

# تدريب مسؤولي الصون

## كتيب موارد المشاركين



أيلول\سبتمبر 2020

# جدول المحتويات

3	المصدر 1: تخطيط السياق
5	المصدر الثاني: سيناريوهات الصون
7	المصدر الثالث: تعريفات الصون
11	المصدر الرابع: المبادئ الأساسية الست للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، 2019
12	المصدر 5: الوصف الوظيفي
14	المصدر 6: رفع مستوى الوعي
17	مصدر 7: نموذج مخطط التدريب
18	مصدر 8: أداة تقييم عملية الحماية
21	المصدر التاسع: شبكات الصون
22	المصدر العاشر: دراسات حالة حول إعداد التقارير الخاصة بمؤسسة «بوند»
28	المرجع 11: حماية البيانات وحفظ السجلات
30	المرجع 12: التبليغ موقع
32	المرجع 13: توفير الدعم
37	مصدر 14: التحقيقات
40	المصدر 15: تخطيط الخدمات
41	المصدر 16: خطط عمل الصون

# المصدر 1:

## تخطيط السياق

### الجزء الأول: المخاطر وآليات الحماية

أكمل هذا الجدول بمعلومات حول مخاطر الصون/الحماية المحلية وآليات الحماية الموجودة على الصعيد الوطني والمحلي.

#### مخاطر الصون/الحماية المحلية

ما هي أنواع الإساءة أو الاستغلال الموجودة في المجتمعات المحلية؟ ضع في اعتبارك الممارسات المحلية مثل:	<ul style="list-style-type: none"><li>• الزواج المبكر</li><li>• عمالة الأطفال</li><li>• العقوبة الجسدية</li><li>• تشويه الأعضاء التناسلية للإناث</li><li>• الطقوس الإذخالية</li></ul>
من هم الأكثر عرضة للخطر؟	

#### آليات الحماية

هل هناك أي قوانين وطنية تحمي مجموعات معينة؟ [على سبيل المثال: الأطفال والنساء وذوو الإعاقة]	ما الذي يعتبره القانون الوطني جريمة جنائية؟ [مثال: ما هو القانون المتعلق بالاغتصاب، والاعتداء الجنسي أو البدني، والإهمال، والمعاملة الوحشية، وسن الموافقة، وما إلى ذلك]
هل صدقت الدولة على أي اتفاقيات رئيسية للأمم المتحدة تحمي مجموعات معينة؟ [على سبيل المثال: معاهدة حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة]	من الذي يقوم بدور هام في الحماية في المجتمعات المحلية؟ [مثال: الأطفال والنساء وذوو الإعاقة]

## الجزء الثاني: ملخص السياسات

أكمل هذا الجدول بمعلومات حول السياسات الموجودة في مؤسستك فيما يتعلق بالحماية. وإذا لم يكن لدى المنظمة سياسة صون محددة، ففكر في السياسات الأخرى ذات الصلة التي قد تغطي جوانب مختلفة، بما في ذلك تحرش الموظفين والتنمر، وحماية الطفل، وحماية البيانات، وإرشادات وسائل الإعلام، وما إلى ذلك.

اسم السياسة	ما الذي تغطيه السياسة؟	من "يملك" السياسة؟	أين تقع السياسة؟	[إضافي] ما هي المعايير الدولية التي تشير إليها السياسة؟

# المصدر الثاني: سيناريوهات الصوت

فكر في كل سيناريو وضع في اعتبارك:

- ما نوع الضرر المطروح في هذا السيناريو؟
- من الذي قد يكون في خطر في حالة هذا النوع من الضرر؟
- ما الذي يمكن فعله؟
- [سؤال اختياري إضافي: ما هي السياسات/الإجراءات التي ينبغي عليك اتباعها؟]

السيناريو	ملاحظات
1. طُلب من استشاري تقييم برنامج. وقد زار العديد من مواقع المشاريع خلال الأسابيع القليلة الماضية. تسمع بأن الشرطة استجوبته مؤخرًا حول حيازة صور مسيئة للأطفال.	
2. أخبرتكم مديرة برنامج مشروع المياه أنه في زيارة للمشروع في مجتمع ماء، أخبرتها امرأة مسنة أنها كانت قلقة بشأن استخدام نقطة المياه المجتمعية. لوجود مجموعة من الرجال يتجمعون بالقرب من نقطة المياه.	
3. هناك موظف سيذهب في إجازة للزواج. وانت تقدم له التهنية. وبعد ذلك يتضح أن العروس تبلغ من العمر 14 عامًا.	
4. بدأت مؤسستك بالعمل في معسكر جديد، والذي بدأ لتوه في برامج النقد مقابل العمل. ويخبرك أحد الزملاء أن هناك شائعات بأن أعضاء اللجنة يطلبون خدمات من سكان المخيم مقابل وضعهم على القائمة. ولم تكن هناك شكاوى رسمية.	
5. يخبرك مدير برنامج سبل العيش للأشخاص ذوي الإعاقة أنه في زيارة المشروع، سمع أن أحد المشاركين في البرنامج اضطر إلى مغادرة القرية. ومن الواضح أن أعضاء المجتمع قد شاهدوا قصة نشرها التقرير السنوي لمنظمتك والتي وصف فيها المشارك في البرنامج التمييز الذي يمارسه المجتمع الذي يعيشون فيه.	
6. أنت في اجتماع مع العديد من الموظفين عندما يناقض كبير المديرين أحد الزملاء عدة مرات. ويُدلي المدير أيضًا بتعليق سلبي حول عمل زميلك في تقرير المتبرع أمام الجميع.	

7. تقر أحد المتطوعات بالمكتب أن زميلاً لها قد يبالغ في التقرب إليها جسدياً- غالباً ما يضع يده على يدها أو يلمس ظهرها. احتك بها ذات مرة للوصول إلى الطابعة وهي متأكدة من أنه فعل ذلك عمداً.

# المصدر الثالث:

## تعريفات الصوت

**الإساءة 1-** الاستخدام أو المعاملة الخاطئين أو غير اللائقين لشيء ما أو لشخص ما يسبب لهم الأذى أو الضرر أو الإساءة أو الضيق. هناك العديد من أشكال الإساءة (مثل الإيذاء الجسدي والإساءة اللفظية والإساءة الجنسية والإساءة العاطفية وما إلى ذلك)، وقد يتم ارتكاب أي منها أو جميعها نتيجة النية المتعمدة أو الإهمال أو الجهل.

**النتمر 2-** السلوك المتكرر غير اللائق، المباشر أو غير المباشر، سواء كان لفظيًا أو جسديًا أو غير ذلك، يقوم به شخص أو أكثر ضد شخص آخر أو آخرين، في مكان العمل و/أو أثناء العمل، والذي يمكن اعتباره على نحو معقول تقويضًا لحق الفرد في الكرامة في العمل.

قد تكون الحادثة المنفردة للسلوك الموصوف في هذا التعريف إهانة للكرامة في العمل، ولكن كحادثة لمرة واحدة، لا تُعتبر تنمرًا. إن ممارسة حقوق الإدارة المشروعة أو حقوق الموظفين أو مسؤولياتهم المشروعة لا تعد تنمرًا. وقد تنشأ الخلافات والصراعات الشخصية في مكان العمل لعدة أسباب، بما في ذلك تنفيذ التوجيهات الإدارية المشروعة.

قد يكون نمط أي من السلوكيات التالية أمثلة على أنواع التنمر:

- الإساءة اللفظية أو الإهانات،
- أن يعاملوا بشكل أقل إيجابية من زملائهم،
- التطفل - المضايقة أو التجسس أو التعقب،
- السلوك التهديدي،
- التخويف،
- المراقبة المفرطة للعمل،
- الدل،
- حجب المعلومات المتعلقة بالعمل،
- التلاعب المتكرر بالمحتوى والأهداف الوظيفية للشخص،
- اللوم على الأشياء الخارجة عن سيطرة الشخص،
- التلاعب بسمعة الضحية بالإشاعة أو النميمة أو السخريّة،
- منع الضحية من التحدث بانتقادها أو توجيه الشتائم بصوت عالٍ،
- التقويض المستمر أو الاستهزاء أو النقد الذي يركز على السمات الشخصية،
- الاستبعاد أو الإيذاء،
- السلوك العدواني تجاه الآخرين، بما في ذلك الغضب أو الصراخ غير المبررين،
- الإساءة أو التهديد بالإساءة،
- التلاعب المستمر بطبيعة العمل أو قدرة الضحية على أداء العمل - على سبيل المثال: عن طريق تحميلها فوق طاقتها، أو تحديد أهداف بمواعيد نهائية مستحيلة، أو حجب معلومات العمل عن عمد، أو تحديد مهام لا معنى لها أو غير قابلة للتحقيق،

<sup>1</sup> كونسيرن، الملحق الأول، المصالحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018

<sup>2</sup> كونسيرن، الملحق الأول، المصالحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018

- النقد المتكرر للعمل دون موازنة ذلك مع التغذية الراجعة الإيجابية حيثما أمكن ذلك، أو بدون تقديم حلول محتملة؛
- انتقاد الفرد أمام الآخرين.

**الطفل 3 -** أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا وفقًا لمعاهدة الأمم المتحدة لحقوق الطفل بغض النظر عن القانون أو الأعراف الوطنية فيما يتعلق بالسن القانوني أو سن الرشد.

**الاستغلال 4 -** استخدام موقع السلطة أو التأثير أو السيطرة على الموارد للضغط على شخص ما أو إجباره أو إكراهه أو التلاعب به لفعل شيء ضد إرادته أو مصلحته ورفاهيته. وهذا يشمل التهديد بوقف المساعدة في المشروع، والتهديد بتقديم ادعاءات كاذبة عن شخص علناً، أو أي تداعيات سلبية أخرى في مكان العمل أو المجتمع.

تشمل أمثلة الاستغلال، على سبيل المثال لا الحصر:

- تقديم مزايا خاصة للمستفيدين أو غيرهم من المشاركين في البرنامج مقابل خدمات صريحة أو ضمنية أو مطلوبة (بما في ذلك الخدمات الجنسية) أو مزايا، سواء للموظف أو لطرف ثالث،
- التهديدات أو العواقب الناجمة عن رفض الفرد أو عدم رغبة الفرد الرضوخ للمطالب ستؤثر على استحقاق ذلك الشخص للمعونة والدعم للمشروع، أو على أحكام وشروط الخدمة،
- إقحام الأطفال في الأعمال الثقيلة والخطرة وأو بساعات عمل طويلة أو بأعمال السخرة، و
- بيع وشراء وترحيل الأطفال والنساء أو الرجال عن طريق الإكراه أو الخداع لتحقيق نفع اقتصادي أو أي نفع آخر.

**التحرش 5 -** أي شكل من أشكال التصرف غير المرغوب به والذي يمس السمات الشخصية مثل: العرق، والانتماء إلى مجموعة أقلية، والجنس، والنوع الاجتماعي، والدين أو عدم الانتماء إلى دين، واللون، والأصل العرقي أو القومي، واللغة، والحالة الزوجية، والحالة العائلية، والعمر، والإعاقة، والمعتقد السياسي، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والطبقة الاجتماعية، وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو أمراض أخرى، المظهر البدني أو نمط العيش، تلك التصرفات التي تهدف إلى أو ينجم عنها انتهاكاً لكرامة الشخص وخلق بيئة تروهيبة، وعدائية، ومناوئة، ومهينة، ومذلة أو بغضضة لذلك الشخص. ومثل هذا التصرف غير المرغوب به قد ينطوي على أفعال، ومطالب، وكلمات منطوقة، وإيماءات، أو إصدار أو عرض أو تعميم لكلمات مكتوبة أو صور أو أي وسيط آخر.

