

# دليل المُيسّر

## منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA)

الوحدة التدريبية الثانية: منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA)



## جدول المحتويات

### المحتويات

4	الأساس المنطقي للوحدة التدريبية
4	وصف الوحدة التدريبية
5	جدول الأعمال
6	الجمهور المستهدف
6	كفاءات المُيسّر
6	الأهداف التعليمية للوحدة التدريبية
7	النهج التعليمي
7	الاختبارات القبليّة والبعدية
7	المواد والتحضيرات اللازمة
8	نبذة عن دليل المُيسّر هذا
12	الجلسة الأولى: تدخل المتفرج
25	الجلسة الثانية: التوظيف الآمن والاختيار
43	الجلسة الثالثة: البرامج الآمنة وإدارة المخاطر

حيز مخصص في جدول المحتويات في حالة الحاجة إلى إدراج نشرات وملحقات.



## معلومات الوحدة التدريبية

### الأساس المنطقي للوحدة التدريبية

تضيف نسخة 2021 من المواد التدريبية الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA) الصادرة عن قيمة للمحتوى الموجود حالياً في القطاع بطريقتين خاصتين: (1) من خلال التركيز على الدور الذي تلعبه ديناميات السلطة في ارتكاب العنف الجنسي و(2) من خلال تقديم طرق ملموسة يمكن بها للممارسين في مجال المساعدات الإنسانية والتنمية منع حدوث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) بأمان وفعالية على المستوى الفردي، من خلال التدخل النشط للمتفرجين، وعلى المستوى التنظيمي من خلال ممارسات التوظيف الآمن، والاختيار، والبرامج. ويركز هذا التدريب بصفة أساسية على الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)، ومع هذا، فإنه يتناول التحرش من حيث صلته بخلق بيئة يحدث فيها الاستغلال والاعتداء الجنسيين. فعلى سبيل المثال، عندما يحدث التحرش الجنسي فإنه يخلق بيئة تسمح بحدوث المزيد من أعمال العنف الجنسي، مثل الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ومن المهم ملاحظة أن هذا التدريب لا يفي بمتطلبات أي تدريب مطلوب عن التحرش الجنسي، على الرغم من أنه يمكن للمنظمات أن تجد طرقاً لدمج عناصر التدريب الإلزامي على الامتثال في هذا التدريب، إذا رغبت في ذلك.

### وصف الوحدة التدريبية

تتضمن هذه الوحدة التدريبية، منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ثلاث جلسات. وتقدم كل جلسة منها للمشاركين طرقاً ملموسة وفعالة لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي على المستويين التنظيمي والفردي. تتناول الجلسة الأولى كيف يمكن للمنظمات العاملة في قطاع المساعدات الإنسانية توظيف موظفين ذوي كفاءة عالية واستبقائهم وبناء ضمانات في هيكلها التنظيمي لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. وتركز الجلسة الثانية على كيفية إجراء تقييمات لمخاطر البرامج ووضع استراتيجيات فعالة للتخفيف من المخاطر في البرامج. وأخيراً، تتناول الجلسة الثالثة متواليات السلوك، وتأثير المتفرج، وكيف يؤدي جميع أعضاء المنظمة دوراً في رفع صوتهم والجهر برأيهم ضد السلوك غير اللائق والضرر من خلال التدخل النشط للمتفرجين.

هذه الوحدة التدريبية مصممة لإجري تقديمها شخصياً أو عن بُعد من خلال ندوة عبر الإنترنت. وسيستخدم المشاركون عن بُعد غرف فرعية افتراضية لإجراء مناقشات جماعية لتعزيز التفاعل. ويتضمن دليل الميسر هذا تعليمات بشأن التيسير الشخصي والتيسير عن بُعد.

## جدول الأعمال

المدة	الوصف	الموضوع/النشاط
دقيقتان	الترحيب بالمشاركين ومقدمة المُيسّر	الترحيب
5 دقائق – 20 دقيقة	تقديم المشاركين لأنفسهم (تعتمد المدة على عدد المشاركين)	كسر الحواجز
25 دقيقة	استشارات الرعاية الذاتية، وتوقعات الجلسة، والأهداف التعليمية	لمحة عامة عن الوحدة التدريبية
15 دقيقة 25 دقيقة 50 دقيقة 90 دقيقة	الموضوع الأول: تأثير المتفرج الموضوع الثاني: متوالية السلوك الموضوع الثالث: تطبيق سيناريو تدخل المتفرج الوقت الإجمالي	الجلسة الأولى: تدخل المتفرج
105 دقيقة 40 دقيقة 30 دقيقة 175 دقيقة	الموضوع الأول: التوظيف والتخطيط لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي الموضوع الثاني: مقابلة المرشحين والاختيار الموضوع الثالث: العناية الواجبة في التوظيف الوقت الإجمالي	الجلسة الثانية: التوظيف الأمن والاختيار
10 دقائق 20 دقيقة 40 دقيقة 40 دقيقة 40 دقيقة 150 دقيقة	الموضوع الأول: التفكير في المخاطر الموضوع الثاني: دورة إدارة المخاطر الموضوع الثالث: فهم المخاطر الموضوع الرابع: تحديد المخاطر الموضوع الخامس: تخفيف المخاطر الوقت الإجمالي:	الجلسة الثالثة: البرامج الأمانة
يوم واحد	الوقت الإجمالي للوحدة التدريبية	

## الجمهور المستهدف

تعمل هذه الوحدة على تعميق المعرفة والمهارات المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وتبني على أسس الوحدة التدريبية الأولى عن معايير منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والإبلاغ عنهما. ويجب أن يكون المشاركون قد تلقوا بالفعل تدريباً على معايير منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والإبلاغ عنهما الواردة في الوحدة التدريبية الأولى الصادرة عن InterAction أو ما يعادلها. وتستهدف الجلسة الأولى **”تدخل المتفرج“** من الوحدة التدريبية الثانية جميع الموظفين، ويمكن دمجها مع التدريب الأساسي للوحدة التدريبية الأولى “معايير منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والإبلاغ عنهما” الصادرة عن InterAction من أجل برنامج شامل لمدة يومين للموظفين. والجلسة الثانية **”التوظيف الآمن والاختيار“** من الوحدة الثانية مصممة لموظفي الموارد البشرية، ومشرفي البرامج، والمديرين المشاركين في تعيين الموظفين للبرامج الميدانية. والجلسة الثالثة **”البرامج الآمنة“** من الوحدة الثانية مصممة للموظفين المسؤولين بصورة مباشرة عن إدارة المخاطر في أنشطة البرامج، بما في ذلك الإدارة العليا، ومديري البرامج، ومطوري البرامج/جامعي التبرعات، وموظفي الامتثال المسؤولين عن إدارة المخاطر ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب الموظفين في البرامج.

نظراً لأن الجلسات الثلاثة في الوحدة التدريبية مصممة لثلاثة أنواع مختلفة من الجماهير المستهدفة، فمن المرجح أن يجري تقديم الجلسات بصورة منفصلة وفي أوقات مختلفة. ويمكن إكمال كل جلسة باعتبارها تدريباً أو ورشة عمل خاصة بها؛ لأن كل جلسة مستقلة عن الأخرى.

## كفاءات المُيسّر

### بالنسبة لجلسات التوظيف الآمن والاختيار والبرامج الآمنة:

- أن تكون لديه القدرة على تيسير المناقشات حول استراتيجيات المنع التنظيمية مع الإدارة العليا والمديرين الآخرين وأن يكون مرتاحاً للإجابة على الأسئلة الصعبة.
- أن يكون لديه فهم أساسي لعمليات التوظيف وأهمية استراتيجيات إبعاد المرشحين غير المناسبين عن الانضمام إلى المنظمات.
- أن يكون لديه فهم أساسي للتهج إدارة المخاطر وتيسير قيام مجموعة بوضع خطة لفهم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في البرامج وتحديد، والتخفيف منها، ورصدها.

## الأهداف التعليمية للوحدة التدريبية

- وضع استراتيجيات “تدخل المتفرج” لمقاطعة السلوك غير اللائق والضرر المحتمل.
- تكيف الاستراتيجيات لجذب المرشحين الراغبين في الالتزام بمعاييرنا الأخلاقية التنظيمية وإبعاد المرشحين غير المناسبين للعمل في قطاع المساعدات الإنسانية والتنمية، خاصة مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر.
- وصف خطوات دورة إدارة المخاطر المكونة من أربعة أجزاء، وهي الفهم، والتحديد، والتخفيف، والرصد وتطبيقها على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

لا يتطلب هذا التدريب من المُيسّر مجرد سرد معايير منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين على المشاركين، بل معالجة الأسئلة والمناقشات الصعبة حول القضايا المعقدة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وديناميات السلطة، والموضوعات الحساسة حول العلاقات الجنسية التي غالباً ما يكون من الصعب مناقشتها علناً في سياقات معينة. وليس كل مُيسّر، مهما كانت خبرته، مناسباً لإجراء التدريب على الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA).

فيما يلي قائمة بالكفاءات التي يجب أن يتمتع بها المُيسّر من أجل تقديم هذه الوحدة التدريبية بنجاح:

- أن يكون مرتاحاً لمناقشة أعراف النوع الاجتماعي، وديناميات السلطة، والمصطلحات المستخدمة محلياً ودولياً لوصف الأنواع المختلفة للاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- أن تكون لديه القدرة على تيسير جلسة مثمرة، ومحترمة، وصادقة قد تكون صعبة وغير مريحة لبعض المشاركين.
- أن يكون لديه وعي ثقافي قوي وأن يكون على دراية بالقضايا ذات الاهتمام محلياً وبكيفية وضعها في سياق المعايير الدولية. ويشمل هذا المقايضة بالجنس، والزواج قبل السن القانونية، والعلاقات بين الموظفين والمستفيدين، وغير ذلك من القضايا المثيرة للجدل التي يمكن أن تُطرح عند التدريب على هذا الموضوع.
- أن يكون ماهراً في إعادة توجيه المحادثة عندما يخرج المشاركون عن الموضوع أو يدخلون في جدال.
- أن يثبت فهمه للأسباب الجذرية للاستغلال والاعتداء الجنسيين وأثرهما والتزامه بإنهائهما.

## النهج التعليمي

هذه الوحدة التدريبية مصممة لتكون بمثابة تدريب تشاركي قائم على المناقشة لتقديم الشخصي أو عبر الإنترنت عن بُعد.

### يشمل التعليم ما يلي:

- أسئلة مفتوحة
- مناقشات جميع المجموعات
- تمارين التطبيق القائمة على السيناريوهات
- مناقشات المجموعات الصغيرة

يستخدم دليل المُيسّر لغة واضحة طوال الوقت لسهولة الترجمة ويقر بالمواضع التي يجب فيها أخذ التكييفات بعين الاعتبار من حيث الصلة الثقافية.

تبرز هذه الوحدات التدريبية عن المحتوى الموجود في قطاع منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين لأنها مصممة لإجري تقديمها شخصياً أو عن بُعد من خلال ندوات عبر الإنترنت. سيستخدم المشاركون عن بُعد غرفاً فرعية افتراضية لإجراء المناقشات الجماعية لتعزيز التفاعلات. ويتضمن دليل المُيسّر هذا تعليمات بشأن التيسير الشخصي والتيسير عن بُعد.

**للتقديم عن بعد،** يُوصى بشدة بأن يتلقى المُيسّرون الرئيسيون الدعم من "منتج" يمكنه تعيين المجموعات الفرعية المنفصلة عن بُعد وإدارة لوجستيات الندوات عبر الإنترنت بوجه عام. وقد قسّمنا المواد إلى ست جلسات لتقديم عن بُعد. ولدعم مشاركة المشاركين، لا ينبغي تقديم أكثر من 4 ساعات من التدريب عن بُعد يومياً، ويجب أن يحصل المشاركون على استراحة لمدة 10 دقائق على الأقل بعد كل 90 دقيقة من وقت الجلسة. وتتضمن الأدوات المقترحة لجعل الجلسة أكثر تفاعلية وديناميكية ما يلي:

- غرف فرعية عبر تطبيق زووم لمناقشات المجموعة الصغيرة
- منصة منتيمتر أو الاقتراع المباشر وإنشاء سحابة كلمات
- سبورة Google Jamboard التفاعلية للملاحظات اللاصقة الافتراضية
- منصة Google Drive لمشاركة المستندات وعرضها في الوقت الفعلي

## الاختبارات القبلية والبعدية

هناك اختبارات قبلية وبعدية لمساعدة المُيسّر على تقييم مقدار المعرفة التي جرى اكتسابها في التدريب. كما تتيح الاختبارات البعدية للمشاركين تقييم مستوى معرفتهم ومهاراتهم وثقتهم في موضوعات التعلم، قبل التدريب وبعده، وتقييم تجربة التدريب بوجه عام. ويجب إجراء الاختبارات البعدية في أقرب وقت ممكن بعد نهاية الجلسة، ويُفضل أن يكون ذلك عندما لا يزال المشاركون حاضرين. ويجب أن تكون الاختبارات سرية. وبعد إكمال المشاركين للاختبارات البعدية، يجب تقديم الإجابات لهم لتقييم تعلمهم. هناك اختبارات قبلية وبعدية منفصلة لكل جلسة: تدخل المتفرج، والتوظيف الآمن والاختيار، والبرامج الآمنة. ويمكن العثور على الاختبارات القبلية والبعدية في الملحق.

## المواد والتحضيرات اللازمة

- ورق لوح ورقي قلاب مكتوب عليه "شجرة الأسئلة" وملاحظات لاصقة موضوعة في أنحاء الغرفة
- نسخ من النشرة الأولى: سيناريوهات تدخل المتفرج
- نسخ من نشرات جلسة التوظيف الآمن والاختيار
  - النشرة الثانية: الوصف الوظيفي من أجل التوظيف الآمن
  - النشرة الثالثة: إجراء المقابلات من أجل التوظيف الآمن
  - النشرة الرابعة: إجراء فحوص المراجع والخلفية من أجل البرامج الآمنة
  - النشرة الخامسة: قائمة مرجعية للتوظيف الآمن، والمقاولين، وإدارة الأداء
- نسخ من نشرات جلسة البرامج الآمنة
  - النشرة السادسة: البرامج الآمنة وإدارة المخاطر وخطة التقييم

## نبذة عن دليل المُيسّر هذا

### نص للمُيسّر



دليل المُيسّر هذا منظم باستخدام لقطات شاشة لشرائح الباوربوينت على الجانب الأيسر من الصفحة.

النصوص المقترحة للمُيسّر (محددة بهذه الأيقونة) وتعليمات النشاط (محددة بهذه الأيقونة) موجودة على اليمين. وجميع النشرات ذات الصلة موجودة في نهاية هذه الوثيقة.

### ملاحظة للمُيسّر



ستحدد الملاحظات الموجهة للمنتج المسؤول عن إدارة لوجستيات التيسير عن بُعد بهذه الأيقونة (E).

### ملاحظة للمنتج



ويوجد في دليل المُيسّر هذا أقسام تسمى "ملاحظات الثقافة" (محددة بهذه الأيقونة) وهي تشير إلى الأنشطة التي يجب تقييمها من حيث الصلة الثقافية والملاءمة في السياق المحلي. "ملاحظات اللغة" (محددة بهذه الأيقونة) هي أقسام يجب على المترجمين إيلاء اهتمام خاص لها قبل تقديم الجلسات وأثناء تقديمها، حسب الاقتضاء، عن طريق التحقق من فهمها.

### ملاحظة الثقافة



#### الرعاية الذاتية واحترام الخصوصية/السرية

تتضمن بداية هذه الوحدة التدريبية رسائل مهمة تتعلق بالرعاية الذاتية واحترام الخصوصية/السرية بالإضافة إلى ملاحظات حول التزام المُيسّر بالإبلاغ. وإذا اخترتم حذف الجلسة الأولى، أو تقديم الجلسات دون الالتزام بالترتيب، فيرجى التأكد من تضمين هذا المحتوى الهام.

### ملاحظة اللغة



#### نقاط الحديث

عندما يتضمن دليل المُيسّر تعليمات "يقول المُيسّر" متبوعة بالمحتوى التعليمي، فهي نقاط نقاش مقصودة وليست نصوصاً. يجب على المُيسّر التعرف على هذه اللغة وتقديم الجلسات بكلماته الخاصة. ولا يُنصح بالقراءة من دليل المُيسّر أو محاولة حفظ نقاط الحديث.

#### استخدام الضمانات

يتضمن دليل المُيسّر نصوصاً تستخدم ضمانات الغائب المنفصلة والمتصلة للمفرد المذكر والمفرد المؤنث والجمع المذكر والجمع المؤنث. والهدف من هذا ليس أن تكون الوحدات التدريبية محايدة جنسانياً، بل أن تكون شاملة جنسانياً. حيث يمكن للأشخاص من جميع الهويات الجنسية التعرض للاستغلال والاعتداء الجنسيين وارتكابهما.




## ملاحظات التيسير

### جلسة تعريفية لكل وحدة تدريبية

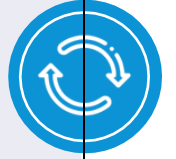
المدة: 15 دقيقة

هدف الجلسة: تحديد الأهداف والتوقعات الخاصة بالتدريب وخلق بيئة آمنة لمناقشة الموضوعات الحساسة

ملاحظة: هذه المقدمة مصممة للاستخدام قبل كل جلسة، لا سيما إذا كان يجري تقديم الجلسات بصورة مستقلة، وبصفتها تدريب مستقل، ودون وحدات تدريبية أخرى.

