



# منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA)

الوحدة التدريبية الثانية: منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين



# لمحة عامة عن الوحدة التدريبية

الجلسة الأولى: تدخل المتفرج

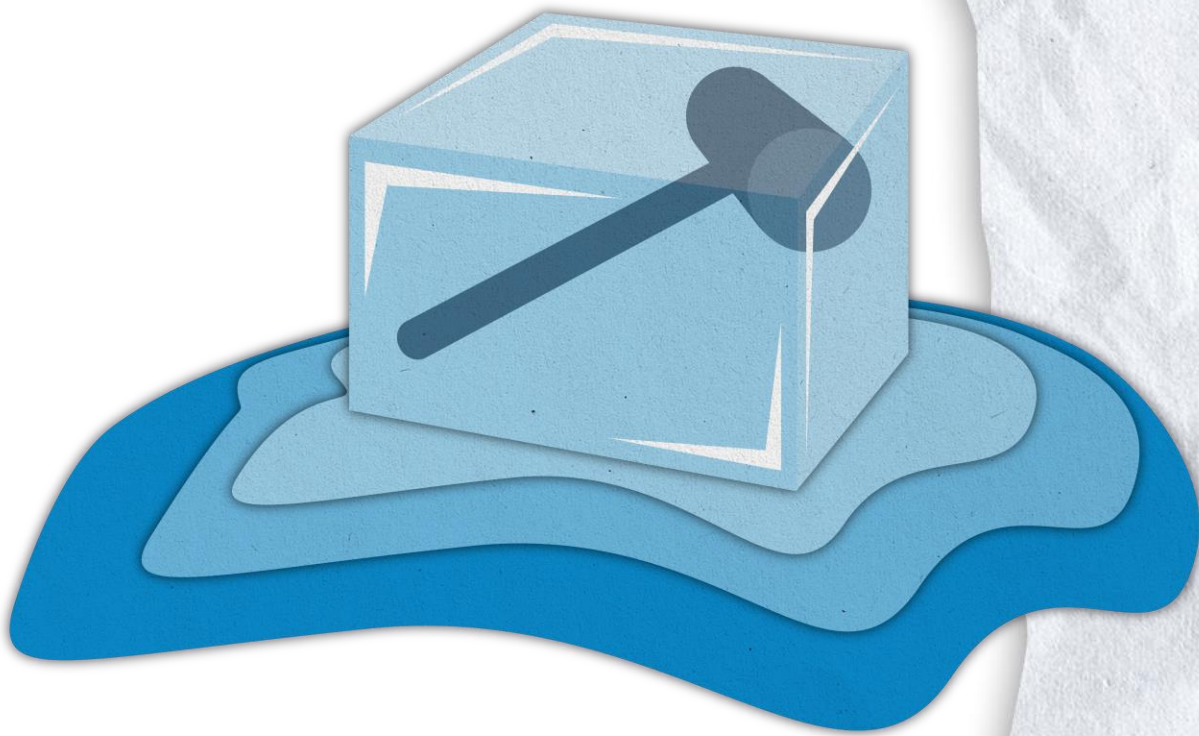
الجلسة الثانية: التوظيف الآمن والاختيار

الجلسة الثالثة: البرامج الآمنة



# كسر الحواجز

يُرجى مشاركة أسمائكم وأدواركم في المنظمة وآخر  
صورة التقطتموها على هاتفكم أو آخر صورة تشعرون  
بالارتياح لمشاركتها.



# استشارات الرعاية الذاتية الرسالة



نظراً للطبيعة الحساسة لموضوع اليوم، فإننا 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.



# احترام الخصوصية والإقرار بالتزامات الإبلاغ

لا تشاركوا تفاصيل حالات محددة يمكنها أن تحدد هوية الأشخاص المعنيين.



وحافظوا على سرية ما نناقشه في هذه الغرفة.



التزامات الإبلاغ عن أنواع معينة من سوء السلوك.





الإصغاء باهتمام



الاحترام



النزاهة



الخصوصية



الرعاية

## توقعات الجلسة

ضعوا في اعتباركم الموضوعات التالية لتحقيق توقعات الجلسة.



# الجلسة الأولى



الجلسة الأولى //

# تدخل المتفرج

الموضوع الأول:

تأثير المتفرج.



## الأهداف التعليمية للجلسة

1 وضع استراتيجيات آمنة ومناسبة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال التدخل النشط للمتفرجين.