كذلك يعني التحرش تلقي الأشخاص معاملة أقل ملائمة لأنهم رفضوا أو استسلموا للسلوكيات الموصوفة أعلاه.

إنه لمن الضروري ملاحظة ما يلي:

- أي شخص معرض لأن يكون ضحية للتحرش،
- يمكن أن يكون التحرش حادثاً منفرداً أو أفعالاً متكررة،
- يمكن أن يتخذ التحرش أشكالاً متعددة وقد يتضمن الوثائق المكتوبة واستخدام تقنية المعلومات ومن ضمنها البريد الإلكتروني، الرسائل النصية، الصور الفوتوغرافية أو الصور.

قد تشكل عدة أنماط من السلوك تحرشاً، ويتضمن ذلك:

<sup>3</sup> كونسيرن، الملحق الأول، المصالحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018

<sup>4</sup> كونسيرن، الملحق الأول، المصالحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018

<sup>5</sup> كونسيرن، الملحق الأول، المصالحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018



- التحرش اللفظي - النكات، التعليقات، الاستهزاء، أو التغني؛
- التحرش المكتوب - ويتضمن الرسائل بالفاكس، الرسائل النصية، البريد الإلكتروني أو إشعارات؛
- التحرش البدني - التدافع، التعدي، أو أي شكل من أشكال الاعتداء؛
- التحرش الترهيب - الإيذاءات، اختلاق المواقف، اتخاذ وضعيات توعدية؛
- استعراضات مرئية مثل: الملصقات أو الشعارات أو الشارات؛
- العزل أو الاستبعاد من الفعاليات الاجتماعية؛ و
- أرغام الشخص على أن يتصرف بشكل يُعتقد بأنه غير لائق - على سبيل المثال، أن يُلزم بارتداء زي لا يتلاءم مع خلفية الشخص العرقية أو الدينية.

**الحماية<sup>6</sup>** - كل الأنشطة الرامية إلى الحصول على الاحترام الكامل لحقوق الفرد وفقاً لنص وروح هيئات القانون ذات الصلة (مثل قانون حقوق الإنسان، والقانون الإنساني الدولي، وقانون اللاجئين). وتتضمن فعاليات من شأنها التفادي أو التصدي المباشر لأعمال العنف، الإكراه، التمييز، أو الحرمان المتعمد من الخدمات ويشمل ذلك فعاليات مثل: تفادي أو التصدي للعنف على أساس الجنس في المجتمع، أو تسجيل اللاجئين، أو تسريح الأطفال المجنون.

**الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين<sup>7</sup>** - المصطلح المستخدم من قبل الأمم المتحدة و مجتمع المنظمات غير الحكومية للإشارة إلى الإجراءات المتخذة لحماية الأشخاص المستضعفين ضد الاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل موظفي تلك المنظمات أو العاملين ذوي الصلة.

**الصون<sup>8</sup>** - مسؤولية المنظمات للتأكد من أن موظفيها وعملياتها وبرامجها لا ينجم عنها أي ضرر تجاه الأطفال أو المستضعفين من البالغين، وأن لا تعرضهم إلى احتمالية الضرر والإساءة.<sup>9</sup> إن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وحماية الطفل تندرج تحت هذا المصطلح الشامل. وعموماً لا يشمل هذا المصطلح التحرش الجنسي من قبل موظف ضد موظف آخر، والتي تغطيها عادةً سياسة التئمر والتحرش الخاصة بالمنظمة.

**الإساءة الجنسية<sup>10</sup>** - انتهاك بدني فعلي أو تهديدي ذا طبيعة جنسية، سواءً بالإرغام أو تحت ظروف قسرية أو غير متساوية الكفة.

**الاستغلال الجنسي<sup>11</sup>** - أية إساءة فعلية أو شروع في الإساءة باستغلال موضع ضعف، أو عدم توازن في السلطة، أو الثقة من أجل مقاصد جنسية، بضمنها ولكن لا تقتصر على الانتفاع مالياً، أو اجتماعياً أو سياسياً من جراء الاستغلال الجنسي للآخر.

**التحرش الجنسي<sup>12</sup>** - أي شكل من أشكال السلوك اللفظي أو غير اللفظي أو البدني، غير المرغوب فيه وذا طابع جنسي. يمكن أن يشكل حدثاً منفرداً تحرشاً جنسياً. إن عدة أنماط من السلوك يمكن أن تُعد تحرشاً جنسياً، بما في ذلك:

- سلوك بدني ذا طابع جنسي: وقد يشمل أي سلوكاً غير مرغوب فيه مثل التلامس بلا داعٍ أو التريب أو القرص أو الاحتكاك بجسم موظف آخر أو الاعتداء أو الجماع القسري،
- سلوك لفظي ذا طابع جنسي: وقد يشمل أي مقدمات جنسية غير مرحب بها، دعوات أو ضغوط للانخراط في ممارسات جنسية، مقترحات متكررة للمساهمة في نشاط اجتماعي خارج موقع العمل وبعد أن تم الإيضاح بأن

<sup>6</sup> اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات سياسة حماية النازحين داخلياً لعام 1999. وتم اعتماد هذا التعريف من قبل ورشة العمل لعام 1999 المقامة من قبل اللجنة الدولية للصليب الأحمر بخصوص الحماية.

<sup>7</sup> دليل المعيار الإنساني الأساسي والخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضمن تحالف المعايير الإنسانية الأساسية

<sup>8</sup> دليل المعيار الإنساني الأساسي والخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضمن تحالف المعايير الإنسانية الأساسية

<sup>9</sup> مقتبسة من المحافظة على سلامة الأطفال من موقع الإنترنت [www.keepingchildrensafe.org.uk](http://www.keepingchildrensafe.org.uk)

<sup>10</sup> دليل المعيار الإنساني الأساسي والخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضمن تحالف المعايير الإنسانية الأساسية

<sup>11</sup> دليل المعيار الإنساني الأساسي والخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضمن تحالف المعايير الإنسانية الأساسية

<sup>12</sup> منظمة كونسيرن، الملحق الأول، المصطلحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018

- مثل هذه المقترحات غير مرحبٍ بها، مغازلات غير مرغوب فيها أو بغيضة، ملاحظات إيحائية، تلميحات أو تعليقات بذيئة؛
- سلوك غير لفظي ذا طابع جنسي: وقد يشمل أي عرض لصور أو أشياء أو كتابات أو بريد إلكتروني أو رسائل نصية أو رسائل بالفاكس ذات طابع إباحي أو موحية جنسيًا. وقد تشمل كذلك النظرات الشهوانية، التصفير أو القيام بإيماءات موحية جنسيًا؛ و
  - التصرف القائم على أساس الجنس: قد يشمل تصرفًا من شأنه التحقير أو الاستهزاء أو ينطوي على التخويف أو التعسف البدني بسبب جنس الشخص، كأن يكون إساءة ازدرائية أو مسيئة أو بتوجيه إهانات تتعلق بجنس الشخص.

**الناجي أو الضحية<sup>13</sup>** - هو الشخص الذي يتعرض أو تعرض للاستغلال أو الاعتداء الجنسي. ويُعنى بالمصطلح «الناجي» الصلابة، القدرة على التحمل، والقدرة على البقاء. وليس المقصود باستخدام المصطلح «ضحية» نفي كرامة أو كيان الشخص كفرد.

**العنف<sup>14</sup>** - أي سلوك عدواني يمكن أن يكون مؤذٍ بدنيًا، جنسيًا أو عاطفيًا. يمكن للسلوك العدواني أن يصدر من قبل فرد أو مجموعة ضد شخص آخر أو آخرين.

---

<sup>13</sup> دليل المعيار الإنساني الأساسي والخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ضمن تحالف المعايير الإنسانية الأساسية  
<sup>14</sup> منظمة كونسيرن، الملحق الأول، المصطلحات الواردة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة كونسيرن ووثائق السياسة المرتبطة بها، مارس 2018

## المصدر الرابع:

# المبادئ الأساسية الست للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، 2019

1. أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل العاملين في المنظمات الإنسانية يشكلان سوء سلوك جسيم وعليه تؤدي إلى إنهاء الخدمة.
2. يُحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص دون سن 18) بغض النظر عن سن البلوغ أو سن الرضا بالنشاط الجنسي السائد محلياً. والفهم الخاطئ لعمر الطفل لا يُقبل كأساس للدفاع.
3. تحظر مقايضة الأموال أو التوظيف أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك خدمات جنسية أو أية أشكال من التصرفات المذلة والمهينة والاستغلالية. ويشمل ذلك مقايضة بالمعونة التي من استحقاق المستفيدين.
4. تحظر أي علاقة جنسية بين أولئك القائمين بتوفير المعونة الإنسانية والحماية مع شخص مستفيد من تلك المعونة الإنسانية والحماية، والتي تتضمن إساءة استخدام المرتبة أو المنصب. ومثل هذه العلاقات تقوض مصداقية و نزاهة أعمال المعونة الإنسانية.
5. عندما تتولد لدى أحد العاملين في مجال المساعدة الإنسانية أية دواعٍ للقلق أو شكوك بشأن استغلال واعتداء جنسيين من قبل عامل زميل، سواء أكان في ذات الوكالة أم غيرها، يتوجب عليه أو عليها التبليغ بمدعيات القلق تلك من خلال سبل التبليغ المتبعة في الوكالة.
6. يُلزم العاملون في المجال الإنساني بإيجاد والحفاظ على بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتعزز من تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بها. يقع على عاتق المدراء على جميع المستويات مسؤوليات محدّدة لدعم وتطوير الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة.

# المصدر 5:

## الوصف الوظيفي

استكمل الجدول بتحديد لأي مهمة ما إذا كانت جهات تنسيق الحماية:

- «ع» = **المُكلف**
  - هو الشخص أو (الأشخاص) المكلف بتنفيذ وإنجاز المهمة أو العملية
- «أ» = **مسؤول**
  - هو الشخص الذي تتم محاسبته إذا لم تكتمل المهمة أو العملية. عادةً ما يكون هناك شخص واحد فقط عرضة للمساءلة.
- «ذ» = **المُبلغ**
  - هو شخص يتم إبلاغه بمجرد اتخاذ القرار

المهمة	مسؤولي الصون SFP
1. وضع خريطة لمشاريع المشاركة المجتمعية الحالية في المنظمة ويؤدي العمل مع المشاريع إلى إدراج رسائل الحماية و/أو جمع مدخلات المجتمع عند الاقتضاء.	
2. وضع استراتيجية تدريب الحماية لجميع الموظفين والمتدربين والاستشاريين والمتطوعين وأي شخص مرتبط بتنفيذ البرامج في كل المواقع.	
3. تيسير التدريب ومراجعة التدريب على الحماية.	
4. نشر سياسات ومواد جديدة في حال توفرها.	
5. تلقي شكاوى الحماية بشكل صحيح على المستوى الميداني وتحويل الشكاوى من خلال آلية التبليغ المناسبة.	
6. المساعدة في التخطيط والمشاركة في التحقيقات في شكاوى الحماية المبلغ عنها تحت إشراف مدير التحقيقات في المقر الرئيسي.	
7. المشاركة في تيسير أنشطة بناء قدرات الحماية على المستوى الميداني. (التدريبات المحلية والإقليمية وورش العمل، الخ.)	
8. التعاون مع جهات تنسيق الحماية من خلال المنظمات الغير حكومية ووكالات الأمم المتحدة داخل الدولة، وشبكات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين حيثما وجدت.	
9. تأكد من أن البرنامج القطري على علم بالتدابير الجماعية المشتركة بين الوكالات وأن يساهم، عند الاقتضاء، في منع ومعالجة انتهاكات الحماية والاستغلال والاعتداء الجنسيين.	
10. الحفاظ على التواصل مع المقر الرئيسي لتبادل المعلومات بشأن موارد وأنشطة الصون على المستوى القطري.	
11. الحفاظ بمعرفة عملية بإرشادات الوقاية بعد التعرض وكيفية الإشارة إلى خدمات الوقاية بعد التعرض المحددة.	
12. دعم الفريق القطري لضمان إدراج سياسات الحماية في جميع الاتفاقيات التعاقدية.	