<p>مدة هذه الشريحة: &lt; دقيقة واحدة</p> <p>اسمي [الاسم]، وسأكون دليلكم لجلسة اليوم. وقد كنت [المسمى الوظيفي] في [اسم المنظمة] لمدة [x] أعوام وقد استمتعت كثيراً بوقتي هنا. وأنا متحمس لقيادة هذه الجلسة اليوم.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• رغب بالمشركين.</li> <li>• قدم مقدمة موجزة عن نفسك ودع أي ميسر مشارك يفعل الشيء نفسه.</li> <li>• يجب أن تتكون مقدمتك من جملة إلى جملتين على الأكثر وأن تستغرق أقل من دقيقة.</li> <li>• قم بإعداد افتتاحيتك مقدماً وتمرن عليها حتى تتمكن من تقديمها بثقة دون ملاحظات.</li> </ul>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>الشريحة: الترحيب والمقدمة</b></p>  <p><b>لمحة عامة عن الوحدة التدريبية</b></p> <p>الجلسة الأولى: نخلل المخرج</p> <p>الجلسة الثانية: التوظيف الآمن والأخلاق</p> <p>الجلسة الثالثة: الرأبغ الأمان</p>
--	----------------------------	--

**ملاحظة اللغة:** يُستخدم الاختصار "PSEA" بصورة روتينية في اللغة الإنكليزية بدلاً من العبارة الكاملة التي تعني في العربية "منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين" وهو مستخدم في هذا الدليل. وإذا كان الاختصار المقابل غير منطقي في اللغة المستهدفة، عند الترجمة إلى لغات أخرى، فاستخدموا ترجمة العبارة الكاملة للاختصار "SEA"، وهي "الاستغلال والاعتداء الجنسيين" بالعربية. ولضمان الترجمة الصحيحة لهذا المفهوم والمصطلحات ذات الصلة، يمكنكم مراجعة المواد التي أعدتها منظمة مترجمون بلا حدود والمتاحة بعدد 75 لغة. <https://translatorswithoutborders.org/psea-translated>








<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق – 20 دقيقة حسب عدد المشاركين</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>لنأخذ بضع لحظات للتعرف على بعضنا البعض قبل أن نبدأ. وُرجى مشاركة أسمائكم وأدواركم في المنظمة وآخر صورة التقطتموها على هواتفكم أو آخر صورة تشعرون بالارتياح لمشاركتها.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: كسر الحواجز</b></p> <p><b>كسر الحواجز</b></p> <p>أرجى مشاركة أسمائكم وأدواركم في المنظمة وآخر صورة التقطتموها على هواتفكم أو آخر صورة تشعرون بالارتياح لمشاركتها.</p> 
---	-------------------	---

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقة واحدة</p> <p><b>يقول المُيسّر:</b></p> <p>نعلم أن هذا موضوع حساس للمناقشة وأنه يمكن أن يثير مشاعرنا حيال تجاربنا الخاصة أو شيء شهدناه أو نعرفه. ونحن نشجعكم على المشاركة بالقدر الذي تشعرون معه بالارتياح وأخذ استراحة من الجلسة إذا لزم الأمر. وإذا تطرقت هذه الجلسة إلى أمور تودون التحدث عنها، فاطلبوا الدعم من زميل موثوق به، أو صديق، أو أحد أفراد الأسرة.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: رسالة استشارية حول الرعاية الذاتية</b></p> <p><b>استشارات الرعاية الذاتية</b> <b>الرسالة</b></p>  <p>نظراً لطبيعة المساعدة الموضوع للوقود، فقلنا نشجعكم على المشاركة بالقدر الذي تشعرون معه بالارتياح وأخذ استراحة من الجلسة إذا لزم الأمر. وإذا تطرقت هذه الجلسة إلى أمور تودون التحدث عنها، فاطلبوا الدعم من زميل موثوق به، أو صديق، أو أحد أفراد الأسرة.</p>
<p><b>ملاحظة للمُيسّر:</b> قد يلاحظ المُيسرون أيضاً أي موارد محلية أو تنظيمية يمكن للموظفين الوصول إليها للحصول على الدعم، مثل برامج مساعدة الموظفين التي تقدم الدعم النفسي والاجتماعي أو مجموعات موارد التقارب التي يقودها الموظفون. وقد ترغبون أيضاً في ذكر أنه قد تكون هناك وصمة تتعلق بالعنف الجنسي لكن التعرض للاستغلال والاعتداء الجنسيين ليس خطأ الضحايا أبداً. ويجب ألا يتردد الأشخاص في طلب الدعم الذي يستحقونه بغض النظر عن الظروف.</p>		
<p><b>يقول المُيسّر:</b></p> <p>هذا التدريب مصمم ليكون تفاعلياً وقائماً على المناقشة، مما يعني أنه يجب ألا تترددوا في طرح أسئلتكم حول المخاطر المحتملة للاستغلال والاعتداء الجنسيين.</p> <p>ومع ذلك، إذا شاركتكم أمثلة من السياقات الشخصية أو سياقات العمل أثناء مناقشتنا، فمن المهم ترك المعلومات التعريفية، مثل الموقع، والنوع الاجتماعي، والمسميات الوظيفية، والفترات الزمنية أو تغييرها.</p> <p>السرية أيضاً في غاية الأهمية عند مناقشة الاستغلال والاعتداء الجنسيين. حيث يمكن أن يكون لمشاركة معلومات محددة حول حالات العنف الجنسي عواقب وخيمة على الناجين/الناجيات، والأشخاص المتهمين بارتكاب مخالفات، والمنظمات، وحتى المجتمعات المحلية. لذلك، من المهم أيضاً عدم مشاركة المعلومات الشخصية أو الأمثلة التي يجري مشاركتها أثناء الجلسات أو مناقشتها خارج التدريب.</p> <p>أخيراً، هناك التزامات إلزامية للإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين عندما يمكنكم الإشارة إلى وقائع محددة وملحوظة تؤدي إلى الاعتقاد بأن شخصاً ما قد يكون يتعرض للاستغلال أو الاعتداء. وإذا أثبتت قضايا محددة إما في المجموعة، أو لي على انفراد، فقد أكون ملزماً بالإبلاغ عن هذا السلوك من خلال آلية الإبلاغ الأكثر ملاءمة. وسنناقش طرق الإبلاغ في نهاية هذه الجلسة، لذا يرجى الانتظار بأسئلتكم حول ذلك في الوقت الحالي.</p>	<p>💬</p>	<p><b>الشريحة: احترام الخصوصية والإقرار بالتزامات الإبلاغ</b></p>



**ملاحظة للمُيسّر:** تأكد، قبل بدء هذا التدريب، من أنك على دراية بالتزامات الإبلاغ الإلزامية للمنظمة وخطوط الإبلاغ الموجودة في المكتب الذي تُجري فيه هذا التدريب. وهذا في حالة قَدَم شخص ما إفصاحاً محدداً عن التعرض للاستغلال والاعتداء الجنسيين. ويجب أن تكون على دراية بخيارات الإبلاغ الموجودة في المكتب المُطري ومن الذي قد يكون قادراً على اتخاذ أكثر التدابير مباشرة من أجل التعامل معها والسلامة، أو الرفاه، أو كليهما. ويجب أيضاً أن تكون على دراية بأي وسيلة تصعيدية للإبلاغ (مثل المكتب الإقليمي، أو المقر الرئيسي، أو مجلس الإدارة، وما إلى ذلك) إذا لم تكن تثق في القيادة أو إذا كانت القيادة هي موضوع الادعاءات.

مدة هذه الشريحة: دقيقتان		الشريحة: توقعات الجلسة
<p><b>يقول المُيسّر:</b></p> <p>ما هي بعض التوقعات الأخرى المتعلقة بتصرفنا وسلوكنا والتي يجب أن نحددها لوقتنا معاً؟ نظراً لأننا سنعمل معاً لبناء مهارات مهمة على مدار الساعات القليلة القادمة، فمن المهم لنا الاتفاق على بعض المبادئ التوجيهية. وضعوا في اعتباركم استخدام الموضوعات الموجودة على الشريحة لتعيين التوقعات: الاستماع النشط، والاحترام، والنزاهة، والخصوصية، والرعاية.</p> <p><b>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</b> هل لدى أي منكم توقع يريد وضعه للجلسة؟</p> <p><b>الوثيقة:</b> الإجابات عن يُعد على ورق اللوح الورقي القلاب، وضع القائمة في مكان ظاهر طوال الجلسة.</p> <p><b>عينة توقعات المجموعة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• السرية.</li> <li>• الاستماع باحترام/عدم مقاطعة الآخرين.</li> <li>• الانتباه (الحد من استخدام الهاتف المحمول/الكمبيوتر المحمول).</li> <li>• الحذر في استخدام الدعابة. أحياناً ما نستخدم الدعابة عندما نشعر بعدم الارتياح تجاه موضوع ما. ويجب أن نتعامل مع عدم ارتياحنا بالمناقشة بدلاً من المزاح.</li> <li>• احترام الخصوصية. يُرجى عدم مشاركة الأسماء أو المواقف المعينة التي يجب أن تكون سرية.</li> <li>• احترام الآراء. لا بأس من وجود اختلافات في الرأي، لكن يجب التعبير عن الاختلاف باحترام.</li> </ul> <p>إليك بعض الملاحظات عن اللوجستيات قبل أن نبدأ. سنهدف إلى الإجابة على الأسئلة أثناء تقدمنا في الجلسة. وإذا كانت لديكم أسئلة لم يجر الرد عليها، فيُرجى كتابتها ووضعها على اللوح الورقي القلاب المسمى "ساحة الانتظار". وسنبذل قصارى جهدنا لتناولها في نهاية المطاف.</p>	   	

لتقديم الجلسات عن بُعد: يمكن للمُنتج توثيق إجابات توقعات المجموعة على السبورة أو شاشة الدردشة. ويجب مشاركة أسئلة "ساحة الانتظار" على أفراد عبر الدردشة مع المُنتج، والذي يمكنه مشاركتها مع المُيسّر لتناولها في نهاية الجلسة. وفي بعض الأحيان تُطرح أسئلة تتعلق بالمحتوى الذي سيجري تقديمه لاحقاً في الجلسة. ويجب إضافتها إلى أسئلة "ساحة الانتظار"، ويجب إخبار المشاركين أنه سيجري تناول هذه الأسئلة لاحقاً.



## الجلسة الأولى: تدخل المتفرج

المدة: 90 دقيقة

الهدف التعليمي للجلسة:

- وضع استراتيجيات آمنة وملائمة لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي من خلال التدخل النشط للمتفرجين.

### الموضوع الأول: تأثير المتفرج

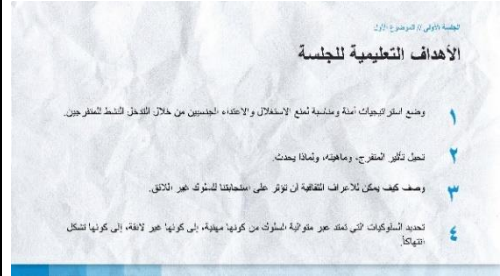
مدة هذه الشريحة: < دقيقة واحدة

التعليمية:

- تحليل تأثير المتفرج ، وما هو ، ولماذا يحدث.
- وصف كيف يمكن للأعراف الثقافية أن تؤثر على استجابتنا للسلوكيات غير اللائقة.



### الشريحة: الهدف التعليمي للجلسة



### مدة هذه الشريحة: دقيقتان

- وضع استراتيجيات آمنة وملائمة لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي من خلال التدخل النشط للمتفرجين.
- تحليل تأثير المتفرج ، وما هو ، ولماذا يحدث.
- وصف كيف يمكن للأعراف الثقافية أن تؤثر على استجابتنا للسلوكيات غير اللائقة.
- تحديد السلوكيات التي تمتد عبر متواليات السلوك من كونها مهنية، إلى كونها غير لائقة، إلى كونها تشكل انتهاكاً.

### الشريحة: تأثير المتفرج



### مدة هذه الشريحة: 5 دقائق

#### يطرح المُيسّر هذا السؤال:

من منكم سمع بتأثير المتفرج أو ظاهرة المتفرج من قبل؟


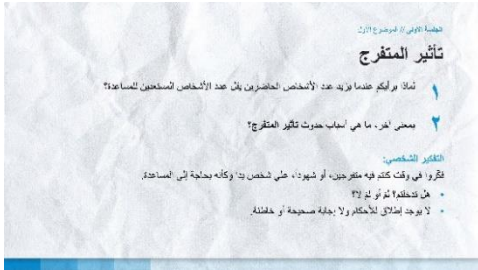
للتيسير عن بعد، يُرجى استخدام وظيفة الاستطلاع أو اطلب من المشاركين كتابة "نعم" أو "لا" في شاشة الدردشة.

#### اطرح هذا السؤال:

هل يرغب أحدكم في مشاركة تعريفه لتأثير المتفرج؟


اعرض الرسوم المتحركة على الشريحة وقل ما يلي بعد مشاركة أحد المشاركين لتعريفه:



<p>كما يظهر لنا من الرسوم المتحركة، فإن تأثير المتفرج يحدث عندما لا يقدم الناس المساعدة لشخص محتاج عند تواجد أشخاص آخرين. وهناك الكثير من الأبحاث التي تظهر وجود صلة مباشرة بين عدد الأشخاص الحاضرين واستعداد الفرد لمساعدة المحتاجين. وعندما يكون هناك عدد أكبر من الناس، يتدخل عدد أقل من الأشخاص لتقديم المساعدة.</p> <p><b>اطرح هذا السؤال:</b></p> <p>هل هناك مصطلح يُستخدم لوصف تأثير المتفرج في لغتك؟</p>		
<p><b>ملاحظة اللغة:</b> إذا كانت هذه الجلسة قيد الترجمة، فاعمل مع مترجم لضمان الترجمة المناسبة لكلمة "متفرج" ومصطلحي "تأثير/ظاهرة المتفرج" و"تدخل المتفرج". والمتفرج النشط هو الشخص الذي يلاحظ موقعاً من المحتمل أن يكون ضاراً ويتدخل للتأثير بصورة إيجابية على النتيجة. وفي اللغة الإسبانية، قد ترغب في استخدام مصطلح "intervención de testigos fortuitos" للإشارة إلى تدخل المتفرج.</p> 		
<p><b>مدة هذه الشريحة: 5-10 دقائق حسب استخدام الفيديو الاختياري</b></p> <p><b>اطرح هذا السؤال على المشاركين:</b></p> <p>لماذا برأيكم عندما يزيد عدد الأشخاص الحاضرين يقل عدد الأشخاص المستعدين للمساعدة؟ بعبارة أخرى، ما هي أسباب حدوث تأثير المتفرج؟</p> <p>اسمح لشخص أو شخصين بالمشاركة. واكتب الإجابات على ورق اللوح الورقي القلاب أو السبورة الافتراضية بالنسبة للتقديم عن بُعد.</p> <p><u>تشمل الإجابات المحتملة ما يلي:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>سيقدم شخص آخر أكثر تأهيلاً للمساعدة.</li> <li>الخوف من الإحراج. ربما لا يحتاج الشخص إلى المساعدة فعلاً.</li> <li>وسئرفض مساعدتهم.</li> <li>المساعدة ليست مسؤوليتهم. ما يحدث مسألة خاصة. الموقف خطير للغاية.</li> <li>قد يقعون في مشكلة. قد تفترض السلطات أنهم متورطون في الضرر.</li> <li>هم أنفسهم في موقع سلطة ضعيف ويشعرون أنه لا يوجد شيء يمكنهم فعله للمساعدة.</li> </ul>	 	<p><b>الشريحة: تأثير المتفرج</b></p> 

<p>عرض فيديو اختياري عن تأثير المتفرج (انتشار المسؤولية):  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Az_BFolNo-5">Az_BFolNo-5=https://www.youtube.com/watch?v</a></p> <p>لا يتعلق تدخل المتفرج بفضح شخص ما أو إهانته علناً بسبب سلوكه السيئ. والهدف من تدخل المتفرج هو مقاطعة موقف يتعرض فيه شخص ما لسلوك ضار وذلك للتأثير بصورة إيجابية على النتيجة. وهناك العديد من الطرق المختلفة التي يمكن لشخص ما التدخل بها لمساعدة الآخرين، بصورة مباشرة وغير مباشرة. ولاستكشاف ذلك أكثر قليلاً، دعونا نفكر في تجاربنا الشخصية مع التدخل.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة: 3 دقائق  <i>انقر لإظهار محفز التفكير الشخصي على الشريحة</i></p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>من المحتمل أنكم قد كنتم متفرجين على شخص ما كان في موقف من المحتمل أنه كان ضاراً واحتاج إلى المساعدة، أو كنتم شهوداً على ذلك، في مرحلة ما من حياتكم. وربما كان هذا الموقف في مكان عملكم، أو حيكم، أو ربما في مكان ما من الأماكن العامة. أغمضوا أعينكم وفكروا في هذا الموقف، إذا كنتم مرتاحين لفعل ذلك. هل تدخلتم للمساعدة؟ لم أو لم لا؟</p> <p>لا تقلقوا، لا يوجد إطلاقاً للأحكام هنا. وليس عليكم مشاركة هذه التجربة. هذا لكم لتفكروا فيه بصورة مستقلة فحسب.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: التفكير الشخصي في تدخل المتفرج (تابع)</p>