2 تحليل تأثير المتفرج، وماهيته، ولماذا يحدث.

3 وصف كيف يمكن للأعراف الثقافية أن تؤثر على استجابتنا للسلوك غير اللائق.

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



# تأثير المتفرج



ظاهرة نفسية اجتماعية لا يقدم فيها الناس  
المساعدة لشخص معرض للخطر عندما يكون  
هناك أشخاص آخرون حاضرين.



# تأثير المتفرج

1 لماذا برأيكم عندما يزيد عدد الأشخاص الحاضرين يقل عدد الأشخاص المستعدين للمساعدة؟

2 بمعنى آخر، ما هي أسباب حدوث تأثير المتفرج؟

## التفكير الشخصي:

فكّروا في وقت كنتم فيه متفرجين، أو شهوداً، علي شخص بدا وكأنه بحاجة إلى المساعدة.

- هل تدخلتم؟ لم أو لم لا؟
- لا يوجد إطلاق للأحكام ولا إجابة صحيحة أو خاطئة.



# تدخل المتفرج والثقافة

ما هي **الاعتبارات الثقافية** التي قد تؤثر على كيفية تصرفنا بصفتنا متفرجين في المواقف التي تنطوي على الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟



الجلسة الأولى // الموضوع الثاني

# متوالية السلوك

## الهدف التعليمي:

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



# متوالية السلوك



1 أين كنتم لترفعون صوتكم وتجهرون برأيكم؟

2 أين يجب أن تتدخلون من أجل الآخرين؟



# تطبيق متوالية السلوك

تبلغ "جينيفر" من العمر 23 عاماً وقد تخرجت في الجامعة حديثاً. وقبل عدة أشهر، حصلت على وظيفة في إحدى منظمات المجتمع المدني المحلية بصفقتها 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.

ماذا كنتم لتفعلون في هذا السيناريو؟  
على مقياس من 1 إلى 5؟

بعد بضعة أيام، لاحظت "جينيفر" أن رئيسها يضع ذراعه حول زميلة ويربت على أردافها أثناء مغادرتها المكتب. اعتقدت "جينيفر" أن هذا الفعل مهين.

1  
عدم التدخل بالتأكد

بالأمس، رأت "جينيفر" رئيسها يتحدث عن قرب مع فتاة مراهة تشارك في أحد برامجهم. نظرت "جينيفر" إلى عيني الفتاة واستطاعت أن تحزر أنها كانت تشعر بعدم الارتياح في الموقف.

5  
التدخل بالتأكد



# ملخص متوالية السلوك

1

على الرغم من أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين غالباً ما يتعلقان بإساءة استعمال السلطة، إلا أن لديكم القدرة أيضاً، بصفتم أفراداً، على رفع صوتكم والجهر برأيكم ووضع الحدود عندما يتصرف شخص ما بصورة غير لائقة.

2

يمثل التعرف على السلوك على طول متوالية خطوة أولى مفيدة في إيقاف الكلمات والأفعال غير اللائقة قبل أن تتصاعد.



الجلسة الأولى // الموضوع الثالث

# تدخل المتفرج

## الهدف التعليمي:

وضع استراتيجيات للتدخل النشط من جانب المتفرجين لمقاطعة السلوك غير اللائق والمحتمل أن يكون ضاراً.



## تدخل المتفرج



هو **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.



## تدخل المتفرج: 5 خطوات للعمل

1. لاحظوا السلوك على طول متوالية من الإجراءات.
2. وفكروا فيما إذا كان الموقف يتطلب تدخلاً:
  - هل يعرض السلوك الهدف لخطر الأذى النفسي أو الجسدي؟
  - هل ينتهك السلوك سياسات مكان العمل، أو قيمه، أو كليهما؟ إذا عامل شخص ما فرداً من أفراد الأسرة أو صديقاً مقرباً بهذه الطريقة، فهل ستتدخلون؟
3. قررنا ما إذا كنتم مسؤولين عن التصرف. إذا لم تكونوا أنتم المسؤولين، فمن؟
4. اختاروا كيفية المساعدة: بصورة مباشرة، وإيقاف الفعل، والتعمق أكثر، والتفويض/الإبلاغ
5. تنفيذ الاختيار بأمان.