	<p>13. تحت إشراف المدير القطري وجهات تنسيق الحماية المعنية، دعم تطوير ورصد تنفيذ خطة عمل قطرية للحماية تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ أنشطة الاتصالات (مثال، عرض الملصقات)</li> <li>○ أنشطة التدريب</li> <li>○ جلسات توعية المجتمع (مجموعات التركيز، منتديات المناقشة المفتوحة وما إلى ذلك)</li> <li>○ حماية مراجعة الحسابات</li> <li>○ العمل مع المدراء للتأكد من أن أنشطة الرصد والتقييم تتضمن عنصراً محدداً لرصد إجراءات تنفيذ الحماية</li> <li>○ تحديث معلومات الحماية</li> <li>○ تطوير وتعزيز الملاحظة القائمة على المجتمع المحلي وآليات الاستجابة</li> <li>○ قم بتطبيق عمليات مساعدة وإحالة للناجي/ الناجية عند الاقتضاء، بما في ذلك:</li> <li>■ تزويد الناجي/الناجية بمعلومات شاملة لتمكينهم من اتخاذ قرار واع بشأن مسار العمل التالي.</li> <li>■ تسهيل الإحالة في الوقت المناسب داخلياً وخارجياً وفقاً للاحتياجات المقدمة من الناجي/الناجية، والموارد المتاحة، والأهم من ذلك فيما يتعلق برغبات الناجين، كما هو موضح في الإجراءات التشغيلية القياسية في المنظمة داخل البلد بشأن توفير مساعدة للناجين.</li> </ul>
	<p>14. التنسيق مع الجهات الفاعلة في مجال الحماية والوكالات الأخرى ذات الصلة داخل البلد لضمان تطوير مسار مناسب للإحالة لكي يستخدمه الموظفون وتوافر سبل الوصول إلى الخدمات الطبية والاستشارية والقانونية للناجين من الإساءة الجنسية.</p>

# المصدر 6:

## رفع مستوى الوعي

### الجزء الأول: مع الموظفين

أكمل هذا الجدول بمعلومات حول الرسائل الأساسية للموظفين -كيف سيتم مشاركتها ومن أين يمكن الحصول على التحديث والدعم من المقر الرئيسي.

من هم مجموعات الموظفين المختلفة التي ترغب في استهدافها [مثل: موظفين ومتطوعين ومتعافدين، الخ.].

ما هي الرسائل أو المعلومات الرئيسية التي تحتاج لمشاركتها معهم؟

كيف ستشارك هذه الرسائل مع الموظفين؟ [مثل: جلسات تدريب، إعطاء تعليمات للموظفين]

ما هي المواد الداخلية والخارجية التي يمكنك الاعتماد عليها؟ [بما في ذلك أي مواد تدريبية تم تطويرها]

## الجزء الثاني: مع المجتمعات

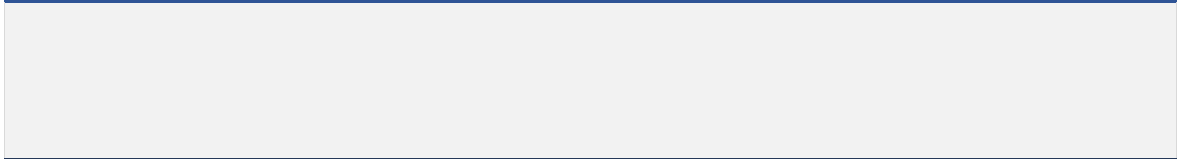
أكمل هذا الجدول بمعلومات حول المجموعات المختلفة في المجتمعات - الرسائل الأساسية وكيفية مشاركتها.

من هي المجموعات المختلفة في المجتمعات التي تريد استهدافها؟ [مثال: النساء، الأطفال، الأشخاص ذوي الإعاقة]

ما هي الرسائل الأساسية أو المعلومات التي تريد مشاركتها مع المجتمعات؟

كيف ستشارك الرسائل الرئيسية أو المعلومات مع المجتمع؟

مهي الموارد الداخلية أو الخارجية التي يمكنك الاعتماد عليها؟ [مثال: استراتيجيات الاتصال، الملصقات، المنشورات أو مقاطع الفيديو]





# مصدر 7:

## نموذج مخطط التدريب

استخدم هذا النموذج كأداة مساعدة لتطوير مخطط التدريب للموظفين في منظمته إذا لم يكن موجوداً بالفعل.

### المقدمات (15 دقائق)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• نظرة عامة عن التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مقدمة عن المدرب والمشاركين</li> <li>• القواعد الأساسية للتدريب (بما في ذلك السرية وماذا تفعل إذا تأثر المشاركون لهذه القضايا)</li> </ul>
--	---

### الجلسة 1: ماهي الحماية؟ (30 دقيقة)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ماذا تعني الحماية في منظمته؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعريف الحماية</li> <li>• تعريف الأطفال/البالغين المستضعفين</li> </ul>
--	--

### الجلسة 2: السياسات والإجراءات (30 دقيقة)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ماهي سياسات وإجراءات الحماية الرئيسية في منظمته؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• السياسات المسموحة والممنوعة</li> <li>• دراسات حالة أو الاحتمالات</li> </ul>
--	--

### الجلسة 3: التبليغ (30 دقيقة)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• كيف يمكن للأشخاص تقديم شكاوى؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حماية آليات الملاحظة (الآليات الداخلية والخارجية)</li> <li>• إشراك المجتمع في الحماية</li> <li>• ماهي العوائق التي تحول دون التبليغ؟</li> </ul>
---	--

### الخاتمة (15 دقيقة)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• النقاط الختامية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الموارد المتاحة (داخلياً وخارجياً)</li> <li>• الأسئلة</li> </ul>
---	---



## مصدر 8:

# أداة تقييم عملية الحماية<sup>15</sup>

استخدم هذه الأداة لتقييم ما إذا كانت سياسات الحماية وإجراءاتها وبرامج التدريب الإلزامي المرتبطة بها يتم فهمها وتنفيذها على المستوى القطري.

1. هل وقع جميع الموظفين على مدونة قواعد السلوك وسياسات وإجراءات الحماية وتم تدريبهم عليها؟		القضايا أو المجالات الأخرى التي تحتاج إلى معالجة			
نعم/لا	هل وقع جميع الموظفين على مدونة قواعد السلوك؟ (ضع في اعتبارك توقيع شاهد أيضاً)؟				
نعم/لا	هل يوجد نسخ موقعة من مدونة قواعد السلوك في الملفات الشخصية لجميع الموظفين؟				
نعم/لا	هل تتضمن عملية التعريف للموظفين الجدد تدريباً على سياسة الحماية ومدونة السلوك(السلوكيات المتوقعة) وإجراءات الشكوى أو التبليغ؟				
نعم/لا	هل يتلقى جميع الموظفين تحديثاً سنوياً عن سياسة الحماية ومدونة قواعد السلوك وإجراءات الشكوى والتبليغ؟				
نعم/لا	هل يتم نشر سياسة التبليغ عن المخالفات وفهمها من جميع الموظفين؟				
نعم/لا	هل هناك مواد مختلفة كالمصققات وتقويمات المكتب متوفرة وتستخدم للحفاظ على وعي الموظفين طوال العام ؟				
ماهي أعمالك المقترحة؟		تاريخ الاستحقاق	المسؤولية	الموارد المطلوبة	الحالة
القضايا أو المجالات الأخرى التي تحتاج إلى معالجة					
2. هل يمكن للمكتب القطري إثبات ممارسة التوظيف الآمن وإدارة الأداء؟		القضايا أو المجالات الأخرى التي تحتاج إلى معالجة			
نعم/لا	هل تنعكس التزامات الحماية في إعلانات الوظائف وتوصيفها، وفقاً لمستوى مخاطر الوظيفة؟				
نعم/لا	هل يتم طرح أسئلة التصفية أثناء عملية الاختيار أو المقابلة؟				
نعم/لا	هل يتم فحص المراجع من أصحاب العمل السابق (على الأقل 2)؟				
نعم/لا	هل تم التحقق من السجلات الجنائية، حيثما أمكن ذلك؟				
نعم/لا	هل معايير السلوك مدرجة في مراجعات الأداء؟				
نعم/لا	هل يفهم الموظفون عواقب عدم الامتثال لمدونة قواعد السلوك وسياسات الحماية؟				

<sup>15</sup> هذا مقتطف من أداة تقييم مخاطر الحماية في الهيئة الطبية الدولية IMC.

ماهي أعمالك المقترحة؟	تاريخ الاستحقاق	المسؤولية	الموارد المطلوبة	الحالة

3. كيف يمكننا مشاركة مدونة قواعد السلوك مع أفراد المجتمع؟	القضايا أو المجالات الأخرى التي تحتاج إلى معالجة
---	--

لا/نعم	أبوجد عملية موضوعية بالفعل من أجل مشاركة مدونة قواعد السلوك مع عدة فئات في المجتمع (على سبيل المثال، السيدات، والأطفال، وكبار السن، إلى غيرهم من الفئات)؟
لا/نعم	هل تُرجمت مدونة قواعد السلوك إلى اللغات/ اللهجات المحلية باستخدام المصطلحات التي يتداولها أفراد المجتمع فيما بينهم؟
لا/نعم	هل توجد وسائل مناسبة للتواصل بناء على موضع السياق محددة للعاملين والشركاء حتى يضعوا سياقاً لمدونة قواعد السلوك من أجل مشاركتها مع الجمهور المستهدف؟

ماهي أعمالك المقترحة؟	تاريخ الاستحقاق	المسؤولية	الموارد المطلوبة	الحالة

4. هل توجد مبادئ توجيهية وآليات للرصد والإبلاغ الخارجي عن الإساءة والاستغلال؟	القضايا أو المجالات الأخرى التي تحتاج إلى معالجة
---	--

لا/نعم	هل لدى المكتب/ البرنامج القطري آلية محددة للتقييم والشكاوي؟
لا/نعم	هل تمت استشارة الفئات المتعددة المعنية في المجتمعات حول تصميم آلية معالجة الشكاوي، وتنفيذها، ومراقبتها؟
لا/نعم	هل يعلم الموظفون السبب وراء إنشاء آلية للشكاوي وأهمية الحفاظ على سرية الأمر، مع كونهم واضحين عن كيفية تلقي الشكاوي والتعامل معها؟
لا/نعم	هل يوجد نهج مخطط للتواصل من أجل إبلاغ المجتمعات حول كيفية رفع الشكاوي، والتي تشمل الشكاوي الحساسة، وما يمكن أن تتضمنه الشكاوي المرفوعة؟
لا/نعم	هل تتوفر قنوات مختلفة (خطابات، ورسائل نصية، ومكالمات هاتفية، وصندوق رفع الشكاوي، وما إلى ذلك) من أجل تأكيد وصول الشكاوي المقدمة من عدة فئات في المجتمع إلى مؤسستك؟
لا/نعم	هل تراعي آلية الشكاوي والعمليات الآمنة، وسهولة الوصول، والتوقيت، والسرية، خاصة فيما يتعلق بحالة رفع الشكاوي الحساسة؟

