبية الثانية – الاختبار البعدي – تدخل المتفرج نسخة المشاركين

شكراً لكم على استكمال هذا الاختبار البعدي. ستساعدنا إجاباتكم على تحسين برامج التدريب المستقبلية، بالإضافة إلى تقييم مقدار المعرفة التي اكتسبتموها أثناء حضور هذا التدريب. وهذه المعلومات سرية ولأغراض تقييم التدريب فحسب.

1. حددوا أربعة أسباب قد تجعل الناس لا يتدخلون لمساعدة شخص يتعرض لسلوك ضار أو عنيف لا سيما عندما يكون الآخرون حاضرين.

---

---

---

---

2. فيما يلي اعتبارات ثقافية قد تكون ذات صلة بتدخل المتفرج:

- أ. الأعراف الثقافية المتعلقة بالتواصل المباشر مقابل التواصل غير المباشر.
- ب. التسلسل الهرمي للسلطة، على سبيل المثال، مدى قبول مواجهة شخص ما في موقع سلطة.
- ج. حفظ ماء الوجه وفكرة عدم فضح شخص ما أمام الآخرين.
- د. أهمية المجتمع المحلي مقابل الفرد، على سبيل المثال، عدم الرغبة في تعطيل الانسجام في المجتمع المحلي من أجل شخص واحد.

هـ. جميع ما سبق

3. يمكن النظر إلى السلوك البشري على طول متوالية تضم السلوك المهني، والمحترم، والأمن على أحد طرفيها والسلوك المعتدي والاستغلالي على الطرف الآخر. يكون تدخل المتفرج أكثر فاعلية عندما (اخترأوا خياراً واحداً):

- أ. يحدث مبكراً وقبل أن يتصاعد السلوك إلى سلوك أكثر حدة.
- ب. يحدث في وضع عام.
- ج. عندما يكون السلوك سيئاً للغاية ويشكل بالتأكيد انتهاكاً للسياسة فحسب.
- د. لا شيء مما سبق

4. رتبوا المراحل الخمسة لتدخل المتفرج بالترتيب الصحيح:

تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف.

تنفيذ الاختيار بأمان.

اختيار كيفية المساعدة من الخيارات التالية: التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض/الإبلاغ.

فكروا فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً بطرح الأسئلة التالية:

- هل يعرض السلوك الشخص المستهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟
- هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟
- إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟

ملاحظة السلوك عبر متوالية من الأفعال.

## 5. سيناريو تدخل المتفرج:

يعمل العديد من الموظفين في موقع مدرسة في إحدى المشروعات منذ بضعة أسابيع. وسمعت أن أحد المعلمين المحليين معروف بتمليحاته الجنسية غير اللائقة تجاه الآخرين. وذات يوم أثناء مغادرتك للموقع، تلاحظين أن هذا المعلم يحاصر إحدى زميلاتك ويتحدث معها عن كُثْب بنبرة منخفضة وهادئة. وتستطيعين النظر في عينيها ويمكنك القول إنها تشعر بعدم الارتياح في هذا الموقف. ما الذي يمكن أن يكون مثلاً على استراتيجية التدخل المباشر في هذا السيناريو؟



## تقييم النتائج – تدخل المتفرج

1. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع "تأثير المتفرج"؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

2. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تأثير المتفرج والثقافة؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

3. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع "متوالية السلوك"؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

4. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تحديد ما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

5. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تحديد من يتحمل مسؤولية التصرف في حالة حدوث سلوك غير لائق؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

6. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع كيفية اختيار المساعدة؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

7. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع كيفية تنفيذ اختياريكم للتدخل بأمان؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

## تقييم التدريب – تدخل المتفرج

يساعدنا هذا القسم على فهم كيف قد تحتاج حلقات العمل المستقبلية إلى التعديل للاستجابة على أفضل وجه لاحتياجات المشاركين. يُرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يصف تجربتكم بأفضل صورة.