## طرق التدخل: العصف الذهني

التدخل المباشر	تشيت الانتباه/إيقاف الفعل	التعمق أكثر	التفويض/الإبلاغ



# السيناريو الأول



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

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

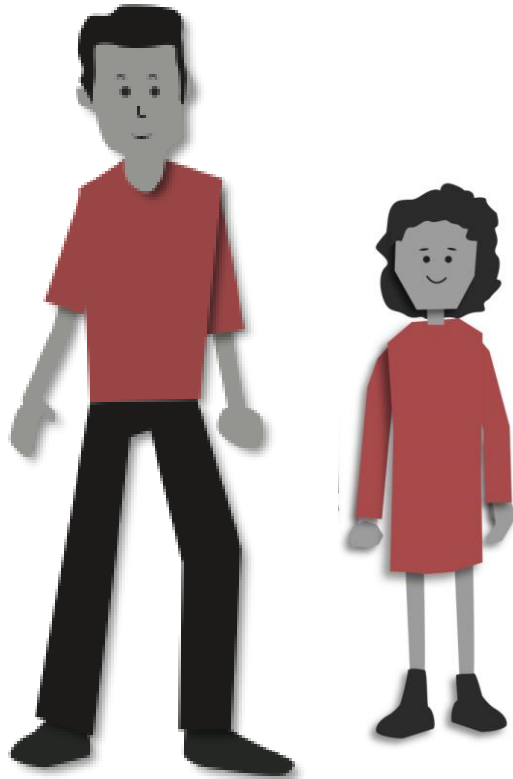
## السيناريو الثاني



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



## السيناريو الثالث



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

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



## السيناريو الرابع



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

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



## السيناريو الخامس



“جين” عاملة إغاثة محلية. تتواجد “جين” عند نقطة التفتيش أثناء توزيع المساعدات الغذائية في يوم من الأيام للتأكد من أن الطابور يتحرك بسلاسة بينما يسلم زميلها “باتريك” السلع. يواصل “باتريك” إلقاء النكات ومغازلة النساء اللاتي يأتين إليه في الطابور، حتى إنه يخبر الأمهات أنه ينبغي لهن السماح لبناتهن بالزواج منه. يبدو أن الجميع يضحكون ويعتقدون أن الأمر مزحة ويبدو أن الفتيات الصغيرات يحبن الاهتمام.

الجلسة الأولى // الموضوع الثالث

# الختام

الموضوع الأول:

تأثير المتفرج.



# الجلسة الثانية



الجلسة الثانية //

# التوظيف الآمن والاختيار

## هدف الجلسة:

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



# تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

## الأهداف التعليمية:

تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية وكيفية التخفيف منها.



تحديد كيف يمكن للتنوع في التوظيف أن يساعد في تقليل مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين.



وصف كيف يمكن للإعلان عن الوظائف أن يساعد في جذب المرشحين المناسبين.





# تخطيط التوظيف لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين



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



# النشاط: تحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المناصب الوظيفية

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

2 ما هي المهام أو اللغة التي تريدون تغييرها/إضافتها للمساعدة في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

# النشاط: التنوع في بيئة العمل

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



# النشاط: الإعلان وإيجاد المصادر

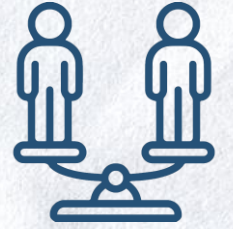
كيف يمكن أن يكون للإعلان عن الوظائف تأثير على **تقليل الاستغلال والاعتداء الجنسيين**، بما في ذلك مكان الإعلان؟

# الإعلان

تعزيز بيئة متنوعة.



توفير فرص متكافئة لجميع المرشحين المؤهلين.



السلوك المتوقع من الموظفين.





## الإعلان

عدم التسامح إطلاقاً مع انتهاكات سياسة الاستغلال والاعتداء الجنسيين.



مسؤولية خلق بيئة آمنة.



عبارة تشجع النساء والأشخاص ذوي الإعاقة على التقديم.



# إعلانات الوظائف

نقاط التجمع



النوادي



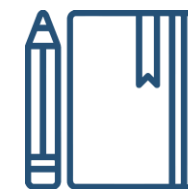
العيادات الصحية



المراكز النسائية



مواقع المدارس





الجلسة الثانية // الموضوع الثاني

# مقابلة المرشحين والاختيار

## الهدف التعليمي:

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

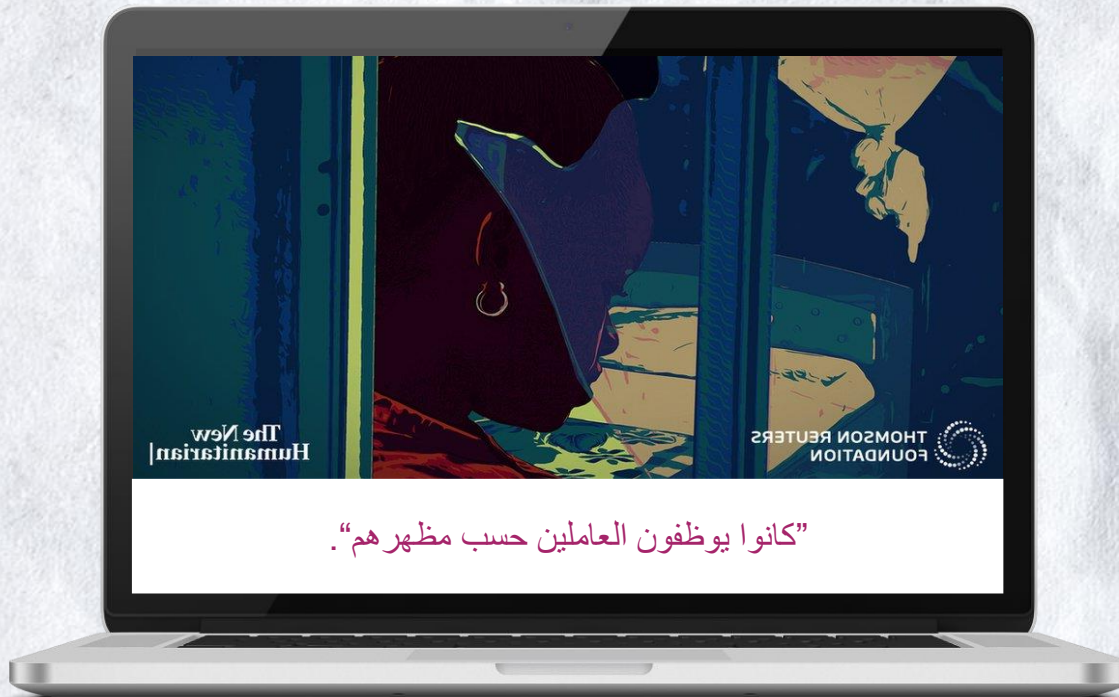


الجلسة الثانية // الموضوع الثاني

## حصري

”أكثر من 50 امرأة يتهمن العاملين في الإغاثة بالاعتداء الجنسي خلال أزمة الإيولا في الكونغو“.

- 29 أيلول/سبتمبر 2020





# إجراء المقابلات من أجل التوظيف الآمن

الفجوات الوظيفية الطويلة.



شغل مناصب عدة خلال فترة زمنية قصيرة.



قائمة المراجع التي لا تشمل مشرفين.



## النشاط:

# إجراء المقابلات من أجل التوظيف الآمن

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.



# استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

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

# 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؟



الجلسة الثانية // الموضوع الثاني

# استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

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

# استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

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



# استخلاص المعلومات: أسئلة المقابلات

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

# العناية الواجبة في التوظيف

## الهدف التعليمي:

وصف دور فحوص المراجع والخلفية في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتعلم استراتيجيات إجراء فحوص المراجع والخلفية في حالات الطوارئ وفي توظيف العاملين المؤقتين، وغير الدائمين، والمجتمعيين.



# فحوص المراجع وفحوص الخلفية

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 المعني.



## النشاط: فرز المرشحين

دونوا على ورق الملاحظات اللاصقة أكبر عدد ممكن من الأفكار التي يمكنكم التفكير بها **لفرز** **المرشحين** بالنسبة لمخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين، مع تدوين فكرة واحدة في كل ورقة ملاحظات. لديكم خمس دقائق.



## النشاط: فرز المرشحين، تابع

ضعوا ملاحظاتكم اللاصقة على الحائط، واستعرضوا ملاحظات الآخرين، واجمعوا الأفكار المتشابهة.

الجلسة الثانية // الموضوع الثالث

# الختام: العناية الواجبة

نشرة:

استعرضوا القائمة المرجعية للتوظيف الآمن، والتعاقد، وإدارة الأداء.



# الجلسة الثالثة



الجلسة الثالثة //

# البرامج الآمنة وإدارة المخاطر



# البرامج الآمنة وإدارة المخاطر

## الهدف العام:

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

الموضوع الأول: التفكير في المخاطر

الموضوع الثاني: دورة إدارة المخاطر

الموضوع الثالث: فهم المخاطر

الموضوع الرابع: تحديد المخاطر

الموضوع الخامس: تخفيف المخاطر

# التفكير في المخاطر

فكروا في مشروع شخصي أكملتموه مؤخراً. وحددوا خطراً أو تهديداً واجه الاستكمال الناجح لهذا المشروع الشخصي والخطوات التي اتخذتموها لتخفيف هذه المخاطر.

1 ماذا كان هدفكم في المشروع؟

2 ما هي بعض المخاطر المحتملة التي واجهت تحقيق هدفكم؟

3 ماذا فعلتم لمواجهة تلك المخاطر وتقليلها؟



# تحديد المخاطر وأهداف منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

المخاطر هي: "تأثير عدم اليقين على الأهداف"

أهداف منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

1 منع انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفينا أو المتطوعين لدينا.

2 المساءلة عن انتهاكات معايير سلوك منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

3 دعم الناجين/الناجيات وضحايا انتهاكات الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

# دورة إدارة المخاطر

**الخطوة الأولى: الفهم** – كيفية عمل البرنامج والجوانب التي يمكن أن تظهر فيها المخاطر في المشروع.

**الخطوة الثانية: التحديد** – تحديد الطرق المحددة التي يمكن أن يحدث بها الضرر الناجم عن المخاطر (محاولات أو حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين).

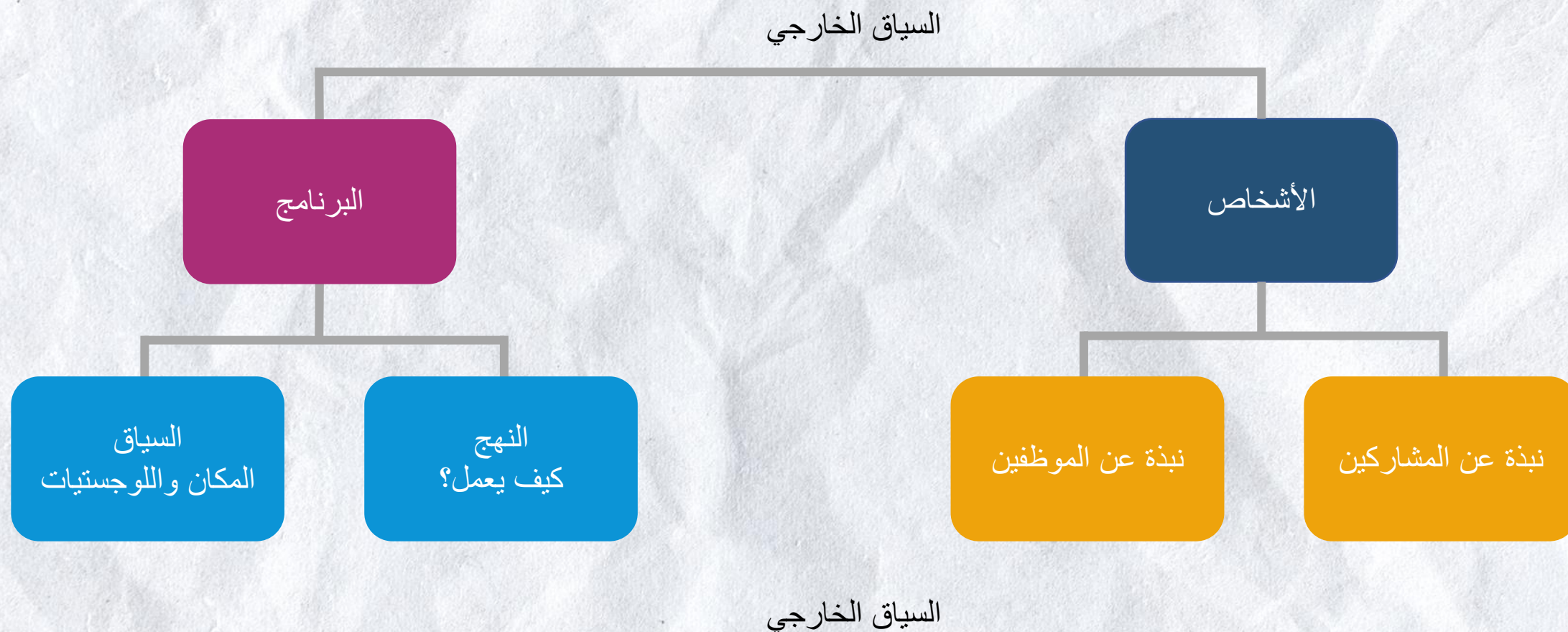
**الخطوة الثالثة: التخفيف** – إيجاد طرق واقعية (مناسبة للوقت والموارد) للتخفيف، لا سيما من خلال معايير السلوكيات وإجراءات التشغيل الموحدة.

**الخطوة الرابعة: الرصد** – وضع خطة رصد (أو دمجها مع أنشطة الرصد الأخرى لفهم ما إذا كانت وسائل المعالجة: (1) مُتبعة و(2) فعالة في تقليل حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين.





# إطار إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين



## خطة تقييم المخاطر وإدارتها

خطة تقييم المخاطر وإدارتها			
أسئلة استكشافية			
1. الفهم المشروع	كيف يعمل	2. التحديد مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين	3. التخفيف مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين
			السياق الخارجي
			الأشخاص
			البرنامج



# فهم المخاطر

## خطة تقييم المخاطر وإدارتها

1. الفهم	المشروع: (على سبيل المثال، يشمل تشغيل عيادة صحية الخدمات الصحية المباشرة، والدراسات الاستقصائية من بيت لبيت في المجتمعات المحلية المحيطة، وتدريب الموظفين والمشاركين في مجال الصحة)
	<b>السياق الخارجي</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- المواقف المحلية، والقوانين، وما إلى ذلك تجاه العنف الجنسي والاعتداء على الأطفال، بما في ذلك ممارسة الجنس قبل السن القانونية.</li><li>- الخدمات المتاحة للناجين/الناجيات؟</li></ul>
	<b>الأشخاص</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- التوازن بين الجنسين في الفريق بين الموظفين والمتطوعين.</li><li>- كيف تُدار الأفرقة؟ كيف يجري الإشراف على الأفرقة الميدانية؟</li><li>- من هم المستهدفون بالمساعدة؟ كيف يكونون عرضة للاستغلال؟</li></ul>
	<b>البرنامج</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- كيف يتفاعل الموظفون مع المشاركين في البرنامج؟ أين؟ كم مرة؟</li><li>- ما هي السلع/الخدمات المقدمة أو الأنشطة المنفذة؟ كيف؟</li><li>- كيف يتحكم الموظفون في الوصول إلى السلع/الخدمات/الأنشطة، أو يبدو أنهم يتحكمون فيه؟</li><li>- اللغات؟ استخدام أدوات الاتصال الرقمية للعمل؟</li></ul>

## تحديد المخاطر

### خطة تقييم المخاطر وإدارتها

2. التحديد	المشروع: (على سبيل المثال، يشمل تشغيل عيادة صحية الخدمات الصحية المباشرة، والدراسات الاستقصائية من بيت لبيت في المجتمعات المحلية المحيطة، وتدريب الموظفين والمشاركين في مجال الصحة)
	<b>السياق الخارجي</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- المواقف المحلية، والقوانين، وما إلى ذلك تجاه العنف الجنسي والاعتداء على الأطفال، بما في ذلك ممارسة الجنس قبل السن القانونية.</li><li>- الخدمات المتاحة للناجين/الناجيات؟</li></ul>
	<b>الأشخاص</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- التوازن بين الجنسين في الفريق بين الموظفين والمتطوعين.</li><li>- كيف تُدار الأفرقة؟ كيف يجري الإشراف على الأفرقة الميدانية؟</li><li>- من هم المستهدفون بالمساعدة؟ كيف يكونون عرضة للاستغلال؟</li></ul>
	<b>البرنامج</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- كيف يتفاعل الموظفون مع المشاركين في البرنامج؟ أين؟ كم مرة؟</li><li>- ما هي السلع/الخدمات المقدمة أو الأنشطة المنفذة؟ كيف؟</li><li>- كيف يتحكم الموظفون في الوصول إلى السلع/الخدمات/الأنشطة، أو يبدو أنهم يتحكمون فيه؟</li><li>- اللغات؟ استخدام أدوات الاتصال الرقمية للعمل؟</li></ul>