ماهي أعمالك المقترحة؟	تاريخ الاستحقاق	المسؤولية	الموارد المطلوبة	الحالة

--	--	--	--	--

5. هل للبلد عملية موضوعة بالفعل من أجل إدارة المخاطر المحتملة المتعلقة بالحماية ذات الصلة بالزوار الخارجيين إلى مواقع الميادين؟				
	نعم/لا		هل يستلزم من الزوار التوقيع على مدونة قواعد السلوك وتلقي إحاطة حول الحماية من الموظفين ذوي الصلة بالأمر قبل البدء في استخدام برامجكم؟	
	نعم/لا		هل تتم مرافقة الزوار الخارجيين طوال الوقت عند التفاعل مع الأعضاء المشاركين في برامج مؤسستكم؟	
	نعم/لا		هل يوجد تدريب عملي من أجل شرح الغرض من توجيه شخص خارج مؤسستكم لزيارة للأشخاص المشاركين في برامج مؤسستكم؟	
ماهي أعمالك المقترحة؟	تاريخ الاستحقاق	المسؤولية	الموارد المطلوبة	الحالة

6. هل قام الموظفون بتحديد المخاطر المراد معالجتها في البرامج؟				
	نعم/لا		هل قام الفريق بتحديد المخاطر ومعالجتها، والتي تشمل مخاطر الحماية في البرامج؟	
	نعم/لا		هل تتضمن خطط البرامج أنشطة لرفع التوعية بالحماية؟	
	نعم/لا		هل تتضمن الميزانية مصادر التمويل اللازمة لبناء القدرات، والتواصل، وتطوير المشروعات المتعلقة بالحماية/ الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟	
ماهي أعمالك المقترحة؟	تاريخ الاستحقاق	المسؤولية	الموارد المطلوبة	الحالة

## المصدر التاسع:



## شبكات الصون

املأ الجدول بالمعلومات المتعلقة بالآتي:

ما هي مظاهر الحماية التي توجد في البلد (على سبيل المثال، شبكات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) على الصعيد القومي، ومنسقي الشبكة المشتركة ذات الصلة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وغيرهم من الوكالات ذات الصلة بنقاط الاتصال لشئون الحماية، والجهات الفاعلة والمعنية بالحماية على الصعيد المحلي مثل الجهات الحكومية، والمنظمات المعنية بحماية حقوق الطفل)؟

ما هي المعلومات المفيدة التي يمكن أن تكون موضع لطرح الأسئلة على الجهات الفاعلة الأخرى؟

من يكون المرشح الأفضل من أجل التزويد بالمعلومات فيما يخص بآليات الإحالة الموضوعية؟

ما هي المعلومات التي يمكنك مشاركتها مع الجهات الخارجية عند التحدث بشأن الحماية في مؤسستك؟ هل توجد معلومات سرّية لا يمكنك مشاركتها في العلنية؟



# المصدر العاشر:

## دراسات حالة حول إعداد التقارير الخاصة بمؤسسة «بوند»<sup>16</sup>

اقرأ دراسة الحالة المخصصة لك وجاوب على الأسئلة الآتية:

1. ما هي القضايا الرئيسية في عملية الإبلاغ التي تم إبرازها في دراسة الحالة هذه؟
2. ما هو مسار الإبلاغ الذي كان سيستخدم إذا حدث هذا الموقف في منطقتك؟ وهل كان سيؤدي إلى نتيجة مختلفة عن تلك الموجودة في دراسة الحالة؟
3. ما التوصيات التي ستقدمها لتحسين عملية الإبلاغ في دراسة الحالة هذه؟

دراسة الحالة الأولى: التحرش في مكان العمل

تعد «آن» أحد الأخصائيين القائمين بدراسات الحالة بالتعاون مع إحدى الجمعيات الخيرية الموجودة في المملكة المتحدة التي تساعد اللاجئين على الوصول إلى المعونة العامة. وبالإضافة إلى «آن»، يضم الفريق أيضاً «آدم»، وهو أخصائي دراسات حالة مثل «آن»، و «جيني» المساعد الإداري/ أو مسئول الحسابات، و «فيليب» المشرف؛ حيث يقدم العاملون تقريراً إليه، ومن ثم بدوره يرفع «فيليب» تقريراً شهرياً إلى مجلس الأمناء. ويعمل الفريق لساعات طويلة معاً في مكتب صغير، حتى يتعرفوا جيداً على بعضهم البعض، ومن ثم يتبادلوا المعلومات فيما بينهم عن حياتهم الشخصية.

ويرجع بعض السبب إلى قرار «آن» الذي اتخذته في العمل لصالح هذه الجمعية لما توفره من بيئة عمل ودية وغير رسمية، والرعاية التي يظهرها كل شخص للآخر، فعندما تعرضت قطعتها لحادث سير، طمأنها زميلها «آدم» الذي ربت على كتفها. ومع ذلك، يبدو أن آدم يبحث عن المعاذير ببطء للتواصل معها جسدياً: الانحناء على كتفها لرؤية ملفات القضية على شاشة الحاسوب الخاص بها، أو وضع يده على ظهرها عندما يمر بها في غرفة القهوة، أو ملازمة ذراعها عندما يتناقشا القضايا.

وذات يوم، طرحت آن أسئلة على جيني ما إذا كان خاضت نفس الشيء مع آدم. فردت «جيني» قائلاً، وهي تهز كتفها أن «آدم» «حساس» ويميل إلى دعم الناس قليلاً ب «اللمس»، إلا أنه ذات مساء، وكان كل من «آدم» و «آن» هم الأخيرون في المكتب وحدهما. وكانا يجلسان معاً يتحدثان، فانحنى «آدم» فجأة على «آن»، محاولاً تقبيلها، إلا أن آن قد طفح بها الكيل، فطلبت لقاء المشرف فيليب لتخاطره بمخاوفها.

<sup>16</sup>تتبع دراسات الحالة مباشرة من مؤسسة «بوند»، وتعد هذه الدراسات الخاصة بإعداد التقارير لعام 2019 متوفرة على هذا الموقع:

[https://www.bond.org.uk/sites/default/files/safeguarding\\_reporting\\_case\\_studies.pdf](https://www.bond.org.uk/sites/default/files/safeguarding_reporting_case_studies.pdf)

وبناءً على سياسة الموارد البشرية التنظيمية الخاصة بالتطلّعات، فمن المفترض أن يخطر فيلب المجلس بطبيعة الأحداث من هذا النوع، ولكن، قام فيليب بدلاً من ذلك بالتحدث إلى آدم في إحدى مباريات كرة القدم، طالباً منه أن يبتعد عن أن؛ لأنها «مفرطة الحساسية قليلاً بعض الشيء»، فتجنب آدم الحوار مع آن، مشيراً بعدم كونه مجدداً بمفرده. استقالت آن بعد بضعة أشهر، وعملت في وظيفة جديدة في منظمة غير حكومية أكبر.

#### دراسة الحالة الثانية: الاستغلال والاعتداء الجنسيان

يعمل أمادي البالغ من العمر خمسة وثلاثون عاماً في منظمة مجتمعية (CBO)، والتي تعد مسؤولة عن توفير الخدمات الأساسية. يقضي أمادي معظم وقته في قرية نائية، موزعاً للطعام، والملابس، والإمدادات الطبية، تمول منظمة غير حكومية بريطانية أنشطة برنامجه وتغطي راتبه، ومبادئ هذه المنظمة التي يسيّر عليها أمادي والمنظمة المجتمعية التي يعمل لحسابها هو أن يكون على اتصال مباشر بالمجتمع، وأن يتحدث لغته المحلية، وأن يكون ملماً بالتضاريس وعاداته المحلية. كانت علاقات أمادي جيدة جداً بفريق المنظمة الدولية التي يعمل لحسابها، يستمتع موظفو المنظمات غير الحكومية الدولية بشركته عندما يذهبون إلى الميدان معه ولا يحكمون على سلوكه عندما يتأخر بالخارج.

إلا أنه ذات يوم، أقبل زوجان من قرية نائية إلى مكتب المنظمة الميداني، برفقة فتاتهم نالا البالغة من العمر ستة عشر عاماً وهي في شهرها السادس من الحمل. يتحدث الأب إلى سارة، التي تشرف على الأنشطة التي يعمل بها أمادي ومنظمته المجتمعية. ويخبر سارة أن أمادي قد اغتصب نالا عند زيارة قريتهم. ويطالب والد نالا أمادي بتحمل مسؤولية أفعاله. أبتت نالا في البداية حملها -وسببه- سراً عن والديها، لكنها كشفت التفاصيل لقيسها المحلي أثناء الاعتراف. وقد نصحتها القس بإخبار والديها وطلب من والديها إبلاغ المنظمة الدولية غير الحكومية بالحادث.

تجعل المنظمات الدولية غير الحكومية الصون من أولوياتها:

- يتم نشر سياسة الحماية الخاصة بهم في مواقع بارزة باللغة الإنجليزية واللغات المحلية.
- تتم مشاركة سياسة اللغة المحلية مع جميع الشركاء، الذين يتعين عليهم توقيع مذكرة تفاهم تنص على الصون ومدونة قواعد السلوك.
- يتلقى جميع الموظفين والشركاء تدريبات تجديدية منتظمة حول تنفيذها.

وفقاً للسياسة، تعرض رئيسة المكتب، سارة، الوضع على كل من رئيس المنظمة المجتمعية والمدير الذي يرسل بريداً إلكترونياً إلى رئيس الصون بالمنظمة الدولية غير الحكومية في المملكة المتحدة. وفي الوقت نفسه، توقفت سارة تمويل أنشطة المنظمة المجتمعية للأنشطة التي يديرها أمادي. وبدأت عملية تقصي الحقائق.

تدعم عملية تقصي الحقائق مزاعم نالا وتكشف أنها كانت مخطوبة لرجل في قريتها ولم يعد يود الزواج منها. ويعالج المجتمع بشكل عام مثل هذه القضايا بأنفسهم. يريد والدا أن يتزوج أمادي من نالا، وأن يعولها، ويمحو الوصمة التي تلحق بها، وأن يتكفل بالطفل الذي لم يولد بعد.

تنصح المنظمة الدولية غير الحكومية المنظمة المجتمعية بإنهاء عمل أمادي وتشجع الأسرة على اتخاذ الإجراءات القانونية الرسمية. وقد أنهت المنظمة المجتمعية عقد أمادي - فهم يريدون الحفاظ على علاقتهم التمويلية مع المنظمة الدولية غير الحكومية. ومع ذلك، يختار تطبيق القانون المحلي عدم متابعة هذه المسألة. تزوج أمادي ونالا قبل وقت قصير من ولادة الطفل. ويشعر الموظفون في المنظمات الدولية غير الحكومية والمكتب الرئيسي بالإحباط من نتيجة القضية.

### دراسة الحالة الثالثة: انتهاك الصون وتأثيره على العلاقات المجتمعية

جيمس هو مستشار أمريكي يبلغ من العمر 41 عامًا ويدير مشروعًا تعليميًا ودعويًا كبيرًا وناجحًا لشركة استشارية خاصة تسمى بيوفيتال. وقد فازت شركة بيوفيتال بمناقصة تنافسية للحصول على تمويل من مانح بريطاني. ويتم الوفاء بمعايير المشروع وتجاوزها باستمرار، ويشعر المانح بسعادة غامرة. والتمويل المستقبلي ليس ممكنًا فحسب، بل محتملاً. ينسب زملاء العمل بشكل عام نجاح مشروع بيوفيتال التعليمي إلى قدرة جيمس على التواصل وتحفيز الشباب في المجتمع، وهناك شائعات حول كون جيمس "اجتماعيًا جدًا" مع أفراد المجتمع، لكن لا أحد من الموظفين يلتفت لهذا كثيرًا.

تشعر كيت، مديرة مشروع المانح، بالاستياء عندما قام أحد قادة المجتمع المحلي أثناء زيارة مراقبة للمشروع، بتقديم بيان رسمي ضد جيمس. وأخبر قائد المجتمع كيت أن جيمس يدعو الشباب من المجتمع إلى دار ضيافة الموظفين ويقدم لهم الكحول. ويعتقد زعيم المجتمع أن جيمس يشجع الشباب - الأولاد على وجه الخصوص - على رفض القيم الثقافية للمجتمع.