كان محتوى التدريب ذا صلة بالموضوع.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان محتوى التدريب شاملاً.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان من السهل فهم محتوى التدريب.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

دعمت نشرات حلقات العمل مواد العرض التقديمي.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

قدمت نشرات التدريب معلومات إضافية مفيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كانت نشرات التدريب واضحة ومنظمة جيداً.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

سار التدريب بوتيرة جيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان التدريب مزيجاً جيداً من الاستماع والأنشطة الجماعية.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كانت الأنشطة الجماعية خبرات تعليمية مفيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان المُيسر واسع المعرفة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان المُيسر يجيب على أسئلة المشاركين.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

ما هو أكثر شيء أعجبكم في حلقة العمل هذه؟

---

---

---

---

---

هل لديكم أي توصيات محددة لتحسين هذه الدورة؟

---

---

---

---

---

ما هو التدريب أو الدعم الإضافي الذي ترغبون في الحصول عليه؟

---

---

---

---

---

تعليقات إضافية:

---

---

---

## الوحدة التدريبية الثانية – الاختبار القبلي – التوظيف الآمن والاختيار استمارة المشتركين

1. عند التفكير في التوظيف الآمن والاختيار، اذكروا علامة تحذيرية محتملة في طلب التوظيف أو السيرة الذاتية.

---

---

2. أين ستكون أفضل نقطة انطلاق للحد من مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية؟

---

---

---

3. سيكون من المقبول التخلي عن فحوص المراجع والخلفية حتى يمكن إنقاذ حياة الناس في حالة الاستجابة لحالة طوارئ عندما يتطلب الأمر توظيف مرشحين بسرعة. صح أم خطأ؟ ضعوا دائرة حول الإجابة الصحيحة.

صح

خطأ

4. تتمثل إحدى استراتيجيات تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في تحقيق التوازن بين الجنسين في القوى العاملة. اذكروا طريقتين يمكنكم من خلالها تشجيع المزيد من المرشحات على التقدم.

---

---

---

5. يمكن لعملية إجراء المقابلات نفسها أن تعرض المرشحين للوظائف، خاصة النساء، لمخاطر الاستغلال الجنسي حيث يُطلب تبادل الخدمات الجنسية للحصول على المنصب الوظيفي. اذكروا طريقتين يمكن من خلالهما حماية النساء أثناء عملية إجراء المقابلات.

---

---

---

---

## الوحدة التدريبية الثانية – التوظيف الآمن والاختيار مفتاح إجابة المُيسّر

1. عند التفكير في التوظيف الآمن والاختيار، اذكروا علامة تحذيرية محتملة في طلب التوظيف أو السيرة الذاتية.  
(10 نقاط للإجابة الصحيحة)

- الفجوات الوظيفية الطويلة غير المبررة
- شغل عدة مناصب خلال فترة زمنية قصيرة
- قائمة المراجع التي لا تشمل مشرفين (أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم)

(الأساسية مقبولة)

2. أين ستكون أفضل نقطة انطلاق للحد من مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية؟ (8 نقاط للإجابة الصحيحة)

أفضل نقطة انطلاق هي الوصف الوظيفي. ويجب مراجعة الوصف الوظيفي لتعديل أي مسؤوليات تتيح فرصاً للسلوك المحظور.

3. سيكون من المقبول التخلي عن فحوص المراجع والخلفية حتى يمكن إنقاذ حياة الناس في حالة الاستجابة لحالة طوارئ عندما يتطلب الأمر توظيف مرشحين بسرعة.  
صح أم خطأ؟ ضعوا دائرة حول الإجابة الصحيحة. (نقطتان للإجابة الصحيحة)

خطأ. من غير المقبول أبداً التخلي عن العناية الواجبة في التوظيف، حتى في حالات الطوارئ. ويجب أن تكون المنظمة مستعدة لهذه المواقف كأن يكون لديها قائمة بالمرشحين الذين جرى فحصهم مسبقاً من أجل حالات الطوارئ. وحتى في حالات الطوارئ، يمكن إجراء فحوص المراجع والخلفية في غضون أسبوع.