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p>يقول الميسر:</p> <p>اجمع المشاركين مرة أخرى وبيسر مناقشة بين جميع المجموعات باستخدام السؤال التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ما هي الاعتبارات التي لعبت دوراً في قراركم بالتدخل أو عدم التدخل، بناءً على تفكيركم الشخصي؟</li> </ul> <p>تشمل الإجابات المحتملة ما يلي:</p> <p>كان الموقف في العلن/لم أكن أعرف الأشخاص المعنيين، لذلك اخترت عدم التدخل لأنه كان خطيراً للغاية.</p> <p>تدخلت لأن الموقف كان في العمل وشعرت أنها مسؤوليتي.</p> <p>أشرح ما يلي بعد مشاركة اثنين أو ثلاثة من المشاركين اعتباراتهم للتدخل:</p> <p>على الرغم من أن تأثير المتفرج يحدث في جميع المجتمعات حول العالم، فإن ثقافتنا، وقيمنا الشخصية، وتجاربنا الحياتية، والأعراف التنظيمية تلعب جميعها دوراً في عملية صنعنا للقرار عند اتخاذنا قرار بالتدخل من عدمه.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: التفكير الشخصي في تدخل المتفرج (تابع)</p>
<p><b>ملاحظة الثقافة:</b> في بعض الثقافات التي تكون فيها التسلسلات الهرمية الاجتماعية صارمة، قد يكون من غير اللائق أبداً لشخص يتمتع بسلطة أقل التدخل والتعامل مع شخص يتصرف بصورة غير لائقة. فتحدث عما إذا كان هذا صحيحاً في ثقافة تقديم الجلسة وأشرح أن هذه الجلسة ستستكشف عدة طرق آمنة، وفعالة، وملامنة ثقافياً للتدخل.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• بناءً على معرفتنا بالثقافة المحلية هنا في (أدخل اسم البلد)، ما هي الاعتبارات الثقافية التي قد تؤثر على كيفية تصرفنا بصفقتنا متفرجين في المواقف التي تنطوي على الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟</li> </ul> <p>تشمل الإجابات المحتملة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الأعراف الثقافية المتعلقة بالتواصل المباشر مقابل التواصل غير المباشر.</li> <li>• التسلسل الهرمي للسلطة، على سبيل المثال، مدى قبول مواجهة شخص ما في موقع سلطة.</li> <li>• نريد أن نوضح أنه قد يكون من الصعب، أو حتى من غير الآمن، للأشخاص في مواقع السلطة الأقل التدخل مباشرة. ويمكن للأشخاص الذين يشغلون مواقع سلطة أقل البحث عن طرق للتدخل بصورة غير مباشرة، مثل التحدث إلى شخص يثقون به قد يكون قادراً على المساعدة.</li> </ul>	<p>⌚</p>	<p>الشريحة: تدخل المتفرج والثقافة</p> <p>الجلسة الأولى: الميسر: ١٥ دقيقة</p> <p>تدخل المتفرج والثقافة</p> <p>ما هي الاعتبارات الثقافية التي قد تؤثر على كيفية تصرفنا بصفقتنا متفرجين في المواقف التي تنطوي على الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● حفظ ماء الوجه وفكرة عدم فضح شخص ما أمام الآخرين.</li> <li>● أهمية المجتمع المحلي مقابل الفرد، على سبيل المثال، عدم الرغبة في تعطيل الانسجام في المجتمع المحلي من أجل شخص واحد.</li> </ul> <p><u>اطرح هذا السؤال على المشاركين:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● كيف يرتبط تأثير المتفرج بمنع سوء السلوك الجنسي؟</li> </ul> <p><u>أعط الفرصة لبعض الإجابات ثم أكد على ما يلي:</u></p> <p>يمثل تعزيز ثقافة "رفع الصوت والجهر بالرأي" التي يستخدم فيها الناس مهارات تدخل المتفرج للمساعدة في وقف الكلمات أو الأفعال غير اللائقة قبل تصاعدها طريقة رئيسية لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وفي الواقع، يشكل تدخل المتفرج أحد الطرق التي وجد الخبراء في جميع أنحاء العالم أنها الأكثر فعالية لمنع أعمال العنف الجنسي.<sup>1</sup></p> <p>يكون تدخل المتفرج أكثر فاعلية عندما يحدث ذلك في وقت مبكر وقبل تصاعد الكلمات أو الأفعال غير اللائقة إلى مستوى الاستغلال أو الاعتداء. ومن المرجح أكثر أن يكون التدخل فعالاً عندما يضع الناس حدودهم وتوقعاتهم للسلوك اللائق بمجرد ملاحظتهم لكلمات أو أفعال تتعارض مع قيمهم وأعرافهم الشخصية أو التنظيمية. وعلى الرغم من أننا ندرك أن الأشخاص الذين يشغلون مواقع سلطة أقل قد لا يتمتعون بالوكالة اللازمة للتدخل المباشر، فإن هذه الجلسة ستحدد الطرق التي تمكن جميع الأشخاص، بغض النظر عن مكانتهم في مجتمع محلي أو منظمة ما، من التصرف بصفتهم متفرجين سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة للمساعدة في منع حدوث حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. لاستكشاف هذا أكثر قليلاً، لننتقل إلى تمرين يوضح كيف يمكن النظر إلى التفاعلات الشخصية عبر متواليات السلوك.</p>		
<p>لتقديم الجلسات عن بُعد: يمكن للمُنتج توثيق إجابات توقعات المجموعة على السبورة أو شاشة الدردشة.</p>		



<sup>1</sup> إيقاف العنف الجنسي: حزمة فنية لمنع العنف الجنسي، مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها، 2016

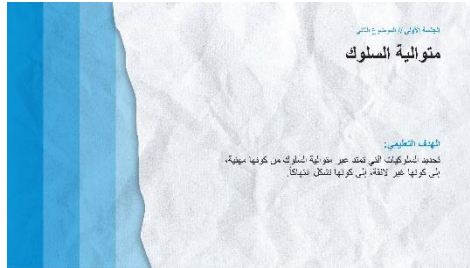


## الموضوع الثاني: متوالية السلوك

المدة: 20 دقيقة الأهداف

التعليمية:

- تحديد السلوكيات التي تمتد عبر متوالية السلوك من كونها مهنية، إلى كونها غير لائقة، إلى كونها تشكل انتهاكاً.



### الشريحة: متوالية السلوك



مدة هذه الشريحة: < دقيقة واحدة

يقول الميسر:

يمكن النظر إلى سوء السلوك الجنسي على طول متوالية من سلوكيات التفاعل البشري. وعلى أحد طرفي المتوالية توجد السلوكيات المهنية، والمحترمة، والأمنة. وعلى الطرف الآخر يوجد الاعتداء، والعنف، والاستغلال الجنسي. وبين هذين الطرفين المتقابلين توجد سلوكيات أخرى، بما فيها تلك التي يبدأ معها شعور المرء بأنها غير ملائمة، أو مخيفة، أو متحرشة. ونحن مسؤولون بصفتنا زملاء داعمين عن التدخل قبل أن يتجه السلوك أكثر نحو العنف الجنسي.<sup>2</sup>

**ملاحظة اللغة:** تحقق من فهم كلمة "المتوالية". ضع في اعتبارك استبدال الكلمة بكلمة "نطاق" أو أي كلمة محلية أخرى تعرّف مفهوم أن السلوكيات تتحول من سلوكيات مقبولة، إلى غير مقبولة، إلى انتهاك.

### الشريحة: تطبيق متوالية السلوك



مدة هذه الشريحة/النشاط: 10 دقائق

سأقرأ عليكم سيناريو وأريدكم أن تنتقلوا إلى المنطقة التي تنتمون إليها في الغرفة بناءً على قراركم بالتدخل أو عدم التدخل. ويوجد على أحد جانبي الغرفة لوح ورقي قلاب مكتوب عليه "التدخل" وعلى الجانب الآخر يوجد لوح مكتوب عليه "عدم التدخل".

هذا هو الجزء الأول من السيناريو:

تبلغ "جينيفر" من العمر 23 عاماً وقد تخرجت في الجامعة حديثاً. وقبل عدة أشهر، حصلت على وظيفة في إحدى منظمات المجتمع المدني المحلية بصفتها مسؤولة برنامج تنمية الشباب. وقبل بضعة أسابيع، سمعت رئيسها الذي يبلغ من العمر 39 عاماً يدلي بتعليقات جنسية غير لائقة عن بعض زميلاتها الأخريات في المكتب.

<p>انتقلوا إلى المنطقة التي تنتمون إليها في الغرفة بناءً على قراركم بالتدخل.</p> <p>أو بالنسبة للتقديم عن بُعد، اكتبوا في شاشة الدردشة أين تعتقدون أن السلوك يقع على مقياس من 1 إلى 5، حيث يشير 1 إلى "عدم التدخل بالتأكيد" و5 إلى "التدخل بالتأكيد".</p> <p>مرة أخرى، يشير 1 إلى "عدم التدخل بالتأكيد" و5 إلى "التدخل بالتأكيد". لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، فالتدخل قرار شخصي يعتمد على سياق الموقف.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>هل هناك أي شخص على استعداد لمشاركة سبب اختياره للمكان الذي قرره؟</li> </ul> <p><u>أعط الفرصة للإجابة وقل ما يلي:</u></p> <p>لا بأس، ها هو الجزء التالي من السيناريو.</p> <p>بعد بضعة أيام، لاحظت "جينيفر" أن رئيسها يضع ذراعه حول زميلة ويربت على أرفافها أثناء مغادرتها المكتب. اعتقدت "جينيفر" أن هذا الفعل مهين.</p> <p>انتقلوا إلى المنطقة المناسبة في الغرفة بناءً على قراركم بالتدخل.</p> <p>أو بالنسبة للتقديم عن بُعد، اكتبوا في شاشة الدردشة أين تعتقدون أن سلوككم يقع على مقياس من 1 إلى 5، حيث يشير 1 إلى "عدم التدخل بالتأكيد" و5 إلى "التدخل بالتأكيد".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>هل هناك أي شخص على استعداد لمشاركة سبب اختياره للمكان الذي قرره هذه المرة؟</li> </ul> <p><u>اطرح هذا السؤال:</u></p> <p>إذا كانت "جينيفر" في موقع سلطة أقل، على سبيل المثال، عاملة نظافة، فكيف يمكن أن يؤثر ذلك على استعدادها للتدخل؟ ماذا لو كانت في موقع سلطة أعلى، مثل مدير المالية؟</p> <p><u>اطرح هذا السؤال على المشاركين:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>أين برأيكم يقع هذا السلوك في متواليّة السلوك بناءً على هذا الوصف؟</li> </ul> <p>أعط الفرصة للإجابة وأكد على أن هذه حالة تحرش جنسي واضحة.</p> <p>انقر لإظهار الجزء الأخير من السيناريو.</p> <p>بالأمس، رأت "جينيفر" رئيسها يتحدث عن قرب مع فتاة مرافقة تشارك في أحد برامجهم. نظرت "جينيفر" إلى عيني الفتاة واستطاعت أن تحزر أنها كانت تشعر بعدم الارتياح في الموقف.</p> <p>لمرة أخيرة، انتقلوا إلى المنطقة المناسبة في الغرفة بناءً على قراركم بالتدخل.</p>	<div>...</div> <div>...</div>	
---	-------------------------------	--

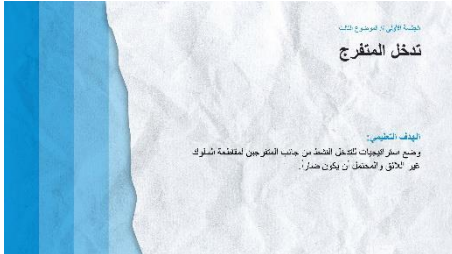
<p>أو بالنسبة للتقديم عن بُعد، اكتبوا في شاشة الدردشة أين تعتقدون أن سلوككم يقع على مقياس من 1 إلى 5، حيث يشير 1 إلى "عدم التدخل بالتأكيد" و5 إلى "التدخل بالتأكيد".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>هل هناك أي شخص على استعداد لمشاركة سبب اختياره للمكان الذي قرره هذه المرة؟</li> </ul> <p>اشكر المشاركين على مشاركة إجاباتهم وأكد على أن التدخل قرار شخصي.</p> <p><u>اطرح هذا السؤال على المشاركين:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>أين برأيكم يقع هذا السلوك في متوالية السلوك بناءً على وصف السلوك في هذا السيناريو؟</li> </ul> <p>أعط الفرصة للإجابة وأكد على أن هذه حالة استغلال جنسي لأن رئيس [اسم] في العمل يسيء استعمال منصبه في السلطة مع فتاة مستفيدة ومشاركة في برنامج يشرف عليه.</p>		
<p><b>للتقديم عبر الإنترنت:</b> بالنسبة لتمرين متوالية السلوك، اطلب من المُنتج إدارة مربع الدردشة الذي يكتب فيه المشاركون الموضع الذي يعتقدون أن السلوك يقع فيه على مقياس من 1 إلى 5، بحيث يشير 1 إلى "عدم التدخل بالتأكيد" و5 إلى "التدخل بالتأكيد".</p>		
<p><b>مدة هذه الشريحة: دقيقتان</b></p> <p><b>يقول المُيسّر:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>على الرغم من أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين غالباً ما يتعلقان بإساءة استعمال السلطة، إلا أنكم، بصفتكم أفراد، تتمتعون أيضاً بالقدرة على رفع صوتكم والجهر برأيكم ووضع الحدود عندما يتصرف شخص ما بصورة غير لائقة.</li> <li>يشكل التعرف على السلوك في المتوالية خطوة أولى مفيدة في إيقاف الكلمات والأفعال غير اللائقة قبل أن تتصاعد.</li> </ul> <p>لديكم القدرة أيضاً على أن تكونوا حلفاء لشخص آخر في الوصول إليه لمساعدته من خلال التدخل النشط للمتفرجين. وعندما يتقدم الناس لمساعدة الآخرين، فإنهم يعملون على معالجة المشكلة نفسها بالإضافة إلى زيادة مستوى الثقة والاحترام في منظمة أو مجتمع محلي ما.</p> <p>تخلوا أنكم على دراية بموقف غير لائق أو نمط من السلوك الإشكالي. ربما لستم الهدف، لكن شخصاً آخر هو الهدف. وقد تكون بعض الأشياء التي يمكنكم فعلها بصفتكم متفرجين بسيطة أو، بعبارة أخرى، غير ملحوظة، فلا يزال بإمكانكم قطع شوط طويل في المساعدة في موقف ما. وسنستعرض مجموعة متنوعة من استراتيجيات تدخل المتفرج، ثم ننهي جلستنا ببعض الممارسة.</p>	 	<p><b>الشريحة: ملخص متوالية السلوك</b></p> <div data-bbox="890 1272 1369 1541"> <p>الجدول الأول: الموضع الثاني</p> <p><b>ملخص متوالية السلوك</b></p> <p>1 على الرغم من أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين غالباً ما يتعلقان بإساءة استعمال السلطة، إلا أن لديكم القدرة أيضاً بصفتكم أفراداً على رفع صوتكم والجهر برأيكم ووضع الحدود عندما يتصرف شخص ما بصورة غير لائقة.</p> <p>2 يمثل التعرف على السلوك على طول متوالية خطوة أولى مفيدة في إيقاف الكلمات والأفعال غير اللائقة قبل أن تتصاعد.</p> </div>

### الموضوع الثالث: تدخل المتفرج

**المدة: 45 دقيقة الأهداف**

### التعليمية:

- وضع استراتيجيات التدخل النشط للمتعرجين لمقاطعة السلوك غير اللائق والذي من المحتمل أن يكون ضاراً.



**الشريحة: تعريف تدخل المتفرج**



مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان

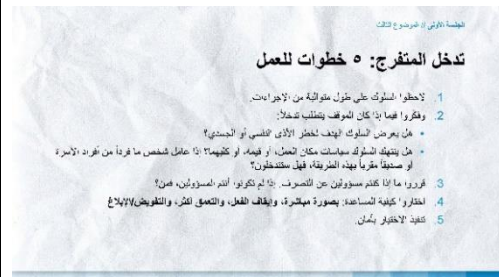
اطرح هذا السؤال:

هل هناك أي شخص على استعداد لمشاركة تعريفه لتدخل المتفرج؟

أعطِ الفرصة لتقديم إجابة أو اثنتين وانقر لإظهار التعريف على الشريحة:

عملية مقاطعة موقف يتعرض فيه شخص ما لسلوك غير حضاري أو مسيء واتخاذ خطوات للتأثير بصورة إيجابية على النتيجة. وهناك طرق عدة يمكن للمتفرج (أو الشاهد) أن يتدخل بها، بصورة مباشرة وغير مباشرة على حد سواء.