لدى بيوفيتال مدونة قواعد سلوك وسياسة صون يجب على جميع الموظفين والاستشاريين، بمن فيهم جيمس، التوقيع عليها قبل التوظيف. وتشمل هذه الإرشادات ما يتعلق بالسلوك والخطوات العملية الواجب اتخاذها لحماية الأطفال. تحدد السياسة أن استهلاك الكحول في مكان العمل محظور ويجب على جميع الموظفين العمل في أزواج عند التعامل مع الأطفال. وتعطي السياسة الخطوات الواجب اتخاذها لإبلاغ العملاء أو المانحين بأي مخاوف أو حوادث تتعلق بالصون. وبعد بعض النقصي للحقائق الأولى غير الرسمي، أصبحت كيت مقتنعة بأن جيمس لم ينتهك مدونة قواعد السلوك فحسب، بل قام أيضًا بالاعتداء الجنسي على بعض الأولاد في الحفلات.

تحدثت كيت إلى مدير بيوفيتال وتطلب من بيوفيتال الشروع في إجراءات تأديبية داخلية ضد جيمس. لا تقدم بيوفيتال بيانًا إلى السلطات القانونية الوطنية، لأن القوانين الوطنية التي تحظر العلاقات المثلية ستعرض الناجين للخطر. وتنصح كيت على الفور رئيس مكتبها في لندن، ويتم وضع ملاحظة في ملفات الموارد البشرية بشركة بيوفيتال تفيد بعدم تعيين جيمس مرة أخرى. ثم يخرج مدير بيوفيتال في زيارة ميدانية لعقد سلسلة من الاجتماعات المجتمعية المصاغة بعناية للإقرار بما حدث. بالإضافة إلى ذلك، تقوم شركة بيوفيتال بتمويل العلاج الطبي وتسهيل حصول الأولاد على أنشطة الصحة العقلية والدعم النفسي والاجتماعي لمساعدتهم على التغلب على الإساءة.

### دراسة الحالة الرابعة: الحساسيات الثقافية

راس يبلغ من العمر 28 عامًا وهو مسؤول برامج في منظمة غير حكومية بريطانية في وطنه العراق. لديه زوجة وأربعة أبناء، وتحظى الأسرة بالاحترام في المجتمع. وإن العقد الدائم مع منظمة غير حكومية دولية - مثل الذي لديه - مطلوب بشدة. ولكن راس يخفي سرًا، وهو أنه مثلي. وعلى الرغم من أن راس تخيل أحيانًا علاقةً مع رجل آخر، إلا أنه لم يتصرف بناءً على الأمر أبدًا خوفًا من التداعيات المحتملة.

وظل كفاح راس سرًا إلى أن تولى غاسبارد، وهو رجل فرنسي أكبر سنًا، منصب المدير الجديد للبلد. وبعد ظهر أحد الأيام في نهاية يوم العمل، اقترب غاسبارد من راس واستجوبه برفق حول ميولاته. وقد اعتاد غاسبارد على العيش بأسلوب حياة مفتوح في أوروبا، ويشعر بالإحباط من الحاجة إلى إخفاء حياته الجنسية. ويخبر راس أن عملهما سويًا هو القدر ويبحث راس على بدء علاقة جنسية معه. ويشعر راس بالإطراء لأن غاسبارد سيختار أن تكون له علاقة معه وهو معجب بقبول غاسبارد الواضح لحياته الجنسية. كما يشعر راس بعدم الارتياح لرفض مشرفه. وفي النهاية، أغوته التطورات التي حققها غاسبارد.

ولكن في غضون أسابيع، أدى خوف راس من الانكشاف وعدم يقينه الشخصي بشأن علاقته بغاسبارد إلى تغيير في سلوكه. إنه عصبي وأقل انصرافًا للعمل. وقد لاحظت ليزا زميلته المغتربة، أن راس أصبح غير متحمس للعمل ويبدو أنه مشتت الذهن. وعندما سألت عما إذا كان هناك شيء ليس على ما يرام، كشف لها عن العلاقة. يقوم جون زميل من قسم



الموارد البشرية في لندن، بزيارة ميدانية وقيم في نفس دار الضيافة مع ليزا. وتجده ليزا لطيفاً وودوداً، لذا قامت بإعداد لقاء بين راس وجون.

وبعد سماع القصة، يوصي جون راس بأن "يحافظ على خصوصية حياته الخاصة" من أجل "رفاهية جميع المعنيين". ولا يثير جون القضية مع غاسبارد - فهو يعلم أن مكتب لندن يحاول ضمان قدر أكبر من التنوع في مكان العمل ويخشى أنه قد يكون هناك رد فعل سلبي إذا شعر غاسبارد بالهجوم بسبب ميوله الجنسية. وتشعر ليزا كما لو أنها خانت ثقة راس وتشعر بالضيق لأنه نصح بعدم قول أي شيء.

#### دراسة الحالة الخامسة: شكوك مبهمه

إليز هي عاملة في مجال حماية الأطفال تبلغ من العمر 40 سنة ولديها منظمة غير حكومية دولية كبيرة. وقد عملت في هذا المجال بصفة أو بأخرى لما يقرب من 20 عامًا و "شاهدتها كلها". وفي الأسبوع الماضي، حضرت اجتماعاً لمناقشة استراتيجية مشتركة بين الوكالات لحماية الطفل لمدة ثلاثة أيام. وكان أحد الزملاء الجدد أرجنتينياً يبلغ من العمر 30 عامًا يدعى ماتيو. وكان يعمل منذ عدة سنوات في منظمة دولية غير حكومية صغيرة كموظف وطني ويعمل حالياً على الصعيد الدولي في غرب أفريقيا. وكان هذا أول اجتماع مشترك بين الوكالات له.

وفي اليوم الأول من الاجتماع، كان إليز وماتيو في نفس فريق المناقشة لنشاطين. وفي تلك الليلة عندما عادت إلى غرفتها، فكرت إليز في ماتيو. يبدو أنه كان العامل المثالي في مجال حماية الطفل: فقد استمع إلى آراء الآخرين، وشارك أفكاره باحترام، كما أن لديه فهم شامل لمبادئ الصون والحماية. لماذا إذن شعرت كما لو أن شيئاً ما كان "خاطئاً" بشأنه؟

وقد نما لدى إليز شعور بعدم الارتياح طوال الاجتماع. هل كان شيئاً عن الطريقة التي نظر بها للزميلات؟ نكاته؟ فقد كان يولي اهتماماً كبيراً للزميلات الأصغر سناً. وقد يقول البعض إنه كان جذاباً. هل كانت تغار؟ وربما كان هذا اختلافاً ثقافياً، فهي لم تلتق بأرجنتيني من قبل.

ثم سمعت إليز اثنتين من الزملاء يتحدثون خارج غرفة الاجتماعات. قالت إحداهن: "لا يريد أن يتركني وشأني. إنه يسألني باستمرار، وقد أخبرته لا مراراً وتكراراً. ولا يروفتني أن تكون غرفته في نفس طابقي. لا أعرف ما يجب القيام به؟" ردت الأخرى: "أنت عزباء، أليس كذلك؟ إنه حسن المظهر وجذاب - يجب أن تذهبي إليه." شعرت إليز بالاعتناء بأنهم يتحدثون عن ماتيو.

في العادة كانت إليز لتطلب من زميل لها إبداء رأيه فيه، لكنها لم تكن تعرف أي شخص في منظمة ماتيو. وعندما عادت إلى مكتبها في وقت لاحق من الأسبوع، قررت إليز أن تتحدث إلى مسؤول اتصال مركز التنسيق المشترك بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (PSEA)، ولكنها لم تكن متأكدة من ذلك.

وبدلاً من ذلك، تحدثت مع مديرها وتوقعت منه أن يحيلها إلى مركز التنسيق المشترك بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وقد استمع مديرها بصبر، ولكن عندما انتهت أخبر إليز أنه يعتقد أنها كانت شديدة الحساسية وكان من الأفضل فهم الاختلافات الثقافية غير الضارة. وقال أيضاً إنه ليس من المناسب تشويه سمعة زميل جديد: فالتقارير لا بد وأن تتضمن شيئاً ملموساً. فوجئت إليز، لكنها اعتمدت على حكم مديرها ولم تقل أكثر من ذلك.

#### دراسة الحالة السادسة: الناجون الصامتون

أجيج هو مواطن إندونيسي يبلغ من العمر 25 عاماً يتطوع في مكان صديق للأطفال في سولاويزي. وقد فقد العديد من أفراد أسرته - بما في ذلك أخوه الأصغر وبنات أخيه وأبناء أخيه - في تسونامي 2018. في المكان الصديق للأطفال، أصبح قريباً بشكل خاص من كاديك، وهو طفل أصم يبلغ من العمر ستة أعوام توفي والديه. ومع عائلته، استخدم كاديك لهجة لغة الإشارة المحلية، ولكن لا أحد في المكان الصديق للأطفال يعرف اللغة. وقد تعلم أجيج بعض الإشارات الأساسية، لكن معظم تواصله مع كاديك كان يحدث من خلال كرة القدم والفن. إن كاديك نشيط ومتحمس. فبعد أن يسجل،

يلوح ببديه في الهواء ويفتح فمه كما لو كان يهتف. وأعماله الفنية مليئة بالحيوانات المرحية والألوان النابضة بالحياة وضربات الفرشاة الجريئة.

قبل شهرين، أرسلت المنظمة الدولية غير الحكومية عاملة جديدة، دانييل، للإشراف على المكان الصديق للأطفال لأن لديها خلفية في تنمية الطفولة المبكرة والتعليم الخاص. وبعد وقت قصير من وصولها، لاحظ أجيح أن كاديك يبدو أقل انطلاقاً من المعتاد. وكان لا يزال يلعب كرة القدم مع أجيح وبدأ سعيداً لرؤيته، لكن تشجيعه كان أكثر هدوءاً. وبدأت أعماله الفنية تصبح بألوان أعمق وصناديق مرسومة بعناية.

في البداية كان أجيح قلق من أن كاديك كان يعاني من مرض. ثم بدأ يلاحظ المنوال. في الأيام التي لم تكن فيها دانييل في المكان الصديق للأطفال، كان يبدو كاديك أشبه بما كان عليه في السابق؛ وعندما تكون بالجوار، يكون أكثر تحفظاً. شعر أجيح بالحيرة. وعندما حاول إقناع كاديك بإخباره بما يحدث، كل ما سيفعله الطفل هو الإشارة "لا يحب." من خلال تدريبه، عرف أجيح أنه يجب عليه الإبلاغ عن أي اشتباه. لكن لمن سيبلغ؟ هو لا يستطيع الذهاب إلى المدير، لأن مخاوفه كانت حولها. وبعد المداولات، قرر الذهاب إلى مركز التنسيق المعني بحماية الطفل في منظمته.

وكانت مسؤولة الاتصال غير مرتاحه بشكل واضح بشأن تقرير أجيح، ولكنها أكدت له أنها ستنتظر في المسألة. واتصلت مسؤولة الاتصال بعمة كاديك التي كانت ترعاه. وأحضروا مترجم لغة إشارة ليترجم إلى لكاديك. ثم أجروا مقابلة مع دانييل وانخرطوا في تقصي الحقائق. فقد قرروا أن دانييل كانت تعاقب كاديك جسدياً عندما لا يفعل ما كانت تقوله له أو عندما شعرت أن سلوكه تجاه الآخرين كان غير لائق. واتخذت إجراءات تأديبية على النحو المبين في دليل الموارد البشرية للمنظمة.