4. تتمثل إحدى استراتيجيات تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في تحقيق التوازن بين الجنسين في القوى العاملة. اذكروا طريقتين يمكنكم من خلالها تشجيع المزيد من المرشحات على التقدم.  
(المجموع 10 نقاط: 5 نقاط لكل إجابة صحيحة)

- التأكد من أن الأوصاف الوظيفية لا تتضمن مؤهلات تستبعد النساء بلا داع
- اتباع سياسات "صديقة للأسرة"
- الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي ترتادها النساء
- وضع عبارة في الإعلانات تشجع النساء على التقدم
- النظر في توفير فرص للتدريب المهني للنساء للعمل في وظائف غير تقليدية

(أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

5. يمكن لعملية إجراء المقابلات نفسها أن تعرض المرشحين للوظائف، خاصة النساء، لمخاطر الاستغلال الجنسي حيث يُطلب تبادل الخدمات الجنسية للحصول على المنصب الوظيفي. اذكروا طريقتين يمكن من خلالهما حماية النساء أثناء عملية إجراء المقابلات.  
(المجموع 10 نقاط: 5 نقاط لكل إجابة صحيحة)

- لا ينبغي أبداً أن يكون هناك شخص واحد فحسب مشارك في عملية المقابلة والاختيار
- يجب أن تضم لجان التوظيف رجالاً ونساءً
- لا ينبغي إجراء المقابلات مع النساء في غرف خاصة بمفردهن مع رجل.
- يجب رصد عمليات التوظيف وعمل تفتيش فجائي عليها لضمان اتباع سياسات التوظيف

(أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

## الوحدة التدريبية الثانية – الاختبار البعدي – التوظيف الآمن والاختيار نسخة المشاركين

شكراً لكم على استكمال هذا الاختبار البعدي. ستساعدنا إجاباتكم على تحسين برامج التدريب المستقبلية، بالإضافة إلى تقييم مقدار المعرفة التي اكتسبتموها أثناء حضور هذا التدريب. وهذه المعلومات سرية ولأغراض تقييم التدريب فحسب.

1. عند التفكير في التوظيف الآمن والاختيار، اذكروا علامة تحذيرية محتملة في طلب التوظيف أو السيرة الذاتية.

---

---

2. أين ستكون أفضل نقطة انطلاق للحد من مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية؟

---

---

---

3. سيكون من المقبول التخلي عن فحوص المراجع والخلفية حتى يمكن إنقاذ حياة الناس في حالة الاستجابة لحالة طوارئ عندما يتطلب الأمر توظيف مرشحين بسرعة. صح أم خطأ؟ ضعوا دائرة حول الإجابة الصحيحة.

صح

خطأ

4. تتمثل إحدى استراتيجيات تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في تحقيق التوازن بين الجنسين في القوى العاملة. اذكروا طريقتين يمكنكم من خلالها تشجيع المزيد من المرشحات على التقدم.

---

---

---

5. يمكن لعملية إجراء المقابلات نفسها أن تعرض المرشحين للوظائف، خاصة النساء، لمخاطر الاستغلال الجنسي حيث يُطلب تبادل الخدمات الجنسية للحصول على المنصب الوظيفي. اذكروا طريقتين يمكن من خلالهما حماية النساء أثناء عملية إجراء المقابلات.

---

---

---



## تقييم النتائج – التوظيف الآمن

1. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتخفيف منها في المناصب الوظيفية؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

2. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تقليل العوائق التي تحول دون توظيف النساء؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

3. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع الحد من تأثير الاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال إعلانات الوظائف الشاغرة؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

4. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع إجراء المقابلات من أجل التوظيف الآمن؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

5. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع إجراء فحوص المراجع والخلفية لتحديد مدى ملاءمة المرشحين؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

6. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع منع مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين، لا سيما بالنسبة للنساء، في عملية إجراء المقابلات؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

7. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع إجراء الفحوص التي تخص الاستغلال والاعتداء الجنسيين أثناء حالات الطوارئ أو عند تعيين عمال مؤقتين، أو غير دائمين، أو مجتمعيين؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

## تقييم التدريب – التوظيف الآمن

يساعدنا هذا القسم على فهم كيف قد تحتاج حلقات العمل المستقبلية إلى التعديل للاستجابة على أفضل وجه لاحتياجات المشاركين. يُرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يصف تجربتكم بأفضل صورة.