**الشريحة: تدخل المتفرج: خمس خطوات للعمل**



مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق

**تدخل المتفرج: خمس خطوات للعمل**

**يقول المُيسّر:**

يمكن تقسيم تدخل المتفرج إلى الخطوات الخمسة التالية:

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

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

- 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 ستدخلون؟

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




<p>3. <b>تحديد</b> من يتحمل مسؤولية التصرف. ناقشوا مختلف الأشخاص الذين يمكنهم التدخل في هذا الموقف. وناقشوا مخاطر التصرف وفوائده.</p> <p>4. <b>اختيار</b> كيفية المساعدة. ناقشوا الشكل الذي قد يبدو عليه التدخل في كل خيار من هذه الخيارات: التدخل المباشر، والمقاطعة، والتعمق، والتفويض/الإبلاغ.</p> <p>5. <b>تنفيذ</b> الاختيار بأمان. ما هي الموارد التي قد تكون لازمة للتأكد من إجراء التدخل بأمان ودون التعرض للانتقام؟</p>																		
<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p><u>ورّع السيناريو الأول: نشرات تدخل المتفرج</u></p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>عدوا من الأرقام من 1 إلى 5 بحيث تكون هناك خمس مجموعات.</p> <p>ستناقش كل مجموعة أحد السيناريوهات المقابلة فيما يتعلق بالنشرة (1-5). وسيكون لديكم خمس دقائق لمناقشة الأسئلة المتعلقة بالنشرة وكيفية تطبيق عملية تدخل المتفرج بناءً على السيناريو الخاص بكم.</p> <p>عندما نعود معاً، سيكون أمام كل مجموعة 5 دقائق لتقديم السيناريو والإجابات الخاصة بها للمجموعة الأكبر. وقد ترغبون في تحديد ممثل لتقديمها، غير أنه مرحب بجميع أعضاء المجموعة لإضافة التعليقات.</p> <p>تذكروا أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. فالغرض من هذا النشاط هو استكشاف مجموعة الخيارات التي يمكن أن تكون متاحة لشخص ما للتأثير بصورة إيجابية على النتيجة في موقف قد يكون فيه شخص آخر معرض للضرر. غالباً ما يكون التفويض أو الإبلاغ التصرف الأكثر أماناً.</p> <p><b>اختياري:</b> اعرض للمشاركين جدول شريحة "العصف الذهني لطرق التدخل" والذي يمكنهم نسخه لتنظيم أفكارهم.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>ستبدو بعض السيناريوهات مألوفة للمشاركين إذا أكملوا الجلسة الرابعة "التعرف على السلوك المحظور" من الوحدة التدريبية الأولى.</p>	<div><div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div>	<p><b>الشريحة: طرق التدخل: العصف الذهني</b></p> <p>الجلسة الأولى: ٥ مجموعات فقط</p> <p><b>طرق التدخل: العصف الذهني</b></p> <table><tr><th>التفويض/الإبلاغ</th><th>التعمق أكثر</th><th>تثبيت الإتياء/إيقاف الفعل</th><th>التدخل المباشر</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	التفويض/الإبلاغ	التعمق أكثر	تثبيت الإتياء/إيقاف الفعل	التدخل المباشر												
التفويض/الإبلاغ	التعمق أكثر	تثبيت الإتياء/إيقاف الفعل	التدخل المباشر															



**ملاحظة لتقديم عبر الإنترنت:** بالنسبة لتقديم عبر الإنترنت، قد يختار المُيسر أن يقوم المشاركون بالتفكير والمشاركة في المجموعة الكبيرة فحسب، أو أن يقوم المُنتج بتقسيم المجموعة إلى مجموعات فرعية افتراضية ثم العودة للمناقشة الجماعية الأكبر. وبالنسبة لمناقشات المجموعات الصغيرة، حدد سيناريو مسبق للمجموعات وقدم النشرات للمشاركين إلكترونياً حتى يتمكنوا من المتابعة في مجموعاتهم الصغيرة. وفي أي من الحالتين، يجب على المُنتج مشاركة الشريحة مع المثال الذي تناقشه المجموعة الكبيرة لاستخلاص المعلومات.

<p><b>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</b></p> <p><b>يطرح المُيسر هذا السؤال:</b></p> <p>هل يرغب أحد من المجموعة الأولى في قراءة السيناريو ومشاركة ما ناقشته مجموعته؟</p> <p><u>أعط الفرصة للمجموعة الأولى لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• قد يكون التدخل المباشر هو إخبار الرجال مباشرة بأن تعليقاتهم غير لائقة أو التنحي بأحد الرجال جانباً وإخباره بأن التعليقات غير لائقة وأن عليهم التوقف.</li> <li>• من المرجح أن يكون التدخل على أفراد أكثر فاعلية حتى لا يتخذ الرجال المشاركين في السلوك السيئ موقفاً دفاعياً.</li> <li>• يمكن أيضاً إبلاغ القيادة بهذا السلوك أو تفويض زميل آخر موثوق به للتدخل.</li> </ul>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: السيناريو الأول</b></p> <p>الجلسة الأولى: اليوم 1</p> <p><b>السيناريو الأول</b></p> <p>"ممثل" محترف جالس في المقعد الأمامي يحدّث زميلته عن مشروع جديد للمنتج الذي يعملون عليه. وفي أثناء ذلك، يحدّث زميلته في المقعد الخلفي عن مبيعاتها. كان بعض أعضاء الفريق يتابعون مدى جديّة تعليقات المشاركين في البرنامج وهو ما يحدّد "ممثل" من نجاحه.</p> <p>ولكن أحد الزملاء على وجه الخصوص، "جورج"، وهو معروف باسم "كرو" مشاء، يتحدّث في ضوء تاليّ لجميع مبيعاته ويشارك في أمور مبيعاته الخاصة على وسائل التواصل الاجتماعي في جميع أنحاء المكتب.</p>
<p><b>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</b></p> <p><b>يطرح المُيسر هذا السؤال:</b></p> <p>هل يرغب أحد من المجموعة الثانية في قراءة السيناريو ومشاركة ما ناقشته مجموعته؟</p> <p><u>أعط الفرصة للمجموعة الثانية لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• قد يكون التدخل المباشر هو إخبار "لي" مباشرة أن المزاح غير لائق. قد يكون شكل آخر من أشكال التدخل هو التنحي بالشخص الذي يضحك جانباً وإخباره بأن المزاح مهين وأن عليه التوقف.</li> <li>• تذكروا أنه من المرجح أن يكون التدخل على أفراد أكثر فاعلية حتى لا يتخذ الشخص المشارك في السلوك السيئ موقفاً دفاعياً.</li> <li>• يمكن أيضاً إبلاغ القيادة بهذا السلوك أو تفويض زميل آخر موثوق به للتدخل.</li> </ul>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: السيناريو الثاني</b></p> <p>الجلسة الأولى: اليوم 2</p> <p><b>السيناريو الثاني</b></p> <p>أثناء "لي" تحدث عن حالة "المندوب" في المكتب وهو يجب أن يردى القليل منها. هناك تلميذ من الفريق على مكتبه وسأل "لي" إذا كان بإمكانه ذلك. يشرح "لي" كيف يمكن أن ينجح هذا المشروع "لي" إذا كان بإمكانه ذلك.</p>

<p>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</p> <p><b>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</b></p> <p>هل يرغب أحد من المجموعة الثالثة في قراءة السيناريو ومشاركة ما ناقشته مجموعته؟</p> <p><u>أعط الفرصة للمجموعة الثالثة لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>يمكن أن يتحدث "سيكمون" مع "مونج" عن الزيارات وكيف أنها تبدو غير لائقة.</li> <li>يمكن أن يتحدث "سيكمون" مع الجدة ويعرف المزيد عما يحدث أثناء الزيارات.</li> <li>الإبلاغ من خلال آلية المنظمة للإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين.</li> </ul> <p><b>ملاحظة للمُيسّر:</b></p> <p>تأكد في مناقشة استخلاص المعلومات من تعزيز كيف أن التدخل المبكر والكشف عن السلوكيات المتلاعب التي يستخدمها المعتدون للوصول إلى الضحايا المحتملين (المعروفة أيضاً باسم "الاستدراج") يمكن أن يساعد في منع وقوع حوادث العنف الجنسي الأكثر خطورة.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>الشريحة: السيناريو الثالث</b></p> <p>الجلسة الأولى: المجموعة الثالثة</p> <p><b>السيناريو الثالث</b></p> <p>"روز" هادئة من العمر ٩ أعوام عالياً ما الوقت في رعاية جدتها الكهنة وزجها في مناصف المدرسة. "مونج"، وهو فتى ذاتي كره القدم في مدرسة أخته هادئة، يتم معاينة مزاجه. عالياً ما زود "مونج" "روز" وجدها لأحد شقوي ومحبها الأخرى إلهة.</p> <p>يلاحظ أحد معلمة الأوقات المستحسن وهو تلميذ استعصى: "إن "مونج" يزود "روز" وجدها تشر أوجدا أن عرفت غير لائقة."</p>
<p>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</p> <p><b>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</b></p> <p>هل يرغب أحد من المجموعة الرابعة في قراءة السيناريو ومشاركة ما ناقشته مجموعته؟</p> <p><u>أعط الفرصة للمجموعة الرابعة لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</u></p> <p><b>العلامات التحذيرية المبكرة:</b></p> <p>التعليق على النساء. النظر إلى الصور الإباحية. كان يجب الإبلاغ عن هذه السلوكيات ومعالجتها في وقت مبكر، وبالتالي ربما تجنب الوضع الحالي.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>كان يمكن أن تكون إحدى استراتيجيات التدخل المباشر هي أن تبلغ "إيريك" الشخص المناسب عن هذا السلوك مباشرة وفقاً لإجراءات الإبلاغ التنظيمية.</li> <li>يمكن أن تكون إحدى استراتيجيات التفويض هي أن تخبر "إيريك" شخصاً تثق به للتدخل بالنيابة عنها.</li> </ul>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: السيناريو الرابع</b></p> <p>الجلسة الأولى: المجموعة الرابعة</p> <p><b>السيناريو الرابع</b></p> <p>تحت "الريكة" في مكتب المدرسة منذ عدة أشهر. وفي الأونة الأخيرة، أصبحت مزاجها من بعض الصور ذات أبعاد لائقة على نفسه "جيس" "لغالياً ما يلقى "جيس" تعليقات حول "جيس" كشياء، وفي أحد الأيام يلاحظ بشار في بعض الصور (التي لا تظهر على حلقه).</p> <p>أخبرت "إيريك" أن "جيس" "لغالياً ما يلقى في المنطق القريبة في دائرة المرفقين كشياء مع أفكار المستعصى. إن كان يوم سادس "جيس" في حلقه حلقه مع ما يثير لها لغة للمستعصى ويترجم كلاماً في حلقه مكر.</p>

<p>مدة هذه الشريحة/المنافشة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>هل يرغب أحد من المجموعة الخامسة في قراءة السيناريو ومشاركة ما ناقشته مجموعته؟</p> <p><b>السيناريو الخامس:</b></p> <p><u>أعط الفرصة للمجموعة الخامسة لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إذا شعرت "جين" بالارتياح للتحدث إلى "باتريك"، فيمكنها التدخل مباشرة بأن تخبره بأن مزاحه غير لائق وتطلب منه التوقف. تذكروا أنه من الأفضل القيام بالتدخلات المباشرة في مكان خاص لتجنب رد فعل دفاعي من الشخص المشارك في السلوك المسيء.</li> <li>• يمكن أن تقاطع "جين" الموقف بالمزاح مع "باتريك" وقول شيء مثل، "لن يرغبوا في الزواج منك. أنت كبير في السن!". ستكون المتابعة اللاحقة ضرورية لمنع حدوث السلوك مرة أخرى في المستقبل.</li> <li>• يمكن أن تفوض "جين" التدخل بأن تطلب من مشرف أو شخص آخر تثق به التحدث إلى "باتريك" عن سلوكه المهيّن.</li> </ul>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p><b>الشريحة: السيناريو الخامس</b></p> <p>الجلسة الأولى: موضوع ثالث</p> <p><b>السيناريو الخامس</b></p> <p>"جين" طفتا إعتاداً صديقة "جين" عند لحظة التخليق أثناء كارتاج الصداقات بتأثيرها في يوم من الأيام تتكلم من من الضمير. يتم ذلك مباشرة بعدما يتم إتمامها "باتريك" ضيق. يواصل "باتريك" طفا. تتكلم بعد ذلك أثناء اللقاء. ولكن في الحقيقة، حتى أنه يجرى الأمل، أنه ينامي أين السمت القاتل، وأرجع منه. يدور أن الجميع يصمتون ويظهرون أن الأمر مزحة ويبدو أن القدرات المستغرقة بحسن الظن.</p> 
<p>مدة هذه الشريحة/التمرين: دقيقتان – 5 دقائق حسب الوقت المتبقي من استخلاص المعلومات من السيناريو</p> <p>إذا سمح الوقت، راجع أي أسئلة من أسئلة "ساحة الانتظار" أو أخبر المشاركين أنك ستكون متاحاً للإجابة على الأسئلة بعد انتهاء الجلسة عند الحاجة.</p> <p><b>يقول المُيسّر:</b></p> <p>شكراً لكم جميعاً على مشاركتكم النشطة في تدريب اليوم. ونأمل أن تكونوا قد تعلمتم الكثير وفهمتم المفاهيم الرئيسية المتعلقة بالكيفية التي يمكننا بها منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال تدخل المتفرج. ومن واجبنا بصفتنا موظفين في قطاع التنمية الدولية/المساعدة الإنسانية التمسك بأعلى معايير السلوك ورفع صوتنا والجهر برأينا ضد السلوك غير اللائق والضرار.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p><b>الشريحة: الجلسة الأولى: الختام</b></p> <p>الجلسة الأولى: موضوع ثالث</p> <p><b>الختام</b></p> <p>الموضوع الأول: أكبر المتفرج</p> 



## الجلسة الثانية: التوظيف الآمن والاختيار

المدة: ثلاث ساعات ونصف

هدف الجلسة:

- اعتماد استراتيجيات لجذب المرشحين المؤهلين وإبعاد المرشحين غير المناسبين للعمل في قطاع المساعدات الإنسانية والتنمية، خاصة مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر.

### التوظيف الآمن والاختيار

الجلسة الثانية

هدف الجلسة:

اعتماد استراتيجيات لجذب المرشحين المؤهلين وإبعاد المرشحين غير المناسبين للعمل في قطاع المساعدات الإنسانية والتنمية، خاصة مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر.

### مقدمة وتحديد التوقعات

مدة هذه الشريحة: 45 دقيقة الأهداف التعليمية:

- تحديد الأهداف والتوقعات للتدريب وخلق بيئة آمنة لمناقشة الموضوعات الحساسة.

مقدمة



ملاحظة للميسر: تأكد من تناول قسم المقدمة في الصفحات 8-11، إذا كانت هذه الجلسة تُقام بصورة مستقلة كوحدة تدريبية قائمة بذاتها.

### الموضوع الأول: تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي

مدة هذه الشريحة: ساعة واحدة و45 دقيقة الأهداف

التعليمية:

- تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في المناصب الوظيفية وكيفية التخفيف منها.
- تحديد كيف يمكن للتنوع في التوظيف أن يساعد في تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.
- وصف كيف يمكن للإعلان عن الوظائف أن يساعد في جذب المرشحين المناسبين.

#### يقول المُيسر:

مرحباً بكم في هذه الجلسة حول التوظيف الآمن والاختيار. وتركز هذه الجلسة على الكيفية التي يمكن بها للمنظمات توظيف موظفين ذوي كفاءة عالية واستبقائهم وبناء ضمانات في هيكلها التنظيمي لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. وسنتناول ما يلي:

#### ملاحظة للمُيسر:

قدّم جلسة التوظيف الآمن والاختيار. استعرض الأهداف التعليمية للموضوع الأول: تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي

#### ملاحظة للمُيسر:

اذكر أنك ستشارك تفاصيل قصة عن حالة اعتداء جنسي موجودة بالفعل في السجل العام، لذلك لم تعد سرية.

#### يقول المُيسر:

على مدى السنوات العديدة الماضية، ظهر العديد من الحالات البارزة عن العاملين في المجال الإنساني الذين كانوا متورطين في الاستغلال والاعتداء الجنسيين على الأشخاص الذين يخدمونهم وكذلك التحرش والاعتداء الجنسيين على الأشخاص الذين يعملون معهم. وفي كثير من الحالات، كان للأفراد ماضٍ من الاعتداء كان من الممكن اكتشافه قبل التوظيف لو أجريت فحوص المراجع والخلفية المناسبة. ومن أمثلة ذلك، قضية العامل في الإنساني "جويل ديفيس" الذي جرى اعتقاله في نيويورك في تموز/يوليو 2018 بتهمة محاولة استغلال طفل جنسياً وحيازة مواد عن الاعتداء الجنسي على الأطفال. وقد قبض عليه محقق سري بينما كان يخطط لاعتصاب طفلين، أحدهما يبلغ من العمر ثمانية أعوام والآخر يبلغ من العمر عامين.

كان "جويل" يبلغ من العمر 22 عاماً وكان معروف بعمله الإنساني. وادعى أن لديه خبرة في موضوع الاعتصاب في النزاعات. كما ادعى أنه بدأ العمل لدى منظمة دولية تدعى "شباب من أجل إنهاء العنف الجنسي"، وعمل أيضاً سفيراً للممثل الخاص للأمم المتحدة المعني بالعنف الجنسي في النزاعات. وبالإضافة إلى ذلك، قال إنه كان مدير حملة للجنة توجيهية معنية بوقف الاعتصاب في النزاعات وتضم أكثر من 5,000 منظمة لحقوق الإنسان وخبراء آخرين. كما ادعى أنه كان مرشحاً لجائزة نوبل للسلام.



#### الجلسة الثانية: التوظيف الآمن والاختيار

**هدف الجلسة:**  
اعتماد سائر الكيانات لجذب المرشحين المؤهلين وإبعاد المرشحين غير المناسبين للعمل في قطاعات المساعدات الإنسانية والتنمية، خاصة مع الأطفال والشباب المعرضين للخطر.

#### الشرحية: الموضوع الأول: تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

#### تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

#### الأهداف التعليمية:


- تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في التوظيف وكيفية التخفيف منها.
- تحديد كيف يمكن للتوظيف أن يساهم في تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- وصف كيف يمكن لإعلان عن التوظيف أن يساعد في جذب المرشحين المناسبين.