#### دراسة الحالة السابعة: طلب المعروف

تسيتسي هي أرملة تبلغ من العمر 25 عاماً ولها ثلاثة أطفال صغار. وعندما كان زوجها على قيد الحياة، قلما كانت قلقة بشأن تلبية احتياجات الأسرة الأساسية. وعلى الرغم من أنهم لاجئون، فإن زوجها كان لديه عمل منتظم. لم يكونوا أغنياء، لكنهم لم يجوعوا أبداً. ولكنها تجد نفسها الآن تكافح من أجل توفير ما يكفي من الطعام لأطفالها.

جارتها أخبرتها أن منظمة غير حكومية محلية ستقدم لها الطعام حتى لو لم يكن لديها مال. عندها ردت تسيتسي: "هل هو مجاني؟" ردت صديقتها: "نعم، نعم، إنه مجاني. وفي حالتك، فسيعطونك المزيد، وهذا لن يكلفك أي أموال أيضاً."

في يوم التوزيع التالي، انضمت تسيتسي إلى صديقتها في الطابور

كان الطابور طويل جداً، لذا كان لدى تسيتسي الوقت لمشاهدة من حولها. رجلان كانا مسؤولان عن التوزيع. أحدهما هو موظف دولي، والآخر لاجئ زميل. ومن وقت لآخر، كان الموظف الدولي يقضي المزيد من الوقت مع امرأة ويأخذها جانباً ويتحدث معها لبضع لحظات ويأخذ رقم هاتفها ويمنحها تجهيزات إضافية.

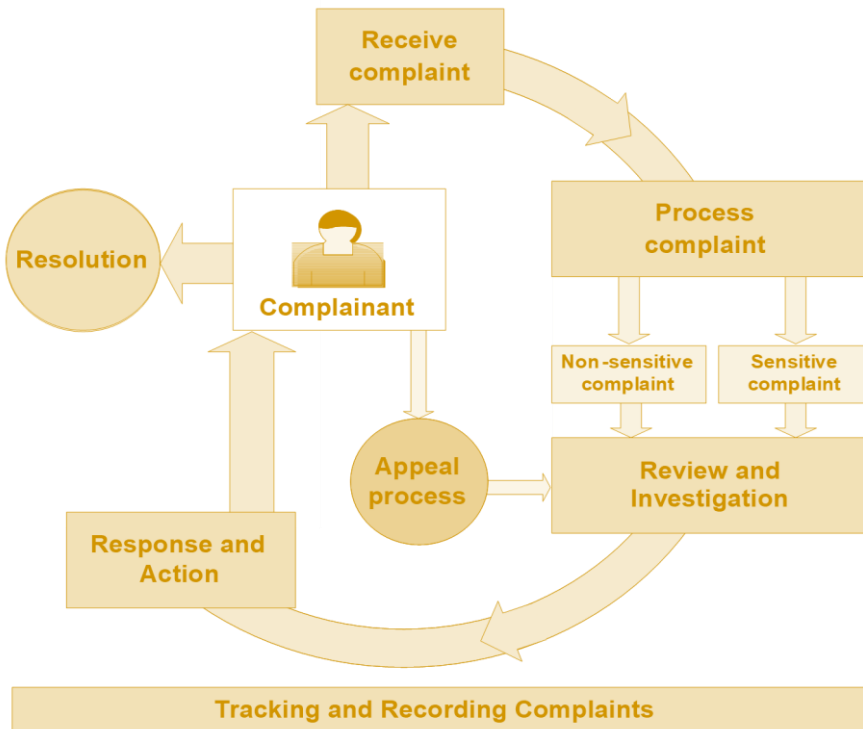
وعندما وصلت تسيتسي إلى مقدمة الصف، مال الموظف الدولي إلى الأمام وهمس في أذنها: "تبددين قلقة وجائعة. أستطيع أن أعطيك مساعدة إضافية إذا كنتي في حاجة إليها. اكتبي رقم هاتفك وعنوانك على هذه القطعة من الورق، وبممكنني الحضور لرؤيتك لاحقاً." شعرت تسيتسي بعدم الارتياح لكنها لم تعرف ماذا تفعل. ثم وافقت.

في وقت لاحق من تلك الليلة، وبعد أن كان أطفالها نائمين، جاء الرجل إلى منزلها. وطرق بابها عدة مرات. شعرت تسيتسي بأن هذا غير لائق نظراً لكون زيارته جاءت بعد حلول الظلام. لم تكن تسيتسي تعتقد بأنه جاء فقط ليحضر لها البضائع، لذا اشتبهت في أنه ربما كان ينوي شيئاً آخر. شعرت تسيتسي بالغضب والخوف، ولم يرق لها الرجل أو ما الذي يريده مقابل هذه "المساعدة الإضافية". وسألت تسيتسي صديقتها في اليوم التالي والتي بدورها أكدت لها أن هذا الرجل يعطي المزيد من الطعام والمساعدة للنساء اللائي يمارسن الجنس معه.

كُتبت ملاحظة تبين فيها ما حصل معها ووضعتها في صندوق الشكاوى بالقرب من خيمتها وطلبت المساعدة الفورية، لكن لم يتصل بها أحد بشأن البيان الذي قدمته. شعرت تسيتسي بالخوف من العودة للحصول على مزيد من المساعدة من المنظمة الدولية غير الحكومية.

# المرجع 11: حماية البيانات وحفظ السجلات

ضع في اعتبارك كل مرحلة من مراحل مخطط "إغلاق الحلقة" أدناه. حدد مخاطر السرية وحماية البيانات والتدابير اللازمة للتخفيف من هذه المخاطر وذلك لكل مرحلة.

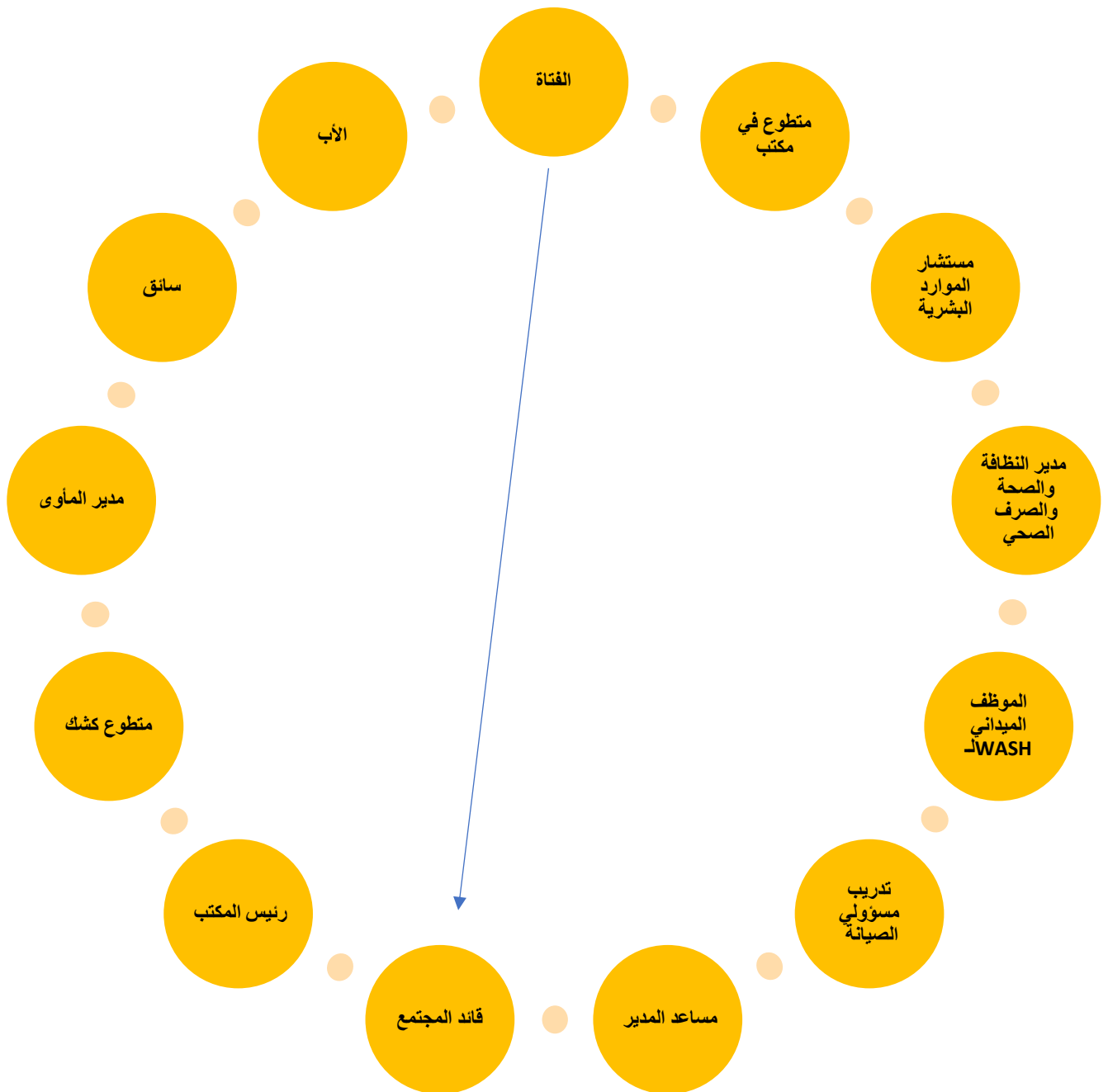


Tracking and Recording Complaints		
مرحلة إغلاق الحلقة	المخاطر	تدابير لضمان السرية وحماية البيانات
استلام الشكوى	[على سبيل المثال، إذا كان الشخص الذي يتلقى الشكوى يطلع زملاء آخرين على تفاصيل القضية]	[على سبيل المثال، ضمان وضع بروتوكول واضح لمن يتلقى/يسجل الشكاوى، ومشاركة المعلومات فقط على أساس صارم "الحاجة إلى المعرفة"]
معالجة الشكوى		

		المراجعة والتحقيق
		الاستجابة والإجراءات
		القرار
		الدعوى
		متابعة وتسجيل الشكاوى

# المرجع 12: التبليغ موقع

عبر الإنترنت



## وجهاً لوجه

قائد المجتمع	الفتاة
مدير النظافة والصحة والصرف الصحي	متطوع كشك
رئيس المكتب	مدير المأوى
مستشار الموارد البشرية	حماية مسؤولي الصيانة
متطوع في مكتب	مساعد المدير
المسؤول الميداني WASH	سائق
	الأب

# المرجع 13:

## توفير الدعم

### الجزء الأول: الممارسات المسموحة والممنوعة

قد يتفاوت دور ومسؤوليات الصيانة فيما يتعلق بتلقي عمليات الكشف عن البيانات وفقاً لسياسات المنظمة ومواردها فضلاً عن الأدوار الفنية المنوطة بها. وهذا المرجع مخصص لمسؤولي الصون الذين يُتوقع منهم ببساطة البيان عن مخاوفهم، بحيث يوفر معلومات أساسية حول كيفية الاستجابة في حالة قيام شخص ما بالكشف عن مخاوف تتعلق بالحماية له. وينبغي أن يتلقى مسؤولو الصون تدريباً متعمقاً إضافياً والذين لهم دور رسمي في تلقي الكشف مباشرة أو يشاركون في التحقيقات أو يتوقع منهم إحالة/مراقبة الناجين إلى خدمات متخصصة.