كان محتوى التدريب ذا صلة بالموضوع.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان محتوى التدريب شاملاً.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان من السهل فهم محتوى التدريب.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

دعمت نشرات حلقات العمل مواد العرض التقديمي.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

قدمت نشرات التدريب معلومات إضافية مفيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كانت نشرات التدريب واضحة ومنظمة جيداً.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

سار التدريب بوتيرة جيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان التدريب مزيجاً جيداً من الاستماع والأنشطة الجماعية.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كانت الأنشطة الجماعية خبرات تعليمية مفيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان المُيسّر واسع المعرفة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان المُيسّر يجيب على أسئلة المشاركين.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

ما هو أكثر شي أعجبكم في حلقة العمل هذه؟

---

---

---

---

---

هل لديكم أي توصيات محددة لتحسين هذه الدورة؟

---

---

---

---

---

ما هو التدريب أو الدعم الإضافي الذي ترغبون في الحصول عليه؟

---

---

---

---

---

تعليقات إضافية:

---

---

---

## الوحدة التدريبية الثانية – الاختبار القبلي – البرامج الآمنة استمارة المشتركين

1. كيف تعرّفون "المخاطر"؟

---

---

---

---

2. ما هي الأهداف الأساسية الثلاثة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)؟

---

---

---

---

3. ما هي الخطوات الأربعة في نهج إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

---

---

---

---

4. صفوا كيف يؤخذ السياق الخارجي، والأشخاص، والبرنامج في الاعتبار عند فهم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتحديدها في عمليات البرنامج.

---

---

---

---

---

5. اذكروا أربعة موضوعات مشتركة لتُهجّ التخفيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

---

---

---

---

## الوحدة التدريبية الثانية – البرامج الآمنة مفتاح إجابة المُيسّر

### 1. كيف تعرّفون "المخاطر"؟

#### (7 نقاط للإجابة الصحيحة)

المخاطر هي: "تأثير عدم اليقين على الأهداف". وهناك طريقة أخرى للتفكير فيها، وهي "احتمال حدوث شيء سيء". فالمخاطر هي التهديد أو عدم اليقين الذي من المحتمل أن يؤثر على تحقيق الأهداف.

(أي إجابة تعبر عن تعريف مشابه لتعريف المخاطر مقبولة)

### 2. ما هي الأهداف الأساسية الثلاثة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)؟ (المجموع 3 نقاط: نقطة واحدة لكل إجابة صحيحة)

1. منع حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين تماماً
2. مساءلة الأشخاص عن انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين عند حدوثها
3. دعم الضحايا والناجين/الناجيات من انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين

(أي إجابة تعبر عن المفاهيم الأساسية الثلاثة – المنع، ومساءلة الجناة، ودعم الضحايا والناجين/الناجيات مقبولة)

### 3. ما هي الخطوات الأربعة في نهج إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟ (المجموع

#### 10 نقاط: نقطتان لكل خطوة)

1. فهم كيفية عمل البرامج والجوانب التي يمكن أن تظهر فيها المخاطر في المشروع.
2. تحديد المخاطر: بيان الطرق المحددة التي قد يحدث بها الضرر الناجم عن المخاطر.
3. تخفيف المخاطر: تحديد طرق واقعية لتخفيف المخاطر (الوقت والموارد المناسبة)، لا سيما من خلال معايير السلوك وإجراءات التشغيل القياسية
4. رصد المخاطر: وضع خطة رصد (أو دمجها مع أنشطة الرصد الأخرى) لفهم ما إذا كانت وسائل المعالجة: (1) متبعة و(2) فعالة في تقليل المخاطر

(أي إجابة تحدد الخطوات الرئيسية الأربعة – الفهم، والتحديد، والتخفيف، والرصد – مقبولة)

**4. صفوا كيف يؤخذ السياق الخارجي، والأشخاص، والبرنامج في الاعتبار عند فهم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتحديدًا في عمليات البرنامج. (المجموع 12 نقطة: 3 نقاط لكل إجابة صحيحة)**

**السياق الخارجي:** يوفر الخلفية لأجزاء التحليل الأخرى. فهو ينظر إلى السياق الخارجي الذي يعمل فيه الموظفون والبرنامج – على مستوى البلد والمستوى المحلي – لا سيما إلى الأعراف القانونية، والهيكلية، والثقافية، واللغوية، والاجتماعية المتعلقة بالعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

**الأشخاص:** يبحث ملفات تعريف الموظفين المعنيين وملفات تعريف الأشخاص الذين يتلقون مساعدة مباشرة من البرامج أو يمكن أن يتأثروا بالموظفين في المجتمع المحلي. ويساعد هذا في تحديد الكيفية التي يمكن بها للموظفين إساءة استعمال السلطة والكيفية التي يمكن أن يكون بها المشاركون عرضة للاعتداء.