#### الشرحية: تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

#### تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

"جويل ديفيس" في صورة من الموقع الإلكتروني "شباب من أجل إنهاء العنف الجنسي".



<p>وكان من الممكن أن يكشف فحص بسيط لخلفيته عن أنه لم يتخرج في الكلية كما ادعى، وأن منظمته لم تكن فاعلة. فقد ألغى وضعها غير الربحي قبل ثلاث سنوات، ولم تكن هناك تقارير عن أي نشاط تجاري. كما لم يكن لديه أي خبرة موثقة يمكن التحقق منها تجعله "خبيراً" في العنف الجنسي في حالات النزاع. كانت هذه المعلومات كلها في السجلات العامة. وكان بإمكان أي شخص التحقق منها. لكن أحداً لم يفعل ذلك.</p> <p>وفي كانون الثاني/يناير 2020، اعترف "جويل" بأنه مذنب بتهمة إغراء طفل للمشاركة في نشاط جنسي غير قانوني، وحياسة مواد إباحية للأطفال، وتوزيع مواد إباحية للأطفال وتلقيها. وهو يواجه الآن حكماً بالسجن يتراوح من 10 سنوات إلى مدى الحياة.</p> <p>نعرف أن هذا الحادث ليس استثنائياً، كما نعلم من العديد من حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي التي ظهرت للعلن بفضل حركتي "أنا أيضاً" (MeToo) و"قطاع المساعدات أيضاً" (AidToo). هناك العديد من الأمثلة على توظيف متحرشين في المنظمات الإنسانية. حيث يوفر العمل الإنساني غطاءً للمجرمين الذين يرغبون في الوصول إلى الأطفال وغيرهم، حيث يمكنهم العمل في ظل القليل من الإشراف المباشر عليهم، مع سهولة الوصول إلى الأطفال وغيرهم من الأشخاص المعرضين للخطر، وروية العديد من الناس لهم من الظاهر على أنهم أبطال.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>إذا سمح الوقت، اسأل المشاركين عما إذا كانوا على علم بأي من هذه الحالات (حتى لو كانت الحالة من خارج قطاع المساعدات). تأكد من التأكيد على إخفاء الهوية إذا كانت الأمثلة سرية.</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>على الرغم من كل الجهود التي نبذلها لمنع الجناة المحتملين من دخول منظماتنا، إلا أنه لا يزال من الممكن أن ينتهي الأمر إلى تعيينهم. ففحوص الخلفية لا تكشف عن كل شيء دائماً، وبعض الأشخاص قادرين على إخفاء الجوانب المثيرة للقلق من وظائفهم السابقة. ومع ذلك، بالنظر إلى جميع جوانب عملية التوظيف والاختيار، بدءاً من تصميم الوصف الوظيفي إلى إجراء المقابلات الدقيقة، يمكننا فعل الكثير لجعل منظماتنا أكثر أماناً للأشخاص الذين نخدمهم وموظفينا.</p>		
--	---	---



**ملاحظة الثقافة:** هذا مجرد مثال واحد على حالة استغلال واعتداء جنسيين معروفة. ويوجد الكثير من الحالات الأخرى. قد يرغب المُيسر في اختيار مثال آخر قد يكون أكثر ملاءمة وواقعية لسياقه. والمقصود هو أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين يحدثان في كل مكان وفي كل بلد، لذلك من المهم أن تكون لدينا سياسات، ونُظُم، وأنشطة قائمة لمنع المسيئين من دخول منظماتنا.

#### الشريحة: النشاط: تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) في المناصب الوظيفية

##### جلسة نقاشية أو موضوع الإثارة النشاط: تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية

١ ما هي مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في هذا المنصب الوظيفي؟

٢ ما هي المهام أو الثقة التي توفّر لها/لهم/لها/لهم المساعدة في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

#### مدة هذه الشريحة/النشاط: 35 دقيقة

##### يقول المُيسر:

سننظر الآن في كيفية تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية وكيفية تخفيف المخاطر. سنبدأ بالنظر في الوصف الوظيفي.

##### ملاحظة للمُيسر:




ستعمل المجموعات في هذه الجلسة باستخدام وصف وظيفي معين لمساعدتها على فهم المفاهيم في هذا الموضوع. ويمكن العثور على الأوصاف الوظيفية الأربعة في الملحق الموجود ضمن النشرة الأولى. والأوصاف الوظيفية الأربعة هي: سائق، وفتي مياه وصرف صحي ونظافة صحية (WASH)، ومسؤول مالي، ومنسق رعاية صحية. يمكنك استخدام أوصاف وظيفية أخرى من منظمك، لكن تأكد من اختيار مجموعة متنوعة تشمل سائقاً، ومنصباً وظيفياً في البرامج، ومنصباً وظيفياً في العمليات،، ومنصباً إدارياً.

##### يقول المُيسر:

ستعملون في هذه الجلسة في مجموعات صغيرة باستخدام وصف وظيفي معين شائع في أوضاع المساعدة والتنمية (أو مناصب وظيفية في منظماتكم). وسيكون لكل مجموعة وصف وظيفي مختلف. وستستخدم المجموعات وصفها الوظيفي في أنشطة التعلم اللاحقة أثناء استعراضها لكل مجال من مجالات التعلم الرئيسية في عملية التوظيف والاختيار. تركز جلسات التعلم على تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتخفيف منها في عملية التوظيف. وفي ختام الجلسة، ستكون لديكم مجموعة من الأفكار من جميع الأفرقة العاملة التي يمكنكم استخدامها أو تكييفها لاستخدامكم الشخصي.

تعني الممارسة الآمنة في التوظيف أنه يجب النظر بعناية في كل مرحلة من مراحل العملية من أجل إبعاد المرشحين غير المناسبين عن التقدم للوظائف أو التعيين للعمل في منظماتكم.



<p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>اشرح للمشاركين أنه سيجري توزيعهم على مجموعات (من شخصين إلى أربعة أشخاص)، وسيكون لكل مجموعة وصف وظيفي شائع في أوضاع المساعدة والتنمية. وستستخدم المجموعات هذا الوصف الوظيفي طوال هذه الجلسة أثناء عملها على عملية التوظيف والاختيار.</p> <p><b>النشاط: الوصف الوظيفي يقول</b></p> <p><b>الميسر:</b></p> <p>سنقسم الآن أنفسنا إلى مجموعات، وستحدد كل مجموعة التحديات التي تشكلها مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في وصفها الوظيفي. أجبوا عن الأسئلة التالية في مجموعتكم:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ما هي مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في هذا المنصب الوظيفي؟</li> <li>• ما هي المهام أو الصيغة اللغوية التي تودون إضافتها للمساعدة في منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أو التخفيف منه؟</li> </ul> <p>يُرجى تدوين إجاباتكم واختيار متحدث رسمي لمشاركة أفكاركم عند العودة إلى المجموعة الأكبر.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>عندما يعود المشاركون إلى المجموعة الأكبر، اطلب من كل مجموعة تقديم النتائج التي توصلوا إليها بخصوص وصفهم الوظيفي.</p> <p>يمكنك إضافة مخاطر أخرى للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أو استراتيجيات مختلفة لمنع بعد كل عرض تقديمي كما هو مذكور أدناه والتي ربما لم يجر ذكرها:</p> <p><b>منصب السائق</b></p> <p><b>مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• حرية القيادة بمفرده إلى مناطق مختلفة واصطحاب الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر</li> <li>• فرص تبادل التوصيلات مقابل خدمات جنسية</li> <li>• يمكن النظر إلى السائقين على أنهم يتمتعون بالسلطة والمكانة، الأمر الذي يجذب الأطفال أو البالغين المعرضين للخطر</li> <li>• يمكن للموظفين الآخرين رشوتهم لمساعدتهم على الانخراط في أنشطة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي أو إجبارهم على ذلك (لا يمكن قول لا للمدير القُطري إذا طلب إحضار عاملة جنس)</li> </ul>	<p></p> <p></p> <p></p>	<p>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة – منصب السائق</p>
---	---	---

<p><b>المنع:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● إضافة مسؤولية الاحتفاظ بسجلات يومية مفصلة للرحلات، بما في ذلك المسافات المقطوعة وأسماء الركاب</li> <li>● عينة الصيغة اللغوية للمنح لجميع الأوصاف الوظيفية:</li> </ul> <p>يجب أن يلتزم موظفو المنظمة بمدونة قواعد السلوك الخاصة بها التي تحظر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH) فيما يتعلق بالمشاركين في البرامج والموظفين. ويتوقع من الموظفين أيضاً خلق بيئة عمل لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي والحفاظ عليها والإبلاغ عن أي انتهاكات مشتبه بها لمدونة قواعد السلوك تتعلق بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. ويُحظر الانتقام من أي شخص يقدم بلاغاً عن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. وسيجري التعامل مع أي انتهاك لمدونة قواعد السلوك على أنه مسألة خطيرة يترتب عليها اتخاذ إجراء تأديبي.</p> <p><b>ملاحظة:</b> يمكن التأكيد للسائقين على أنهم يتمتعون بالقدرة على الإبلاغ عن أي شخص، بما في ذلك الإدارة العليا، وأن عليهم واجب فعل ذلك إذا طُلب منهم المشاركة في أي نشاط لا يشعرون بالارتياح له أو يعرفون أنه يتعارض مع السياسة التنظيمية (على سبيل المثال، اصطحاب الموظفين لاستكشاف بيوت البغاء).</p> <p><b>منصب فني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية</b></p> <p><b>مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● الكثير من التواصل مع المجتمع المحلي، مما يتيح الفرصة للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي</li> <li>● قضاء الكثير من الوقت في القيادة خارج قاعدة العمليات، وقد يتيح ذلك فرصاً للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في الفنادق، والحانات، وغيرها من الأماكن.</li> <li>● يمكن النظر إليه على أنه يتمتع بالسلطة والمكانة، وللتين يمكن إساءة استعمالهما</li> <li>● مسؤول عن تعيين الموظفين، مما يتيح فرصاً للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.</li> </ul> <p><b>المنع:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● إضافة المسؤولية عن تسجيل الرحلات والأنشطة</li> <li>● إضافة بيان حول شرط اتباع ممارسات التوظيف في المنظمة عند تعيين الموظفين</li> <li>● إضافة صيغة لغوية لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في الوصف الوظيفي (انظروا الملاحظة تحت عنوان الوصف الوظيفي للسائق)</li> <li>● إضافة صيغة لغوية حول تعميم تدابير منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي</li> </ul>		<p>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة – منصب فني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية</p>
--	--	--



- بيان أنه سيجري تعيين الموظفين والعاملين غير الدائمين وفقاً لإجراءات التوظيف المعمول بها
- إضافة صيغة لغوية لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في الوصف الوظيفي (انظروا الملاحظة تحت عنوان الوصف الوظيفي للسائق)

اذكر في ختام هذا النشاط أنه يجب كتابة الأوصاف الوظيفية بأبسط طريقة ممكنة، لا سيما الصيغة اللغوية لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.

#### **النشاط: التنوع في بيئة العمل 35 دقيقة يقول المُيسر:**

يمكن لوجود قوى عاملة متنوعة، لا سيما التوازن بين الجنسين، أن يساعد في تقليل مخاطر سوء السلوك الجنسي في مكان العمل، مثل التحرش الجنسي وحتى الاستغلال والاعتداء الجنسيين.<sup>4</sup> ويمكن لوجود قوى عاملة أكثر تنوعاً أن يساعد في خلق ثقافة "رفع الصوت والجهر بالرأي"، حيث يمكن أن يشعر الموظفون الذين كان يجري استبعادهم تقليدياً من بيئة العمل بسبب الجنس، أو الإثنية، أو غيرها من الخصائص بأنهم أقل عزلة وضعفاً. ويمكن أن يشعر الموظفون بأنهم مفوضون للإبلاغ عن حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين، مما يساهم أيضاً في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

سننقسم أنفسنا إلى مجموعات باستخدام الوصف الوظيفي المخصص لمناقشة كيف يمكن أن يساعد وجود بيئة متنوعة في تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين. افحصوا وصفكم الوظيفي في مجموعتكم الصغيرة وحددوا التغييرات التي يمكنكم إجراؤها لتقليل العوائق أمام النساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، والمجموعات الأخرى التي كانت تتمتع تاريخياً بسلطة أقل في المجتمع دون التأثير على نتائج العمل. وفكروا في السياق الثقافي أيضاً، هل هناك مجموعات كانت تواجه تاريخياً أو تواجه حالياً عوائق بسبب الانتماء الإثني أو الديني؟

ضعوا في اعتباركم أن العديد من الأوصاف الوظيفية لها متطلبات عالية بلا داع تتعلق بالتعليم والخبرة وفي بعض الأحيان تكون غير ذات صلة أو غير ضرورية لشخص ما لأداء الوظيفة بنجاح. ويمكن أن تشكل هذه المتطلبات عوائق أمام النساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، والمجموعات الإثنية والاجتماعية التي تتمتع بوصول أقل إلى التعليم والتي لولا هذه المتطلبات لكانت قادرة على أداء الوظيفة.

#### **ملاحظة للميسر:**

عندما يعود المشاركون إلى المجموعة الأكبر، اطلب من كل مجموعة تقديم النتائج التي توصلوا إليها بخصوص وصفهم الوظيفي. يمكنك إضافة اقتراحات بعد كل عرض تقديمي (على النحو الموضح أدناه) ربما لم يجر ذكرها:



#### **النشاط: التنوع في بيئة العمل**

ما هي التغييرات التي يمكنكم إجراؤها من أجل تقليل العوائق التي تواجه النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، والأقليات الآخرين؟



<p><b>السائق</b></p> <p>يمكنك أن تبدأ بسؤال المجموعة عما إذا كان بإمكان النساء العمل سائقات. انظر ملاحظة الثقافة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• قد لا تكون مؤهلات هذه الوظيفة لازمة لأداء هذه الوظيفة، مثل خبرة سابقة في منظمة غير حكومية.</li> <li>• قد لا يكون هناك داع لأن تكون القدرة على القراءة والكتابة باللغة الإنكليزية من المتطلبات، طالما أن المرشح يمكنه التواصل شفهيًا باللغة الإنكليزية (كما هو مطلوب في هذه الوظيفة) وإكمال سجلات القيادة باللغة الإنكليزية.</li> <li>• يمكن أن يساعد الإعلان باللغات المحلية أيضاً في جذب المزيد من المرشحين المتنوعين.</li> </ul> <p><b>فني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تتطلب العديد من المناصب الفنية شهادات جامعية. ومع ذلك، هناك أشخاص قد يتأهلون بناءً على سنوات من الخبرة في القيام بالعمل. وإلى جانب الدرجة العلمية، يمكن أن تكون هناك عبارة "أو خبرة عمل معادلة".</li> <li>• قد لا يتطلب الحصول على درجة علمية في أحد المجالات المذكورة في الوصف الوظيفي خمس سنوات من الخبرة.</li> <li>• بالنسبة لمتطلبات العمل خارج قاعدة العمليات بنسبة 75% من الوقت، فإنها يجب أن تكون أكثر وصفاً لمناطق العمل ومدة بقاء الشخص بعيداً خلال زيارة عادية. وقد تكون هذه الصيغة اللغوية عائقاً غير ضروري أمام جذب المرشحات، إذا كانت الرحلات في الواقع قصيرة وليست في مناطق خطيرة، على سبيل المثال.</li> </ul> <p><b>المسؤول المالي</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• مثل منصب فني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية، يجب على المشاركين التفكير فيما إذا كانت المؤهلات صارمة للغاية. فعلى سبيل المثال، قد لا تكون شهادة التعليم النظامي في مجال المحاسبة ضرورية إذا أثبت المرشح خبرته.</li> <li>• يبدو أن أربع سنوات من الخبرة خارج التعليم النظامي عالية جداً بالنسبة لهذا المنصب الوظيفي.</li> </ul> <p><b>منسق الرعاية الصحية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• سيكون من المهم للمرشحين الحصول على إحدى الدرجات العلمية المعتمدة لهذا العمل، ومع ذلك، فإن متطلبات الخبرة، التي تبلغ 10 سنوات، تبدو عالية جداً ومن المرجح أن تكون عائقاً أمام التوظيف المتنوع.</li> <li>• يجب أن يكون شرط العمل بنسبة 75% خارج قاعدة العمليات أكثر تحديداً أيضاً، كما هو مذكور في الوصف الوظيفي لفني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية.</li> <li>• قد تكون متطلبات الخبرة الأخرى أيضاً عالية جداً، وهو ما ينبغي استكشافه.</li> </ul>	<p><b>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة – السائق</b></p> <p><b>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة – فني المياه والصرف الصحي والنظافة الصحي</b></p> <p><b>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة – المسؤول المالي</b></p> <p><b>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة – منسق الصحة</b></p>
---	---

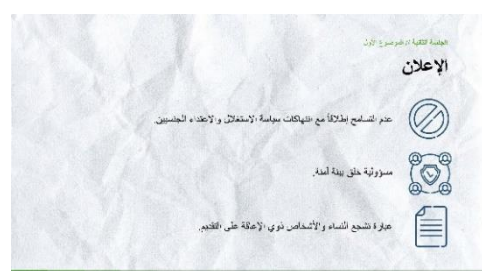
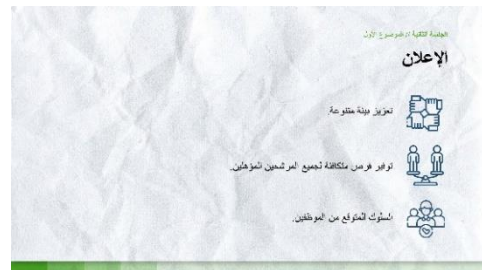


**ملاحظة الثقافة:** في بعض الثقافات، لا يُعتبر من اللائق أن تكون النساء سائقات أو تُعتبر أماكن العمل خطيرة للغاية بالنسبة لهن. وفي مثل هذه السياقات، قد يكون من الممكن توظيف النساء سائقات في عمل لا يعرضهن لخطر متصور، مثل القيادة للحصول على الإمدادات المحلية، ونقل الموظفين من دور الضيافة والمكاتب وإليها، والقيادة من المطار إليه. كما يمكن تكليف السائقات بتوصيل موظفات أخريات إلى مواقع العمل.