# التخفيف من المخاطر

## خطة تقييم المخاطر وإدارتها

3. التخفيف	المشروع: (على سبيل المثال، يشمل تشغيل عيادة صحية الخدمات الصحية المباشرة، والدراسات الاستقصائية من بيت لبيت في المجتمعات المحلية المحيطة، وتدريب الموظفين والمشاركين في مجال الصحة)
	<b>السياق الخارجي</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- المواقف المحلية، والقوانين، وما إلى ذلك تجاه العنف الجنسي والاعتداء على الأطفال، بما في ذلك ممارسة الجنس قبل السن القانونية.</li><li>- الخدمات المتاحة للناجين/الناجيات؟</li></ul>
	<b>الأشخاص</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- التوازن بين الجنسين في الفريق بين الموظفين والمتطوعين.</li><li>- كيف تُدار الأفرقة؟ كيف يجري الإشراف على الأفرقة الميدانية؟</li><li>- من هم المستهدفون بالمساعدة؟ كيف يكونون عرضة للاستغلال؟</li></ul>
	<b>البرنامج</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- كيف يتفاعل الموظفون مع المشاركين في البرنامج؟ أين؟ كم مرة؟</li><li>- ما هي السلع/الخدمات المقدمة أو الأنشطة المنفذة؟ كيف؟</li><li>- كيف يتحكم الموظفون في الوصول إلى السلع/الخدمات/الأنشطة، أو يبدو أنهم يتحكمون فيه؟</li><li>- اللغات؟ استخدام أدوات الاتصال الرقمية للعمل؟</li></ul>

# موضوعات عامة

1

تقليل الاتصال الفردي.

2

الموظفون مفوضون ومن المتوقع منهم الإبلاغ عن الانتهاكات والشكوك.

3

إعلام الموظفين والمشاركين في البرامج بحقوقهم ومسؤولياتهم.

4

يوجد لدى أفراد المجتمع طريقة آمنة، وميسرة، وموثوقة للإبلاغ عن المخاوف والاستغلال والاعتداء الجنسيين المحتملين.



## رصد المخاطر

- خطة عمل لتنفيذ الضوابط والعمليات الجديدة.
  - وضع خطة للرصد الدوري للإجراءات الجديدة.
  - دمج تقييم مدى نجاح تدابير التخفيف من المخاطر في خطط الرصد.
- 
- هل يعرف الموظفون/أفراد المجتمع المحلي كيفية الإبلاغ عن المخاوف؟
  - هل ترون أن هناك زيادة في البلاغات نتيجة لزيادة الوعي بالاستغلال والاعتداء الجنسيين لدى الموظفين وأفراد المجتمع المحلي؟
  - هل تتلقون زيارات مفاجئة من المشرفين في الميدان ليعرفوا ما إذا كان يجري اتباع إجراءات التشغيل القياسية التي تساعد في تقليل الاتصال الفردي؟

# دورة إدارة المخاطر لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين:

## الختامية

الفهم – كيفية عمل البرنامج والجوانب التي يمكن أن تظهر فيها المخاطر في المشروع.

الخطوة الثانية: التحديد – تحديد الطرق المحددة التي يمكن أن يحدث بها الضرر الناجم عن المخاطر (محاولات أو حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين).

الخطوة الثالثة: التخفيف – إيجاد طرق واقعية (مناسبة للوقت والموارد) للتخفيف، لا سيما من خلال معايير السلوكيات وإجراءات التشغيل الموحدة.

الخطوة الرابعة: الرصد – وضع خطة رصد (أو دمجها مع أنشطة الرصد الأخرى لفهم ما إذا كانت وسائل المعالجة: (1) مُتبعة و(2) فعالة في تقليل حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين.







الاسم الأول واسم العائلة  
المسمى الوظيفي والمنظمة

[YourEmail@NGO.org](mailto:YourEmail@NGO.org)

[gronoitcAretnl@InterAction.org](mailto:gronoitcAretnl@InterAction.org)

حقوق الأيقونات تعود إلى: فريبك، وSmashicons، وNhor Phai، وIconixar

THANK YOU