**البرنامج:** ينظر إلى نهج البرنامج ويطرح الأسئلة حول كيفية تنفيذه في المجتمع المحلي وحول سياق البرنامج ويطرح الأسئلة حول جوانب الوضع والجوانب اللوجستية.

(أي إجابة تعبر عن أن "السياق الخارجي" يتعلق بالأعراف القانونية والثقافية والاجتماعية، وأن تحليل "الأشخاص" ينظر إلى الملف التعريفي للموظفين/المشاركين في البرامج/أفراد المجتمع المحلي، وأن تحليل "البرنامج" ينظر إلى النهج (الأهداف والغايات والأغراض) والسياق (وضع ولوجستيات تنفيذ البرنامج -- مقبولة).

**5. اذكروا أربعة موضوعات مشتركة لنهج التخفيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. (المجموع 8 نقاط: نقطة واحدة لكل إجابة صحيحة)**

- التقليل من الاتصال الفردي
- تمكين الموظفين وتوقع إبلاغهم عن الانتهاكات:
- إعلام المشاركين في البرامج بحقوقهم ومسؤولياتهم
- وجود طريقة آمنة، وميسرة، وموثوقة لدى أفراد المجتمع للإبلاغ عن المخاوف والاستغلال والاعتداء الجنسيين المحتملين.

(أي إجابة تعبر عن ثلاثة من هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

## الوحدة التدريبية الثانية – الاختبار البعدي – البرامج الآمنة استمارة المشتركين

شكراً لكم على استكمال هذا الاختبار البعدي. ستساعدنا إجاباتكم على تحسين برامج التدريب المستقبلية، بالإضافة إلى تقييم مقدار المعرفة التي اكتسبتموها أثناء حضور هذا التدريب. وهذه المعلومات سرية ولأغراض تقييم التدريب فحسب.

1. كيف تعرّفون "المخاطر"؟

---

---

---

---

2. ما هي الأهداف الأساسية الثلاثة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)؟

---

---

---

---

3. ما هي الخطوات الأربعة في نهج إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

---

---

---

---

4. صفوا كيف يؤخذ السياق الخارجي، والأشخاص، والبرنامج في الاعتبار عند فهم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتحديدها في عمليات البرنامج.

---

---

---

---

---

5. اذكروا أربعة موضوعات مشتركة لتهج التخفيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

---

---

---

---



## تقييم النتائج – البرامج الآمنة

1. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع دورة إدارة المخاطر من حيث صلتها بمخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

2. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع فهم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المشروعات؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

3. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المشروعات؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

4. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع تخفيف مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المشروعات؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

5. كيف تقيّمون معرفتكم، ومهاراتكم، وثقتكم فيما يتعلق بموضوع رصد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المشروعات؟

قبل التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب
بعد التدريب	ضعيفة	مقبولة	جيدة	ممتازة	لم أحضر التدريب

## تقييم التدريب – البرامج الآمنة

يساعدنا هذا القسم على فهم كيف قد تحتاج حلقات العمل المستقبلية إلى التعديل للاستجابة على أفضل وجه لاحتياجات المشاركين. يُرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يصف تجربتكم بأفضل صورة.

كان محتوى التدريب ذا صلة بالموضوع.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان محتوى التدريب شاملاً.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان من السهل فهم محتوى التدريب.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

دعمت نشرات حلقات العمل مواد العرض التقديمي.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

قدمت نشرات التدريب معلومات إضافية مفيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كانت نشرات التدريب واضحة ومنظمة جيداً.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

سار التدريب بوتيرة جيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان التدريب مزيجاً جيداً من الاستماع والأنشطة الجماعية.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كانت الأنشطة الجماعية خبرات تعليمية مفيدة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان المُيسّر واسع المعرفة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

كان المُيسّر يجيب على أسئلة المشاركين.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أوافق بشدة

ما هو أكثر شيء أعجبكم في حلقة العمل هذه؟

---

---

---

---

---

هل لديكم أي توصيات محددة لتحسين هذه الدورة؟

---

---

---

---

---

ما هو التدريب أو الدعم الإضافي الذي ترغبون في الحصول عليه؟

---

---

---

---

تعليقات إضافية:

---

---

---