#### الشرحية: الإعلان وإيجاد المصادر



#### الشرحية: الإعلان - النشاط



#### النشاط: مدة الإعلان وإيجاد المصادر لهذه الشرحية/النشاط:

35 دقيقة

#### يقول المُيسر:

كيف يمكن أن يكون للإعلان عن الوظائف تأثير على تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، بما في ذلك مكان الإعلان؟

#### ملاحظة للميسر:

اطلب من المشاركين، في مجموعاتهم، كتابة إعلان قصير للوصف الوظيفي المخصص لهم والتفكير في المكان الذي سينشرون فيه إعلان الوظيفة لجذب النساء والمرشحين المتنوعين الآخرين.

#### يقول المُيسر:

كونوا مبدعين! يمكنكم أيضاً التفكير في استخدام شيء من الصيغة اللغوية الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي التي وضعتها بالفعل لوصفكم الوظيفي والتغييرات التي أجريتموها على وصفكم الوظيفي لتقليل العوائق أمام النساء والمرشحين المتنوعين الآخرين.

#### ملاحظة للميسر:

عندما يعود المشاركون إلى المجموعة الأكبر، اطلب من كل مجموعة تقديم النتائج التي توصلوا إليها بخصوص وصفهم الوظيفي. يمكنك إضافة اقتراحات بعد كل عرض تقديمي (على النحو الموضح أدناه) ربما لم يجر ذكرها.

#### يجب أن تتضمن الصيغة اللغوية للإعلان ما يلي:

- تعزيز بيئة متنوعة
- توفير فرص متكافئة لجميع المرشحين المؤهلين
- السلوك المتوقع من الموظفين (وأنه لا يمكن طلب المال أو أي خدمات أخرى مقابل الحصول على وظيفة)
- عدم التسامح إطلاقاً مع انتهاكات سياسة الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- مسؤولية خلق بيئة آمنة
- عبارة تشجع النساء والأشخاص ذوي الإعاقة على التقديم



## الموضوع الثاني: المقابلة والاختيار

المدة: 40 دقيقة الأهداف

التعليمية:

- وصف كيفية تقييم معرفة المرشح بمدونة قواعد السلوك التنظيمية ودوره المتصور في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وفهمه لهما.

المدة المخصصة لهذا: الشريحة/المقدمة: 5 دقائق

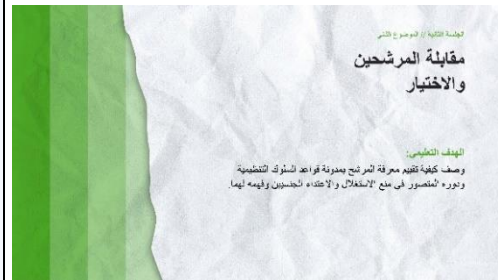
ملاحظة للميسر:

قدم الموضوع الثاني: مقابلة المرشحين والاختيار

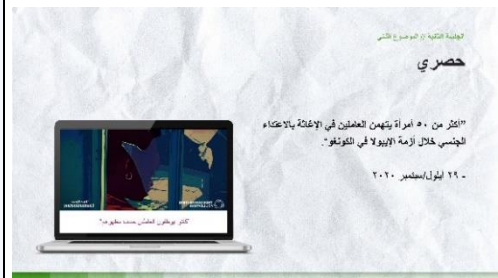
يقول الميسر:

عملية التوظيف نفسها تنطوي على مخاطر عالية من الاستغلال الجنسي. على سبيل المثال، كشفت ادعاءات جمهورية الكونغو الديمقراطية الأخيرة بشأن الاستغلال الجنسي أثناء الاستجابة لفيروس إيبولا (2021) عن أن بعض النساء قد اضطرن إلى تبادل الخدمات الجنسية من أجل الحصول على وظيفة لدى المنظمات غير الحكومية. لا ينبغي أبداً السماح لأي شخص بمفرده بالقيام بتوظيف العاملين واختيار، حتى بالنسبة للعاملين غير الدائمين والمؤقتين. ويُفضل أن تكون هناك لجنة توظيف تضم امرأة واحدة على الأقل. وللتوظيف السريع، يجب إشراك شخصين على الأقل في التوظيف، على أن يكون أحدهما امرأة. ويجب أيضاً رصد عمليات التوظيف وعمل تفتيش فجائي عليها لضمان اتباع سياسات التوظيف. ولا ينبغي إجراء المقابلات مع النساء في غرف خاصة بمفردهن مع رجل.

الشريحة: الموضوع الثاني: مقابلة المرشحين والاختيار



الشريحة: حصري (تقرير ادعاءات جمهورية الكونغو الديمقراطية)





## الشرية: إجراء المقابلات من أجل التوظيف الأمن

### الجلسة الثانية: الموضوع الثاني

#### إجراء المقابلات من أجل التوظيف الأمن

الفجوات الوظيفية الطويلة

تحتل مناصب عدة خلال فترة زمنية قصيرة.

قائمة المراجع التي لا تشمل مشرفين.

يجب عليكم أثناء المقابلة تقييم معرفة المرشح بمدونة قواعد السلوك الخاصة بكم، ودوره المتصور في منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، وكيف سيستجيب لحوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وفهمه لذلك. وقد تحددون العلامات التحذيرية المحتملة خلال هذه العملية.

فيما بعض الأمثلة على علامات التحذير:

- الفجوات الوظيفية الطويلة غير المبررة
- شغل عدة مناصب خلال فترة زمنية قصيرة
- قائمة المراجع التي لا تشمل مشرفين

**ملاحظة:** تذكروا أن هذه جوانب يجري استكشافها بدرجة أكبر مع المرشحين حتى تتمكنوا من إصدار حكم مستنير بشأن ترشيحهم. وهذا لا يعني أنه لا ينبغي أخذ الأشخاص الذين تظهر عليهم هذه العلامات التحذيرية في الاعتبار. فعلى سبيل المثال، قد تأخذ إحدى الأمهات إجازة من العمل لفترة طويلة من الوقت لرعاية أطفالها. ويجب ألا تستبعدوها من مجموعة المرشحين بسبب هذا الأمر. وربما لم يصف المرشح اسم مشرفه السابق لأنه كان مُبلغاً عن المخالفات ويخشى الانتقام. وفي هذه الحالة، قد يرغب في تقديم اسم شخص آخر في المنظمة يمكنه التحدث عن عمله وشخصيته.

ليس من غير المألوف أيضاً أن يغير العاملون في المجال الإنساني وظائفهم بصورة متكررة. ومع ذلك، لا يزال يتعين عليكم استكشاف أسباب تغيير الوظائف مع المرشح.

تأكدوا أيضاً من المتابعة مع المرشح بشأن أي تناقضات بين ما يقوله في المقابلة وما هو موجود في سيرته الذاتية أو المعلومات التي قدمها.

مدة النشاط: 40 دقيقة

يقول الميسر:

هناك أسئلة يمكنكم طرحها على المرشحين لمساعدتكم على تقدير وعيهم بالاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ومواقفهم حيال ذلك. ويجب عليكم إعطاء المرشح نسخة من مدونة قواعد السلوك الخاصة بكم في وقت مبكر قبل طرح هذه الأسئلة ليتمكن من مراجعتها. ولكن لديكم أيضاً نسخة متاحة له إذا كنتم تجرون مقابلة شخصية معه.

يرجى إلقاء نظرة على النشرة الثانية: إجراء المقابلات من أجل التوظيف الأمن. سننقسم إلى مجموعتين الآن. وفي مجموعتكم وباستخدام الوصف الوظيفي المخصص لكم، اجعلوا نصف مجموعتكم يفكر في الإجابات المحتملة التي من شأنها أن تثبت فهم مدونة قواعد السلوك الخاصة بكم والنصف الآخر يفكر في الإجابات التي قد تشير إلى وجود شاغل ما.

أعد المشاركين إلى المجموعة الأكبر واطلب منهم مشاركة إجاباتهم.

## الشرية: النشاط: إجراء المقابلات من أجل التوظيف الأمن

الجلسة الثانية: الموضوع الثاني

النشاط:

#### إجراء المقابلات من أجل التوظيف الأمن

في مجموعتكم وباستخدام الوصف الوظيفي المخصص لكم، اجعلوا نصف مجموعتكم يفكر في الإجابات المحتملة التي من شأنها أن تثبت فهم مدونة قواعد السلوك الخاصة بكم والنصف الآخر يفكر في الإجابات التي قد تشير إلى وجود شاغل ما.

تأكدوا بالنسبة لكل سؤال من الأسئلة من أن المشاركين يظهرون فهماً لما يلي:

1. في هذا الدور الذي تتقدم إليه، كيف تعتقد أن مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا تنطبق عليك؟

يجب على المرشحين بيان أنه لا يمكنهم الانخراط في أي من السلوكيات المحظورة. قد تكون إحدى العلامات التحذيرية أن يبدو أن المرشح لا يفهم العلاقة بين مدونة قواعد السلوك وعمله مع المنظمة.

2. هل سبق وأن ورد اسمك في أي قضية تتعلق بالاستغلال، أو التحرش، أو الاعتداء الجنسي لدى أي من أرباب عملك السابقين؟

سبب معظم المرشحين بلا عن هذا السؤال. لكن يظل من المهم طرح هذا السؤال لأنه إذا جرى تعيين المرشح، واكتشفت المنظمة لاحقاً أنه كان متورطاً في أحد شواغل الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي السابقة، فقد يكون ذلك سبباً لاتخاذ إجراء تأديبي، حتى إنهاء التوظيف بسبب تقديم معلومات خاطئة.

3. برأيك، ما هي الحدود المقبولة للسلوك مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر؟

يجب أن يكون المرشحون قادرين على توضيح أنه لا ينبغي لهم الانخراط في أي سلوك محظور، لا سيما بالنسبة للمناصب الوظيفية التي تنطوي على العمل مع الأطفال. وبالنسبة للمناصب الوظيفية التي تنطوي على العمل مع الأطفال، قد يرغب الشخص الذي يجري المقابلة في المتابعة بأسئلة حول الكيفية التي يعتقد بها المرشح أنه يجب معاملة الأطفال وتأديبهم. وتتمثل العلامات التحذيرية في أن يبدو أن المرشح يجد صعوبة في فهم أهمية الحدود أو يكشف عن أن السلوك المحظور مع الأطفال، مثل اللمس أو التأديب الجسدي، مقبول.

الشريحة: استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلة (1)

الجدول الزمني: الموضوع الثاني  
استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

في هذا الدور الذي تتقدم إليه، كيف تعتقد أن مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا تنطبق عليك؟

الشريحة: استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلة (2)

الجدول الزمني: الموضوع الثاني  
استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

هل سبق وأن ورد اسمك في أي قضية تتعلق بالاستغلال، أو التحرش، أو الاعتداء الجنسي لدى أي من أرباب عملك السابقين؟

الشريحة: استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلة (3)

الجدول الزمني: الموضوع الثاني  
استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

برأيك، ما هي الحدود المقبولة للسلوك مع الأطفال والبالغين المعرضين للخطر؟

#### الشريحة: استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلة (4)

##### الجلسة الثانية أو المصراع الثاني

##### استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

هل سبق لك أن تعرضت لموقف تعين عليك فيه الإبلاغ عن انتهاك لمدونة قواعد السلوك؟

4. هل سبق لك أن تعرضت لموقف تعين عليك فيه الإبلاغ عن انتهاك لمدونة قواعد السلوك؟

واقع أن مرشحاً أبلغ عن انتهاك مشتبه به لمدونة قواعد السلوك هو إجابة إيجابية. قد تكون إحدى العلامات التحذيرية أن المرشح لا يعتقد أنه مسؤول عن الإبلاغ عن انتهاك إذا لم يكن متأكد تماماً من انتهاك شخص ما لمدونة قواعد السلوك. حيث يجب الإبلاغ عن الاشتباهات أيضاً. ويجب أن تكون إجاباتهم متوازنة أيضاً مع واقع أن الموظفين في المناصب الوظيفية برتبة مبتدئ أو في المناصب الوظيفية مثل السائقين قد يتخوفون من الإبلاغ بسبب المخاوف المتعلقة بخسارة وظائفهم أو غير ذلك من عواقب الإبلاغ. ويجب فرض معايير أعلى للإبلاغ على المديرين وغيرهم ممن يشغلون المناصب العليا.

5. ماذا ستفعل إذا لاحظت أن أحد الزملاء ينتهك مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا؟

تتمثل أحد الردود الإيجابية من المرشح في أنه سيبلغ فوراً عن الانتهاك الملحوظ لمدونة قواعد السلوك. وتتمثل إحدى العلامات التحذيرية في أن يقول المرشح إنه لن يبلغ إلا إذا كان متأكد تماماً من أن الزميل قد انتهاك مدونة قواعد السلوك. وتتمثل علامة تحذيرية أخرى في أن يقول المرشح إنه سيقوم أولاً في الموقف قبل أن يقرر ما إذا كان ينبغي عليه الإبلاغ عنه.

انه هذه الجلسة

يقول الميسر:

ضعوا في اعتباركم أنه عدا الإجابة إيجابية سلبية على السؤال رقم 2، فإن إجابات الأسئلة الأخرى التي قد تثير علامة تحذيرية لا تستبعد المرشح تلقائياً من الاعتبار. فعلى سبيل المثال، قد لا يكون الشخص الذي لم يسبق له العمل في قطاع المعونة على دراية باليات الإبلاغ. وسيتعين عليكم مقارنة جميع إجابات المرشحين كجزء من عملية الاختيار الشاملة وفحص المراجع، مع العلم بأن الإجابات على هذه الأسئلة اعتبار مهم للغاية بالإضافة إلى المؤهلات الوظيفية الأخرى في عملية الاختيار.

#### الشريحة: استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلة (5)

##### الجلسة الثانية أو المصراع الثاني

##### استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

ماذا ستفعل إذا لاحظت أن أحد الزملاء ينتهك مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا؟

## الموضوع الثالث: العناية الواجبة في التوظيف: فحوص المراجع والخلفية

المدة: 30 دقيقة الأهداف

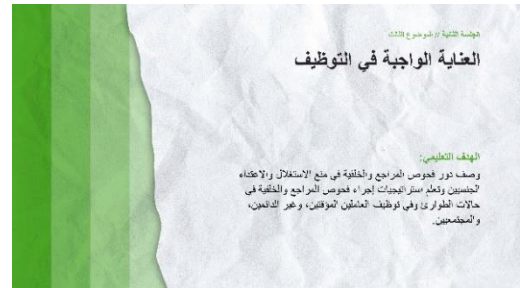
### التعليمية:

- وصف دور فحوص الخلفية والمراجع في منع الاستغلال والاعتداء وتعلم استراتيجيات لإجراء فحوص الخلفية والمراجع في حالات الطوارئ وفي توظيف العاملين المؤقتين، وغير الدائمين، والمجتمعيين.

**ملاحظة:** بالنسبة للمنظمات المشاركة في مخطط الإفصاح عن سوء السلوك المشترك بين الوكالات، الذي تيسره اللجنة التوجيهية للاستجابة الإنسانية، يمكنكم إضافة سياسات منظماتكم حول كيفية استخدامه أثناء فحوص المراجع. يعزز مخطط الإفصاح عن سوء السلوك المشترك بين الوكالات التبادلات الثنائية بين المنظمات للسؤال على وجه التحديد عن تاريخ سوء السلوك السابق لمرشح ما في المنظمة السابقة، بطريقة يبدو أنها تحترم القيود القانونية وتمتثل لخصوصية البيانات. والقصد من المخطط هو أن يكون مكملاً لفحوص الشرطة وفحوص المراجع العامة وليس بديلاً عنها، حيث يمكنها أن تسلط هي أيضاً الضوء على العلامات التحذيرية للسلوك الأخلاقي للمرشح.

<https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

### الشريحة: الموضوع الثالث: العناية الواجبة في التوظيف



### مدة النشاط/الشريحة: 5 دقائق

#### ملاحظة للميسر:

قدّم الموضوع الثالث: العناية الواجبة في التوظيف: فحوص المراجع والخلفية والأهداف التعليمية

#### يقول الميسر:

فحوص المراجع والخلفية بالغة الأهمية في عملية التوظيف، ومع ذلك، في كثير من الأحيان، لا تُجرى الفحوص الصحيحة على المرشحين عندما تكون هناك حالة طارئة أو في حالة العمال المؤقتين أو غير الدائمين. وعدم التحقق من المراجع وإجراء فحوص الخلفية يعرض الموظفين وأفراد المجتمع المحلي لخطر كبير.

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

- اطلبوا أسماء المشرفين السابقين دائماً واتصلوا بهم مباشرة 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.