#### نقاط عامة لكيفية الاستجابة<sup>17</sup>

- تصرف بهدوء وامنح الشخص انتباهك الكامل.
- طمأنهم وأخبرهم أنهم كانوا على حق في الإفصاح ولكن تعدهم بالحفاظ على السرية. فمن المهم للغاية أن توضحوا أنك ملزم باتباع سياسة الحماية (أو غيرها من السياسات المناسبة) التي تتبعها منظمكم وشرح النتائج المحتملة التي قد تنجم عن المعلومات التي تقدم إليك. وإذا كانت الحالة تتطوي على حادثة استغلال أو اعتداء جنسي، فإنك ملزم بالإبلاغ عن ذلك من خلال قناة الإبلاغ الخاصة بك. [إذا كان الأمر يتعلق بالتحرش الجنسي، فعليك التحقق من السياسة ذات الصلة في منظمك]
- خذ ما يقولونه على محمل الجد، حتى لو تضمن ذلك شخصاً تشعر متأكداً من أنه لن يؤدي أي شخص. ونحن نعلم من التجربة أنه يجب علينا أن نستمع إلى ما يقال لنا حتى وإن كان من الصعب تصديقه.
- حاول الخروج بفهم واضح لما يقولونه، لكن لا تسأل أسئلة إرشادية.
- تأكد من سلامة الشخص. وقم بتقديم معلومات عن الخدمات المناسبة للدعم والمساعدة بما في ذلك الخدمات الطبية. واطلب من الناجي/الناجية الإذن قبل توصيلهم بأي من هذه الخدمات.
- سجل أي معلومات قدمتها لك الناجي/الناجية، بما في ذلك إذا رفضت الدعم، وأبلغ عنها بسرية في أقرب وقت ممكن باستخدام نظام الإبلاغ الخاص بالمنظمة.

<sup>17</sup> مقتبس من KCS، فهم حماية الطفل (2018) - <https://www.keepingchildrensafe.global/wp/wp-content/uploads/2020/02/KCS-Understanding-Child-Safeguarding-200218.pdf>



أمور لا يجب عليك قولها أو القيام بها	أمور يجب فعلها أو قولها <sup>18</sup>
<p><b>لا تقدم تطمينات كاذبة مثل:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ "سيكون كل شيء على ما يرام"</li> <li>■ "ستأخذ العدالة مجراها".</li> </ul> <p><b>لا تدلي بتعليقات غير لائقة مثل:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ "أعرف شعورك"</li> <li>■ "حدث لي شيء مشابه".</li> <li>■ "أعتقد أنك بحاجة إلى..."</li> <li>■ "أنت محظوظ لأن الأمر لم يكن أسوأ"</li> <li>■ "لماذا لم تقاوم؟"</li> <li>■ "لماذا لا تبلغ الشرطة بذلك؟"</li> <li>■ "لماذا شجعت [مرتكب الجريمة]؟"</li> </ul> <p><b>لا تفعل ما يلي:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ التحقيق</li> <li>■ استخدام أسئلة موجهة مثل "ثم ماذا حدث؟"</li> <li>■ إلقاء اللوم على الشخص على ما حدث</li> <li>■ إغراقهم بالأسئلة</li> <li>■ إصدار أحكام بشأن ما فعلوه أو لم يفعلوه أو كيف يشعرون</li> <li>■ إخبارهم بما يجب فعله أو افتراض أنك تعرف ما يحتاجون إليه</li> <li>■ الضغط عليهم للقيام بأي شيء أو التحدث عن أشياء ليسوا مستعدين لمواجهتها.</li> </ul>	<p><b>أظهر أنك مستمع نشط:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ اعكس ما يخبرونك به، على سبيل المثال بقولك: "يبدو أنك تقول...."</li> <li>■ وضح ما يقولونه لك من خلال تكراره للتأكد من أنك فهمت بشكل صحيح</li> <li>■ التحقق من صحة ما يشعرون به، مثل قول: "من المتوقع أن تشعر بهذه الطريقة" أو "يمكنني أن أفهم أنك ستشعر بهذه الطريقة"</li> <li>■ تعاطف معهم، كالقول: "أنا أسف لحدوث ذلك معك. حدوث هذا معك أمر غير مقبول".</li> <li>■ عزز الرسالة التي مفادها أنهم ليس عليهم الشعور بالخل أو الإحراج</li> <li>■ ادعهم لقول المزيد إذا أرادوا تلخيص ما قالوه</li> </ul> <p><b>استخدام لغة الجسد لخلق مساحة آمنة:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ اجلس بشكل مواجه مع الشخص</li> <li>■ لا تضع أي شيء بينك وبين الشخص، بما في ذلك مكتب</li> <li>■ انحني نحو الشخص. يساعد هذا في معرفة أنك مهتم بما يقولونه.</li> <li>■ الحفاظ على التواصل البصري في جميع الأوقات (ما لم يُعتبر غير مناسب ثقافياً)</li> <li>■ البقاء في وضع جلوس مريح</li> </ul>

<sup>18</sup>مقتبس من GISP، إدارة العنف الجنسي ضد العاملين في مجال المعونة: الوقاية والتأهب والاستجابة والرعاية اللاحقة (2019) <http://gisf.ngo/resource/designed-genetic-vision> -ضد العاملين في مجال المعونة/ والعنف القائم على النوع الاجتماعي AOR، كيفية دعم أحد الناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي عندما لا يكون هناك فاعل في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي في منطقتك <https://gbvguidelines.org/en/pocketguide>

## الجزء الثاني: سيناريوهات<sup>19</sup>

ضع في اعتبارك السيناريو الذي تم تخصيصه لك وأجب على ما يلي:

- ما هي الأوامر والمحاذير للاستجابة للإفصاحات التي تم إبرازها في هذا السيناريو؟
- كيف يمكن أن يكون رد الشخص (الأشخاص) الذي تلقى الإفصاح مختلفاً؟

### السيناريو 1

أنت لاجئة تبلغ من العمر 17 عاماً

وضعك:

- تركت بلدك عقب صراع عنيف.
- تمكنت من الحصول على مشروع للحصول على لقمة العيش، لكن مسؤول مشروع المنظمة غير الحكومية حاول تقبيلك.
- منذ ذلك الحين، رفضت محاولات الجنسية عدة مرات، وأصبح من الصعب التعامل مع كل هذه المحاولات وأصبح صبره ينفد.
- تخشين أن يفرض عليك نفسه في اللقاء القادم.

شهادتك:

- لقد قررت الذهاب إلى مكتب المنظمات غير الحكومية للإبلاغ عن سلوكه قبل أن يزداد سوءاً.
- نظراً لأنه ليس لديك موعد، يخبرك الشخص الموجود في مكتب الاستقبال بالعودة عندما تحجزين موعداً.
- عندما تذكرين أن لديك أمراً حساساً يجب الإبلاغ عنه، يصر الشخص الموجود في مكتب الاستقبال على إخباره بما يجب عليه مساعدتك فيه.
- تترددين لأن هناك أشخاصاً آخرين في منطقة الانتظار، وأنت تثقين به عندما تقصين قصتك. ويسأل لماذا لم تبلي عن ذلك عاجلاً ولكنه يأخذ المعلومات الخاصة بك. ويقول إنه سيعلم الشخص المناسب بذلك، و عليك انتظار المزيد من التعليمات.

### السيناريو الثاني

أنت فتاة تبلغ من العمر 20 عاماً تعيش في مخيم للاجئين مع والدتك وشقيقتها

وضعك:

- لقد تلقيت دعماً من إحدى المنظمات غير الحكومية الدولية.
- بعد فترة طويلة من التردد، قررت التحدث مع ممثل المنظمة غير الحكومية حول والدتك.
- لقد بدأت في الخروج مع أحد الموظفين المحليين الذي يكون أحياناً عنيفاً معها. تتحمل والدتك ذلك لأنها تقول أن الموظف وعد بمساعدة أسرته.
- أنت حقاً لا تريد أن تعرف والدتك أنك تتحدثين عنها هنا، مما يجعلك تبدين قلقة. وحتى أنك تتلعثمين عندما تتحدثين وتبدأين في التفكير مرة أخرى في سبب وجودك هنا.

شهادتك:

- تتحدثي إلى موظف في مكتب المنظمات غير الحكومية.
- بالكاد ينظر إليك ويستمر في العمل على جهاز الكمبيوتر الخاص به.
- ويهز رأسه في كل حين و آخر ليقر بقصتك، لكنه بالكاد ينطق بكلمة واحدة.
- لا يسأل أي أسئلة ويقول إنه سيتحدث مع هذا الضابط المحلي ليطلب منه التوقف عن رؤية والدتك.

<sup>19</sup>مقتبس من اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، حزمة التعلم عن الحماية من سوء السلوك الجنسي للمنظمات الشريكة للأمم المتحدة

<https://interagencystandingcommittee.org/iasc-learning-package-protection-sexual-misconduct-un-partner-organizations>

- يقول لك لا تقلقي ويرسلك إلى المنزل.

### السيناريو الثالث

أنت: امرأة شابة من مجتمع تقوم فيه منظمة غير حكومية بتنفيذ مشروع القسيمة النقدية  
وضعك:

- لقد قررت الإبلاغ عن تلقيك المزيد من المال مقابل ممارسة الجنس من أحد الموظفين الدوليين العاملين مع المنظمة.

### شهادتك

- تقومين بتحديد موعد خاص مع مسؤولي الصون من المنظمة غير الحكومية.
- عند وصولك لحضور الاجتماع، تفاجئين بروية أن مسؤولية الصون جلبت معها اثنتين من الزملاء الذكور من المنظمة غير الحكومية.
- ويساورك الشك في نفسك وتتساءلين عما إذا كان الإبلاغ عن المشكلة سيؤدي إلى الضرر أكثر من النفع. وكنت تتوقعين أن تحكي قصتك إلى موظفة، وليس لغربيين من الذكور.
- وقررت المضي قدمًا والكشف عن الموقف.
- ويشعر موظفو المنظمات غير الحكومية الثلاثة بالغضب عندما يسمعون قصتك ويخبروك ألا تقلقي - سيتم طرد الجاني على الفور.

### السيناريو الرابع

أنت: صبي يبلغ من العمر 12 عامًا بدون عائلة  
وضعك:

- تم استضافتك من قبل عاملة في منظمة غير حكومية كانت بحاجة إلى شخص ما لرعاية منزلها.
- لم تعد إلى المدرسة منذ أن بدأت العمل في منزلها. وتعمل لساعات طويلة جدًا. وقد طلبت منك بطاقة الهوية الخاصة بك ولم تعيدها. وعندما اشتكيت من رغبتك في العودة إلى المدرسة، هددت بمنعك من مغادرة المنزل تمامًا.
- تقوم بتنظيف سيارتها عندما ترى عاملة في منظمة غير حكومية تمر من أمامك. وأنها ترتدي قميصًا ملونًا يحمل نفس شعار المرأة التي تعمل لديها.

### شهادتك

- تقترب من عاملة المنظمة غير الحكومية وتخبرها بإيجاز بما حدث.
- تطلب على الفور مزيدًا من التفاصيل وتريد معرفة ما حدث.
- تخبرك أنه يجب عليك الذهاب معها إلى الشرطة. وعندما تخبرها أنك لا تشعر بالراحة في فعل هذا، فإنها تصر على أن تذهب معها بدلاً من ذلك إلى مكتب المنظمة غير الحكومية للإبلاغ عن الحالة.

### السيناريو الخامس

أنت: ضابط مأوى شاب

### وضعك:

- تتم إدارتك من قبل زميل أكبر سنًا، والذي دائمًا ما يمدحك أمام الموظفين الآخرين. وقد أرسل إليك عدة رسائل خاصة على فيس بوك وفي الأسبوع الماضي أحاطك بذراعه في المكتب.
- لقد قررت التحدث إلى زميل في فريقك حول هذا الموضوع.

### شهادتك

- لقد كنت في رحلة ميدانية مع زميلتك عندما تطرح هذه المسألة.
- لقد تفاجأت بقلقك حيال ذلك وقالت أن باقي أعضاء الفريق اعتقدوا أنك كنت تحاول لفت انتباهه حتى يتم تجديد عقدك.
- قبل أن تتمكن من الإجابة، تقول إنها ستتحدث إلى المدير نيابة عنك وتعلمه أنك تشعر بعدم الارتياح تجاه هذا السلوك.