<p>راجعوا كل مرجع من المراجع الكتابية مع بعضها بعناية للتأكد من أنه لم يقم شخص واحد بتعيينتها. وغالباً ما يمكن اكتشاف ذلك بسهولة عندما تحتوي جميع المراجع على الكلمات والعبارات ذاتها في إجابات العديد من الأسئلة.</p> <p><b>فحوص الخلفيات/فحوص المراجع</b></p> <p>تستعين بعض المنظمات بمنظمات خارجية لإجراء فحوص الخلفيات الجنائية. وإذا لم تكن منظمتم تتمتع بهذه القدرة، فيمكنها التفكير في طلب فحص من الشرطة المحلية، حيثما سمح القانون بذلك، لا سيما بالنسبة للمناصب عالية الخطورة.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>قم بإحالة المشاركين إلى <u>النشرة الرابعة: إجراء فحوص المراجع والخلفية من أجل البرامج الآمنة</u> مع عينة لمراجع منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين).</p>		<p><b>الشريحة: فحوص المراجع وفحوص الخلفية</b></p> 
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 20 دقيقة</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>لنناقش ما يمكننا فعله لفرز مرشحين على نحو صحيح أثناء حالات الطوارئ أو عند تعيين العاملين المؤقتين، أو غير الدائمين، أو المجتمعين.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>اطلب من المشاركين تدوين أكبر عدد ممكن من الأفكار التي يمكنهم التفكير فيها لفرز المرشحين من حيث مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الملاحظات اللاحقة، مع تدوين فكرة واحدة في كل ورقة.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📝</p>	<p><b>الشريحة: النشاط: فرز المرشحين</b></p>  <p><b>الشريحة: النشاط: فرز المرشحين، تابع</b></p> 



تعليمات لتنفيذ هذا التمرين عبر الإنترنت: أعط المشاركين 5 دقائق للتفكير في فكرتهم. ثم اطلب منهم إضافتها إلى سبورة عبر الإنترنت، أو يمكن للميسر أو المنتج كتابتها على شاشة مشتركة. قد يستغرق هذا التمرين 10 دقائق أكثر من التدريب الشخصي.

<p>المدة: 5 دقائق</p> <p>ملاحظة للميسر:</p> <p>لاختتام هذه الجلسة، اطلب من المشاركين مراجعة <u>النشرة الخامسة: قائمة مرجعية التوظيف الأم، والتعاقد، وإدارة الأداء</u>. اسألهم عما إذا كان يريدون إضافة شيء للقائمة.</p> <p>انه الجلسة</p>	<p>🕒</p> <p>📄</p>	<p>الشرح: اختتام العناية الواجبة في التوظيف</p> 
---	-------------------	--

## الجلسة الثالثة: البرامج الآمنة وإدارة المخاطر

المدة: 125 دقيقة

الهدف التعليمي للجلسة:

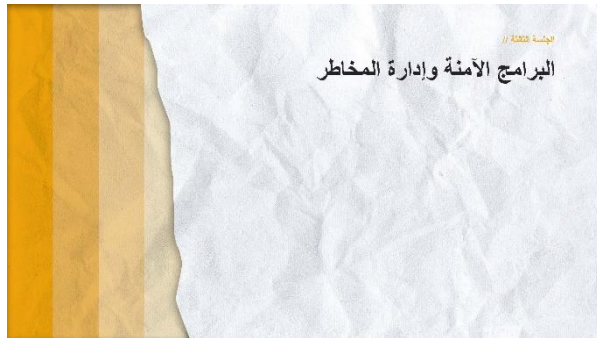
- تطبيق خطوات دورة إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين المكونة من أربعة أجزاء، وهي الفهم، والتحديد، والتخفيف، والرصد على برامج المساعدات الإنسانية الحالية والجديدة.<sup>5</sup>

**ملاحظة للميسر:** هذه الجلسة مصممة لتكون جلسة "حلقة عمل" مع أعضاء الأفرقة المسؤولين مباشرة عن إدارة المخاطر وتنتج بصورة أفضل عندما تحلل أفرقة المشروعات أنشطة مشروعاتها من حيث مخاطر منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ويجب أن يكون الميسر على دراية بأنشطة المشروعات وأن يكمل "تقييم إدارة المخاطر وورقة عمل الخطة" بنفسه استعداداً للتدريب لتوقع الموضوع الذي قد تحتاج فيه الأفرقة إلى مزيد من التوجيه في هذا النشاط. وهذه الجلسة مخصصة لمن هم في المستويات العليا، وهم المسؤولون عن تصميم البرامج وإدارتها لبحث مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب الموظفين في الميدان وتوثيقها ورصدها.

إذا كانت هناك قدرة على جمع المعلومات حول مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين مباشرة من المستفيدين، أو العاملين المؤقتين من المجتمع المحلي، أو كليهما وكان هناك اهتمام بذلك، ففكروا في استخدام المواد المتاحة من مشروع "المساعدة الممكنة" (Empowered Aid). وهذه المواد مصممة لاستخدامها كمنهجية للبحث التشاركي مع النساء والفتيات بصفتهم مشاركات في البرامج لتحصيل فهم أفضل لما يتصورن أنه مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين وكيف يتعاملن مع تلك المخاطر حتى تتمكن المنظمة من اتخاذ خطوات أفضل لمواجهة تلك المخاطر. ويمكن للمعرفة المكتسبة من هذا النوع من البحث التشاركي أن تثرى تمرين إدارة المخاطر هنا مباشرة، مع الأخذ في الاعتبار استراتيجيات تخفيف المخاطر التي ساهمت فيها النساء والفتيات أنفسهن.

[https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAidPARWorkshopFacilitationGuide-Final\\_a11y.pdf](https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAidPARWorkshopFacilitationGuide-Final_a11y.pdf)

### الشريحة: الموضوع الأول: التفكير في المخاطر



<sup>5</sup> المواد الواردة في هذا القسم مقتبسة من الأدوات الواردة في "مجموعة أدوات إدارة مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين" الخاصة بعمليات الأمم المتحدة للسلام: حزيران/يونيو 2018 "الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA): دليل عملي ومجموعة أدوات لليونسيف وشركائها" 1 نيسان/أبريل 2020.

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>يمكن أن تبدو "إدارة المخاطر" موضوعاً صعباً. لكن في الواقع، ندير جميعنا "المخاطر" في حياتنا الشخصية والمهنية. والهدف من هذه الجلسة هو زيادة الوعي بما نقوم به بالفعل، ولفت الانتباه إليه، وإعطاء معنى له – لضمان تطبيقه على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في برامجنا. ويعني هذا اكتساب وعي وفهم أفضل لكيفية تحديد المخاطر وتقييمها والتخفيف منها.</p> <p>لنفكر في المخاطر بطريقة مختلفة للحظة. فكروا في مشروع حديث أكملتموه في حياتكم الشخصية: ربما كان العمل على تحسين مساحتكم المعيشية أو المكتبية، أو التخطيط لحفل زفاف أو عيد ميلاد، أو الذهاب في رحلة لقضاء عطلة أو لزيارة الأقارب، أو الانتهاء من مشروع هواية، أو عملية الحصول على وظيفة.</p> <p>سَمَّ المشاركين إلى أزواج، واطلب منهم التفكير في مشروعهم الشخصي وتحديد مخاطر إكمال المشروع الشخصي بنجاح والخطوات التي اتخذوها لتقليل تلك التهديدات التي واجهت مشروعهم. وبعد ذلك يجب عليهم المشاركة مع شركائهم. وأعطهم دقيقتين لفعل ذلك.</p> <p><b>اطرح الأسئلة التحفيزية التالية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ماذا كان هدفكم من المشروع؟ ما الذي كنتم تريدون فعله؟ (رؤية الأقارب، أو إتمام مهمة معينة، أو تنظيم حفل زفاف ناجح)</li> <li>– ما هي بعض المخاطر المحتملة لتحقيق هدفكم؟ (تفويت وسيلة النقل الخاصة برحلتكم، أو كسر أدوات في مشروعكم، أو عدم وصول الطعام لحفلتكم)</li> <li>– ما هي الأشياء التي فعلتموها لمواجهة المخاطر والتقليل منها؟ (ضبط المنبه والمغادرة قبل وقت كافٍ، أو التعامل مع الأدوات بعناية، أو التأكد من وصول الطعام المعد للزفاف أو الحفل في الوقت المحدد)</li> </ul>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: البرامج الآمنة وإدارة المخاطر</b></p>  <p><b>النشاط</b></p> <p><b>الشريحة: التفكير في المخاطر</b></p> 
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>لنعد جميعاً إلى المجموعة الكبيرة. هل يمكن لأحدكم مشاركة مثاله معي؟</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>تأكد من أن يجيب المشاركون الذين يشاركون أمثلتهم على كل سؤال من الأسئلة التحفيزية الثلاثة الموجودة على الشريحة حول الأهداف، والمخاطر، وإجراءات التقليل من المخاطر. ويمكنك إعادة صياغة إجاباتهم من خلال هذه الأسئلة الثلاثة عند تلخيص إجاباتهم.</p> <p>اسمح لاثنتين أو ثلاثة من المشاركين بالمشاركة.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p><b>استخلاص المعلومات في الجلسة العامة</b></p>








ت ملاحظة للتقديم عبر الإنترنت: بدلاً من تقسيم المشاركين إلى أزواج، خصص دقيقتين للأفراد للتفكير في هذه الأسئلة والإجابة عن أنفسهم. فكر في تشغيل موسيقى هادئة في الخلفية للتخفيف من حدة "الصمت". وبعد دقيقتين، اطلب من الأفراد المشاركة.



## الموضوع الثاني: دورة إدارة المخاطر

المدة: 10 دقائق

<p><b>يقول المُيسر:</b></p> <p>سننظر الآن في كيفية تطبيق المزيد من البنية والتحليل على العملية ذاتها التي استخدمتموها عند النظر في مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في برامجنا. وسنعمل ذلك بالحديث عن خطوات إدارة المخاطر.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقة واحدة</p> <p><b>يقول المُيسر:</b></p> <p>تعريف المخاطر بسيط جداً:</p> <p>”تأثير عدم اليقين على الأهداف“. وهناك طريقة أخرى للتفكير فيها، وهي ”احتمال حدوث شيء سيء“.</p> <p><b>ملاحظة للمُيسر:</b></p> <p>طبق هذا التعريف على مثال واحد على الأقل من الأمثلة التي شاركها المشاركون في الجلسة السابقة بتحديد: (1) الهدف و(2) التهديد أو عدم اليقين من تحقيق هذا الهدف.</p>	  	<p><b>الشريحة: تحديد المخاطر وأهداف منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين</b></p>  <p>الجلسة الثالثة /</p> <p><b>تحديد المخاطر وأهداف منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين</b></p> <p>المخاطر هي: تأثير عدم اليقين على الأهداف</p> <p>أهداف منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 منع انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفينا أو المتطوعين لدينا.</li> <li>2 المساهمة عن انتهاكات معيار سلوك منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.</li> <li>3 دعم الفاجين/الفاجات وضحايا انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين.</li> </ol>

<p>مدة هذه الشريحة: دقيقتان</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>لذلك، عندما نحدد "المخاطر" في مشروعاتنا من وجهة نظر منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، فإن تعريف المخاطر ذاته يتطلب منا تحديد أهدافنا في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.</p> <p>عندها نعلم أن لدينا ثلاثة أهداف:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) منع حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين تماماً</li> <li>2) مساءلة الأشخاص عن انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين عند حدوثها</li> <li>3) دعم الضحايا والناجين/الناجيات من انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين</li> </ol> <p>سنركز في تقييم إدارة المخاطر وورقة عمل الخطة اللذين سنستخدمهما في هذه الجلسة على منع حدوث المخاطر في برامجنا، ولكن من المهم أيضاً التفكير في الكيفية التي يمكن أن تؤدي بها مساءلة الأشخاص عن الانتهاكات ودعم الضحايا والناجين/الناجيات دوراً أيضاً في المنع.</p> <p>نعلم أن الجزء الأكبر من إدارة المخاطر يهدف إلى تقليل "مدى تكرار" حدوث الانتهاكات. ونعلم أيضاً أن إدارة المخاطر لا يمكنها أن تقضي على تلك المخاطر أبداً. ويجب أيضاً أخذ نُظُم الإبلاغ عن انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين المحتملة ونُظُم الاستجابة الجيدة لمساءلة الأشخاص من خلال الإجراءات التأديبية وتقديم الدعم للضحايا والناجين/الناجيات في الاعتبار في الصورة الكاملة لإدارة المخاطر.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة (ذاتها): تحديد المخاطر وأهداف منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين</b></p> 
<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>إدارة المخاطر هي تطبيق الأنشطة والأساليب التي تستخدمها المنظمات لفهم المخاطر التي يمكن أن تؤثر على قدرتها على تحقيق أهداف معينة وتحديد هذه المخاطر والتخفيف منها.</p> <p>يكمل رصد تخفيف المخاطر أو معالجتها الدورة، فقد تظهر مخاطر جديدة بناءً على تعلمنا.</p> <p><u>يوضح الرسم التوضيحي الدورة المكونة من أربع خطوات:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. فهم كيفية عمل البرامج والجوانب التي يمكن أن تظهر فيها المخاطر في المشروع.</li> <li>2. تحديد المخاطر: تحديد الطرق المحددة التي قد يحدث بها الضرر الناجم عن المخاطر.</li> </ol>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: دورة إدارة المخاطر</b></p>  <p>مقتبسة من: المبادئ التوجيهية لإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني بشأن إدارة المخاطر المؤسسية (2012).</p>

<p>3. تخفيف المخاطر: تحديد طرق واقعية لتخفيف المخاطر (الوقت والموارد المناسبة)، لا سيما من خلال معايير السلوك وإجراءات التشغيل القياسية</p> <p>4. رصد المخاطر: وضع خطة رصد (أو دمجها في أنشطة الرصد الأخرى) لفهم ما إذا كانت جهود التخفيف أو عمليات المعالجة:</p> <p>(1) متبعة و(2) فعالة في تقليل المخاطر</p> <p>الهدف من إدارة المخاطر هو تقليل المخاطر عن طريق تنفيذ الضوابط، والعمليات، والإجراءات، مع إدراك أنه قد يكون من المستحيل تقريباً القضاء على المخاطر بالكامل.</p>		
--	--	--



## الموضوع الثالث: فهم المخاطر

المدة: 10 دقائق الهدف

التعليمي:

- طَبِّقْ جزء الفهم من دورة إدارة المخاطر

مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان

ملاحظة للميسر:

وَرَعَ النشرة السادسة: "تقييم إدارة المخاطر والخطوة"

يقول الميسر: سنتطرق الآن إلى أهم ثلاث خطوات في دورة إدارة المخاطر ونطبقها على مشروعاتكم.

سنفعل ما يلي:

1. فهم المخاطر
2. تحديد المخاطر
3. تخفيف المخاطر



الشريحة (ذاتها): دورة إدارة المخاطر



مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان


يقول الميسر:


يمكن النظر إلى جميع مخاطر الانتهاك والاستغلال الجنسيين من خلال عدسة المخاطر التي يشكلها الأفراد (الموظفون) وتلك التي يشكلها تنفيذ البرنامج (النهج والسياق). وبالنسبة للأشخاص، فإننا ننظر إلى ملفات تعريف الموظفين المعنيين وملفات تعريف الأشخاص الذين يتلقون مساعدة مباشرة من البرامج أو يمكن أن يتأثروا بالموظفين في المجتمع المحلي. وبالنسبة للبرامج، فإننا ننظر إلى نهج البرنامج (أساليب عملياته)، وسياق وضع البرنامج، وبعض الجوانب اللوجستية. ويُجزى تحليل الأشخاص والبرامج استناداً إلى الخلفية الأكبر للسياق الخارجي للبلاد أو السياق المحلي.



الشريحة: إطار إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين



<p>1. <b>السياق الخارجي:</b> 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، والهيكليّة، والثقافية، واللغوية، والاجتماعية المتعلقة بالعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.</p> <p>2. <b>الأشخاص:</b> 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.</p> <p>3. <b>البرنامج:</b> ينظر إلى نهج البرنامج وي طرح الأسئلة حول كيفية تنفيذه في المجتمع المحلي وحول سياق البرنامج وي طرح الأسئلة حول جوانب الوضع والجوانب اللوجستية.</p> <p>سنطرح على أنفسنا في النشاط التالي أسئلة حول مشروعاتنا، وستساعد هذه الفئات الثلاثة – <b>السياق الخارجي، والأشخاص والبرنامج</b> – في توجيه موضوعات أسئلتنا.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>قسّم المشاركين إلى مجموعات عمل صغيرة لمجموعة الأنشطة التالية باستخدام النشرة السادسة: البرامج الأمانة وإدارة المخاطر وخطة التقييم. إذا كان لديك مجموعة تعمل على عدة مشروعات مختلفة، فعليك تقسيمها إلى أفرقة للمشروعات الخاصة بكل منها. وإذا كان لديك مجموعة واحدة تعمل على مشروع كبير، فيمكنك أن تطلب منها إلقاء نظرة على أسئلة مجالات الموضوعات الثلاثة المختلفة: <b>السياق الخارجي، والأشخاص، وكيفية عمل البرنامج.</b></p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>سنقسم الآن إلى أفرقة صغيرة للعمل على البرامج الأمانة وإدارة المخاطر وخطة التقييم (النشرة السادسة).</p> <p>تشتمل هذه الخطوة الأولى على جزأين:</p> <p>أولاً، في الجزء العلوي من صفحة النشرة السادسة، تأكد من سرد أنواع الأنشطة التي يشارك فيها المشروع بشكل عام. ويمكن أن يكون هذا بمثابة نقطة مرجعية حيث تدخل بقية الأسئلة في مزيد من التفاصيل.</p>	<p>🕒</p> <p>📄</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: خطة تقييم المخاطر وإدارتها</b></p>  <p><u>النشاط: النشرة السادسة</u></p>

<p>نشاط النشرة السادسة: 20 دقيقة</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>الجزء التالي من الخطوة هو ملء عمود "الفهم" عن طريق ملء إجابات الأسئلة التحفيزية تحت فئات السياق الخارجي، والأشخاص، وكيفية عمل البرنامج يساعد هذا على فهم الوضع على أرض الواقع وتحديده. ويمكنكم أيضاً اعتباره "تحليل وضع" لكيفية ظهور مشكلات الاستغلال والاعتداء الجنسيين في سياق تنفيذ البرامج.</p> <p>ضعوا في اعتباركم أنه قد لا تكون جميع الأسئلة ذات صلة بعملكم، فركزوا على تلك التي لها صلة به.</p> <p>خذوا 20 دقيقة لمناقشة مهمتكم في مجموعات صغيرة. ولن نرجع بتعليقاتنا إلى المجموعة بأكملها إلا عندما تنتهي من ورقة العمل في النهاية. لكننا سنأخذ فترات راحة بين كل قسم لتحديد أي أسئلة أو شواغل تتعلق بإكمال كل خطوة.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b></p> <p>عين المجموعات وفقاً لأفرقة المشروعات أو عين فئتي السياق الخارجي والأشخاص لمجموعتين مع تقسيم أكبر مجموعة من الأسئلة على كيفية عمل البرنامج.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: فهم المخاطر</p> 
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p><b>يقول الميسر:</b></p> <p>الآن وبعد أن أكمل الجميع الخطوة الأولى، هل واجهت أي مجموعة تحديات أو أسئلة معينة؟</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	

## الموضوع الرابع: تحديد المخاطر

**المدة: 25 دقيقة الهدف**

### التعليمي:

- تطبيق جزء التحديد من دورة إدارة المخاطر

**الشريحة/النشاط: تحديد المخاطر**



مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان

**يقول الميسر:**

الجزء التالي من الخطوة هو ملء عمود "التحديد" عن طريق ملء إجابات كل صف بناءً على إجاباتكم من الخطوة الأولى. الآن وبعد أن فهمنا المشكلات والظروف المحددة، كيف يمكن أن يشكل هذا مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين بالنسبة لأفراد المجتمع المحلي؟

فكروا في الآتي:

- متى، وأين، وكيف توجد فرص للاستغلال أو الاعتداء؟
- ما هي المواقف المحلية تجاه الاعتداء على الأطفال والعنف الجنسي؟
- ما هي فروق القوة بين الموظفين والمشاركين؟

ضعوا في اعتباركم أنه قد لا تكون جميع الأسئلة ذات صلة بعلكم، فركزوا على تلك التي لها صلة به. قد تتداخل الإجابات في عمود التقويم وتكرر أيضاً بين الصفوف المختلفة أو الأسئلة الاستقصائية. ولا بأس في ذلك – سننظر في الخطوة الأخيرة لمعرفة ما إذا كانت هناك طرق مختلفة لتخفيف المخاطر.

خذوا 20 دقيقة لمناقشة مهمتكم في مجموعات صغيرة. ولن نرجع بتعليقاتنا إلى المجموعة بأكملها إلا عندما ننتهي من ورقة العمل في النهاية. لكننا سناخذ فترات راحة بين كل قسم لتحديد أي أسئلة أو شواغل تتعلق بأكمل كل خطوة.

### استخلاص المعلومات في الجلسة العامة

مدة هذا النشاط: 5 دقائق

**يقول المُيسّر:**

الآن وبعد أن أكمل الجميع الخطوة الثانية، هل واجهت أي مجموعة تحديات أو أسئلة معينة؟



## الموضوع الخامس: تخفيف المخاطر

**المدة: 40 دقيقة الهدف**

### التعليمي:

- تطبيق جزء التخفيف من دورة إدارة المخاطر

### الشريحة/النشاط: تخفيف المخاطر



مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان




**يقول الميسر:**

الخطوة الأخيرة هي ملء عمود "التخفيف" من المخاطر. الآن وبعد أن فهمنا المشكلات والظروف المحددة لعمليات البرامج وتنفيذها والكيفية التي يمكن أن يشكل بها هذا مخاطر الاستغلال والاعتداء الجسبيين بالنسبة لأفراد المجتمع المحلي، ما الذي يمكننا فعله لتقليل هذه المخاطر؟


ضعوا في اعتباركم أننا قد لا نكون قادرين دائماً على معالجة كل عامل من عوامل الخطر على حدة. فعلى سبيل المثال، قد لا نتمكن من تغيير قبول ثقافي معين للمفاوضة بالجنس. ومع ذلك، يمكننا الإقرار بهذا السياق في صياغة الضوابط المحتملة.

ضعوا في اعتباركم قيود الموارد أيضاً. إذا كان المال ليس بمشكلة، لكان من المحتمل أن تتمكن جميعنا من وضع ضوابط يمكنها أن تقضي تقريباً على انتهاكات منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، لكن إن يكون من الواقعي تنفيذ ذلك على الإطلاق. ففكروا في العمليات، والإجراءات، والمطلوبات القابلة للحقيق، والتي يمكن أن تقلل من الفرص المتاحة للأشخاص لإساءة استعمال السلطة:

- ☐ إجراءات التشغيل القياسية التي تقلل من الاتصال الفردي
- ☐ كيف نرفع مستوى الوعي لدى المشاركين بأنه لا يتعين عليهم أبداً تقديم أي شيء للحصول على منافع وأن عليهم الإبلاغ عن مخاوفهم
- ☐ الضوابط الداخلية الكافية: ضمان الفصل المناسب بين الواجبات في سير العمل. فلا ينبغي أن يكون الموظفون الذين يجمعون المعلومات عن المشاركين هم الموظفون ذاتهم الذين يتخذون قرارات بشأن المنافع، أو الموظفون ذاتهم الذين يقدّمون المنافع، أو الموظفون ذاتهم الذين يربصون المنافع المتوقعة، مما يقلل من التصور (والتنفيذ الفعلي) بأن شخصاً واحداً يتحكم في جميع عمليات صنع القرار.

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 15 دقيقة</p> <p><b>يقول الميسر:</b> سنتكون هذه العملية أيضاً من جزأين، فنحن نريد تقديم منتجكم النهائي إلى بقية المجموعة.</p> <p>1. أكملوا عمود "التخفيف" بالنسبة لجميع الصفوف التي كنتم تعملون عليها بقدر استطاعتكم</p> <p>ضعوا في اعتباركم أن بعض خيارات التخفيف الخاصة بكم ستظهر في عدة أعمدة ولا بأس في ذلك. وسيهيئنا هذا للجزء الثاني.</p> <p>2. اجمعوا جميع الأساليب الفريدة التي حددتموها "للتخفيف" من المخاطر، باستخدام ورق اللوح الورقي القلاب. وعند التقديم، تأكدوا من أنه يمكنكم تحديد كيف يمكن لهذه المعالجة أن تعالج مختلف الطرق التي جرى تحديدها من العمودين 1 و 2 والتي يمكن من خلالها للموظفين استغلال الأشخاص أو الاعتداء عليهم.</p> <p>ليس علينا تكرار عمليات المعالجة لكل مشكلة. وبدلاً من ذلك، قدموا إجراءات المعالجة الفريدة، والبروتوكولات، والنظم، وما إلى ذلك وكونوا قادرين على وصف كيفية معالجة كل منها للمخاطر المتعددة. ويجب أن تكون مدة كل عرض تقديمي 5 دقائق.</p>	 	<p><b>النشاط:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. أكملوا عمود "التخفيف" بالنسبة لجميع الصفوف التي كنتم تعملون عليها بقدر استطاعتكم</li> <li>2. اجمعوا جميع الأساليب الفريدة التي حددتموها "للتخفيف" من المخاطر، باستخدام ورق اللوح الورقي القلاب. وعند التقديم، تأكدوا من أنه يمكنكم تحديد كيف يمكن لهذه المعالجة أن تعالج مختلف الطرق التي جرى تحديدها من العمودين 1 و 2 والتي يمكن من خلالها للموظفين استغلال الأشخاص أو الاعتداء عليهم.</li> </ol>
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 20 دقيقة</p> <p><b>يقول الميسر:</b> ليشارك الجميع أساليب المعالجة الخاصة بهم ويصفون كيف يتعاملون مع مخاطر الاستغلال والاعتداء المتعددة.</p> <p><b>ملاحظة للميسر:</b> على الرغم من أن لكل معالجة للمخاطر تفاصيلها وخصوصياتها في المشروعات المختلفة، فستظهر بعض الموضوعات المشتركة من هذا التمرين. وسلط الضوء على النقاط التالية عند تلخيص العروض التقديمية الجماعية:</p>	  	<p><b>العروض التقديمية لاستخلاص المعلومات</b></p> <p><b>الشريحة: الموضوعات المشتركة (في تخفيف المخاطر)</b></p> <div data-bbox="869 1451 1364 1727"> <p><b>موضوعات عامة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>١. تقليل الإحساس بالثقة.</li> <li>٢. الموظفون مفروضون ومن المتوقع منهم الإبلاغ عن الانتهاكات والشكاوى.</li> <li>٣. إعلام الموظفين والمشاركين في البرامج بحقوقهم ومسؤولياتهم.</li> <li>٤. يوجد لدى أفراد المجتمع طريقة أداء، وفوترة، وموافقة للإبلاغ عن المخاوف والاستغلال والأخطاء المتعمدين للموظفين.</li> </ul> </div>

<p><u>التقليل من الاتصال الفردي</u>، لا سيما بين الجنسين ومع الأطفال: يمكن فعل ذلك من خلال إجراءات التشغيل القياسية أو بروتوكولات السلوك المحددة للتفاعل مع المشاركين في البرامج أو غيرهم.</p> <p><u>تمكين الموظفين وتوقع إبلاغهم عن الانتهاكات</u>: من المهم أن يقوم الموظفون بمساءلة بعضهم بعضاً.</p> <p>عندما يرى الموظفون موظفين آخرين ينتهكون إجراءات التشغيل المعيارية أو بروتوكولات السلوك المحددة للتفاعل مع المشاركين في البرامج أو غيرهم، يجب عليهم رفع صوتهم والجهر برأيهم لأن هذه الإجراءات يمكن أن تكون إشارات تحذيرية تدل على انتهاكات استغلال أو اعتداء أكثر خطورة.</p> <p><u>إعلام المشاركين في البرامج بحقوقهم ومسؤولياتهم</u>: يجب أن يعرف الناس بوضوح ما هو المتوقع من حيث المساعدة التي تقدمها البرامج وكيف يجب على موظفي المنظمات غير الحكومية معاملتهم – لا ينبغي لأحد أبداً أن يطلب أي شيء (بما في ذلك الجنس) مقابل المساعدة أو التوظيف.</p> <p><u>وجود طريقة آمنة، وميسرة، وموثوقة لدى أفراد المجتمع للإبلاغ عن المخاوف والاستغلال والاعتداء الجنسيين المحتملين</u>. نعلم أننا لا نستطيع أن نكون في كل مكان ونرى كل شيء، وهذا هو سبب أهمية وجود نُظم للإبلاغ للموظفين وأفراد المجتمع المحلي. وعلى الرغم من أنه يمكننا تقليل المخاطر في كيفية تنفيذ البرنامج، فلا يمكننا القضاء عليها مطلقاً. وتشكل نُظم الإبلاغ الجيدة طرقاً مهمة لمعالجة المخاطر التي لا تزال قائمة بعد تنفيذ ضوابط جديدة. كما أنها مهمة في تقديم استجابة جيدة في حالة حدوث استغلال، أو اعتداء، أو تحرش جنسي. وبالإضافة إلى ذلك، إذا كان الأشخاص يدركون أنه قد يجري القبض عليهم أو الإبلاغ عنهم، فقد يكونوا أقل عرضة للانخراط في السلوك، مما يمنح نُظم الإبلاغ جانباً وقائياً أيضاً.</p>		
<p><b>مدة الشريحة: دقيقتان يقول الميسر:</b></p> <p><u>إدارة المخاطر عملية مستمرة. وعادةً ما تتضمن ما يلي:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– وضع خطة عمل لتنفيذ الضوابط والعمليات الجديدة</li> <li>– إعطاء الأولوية لمعالجة المخاطر ذات عوامل الخطر الأكثر وضوحاً والتي يترتب عليها أكثر العواقب خطورة، لكن مع تحقيق التوازن بينها وبين ضوابط أسهل في تنفيذها لتحقيق "مكاسب سريعة".</li> </ul>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: رصد المخاطر</b></p> <p>خطة العمل لتنفيذ الضوابط والعمليات الجديدة.</p> <p>وضع خطة الرصد الدوري لإجراءات الرصد.</p> <p>دمج تقييم مدى نجاح تدابير التخفيف من المخاطر في خطط الرصد.</p> <p>هل يعرف الموظفون/أفراد المجتمع المحلي كيفية الإبلاغ عن المخاوف؟</p> <p>هل نرون أن هناك زيادة في البلاغات نتيجة لزيادة الوعي بالاستغلال والاعتداء الجنسيين لدى الموظفين وأفراد المجتمع المحلي؟</p> <p>هل نلتحقون زيارات معالجة من المشرعين في الميدان لمعرفة ما إذا كان يجري اتباع إجراءات التشغيل القياسية التي تساعد في تقليل الاتصال الفردي؟</p>

<p>- إجراء تقييمات ربع سنوية لسجلات المخاطر للاطلاع على التقدم المحرز في خطط عمل تخفيف المخاطر، وفعالية تدابير المخاطر، وما إذا كانت هناك مخاطر جديدة ناشئة.</p> <p>فكروا في الطرق التي تعملون بها بالفعل على خطط التنفيذ، أو سجلات المخاطر، أو التقارير والتقييمات الربع سنوية لأنشطة المشروعات. ما هي طرق دمج نهج لرصد خطتكم لتقييم المخاطر وإدارتها في العمل الذي تقومون به بالفعل؟</p> <p><u>كيف يمكنكم دمج تقييم لمدى نجاح تدابير تخفيف المخاطر في خطط الرصد؟</u></p> <p>- هل يعرف أفراد المجتمع المحلي كيفية الإبلاغ عن المخاوف؟ وهل يمكنكم دمج أسئلة عن الاستطلاعات التي نفذتموها بالفعل؟</p> <p>- هل ترون أن هناك زيادة في البلاغات نتيجة لزيادة الوعي بالاستغلال والاعتداء الجنسيين لدى الموظفين وأفراد المجتمع المحلي؟</p> <p>- هل تجرون زيارات غير معلنة يقوم بها المشرفين في الميدان لمعرفة ما إذا كان يجري اتباع إجراءات التشغيل القياسية التي تساعد في تقليل الاتصال الفردي؟</p>		
<p><b>مدة الشريحة: دقيقة واحدة يقول</b></p> <p><b>المُيسّر:</b></p> <p>لقد أمضينا وقتاً معاً اليوم في تحليل ثلاث من الخطوات الأربعة لإدارة مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في أنشطة مشروعاتنا.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. فهم كيفية عمل البرامج والجوانب التي يمكن أن تظهر فيها المخاطر في المشروع.</li> <li>2. تحديد الطرق المحددة التي قد يحدث بها الضرر الناجم عن المخاطر.</li> <li>3. تخفيف المخاطر من خلال إيجاد طرق واقعية لتخفيف المخاطر (الوقت والموارد المناسبة)، لا سيما من خلال معايير السلوك وإجراءات التشغيل القياسية.</li> </ol>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p><b>الشريحة: استنتاجات دورة إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين</b></p>  <p><b>الخلاصة:</b> فهم - كيفية عمل البرامج والجوانب التي يمكن أن تظهر فيها المخاطر في مشروعاتنا.</p> <p><b>الخطوة 1: الفهم</b> - تحديد الطرق المحددة التي يمكن أن يحدث بها الضرر الناجم عن المخاطر (الوقت والموارد المناسبة).</p> <p><b>الخطوة 2: تحديد</b> - إيجاد طرق واقعية (محددة الوقت والموارد) للتخفيف من المخاطر من خلال معايير السلوك وإجراءات التشغيل القياسية.</p> <p><b>الخطوة 3: التخفيف</b> - وضع خطة رصد (أو مخطط) مع أنشطة لرصد المخاطر التي يمكن أن تحدث ومعالجتها (أو منعها) (4) عندما و (5) فعلاً في تلك الجوانب المحددة والاستغلال والاعتداء الجنسيين.</p>

<p>تطرقنا إلى ما يلي أيضاً:</p> <p>4. رصد المخاطر</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- وضع ضوابط واقعية وإجراءات تشغيل قياسية</li><li>- وضع خطة تنفيذ مع تحديد المسؤوليات لضمان دمج الضوابط في عمل المشروع</li><li>- وضع خطة لرصد تنفيذ الضوابط ومدى نجاح تدابير تخفيف المخاطر</li></ul> <p>على الرغم من أنه لا يمكننا حل جميع مشكلات إدارة المخاطر في وقتنا القصير معاً، إلا أنه ينبغي أن يكون لديكم فهم جيد الآن لإطار العمل وكيفية تطبيقه.</p>		
--	--	--