- تصل إلى موقع المشروع ولا تسنح لك الفرصة للتحدث مع الزميلة مرة أخرى.

# مصدر 14: التحقيقات

## الجزء الأول: مبادئ التحقيق الرئيسية

هذا ملخص لمبادئ التحقيقات الرئيسية. للحصول على تعريفات أكثر تفصيلاً، راجع: المعيار الإنساني الأساسي، [إرشادات للتحقيقات](https://www.chsalliance.org/get-support/resource/guidelines-for-investigations) <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/guidelines-for-investigations>

- **السرية:** السرية مبدأ أخلاقي يقيد الوصول إلى المعلومات ونشرها.
- **الصحة والرفاهية:** تعتبر الاحتياجات الصحية للناجين ذات أهمية قصوى، بما في ذلك الرعاية الطبية والدعم النفسي والاجتماعي والمشورة وما إلى ذلك. قد يتم توفير هذا أيضاً لموضوع الشكوى كجزء من عدالة الإجراءات.
- **الأمان:** في بعض الحالات، قد يخشى المشتكون وموضوعات الشكاوى والشهود والمحققون من الانتقام، بما في ذلك الاعتداءات الجسدية. ومن الضروري وضع خطة ومراجعتها طوال فترة التحقيق لمعرفة أفضل السبل للحفاظ على سلامة الجميع.
- **الشرعية:** يجب بدء التحقيقات وإجرائها والإبلاغ عنها وفقاً لجميع القواعد واللوائح والمبادئ التوجيهية المعمول بها، بما في ذلك الاحترام الواجب لحقوق وخصوصية المعنيين.
- **الاحتراف:** يجب أن يتمتع الموظفون الذين يجرّون التحقيقات بالمهارات والتدريب والمعرفة الكافية. كما يجب أن تكون المنهجية والأساليب المستخدمة في التحقيق مناسبة لأهداف وظروف كل تحقيق.
- **الدقة:** يجب إجراء التحقيقات بطريقة دؤوبة وكاملة ومركزة لضمان الحصول على الأدلة ذات الصلة لإثبات أو عدم إثبات الادعاء (الادعاءات).
- **الاستقلال:** يجب إجراء التحقيقات بطريقة عادلة ومنصفة. كما يجب جمع الأدلة والإبلاغ عنها بطريقة غير متحيزة ومستقلة لتحديد صحة الادعاء. ويجب أن يكون المحققون في مأمن من أي تأثير قد يضر بحكمهم.
- **التخطيط والمراجعة:** يجب أن تكون التحقيقات مخططة ومنهجية وأن تكتمل في أسرع وقت ممكن. ويجب دعم تقارير واستنتاجات التحقيق بسجلات ووثائق كافية ودقيقة.
- **الاحترام (لجميع المعنيين):** يجب أن يتم التأكد من أن المحققين يحترمون جميع أطراف التحقيق. والتحقيق في الادعاء وليس الشخص.
- **المواعيد:** مع مراعاة الموارد المتاحة، يجب إجراء الإبلاغ عن التحقيقات في الوقت المناسب.
- **العمل في شراكة:** في بعض الحالات، قد تستقبل المنظمات شكاوى بحق طاقم العمل الذين يعملون في مؤسسات مختلفة. يجب أن تملك هذه المنظمات سياسة حول كيفية تعاملها مع هذه الشكاوى.

## الجزء الثاني: تعاريف المصطلحات الأساسية وجهاً لوجه

ربط المصطلحات مع تعاريفهم عن طريق رسم خطوط وصل بينهم.

المشتكي	المعلومات التي جُمعت أثناء تحقيق والتي تُثبت أو تدحض ادعاء ما.
ادعاء	إجراء إداري داخلي تحاول المنظمة من خلاله تحديد ما إذا كان هناك خرق لسياسة الاستغلال والاعتداء الجنسيين من طرف أحد الموظفين أو الأعضاء.
الشاهد	يستخدم هذا المصطلح كمرادف للضحية. غالبًا ما يستخدم مصطلح "الضحية" في القطاعات القانونية والطبية، ولكن هذا المصطلح يُفضل عمومًا في قطاعي الدعم النفسي والاجتماعي لأنه يشير إلى المرونة. ج
شهادة	الشخص الذي يقدم الشكوى، بما في ذلك الناجي المزعوم من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أو أي شخص آخر علم بالخطأ.
البيان	تأكيد الحقائق التي ينوي شخص ما إثباتها في المحكمة أو من خلال إجراء تحقيق داخلي.
التحقيق	عندما يدلي الشخص شهادة في التحقيق ويتضمن الناجي/الناجية أو صاحب الشكوى أو موضوع الشكوى.
الناجي/الناجية	الشخص الذي يُزعم أنه ارتكب سوء السلوك في الشكوى.
موضوع الشكوى	عندما يقوم فرد (أفراد) بالإبلاغ عن مخاوف تتعلق بالحماية.

## الجزء الثالث: الخطوات الأساسية في التحقيق

أمر 1-9	الخطوات الأساسية في التحقيق	ملاحظات
1	تلقي الادعاء	تحتوي على معلومات أساسية حول هوية صاحب الشكوى وادعائهم (ماذا حدث، من قام بالفعل، الزمان والمكان والخ).
2	اتخاذ قرار إداري بشأن كيفية المضي قدماً	تعتمد على ما إذا كان هناك معلومات كافية للمضي بالشكوى قدماً. وفي بعض الحالات، قد يتم الادعاء بارتكاب جرائم جنائية، في هذه الحالة ستحتاج المنظمة إلى أن تقرر ما إذا ستحيل القضية وإذا كان الأمر كذلك، أو إذا كانت ستستمر في تحقيق داخلي.
3	تعيين فريق للتحقيق	وهذا يضم بشكل عام إدارة التحقيق (تطوير الأسس المرجعية، والتنسيق مع أصحاب المصالح، وصناعة قرارات أساسية بشأن التحقيق وغيرها) والمحقق (المحققون) (تقييم المخاطر وجمع الأدلة وإعداد التوصيات وغيرها).
4	تخطيط التحقيق وإجراء تقييم المخاطر	تحديد ما إذا كان صاحب الشكوى أو أي شخص آخر معرض للخطر المباشر وإذا لزم الأمر، إحالة الأشخاص المعرضين للخطر إلى الخدمات المتخصصة (مثل الخدمات الطبية أو النفسية الاجتماعية أو القانونية).
5	جمع ودراسة المواد الأساسية والأدلة الوثائقية	يتضمن ذلك أي معلومات ذات صلة مخزنة في شكل مادي أو إلكتروني، بما في ذلك المستندات ورسائل البريد الإلكتروني والصور وما إلى ذلك.
6	تحديث خطة التحقيقات وإعداد أسئلة للمقابلة	قد يتطلب جمع الأدلة تغييراً في خطة التحقيق مثل مقابلة شاهد إضافي.
7	إجراء مقابلة مع الشهود	تعتبر خطوة حاسمة وتتضمن مقابلات مع صاحب الشكوى أو الناجي (المقابلة الأولى) وبالإضافة إلى موضوع الشكوى (المقابلة الأخيرة). يجب النظر بعناية عند تحديد ما إذا كانت المقابلات مع الأطفال والشهود الضعفاء مطلوبة. إذا تم القيام بذلك، فينبغي اتخاذ تدابير محددة في مكانها الصحيح.
8	كتابة تقرير عن التحقيقات وتقرير حول نتائج الإدارة	تحتوي على نتائج التحقيق وما إذا كان قد حدث خرق في العقد معتمداً على الأدلة المتاحة.
9	استخلاص النتائج من التحقيق، وتقديم التقرير للإدارة لتحديد الإجراءات اللاحقة المناسبة	يجب مشاركتها على مبدأ «الحاجة إلى المعرفة» مع منظمات ذات سلطة قانونية لطلبها. وعموماً، لن يتم مشاركة الخطوات التالية المتخذة لأسباب سرية.

# المصدر 15:

## تخطيط الخدمات

أكمل الجدول أدناه بأكبر قدر ممكن من المعلومات مع اعتبار:

- ماهي الخطوات التي يمكنك اتباعها لتحسين القائمة أدناه؟ [عد للجلسة 3 في الوحدة الثانية حول العمل مع شبكات الصون]
- كم مرة يتعين عليك تحديثها؟
- ما الجهات التي يجب مشاركة هذه المعلومات معها؟
- ماذا يمكنك أن تفعل إذا كانت الخدمات التي أحيل لها الناجي/الناجية غير آمنة؟

يُعد توفير المعلومات للناجين عن حقوقهم وخياراتهم تجاه الخدمات المتاحة أمرًا في غاية الأهمية للاستجابة لمخاوف الصون. في بعض الحالات، بإمكان الناجي/الناجية إظهار العلامات التي تثبت بأنهم بحاجة إلى إحالة فورية للخدمات المتخصصة، بما في ذلك الناجي/الناجية من العنف الجنسي، وفي هذه الحالة يجب عليك إبلاغهم بالمرافق الطبية والتأكد على أهمية تلقي رعاية طارئة فورية (خلال بضع ساعات لكن تصل إلى 24 ساعة، على سبيل المثال، يجب إعطاء أطقم الوقاية بعد التعرض خلال 72 ساعة بعد الحادثة). واطلب إذنًا من الناجي/الناجية قبل إحالتهم إلى إحدى تلك الخدمات - في حالة رفضه/رفضها، يجب عليك احترام القرار إلا في حالة وجود تهديد فوري لحياتهم، أو كانوا يشكلون خطرًا بالحق الأذى بالآخرين أو بأنفسهم، أو كانوا غير قادرين على الاهتمام بأنفسهم أو حماية أنفسهم. ومن الناحية المثالية، يجب أن تكون المنظمات قد جمعت معلومات عن الخدمات التالية وفهم عملية الإحالة لـ:

الخدمة	المنظمة	نقطة الاتصال	ساعات العمل
الخدمات الطبية			
الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي			
الملاذ الآمن			
الخدمات القانونية			
الخدمات الاجتماعية			
خدمات حماية الطفل			
أخرى			



# المصدر 16:

## خطط عمل الصون

أكمل الجدول التالي مع الإشارة إلى أي دعم إضافي ترغب في تطويره لتعلمك الذاتي وأي استراتيجيات يمكنك اتباعها لدعم الصون في مكتبك/منظمتك.

شخصية	المنظمة / المكتب
<p>ما الذي يجب علي معرفته أيضاً عن هذا الموضوع؟</p> <p>ما شكل الدعم الذي أرغب فيه لتحقيق هذا؟</p>	<p>ما هي الأشياء التي يجب أن تتغير في المنظمة/المكتب لتحسين نهج الصون لدينا؟</p> <p>كيف يمكنني تقديم الدعم لفعل هذا؟</p>
<p>الوحدة الأولى - التوعية</p> <p>[معرفة الضرر، ووضع سياق للصون، وأدوار ومسؤوليات مسؤولي الصون]</p>	
<p>الوحدة الثانية - الوقاية</p> <p>[زيادة التوعية مع الطاقم و/أو المجتمعات، وتقييم عملية الصون، والعمل مع الآخرين]</p>	
<p>الوحدة الثالثة - الإبلاغ</p> <p>[آلية الاستجابة والتقييم القائمة على المجتمع المحلي، وبيانات عن مخاوف الصون، والحوازر التي تقف أمام البيان]</p>	
<p>الوحدة الرابعة - الاستجابة</p> <p>[المناهج التي تركز على الفرد، ومعالجة الاحتياجات العاجلة، والتحقيقات]</p>	

ملاحظات عن التحديات/استراتيجيات التخفيف: