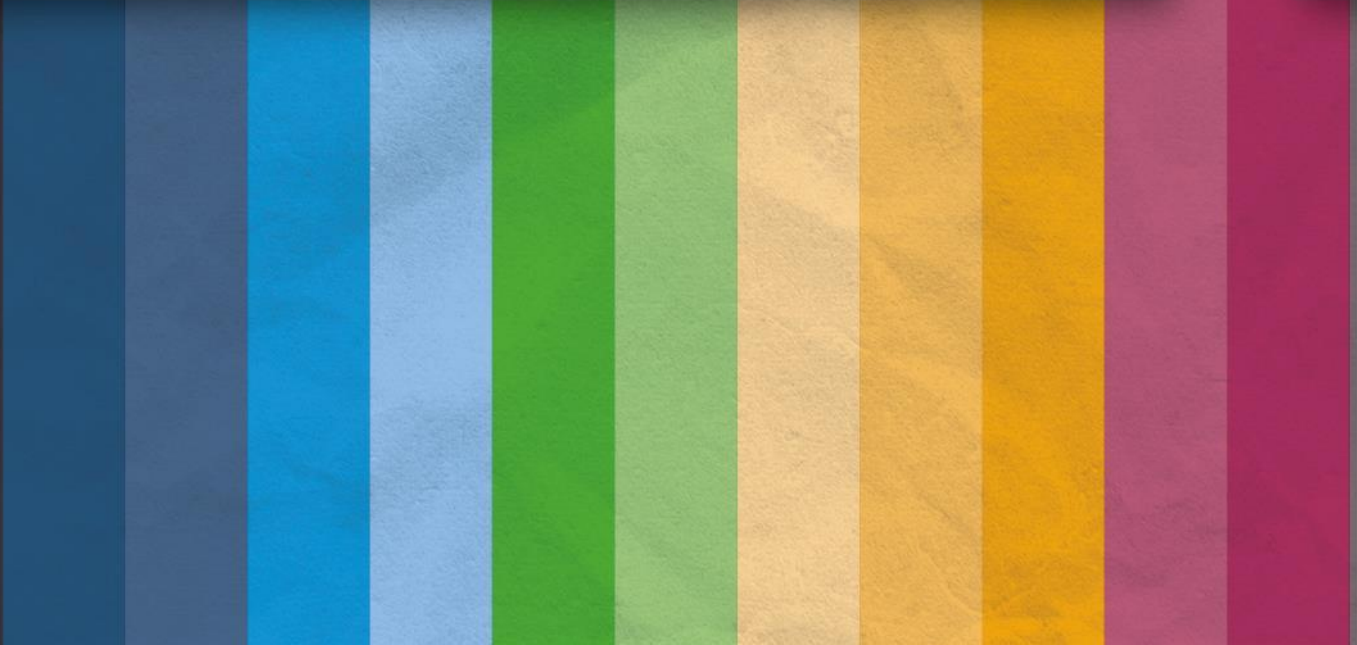


دليل المُيسّر

منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA)

الوحدة التدريبية 1: معايير منع الاستغلال
والانتهاك الجنسيين والاستجابة لهما



جدول المحتويات

1.....	منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA).....
2.....	جدول المحتويات.....
4.....	توطئة.....
5.....	معلومات الوحدة التدريبية.....
5.....	الأساس المنطقي للوحدة التدريبية.....
5.....	وصف الوحدة التدريبية.....
6.....	نموذج جدول الأعمال.....
8.....	الجمهور المستهدف.....
8.....	كفاءات.....
8.....	أهداف الوحدة التدريبية.....
9.....	النهج التعليمي.....
9.....	الاختبارات القبلية والبعدية.....
9.....	المواد والتحضيرات اللازمة.....
10.....	نبذة عن دليل المُيسّر.....
11.....	ملاحظات التيسير.....

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

توطئة

تستهدف جلسة "التوظيف الآمن" موظفي الموارد البشرية، ومديري التوظيف، وكبار المديرين وتعلمهم استراتيجيات تراعي مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يشكلها الموظفون في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف بدءاً من صياغة واجبات الوظيفة إلى الإعلان عنها وإجراء المقابلات وعمليات التحقق من الجهات المرجعية. وتستهدف جلسة "البرامج الآمنة" مديري البرامج، وأفرقة وضع المقترحات، وكبار المديرين وتعلمهم كيفية إجراء تقييمات المخاطر البرنامجية الناتجة عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين ووضع استراتيجيات فعالة للتخفيف منها.

تستهدف الوحدة التدريبية الثالثة جمهوراً أكثر محدودة، وهي مصممة خصيصاً من أجل أفرقة الإدارة العليا المسؤولة عن إدارة التحقيقات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهذا ليس تدريباً كاملاً على التحقيقات، بل تدريب مصمم لموظفي الإدارة العليا الذين يشاركون في إدارة السلامة والمخاطر الأخرى في الميدان أثناء إجراء التحقيقات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يجريها محققون أكفاء ومدرّبين جيداً في هذا المجال.

أخيراً، بينما تركز هذه المواد على الالتزامات المتزايدة لحماية المستفيدين وأفراد المجتمع المحلي من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإن جميع الوحدات التدريبية تتناول الدور الذي يلعبه التسامح مع التحرش الجنسي في مكان العمل (مصطلح يصف سلوك الموظفين تجاه الموظفين الآخرين) في خلق بيئة تفضي إلى استغلال المستفيدين والاعتداء عليهم. ولا يهدف هذا التدريب إلى الوفاء بمسؤولية المنظمة عن تدريب موظفيها على سياساتها التنظيمية المتعلقة بالتحرش الجنسي، لكن يجب النظر إليها على أنها مكملة لذلك التدريب.

لطالما دعمت منظمة InterAction عضويتها والقطاع الإنساني الأوسع نطاقاً في منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) على المستفيدين وأفراد المجتمع المحلي من جانب عمال الإغاثة والاستجابة لهما. ومنذ عام 2003، وبالتزامن مع صدور بلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة بالرامية إلى منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يعمل مجتمع المنظمات غير الحكومية من خلال موظفيه على القضاء على جميع أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين اللذين يشكلان انتهاكاً شديداً لكرامة أفراد المجتمع المحلي الذين تسعى هذه المنظمات إلى خدمتهم من خلال تدخلاتها الإنسانية.

بعد أن اكتسبت حركة "أنا أيضاً" (#Me Too) الدولية زخماً في معالجة جميع أشكال العنف الجنسي الممارس ضد النساء، خاصة تلك المرتبطة ببيئة العمل، فقد أعادت أيضاً تنشيط الجهود المبذولة في قطاع العمل الإنساني لزيادة الاهتمام بمعالجة الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي عام 2021، نعلم أن الاستغلال والانتهاك الجنسيين لا يزالان يشكلان مشكلة حقيقية لا يتم الإبلاغ عنها أو معالجتها بالقدر اللازم. ويجب علينا اتباع نهج جديدة إذا ما أردنا حقاً استئصال هذه المشكلة من عملياتنا الإنسانية.

اضطلعت منظمة InterAction بتحديث وتنقيح كاملين لدليل التدريب على أساسيات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، الذي صدر لأول مرة في عام 2013. ويتألف هذا النهج الجديد من ثلاث وحدات تدريبية شاملة، هي: (1) معايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والإبلاغ عنها، و(2) الوقاية، و(3) إدارة المخاطر في التحقيقات المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل الإدارة العليا.

الوحدة التدريبية الأولى مصممة لجميع الموظفين، حيث تتناول قواعد السلوك المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، كما تتعمق في فهم سبب أهمية هذه المعايير لنا بصفتنا عاملين في المجال الإنساني وكيف تحدث الانتهاكات من خلال إساءة استخدام السلطة وعدم احترام كرامة الناس الكاملة. كما تقدم هذه الوحدة التدريبية إطاراً للمُيسّر لِمناقشة نظام منظمته المخصص للإبلاغ الموظفين عن سوء السلوك الذي يشهدونه أو يتم إخبارهم به وكيفية التعامل مع جميع البلاغات من لحظة تلقي البلاغ وحتى انتهاء أي تحقيق. وأخيراً، تمكن هذه الوحدة التدريبية الموظفين العاملين في المجتمعات المحلية من فهم كيفية تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين من المجتمع المحلي وتصعيد تلك البلاغات بما يتماشى مع نظام الإبلاغ التنظيمي الخاص بهم.

تتركز الوحدة التدريبية الثانية على الوقاية، وهي مجال أعطيت له الأولوية بوصفه أساساً لنهج جديد للتعامل مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين لكنه كان يفتقر في السابق إلى أدوات التدريب الشاملة. ونظراً لأن جهود الوقاية الفعالة يجب أن تنطرق إلى المسؤوليات الفردية والتنظيمية على حد سواء، فإن الجلسات الواردة في هذه الوحدة التدريبية موجهة إلى جماهير مختلفة. تستهدف جلسة "تدخل المتفرجين" جميع الموظفين وتعلمهم متواليات السلوك، وتأثير المتفرجين، وكيف يؤدي جميع أعضاء المنظمة دوراً في رفع صوتهم والجهر برأيهم ضد السلوك غير اللائق والضار من خلال أدوات وتقنيات تدخل المتفرجين الإيجابيين.

InterAction.org | @InterActionOrg

معلومات الوحدة التدريبية الأساس المنطقي للوحدة التدريبية

تضيف نسخة 2021 من مواد التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين الصادرة عن منظمة InterAction 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 والانتهاك الجنسيين بأمان وفعالية على المستوى الفردي من خلال تدخل المتفرجين الإيجابيين وعلى المستوى التنظيمي من خلال ممارسات التوظيف والاختيار والبرامج الأمنية. ويركز هذا التدريب بصفة أساسية على الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA)، ومع هذا، فإنه يتناول التحرش من حيث صلته بخلق بيئة يحدث فيها الاستغلال والانتهاك الجنسيين. فعلى سبيل المثال، عندما يحدث التحرش الجنسي فإنه يخلق بيئة تسمح بحدوث أعمال عنف جنسي أكثر خطورة، مثل الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومن المهم ملاحظة أن هذا التدريب لا يفي بمتطلبات أي تدريب على التحرش الجنسي صادر به تكليف، على الرغم من أنه يمكن للمنظمات إيجاد طرق لمعالجة عناصر التدريب الإلزامي على الامتثال في هذا التدريب، إذا رغبت في ذلك.

وصف الوحدة التدريبية

تحتوي هذه الوحدة التدريبية على ست جلسات وتضع الأساس لجميع الموظفين حول معايير السلوك للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتبني ثقة الموظفين في عملية الإبلاغ التنظيمي الخاصة بهم للإبلاغ عن مخاوفهم المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. والجلسة الأولى هي المقدمة وتمكّن المشاركين من التعلم والمشاركة بانفتاح حول الموضوع الصعب المتمثل في الاستغلال والانتهاك الجنسيين. تستخدم الجلسة فيديو منظمة InterAction "لا مبرر للاعتداء" لبدء تلك المناقشة. وتركز الجلسة الثانية على أهمية معاملة الجميع باحترام وتحديد مواطن القوة واستخدامها بمسؤولية. وتتناول الجلسة الثالثة المبادئ الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمصالحات الرئيسية المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، بالإضافة إلى فهم علاقتها بالتحرش الجنسي في مكان العمل. وتكشف الجلسة الرابعة كيف يمكن أن يظهر الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وكذلك التحرش الجنسي، في مواقف الحياة الواقعية. وتتناول الجلسة الخامسة المبادئ والعناصر والخطوات الرئيسية في نظام المنظمة للإبلاغ الداخلي الخاص بالموظفين الذين يشهدون انتهاكاً محتملاً يتمثل في الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أو يتم إخبارهم به، أو يصحبون على دراية بها. وتغطي الجلسة السادسة نهجاً يركز على الناجين/الناجيات للموظفين الذين يتلقون بلاغاً عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي.

نموذج جدول الأعمال

الموضوع/النشاط	الوصف	المدة	التوقيت الشخصي
الترحيب	الترحيب بالمشاركين وتقديم المُيسر لنفسه	دقيقتان	
كسر الحواجز	تقديم المشاركين لأنفسهم (تعتمد المدة على عدد المشاركين)	5 دقائق – 20 دقيقة	
لمحة عامة عن الوحدة التدريبية	استشارات الرعاية الذاتية، وتوقعات الجلسة، وأهداف التعلم	10 دقائق	
الجلسة الأولى:	مقدمة: فيديو "لا مبرر للاعتداء"	20 دقيقة	اليوم الأول صباحاً
الجلسة الثانية:	معاملة الناس باحترام واستخدام السلطة بمسؤولية		
	الموضوع الأول: تحديد تصرفات إظهار الاحترام	25 دقيقة	
	الموضوع الثاني: تحديد مواطن القوة	45 دقيقة	
	الموضوع الثالث: استخدام السلطة بمسؤولية	20 دقيقة	
	الوقت الإجمالي	90 دقيقة	
الجلسة الثالثة:	المبادئ الأساسية الستة الموضوع الأول: فهم المبادئ	50 دقيقة	
	الموضوع الثاني: فهم المصطلحات	45 دقيقة	اليوم الأول بعد الظهر
	الوقت الإجمالي	95 دقيقة	
الجلسة الرابعة:	الاعتراف بالسلوك المحظور والسلوك المشبوه	50 دقيقة	

اليوم الثاني صباحاً	15 دقيقة	عملية الإبلاغ الخاصة بالموظفين الموضوع الأول: المبادئ الأساسية لنظام الإبلاغ الخاص بالموظفين	الجلسة الخامسة:
	45 دقيقة	الموضوع الثاني: العناصر والخطوات الأساسية لنظام الإبلاغ الخاص بالموظفين	
اليوم الثاني بعد الظهيرة	60 دقيقة	الموضوع الثالث: العقبات التي تحول دون الإبلاغ وحلول التغلب عليها	الجلسة السادسة:
	120 دقيقة	الوقت الإجمالي:	
اليوم الثاني بعد الظهيرة	80 دقيقة	نهج يركز على الناجين/الناجيات لتلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي الموضوع الأول: فهم احتياجات الناجين/الناجيات من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي	
	50 دقيقة	الموضوع الثاني: دورك في تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي	
	85 دقيقة	الموضوع الثالث: تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وفقاً لنهج يركز على الناجين/الناجيات	
	25 دقيقة	الموضوع الرابع: ممارسة الرعاية الذاتية عن تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي	
	240 دقيقة	الوقت الإجمالي	

الجمهور المستهدف

يمكن استخدام هذه الوحدة التدريبية كوحدة تعريفية بالتدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين لجميع الموظفين العاملين في المقر الرئيسي والميدان. وعلى الرغم من أنها تتبع نهجاً تركيبياً، لأن الجلسات تعتمد على بعضها بعض، إلا أنها تكون أكثر فاعلية عند عقدها كتدريب كامل مدته يوم ونصف (تدريب لمدة يومين عند تضمين جلسة "تدخل المتفرجين" من الوحدة التدريبية الثانية) لتمكين الموظفين المتعاقدين والمتطوعين لفترات طويلة وإعطائهم المعلومات حول معايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وعملية الإبلاغ الخاصة بالموظفين. يمكن للموظفين المدربين بعد ذلك إجراء محادثات وإحاطات منتظمة حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين بصورة أكثر فعالية مع الموظفين والمتطوعين لفترات قصيرة، وكذلك أفراد المجتمع المحلي وموظفي الشركاء.

يتطلب دمج المعرفة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المنظمات نهج بناء القدرات الذي يستخدمه هذا التدريب، والذي يهدف إحداث التأثير المطلوب لبدء تغيير الثقافة في منظماتنا، بدلاً من مجرد تدريب آخر "يحدث لمرة واحدة". ويمكن أيضاً استخدام هذه الوحدة التدريبية كتدريب تنشيطي على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويجب أن يتلقى جميع الموظفين شكلاً من أشكال التدريب السنوي على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأخيراً، هذه الوحدة التدريبية مناسبة أيضاً عند العمل مع شركاء منفذين جدد لبناء فهمهم لمعايير السلوك المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعزيز نظامهم الداخلي لمعالجة البلاغات.

كفاءات

المُيسّر

لا يتطلب هذا التدريب من المُيسّر مجرد قراءة معايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، 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 والانتهاك الجنسيين (SEA). لذلك، نوصي بأن يكون يتمتع المُيسّر بالكفاءات الفنية والمتعلقة بالتيسير التالية.

الكفاءات الفنية:

- الخبرة الفنية في مجال واحد على الأقل من المجالات التالية: الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA)، والمساءلة أمام السكان المتضررين (AAP)، والحماية، وحقوق الإنسان، وحماية الطفل، والعنف القائم على النوع الاجتماعي/مساعدة الضحايا، وسوء سلوك الموظفين وانضباطهم، والرصد والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL).
- الوعي الثقافي القوي والدراية بالقضايا ذات الاهتمام محلياً وبكيفية وضعها في سياق المعايير الدولية. ويشمل هذا المقايضة بالجنس، والزواج المبكر، والعلاقات بين الموظفين والمستفيدين، وغير ذلك من القضايا المثيرة للجدل التي قد تُطرح عند التدريب على هذا الموضوع.
- الكفاءة المهنية الواضحة، والاحترام بين الزملاء، والنزاهة المثبتة.
- الحساسية الواضحة تجاه التنوع الثقافي، والتمييز، وقضايا النوع الاجتماعي.

الكفاءات المتعلقة بالتيسير:

- خبرة في الاتصال، والتيسير، والتدريب، مع مهارات ممتازة في التعامل مع الآخرين.
- الارتياح لمناقشة أعراف النوع الاجتماعي، وديناميات السلطة، والمصطلحات المستخدمة محلياً ودولياً لوصف الأنواع المختلفة للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.
- القدرة على تيسير جلسة مثمرة ونزيهة قد تكون صعبة وغير مريحة لبعض المشاركين.
- المهارة في إعادة توجيه المحادثة عندما يخرج المشاركون عن الموضوع أو يدخلون في جدال.

أهداف الوحدة التدريبية

تركز هذه الوحدة التدريبية التفاعلية على معايير السلوك المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأثر إساءة استخدام السلطة وعدم احترام كرامة الناس الكاملة على المستفيدين والمجتمعات المحلية، ومسؤولية الموظفين عن الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويتعلم الموظفون كيفية تحديد الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وكيفية تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وكيفية إحالة تلك البلاغات على نحو مناسب بما يتماشى مع نظام الإبلاغ التنظيمي الخاص بهم. ويجب عليهم أيضاً فهم كيفية تعامل منظماتهم مع هذه البلاغات.

سيتمكن المشاركون عند الانتهاء بنجاح من هذه الوحدة من فعل ما يلي:

- التعرف على كيفية ارتباط الاحترام والاستخدام المسؤول للسلطة ارتباطاً وثيقاً بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- وصف المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (أو مدونة قواعد السلوك الخاصة بها) المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وشرح الأثر الذي تحدثه انتهاكات هذه المعايير على الأفراد، والمنظمات، والمجتمعات المحلية.
- تعريف المصطلحات الرئيسية للاستغلال الجنسي، والانتهاك الجنسي، والتحرش الجنسي ومناقشة المصطلحات المحلية ذات الصلة لتعميق فهم سلوك الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (SEAH) في سياقها الثقافي.
- تحديد الطرق المختلفة التي يمكن أن يظهر بها الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في بيئة واقعية وكيفية التعرف على السلوكيات المشبوهة.
- وصف إجراءات المنظمة للإبلاغ الداخلي الخاص بالموظفين الذين يشهدون حوادث محتملة تتمثل في الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، أو يصبحون على دراية، أو يتم إخبارهم بها وكيف يتم التعامل مع هذه البلاغات.
- وصف كيفية تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وفقاً لنظام الإبلاغ الخاص بالمنظمة.

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 بين المجموعة بأكملها
- تمارين تطبيقية قائمة على السيناريوهات
- مناقشات بين مجموعات صغيرة

يستخدم دليل المُيسّر لغة مبسطة طوال الوقت لسهولة الترجمة وبقدر بالمواعظ التي يجب فيها النظر في إدخال تعديلات من أجل الصلة الثقافية.

تبرز هذه الوحدات التدريبية عن المحتوى الموجود في القطاع لأنها مصممة ليجري تقديمها شخصياً أو عن بُعد من خلال ندوات عبر الإنترنت. وسيستخدم المشاركون عن بُعد غرفاً جانبية افتراضية لإجراء المناقشات الجماعية لتعزيز التفاعل. ويتضمن دليل المُيسّر هذا تعليمات بشأن التيسير الشخصي والتيسير عن بُعد.

للتقديم عن بعد، يُوصى بشدة بأن يتلقى المُيسّرون الرئيسيون الدعم من "مُعد" يمكنه تعيين المجموعات الجانبية 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 أربع ساعات من التدريب عن بُعد يومياً، ويجب أن يحصل المشاركون على استراحة لمدة 10 دقائق على الأقل بعد كل 90 دقيقة من وقت الجلسة. تتضمن الأدوات المقترحة لجعل الجلسة أكثر تفاعلية وديناميكية ما يلي:

- غرف جانبية عبر تطبيق زووم لمناقشات المجموعات الصغيرة
- منصة Mentimeter للاقتراع المباشر وإنشاء سحابة الكلمات
- سبورة Jamboard Google للملاحظات اللاصقة الافتراضية
- Drive Google لمشاركة المستندات وعرضها في الوقت الفعلي

الاختبارات القبلية والبعديّة

هناك اختبارات قبلية وبعديّة لمساعدة المُيسّر على تقييم مقدار المعرفة التي اكتسبها المشاركون أثناء التدريب. كما تتيح الاختبارات البعديّة للمشاركين تقييم مستوى معرفتهم، ومهاراتهم، وثقتهم في موضوعات التعلم، قبل التدريب وبعده، وتقييم تجربة التدريب بوجه عام. ويجب إجراء الاختبارات البعديّة في أقرب وقت ممكن بعد نهاية الجلسة، ويُفضّل أن يكون ذلك عندما يكون المشاركون لا يزالون حاضرين. ويجب أن تكون الاختبارات سرية. وبعد إكمال المشاركين للاختبارات البعديّة، يجب تقديم الإجابات لهم لتقييم تعلمهم. ويمكن العثور على الاختبارات القبلية والبعديّة في الملحق 3.

المواد والتحضيرات اللازمة

- ورقة لوح ورقي قلاب بعنوان "ساحة الانتظار"، وورق إضافي للوح الورقي القلاب، وأقلام تحديد، وملاحظات لاصقة موضوعة على طاولات حول الغرفة.

النشرة الأولى: من يمتلك السلطة؟

النشرة الثانية: المبادئ الأساسية الستة المتعلقة بالاستغلال

والانتهاك الجنسيين أو مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتكم

النشرة الثالثة: تعريفات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش

الجنسي

أدرج الأسماء المناسبة وضع النشرة الرابعة في سياقها: تحديد السلوك

المحظور – سيناريوهات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

- قرر مسبقاً ما إذا كنت ستقدم النظام الداخلي لمعالجة البلاغات الخاص بالمنظمة (الخيار 1) أو ستعمل مع منظمة للمساعدة في تعزيز النظام الداخلي لمعالجة البلاغات (الخيار 2). وإذا كنت ستقدم نظام المنظمة (الخيار 1)، فاتبع التعليمات الواردة في النشرة الخامسة: أسئلة الإبلاغ لتحضير التمرين. قد ترغب أيضاً في إكمال النشرة السادسة: الرسم التخطيطي للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أو استخدم الرسم التخطيطي للإبلاغ الخاص بالمنظمة. وإذا كنت تعمل مع منظمة للمساعدة في تعزيز نظام الإبلاغ الداخلي الخاص بها (الخيار 2)، فتأكد من طباعة النسخ الموجودة في النشرة السادسة: الرسم التخطيطي للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والرسم التخطيطي لتعبئة الفراغات ليكمل المشاركون المسؤوليات المناسبة ويحددونها.

النشرة السابعة: خلق التعاطف مع الناجين/الناجيات

النشرة الثامنة: الأدوار والمسؤوليات

النشرة التاسعة: نصائح للاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين

- قرر مسبقاً ما إذا كنت ستجري تمرين لعب الأدوار المتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي "ماذا ستفعل؟" نشاط في نهاية جلسة نهج التركيز على الناجين/الناجيات. نسخ مطبوعة من النشرة العاشرة: سيناريو لعب الأدوار أو النشرة العاشرة ب: تمرين "ماذا ستفعل؟" حسب الخيار الذي تختاره. أدخل الأسماء المناسبة وأجر التعديلات حسب السياق.

ارجع إلى الملحق الأول: نصائح لوضع السيناريوهات في

سياقها للتوجيه.

- للتقديم عن بعد، أرسل أوراق العمل إلى المشاركين قبل يوم أو يومين من الجلسات مع تعليمات بعدم الحاجة إلى مراجعتها قبل الجلسة. ويُوصى بالاحتفاظ بجميع النشرات في محرك أقراص أو تخزين سحابي مشترك حتى يتمكن المُعد من مشاركة نسخ المستندات أو الروابط بسهولة مع المشاركين أثناء التدريب.

نبذة عن دليل المُيسّر

نص المُيسّر



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

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

ملاحظة للمُيسّر



ستكون الملاحظات الموجهة للمُعد المسؤول عن إدارة لوجستيات التيسير عن بُعد محددة بهذه الأيقونة ()

ملاحظة للمُعد



يوجد في دليل المُيسّر هذا أقسام تسمى "ملاحظات الثقافة" محددة بهذه الأيقونة ()، وهي تشير إلى الأنشطة التي يجب تقييمها لمعرفة مدى ارتباطها بالثقافة المحلية وملائمتها لها في السياق المحلي. أقسام "ملاحظات اللغة" محددة بهذه الأيقونة () هي الأقسام التي ينبغي على المترجمين الانتباه إليها قبل تقديم الجلسة وأثناء تقديمها حسب الاقتضاء عن طريق التحقق من الفهم.

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 اخترت حذف الجلسة الأولى، أو تقديم الجلسات دون الالتزام بالترتيب، فيُرجى التأكد من تضمين هذا المحتوى الهام.

ملاحظة اللغة



نقاط التحدث

عندما يتضمن دليل المُيسّر تعليمات "يقول المُيسّر" متبوعة بالمحتوى التعليمي، فهي نقاط تحدث مقصودة وليست نصوصاً. ويجب على المُيسّر التعرف على هذه اللغة وتقديم الجلسات بأسلوبه. ولا يُوصى بالقراءة من دليل المُيسّر أو محاولة حفظ نقاط التحدث.

استخدام الضمان

يتضمن دليل المُيسّر نصوصاً تستخدم ضمانات الغائب المنفصلة والمتصلة للمفرد المذكر والمفرد المؤنث والجمع المذكر والجمع المؤنث. والهدف ليس جعل الوحدات غير متحيزة للنوع الاجتماعي، بل شاملة للجنسين. ويمكن جميع الأشخاص، بغض النظر عن هويتهم الجنسية، التعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وارتكابهم و

الضحية مقابل الجاني

غالباً ما يُستخدم مصطلحي "الضحية" و"الناجي/الناجية" بالتبادل للإشارة إلى الأشخاص الذين تعرضوا، أو يتعرضون، للعنف الجنسي والمتحيز جنسياً. وتفضل منظمة InterAction استخدام مصطلح "الناجي/الناجية" بدلاً من "الضحية". ويُستخدم مصطلح "الناجي/الناجية" لتأكيد قوة الفرد ورفضه الاشتراك في عملية الإيذاء. ويعني ذلك أن مصطلح "الناجي/الناجية" يعبر عن فكرة القدرة على الصمود والتعافي. ومع ذلك، فإن عملية التعافي ليست خطية وقد يشعر شخص تعرض للعنف بأنه ناج/ناجية في بعض النقاط وضحية في أخرى. ومن الناحية القانونية، يشير مصطلح "الضحية" إلى الشخص الذي يتعرض بصورة مباشرة وشخصية للتحيز، سواء كان جسدياً أو معنوياً أو مادياً، على عكس الشخص الذي يتسبب في التحيز (الجاني).

ملاحظات التيسير

<p>الجلسة الأولى: مقدمة</p> <p>المدة: 45 دقيقة</p> <p>هدف الجلسة: تحديد أهداف التدريب وتوقعاته وتهينة بيئة آمنة لمناقشة الموضوعات الحساسة</p>		
<p>مدة هذه الشريحة: أقل من دقيقة</p> <p>اسمي [الاسم]، وسأكون دليلكم لجلسة اليوم. وقد كنت [المسمى الوظيفي] في [اسم المنظمة] لمدة [x] أعوام واستمتعت حقاً بوقتي هنا. وأنا متحمس لقيادة هذه الجلسة اليوم.</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>رحّب بالمشاركين.</p> <p>عرّف بنفسك بإيجاز ودع أي مُيسّر مساعد يفعل الشيء ذاته.</p> <p>يجب أن يكون تعريفك بنفسك مكوناً من جملة إلى جملتين على الأكثر وأن يستغرق أقل من دقيقة.</p> <p>قم بإعداد افتتاحيتك مقدماً وتمرن عليها حتى تتمكن من تقديمها بثقة دون ملاحظات.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: الوحدة التدريبية 1: معايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والترحيب والتعارف</p> 
<p>ملاحظة اللغة: يُستخدم الاختصار "PSEA" بصورة روتينية في اللغة الإنكليزية بدلاً من العبارة الكاملة التي تعني في العربية "منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين" وهو مستخدم في هذا الدليل. وعند الترجمة إلى لغات أخرى، إذا لم يكن الاختصار المقابل ليس له معنى في اللغة المستهدفة، فيجب استخدام العبارة المترجمة بأكملها، وهي "منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين" في اللغة العربية. لضمان الترجمة السليمة لهذا المفهوم والمصطلحات ذات الصلة، يمكنكم مراجعة المواد التي أعدتها منظمة مترجمون بلا حدود المتاحة بـ 75 لغة عبر هذا الرابط: https://translatorswithoutborders.org/psea</p>		
<p>مدة هذه الشريحة: دقيقة واحدة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>مرحباً بكم في الوحدة التدريبية معايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين حيث سنناقش كيف يمكننا منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في منظماتنا وما هي التزاماتنا عندما نشهد حدوثهما أو يخبرنا أحدهم بذلك.</p> <p>تضع هذه الوحدة التدريبية الأساس لتدريب منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالتأكيد على أن الجميع يستحقون معاملتهم باحترام. وتقدم جلسات هذه الوحدة التدريبية أهمية التعرف على ديناميات السلطة و عدم التكافؤ بين الجنسين والتعامل معهما من أجل منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في قطاع المساعدات الإنسانية.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: لمحة عامة عن الوحدة التدريبية</p> 

<p>سُعاد النظر في مفاهيم ديناميات السلطة والاحترام في وحدات تدريبية أخرى من هذا التدريب. ستحدد هذه الوحدة التدريبية ما هي السلوكيات المطلوبة والمحظورة، ومن أين تأتي، ولماذا هذه المعايير مهمة في عملنا.</p> <p>تنقسم الوحدة التدريبية إلى ست جلسات، مع أنشطة متعددة في كل جلسة.</p> <p>الجلسة الأولى: مقدمة إلى التدريب</p> <p>الجلسة الثانية: معاملة الناس باحترام واستخدام السلطة بمسؤولية</p> <p>الجلسة الثالثة: المبادئ الأساسية الستة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين</p> <p>الجلسة الرابعة: الاعتراف بالسلوك المحظور والسلوك المشبوه</p> <p>الجلسة الخامسة: عملية الإبلاغ</p> <p>الجلسة السادسة: نهج التركيز على الناجين/الناجيات في تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين</p> <p>إليك بعض الملاحظات عن اللوجستيات قبل أن نبدأ. سنهدف إلى الإجابة على أسئلتكم أثناء تقدمنا في الجلسة. وإذا كانت لديكم أسئلة لم يتم الإجابة عليها، فيرجى كتابتها ووضعها على ورقة اللوح الورقي القلاب المعنونة "ساحة الانتظار". وسنبذل قصارى جهدنا للإجابة عليها في النهاية.</p>		
<p>ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يجب مشاركة أسئلة ورقة "ساحة الانتظار" على أفراد عبر الدردشة مع المُيسّر، الذي يمكنه مشاركتها مع المُيسّر لتناولها في نهاية الجلسة. وفي بعض الأحيان، تُثار أسئلة تتعلق بالمحتوى الذي سيجري تقديمه لاحقاً في الجلسة. ويجب إضافتها إلى أسئلة ورقة "ساحة الانتظار"، ويجب إخبار المشاركين أنه سيجري تناول هذه الأسئلة لاحقاً.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق – 20 دقيقة حسب عدد المشاركين</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لنخصص بعض الوقت لتتعرف على بعضنا بعض قبل أن نبدأ. فيرجى مشاركة أسمائكم، وأدواركم في المنظمة، وآخر صورة التقطتموها على هاتفكم أو آخر صورة تشعرون بالارتياح لمشاركتها.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: كسر الحواجز</p> <p>كسر الحواجز</p> <p>تُرى مشاركة أسمائكم، وأدواركم في المنظمة، وآخر صورة التقطتموها على هاتفكم، أو آخر صورة تشعرون بالارتياح لمشاركتها.</p> 



<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقة واحدة</p> <p>يقول المُيسّر: نعلم أن هذا موضوع حساس في مناقشته وأنه يمكن أن يثير مشاعرنا حيال تجاربنا الخاصة أو شيء شهدناه أو نعرفه. ونشجعكم على المشاركة بالقدر الذي تشعرون معه بالارتياح وأخذ استراحة من الجلسة إذا لزم الأمر. وإذا كانت هذه الجلسة تتطرق إلى أمور تودون التحدث عنها، فاطلبوا الدعم من زميل موثوق به، أو صديق، أو أحد أفراد الأسرة.</p>	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: رسالة استشارية حول الرعاية الذاتية</p> <p>رسالة استشارات الرعاية الذاتية</p> <p>نظراً للطبيعة الحساسة لموضوع اليوم، فإننا نلجأكم على المشاركة بالقدر الذي تشعرون معه بالارتياح وأخذ استراحة من الجلسة إذا لزم الأمر. وإذا تطرقت هذه الجلسة إلى أشياء تودون التحدث عنها، فاطلبوا الدعم من زميل موثوق به، أو صديق، أو أحد أفراد الأسرة.</p> 
--	---------------------	--

ملاحظة للمُيسّر: قد يشير المُيسرون أيضاً إلى أي موارد محلية أو تنظيمية يمكن للموظفين الوصول إليها للحصول على الدعم، مثل برامج مساعدة الموظفين التي تقدم الدعم النفسي الاجتماعي أو مجموعات موارد التقارب التي يقودها الموظفون. وقد ترغب أيضاً في الإشارة إلى أنه قد تكون هناك وصمة عار تحيط بالعنف الجنسي، لكن التعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ليس خطأ الناجين/الناجيات أبداً. ويجب ألا يتردد الأشخاص في طلب الدعم الذي يستحقونه بغض النظر عن الظروف.



<p>يقول المُيسّر:</p> <p>هذا التدريب مصمم ليكون تفاعلياً وقائماً على المناقشات، مما يعني أنه يجب ألا تترددوا في طرح أسئلتكم حول المخاطر المحتملة للاستغلال والانتهاك الجنسيين.</p> <p>إذا شاركتم، مع ذلك، أمثلة من السياقات الشخصية أو سياقات العمل أثناء مناقشاتنا، فمن المهم ترك المعلومات التعريفية، مثل الموقع، والنوع الاجتماعي، والمسميات الوظيفية، والفترات الزمنية أو تغييرها.</p>	<p>...</p>	<p>الشريحة: احترام الخصوصية والإقرار بالتزامات الإبلاغ</p> <p>احترام الخصوصية والإقرار بالتزامات الإبلاغ</p> <p>لا تشاركوا تفاصيل حالات محددة يمكنها أن تحدد هوية الأشخاص المعنيين.</p> <p>وحافظوا على سرية ما تناقش في هذه الغرفة.</p> <p>التزامات الإبلاغ عن أنواع معينة من سوء السلوك.</p> 
---	------------	--

<p>السرية مهمة للغاية عند مناقشة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، كما سنتعلم من خلال هذا التدريب. ويمكن أن يكون لمشاركة معلومات محددة حول حالات العنف الجنسي عواقب وخيمة على الناجين/الناجيات، والأشخاص المتهمين بارتكاب مخالفات، والمنظمة، وحتى المجتمعات المحلية.</p> <p>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 بالإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين عندما يمكنكم تعيين وقائع محددة وملحوظة تؤدي إلى الاعتقاد بأن شخصاً ما قد يكون يتعرض للاستغلال أو الانتهاك. وإذا أثرت قضايا محددة إما في المجموعة، أو لي على انفراد، فقد أكون ملزماً بالإبلاغ عن هذا السلوك من خلال آلية الإبلاغ الأنسب. وسنتحدث عن الطرق المتاحة للإبلاغ في نهاية هذه الجلسة، لذا يُرجى تأجيل أسئلتكم حول هذا الموضوع حتى ذلك الحين.</p>		
<p>ملاحظة للمُيسّر: تأكد، قبل بدء هذا التدريب، من أنك على دراية بالتزامات الإبلاغ الإلزامي الخاصة بالمنظمة وخطوط الإبلاغ الموجودة في المكتب الذي تجري فيه هذا التدريب. وهذا في حالة قدم لك شخص ما إفصاحاً محدداً عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاعتداء الجنسي. ويجب أن تكون على دراية بخيارات الإبلاغ المتاحة ضمن هيكل أي مكتب أنت موجود فيه (المكتب الفرعي، أو المكتب الفطري، أو المكتب الإقليمي، أو المقر الرئيسي)، والذي قد يكون قادراً على اتخاذ أكثر التدابير المباشرة لمعالجة السلامة، أو الرفاه، أو كليهما. ويجب أيضاً أن تكون على دراية بأي وسيلة تصعيدية للإبلاغ (مثل المكتب الإقليمي، أو المقر الرئيسي، أو مجلس الإدارة، إلخ) إذا لم تكن تثق في القيادة أو إذا كانت القيادة هي موضوع الادعاءات.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: دقيقتان</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>ما هي بعض التوقعات الأخرى المتعلقة بتصرفنا وسلوكنا التي يجب أن نحددنا لوقتنا معاً؟ نظراً لأننا سنعمل معاً لبناء مهارات مهمة على مدار الساعات القليلة القادمة، فمن المهم لنا أن نتفق على بعض المبادئ التوجيهية. وضعوا في اعتباركم استخدام الموضوعات الموجودة على الشريحة لتحديد التوقعات: الاستماع النشط، والاحترام، والنزاهة، والخصوصية، والرعاية.</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال: هل لدى أي منكم توقع يريده لتحديده للجلسة؟</p> <p>الوثيقة: دُون الإجابات على اللوح الورقي القلاب واركبها عليه في مكان ظاهر طوال الجلسة.</p> <p>ووثق الإجابات في شاشة المحادثة أو السبورة في حالة التقديم عن بُعد.</p>	   	<p>الشريحة: تحديد التوقعات</p> 

<p>أمثلة على توقعات المجموعة</p> <ul style="list-style-type: none"> • السرية. • الاستماع باحترام/عدم مقاطعة الآخرين. • الانتباه (الحد من استخدام الهاتف المحمول/الكمبيوتر المحمول). • 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. • احترام الخصوصية. يُرجى عدم مشاركة الأسماء أو المواقف المحددة التي يجب أن تكون سرية. • احترام الآراء. لا بأس من وجود اختلافات في الرأي، لكن يجب التعبير عن الاختلاف باحترام. 		
<p>ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يمكن للمُعد توثيق إجابات توقعات المجموعة على السبورة أو شاشة الدردشة.</p> 		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: أقل من دقيقة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>أهدافنا التعليمية اليوم هي أن نكونوا قادرين على فعل ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فحص معتقداتكم وافترضاتكم حول الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. • اكتشاف دور السلطة وعدم التكافؤ بين الجنسين في الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. • مناقشة الأثر الذي يمكن أن يحدثه الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الأفراد، والمنظمات، والمجتمعات المحلية. • تحديد المصطلحات الرئيسية الرسمية واللغة المحلية المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. • مراجعة سيناريوهات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي لتحديد سوء السلوك المحتمل والسلوكيات غير اللائقة. <p>ملاحظة للمُيسّر: هذه أهداف التعلم الشاملة للوحدة التدريبية بأكملها وقد تم تبسيطها من أهداف التعلم في بداية دليل المُيسّر ليستخدمها المشاركون.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: أهداف التعلم</p> <p>أهداف التعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> • فحص معتقداتكم وافترضاتكم حول الاستغلال والانتهاك الجنسيين . • اكتشاف دور السلطة وعدم التكافؤ بين الجنسين في الاستغلال والانتهاك الجنسيين . • مناقشة الأثر الذي يمكن أن يحدثه الاستغلال والانتهاك الجنسيين على الأفراد والمنظمات والمجتمعات المحلية. • تعريف المصطلحات الرئيسية الرسمية واللغة المحلية المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. • استعراض سيناريوهات الاستغلال والانتهاك الجنسيين لتحديد سوء السلوك والسلوكيات غير اللائقة المحتملة.
<p>مدة هذه الشريحة: 20 دقيقة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • سنشاهد الآن فيديو يناقش مسؤوليات عمال الإغاثة عن الالتزام بأعلى معايير السلوك وحماية الأشخاص من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهما أحد أكثر أشكال إساءة استخدام السلطة ضرراً. 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: فيديو "لا مبرر للاعتداء"</p> <p>جلسة تدريبية</p> <p>"لا مبرر للاعتداء"</p> <p>https://youtu.be/4M0C22FpE</p> 

<p>بعد انتهاء الفيديو، أجر مناقشة جماعية مختصرة (15 دقيقة) باستخدام الأسئلة التالية:</p> <p>قد مناقشة عامة باستخدام الأسئلة التالية:</p> <p>ما هي انطباعاتكم حول الفيديو؟ ماذا لاحظتم؟ ما هي الموضوعات الرئيسية التي ذكرت في الفيديو؟</p> <p>وثق الإجابات على ورقة لوح ورقي قلاب.</p> <p>ووثق الإجابات في شاشة المحادثة أو السبورة في حالة التقديم عن بُعد. انظر ملاحظات الثقافة أدناه</p> <p>تشمل الإجابات المحتملة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يتمتع عمال الإغاثة بالسلطة وقد يسيئون استخدام تلك السلطة • الاحترام • المسؤولية • عواقب الاستغلال والانتهاك الجنسيين • يُنظر إلى عمال الإغاثة على أنهم قادرون على الوصول إلى الموارد/المعونة • الاستغلال والانتهاك الجنسيين • الكرامة • الإبلاغ • السرية <p>شكراً لكم على مشاركة إجاباتكم.</p> <p>من المهم بصفة خاصة التركيز على موضوعي الاحترام واستخدام السلطة بمسؤولية عند التفكير في الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. سنعود لمناقشة هذين الموضوعين في باقي الوحدة التدريبية.</p>		
---	--	--

ملاحظة للمُيسّر: فيديو "لا مبرر للاعتداء" الذي تبلغ مدته ست دقائق متاح مع التعليق الصوتي والترجمة بتسع لغات مختلفة على قناة منظمة InterAction على يوتيوب: <https://www.youtube.com/user/interaction>. يمكن تشغيل النسخة الإنكليزية من الفيديو بترجمة باثنتين وعشرين لغة مختلفة.



ملاحظة الثقافة: إنشاء "ساحة الانتظار" قد يؤثر بعض المشاركين الكثير من الاعتراضات على بعض محتويات هذا الفيديو الافتتاحي. فقد يشكك بعض المشاركين فيما إذا كان لمنظمة ما الحق في تنظيم علاقاتهم مع الآخرين، إذا كانت بالتراضي، فهم يعتبرونها جزءاً من حياتهم الخاصة. وفي حين أنه من المهم الاعتراف بهذه التحديات التي تواجه منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في وقت مبكر، فقد يكون من المفيد أيضاً تسجيل المسائل التي أثارها المشاركون في ورقة "ساحة الانتظار" وإعلامهم بأننا سنواصل مناقشة تلك المفاهيم ومعالجتها طوال فترة التدريب. ومع عودة الموضوع للمناقشة أثناء التمارين والأمثلة اللاحقة، من المهم الاعتراف به من ورقة "ساحة الانتظار" حتى يدرك الشخص أنه تتم معالجة المسألة التي أثارها والإجابة عليها.

انظر الملحق 2 "الأسئلة الشائعة" للحصول على قائمة بالأسئلة الشائعة والصعبة والإجابات المقترحة. لكن تأكد من مراجعتها قبل التدريب وإتاحتها بسهولة أثناء التدريب للرجوع إليه. ضع في اعتبارك إضافة أسئلتكم الصعبة وإجاباتكم إليها بعد كل تدريب عندما تظهر أسئلة جديدة.

الجلسة الثانية: معاملة الأشخاص باحترام واستخدام مواقع السلطة بمسؤولية

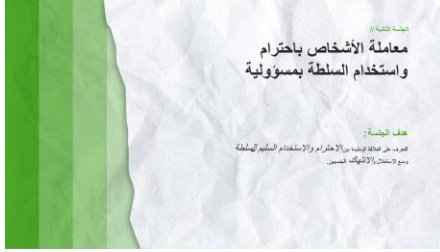
المدة: 90 دقيقة

هدف الجلسة: التعرف على كيفية ارتباط الاحترام والاستخدام غير السليم للسلطة ارتباطاً أساسياً بأسباب حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

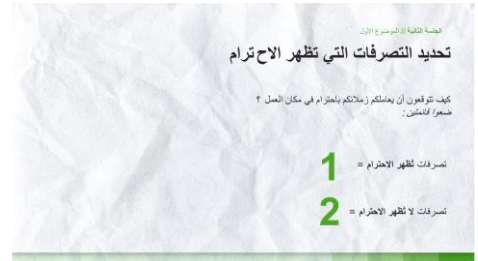
الموضوع الأول: تحديد الأفعال التي تظهر الاحترام.

المدة: 25 دقيقة أهداف التعلم:

- تعريف السلوكيات التي تظهر الاحترام.
- الاعتراف بأن إساءة استخدام السلطة/استغلال الناس شكل من أشكال عدم الاحترام.



الشريحة: الموضوع الأول: تحديد تصرفات إظهار الاحترام



مدة هذه الشريحة/النشاط: 10 دقائق

يقول المُيسّر:

كما رأينا في الفيديو، أهم قاعدة يطبقها (جون) و(فاطمة) في عملهما مع زملائهما وأفراد المجتمع المحلي هي معاملة الناس باحترام.

ملاحظة للمُيسّر: اطلب من المشاركين تقسيم أنفسهم إلى مجموعات صغيرة عن طريق العد بصوت عال، أو بالنسبة لمجموعات التدريب الأصغر، اطلب من المشاركين العمل في شراكة مع الشخص الذي يجلس بجوارهم.

يقول المُيسّر:

مع شريككم أو في مجموعاتكم الصغيرة، صفوا الطرق التي تتوقعون أن يعاملكم بها زملاؤكم باحترام في مكان العمل. خذوا عشرة دقائق أو نحو ذلك لوضع قائمتين:

1. الأفعال التي تظهر الاحترام
2. الأفعال التي تظهر عدم الاحترام

ملاحظة الثقافة: (النوع الاجتماعي) قد ترغب في تقسيم المجموعات حسب النوع الاجتماعي، بحيث يكون الرجال في مجموعة والنساء في مجموعة أخرى. قد تحصل من النساء على إجابات حول السلوك المحترم قد يكن أكثر تردداً في طرحها في مجموعات مختلطة، لا سيما حول اللمس غير اللائق والتعليقات الجنسية غير اللائقة. هذه القضايا مهمة للغاية عند مناقشة مفهوم الاحترام في العلاقات فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين ويجب أن يبرزها المُيسّر.

هناك خيار آخر للنظر في دور النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالاحترام، وهو أن تضع كل مجموعة قائمة تجيب على سؤال "كيف تتوقعون أن تتم معاملتكم باحترام؟" من منظور الرجال وقائمة منفصلة من منظور النساء.

<p>ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يمكن للمُعد إنشاء غرف جانبية لمجموعات صغيرة للمناقشة ومطالبتهم باتباع قوائمهم لمشاركتها مع مناقشات المجموعة الأكبر. ضع في اعتبارك إنشاء مستند مشترك بمعالج النصوص وورد لكل مجموعة من خلال الخدمة السحابية المستخدمة في المنظمة مسبقاً (مستندات Google، و Microsoft Teams، إلخ). يشارك المُعد الرابط في مربع الدردشة مع المجموعات المعنية، وسيتمكن المشاركون من عرض القائمة التي تم إنشاؤها بشكل مشترك والمساهمة فيها.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 15 دقيقة</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • اطلب من المجموعات الصغيرة العودة إلى المجموعة الأكبر. • اطلب من متطوع واحد من كل مجموعة مشاركة عنصر واحد من كل عمود. تجول حول المجموعات واطلب إجابات جديدة من كل مجموعة وشارك الإجابات المختلفة فحسب. <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>هل يمكن لأي متطوع مشاركة عنصر واحد من كل عمود من عمودي الأفعال المحترمة والأفعال غير المحترمة في مكان العمل التي حددتها مجموعته؟ وسنستمر في التناوب مع المجموعات المختلفة مع مشاركة شيء لم تتم مشاركته بالفعل حتى نفاذ العناصر الجديدة.</p> <p>وثق الإجابات على ورقة لوح ورقي قلاب معونة "الأفعال المحترمة/الأفعال غير المحترمة".</p> <p>توقع الأنواع التالية من الإجابات:</p> <p><u>الأفعال المحترمة:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • تلقي معاملة لطيفة • الحفاظ على الحدود اللائقة لمساحتي الشخصية • الاستماع إلي دون إطلاق الأحكام علي • سماع الكلمات الإيجابية والتشجيع • تلقي معاملة عطوفة عند مواجهة الصعوبات • تشجيعي على تبادل وجهات النظر والمدخلات • الشعور بأن رأيي مسموع ويحظى بالتقدير • تقديري واحترامي لما أقدمه من مساهمات • معاملة الناس بإنصاف ومساواة <p><u>الأفعال غير المحترمة:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الصراخ أو استخدام كلمات قاسية • لمس الآخرين بشكل غير لائق أو دون موافقتهم • الإدلاء بتعليقات بغرض التحرش بالآخرين أو بتعليقات جنسية عنهم • إلقاء النكات عن الآخرين أو السخرية منهم • النميمة عن الآخرين أو مضايقتهم • عدم اتباع السياسات أو الإجراءات عندما يتبع الموظفون الآخرون القواعد • أخذ الفضل عن عمل قام به شخص آخر • التقليل من شأن عمل شخص آخر أو تفويضه • الكذب على الآخرين أو قول الأكاذيب عنهم • عدم مشاركة المعلومات التي يحتاج إليها الآخرون لاتخاذ القرارات معهم 	<p>استخلاص معلومات النشاط</p> <p>🕒</p> <p>📄</p> <p>💬</p>	



ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يسجل المُعد إجابات المشاركين على السبورة الافتراضية أو أي مستند مشترك آخر ويشارك شاشتهم مع المُيسّر والمشاركين.



ملاحظة الثقافة: الأعراف الثقافية للاحترام. قد يبدو مفهوم الاحترام وأفعاله مختلفة جداً في سياقات مختلفة. والقائمة المذكورة أعلاه توضيحية فحسب وليست نهائية. ومن المحتمل أنها تحتوي على تحيز ثقافي فيما يتعلق بمفاهيم الاحترام. على سبيل المثال، في بعض الثقافات، يتمثل أحد أشكال الاحترام في عدم الاختلاف مع شخص أكبر منك أو أقوى منك أو إلحاق العار به. وقد يكون هذا عائناً في وجه الإبلاغ عن الاعتداء وقد يستدعي الأمر مناقشته إذا ما طرأ. ويتمثل أحد الخيارات في التأكد من تسجيله في ورقة "ساحة الانتظار" والتأكد من إعادة النظر فيه عند مناقشة قنوات وطرق الإبلاغ المختلفة التي من شأنها أن تسمح لشخص ما بالإبلاغ بأمان وسرية عن شخص في موقع سلطة أو قوة. راجع أيضاً الملحق 2 "الأسئلة الشائعة" للحصول على بعض الإجابات المقترحة. يجب أن تكون القائمة مفتوحة وأن يشارك جميع المشاركين في إنشائها.

مدة هذه الشريحة/النشاط: 7 دقائق

يطرح المُيسّر هذا السؤال:

الآن بعد أن حددنا الطريقة التي تريدون أن تُعاملوا بها باحترام في مكان العمل، لنأخذ دقيقة للتفكير في كيفية تطبيق أفعال الاحترام وعدم الاحترام ذاتها على كيفية تعاملنا مع المشاركين في البرنامج وأفراد المجتمع المحلي؟

هل القائمة هي نفسها؟ أي منها مهم بصفة خاصة؟ هل هناك شيء ناقص؟

ملاحظة للمُيسّر:

سيتم تطبيق معظم الإجابات الواردة في القائمة أعلاه. قد يؤكد المشاركون على بعض الأشياء التي يجب فعلها:

- معاملة الناس بلطف
- الاستماع دون إطلاق الأحكام
- تشجيع مشاركة وجهات النظر والمخاوف
- معاملة الناس بإنصاف ومساواة بعض

الأشياء التي لا يجب فعلها

- الصراخ واستخدام الكلمات القاسية
- الإدلاء بتعليقات بغرض التحرش أو تعليقات جنسية
- عدم اتباع الإجراءات

يجب على المُيسّر تشجيع النقاط الإضافية التالية من الأفعال غير المحترمة تجاه المشاركين في البرنامج أو أفراد المجتمع المحلي:

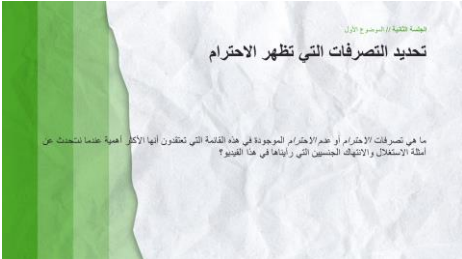
- استغلال سلطة الفرد لمنفعة شخصية، أو لإيذاء شخص آخر، أو كلا الأمرين
- استغلال الآخرين الذين يمرون بظروف صعبة



الشريحة: الموضوع الأول: تحديد تصرفات إظهار الاحترام

المشاركون في البرنامج وأفراد المجتمع المحلي



<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 10 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر: لنربط الآن بعض أفعال الاحترام والكيفية التي نعامل بها المشاركين في البرنامج بما رأيناه في الفيديو. ما هي أفعال الاحترام أو عدم الاحترام الواردة في هذه القائمة التي تعتقدون أنها الأكثر أهمية عندما نتحدث عن أمثلة الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي رأيناها في الفيديو؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر: سيتم تطبيق معظم الإجابات الواردة في القائمة أعلاه. يؤكد المشاركون على عبارات من الفيديو:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "يجب ألا يقوم عمال الإغاثة باستغلال المجتمعات المحلية التي يدعمونها". • "ينظر إلى عمال الإغاثة على أنهم يتمتعون بإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات التي لا يمتلكها المجتمع المحلي والتحكم فيها". • "يجب ألا يسيء عمال الإغاثة استخدام سلطتهم – سيطرتهم المتصورة على الوصول إلى الموارد والخدمات". • "قد يعتقد الناس في المجتمع المحلي أنهم لا يستطيعون رفض طلبات عمال الإغاثة؛ لأنهم يعتقدون أنهم قد يفقدون الموارد أو الخدمات". <p>لذلك، قد يسيء عمال الإغاثة استخدام سلطتهم ويستغلون أفراد المجتمع المحلي من خلال طلب أشياء – مثل العلاقات الجنسية – من خلال الوعد بشيء ذي قيمة يمكن لعمال الإغاثة الوصول إليه وليس لفرد المجتمع المحلي هذه الإمكانية. قد يعتقد أفراد المجتمع المحلي أنهم لا يستطيعون الرفض دون فقد مزاياهم.</p> <p>استغلال السلطة واستغلال الآخرين ليس فيهما احترام للكرامة الشخصية للآخرين.</p> <p>يقول المُيسّر: ماذا عن بعض العناصر الأخرى في قائمتنا؟ ماذا عن كيفية تفاعلنا جسدياً مع المشاركين في البرنامج؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر: أكد على نقاط الحفاظ على حدود المساحة الشخصية مع المشاركين في البرنامج، وعدم لمس الآخرين بشكل غير لائق أو دون موافقة، وعدم الإدلاء بتعليقات جنسية للمستفيدين.</p> <p><u>الأفعال المحترمة:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الحفاظ على الحدود اللائقة لمساحتي الشخصية <p><u>الأفعال غير المحترمة:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • استغلال سلطة الفرد لمنفعة شخصية، أو لإيذاء شخص آخر، أو كلا الأمرين • استغلال الآخرين الذين يمرون بظروف صعبة • لمس الآخرين بشكل غير لائق أو دون موافقتهم • الإدلاء بتعليقات بغرض التحرش بالآخرين أو بتعليقات جنسية عنهم 	<p>الشريحة: الموضوع الأول: تحديد تصرفات إظهار الاحترام</p> 
---	--

<p>تذكروا أن الفيديو يعرّف الانتهاك الجنسي على أنه شخص يجبر شخصاً آخر على المشاركة في أنشطة جنسية ضد إرادته.</p> <p>حددنا أيضاً أمثلة على السلوك غير المحترم مثل لمس الأشخاص دون موافقتهم والإدلاء بتعليقات جنسية بشكل غير لائق أثناء عملنا.</p> <p>تذكروا أننا لا نسال ما إذا كان الشخص قد قصد أن يكون غير محترم، لكننا ننظر إلى الأفعال من موقف الشخص المتضرر.</p> <p>يقول المُيسّر: في بعض الأحيان، على الرغم من أننا نعتقد أن لدينا فهماً مشتركاً لما يعنيه معاملة الجميع باحترام، فقد تكون هناك تفسيرات مختلفة في الممارسة العملية. وقد تكون لدينا وجهات نظر مختلفة اكتسبناها من عائلاتنا، أو من حيث نشأنا، أو من التجارب المختلفة التي مررنا بها في حياتنا. وقد يبدو الأمر مختلفاً بالنسبة للرجال والنساء.</p> <p>لهذا السبب اتفقت المنظمات، لا سيما المنظمات التي تشكل جزءاً من المجتمع الدولي – سواء من خلال كونها جزءاً مباشراً من شبكة دولية كبيرة، أو المنظمات المحلية الأصغر التي تعمل مع الشبكة الدولية وإلى جانبها – على معايير معينة للسلوك.</p> <p>وتساعدنا معايير السلوك هذه على فهم ما هو مقبول وما هو غير مقبول في معاملة الناس باحترام. في الجلسة التالية، سنستكشف بمزيد من التفصيل ماهية هذه المعايير.</p>	<p>...</p>	
--	------------	--

ملاحظة الثقافة: في أي ثقافة، ينبغي ألا يكون من المثير للخلاف أن يكون للمُيسّر الكلمة الأخيرة وأن يؤكد على نقطة "عدم استغلال الآخرين الذين قد يكونون يسمون بظروف صعبة" على النحو الموضح في النص أعلاه. يضع هذا المفهوم الأساس للأنشطة التالية في هذه الجلسة، حيث يربط مفهوم عدم معاملة الناس باحترام بارتكاب الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الموضوع الثاني: تحديد مواطن القوة

مدة هذه الشريحة: 45 دقيقة

أهداف التعلم:

- تحديد الطرق المختلفة للتمتع بالسلطة، وممارستها، وأحياناً إساءة استخدامها في المجتمعات المحلية.

<p>مدة هذه الشريحة: دقيقة واحدة</p> <p>يقول المُيسّر: يقول المُيسّر: لنستكشف ما هي "مواقع السلطة" قبل أن نتناول هذه المعايير.</p> <p>ناقشنا كيف نريد أن نعامل باحترام في مكان العمل، وكيف يجب أن نتعامل مع المشاركين في البرنامج باحترام من خلال عدم استغلالهم أو إساءة استخدام سلطتنا. لكن كيف لنا أن نتعرف على مواقع السلطة؟ ما الذي يعنيه التمتع بالسلطة؟ وكيف نستخدمها بمسؤولية؟</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: الموضوع الثاني: تحديد مواطن القوة</p> <p>الجلسة الثانية (الموضوع الثاني)</p> <p>تحديد مواقع السلطة</p> <p>هدف التعلم:</p> <p>تحديد الطرق المختلفة للتمتع بالسلطة، وممارستها، وأحياناً إساءة استخدامها في المجتمعات المحلية ودخل المنظمات.</p>
---	---------------------	--



<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 10 دقائق</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>وَرَعِ النشرة الأولى: من يمتلك السلطة؟</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>قَمِ البَعْدَ من الحروف (أ) حتى (هـ) بحيث تكون هناك خمس مجموعات. ستناقش كل مجموعة أحد السيناريوهات المقابلة فيما يتعلق بالنشرة (أ-هـ). وسيكون أمامكم خمس دقائق لمناقشة السؤال الموجود على الشريحة للسيناريو المحدد لكم.</p> <p>من يمتلك السلطة في كل موقف من المواقف أدناه؟ تكلّموا من شرح سبب إجاباتكم.</p> <p>سيكون أمام كل مجموعة دقيقتان لتقديم السيناريو والإجابات الخاصة بها للمجموعة الأكبر. وقد ترغبون في تحديد ممثل لتقديمها، غير أنه مرحب بأن يضيف جميع أعضاء المجموعة التعليقات.</p>	<p>🕒</p> <p>📄</p> <p>💬</p>	<p>مقدمة نشاط من يمتلك السلطة؟</p>
--	----------------------------	------------------------------------


ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: بالنسبة للتقديم عبر الإنترنت، قد يختار المُيسّر أن يقوم المشاركون بالتفكير والمشاركة في المجموعة الكبيرة فحسب، أو أن يقوم المُيسّر بتقسيم المجموعة إلى مجموعات جانبية افتراضية ثم يعودون للمناقشة الجماعية الأكبر. قَمِ النشرة الأولى: من يمتلك السلطة؟ للمشاركين إلكترونياً حتى يتمكنوا من المتابعة في مجموعاتهم الصغيرة. وفي أي من الحالتين، ينبغي للمُيسّر أن يشارك الشريحة المقابلة عند مناقشة المثال مع المجموعة الكبيرة.






<p>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</p> <p>ملاحظة للمُيسّر: أعد جمع المجموعة واطرح أننا سنستخلص معلومات كل سيناريو سريعاً، من (أ) حتى (هـ).</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>من يمتلك السلطة في السيناريو (أ)؟ هل يستطيع أحد من المجموعة (أ) قراءة السيناريو بصوت عالٍ وشرح سبب إجاباتهم؟</p> <p>السيناريو (أ): موظفة دولية بالأمم المتحدة تناقش مشروعاً تموله الأمم المتحدة مع عامل محلي لدى إحدى المنظمات غير الحكومية خلال زيارة إلى مكتب المنظمة غير الحكومية.</p> <p>أعطِ الفرصة للمجموعة (أ) لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</p> <p>تمتلك الموظفة الدولية السلطة لأنها تعمل لدى وكالة مانحة كبيرة للمنظمة غير الحكومية ويبدو أن لديها إمكانية الوصول إلى مواردها والسيطرة عليها. ومن منظور النوع الاجتماعي، قد يعتقد العامل بالمنظمة غير الحكومية أن بإمكانه ممارسة شيئاً من سلطته داخل مكتبه، إذا كان يعتقد أن الرجال يتحكمون دائماً في المواقف بين الرجال والنساء. وقد يدرك أن المرأة تمتلك المزيد من السلطة بسبب منصبها الأعلى، لكنه قد يتصرف أيضاً بطرق تعكس اعتقاده بأن الرجال يتحكمون دائماً في النساء. وقد يحاول إساءة استخدام هذا الاختلال المتصور في توازن القوة بين الرجال والنساء في علاقاته الشخصية والرومانسية وتطبيقه على علاقاته المهنية أيضاً.</p>	<p>🕒</p> <p>📄</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: استخلاص معلومات السيناريو (أ)</p> <p>الخطبة الثانية (الدراسة الأولى)</p> <p>تحديد مواقع السلطة</p> <p>استخلاص معلومات السيناريو (أ)</p> <p>موظفة دولية بالأمم المتحدة تناقش مشروعاً تموله الأمم المتحدة مع عامل محلي لدى إحدى المنظمات غير الحكومية خلال زيارة إلى مكتب المنظمة غير الحكومية.</p>
--	----------------------------	---

<p>مدة هذه الشريحة/المنافشة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>من يمتلك السلطة في السيناريو (ب)؟ هل يستطيع أحد من المجموعة (ب) شرح منطق إجابته.</p> <p>السيناريو (ب): رجل كبير في السن يعمل سائقاً لدى منظمة غير حكومية وشابة تعمل مسؤولة برامج. كلاهما موجودان في المجتمع المحلي بينما يقيم الفريق المستفيدين المحتملين.</p> <p>أعط الفرصة للمجموعة (ب) لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية: بينما تمتلك مسؤولة البرامج في المنظمة غير الحكومية سلطة أكبر في المنظمة بسبب منصبها الأعلى، فقد يبدو رجل أكبر سناً أكثر أهمية وقوة بسبب عمره ونوعه الاجتماعي بالنسبة لأفراد المجتمع المحلي. بالإضافة إلى ذلك، قد يلعب العرق أو الإثنية والدين في بعض السياقات دوراً إذا كان يُنظر إلى أحدهما على أنه ينتمي لمجموعة مهيمنة في المجتمع وفي السياق المحلي. ويتمتع كل من السائق ومسؤولة البرامج بسلطة أكبر من المستفيدين المحتملين. ويمنحهما موقعهما لدى المنظمة غير الحكومية سلطة وقد يرى المستفيدون أن لديهما سيطرة على الوصول إلى الخدمات، فضلاً عن حصولهم على راتب منتظم. وقد ينظر المستفيدون من تلك الخدمات إلى أنفسهم على أنهم أقل سلطة.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p>	<p>استخلاص معلومات السيناريو (ب)</p> <p>فئة: قلبية / إدراكية / 10</p> <p>تحديد مواقع السلطة</p> <p>استخلاص معلومات السيناريو (ب)</p> <p>رجل كبير في السن يعمل سائقاً لدى منظمة غير حكومية وشابة تعمل مسؤولة برامج. كلاهما موجودان في المجتمع المحلي بينما يقيم الفريق المستفيدين المحتملين.</p> 
<p>مدة هذه الشريحة/المنافشة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>من يمتلك السلطة في السيناريو (ج)؟ هل يستطيع أحد من المجموعة (ج) شرح منطق إجابته؟</p> <p>السيناريو (ج): زعيم قرية يلتقي بمزارع من ذوي الإعاقة يسير وفي يديه عصا ويحدثه عن الفوائد المحتملة المتاحة من برنامج إحدى المنظمات غير الحكومية. وللمزارع ذو الإعاقة ابنتان مراهقتان تبلغان من العمر 15 و 16 عاماً، تُعتبران في سن الزواج في القرية، على الرغم من أن السن القانوني للزواج بموجب القانون هو 18 عاماً.</p> <p>أعط الفرصة للمجموعة (ج) لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</p> <p>يمتلك زعيم القرية أكبر قدر من السلطة، ليس لأنه صاحب أعلى سلطة في القرية فحسب، بل يبدو أيضاً أنه يتمتع بالوصول إلى المنظمة غير الحكومية والفوائد التي تقدمها، سواء كان ذلك صحيحاً أم لا. يمتلك المزارع سلطة أقل بسبب إعاقته وعدم قدرته على العمل مزارعاً مرة أخرى. وقد لا يكون هناك الكثير من الخيارات الأخرى لكسب المال في المجتمع المحلي. وقد يعتمد المزارع على المساعدات لدعمه في إعالة أسرته. ومع ذلك، لا يزال المزارع ذو الإعاقة يتمتع بالسلطة في منزله؛ إذ يجب على أبنائه احترامه وطاعته وفقاً للأعراف الثقافية.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: استخلاص معلومات السيناريو (ج)</p> <p>فئة: قلبية / إدراكية / 10</p> <p>تحديد مواقع السلطة</p> <p>استخلاص معلومات السيناريو (ج)</p> <p>زعيم قرية يلتقي بمزارع من ذوي الإعاقة (يسير منتصباً على عصا) ويحدثه عن الفوائد المحتملة المتاحة من برنامج إحدى المنظمات غير الحكومية. وللمزارع ذو الإعاقة ابنتان مراهقتان تبلغان من العمر 15 و 16 عاماً، تُعتبران في سن الزواج في القرية، على الرغم من أن السن القانوني للزواج بموجب القانون هو 18 عاماً.</p> 

<p>تمتلك الفتاتان المراهقتان أقل قدر من السلطة ويجب عليهما تنفيذ رغبات والديهما، بما في ذلك والدهما.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>من يمتلك السلطة في السيناريو (د)؟ هل يستطيع أحد من المجموعة (د) شرح منطق إجاباتهم؟</p> <p>السيناريو (د): عامل يعمل بعقد قصير الأجل لدى منظمة غير حكومية المجتمع المحلي يساعد في جمع الردود على استقصاء حول رضا المستفيدين عن أنشطة البرنامج.</p> <p>أعط الفرصة للمجموعة (د) لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</p> <p>على الرغم من عدم مشاركة العامل لدى المنظمة غير الحكومية في تقديم الخدمات أو السلع، فإن المستفيدين قد ينظرون إليه على أنه يستطيع حل أي مشكلات قد تواجههم، أو قد يعطي العامل هذا الانطباع بنفسه. وكلما زاد اعتماد أفراد المجتمع المحلي على الفوائد التي تقدمها المنظمة غير الحكومية، قلت السلطة التي يعتقدون أنهم يمتلكونها.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: استخلاص معلومات السيناريو (د)</p>  <p>الجلسة الثانية (البرمجة الثانية) تحديد مواقع السلطة</p> <p>استخلاص معلومات السيناريو (د) عامل يعمل بعقد قصير الأجل لدى منظمة غير حكومية يقدم المساعدة في المجتمع المحلي بجمع الردود على استقصاء حول رضا المستفيدين عن أنشطة البرنامج.</p>
<p>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>من يمتلك السلطة في السيناريو (هـ)؟ هل يستطيع أحد من المجموعة (هـ) شرح منطق إجاباتهم؟</p> <p>السيناريو (هـ): مسؤول برامج يعمل لدى إحدى المنظمات غير الحكومية يقدم عرضاً تقديمياً في اجتماع مجتمعي ويقول إن المنظمة غير الحكومية تتطلع إلى توظيف أشخاص لشغل وظائف بعقود قصيرة الأجل. ويذكر أن المنظمة تبحث بصفة خاصة عن نساء سيعملن مع النساء المحليات الأخريات.</p> <p>أعط الفرصة للمجموعة (هـ) لمشاركة أفكارها لدقيقة أو اثنتين وتأكد من تناول النقاط التالية:</p> <p>من الواضح أن موظفي المنظمة غير الحكومية الذكور يتمتعون بإمكانية الوصول إلى السلطة في المنظمة بسبب قدرتهم على توظيف الأشخاص. وهو يستعرض سلطته بقوة خلال مقابلة مجتمعية. قد تكون فرص العمل قصيرة الأجل بالمنظمات غير الحكومية محدودة ونادرة، وقد يعتبرها الكثيرون فرصة يمكنها أن تؤدي إلى عمل أكثر استقراراً وراتب جيد. لذلك، قد تعتقد النساء اللاتي يواجهن معوقات أكبر (النساء من الفقر، والكوارث، والحروب، والعنف الجنسي) أنهن يمتلكن أقل قدرة من السلطة.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: استخلاص معلومات السيناريو (هـ)</p>  <p>الجلسة الثانية (البرمجة الثانية) تحديد مواقع السلطة</p> <p>استخلاص معلومات السيناريو (هـ) مسؤول برامج يعمل لدى إحدى المنظمات غير الحكومية يقدم عرضاً تقديمياً في اجتماع مجتمعي ويقول إن المنظمة غير الحكومية تتطلع إلى توظيف أشخاص لشغل وظائف بعقود قصيرة الأجل. ويذكر أن المنظمة تبحث بصفة خاصة عن نساء سيعملن مع النساء المحليات الأخريات.</p>

<p>مدة هذه الشريحة/المناقشة: 3 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>توضح كل هذه الأمثلة بعض العوامل الرئيسية في تحديد مواقع السلطة. ويتعلق بعضها بسياقاتنا وأعرافنا الثقافية، مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • العمر • النوع الاجتماعي • الحالة الاجتماعية • الحالة الاقتصادية أو الثروة • الوضع الوظيفي • الإعاقة • العرق/القومية/الإثنية/الانتماء القبلي • الدين <p>لا يوجد عامل أكثر تقيلاً من الآخر ويجب دائماً النظر إلى العامل في سياقه الكامل وعلاقته بالعوامل الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، ترتبط جميع هذه العوامل الثقافية دائماً بالنقطة الأخيرة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الوصول المتصور إلى السيطرة على الموارد <p>تذكروا أن السلطة غالباً ما تتعلق بالتصور: تصور الشخص لقدرته على الاختيار وتصور قدرة شخص آخر على التحكم في الوصول إلى الموارد.</p> <p>قد يكون لدى أحد أفراد المجتمع المحلي خيارات أكثر مما يعتقد هو أو هي (مثل الإبلاغ عن طلب غير لائق) وقد يبالغ في تقدير مقدار السلطة التي يمتلكها أحد الموظفين (مثل اعتقاد أنه قد لا يكون مؤهلاً للحصول على فائدة معينة دون "مساعدة خاصة" من هذا الموظف).</p> <p>لهذا السبب نحمل كل المسؤولية عن استخدام السلطة بشكل مناسب للشخص الموجود في موقع السلطة.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: الموضوع الثاني: تحديد مواطن القوة</p> 
<p>الموضوع الثالث: استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الناس باحترام</p> <p>المدة: 20 دقيقة هدف التعلم:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التعرف على كيف أن الاستغلال الجنسي سلوك يتمثل في عدم معاملة الناس باحترام عن طريق استغلال الآخرين وإساءة استخدام موقع السلطة. 		

<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق يقول المُيسّر:</p> <p>غالباً ما تعني معاملة الناس باحترام التفكير في الأشياء من وجهة نظر الآخرين وليس من وجهة نظرنا فحسب. وإذا لم ندرك السلطة التي نجلبها لموقف ما والمسؤولية المصاحبة لها، خاصةً كيفية تصور الآخرين لسلطتنا، فقد لا نعامل الآخرين بالاحترام الذي يستحقونه.</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>لماذا قد يطلب شخص ما شيء لا يريده فعلاً، أو يوافق عليه؟</p> <p>(توقع إجابات مثل: "لا يشعرون بأن لديهم خياراً" أو "أنهم في حاجة ماسة للمساعدة").</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>قد يعتقد الأشخاص أنهم بنخراطون في علاقة أخذ وعطاء متساوية إذا لم يروا سلطتهم في الموقف ولم يدركوا كيف يمكن لظروف شخص ما على الجانب الآخر أن تؤثر بشكل ملحوظ على ما يعتقدون أنه خياراتهم المتاحة.</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>عندما نفكر في إساءة استخدام السلطة، على سلوك من يجب أن نركز؟</p> <p>توقع إجابات مثل: "الأشخاص الذين يمتلكون السلطة"، و"الأشخاص الذين يعملون في المنظمات". وإجابات مثل: "أي شخص يشارك بأي طريقة في سوء السلوك"، انظر ملاحظة الثقافة أدناه.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لا ينبغي أن نركز على ما إذا كان يجب أن يكون شخص ما في المجتمع قد مارس سلوكاً معيناً، ولكن علينا أن نركز على من يمتلكون السلطة وتتساءل ما إذا كانوا يعاملون الأشخاص بعدل واحترام.</p>	     	<p>الشريحة: الموضوع الثالث: استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الناس باحترام</p>
<p>ملاحظة الثقافة: في بعض السياقات الثقافية، ينظر الكثير من المشاركين إلى النساء اللاتي يشاركن بإرادتهن في مقايضة الخدمات الجنسية مقابل المنافع على أنهن مخططات مثل الرجل الذي يطلب هذه الخدمات. ربما يرجع هذا إلى الآراء الدينية حول السلوك الجنسي أو العوامل الثقافية الأخرى. وفي حين أن هذا التدريب قد لا يغير من معتقدات المشاركين، فمن المهم التأكيد على أن المنظمة تهتم أكثر بسلوك موظفيها وممثليها، ولا يُسمح لهم باستغلال الآخرين. لا يمكننا السيطرة على سلوك جميع أفراد المجتمع المحلي، ولكن يمكننا أن نطلب من كل فرد في المنظمة استخدام سلطتهم بمسؤولية ومعاملة الآخرين باحترام، ونفعل ذلك بالفعل.</p>		


<p>مدة هذه الشريحة: دقيقة واحدة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لنلق نظرة مجدداً على أحد أمثلتنا من التمرين السابق:</p> <p>”عامل يعمل بعقد قصير الأجل لدى منظمة غير حكومية المجتمع المحلي يساعد في جمع الرود على استقصاء حول رضا المستفيدين عن أنشطة البرنامج.“</p> <p>في التمرين التالي، لنطلق على العامل لدى المنظمة غير الحكومية اسم ”جون“ كما في الفيديو.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: تطبيق السيناريو</p> <p>الوحدة الثانية // المبرمج ثلاث</p> <p>تحديد مواقع السلطة</p> <p>تطبيق السيناريو</p> <p>عامل يعمل بعقد قصير الأجل لدى منظمة غير حكومية يقدم المساعدة في المجتمع المحلي بجمع الرود على استقصاء حول رضا المستفيدين عن أنشطة البرنامج.</p> 
<p>مدة هذه الشريحة: 3 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>الآن، نعرف كيف أن يعمل ”جون“ في المجتمع المحلي. لننظر إلى الأمر من منظور إحدى النساء المحليات المستفيدات والتي يجري ”جون“ مقابلة معها. لندعوها ”مايا“.</p> <p>توفي زوج ”مايا“ مؤخراً ولديها أطفال صغار وليس لديها دخل تقريباً. لديها مهارات قليلة جداً لأنها تركت المدرسة في سن الرابعة عشرة من أجل الزواج وأنجبت أطفالاً على الفور. والفوائد التي حصلت عليها من المنظمة غير الحكومية مفيدة، لكنها ليست كافية.</p> <p>يجري ”جون“ مقابلة معها حول الفوائد التي تحصل عليها، وهو لطيف جداً معها. تقول له إنه ليس لديها ما يكفي من الطعام لأطفالها ولا تعرف ماذا تفعل. يعرف ”جون“ أن هناك منظمات غير حكومية أخرى في المنطقة تقدم المساعدة للأسر المعيشية التي تعولها امرأة بالتدريب على العمل، والتوظيف، ورعاية الأطفال.</p> <p>والفوائد التي حصلت عليها من المنظمة غير الحكومية مفيدة، لكنها ليست كافية.</p> <p>يجري ”جون“ مقابلة معها حول الفوائد التي تحصل عليها، وهو لطيف جداً معها. تقول له إنه ليس لديها ما يكفي من الطعام لأطفالها ولا تعرف ماذا تفعل. يعرف ”جون“ أن هناك منظمات غير حكومية أخرى في المنطقة تقدم المساعدة للأسر المعيشية التي تعولها امرأة بالتدريب على العمل، والتوظيف، ورعاية الأطفال.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: مثال ”مايا“</p> <p>الوحدة الثانية // المبرمج ثلاث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>مايا</p> <ul style="list-style-type: none"> • أرملة لديها أطفال صغار • ليس لديها مصدر دخل • تزوجت في عمر الرابعة عشرة ولديها طفلان من • التمييز أو الممارسات • الفوائد التي تحصل عليها المنظمات غير الحكومية مفيدة، لكنها ليست كافية <p>الشريحة (تابع):</p> <p>الوحدة الثانية // المبرمج ثلاث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>يجري ”جون“ مقابلة مع ”مايا“ حول الفوائد التي تلقتها وهو لطيف جداً معها. تذكر له ”مايا“ أنها لا تملك ما يكفي من الطعام لأطفالها ولا تعرف ماذا تفعل.</p> <p>يخبر ”جون“ أن المنظمات غير الحكومية الأخرى في المنطقة تقدم أيضاً المساعدة للأسر المعيشية التي تعولها نساء.</p> 

<p>مدة هذه الشريحة: دقيقة واحدة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>الآن، افترضوا أنه رداً على ذلك يقول "جون": "يمكنني مساعدتك. عادةً ما يكون لدينا سلال طعام زائدة ويمكنني إحضار أكبر عدد ممكن منها لك. وأنا أفعل هذا من أجل 'اصدقائي المميزين'. فهل ستصبحين صديقتي المميز؟ يمكنني المجيء إليك أثناء استراحة الغذاء أو بعد العمل، ويمكننا أن نكون معاً".</p> <p>تفهم "مايا" أن "جون" يريد إقامة معها علاقة جنسية وعندها ستحصل على سلع إضافية.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة (تابع):</p> <p>الجلسة الثانية من البرنامج الثاني</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>لنأخذ من الآن أن "جون" يريد ويقول "يمكنني مساعدتك. عادةً ما يكون لدينا سلال طعام إضافية، ويمكنني إحضار أكبر عدد ممكن لك. وأنا أفعل ذلك من أجل 'اصدقائي المميزين'. فهل نقابل أن تكوني صديقتي المميز؟ يمكنني القدوم في وقت الغذاء أو بعد العمل، ويمكننا أن نكون في الوقت معاً".</p> <p>تؤكد "مايا" أن "جون" يريد إقامة علاقة جنسية معها، ولأنها ستبقى ساعداً إضافية.</p>
<p>مدة هذه الشريحة: دقيقتان</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>تذكروا أننا حددنا أن الطرق الرئيسية لمعاملة المشاركين في البرنامج باحترام تتمثل في عدم استغلالهم وعدم إساءة استخدام السلطة.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>أمامكم دقيقتان للمناقشة مع شريك. وتأكدوا من شرح إجاباتكم.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. هل يستغل "جون" المرأة؟ 2. هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟ 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الناس باحترام</p> <p>مناقشة مشاركة الآراء</p> <p>الجلسة الثانية من البرنامج الثاني</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>1 هل "جون" يستغل "مايا"؟ نعم أم لا أم لا؟</p> <p>2 هل "جون" يستخدم "مايا"؟ نعم أم لا أم لا؟</p>
<p>ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يمكن للمُعد أن يطلق استطلاع رأي مجهول الهوية للجمهور بإجابات "نعم" أو "لا" على هذا السؤال "هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟" اترك دقيقتين أو أكثر للمشاركين للإجابة. وبمجرد انتهاء الاستطلاع، اطلب من المشاركين التطوع لمشاركة إجاباتهم ومنطقهم. يجب أن يؤكد المُيسّر على نقاط التحدث من الشريحة التالية.</p>		

<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>هلا يشارك احذكم إجاباتكم ومنطقكم؟</p> <p>يؤكد المُيسّر على النقاط التالية:</p> <p><u>هل يستغل "جون" "مايا"؟</u></p> <p>نعم. يجب أن يدرك "جون" أن "مايا" تفتقر إلى المزايا ذاتها التي يتمتع بها. فهي شابة، وأرملة، وغير متعلمة، وغير ماهرة وليس لديها أي وسيلة لإعالة أسرتها ولا تعرف مكان الحصول على دعم إضافي.</p> <p><u>هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟</u></p> <p>لا، نحن نعلم أن "جون" في موقع سلطة بصفته موظفاً في منظمة غير حكومية، وتعتقد المرأة أن لديه إمكانية الوصول إلى موارد المنظمة. وقد يكون يتمتع أيضاً بسلطة مستمدة من نوعه الاجتماعي، أو وضعه الاجتماعي، أو انتمائه إلى العرق أو المجموعة العرقية المهيمنة. وهو يسعى استخدام سلطته لمقايضة سلع لا تخصه للحصول على منفعة شخصية تتمثل في إقامة علاقة جنسية.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لا يعمل "جون" المرأة باحترام. فهو يعرف أنها يائسة ويعلم بوجود برامج أخرى لمساعدتها. وليس من الاحترام إخفاء المعلومات عن الآخرين لإجبارهم على إقامة علاقة جنسية. وهو لا يعاملها باحترام أو عدل حتى يحصل على شيء لنفسه.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: هل يستغل "جون" "مايا"؟</p> <p>الجلسة الثانية // المبرمج 3 ثالث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>هل "جون" يستغل "مايا"؟</p> <p>الطرق التي تستغل بها "مايا" بمزايا أقل من "جون"</p> <ul style="list-style-type: none"> • تفتقر "مايا" إلى الموارد (دخل أو وظيفة) • تفتقر "مايا" إلى المهارات أو التعليم • لا تعرف "مايا" أين تحصل على المزيد من المساعدة • تعمل "مايا" لسريتها المعيشية • "مايا" لديها أطفال صغار ترعاهم <p>الشريحة: هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟</p> <p>الجلسة الثانية // المبرمج 3 ثالث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لا يستخدم سلطته بمسؤولية • "جون" لديه إمكانية الوصول إلى السلع • حتى وإن كانت "مايا" فقيرة مثلاً - هذه سرق • يمنع "جون" بالوصول إلى معلومات حول الخدمات الأخرى، ولا يشارك هذه المعلومات <p>الشريحة: هل يعمل "جون" "مايا" باحترام؟</p> <p>الجلسة الثانية // المبرمج 3 ثالث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>هل "جون" يعامل "مايا" باحترام؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لا يعاملها باحترام • يجب "جون" المعلومات حول الخدمات الأخرى التي يمكنها • مساعدة "مايا" - أن يكون لديها خيارات أخرى • يطلب "جون" الجنس من "مايا" مستغلاً طرورها واحتياجاتها • للثقة • (ملاحظة: ليس من الاحترام أيضاً أن يتاجر "جون" بشيء لا يخصه بل بعض المنظمة غير الحكومية)
<p>مدة هذه الشريحة: دقيقة واحدة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>افترضوا الآن أن الموقف نفسه يتضمن تصرفاً مختلفاً قليلاً: "سمعت "مايا" أنه إذا عرضت ممارسة الجنس على العاملين بالمنظمة غير الحكومية، فإنهم سيمنحونها مزايا إضافية. لذلك، أثناء المقابلة، تسأل "مايا" بوضوح عما إذا بإمكانها الحصول على سلال طعام إضافية إذا مارست الجنس مع "جون". يعرف "جون" أنه لا يستطيع الحصول على سلال طعام إضافية لأن مشرقه يصوتون ضدها بأكملها أنه على حق بالمنظمة غير الحكومية الأخرى التي تقدم برامج لمساعدة الأسر المعيشية/أطفالها بناءً بالتدريب المهني، والتوظيف، ورعاية الأطفال</p> <p>وبدلاً من إخبارها بهذه الأشياء، يوافق على إقامة علاقة جنسية معها مقابل المزيد من سلال الطعام."</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: استخدام السلطة لمعاملة الناس باحترام</p> <p>الجلسة الثانية // المبرمج 3 ثالث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p>الطرق التي التي الموقف ذاته مع تغير لطيف في التصرفات "مايا" أنه إذا عرض الشخص الجنس على العاملين في المنظمات غير الحكومية، فإنهم سيمنحونها إعاضة لذلك، خلال المقابلة، تسأل "مايا" بوضوح شديد عما إذا كان بإمكانها الحصول على سلال طعام إضافية إذا مارست الجنس مع "جون". يعرف "جون" أنه لا يستطيع الحصول على سلال إضافية لأن مشرقه يصوتون ضدها بأكملها أنه على حق بالمنظمة غير الحكومية الأخرى التي تقدم برامج لمساعدة الأسر المعيشية/أطفالها بناءً بالتدريب المهني، والتوظيف، ورعاية الأطفال</p> <p>وبدلاً من إخبارها بهذه الأشياء، يوافق "جون" على ممارسة الجنس معها مقابل المزيد من سلال الطعام</p>

ملاحظة للمُيسّر: قد يسأل بعض المشاركون عن الحدود المناسبة والعلاقات المسموح بها بين الموظفين والمستفيدين. يجب على المُيسّر أن يضمن أن يكون لديهم معرفة بالسياسة المحددة للمنظمة فيما يتعلق بالموظفين والمستفيدين – سواء كانت محظورة تماماً أو كانت المنظمة تطلب الإفصاح عن هذه العلاقات لتجنب تضارب المصالح. ويجب أن نضع في اعتبارنا أن العديد من الموظفين – خاصة الموظفين المؤقتين – يأتون من المجتمعات المحلية ذاتها التي تخدمها منظماتنا. وأطلع المشاركين أيضاً على أننا سنناقش المعايير المحددة ومدونة قواعد السلوك بمزيد من التفصيل في الجلسة القادمة. أما الآن، فمن المهم أن ندرك متى تصبح العلاقة "استغلالية" أو تخفق في معاملة الأشخاص باحترام أو تستغلهم – حسب مصطلحات هذه الجلسة.



<p>مدة هذه الشريحة: دقيقتان</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. هل يستغل "جون" المرأة؟ 2. هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟ <p>يقول المُيسّر:</p> <p>أمامكم دقيقتان لمناقشة هذا مع شريك. وتأكدوا من شرح إجاباتكم.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: مناقشة مشاركة الآراء</p> <p>الجلسة الثانية // الموضوع الثالث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p>  <p>هل "جون" يستغل "مايا"؟ نعم أم لا؟ أم لا؟</p> <p>هل "جون" يستخدم "مايا"؟ نعم أم لا؟ أم لا؟</p>
--	------------------------------	---

ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يمكن للمُعد أن يطلق استطلاع رأي مجهول الهوية للجمهور بإجابات "نعم" أو "لا" على هذا السؤال "هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟" اترك دقيقتين أو أكثر للمشاركين للإجابة. وبمجرد انتهاء الاستطلاع، اطلب من المشاركين التطوع لمشاركة إجاباتهم ومنطقتهم. يجب أن يؤكد المُيسّر على نقاط التحدث في الشريحة التالية.



<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p>هلا يشارك أحدكم إجاباتكم ومنطقتكم؟ هل يستغل "جون" "مايا"؟</p> <p>نعم. يجب أن يدرك "جون" أن هذه المرأة شابة، وأرملة، وغير متعلمة، وغير ماهرة وليس لديها أي وسيلة لإعالة أسرتها ولا تعرف مكان الحصول على دعم إضافي.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: هل يستغل "جون" "مايا"؟</p> <p>الجلسة الثانية // الموضوع الثالث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p>  <p>هل "جون" يستغل "مايا"؟ الطرق التي تنتهك بها "مايا" بوزنها أقل من "جون"؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تفتقر "مايا" إلى الموارد (دخل أو وظيفة) • تفتقر "مايا" إلى المهارات أو التعليم • لا تعرف "مايا" أين تحصل على المزيد من المساعدة • تفتقر "مايا" أسرتها المعيشية • "مايا" لديها أطفال صغار ترعاها
---	------------------------------	---

<p><u>هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟</u></p> <p>لا، نحن نعلم أن "جون" في موقع سلطة وأن المرأة تعتقد أن لديه إمكانية الوصول إلى موارد المنظمة غير الحكومية. وهو يسيء استخدام سلطته لجعل المرأة تعتقد أنه يستطيع تزويدها بإمدادات إضافية من المنظمة غير الحكومية، مما يدفعها إلى التصرف بناءً على وعده الكاذب. حتى وإن أعطاهم أشياء أخرى مقابل ممارسة الجنس معها، مثل المال، فقد أقنعها أن سلطته ووصوله في المنظمة غير الحكومية يمكن أن يحصل لها على مساعدة إضافية.</p> <p>يطرح المُيسّر هذا السؤال:</p> <p><u>ما الذي كان يجب على "جون" فعله في أي من الحالتين؟</u></p> <p>يجب ألا يتبادل "جون" المساعدة أبداً، حتى المساعدات الفائضة، مقابل الجنس. ويجب أن يساعد في ربط النساء بالمنظمات غير الحكومية الأخرى التي تقدم خدمات التدريب على العمل، والتوظيف، ورعاية الأطفال.</p> <p><u>هل يعامل "جون" "مايا" باحترام؟</u></p> <p>لا، فليس من الاحترام أن يحجب "جون" معلومات عن الخدمات وأن يقاوض الجنس مع "مايا" مقابل الوعد بالسلم. ففي هذا استغلال لظروفها واحتياجاتها للبقاء على قيد الحياة.</p>	<p>...</p>	<p>الشرحية: هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟</p> <p>الخطبة الثانية // السريع // ثلاث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p><u>هل يستخدم "جون" سلطته بمسؤولية؟</u></p> <ul style="list-style-type: none"> لا يستخدم سلطته بمسؤولية يحصل المرأة بحجبه لاعتق أن وصوله إلى موارد المنظمة غير الحكومية يمكن أن يوفر لها علماً أصح يتكرر بأنه على استعداد للسرقة من المنظمة <p>الشرحية: هل يعامل "جون" "مايا" باحترام؟</p> <p>الخطبة الثانية // السريع // ثلاث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p><u>هل "جون" يعامل "مايا" باحترام؟</u></p> <ul style="list-style-type: none"> لا يعاملها باحترام يحجب "جون" المعلومات حول الخدمات الأخرى التي يمكنها مساعدتها "مايا" - أن يكون لديها خيارات أخرى يطلب "جون" الجنس من "مايا" مستغلاً ظروفها واحتياجاتها للبقاء (ملاحظة: ليس من الاحترام أيضاً أن يتاجر "جون" بانيه لا يحميه بل يهين المنظمة غير الحكومية)
<p>يلخص المُيسّر:</p> <p>لاحظوا أنه سواء طلب "جون" خدمات جنسية أو عُرضت عليه خدمات جنسية، فإنه قد استغل المرأة، وأخفق في استخدام سلطته بمسؤولية، وأخفق في معاملتها باحترام بمشاركته في هذه المقايضة.</p> <p>الآن بعد أن أصبح لدينا فهم أفضل لكيفية استخدام مواقع السلطة بمسؤولية ومعاملة الآخرين باحترام، سننتقل الآن إلى مناقشة مفصلة لمعايير السلوك المحددة أو مدونة قواعد السلوك المطلوب من عمال الإغاثة لمساعدتنا على الوفاء بهذه المبادئ.</p>	<p>...</p>	<p>الشرحية: استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الناس باحترام - خاتمة</p> <p>الخطبة الثانية // السريع // ثلاث</p> <p>استخدام السلطة بمسؤولية لمعاملة الأشخاص باحترام</p> <p><u>تذكروا ما يلي:</u></p> <p>يجب ألا نركز على ما إذا كان ينبغي لشخص ما في المجتمع المحلي أن يمارس في سواك معن. فحين نركز على من يمتلك السلطة ونسأل: بماذا إذا كان يستخدمها بمسؤولية ويعامل الناس باحترام.</p>

الجلسة الثالثة: المبادئ الأساسية الستة/مدونة قواعد السلوك (CoC)

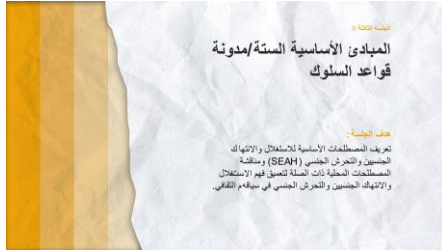
المدة: 95 دقيقة

هدف الجلسة: تعريف المصطلحات الرئيسية للاستغلال الجنسي، والانتهاك الجنسي، والتحرش الجنسي ومناقشة المصطلحات المحلية ذات الصلة لتعميق فهم سلوك الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي (SEAH) في سياقها الثقافي.

الموضوع الأول: فهم المبادئ: المدة: 50 دقيقة

أهداف التعلم:

- فهم المبادئ الأساسية الستة (أو مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة)
- فهم أثر انتهاكات المبادئ/مدونة قواعد السلوك



مدة هذه الشريحة والنشاط: 45 دقيقة

ملاحظة للميسر: قدم الجلسة الثالثة وهدف الجلسة. ثم قدم الموضوع الأول: فهم المبادئ.

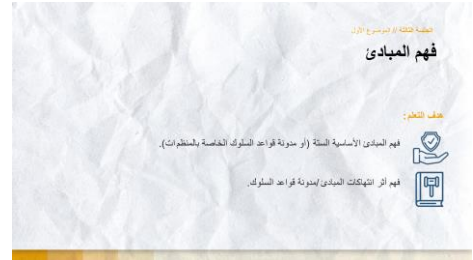
يقول الميسر:

نشأت المبادئ الأساسية الستة عن بلاغ الأمين العام للأمم المتحدة. واعتمدت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (هيئة التنسيق بين الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية) المبادئ أو المعايير الأساسية الستة، مما يجعلها قابلة للتطبيق على جميع المنظمات وتقدم لها تحديثات وتوضيحات. واعتمدت المنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة هذه المعايير لحماية الفئات السكانية الضعيفة من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهي تحدد السلوك المحظور من جانب الموظفين، وتحدد واجبات المديرين. ويعتمد الفيديو الذي شاهدتموه سابقاً، "لا مبرر للاعتداء"، على هذه المعايير. وقد وضعت منظمات غير حكومية (دولية) كثيرة مدونات قواعد سلوك خاصة بها تستند إلى هذه المعايير.

استعرض المبادئ الأساسية الستة أو مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة. واطلب من ستة متطوعين قراءة كل عبارة بصوت عالٍ للمجموعة. (انظر ملاحظة للميسر أدناه).



الشريحة: فهم المبادئ



الشريحة: المبادئ الأساسية الستة



الشريحة: المبادئ الأساسية الستة [تابع]



الشريحة: أثر الاستغلال والاعتداء الجنسيين



ملاحظة للمُيسّر:

في هذه الجلسة، يمكنك الرجوع إلى مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتك بدلاً من المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (النشرة الثانية). وإذا كنت تدير هذه الجلسة لمشاركين من منظمات مختلفة، فيمكنك الرجوع إلى المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات باعتبارها مدونة قواعد السلوك لهذه الجلسة. وفي هذه الحالة، أقر المشاركون بأنك تستخدم هذه المعايير الدولية المشتركة لأغراض هذا التدريب، لكنه سيتعين عليهم أيضاً التعرف على مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتهم. وإذا ذكر أحد المشاركين أن منظمته ليس لديها مدونة لقواعد السلوك، فيمكنك أن توصي باعتماد المبادئ الأساسية الستة المحددة في المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

بدلاً من استخدام الاختصار "SEA" بالإنكليزية، من المفيد استخدام المصطلح بأكمله، أو "الاستغلال والانتهاك الجنسيين"، عند مناقشة هذا الموضوع.

يقول المُيسّر:

سنناقش الأثر بعيد المدى الذي يمكن أن يحدثه الاستغلال والانتهاك الجنسيين على الناجين/الناجيات، والجناة، والمنظمة، والمجتمع المحلي. لنقسم أنفسنا إلى أربع مجموعات لمناقشة أثر الاستغلال والانتهاك الجنسيين على كل منهم. وسيكون أمامكم 10 دقائق لمناقشة هذا الأثر.

ملاحظة للمُيسّر:

- اطلب من كل مجموعة توثيق إجاباتهم وتعيين شخص واحد لتقديم تغيبات للمجموعة بأكملها.
- واجمع الجميع معاً واطلب من ممثل كل مجموعة التقديم.

انظر ملاحظة للمُيسّر للتقديم عن بُعد أدناه.

بعد كل عرض تقديمي، يمكنك إضافة آثار أخرى ربما لم يتم ذكرها على النحو الموضح أدناه.

قد يستفسر المشاركون عن استخدام كلمة "الناجي/الناجية" مقابل "الضحية". "الناجي/الناجية" شخص تعرض للعنف الجنسي أو غيره من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي. "الضحية" مصطلح يُستخدم غالباً في القطاعين القانوني والطبي، بينما يميل المدافعون المناهضون للعنف القائم على النوع الاجتماعي أكثر إلى استخدام مصطلح "الناجية" التمكيني، الذي يعني القدرة على الصمود والتعافي. ولهذا التدريب، سيستخدم مصطلح "الناجي/الناجية" بدلاً من "الضحية"، إلا في حالة الأطفال الذين تعرضوا لأي نوع من النشاط الجنسي أو يتم استهدافهم به.

34

<p>الأثر الواقع على الجاني:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الإجراءات التأديبية* • عدم القدرة على إعالة الأسرة • الإجهاد النفسي • العنف والأعمال الانتقامية من الموظفين والمجتمعات المحلية • الإبعاد • الإجراءات الجنائية والسجن • فقد الأصدقاء • وصمة العار داخل المجتمع المحلي • التأثير الواقع على الوضع في المجتمع المحلي <p>الأثر الواقع على المنظمة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فقدان ثقة المجتمع المحلي • الإضرار • السمعة • سحب التمويل • قد تطلب الدولة المضيفة إيقاف العمليات • تأخر إدارة المشروع أو توقفها • الانقسامات في فريق الموظفين والشكوك الأخرى • عدم تعاون الموظفين والوكالات الأخرى • تبديل الموظفين • صعوبة تعيين موظفين ذوي جودة بسبب السمعة <p>الأثر الواقع على المجتمع المحلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الخوف من أن المجتمع الدولي سيفكر بشكل سيء في المجتمع المحلي • الخوف من احتمال فقدان التمويل، والدعم، إلخ. • إلقاء اللوم على أفراد المجتمع المحلي المختلفين للسماح بحدوث ذلك • الاشتباه في المنظمات غير الحكومية 		<p>أثر الاستغلال والانتهاك الجنسيين – الجلسة العامة (الجاني)</p> <p>أثر الاستغلال والانتهاك الجنسيين – الجلسة العامة (المنظمة)</p> <p>أثر الاستغلال والانتهاك الجنسيين – الجلسة العامة (المجتمع المحلي)</p>
--	--	--

ملاحظة اللغة: قد ترغب في مطالبة المشاركين بمشاركة أي مصطلحات محلية ذات صلة بالآثار، أو وصمة العار، المرتبط بالتعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين. كما يجري حالياً تحديث المبادئ الستة التي كُتبت بلغة مبسطة وترجمت إلى لغات عديدة. ويُرجى التحقق من التحديثات عند التحضير لهذه الجلسة.



ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: تميل المناقشات عبر الإنترنت إلى أن تستغرق وقتاً أطول، لذا سيتعين عليك إضافة وقت إضافي للجلسات الجانبية والمناقشة الجماعية الكبيرة. وتستند المدة المحددة لهذا القسم إلى التدريب الشخصي. وإذا ما أُجري ذلك عبر الإنترنت، فخصص 5 دقائق إضافية في المجموعات الجانبية و5 دقائق إضافية في مناقشات المجموعة الكبيرة. ويمكن للمُعد أو المُيسّر توثيق المحادثة على سبورة عبر الإنترنت، أو إذا لم تكن متاحة، فيمكنهما مشاركة شاشتهما وكتابة ردود المقدمين من بين المشاركين على النحو المذكور.

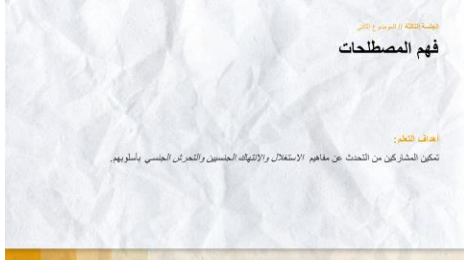


الموضوع الثاني: فهم المصطلحات

المدة: 45 دقيقة أهداف التعلم:

- أعط الفرصة للمشاركين للتحديث عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي بطريقتهم.

الشريحة: الموضوع الثاني: فهم المصطلحات



مدة هذه الشريحة/التمرين: 45 دقيقة

ملاحظة للمُيسّر:

قدّم الموضوع الثاني: فهم المصطلحات وأهداف التعلم.

ثم وَرِّع النشرة الثالثة: تعريف المصطلحات

يقول المُيسّر:

سنناقش الأشكال الثلاثة لسوء السلوك الجنسي. تحدث جميع هذه الأشكال بسبب تفاوتات السلطة، وغالباً بسبب الأدوار الجنسانية غير المتكافئة التي ناقشناها سابقاً. ومع هذا، من المهم أيضاً الإشارة إلى أن الأشخاص من الجنسين يمكن أن يكونوا جناة وناجين/ناجيات. وتستند هذه التعريفات إلى وثائق الأمم المتحدة الرسمية، لكننا سنعمل على وصفها باستخدام مصطلحاتنا الخاصة ولغتنا الخاصة بطريقة يمكن للآخرين مثل أفراد الأسرة، وجيراننا، وغيرهم في حياتنا فهمها.

أولاً، لنلق نظرة على مصطلحات الأمم المتحدة الرسمية.

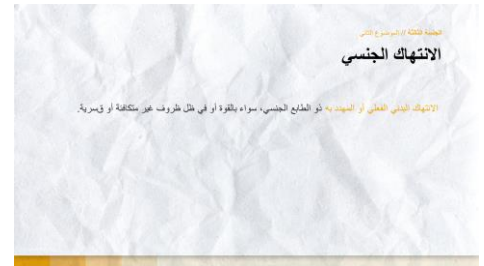
ملاحظة للمُيسّر:

راجع الشرائح التي تتضمن وصف المصطلحات. واطلب من المشاركين الانقسام إلى ثلاث مجموعات، أو ست مجموعات إذا كان عدد المشاركين كبيراً. وخصص لكل مجموعة أحد التعريفات التي راجعتها معهم – الاستغلال الجنسي، أو الانتهاك الجنسي، أو التحرش الجنسي. (انظر ملاحظات الثقافة أدناه).

الشريحة: الاستغلال الجنسي



الشريحة: الانتهاك الجنسي

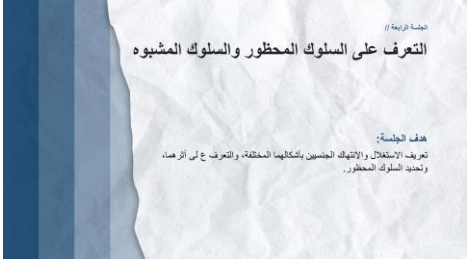
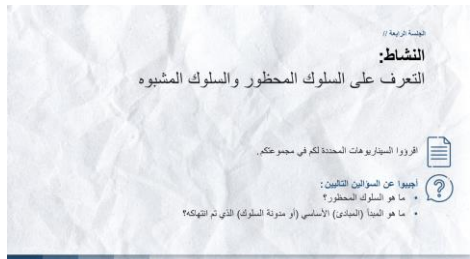


<p>يقول المُيسّر:</p> <p>سننقسم إلى ثلاث (أو ست) مجموعات. تعرّف كل مجموعة هذه المصطلحات (الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي) بطريقتهم الخاصة لجعلها أكثر قابلية للفهم. واستخدموا أمثلة يمكنكم تقديمها إلى أفراد أسرّكم وأصدقائكم عند مناقشة ما تعلمتموه اليوم معهم.</p> <p>يُرجى وصف هذه المصطلحات بطريقة يمكن أن تساعد الناس على فهم المصطلح بشكل أفضل. على سبيل المثال، يُرجى وضع قائمة بالسلوكيات التي يمكن تضمينها في تعريفكم والمصطلحات المحلية لتلك السلوكيات. دونوا إجاباتكم وعينوا شخصاً واحداً من مجموعتكم للتقديم إلى المجموعة الأكبر.</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أعط المشاركون 10 دقائق لإكمال هذا التمرين. عندما تجتمع المجموعات مجدداً، اطلب من ممثل كل مجموعة تقديم تعريفهم. إذا كانت هناك مجموعات لديها المصطلح نفسه، فاطلب من واحدة منهم التقديم بينما تضيف المجموعة (المجموعات) الأخرى أي معلومة إضافية توصلوا إليها. • وضح أي سوء فهم حول مصطلح معين. • اسأل المجموعة عن التحديات التي واجهتهم في هذا التمرين. <p>راجع التعريفات الرسمية (اللغة المبسطة) بإيجاز مرة أخرى على شرائح اليوروبونت للتأكد من فهمهم لها. اسأل عما إذا كان هناك أي أسئلة.</p>	<p>...</p> <p>...</p>	<p>الشريحة: التحرش الجنسي</p> <p>الجمعة ١٢ من المصروع الثاني</p> <p>التحرش الجنسي</p> <p>التحرش الجنسي هو الخوف، أو طلب خدمة جنسية، أو السلوك أو الإهانة القلبية أو الجنسية ذات الطابع الجنسي التي قد تتوقع أو يُنظر إليها على نحو معقول على أنها تتسبب في أذى أو مهانة للشخص المعر.</p> <p>التحرش الجنسي خطير بصفة خاصة عندما يتعارض مع العمل أو يكون شرطاً له أو يخلق بيئة معادية، أو عنادية، أو مسيئة.</p> <p>الشريحة: النشاط: فهم المصطلحات</p> <p>الجمعة ١٢ من المصروع الثاني</p> <p>النشاط: فهم المصطلحات</p> <p>ناقشوا المصطلح في مجموعتكم الصغيرة.</p> <p>عزفوا المصطلح بأصواتكم لهجته مبهوياً أكثر. استمعوا لشركائكم.</p> <p>عزفوا شخصاً واحداً لتقديم تعريفكم.</p> <p>تليكم 10 دقائق.</p>
<p>ملاحظة اللغة: اطلب من المشاركين مشاركة أي مصطلحات محلية مستخدمة للإشارة إلى الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي قد تساعد على تعميق فهمهم لمختلف أنواع سوء السلوك.</p>		
<p>ملاحظة الثقافة: يمكنك أيضاً تقسيم المجموعات حسب النوع الاجتماعي، بحيث يحددون السلوكيات المختلفة لكل مصطلح. سيثري هذا النقاش، مما قد يزيد الوعي بما يعتبره الجنسان سلوكاً مسيئاً. كما يجب أن يكون المشاركون في الأفرقة متعددة اللغات في مجموعات تتحدث اللغة ذاتها.</p>		

الجلسة الرابعة: الاعتراف بالسلوك المحظور والسلوك المشبوه

المدة: 50 دقيقة

هدف التعلم: تعريف الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي بشئ أشكالهم والتعرف على أثرهم وتحديد السلوك المحظور.


<p>مدة هذه الشريحة/التمرين: 45 دقيقة</p> <p>ملاحظة للمُيسّر: قدّم الجلسة الرابعة: التعرف على السلوك المحظور والسلوك المشبوه وهدف الجلسة.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>سنستعرض الآن أمثلة لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وباستخدام تعريفاتكم للأشكال الثلاثة لسوء السلوك الجنسي، حددوا السلوك المحظور والمبدأ (المبادئ) الأساسي (أو مدونة قواعد السلوك) الذي تم انتهاكه. دونوا إجاباتكم وعينوا شخصاً واحداً للتقديم إلى المجموعة الأكبر. وبالرجوع إلى <u>نشرة المبادئ الأساسية الستة</u>، حددوا رقم المبدأ الأساسي الذي تم انتهاكه. وسنركز على المبادئ من الثاني حتى السادس؛ فنحن نعلم جميعاً أن انتهاك هذه المبادئ يُعتبر سوء سلوك جسيم بموجب المبدأ الأول. أمامكم 10 دقائق.</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>قيّم المشاركين إلى مجموعات من أربعة أشخاص. أعط كل مجموعة <u>النشرة الرابعة: تحديد سوء السلوك المحظور مع السيناريوهات التالية:</u></p> <p>المجموعة الأولى: السيناريو الأول والثاني المجموعة الثانية: السيناريو الثالث والرابع المجموعة الثالثة: السيناريو الخامس والسادس المجموعة 4: السيناريو السابع</p> <ul style="list-style-type: none"> • نَبّه المجموعات إلى الوقت قبل خمس دقائق ودقيقتين من انتهاء مدة العشر دقائق. • اجمع المشاركين معاً مجدداً، وفي المجموعة الكبيرة، اطلب من ممثل كل مجموعة تقديم إجاباتهم على السيناريوهات المخصصة للجميع. 	<p>🕒</p> <p>📄</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: الجلسة الرابعة: الاعتراف بالسلوك المحظور والسلوك المشبوه</p>  <p>الشريحة: النشاط: الاعتراف بالسلوك المحظور والسلوك المشبوه</p> 
--	-------------------------------------	---

ملاحظة الثقافة: يمكن مواصلة جميع السيناريوهات يمكن مع السياق المحلي. وأدرج أسماء مناسبة لكل سيناريو من السيناريوهات. انظر الملحق الأول: مواصلة دراسات الحالة للحصول على إرشادات حول كيفية مواصلة السيناريوهات. وعند مواصلة السيناريوهات، تأكد من أن هناك سيناريوهات تتناول كل مبدأ من المبادئ الأساسية الستة أو البنود الرئيسية لمدونة قواعد السلوك. من المهم أيضاً أن تكون السيناريوهات واقعية بالنسبة لسياق البرنامج، بحيث يمكن تعديل العناوين، ونوع العمل، والموقع (مخيمات اللاجئين أو بيئات التنمية).



ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: تميل المناقشات عبر الإنترنت إلى أن تستغرق وقتاً أطول، لذا سيتعين عليك إضافة وقت إضافي للجلسات الجانبية والمناقشة الجماعية الكبيرة. وتستند المدة المحددة لهذا القسم إلى التدريب الشخصي. وإذا كان سيتم إجراؤها عبر الإنترنت، أعط المشاركين خمس دقائق إضافية في مناقشات المجموعات الصغيرة والكبيرة. يمكن للمُعد أو المُقدم تدوين هذا على سيورة عبر الإنترنت، أو إذا لم تكن متاحة، فيمكنهما مشاركة شاشتهما وكتابة ردود المقدمين من بين المشاركين على النحو المذكور.



استخلاص معلومات		الشريحة: السيناريو الأول: استخلاص المعلومات
<p>السيناريو الأول ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • انتهاكات المبادئ الأساسية – الخامس وربما الثاني، والثالث، والسادس. • يجب أن يجد المشاركون هذا مريباً للغاية، لأنه قد يكون حالة اعتداء جنسي على الأطفال. (المبدأ الثاني) • إذا كان يتم مقايضة الجنس بالمال أو الهدايا، فهذا انتهاك للمبدأ الثالث. • يوجد لدى معظم المنظمات غير الحكومية قواعد بشأن عدم السماح للمستفيدين بدخول غرفهم. (المبدأ السادس) • حتى وإن كانت "سارة" تصدق زميلها، فإن عليها إبلاغ مشرفها أو الجهة التنسيقية عن هذا السلوك. (المبدأ الخامس) • يجب ألا يحقق الموظفون الذين لديهم شكوك في الأمور بمفردهم. ويجب على "سارة" الالتزام بسياسة الإبلاغ الخاصة بمنظمتها. وكان يمكنها الإبلاغ عن الأمر بدلا من مواجهة زميلها. ولا يجب العديد من الموظفين فكرة الإبلاغ عن زملائهم. اسأل المشاركين عن السبب المحتمل لذلك. • يجب ألا يلقى الموظفون الذين يبلغون بحسن نية إذا ما تقرر أنه لم تقع انتهاكات من جانب الموظف الذي أبلغوا عنه. فالمخاطر التي تواجهها الفتيات القاصرات مصدر قلق أكبر بكثير مما قد يخلص إليه التحقيق. 		<p>(الجلسة التدريبية 1)</p> <p>السيناريو الأول: استخلاص المعلومات</p> <p>لاحظت "سارة"، وهي عاملة في منظمة غير حكومية، أن العديد من المراهقات اللاتي يتهن صغورات جداً، تنقل أعمارهن عن 18 عاماً، يذهبن إلى غرفة زميلها في دار الضيافة ليلاً. كما لاحظت أن واحدة من الفتيات تنتمي لمجتمع محلي قريب تقدم فيه منظماتها غير الحكومية خدماتها. واجهت "سارة" زميلها بشأن هذا الأمر، وقال لها ألا تظن أن هذا سيؤذي تعليمهن الانتكارية في النساء. صدقته "سارة" وقررت عدم الإبلاغ عن ملاحظاتها.</p>


ملاحظة الثقافة: في العديد من الثقافات، لن يبلغ الموظفون عن أي خطأ يرتكبه موظف زميل. هناك العديد من الأسباب لذلك، وعلبك التفكير في استكشافها مع المشاركين. قد تتمثل بعض الأسباب في الخوف من فقدان زميل لعمله، أو الخوف من اتهام شخص خطأ، أو الخوف من التعرض للانتقام في العمل أو المجتمع المحلي، والخوف من الآثار الأخرى للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي التي تم مناقشتها بالفعل. الوقاية هي أفضل استراتيجية للحصول على مكان عمل خالٍ من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وإذا كنت تستخدم جلسة "تدخل المتفرجين" من الوحدة التدريبية الثانية كجزء من التدريب، فأبلغ المشاركين بأنك ستناقش أيضاً استراتيجيات الوقاية معهم لاحقاً في التدريب.



<p>استخلاص معلومات السيناريو الثاني:</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> انتهاكات المبادئ الأساسية – الثالث، والرابع، والخامس هذا استغلال جنسي حيث يتعين على المشاركين في البرنامج مقايضة الجنس بشيء ما. وفي هذه الحالة، يتمثل هذا في المعونة الغذائية التي تقدمها المنظمة. (المبدأ الثالث) الموظفون مطالبون أيضاً بالإبلاغ عن المخاوف أو الشكوك المتعلقة بحدوث استغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي من جانب موظفين في منظمات غير حكومية أخرى. (المبدأ الخامس) الموظفون الذين يحاولون ممارسة الجنس مع المستفيدين ينتهكون المبدأ الرابع أيضاً. يجب على الموظفين إبلاغ مشرفهم، أو أي جهة تنسيقية قائمة، أو آليات أخرى قائمة داخل المنظمة (مثل خط الأخلاقيات للإبلاغ مجهول الهوية أو أحد كبار المديرين الموثوق بهم) عن مخاوفهم. ويصبح المسؤولين عن نظام الإبلاغ مسؤولين عن الاتصال بالمنظمة غير الحكومية الأخرى بشأن المخاوف (المبدأ الخامس)، وفي وقت لاحق من هذه الجلسة، سنتعلم المزيد عن نُظم الإبلاغ التنظيمية والطرق المختلفة التي يمكنكم الإبلاغ بها. 		<p>الشرحية: السيناريو الثاني: استخلاص المعلومات</p> <p>الجلسة الرابعة (2)</p> <p>السيناريو الثاني: استخلاص المعلومات</p> <p>أخبرت إحدى المستفيدات عملة في منظمة غير حكومية تدعى "أنا" خلال إحدى تمارينها للوعي المجتمعية بأن الموظفين في منظمة غير حكومية أخرى يمتلكون النساء جنسياً في مركز توزيع الطعام . وقالت إن الزهراء يحصلن على حصص غذائية إضافية إذا مارسن الجنس مع العاملين . أخبرت "أنا" المستفيدة بأنها يجب أن تبلغ المنظمة غير الحكومية الأخرى بمخاوفها. و"أنا" سعيدة لأن هذا السلوك لا يحدث في منظماتها غير الحكومية .</p>
<p>استخلاص معلومات السيناريو الثالث:</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> انتهاكات المبادئ الأساسية – السادس. هذا تحرش جنسي إذا كانت رسائل البريد الإلكتروني الشخصية ذات طابع جنسي، بما في التلميحات والطلبات المتكررة غير المرغوب بها لتناول العشاء أو الخروج في موعد، فهذا تحرش جنسي. وإذا كانت هذه الرسائل رسائل نصية مزعجة، وليست ذات طابع جنسي، فهي مزعجة وغير لائقة، غير أنها لا تُعتبر انتهاكاً للمبادئ الستة. نأمل أن يشعر "عابد" بالارتياح والثقة في نظام الإبلاغ الداخلي وأن يبلغ مشرفه، أو الجهة التنسيقية، أو آلية الإبلاغ الداخلي بمخاوفه. يمكن أن يطلب "عابد" من زميلته التوقف عن إرسال الرسائل النصية، بيد أن ذلك ليس مطلوباً. ليس من غير الشائع أن يشعر الموظفون بعدم الارتياح لمواجهة هذه المواقف بصورة مباشرة. يمكن أن يطلب "عابد" من مشرفها أو الجهة التنسيقية معالجة هذا الأمر. إذا كانت زميلته في موقع سلطة، فقد يكون من الصعب جداً عليه الإبلاغ. اسأل المشاركين عن السبب المحتمل لذلك. إذا كان السلوك ذا طابع جنسي، يكون الجاني قد انتهك أيضاً التزامه بتهيئة بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحفاظ عليها. فالجاني مخطئ حتى وإن لم يعتمد التحرش، إذا كان متلقي السلوك يرى السلوك على أنه تلميحات غير مرغوب بها. ويُنظر إلى التصور المتلقى من وجهة نظر شخص عقلائي لديه الخلفية والهوية ذاتها وفي وضع مشابه لوضع المتلقي. 		<p>الشرحية: السيناريو الثالث: استخلاص المعلومات</p> <p>الجلسة الرابعة (2)</p> <p>السيناريو الثالث: استخلاص المعلومات</p> <p>يتلقى "عابد" الذي يعمل في منظمة غير حكومية رسائل بريد إلكتروني شخصية غير مرغوب فيها من زميلته على الرغم من أنه لا يريد تلقيها بها . وهو لا يرد على رسائلها ويأمل أن تتوقف .</p>

<ul style="list-style-type: none"> • لتكون التلميحات "غير مرغوب بها"، لا يتعين على الشخص أن يقول كلمة "لا" أو "توقف"؛ لأننا نعلم أن هذه المواقف تحدث غالباً مع أشخاص في مواقع السلطة، ومن الصعب قول "لا" في هذه المواقف. بدلاً من ذلك، علينا النظر فيما إذا كان تصرف الشخص "دعوة" إلى استمرار السلوك. وفي هذا السيناريو، لم يرد "عابد" على الرسائل النصية، مما يدل على أنه لم يكن مهتماً. 		
<p>استخلاص معلومات السيناريو الرابع:</p> <p>ملاحظة للميسر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • انتهاكات المبادئ الأساسية – الثاني والثالث • هذا اعتداء جنسي على الأطفال لأن "عرفة" قاصر. أي نشاط جنسي مع طفل (الأشخاص دون سن الثامنة عشرة، بغض النظر عن سن الموافقة محلياً) اعتداء جنسي. ولا ينهض الاعتقاد الخاطئ بشأن عمر الطفل حجة للدفاع. (المبدأ الثاني) • عرض المال لسداد الرسوم الدراسية انتهاك أيضاً. (المبدأ الثالث) حتى وإن لم يدفع العامل بالمنظمة غير الحكومية أي رسوم دراسية، يظل هذا الأمر اعتداء. 		<p>الشرية: السيناريو الرابع: استخلاص المعلومات</p> <p>الجلسة الرابعة //</p> <p>السيناريو الرابع: استخلاص المعلومات</p> <p>"عرفة" فتاة تبلغ من العمر 16 عاماً تعيش في مخيم للاجئين. وقد بدأت علاقة جنسية مع أحد العاملين في منظمة غير حكومية. وهذا يتناقض مع رسوماتها الدراسية.</p>
<p>استخلاص معلومات</p> <p>السيناريو الخامس ملاحظة</p> <p>للميسر:</p> <p>انتهاكات المبادئ الأساسية – الرابع</p> <p>يستغل "بول" منصبه في المنظمة لأغراض جنسية. فلا يمكنه الوصول إلى أرقام الهواتف إلا بسبب منصبه في المنظمة غير الحكومية. ولا يمكنه الوصول إلى الأرقام الموجودة في قاعدة البيانات دون منصبه. وهو يستغل منصبه للاتصال بالنساء لطلب مواعدهن، بل ويحاول استغلال نفوذ منصبه بصفته مسؤول موارد بشرية للمواعدة.</p>		<p>الشرية: السيناريو الخامس: استخلاص المعلومات</p> <p>الجلسة الرابعة //</p> <p>السيناريو الخامس: استخلاص المعلومات</p> <p>يستخدم "بول" مسؤول الموارد البشرية في منظمة غير حكومية، قاعدة بيانات المتقنين للوظائف لإلصاق النساء بصورة متكررة ويطلب منهن الخروج في موعد، متفادياً بأنه مسؤول الموارد البشرية في المنظمة.</p>

<p>استخلاص معلومات السيناريو السادس:</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> انتهاكات المبادئ الأساسية – السادس. هذا السلوك تحرش جنسي لطابعه الجنسي، وهو سلوك غير مرحب به ومسيء لبعض الموظفين. انتهاك "خورخي" التزامه بتهيئة بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والمحافظة عليها. فإلقاء النكات المسيئة ذات الطابع الجنسي أمر غير لائق في بيئة العمل. حتى وإن لم ينزعج بعض الموظفين من هذا السلوك، فهو سلوك مسيء للبعض الآخر ويُعتبر تحرشاً جنسياً. يجب على الموظفين توخي الحذر الشديد عند إلقاء النكات، سواء كانت ذات طابع جنسي أم لا، حتى لا تكون هناك إساءة للموظفين من مختلف القدرات، أو الأديان، أو الأنواع الاجتماعية، أو الإعاقات، على سبيل المثال. حتى وإن لم يكن الموظفون هم الأهداف المباشرة للنكات الجنسية، فإن هذه المحادثات الجنسية تضايق الموظفين، ولديهم الحق في الإبلاغ عن هذا السلوك وتوقع توقيعه. 		<p>الشرية: السيناريو السادس: استخلاص المعلومات</p> <p>الجلسة الرابعة //</p> <p>السيناريو السادس: استخلاص المعلومات</p> <p>لدى "خورخي" عادة التحدث عن حياته الجنسية في المكتب، ويجب أن يروي النكات عنها. ويعتقد العديد من الموظفين أنه ممتع ومسلٍ ولا يزعجهم ذلك. بينما تشعر بعض الموظفات بعدم الارتياح تجاه سلوك "خورخي"، لذلك يتجاهله.</p>
<p>استخلاص معلومات السيناريو السابع:</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <ul style="list-style-type: none"> هذه حالة تحرش جنسي، ومع ذلك، لأن الجاني ليس عاملاً بمنظمة غير حكومية، فهذه ليست حالة انتهاك لقواعد السلوك الخاصة بالمنظمة. يجب على "أوري" إبلاغ مشرفها بهذا، بيد أن أخصائي في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) سيتولى التعامل مع الحالة. يتم التعامل مع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تحدث بين أفراد المجتمع المحلي وفقاً لبروتوكولات الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي. 		<p>الشرية: السيناريو السابع: استخلاص المعلومات</p> <p>الجلسة الرابعة //</p> <p>السيناريو السابع: استخلاص المعلومات</p> <p>أبلغت إحدى المستفيدات "أوري"، وهي عاملة في منظمة غير حكومية، بأن رجلاً في المجتمع المحلي اعتصب جارتها الليلة الماضية. وأخبرت المستفيدة جارتها بأنها ستبلغ "أوري" بذلك لأن المنظمة التي تعمل بها "أوري" تهمل في بلاغات الأعضاء الجنسي.</p>
<p>اختتم الجلسة. المدة: 2-5 دقائق حسب الوقت المتبقي من استخلاص معلومات السيناريو</p> <p>إذا سمح الوقت، راجع أي أسئلة من ورقة "ساحة الانتظار" أو أخبر المشاركين أنك ستكون متاحاً للإجابة على الأسئلة بعد انتهاء الجلسة حسب الحاجة.</p>		<p>الجلسة الرابعة: الختام</p> <p>الجلسة الرابعة //</p> <p>الاختتام</p> <p>التعرف على السلوك المحظور والسلوك المشبوه : من واجبة الالتزام بأعلى معايير السلوك ومعاملة الجميع باحترام.</p>

<p>يقول الميسر:</p> <p>شكراً لكم جميعاً على مشاركتكم النشطة في تدريب اليوم. نأمل أن تكونوا قد تعلمتم الكثير وخرجتم بالمفاهيم الرئيسية المتمثلة في أن الاستغلال والانتهاك الجنسيين مرتبطان باستغلال السلطة. واجبنا بصفقتنا موظفين في قطاع التنمية الدولية/المساعدة الإنسانية هو الالتزام بأعلى معايير السلوك ومعاملة الجميع باحترام.</p>		
--	---	--

الجلسة الخامسة: عملية الإبلاغ

المدة: 120 دقيقة هدف الجلسة:

- تحديد المبادئ والعناصر الرئيسية لنظام الإبلاغ الداخلي الجيد عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين ووصف نظام الإبلاغ الخاص بمنظمتهم.

الموضوع الأول: المبادئ الرئيسية لنظام الإبلاغ

المدة: 15 دقيقة أهداف التعلم:

- تحديد المبادئ والعناصر الرئيسية لنظام الإبلاغ الداخلي التنظيمي الجيد عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين

مدة هذه الشريحة/النشاط: 20 دقيقة يقول الميسر:

نعلم من خلال الوحدات التدريبية حول معايير السلوك أنه يمكننا تحديد شكل الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ونفهم التزاماتنا بالإبلاغ عنهم. لكن كيف يمكننا الإبلاغ عنهم؟ ماذا يحدث لبلاغتنا؟ هذه أسئلة مهمة قد تكون تدور بخلدكم، وستساعدكم هذه الجلسة على فهم نظام الإبلاغ في المنظمة.

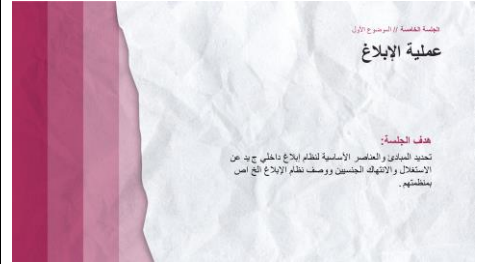
تذكروا أننا نتحدث عن طرق لتبلغوا بها عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين عندما يكون لديكم اشتباهات معقولة بحدوثها، أو تصبحون على دراية بها، أو يتم إخباركم بحدوثها.

تركز هذه الجلسة على واجبنا في الإبلاغ، وفهم كيف تعالج المنظمة هذه البلاغات. ولن نناقش أي آليات للإبلاغ قد تكون متاحة في المجتمع المحلي، وسنتحدث فقط عن كيفية الإبلاغ وماذا يحدث لبلاغكم.

قبل الغوص أكثر في التفاصيل، لنر ما إذا كان بإمكاننا أولاً تحديد بعض المبادئ الرئيسية المهمة عند إنشاء نظام للإبلاغ الداخلي خاص بالموظفين وتشغيله.



الشريحة: الجلسة الخامسة: عملية الإبلاغ



يقول المُيسّر:

ما هي المبادئ الرئيسية لنظام معالجة البلاغات الداخلية الجيد؟

دونوا الإجابات على ورقة لوح ورقي قلاب. إذا بدا لك أن الناس عالقون، يمكنك بدأ القائمة بكتابة فكرة أو فكرتين.

توقع الإجابات المدرجة أدناه، مع ملاحظات حول أهميتها. (اعرض الشرائح بينما تستعرض المبادئ). قد تتلقى إجابات أو مصطلحات مختلفة، لكن سيتم طرح معظم المفاهيم الواردة أدناه. وبصفك المُيسّر، تأكد من تلخيص جميع النقاط التي أثارها المشاركون والتأكيد عليها، مع تسليط الضوء على المفاهيم التالية. ضعوا في اعتباركم أن هذه المفاهيم تنطبق على نظام معالجة البلاغات بأكمله – بدءاً من تلقي البلاغات في الميدان مروراً بتصعيدها إلى كبار المديرين ووصولاً إلى تحقيق الموظفين الداخليين أو الخارجيين المناسبين في ادعاءات سوء السلوك.

السرية: (سرية التفاصيل) يحتاج المبلغون إلى الثقة في أن بلاغاتهم لن تصبح مادة للقبل والقال في المنظمة والمجتمع المحلي وأنه لن يتم مشاركة البلاغات إلا مع من "يحتاجون إلى معرفتها" أو يشاركون في مراجعة البلاغ ويجرون أي تحقيقات. والسرية لا تتعلق بالحقاق العار بالناجين/الناجيات لإثارتهم للقضايا أو بالتستر على أخطاء الموظفين. فالهدف هو حماية الأفراد المتورطين من الانتقام المحتمل أو الأضرار الأخرى، بالإضافة إلى ضمان إتاحة الفرصة للناجين/الناجيات لإخبار من حولهم إذا/متي ما أرادوا ذلك وعدم فعل ذلك بالنيابة عنهم.

الشفافية: (شفافية العملية) يجب أن يعرف الموظفون من هم المشاركون في العملية، وبعض المبادئ العامة حول كيفية التعامل مع البلاغات، وما هي الخطوات الأساسية للعملية. وهذا مكمل للسرية ولا يتناقض معها. إذ يجب أن تكون هناك شفافية حول العملية العامة، وسرية للتفاصيل والبلاغات المحددة.

العملية معروفة/سهل الوصول إليها: يجب مناقشة آلية الإبلاغ وعملية الإبلاغ ونشرهما جيداً حتى يتسنى لجميع الناس معرفة مكان الإبلاغ. ويجب أن تتضمن وسائل للإبلاغ خاصة بجميع الموظفين، بمن فيهم المتطوعين ومن لم تُخصص لهم أجهزة كمبيوتر أو هواتف.

الاستقلال: يجب أن تتمتع عملية الإبلاغ بدرجة من الاستقلالية. إذا كان مشرفكم هو موضوع البلاغ، فلا ينبغي عليكم أبداً تقديم البلاغ إليه، ويجب ألا يشارك هذا الشخص، أو أي شخص آخر يمكن أن يكون طرفاً في البلاغ، في التعامل مع بلاغكم. ويجب أن يكون هناك مستوى معين من الاستقلال لمن يحققون في تلك الادعاءات عن المتورطين في الادعاء.



ما هي المبادئ الأساسية لنظام جيد للتعامل مع حالات الإبلاغ

خطة خطة // المرسوم الأول

تبادل الأفكار وتسهيل إجاباتكم.

المبادئ الأساسية لنظام الإبلاغ الجيد

- السرية
- الشفافية
- إمكانية الوصول
- الاستقلال
- المعاد
- النزاهة
- الجداول الزمنية
- التركيز على الناجين/الناجيات
- المساءلة
- الشمولية
- السلامة/الأمن
- الرفاه
- الموضوعية

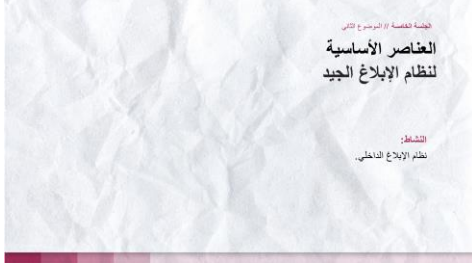
<p>الحياد: لا يحكم نظام الإبلاغ مسبقاً على البلاغات، إما بتتبعيتها جانبياً على أنها غير صحيحة أو معاملتها على أنها حقيقة مطلقة. ويتلقى نظام الإبلاغ الجيد جميع البلاغات ويصعدّها إلى الشخص المناسب لإجراء تقييم ومراجعة موضوعين والتحقيق عند الحاجة.</p> <p>النزاهة: يتم تشغيل النظام بطريقة تحافظ باستمرار على المبادئ الأخرى (مثل السرية والنزاهة) ولا يتغير اعتماداً على من يقدم البلاغ أو من هو موضوع البلاغ. وهذا يعني أن البلاغات المقدمة ضد رئيس المكتب تؤخذ على محمل الجد ويتم التحقيق فيها في أسرع وقت ممكن كما أي بلاغ مقدم ضد موظف منخفض الرتبة.</p> <p>حسن التوقيت: لما كانت البلاغات تنطوي على مسائل حساسة وكثيراً ما تنطوي على ضرر بدني، أو نفسي، أو كليهما، فيجب معالجة البلاغات وحلها في أسرع وقت ممكن.</p> <p>وتُقدّم إحالات خدمات الدعم للناجين/الناجيات في أقرب وقت ممكن ولا تتوقف على الانتهاء من عملية التحقيق.</p> <p>التركيز على الناجين/الناجيات: يضمن النظام مراعاة احتياجات الناجين/الناجيات، ورغباتهم، ومخاوفهم المتعلقة بالسلامة أثناء عملية الإبلاغ والتحقيق. يمكن للناجين/الناجيات تقرير نوع خدمات الدعم التي يحتاجون إليها (الخدمات الطبية، والقانونية، والنفسية الاجتماعية) وكيف يريدون المشاركة في عملية التحقيق. وهذا يعني رسم خرائط خدمات الإحالة مسبقاً قبل أي بلاغات، على أن تكون متاحة بلغة الناجي/الناجية.</p> <p>المساءلة: قد يقتضي الأمر أن يكون نظام الإبلاغ خاضعاً للمساءلة أمام الجهات المانحة (ويتطلب إبلاغ الجهات المانحة بالبلاغات الواردة وكيفية معالجتها)، وكذلك أمام السلطات الوطنية، مع إبلاغ سلطات إنفاذ القانون بسلوك معين عندما يقضي القانون المحلي بذلك (مثلاً، عندما يكون هناك أطفال ناجون/ناجيات من انتهاك إجرامي).</p> <p>الشمولية: سيكون نظام الإبلاغ الجيد شاملاً في السعي إلى فهم طبيعة الأحداث الواردة في البلاغ وظروفها، ويجري التحقيقات عند الضرورة</p>		
---	--	--

<p>السلامة والأمن والرفاه: يجب أخذ السلامة والأمن والرفاه في الاعتبار في كيفية تلقي البلاغات وبالنسبة لجميع الأشخاص. ويتطلب هذا المعالجة المستمرة لأي مخاطر تهدد الأشخاص المعنيين بالبلاغ، من الناجين/الناجيات إلى الشهود إلى أفراد المجتمع المحلي إلى الموظفين وموضوع الادعاءات.</p> <p>الموضوعية: يتداخل هذا مع الحياد. فعند مراجعة بلاغ ما والتحقق فيه، يجب على الأشخاص المعنيين البحث عن جميع الأدلة المتاحة، لصالح المبلغ وضده ولصالح موضوع الادعاء وضده، على حد سواء.</p>		
<p>ملاحظة اللغة: قد يكون من الصعب دائماً ترجمة المفاهيم والمبادئ عبر اللغة والثقافة. والأهم من استخدام المصطلحات المحددة المذكورة هنا هو أن تضع ترجمة جيدة لوصف المصطلح المحدد. فاطلب من المشاركين عدة كلمات مختلفة يمكنها أن تعرّف المفاهيم، بالألفاظ السائدة وغير السائدة.</p>		
<p>التقديم عبر الإنترنت: ضع في اعتبارك استخدام ميزة السبورة على منصتك المستخدمة في تقديم الجلسات عن بُعد لجمع الإجابات. ويمكنك أن تطلب من المشاركين التحدث مباشرة. وإذا لم يكن المشاركون نشطين، فيمكنك أن تحاول أن تطلب منهم كتابة الإجابات في مربع الدردشة وأن يضع السبورة هذه الإجابات على السبورة. ويمكن للمُعد أيضاً الكتابة مباشرة في برنامج للمستندات بنوع خط أكبر ومشاركة الشاشة. وبمجرد مشاركة المشاركين في الكتابة، يمكنك أن تطلب منهم التطوع لشرح إجاباتهم. وهناك خيار آخر يتمثل في استخدام أداة Mentimeter.com المجانية التي تتيح لك طرح السؤال الاستطلاعي "ما هي المبادئ الرئيسية للنظام الداخلي الجيد للتعامل مع البلاغات؟" وجعل إجابات المشاركين تظهر في سحابة للكلمات. ويمكنك دعوة المشاركين إلى شرح المصطلحات التي استخدموها.</p>		



الموضوع الثاني: العناصر الرئيسية لنظام الإبلاغ الجيد

المدة: 45 دقيقة



ملاحظة: هناك خياران لتقديم هذه الجلسة.

الخيار الأول: يقدم إرشادات حول تكييف النشاط مع نظام فردي تنظيمي للإبلاغ خاص بالمنظمة.

الخيار الثاني: يقدم إرشادات لتقديم للمنظمات الصغيرة التي قد تكون تعمل على تعزيز نظامها الداخلي لمعالجة البلاغات.

الخيار الأول

ملاحظة للميسر:

يتطلب هذا التمرين تحضيراً مسبقاً ووضع نشرات وأدوات مخصصة استناداً إلى سياسات المنظمة وإجراءاتها.

والهدف من هذا التمرين هو أن يفهم الموظفون الخطوات الأساسية في نظام معالجة البلاغات الخاص بالمنظمة. وهو مثالي بالنسبة للمنظمات التي لديها نظام إبلاغ متطور وموثق.

التحضير

الخطوة الأولى. استعرض سياسة المنظمة و/أو إجراءاتها المتعلقة بالإبلاغ عن سوء سلوك الموظفين، وأي سياسات أو إجراءات متخصصة بشأن الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. في بعض الأحيان تُسمى هذه السياسات والإجراءات "سياسات الإبلاغ عن المخالفات" أو "إجراءات معالجة الشكاوى". فتأكد من العثور على السياسات والإجراءات التي تعالج شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وليس التظلمات العامة المقدمة إلى الموارد البشرية بشأن الخلافات بين الأشخاص في مكان العمل. وباستخدام القنوات التالية والأسئلة التحفيزية، انسخ الأقسام ذات الصلة وألصقها في وثيقة جديدة ستستخدمها كنشرة لهذه الجلسة أو أعد صياغة الإجابات من السياسة (يفضل أن يكون ذلك في جملة أو جملتين). وترد أدناه إجابات نموذجية لغرض التوجيه، لكن تأكد من استكمالها استناداً إلى نظام الإبلاغ الخاص بالمنظمة. وإذا لم تستطع السياسة أو الإجراءات الإجابة على أحد الأسئلة التحفيزية، فاستبدعها من القائمة. وهذه القائمة متضمنة أيضاً في الملحق بوصفها النشرة الخامسة: أسئلة نظام الإبلاغ الداخلي.

الخيار الأول

الشريحة/النشاط: أسئلة نظام الإبلاغ الداخلي



يعمل المشاركون على النشرة 5 الخطوة الأولى

<p>(1) من</p> <ul style="list-style-type: none"> - من عليه التزام بالإبلاغ عن معرفته أو شكوكه بحدوث استغلال وانتهاك جنسيين؟ (على سبيل المثال، على جميع الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة التزام بالإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين). - من يتحمل المسؤولية النهائية عن الإشراف على عملية معالجة البلاغات؟ - (على سبيل المثال، يتحمل تقع على عاتق القسم المسؤول بالمقر الرئيسي، مثل الرئيس، أو قسم الموارد البشرية، أو قسم الأخلاقيات، أو قسم الشؤون القانونية، المسؤولية النهائية عن الإشراف على عملية معالجة البلاغات). - من يجري التحقيقات؟ - (على سبيل المثال، يعين فريق المقر الرئيسي المسؤول عن الإشراف على التحقيق محقق داخلي أو خارجي مستقل). - من يتوصل إلى الاستنتاجات ويفرض العقوبات التأديبية؟ - (على سبيل المثال، يتخذ أعلى المديرين رتبة للموظفين المتهمين بارتكاب مخالفات القرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية، بمساهمة من قسم الموارد البشرية، أو قسم الأخلاقيات، أو قسم الشؤون القانونية). - من الذين يجب إخطارهم أيضاً بشأن الادعاءات ومن يجب عليه إخطارهم؟ - (على سبيل المثال، قد يقتضي الأمر إبلاغ الجهات المانحة بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين. يتولى فريق المقر الرئيسي المسؤول عن الإشراف على التحقيق إبلاغ الجهات المانحة. وعندما تكون هناك التزامات بالإبلاغ الإلزامي عن الاعتداء على الأطفال بموجب القانون الوطني، يجب على المدير القطري التشاور مع قسم الشؤون القانونية بشأن هذه العملية). <p>(2) ما/ماذا؟</p> <ul style="list-style-type: none"> - ماذا يحدث بعد تقديم بلاغ؟ ما الخطوات الأولى للتعامل مع البلاغ؟ - (على سبيل المثال، بعد تقديم البلاغ محلياً، يجب تصعيده إلى القسم المسؤول بالمقر الرئيسي من أجل المراجعة والتوجيه. وسيقيم هذا الفريق البلاغ ويحدد الخطوات التالية. وإذا كانت الادعاءات تتعلق بعضو من الفريق التنفيذي، فسيتم إبلاغ مجلس الإدارة بذلك). - ماذا يحدث إذا كان البلاغ يشمل موظفين من وكالة أخرى؟ - (على سبيل المثال، يُحال البلاغ بعد تصعيده إلى القسم المسؤول بالمقر الرئيسي إلى الوكالة المعنية، بالتشاور مع الفريق القطري). - ما المبادئ الأساسية للتعامل مع البلاغ؟ - (على سبيل المثال، يتم التعامل مع جميع البلاغات وفقاً لمبادئ السرية، والاستقلال، وحسن التوقيت، والنزاهة، والتركيز على الناجين/الناجيات). - ما مسؤوليات المبلغ بعد الإبلاغ؟ - (على سبيل المثال، يجب على جميع الموظفين الحفاظ على سرية مشاركتهم في عملية التحقيق وما يناقشونه مع المحققين. يجب على الموظفين 		
--	--	--

<p>ألا يحققوا في الأمر بأنفسهم أبداً، لكن يجب عليهم الإبلاغ من خلال قناة مناسبة).</p> <p>- ما الخطوات الأساسية في عملية التحقيق؟ (على سبيل المثال، إذا تم تقديم البلاغ في البلد، فيجب تصعيده إلى فريق المقر الرئيسي المسؤول من أجل الإشراف والمراجعة. تتم مراجعة الادعاء لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات أو ما إذا كانت هناك معلومات كافية عن انتهاك محتمل يتمثل في بالاستغلال والانتهاك الجنسيين لبدء التحقيق. وبشكل كبير المديرين في البلد فريق تحقيق ويديره. ويتم إجراء التحقيق من خلال مراجعة الوثائق وإجراء المقابلات مع المبلغين، والشهود، وموضوع الادعاءات. ويتوصل المحققون إلى نتائج واقعية حول ما حدث، ويقرر كبير المديرين ما إذا كانت هذه الوقائع تمثل انتهاكاً للسياسة والعقوبات التأديبية المناسبة، بالتشاور مع قسم الموارد البشرية، أو قسم الشؤون القانونية، أو قسم الأخلاقيات. وتحدد تحسينات التدريب والإجراءات لتقليل حدوث الادعاءات و/أو الحوادث المستقبلية).</p> <p>(3 متى؟)</p> <p>- متى ينبغي عليك تقديم بلاغ؟ (على سبيل المثال، يجب عليك تقديم بلاغ ما إن تصبح على دراية بالوقائع التي تجعلك تعتقد أنه قد يكون هناك انتهاك لمعايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين).</p> <p>- أ هناك حدود زمنية لتقديم بلاغ؟ (على سبيل المثال، ليس هناك أي حد زمني لتقديم بلاغ).</p> <p>(4 أين (أو لمن؟)</p> <p>- أين أو لمن يقدم أي موظف بلاغاً أولاً؟ (تأكد من تضمين جميع الخيارات).</p> <p>(على سبيل المثال، يمكن للموظفين إبلاغ مشرفهم، أو ممثل الموارد البشرية، أو أحد كبار أعضاء الإدارة في البلد، أو خط ساخن للبلاغات مجهولة الهوية (عبر الويب، أو البريد الإلكتروني، أو الهاتف)، أيهم يشعر معه الموظف بأكثر قدر من الارتياح وأكبر قدر من الثقة في الاستجابة. ولا يتعين على الموظفين تقديم البلاغ إلى شخص هو موضوع الادعاء، وعليهم تحديد قناة بديلة للإبلاغ).</p> <p>(5 كيف (تتم حماية الأفراد؟)</p> <p>- كيف تتم حماية الموظف المبلغ بعد تقديم بلاغ؟ (على سبيل المثال، لا يمكن الانتقام من الموظفين لتقديمهم بلاغ أو المشاركة في تحقيق. ويشمل الانتقام الفصل من العمل، أو تخفيض الرتبة، أو التمييز ضده في سياق واجبات العمل).</p> <p>- هل يتلقى الناجون/الناجيات الدعم أثناء عملية الإبلاغ والتحقيق؟ (على سبيل المثال، للناجين/الناجيات الحق في الإحالة إلى خدمات الدعم للحصول على الدعم الطبي، أو النفسي الاجتماعي، أو القانوني بمجرد تقديم البلاغات، ولا يعتمد هذا على نتيجة</p>		
---	--	--

<p>التحقيق. سيتم إجراء أي تحقيق بطريقة لا تعرض الناجي/الناجية لخطر المزيد من الضرر، أو يتم تخفيف هذه المخاطر بشكل كبير).</p> <p>(6) لماذا؟</p> <p>– لماذا توجد لدينا عملية إبلاغ؟ (نصيحة: انظر قسم الأغراض أو الأهداف من السياسة الذي يوضح أهمية السياسة).</p> <p>(على سبيل المثال، تقدر منظمتنا سلامة موظفينا والمجتمعات المحلية التي ندعمها وكرامتها ونتوقع من الموظفين الالتزام بأعلى معايير السلوك المهني. ولدينا عملية إبلاغ لضمان أنه إذا انتهك أي موظف هذه المبادئ، فيمكننا تحميله المسؤولية ووقف السلوك الضار).</p> <p>الخطوة الثانية: قم بإعداد مستند يسرد جميع إجابات الأسئلة، بخط حجمه 14–16، لتسهيل القراءة. وتأكد من وضع كل إجابة في فقرة منفصلة. وقص كل إجابة واخلط ترتيبها في كومة.</p> <p>الخطوة الثالثة: قم بإعداد ست أوراق مختلفة من اللوح الورقي القلاب. ويجب أن يكون عنوان الفئة في الجزء العلوي (من، وما/ماذا، ومتى، وأين، وكيف، ولماذا). ارسماً خطاً في المنتصف. واكتب الأسئلة التحفيزية على الجانب الأيسر. أثناء التدريب، ستوزع الإجابات المقصودة على مجموعات صغيرة عشوائياً، وسيكونون مسؤولين عن لصق الأوراق على الجانب الأيمن من ورقة اللوح الورقي القلاب، مع مطابقة إجاباتهم بالسؤال المناسب.</p> <p>الخطوة الرابعة: أكمل الرسم التخطيطي الفارغ الموجود في <u>النشرة السادسة: مثال على رسم تخطيطي للإبلاغ</u>، مع إدراج الإجابات ذات الصلة للمنظمة. إذا كان لدى منظمتك بالفعل رسم تخطيطي بتفاصيل كافية، فاطبعه وكن مستعداً لمشاركته.</p> <p>أثناء التدريب: 45 دقيقة</p> <p>ملاحظة للميسّر:</p> <p>ألصق أوراق اللوح الورقي القلاب الستة التي تحمل العناوين (من، وما/ماذا، ومتى، وأين، ولماذا، وكيف) في جميع أنحاء الغرفة بينما تبدأ النشاط، بمساعدة زميل، إذا أمكن ذلك. وتأكد من أن لديك ما يصل إلى ثلاث بكرات من الشريط اللاصق في متناول يديك لكل مجموعة من المجموعات الثلاثة.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>الآن بعد أن حددنا بعض المبادئ الأساسية للنظام الجيد للتعامل مع البلاغات، لنستكشف بمزيد من التفصيل كيف تبدو عملية الإبلاغ في هذه المنظمة ونرى كيف تظهر هذه المبادئ.</p>	<p>يُعمل المشاركون على النشرة 5 الخطوة الثانية</p> <p>يُعمل المشاركون على النشرة 5 الخطوة الثالثة</p> <p>يُعمل المشاركون على النشرة السادسة الخطوة الرابعة</p>	<p>يُعمل المشاركون على النشرة 5 الخطوة الثانية</p> <p>يُعمل المشاركون على النشرة 5 الخطوة الثالثة</p> <p>يُعمل المشاركون على النشرة السادسة الخطوة الرابعة</p>
---	--	--

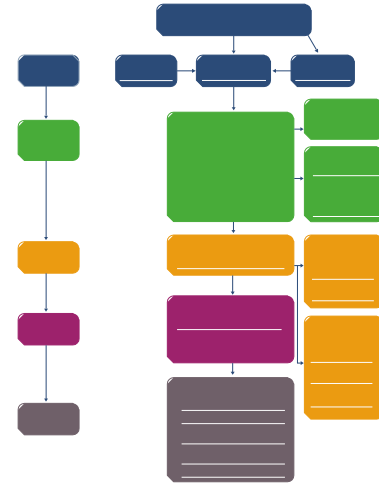
<p>لننقسم إلى ثلاث مجموعات متساوية (تتكون المجموعات حسب أماكن الجلوس). علق في جميع أنحاء الغرفة، كما ترون، ست أوراق مختلفة تتضمن ستة أسئلة تتعلق بنظام الإبلاغ الأساسي: من، وما/ماذا، ومتى، وأين، ولماذا، وكيف. وتحت كل فئة من هذه الفئات، سترون أسئلة تحفيزية، مثل "من عليهم التزام بالإبلاغ؟" و "أين نقدم البلاغات؟"</p> <p>سأمر الآن 5 أو 6 عبارات لكل مجموعة، بترتيب عشوائي، تحتوي على إجابات لجميع الأسئلة الموجودة على الورق. ستسجل كل مجموعة إجاباتها في العمود الأيمن، بجانب السؤال الموجود في العمود الأيسر. كمجموعة، نحن نجتمع العناصر الرئيسية لنظام الإبلاغ الخاص بالمنظمة. وأثناء قيامكم بذلك، ضعوا في اعتبارك كيف أن هذه العناصر ترتبط أيضاً ببعض المبادئ الرئيسية لنظام الإبلاغ على أول ورقة من أوراق اللوح الورقي القلاب.</p> <p>ولنأخذ 10-15 دقيقة لوضع قطع الورق الخاصة بكم في أماكنها الصحيحة، ثم يمكننا مراجعة العملية برمتها معاً.</p> <p>يقول الميسر:</p> <p>لنرجع معاً لنراجع عملية الإبلاغ. ولننحى على كل سؤال من الأسئلة الموجودة تحت كل فئة من الفئات، بدءاً بـ "من؟" سأطلب ممثلاً عن المجموعة التي وضعت الإجابة لمشاركتها وإضافة أي تعليقات أو ملاحظات، خاصة حول كيفية ارتباطها بإحدى مبادئنا الرئيسية.</p> <p>ملاحظة للميسر:</p> <p>يجب أن يستغرق استخلاص معلومات الأسئلة الستة 20 دقيقة تقريباً. ولتلخيص هذا التمرين، ما إن تنتهي من جميع الفئات، وزع <i>النشرة السادسة، ورقة العمل 2: مثال على رسم تخطيطي</i>، التي أكملتها بالفعل للمنظمة في الخطوة الرابعة من التحضير. ويمكنك أيضاً استخدام الرسم التخطيطي للإبلاغ التنظيمي إذا كان موجوداً لدى المنظمة.</p> <p>يقول الميسر:</p> <p>لتسهيل فهم هذه العملية، لنراجع هذا الرسم التخطيطي معاً، الذي يوضح مكان الإبلاغ، ومن هم المشاركون في العملية، والخطوات الأساسية للإبلاغ.</p> <p>ملاحظة للميسر:</p> <p>تأكد من الاستفادة من ورقة "ساحة الانتظار"! قد تتلقى أسئلة محددة للغاية حول الإبلاغ والتحقيقات قد لا تعرف إجاباتها. لا بأس بذلك، يجب ألا تحاول أبداً الإجابة على سؤال لست متأكداً منه. ضع علامة على السؤال على ورقة "ساحة الانتظار" وأحله إلى الشخص المناسب الذي يمكنه تقديم إجابة. وتأكد من أن تقوم أنت، أو الشخص المسؤول عن الإجابة، بمشاركة الإجابة مع جميع المشاركين من خلال أحد أشكال التواصل. وتأكد أيضاً من إضافتها إلى ورقة الأسئلة الشائعة الخاصة بالمنظمة.</p>	<p>...</p> <p></p> <p>...</p> <p></p>	
--	---------------------------------------	--



التقديم عبر الإنترنت: فكر في أفضل الطرق لإكمال هذا النشاط في مجموعات صغيرة، مع أخذ منصة التدريب عن بُعد والتكنولوجيا المتاحة بعين الاعتبار. فكر في توزيع نسخ إلكترونية من إجراءات الإبلاغ التنظيمية، مع تخصيص فئة (أو عدة فئات بالنسبة للمجموعات التي تحصل على أسئلة أقل) لكل مجموعة صغيرة، ثم اطلب من كل مجموعة تقديم الفئة (الفئات) المخصصة لها أمام المجموعة الكبيرة. يمثل خيار آخر في إنشاء مستندات مشتركة (باستخدام Teams أو Google Docs) أو ملاحظات لاصقة افتراضية مشتركة (باستخدام Jamboard من Google أو Miro في Teams) وتنظيمها كما هو موضح في النشرة/ورقة العمل الخامسة: أسئلة نُظِم الإبلاغ قسم المشاركين إلى غرف جانبية وقدم لكل مجموعة من المجموعات مجموعة فريدة من الإجابات في مستند مشترك. تقدم كل مجموعة إجاباتها (إما عن طريق النسخ/الاصق في مستند مشترك أو في الملاحظات اللاصقة الافتراضية) في المستند الرئيسي الذي يعرض جميع الفئات. استخلص المعلومات في المجموعة الكبيرة على النحو المبين أعلاه. فكر أيضاً بمشاركة شاشة الرسم التخطيطي المكتمل في نشرة/ورقة العمل السادسة: مثال على رسم تخطيطي أو الرسم التخطيطي للإبلاغ الخاص بالمنظمة.

النشرة:

الخيار الثاني: النشرة السادسة ورقة العمل الثانية: مثال على رسم تخطيطي



الخيار الثاني

ملاحظة للميسر: يتطلب هذا التمرين بعض التحضير المسبق وبعض المعرفة بنظام الإبلاغ الداخلي الخاص بالمنظمة، من الناحية العملية، حتى وإن لم يكن موثقاً بالكامل.

والهدف من هذا التمرين هو أن يفهم الموظفون في المنظمات الأصغر الخطوات الأساسية في نظام معالجة البلاغات الخاص بالمنظمة ليكونوا قادرين على تحديد الأشخاص المسؤولين في الخطوات المختلفة وتحديد أي ثغرات يمكن معالجتها. وهو مثالي للمنظمات التي تبدأ نظاماً للإبلاغ الداخلي وترغب في التأكد من أنها استوفت بعض المتطلبات الدنيا، فيما يتعلق بحجمها ونطاقها.

التحضير

راجع سياسة المنظمة (أو إجراءاتها) بشأن الإبلاغ عن سوء سلوك الموظفين وأي سياسات أو إجراءات متخصصة بشأن الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. في بعض الأحيان تُسمى هذه السياسات والإجراءات "سياسات الإبلاغ عن المخالفات" أو "إجراءات معالجة الشكاوى" أو تكون متضمنة في كتيبات الموظفين. فتأكد من العثور على السياسات والإجراءات التي تعالج شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وليس التظلمات العامة المقدمة إلى الموارد البشرية بشأن الخلافات بين الأشخاص في مكان العمل. استناداً إلى الموارد و/أو المعرفة المتاحة لديك بالممارسة، يجب أن تحاول إكمال الفراغات الموجودة في الجزء الثاني من **النشرة السادسة، ورقة العمل 2: مثال على رسم تخطيطي**. حتى إذا لم تتمكن من إكمال جميع الأجزاء، فسيمنحك هذا فكرة جيدة عن مدى تطور إجراءات المنظمة والثغرات الموجودة بها.

وإذا لم تتمكن من الحصول على مواد مكتوبة أو لم تقم المنظمة بصياغة العملية، فهذه فرصة لتوجيه المنظمة في الخطوات الرئيسية لعملية الإبلاغ الداخلي ومساعدتها على التفكير في الأشخاص المسؤولين عن الخطوات المختلفة.

<p>أثناء التدريب</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>سنراجع مثلاً على رسم تخطيطي بشأن أفضل الممارسات لنظام داخلي لمعالجة البلاغات. وبعد ذلك، سنوزع رسماً تخطيطياً عليكم لتكملونه بناءً على سياساتكم وإجراءاتكم الحالية، من أجل فهم كيفية عمله حالياً وأين يمكن أن يكون هناك تحسن.</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>راجع الخطوات الموجودة في الرسم التخطيطي لمدة 20 دقيقة تقريباً. ثم وّزّع أي إجراءات تنظيمية للإبلاغ للرجوع إليها.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لننقسم إلى مجموعات صغيرة. (ملحوظة: يمكن أن تتراوح المجموعات بين 3-5 أشخاص، حسب حجم المجموعة الإجمالي).</p> <p>لنأخذ 20 دقيقة في المجموعات لتعبئة الجزء الثاني من النشرة الذي يحتوي على فراغات في الرسم التخطيطي للمسؤوليات المختلفة. وإذا لم تكونوا متأكدين من أي إجابة، فيمكنكم تركها فارغة ومناقشتها في المجموعة الأكبر. وإذا لم تكن الإجابة محددة في إجراءاتكم، ولكنكم تعتقدون أنكم تعرفونها، فأضيفوها، لكن أشيروا إلى أنها ليست مكتوبة.</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>إذا كان لدى المنظمة أي نوع من الإجراءات المكتوبة، اطلب من المشاركين الرجوع إليها لإكمال الرسم التخطيطي. وإذا كانت هناك "ممارسة" معروفة، لكنها غير موثقة رسمياً، فيمكنهم استخدامها أيضاً. واذكر للمشاركين أن هذه قد تكون فرصة جيدة لاستخدام الرسم التخطيطي للمساعدة في توثيق إجراءاتهم رسمياً.</p> <p>خلال جلسات استخلاص المعلومات، تأكد من عرض مستند الرسم التخطيطي على الشاشة وإدخال الإجابات التي تقدمها المجموعة أثناء تقديمها.</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لنعد إلى المجموعة الأكبر ونقارن الملاحظات عبر رسوماتنا التخطيطية. هل يمكن لمجموعة واحدة أن تبدأ وتحدد طرق الإبلاغ المختلفة؟ هل لدى أي مجموعات أخرى شيء مختلف لإضافته؟</p>	<p>...</p> <p></p> <p>...</p> <p></p> <p>...</p>	
--	--	--

<p>ملاحظة للميسر:</p> <p>سجل إجابات المجموعة وانتقل عبر الخطوات التالية (التقييم الأولي، وخطة التحقيق، وإجراء التحقيق، واختتام التحقيق) بحيث تجعل مجموعات مختلفة تقود كل خطوة وتطلب من المجموعات الأخرى مشاركة أي إجابات مختلفة.</p> <p>دع المشاركين أنفسهم يتبادلون النقاش حول سبب ملاءمة أو عدم ملاءمة إضافة شيء ما. وعندما يكون هناك خلاف أو لبس بشأن أفضل إجابة، نذكر المشاركين بالنظر إلى الأسئلة من خلال أحد المبادئ الرئيسية للظلم الإبلاغ التي تمت مناقشتها للحصول على مساعدة في العثور على إجابة جيدة. وضع في اعتبارك أنه نادراً ما تكون هناك إجابات "خاطئة" على مثل هذه الأسئلة، ولكن هناك إجابات قد تكون "أفضل" من غيرها، عندما تكون موجهة بهذه المبادئ.</p> <p>المبادئ الأساسية (للرجوع إليها)</p> <p>السرية (سرية التفاصيل): يحتاج المبلغون إلى الثقة في أن بلاغاتهم لن تصبح مادة للقليل والقال في المنظمة والمجتمع المحلي وأنه لن يتم مشاركة البلاغات إلا مع من "يحتاجون إلى معرفتها" أو يشاركون في مراجعة البلاغ ويجرون أي تحقيقات.</p> <p>الشفافية (شفافية العملية): يجب أن يعرف الموظفون من هم المشاركون في العملية، وبعض المبادئ العامة حول كيفية التعامل مع البلاغات، وما هي الخطوات الأساسية للعملية. وهذا مكمل للسرية ولا يتناقض معها. إذ يجب أن تكون هناك شفافية حول العملية العامة، وسرية للتفاصيل والبلاغات المحددة.</p> <p>العملية معروفة/سهل الوصول إليها: يجب مناقشة آلية الإبلاغ الخاصة بالموظفين وعملية الإبلاغ بأكملها ونشرهما جيداً حتى يتسنى لجميع الناس معرفة مكان الإبلاغ، ويجب أن تتضمن وسائل للإبلاغ خاصة بجميع الموظفين، بمن فيهم المتطوعين ومن لم تُخصص لهم أجهزة كمبيوتر أو هواتف، وكذلك خيارات الإبلاغ مجهول الهوية وباللغات المحلية التي يفهمونها.</p> <p>الاستقلال: يجب أن تتمتع عملية الإبلاغ بدرجة من الاستقلالية. إذا كان مشرفكم هو موضوع البلاغ، فلا ينبغي عليكم أبداً تقديم البلاغ إليه، ويجب ألا يشارك هذا الشخص في التعامل مع بلاغكم. ويجب أن يكون هناك مستوى معين من الاستقلال لمن يحققون في تلك الادعاءات ويتخذون القرارات بشأنها عن المتورطين في الادعاء.</p>		
--	---	--

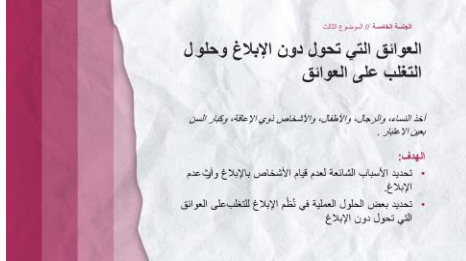
<p>الحياد: لا يحكم نظام الإبلاغ مسبقاً على البلاغات، إما بتحتيتها جانباً على أنها غير صحيحة أو معاملتها على أنها حقيقة مطلقة. ويتلقى نظام الإبلاغ الجيد جميع البلاغات ويصغدها إلى الشخص المناسب لإجراء تقييم ومراجعة موضوعيين والتحقيق عند الحاجة.</p> <p>النزاهة: يتم تشغيل النظام بطريقة تحافظ باستمرار على المبادئ الأخرى (مثل السرية والنزاهة) ولا يتغير اعتماداً على من يقدم البلاغ أو من هو موضوع البلاغ.</p> <p>السلامة والأمن والرفاه: يجب أخذ السلامة والأمن والرفاه في الاعتبار في كيفية تلقي البلاغات وبالنسبة لجميع الأشخاص. ويتطلب هذا المعالجة المستمرة لأي مخاطر تهدد الأشخاص المعنيين بالبلاغ، من الناجين/الناجيات إلى الشهود إلى أفراد المجتمع المحلي إلى الموظفين وموضوع الادعاءات.</p>		
<p>التقديم عبر الإنترنت: فُكر في أفضل الطرق لإكمال هذا النشاط في مجموعات صغيرة، بالنظر إلى منصة التدريب عن بُعد المتاحة والتكنولوجيا المتاحة. فُكر في توزيع نسخ إلكترونية من أي إجراءات إبلاغ تنظيمية، إلى جانب نسخة من <u>النشرة السادسة، ورقة العمل 2: مثال على رسم تخطيطي في مستند مشترك (في Teams أو Google Docs)</u>، مع إعطاء نسخة فردية لكل مجموعة. وبعد مراجعة المثال على الرسم التخطيطي الموجود في الجزء الأول من النشرة، قسّم المشاركين إلى غرف جانبية واطلب من كل مجموعة إكمال الجزء الثاني عن طريق تعبئة الفراغات على كل سطر مع الشخص المسؤول. وعند العودة إلى المجموعة الكبيرة، اطلب من المُعد مشاركة شاشة تظهر الجزء الثاني من ورقة العمل، وتعبئة الفراغات بإجابات تقدمها المجموعة، مع نصائح المناقشة المذكورة أعلاه.</p>		



الموضوع الثالث: العقوبات التي تحول دون الإبلاغ وحلول التغلب عليها

المدة: 60 دقيقة أهداف التعلم:

- تحديد الأسباب الشائعة لعدم قيام الناس بالإبلاغ وأثر عدم الإبلاغ
- تحديد بعض الحلول العملية في نُظُم الإبلاغ للتغلب على العقوبات التي تحول دون الإبلاغ



مدة هذه الشريحة/النشاط: 20 دقيقة

يقول المُيسّر:

سنستكشف الآن بعض الأسباب التي تدفع الناس إلى عدم الإبلاغ عندما يتعرضون للاستغلال والانتهاك الجنسي من خلال إنشاء "شجرة مشكلة".

ستصمم كل مجموعة شجرتها الخاصة – جذع الشجرة هو "المشكلة" – الأشخاص الذين لا يبلغون عن انتهاكات الاستغلال والانتهاك الجنسيين. "الجذور" هي الأسباب: لم لا يبلغ الناس؟ الأوراق هي الآثار: ماذا يحدث عندما لا يبلغ الناس؟

ملاحظة للمُيسّر:

ضع مثالاً للشجرة لعرضه للمجموعة. بعد ذلك، قسّم المشاركين إلى مجموعات أصغر من أربعة إلى خمسة أشخاص في كل منها عن طريق العد بصوت عالٍ من 1 إلى 5، أو طريقة إبداعية أخرى للجميع، مثل شهر عيد الميلاد، والطول، والموسم المفضل، إلخ. عيّن واحدة فقط مما يلي لكل مجموعة:

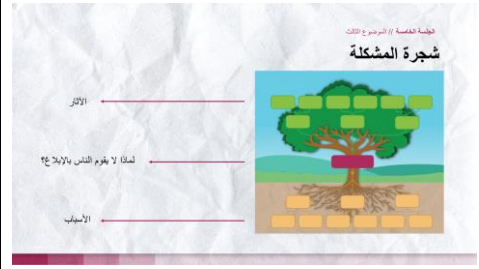
1. أسباب عدم قيام النساء بالإبلاغ
2. أسباب عدم قيام الرجال بالإبلاغ
3. أسباب عدم قيام الأطفال بالإبلاغ
4. أسباب عدم قيام الأشخاص ذوي الإعاقة بالإبلاغ
5. أسباب عدم قيام كبار السن بالإبلاغ

أعط كل مجموعة ورقة لوح ورق قلاب وأقلام تحديد وأخبرهم بأن أمامهم 15 دقيقة لإنشاء شجرتهم/توثيق إجاباتهم.

قد ترغب المجموعات في اختيار شخص واحد للتقديم إلى المجموعة الأكبر، لكن بإمكان الجميع المساهمة.

سر في أنحاء الغرفة بينما يعمل المشاركون للتأكد من أن الجميع يسبرون في الطريق الصحيح وللإجابة على أي أسئلة. نبّه المجموعات إلى الوقت قبل خمس دقائق ودقيقتين من انتهاء المدة. اجمع المشاركين معاً مجدداً، واطلب من المجموعات التقديم واحدة تلو الأخرى بحيث تحصل كل مجموعة على خمس دقائق.

الشريحة: شجرة المشكلة



صمموا شجرتكم:

الجذور = الأسباب

الأوراق = الآثار

المجموعة الأولى: أسباب عدم قيام النساء بالإبلاغ


المجموعة 2: أسباب عدم قيام الرجال بالإبلاغ المجموعة

3: أسباب عدم قيام الأطفال بالإبلاغ


المجموعة 4: أسباب عدم قيام الأشخاص ذوي الإعاقة بالإبلاغ

المجموعة 5: أسباب عدم قيام كبار السن بالإبلاغ

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>هلا تفضلت المجموعة الأولى: أسباب عدم قيام النساء بالإبلاغ، بتقديم شجرتهم للجميع؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>أعط المجموعة من دقيقة إلى 5 دقائق لمشاركة أسباب شجرة المشكلة وآثارها. لا يتعين على المجموعة الأولى تغطية جميع الأسباب والآثار، ولكن بحلول نهاية التقديم مع المجموعة الخامسة، يجب تغطية جميع هذه الأسباب.</p> <p>نعلم أن المجموعات الأخرى ستناقش العديد من العناصر المتضمنة في قائمة المجموعة الأولى هنا. ويمكن أن تظهر العناصر الموجودة في القوائم الأخرى هنا أيضاً. والهدف هو تحديد جميع القضايا المشتركة والمتداخلة والقضايا التي يمكن أن تكون أكثر صلة بمجموعات معينة.</p> <p><u>أسباب عدم الإبلاغ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الخوف من الانتقام أو عواقب أخرى • الخوف من عدم أخذ الشخص على محمل الجد • الخوف من المسؤول الكبير و/أو الموظف المغترب • الخوف من "الوقوع في خطأ" • الخوف من قطع الموارد المقدمة من المنظمة غير الحكومية • الخوف من فقدان الوظيفة • عدم اعتبار ذلك ممارسة مقبولة في البلد/المنطقة (على سبيل المثال، يُلقى باللوم على النساء في مثل هذه المواقف لأنهن "لا يتصرفن بصورة لائقة") • عدم اعتبار تحدي من هم في السلطة ممارسة مقبولة • نقص المعرفة بعملية الإبلاغ • عدم فهم نوع "الإثبات" اللازم لدعم البلاغ (ملاحظة: الشكوك والمخاوف المعقولة المدعومة بأفعال أو أقوال قابلة للملاحظة فحسب) • الاعتقاد بأن لا شيء سيتغير • العار ووصمة العار 	<p>استخلاص المعلومات: استخلاص معلومات أسباب عدم قيام النساء بالإبلاغ</p>  <p>لماذا لا تقوم النساء بالإبلاغ؟</p>
--	---


<p><u>آثار عدم الإبلاغ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • استمرار الاستغلال والانتهاك الجنسيين/تعرض المزيد من الأشخاص للأذى • عدم القدرة على تحديد الجناة • عدم حصول الناجين/الناجيات على الدعم والخدمات التي يحتاجون إليها ويستحقونها • قد يلجأ الناجون/الناجيات الذين يعانون من الاكتئاب، والإجهاد، والصدمة إلى آليات تأقلم سلبية (إيذاء النفس، وإدمان المخدرات/الكحول، وإيذاء الآخرين) • يشعر الجناة أن بإمكانهم التصرف دون عواقب ويتسببون في ضرر أكبر • تفقد المجتمعات المحلية الثقة في المنظمات غير الحكومية وتتوقف عن التعاون • تصبح المجتمعات المحلية غاضبة من المنظمات غير الحكومية وتتولى زمام الأمور بنفسها • تكتسب المنظمة غير الحكومية سمعة سيئة وتكون غير قادرة على جذب مرشحين جدد أو تمويل جيد 		
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>هلا تفضلت المجموعة الثانية: أسباب عدم قيام الرجال بالإبلاغ، بتقديم شجرتهم للجميع؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>أعط المجموعة الثانية حوالي 5 دقائق لمشاركة شجرة المشكلة. بالإضافة إلى العناصر التي غطتها المجموعة الأولى، تأكد من تغطية الأفكار التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • وصمة العار المحيطة بمعايير الذكورة والاستغلال والانتهاك الجنسيين • الاعتقاد بأن الرجال لا يمكنهم التعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين 	<p>🕒</p> <p>...</p> <p>📄</p>	<p>استخلاص المعلومات: استخلاص معلومات أسباب عدم قيام الرجال بالإبلاغ</p> <p>الجلسة الخامسة // المربع الثالث</p>  <p>لماذا لا يقوم الرجال بالإبلاغ؟</p>

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>هلا تفضلت المجموعة الثالثة: أسباب عدم قيام الأطفال بالإبلاغ، بتقديم شجرتهم للجميع؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>أعطِ المجموعة الثالثة حوالي 5 دقائق لمشاركة شجرة المشكلة وتأكد من تغطية الأفكار الإضافية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الخوف من ألا يتم تصديقهم • الخوف من التعرض للقتل أو الأذى إذا أخبروا أحداً • الخوف من أن يتم انتزاعهم من أسرهم • عدم القدرة على شرح/توضيح الانتهاك الجنسي • القلق من تعرض أسرهم للأذى • الاعتقاد بأن السلوك ليس انتهاكاً وإنما أمر طبيعي • الزج بالمعتدي في السجن، أو فصله من العمل، أو تعرضه للقتل • الشعور بأنهم سيئون وأن هذا خطأهم • عدم تلقي الهدايا، أو المال، أو الطعام الذي يعتمدون عليه هم أو أسرهم • الخوف من إزعاج والديهم/مقدمي الرعاية • مشكلات الإلمام بالقراءة والكتابة وعدم القدرة على الإبلاغ من خلال الآليات المتاحة 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>استخلاص المعلومات: استخلاص معلومات أسباب عدم قيام الأطفال بالإبلاغ</p> <p>جلسة نقاشية // الموضوع الثالث</p>  <p>لماذا لا يقوم الأطفال بالإبلاغ؟</p>
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>هلا تفضلت المجموعة الرابعة: أسباب عدم قيام الأشخاص ذوي الإعاقة بالإبلاغ، بتقديم شجرتهم للجميع؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>أعطِ المجموعة الرابعة حوالي 5 دقائق لمشاركة أي عناصر لم تتم مناقشتها بعد وتظهر في شجرة المشكلة الخاصة بهم وتأكد من تغطية الأفكار التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • عدم الوصول إلى آليات الإبلاغ • عدم القدرة الجسدية أو العقلية على الإبلاغ • احتمالية قلة الوصول إلى التعليم وعدم معرفة اللغة المهيمنة إذا كانوا من مجموعة لغوية مهمشة • الخرافة القائلة بأن لا أحد يعتدي جنسياً على الأشخاص ذوي الإعاقة. في الواقع، غالباً ما يكون الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للاستغلال والانتهاك الجنسيين للأسباب التالية: <ul style="list-style-type: none"> - العزلة الاجتماعية والجسدية - الإقصاء من الفئات الرئيسية - الاعتماد على الآخرين من أجل النجاة 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>استخلاص المعلومات: استخلاص معلومات أسباب عدم قيام الأشخاص ذوي الإعاقة بالإبلاغ</p> <p>جلسة نقاشية // الموضوع الثالث</p>  <p>لماذا لا يقوم الأشخاص ذوي الإعاقة بالإبلاغ؟</p>

<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>هلا تفضلت المجموعة الخامسة: أسباب عدم قيام كبار السن بالإبلاغ، بتقديم شجرتهم للجميع؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>أعط المجموعة الخامسة حوالي 5 دقائق لمشاركة أي عناصر لم تتم مناقشتها بعد وتظهر في شجرة المشكلة الخاصة بهم وتأكد من تغطية الأفكار التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • العوائق اللغوية: احتمالية أن كبار السن لا يتحدثون اللغة المهيمنة المستخدمة في الإبلاغ • الاعتماد على المعتدي في تلبية احتياجات الرعاية الأساسية • الخوف من أن الإبلاغ سيؤدي إلى إيداعهم في أي مؤسسة • الخوف من ألا يصدق أحد أن شخصاً ما قد يعتدي على كبار السن • القلق من التشكيك في قدراتهم العقلية 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>استخلاص المعلومات: استخلاص معلومات أسباب عدم قيام كبار السن بالإبلاغ</p> 
---	----------------------------	--

التقديم عبر الإنترنت: فكر في إنشاء صفحة ملاحظات لاصقة افتراضية مشتركة (باستخدام Jamboard في Google أو Miro في Teams) لكل مجموعة. يمكن للمجموعة استخدام قلم التحديد الافتراضي "لرسم شجرة" واستخدام الملاحظات اللاصقة لكتابة "المشكلات" عند الجذر و"الأثار" على الأوراق. اطلب من المُعد مشاركة الشاشة لكل مجموعة تقوم بالتقديم، بالإضافة إلى كتابة قائمة مجمعة من "المشكلات" و"الأثار" في وثيقة لمشاركتها في الخطوة التالية.



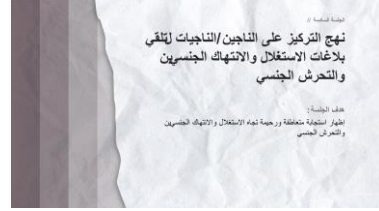
<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 15 دقيقة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>لا يمكننا التحدث عن المشكلات دون محاولة تحديد بعض الحلول أيضاً. لنقم بالعصف الذهني لنجد طرقاً تمكننا من التغلب على بعض هذه العقبات التي تحول دون الإبلاغ.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: الحلول المقترحة لشجرة المشكلات</p>  <p>طرق العصف الذهني التي يمكننا من خلالها التغلب على العقبات التي تحول دون الإبلاغ.</p>
---	-------------------	---



الجلسة السادسة: نهج التركيز على الناجين/الناجيات في تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين

المدة: 240 دقيقة

هدف الجلسة: وصف كيفية تلقي بلاغ عن الاستغلال أو الانتهاك الجنسيين بطريقة محترمة، وعطوفة، ومتعاطفة.



ملاحظة للمُيسّر: التركيز على الناجين/الناجيات

تهدف مذكرة المعلومات الأساسية هذه إلى مساعدة المُيسّر في اكتساب فهم أفضل لنهج منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين الذي يركز على الناجين/الناجيات. وهو نهج يضع الشخص الذي تعرض للانتهاك في مركز الاهتمام عندما يبلغ عن الانتهاك أو يطلب المساعدة، بغض النظر عما إذا كان يشعر أنه ضحية أو ناجي/ناجية. وسيستخدم نفس النهج الذي يركز على الأشخاص طوال العملية، بدءاً من الإبلاغ والدعم وحتى إدارة الشكاوى والتحقيق. يُرجى ملاحظة أن هذه الجلسة ستتناول في كل من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. ومن المهم التمييز بين استخدام هذين المصطلحين وموضع ذكرهما. وفي حين أن هذه الوحدة التدريبية تنظر بشكل أساسي إلى منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ولا تتناول التحرش تماماً، إلا أن هناك حالات في هذه الجلسة ينطبق فيها منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

التركيز على الناجين/الناجيات: يأتي مفهوم التركيز على الناجين/الناجيات من مجال البرامج التي تعالج العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV)، بما في ذلك العنف الجنسي، في السياقات الإنسانية. "يعني نهج التركيز على الناجين/الناجيات إعطاء الأولوية لحقوق الناجين/الناجيات واحتياجاتهم وورغياتهم عند تنسيق برامج معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتطويرها، وتنفيذها".¹

وعند تقديم الخدمات للناجين/الناجيات من العنف الجنسي وغيره من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، هناك خمسة حقوق للناجين/الناجيات تسترشد بالمبادئ الأساسية للسلامة، والسرية، والاحترام، وعدم التمييز.

- تلقي معاملة محترمة وكرامة.
- عدم التعرض للتمييز على أساس النوع الاجتماعي، أو العرق، أو الإثنية، أو العمر، أو القدرة، أو الميل الجنسي، أو الحالة فيما يتعلق بفيروس العوز المناعي البشري، أو أي سمة أخرى.
- امتلاك خيار التصرف في كيفية التعامل مع العنف.
- احترام الخصوصية والسرية.
- الحصول على المعلومات والفاعلية في اتخاذ القرار.

يُرجى مراعاة أنه بالإضافة إلى هذه المبادئ، يتمتع الناجون/الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي بالحق في اختيار ما إذا كانوا سيقدّمون بلاغاً إلى سلطات إنفاذ القانون.

ومع ذلك، يجب على جميع العاملين في مجال المساعدات الإنسانية الإبلاغ عن أي إصابات وشكوك بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين لأن أرباب العمل ملزمون بصفة خاصة بضمان عدم استغلال موظفيهم لمناصبهم لإلحاق الضرر بالآخرين. لذلك، في حين أن المبادئ الأساسية التي تركز على الناجين/الناجيات يجب أن تنطبق على حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يجب أن يكون العاملون في مجال المساعدات الإنسانية واضحين بشأن حدود السرية – يجب عليهم إبلاغ منظماتهم بالمخاوف لمنع إلحاق المزيد من الضرر بالناجين/الناجيات والآخرين.² سيحتفظ الناجون/الناجيات بالحق في الحصول على خدمات الدعم بغض النظر عما إذا قررا المشاركة في تحقيق المنظمة في الانتهاك المزعم أم لا. وهذه التحقيقات ليست جنائية بطبيعتها ولا تشمل إنفاذ القانون، ولكنها قد تؤدي إلى إنهاء عمل الموظف إذا ثبت الادعاء. وإذا كان السلوك جنائياً بموجب القوانين المعمول بها، فإن الناجي/الناجية يكون دائماً حراً في رفع قضية جنائية وستدعم المنظمة الناجي/الناجية في هذه العملية إذا رغب في ذلك.

يُرجى ملاحظة أن السيناريوهات المستخدمة في الأمثلة التالية لا تمثل الأنواع الوحيدة من الحالات. يمكن أن يكون الجناة والناجون/الناجيات من أي جنس بيولوجي. هذه السيناريوهات مجرد أمثلة ويجب التعامل معها على هذا النحو.

¹الاجتماعي/صندوق الأمم المتحدة للسكان (2019)، ص. 18 <https://www.U.N.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gbv-in-emergencies-Handbook-for-Coordinating-GBV-in-Emergencies-fin.01.pdf>

²انظر المرجع نفسه، ص. 38-39؛ انظر أيضاً بروتوكول الأمم المتحدة بشأن تقديم المساعدة لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، 12 ديسمبر/كانون الأول 2019، الفقرة 2.5 <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/76160.pdf>



الموضوع الأول: فهم احتياجات الناجين/الناجيات من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

المدة: 80 دقيقة أهداف التعلم:

- تحديد آثار الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الناجين/الناجيات.
- فهم كيف يجب أن تؤثر تجربة الناجين/الناجيات على طريقة تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

مدة هذه الشريحة: 15 دقيقة

يقول المُيسّر:

يمكن أن يكون للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي مجموعة من العواقب السلبية على الناجين/الناجيات. وبعض هذه العواقب واضح والبعض الآخر قد يكون غير واضح.

بناءً على السيناريوهات المختلفة التي رأيناها، هل يمكنكم إعطاء أمثلة على هذه العواقب الواضحة أو الأقل وضوحاً؟

ملاحظة للمُيسّر:

توقع النوع التالي من الإجابات وتأكد من ذكر جميع أنواع العواقب – الجسدية، والاجتماعية، والنفسية، والعاطفية :

- العواقب الجسدية: الإصابات، والندبات، والحمل غير المرغوب فيه، ومشكلات الصحة البدنية، مثل العدوى المنقولة جنسياً، والعقم.
- العواقب الاجتماعية: فقدان العمل، والعزلة، وصمة العار، والرفض الاجتماعي.
- العواقب النفسية أو العاطفية: الشعور بالعار، والذنب، ولوم الذات، والعزلة، والخوف، والقلق، والغضب، وعدم الثقة بالآخرين.

(يُرجى ملاحظة أن العواقب لا تقتصر على الأمثلة المقدمة).

بمجرد أن يذكر المشاركون أمثلة على عواقب هذه الأبعاد الثلاثة، اعرض الصورة على الشريحة.

يقول المُيسّر:


يمكن أن تظهر هذه العواقب بطرق مختلفة وقد لوحظت بغض النظر عن طبيعة حالة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي التي حدثت. كما أن لكل ناج/ناجية تجربة مختلفة وقد يكون لهم ردود فعل مختلفة.

من الضروري فهم خطورة عواقب سوء السلوك الجنسي على الناجين/الناجيات وإدراك مشاعر الناجين/الناجيات وفهم ردود فعلهم. وفي الواقع، فإن إدراك الأثر بعيد المدى لسوء السلوك الجنسي سيمكنك من الاستمرار في التركيز على ردود أفعال الناجين/الناجيات وتقييم الدعم عند تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

الآن، لنناقش على نحو أكثر تحديداً احتياجات الناجين/الناجيات الذين يقررون مشاركة قصتهم مع شخص ما، وكيفية الاستجابة على نحو مناسب لشهادات أو ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

الشريحة: عواقب الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي: بعيون الناجي/الناجية



<p>مدة هذه الشريحة/النشاط: 20 دقيقة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>الآن بعد أن أصبحت لديكم فكرة أوضح عن السلوكيات غير المقبولة وعواقبها على الناجين/الناجيات، لنلق نظرة أكثر تفصيلاً على ما قد يشعر به الناجون/الناجيات، أو المنفردون، عند الإبلاغ عن موقف ما.</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة من ثلاثة أو أربعة أشخاص. أعط كل مجموعة بعض السيناريوهات وشرح ما هو متوقع منهم لهذا النشاط. سيكون أمامهم 15 دقيقة لإكمال هذا النشاط.</p> <ul style="list-style-type: none"> • سيختار أحد أعضاء الفريق سيناريو ويقرأه بصوت عالٍ لزملائه في الفريق. • سيناقش الفريق السؤال التالي: كيف ستشعرون لو كنتم أنتم الناجين/الناجيات؟ • استمر حتى يراجع الفريق جميع السيناريوهات (أو ما يسمح به الوقت) ويناقشها. <p>اختتم النشاط بمناقشة جماعية.</p> <p>يطرح المُيسّر هذين السؤالين:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ما هو أهم شيء تعلمتموه أو اختبرتموه من هذا النشاط؟ • كيف ترون أن يعاملكم زملائكم أو موظف آخر تفصحون له معلومات عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؟ <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>توقع الأنواع التالية من الإجابات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الشعور بأنه يتم الاستماع إليه. • الشعور بأنه يتم تصديقه. • الشعور بأنه ليس وحده. • أن يتم التأكيد له على أنه ليس مسؤولاً عن الوضع. • سماع أنه ليس هناك ما يخل من شأنه. • الثقة في الشخص الذي يروي له قصته. • الشعور بأن لديها/لديه سيطرة على قصتها/قصته وعلى من سيتم إبلاغه بهذا الموقف. 	<p>⌚</p> <p>...</p> <p>📄</p> <p>...</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: خلق التعاطف مع الناجين/الناجيات</p> <p>جلسة أسبوعية // الوحدة الأولى</p> <p>خلق التعاطف مع الناجين/الناجيات</p> <p>كيف سيكون شعورك لو كنت ناجياً/ناجية؟</p> 
<p>ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: تميل المناقشات عبر الإنترنت إلى أن تستغرق وقتاً أطول، لذلك قد تحتاج إلى إضافة وقت إضافي للجلسات الجانبية والمناقشات الجماعية الكبيرة. وتستند المدة المحددة لهذا القسم إلى التدريب الشخصي. وإذا ما أجري ذلك عبر الإنترنت، فخصص 5 دقائق إضافية في المجموعات الجانبية و5 دقائق إضافية في مناقشات المجموعة الكبيرة. يمكن للمُيسّر توثيق المحادثة على سبورة عبر الإنترنت، أو إذا لم تكن متاحة، يمكنهما مشاركة شاشتهما وكتابة إجابات المشاركين كما هي مذكورة.</p>		



<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>ناقشنا الآثار المختلفة للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الناجين/الناجيات. ومن المهم أن نضع في اعتبارنا أن النظام الإيكولوجي للناجين/الناجيات يشمل أسرهم، وأحبائهم، ومجتمعهم المحلي، ولكن أيضاً المنظمة التي تعمل معهم ولصالحهم. يمكن أن يكون للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي آثار بعيدة المدى، مما يزعج إلى حد بعيد السياق الأكبر المحيط بالناجين/الناجيات. وقد يكون الناجي/الناجية قد فقد علاقاته مع مجتمعه المحلي بسبب وصمة العار، أو الرفض، أو اللوم، وكذلك مع أحبائه وأسرته، من خلال العزلة، أو الرفض، أو قطع الروابط الأسرية.</p> <p>لهذا، قد تكون المنظمة الحلقة الوحيدة في نظامه الإيكولوجي التي لا تزال قائمة. ويقع على عاتقنا جميعاً، بصفتنا أعضاء وموظفين في هذه المنظمة، مسؤولية ضمان عدم كسر الصلة بين الناجي/الناجية والمنظمة، وأن تؤدي المنظمة دورها في دعم الناجي/الناجية.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: النظام الإيكولوجي للناجين/الناجيات</p> <p>شريحة خلفية © أليس وود 2022</p> <p>النظام الإيكولوجي للناجين/الناجيات</p> <p>المنظمة</p> <p>المجتمع المحلي</p> <p>الأسرة والأقران</p>								
<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>يهدف النهج الذي يركز على الناجين/الناجيات إلى تهيئة بيئة داعمة تُحترم فيها حقوق الناجين/الناجيات ويُعاملون فيها بكرامة واحترام. يساعد هذا النهج على تعزيز تعافي الناجين/الناجيات والناجيات وقدرتهم على تحديد احتياجاتهم وورغباتهم والتعبير عنها، بالإضافة إلى تعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات بشأن السبل الممكنة للدعم.</p> <p>ينعكس هذا النهج في أربعة مبادئ توجيهية يجب وضعها في الاعتبار عند تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.</p> <ul style="list-style-type: none">● الاحترام: يجب أن تسترشد جميع الإجراءات المتخذة باحترام اختيارات الناجين/الناجيات وفاعليتهم، ورغباتهم، وحقوقهم، وكرامتهم.● السرية: يعني الحفاظ على السرية عدم مشاركة أي معلومات مع أي أحد دون موافقة الناجي/الناجية. وللأشخاص الحق في اختيار لمن يروون أو لا يروون قصتهم.● الأمان: سلامة الناجي/الناجية هي الأولوية رقم واحد.● عدم التمييز: توفير معاملة متساوية وعادلة لأي شخص يحتاج إلى الدعم أمر حتمي.	<p>⌚</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: نهج التركيز على الناجين/الناجيات</p> <p>شريحة خلفية © أليس وود 2022</p> <p>نهج التركيز على الناجين/الناجيات</p> <p>1 خلق بيئة داعمة تُحترم فيها حقوق الناجين/الناجيات ويُعاملون فيها بكرامة واحترام.</p> <p>2 تشجيع تعافي الناجين/الناجيات وقدرتهم على تحديد احتياجاتهم ورغباتهم والتعبير عنها.</p> <p>3 تعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات بشأن السبل الممكنة للدعم.</p> <p>المبادئ الأساسية لممارسة نهج يركز على الناجين/الناجيات</p> <table><tr><td>الاحترام</td><td>السرية</td></tr><tr><td>تستند جميع الإجراءات بطور أمثل على اختيارات الناجين/الناجيات وأصواتهم ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.</td><td>الأولوية الأولى هي سلامة الناجين/الناجيات.</td></tr><tr><td>السرية</td><td>عدم التمييز</td></tr><tr><td>منح الناجين/الناجيات الحق في اختيار لمن يروون قصتهم ومنح الناجين/الناجيات حق عدم مشاركة المعلومات لأشخاص آخرين.</td><td>تقديم معاملة متساوية وعادلة لكل من يحتاج إلى الدعم.</td></tr></table>	الاحترام	السرية	تستند جميع الإجراءات بطور أمثل على اختيارات الناجين/الناجيات وأصواتهم ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.	الأولوية الأولى هي سلامة الناجين/الناجيات.	السرية	عدم التمييز	منح الناجين/الناجيات الحق في اختيار لمن يروون قصتهم ومنح الناجين/الناجيات حق عدم مشاركة المعلومات لأشخاص آخرين.	تقديم معاملة متساوية وعادلة لكل من يحتاج إلى الدعم.
الاحترام	السرية									
تستند جميع الإجراءات بطور أمثل على اختيارات الناجين/الناجيات وأصواتهم ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.	الأولوية الأولى هي سلامة الناجين/الناجيات.									
السرية	عدم التمييز									
منح الناجين/الناجيات الحق في اختيار لمن يروون قصتهم ومنح الناجين/الناجيات حق عدم مشاركة المعلومات لأشخاص آخرين.	تقديم معاملة متساوية وعادلة لكل من يحتاج إلى الدعم.									
<p>مدة هذه الشريحة: 15 دقيقة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>ارجعوا إلى السيناريوهات الموجودة في قسم "كيف سنتشعرون لو كنتم أنتم الناجين/الناجيات؟" وتخيّلوا الآن "كيف كان يمكن للموظفين الاستجابة؟". كيف كان يمكن تطبيق المبادئ التوجيهية الأربعة؟ ما هي الاستجابة التي كانت ستكون صحيحة في تطبيق هذه المبادئ؟</p> <p>ملاحظة للمُيسّر:</p> <p>اطلب من المشاركين العودة إلى مجموعاتهم السابقة وادعهم إلى التفكير في السيناريو الذي عملوا عليه في وقت سابق. ما الذي كان يجب أن يفعله الموظفون بصورة مختلفة ليعكسوا هذه المبادئ؟ بعد 10 دقائق في مجموعات، اقترح مشاركة مثال أو مثالين عمليين لكل مجموعة وقدم توضيحات أو إضافات إذا لزم الأمر.</p>	<p>⌚</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: ترجمة المبادئ التوجيهية إلى ممارسة</p> <p>شريحة خلفية © أليس وود 2022</p> <p>ترجمة المبادئ التوجيهية إلى ممارسة</p> <table><tr><td>الاحترام</td><td>السرية</td></tr><tr><td>تستند جميع الإجراءات بطور أمثل على اختيارات الناجين/الناجيات وأصواتهم ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.</td><td>الأولوية الأولى هي سلامة الناجين/الناجيات.</td></tr><tr><td>السرية</td><td>عدم التمييز</td></tr><tr><td>منح الناجين/الناجيات الحق في اختيار لمن يروون قصتهم ومنح الناجين/الناجيات حق عدم مشاركة المعلومات لأشخاص آخرين.</td><td>تقديم معاملة متساوية وعادلة لكل من يحتاج إلى الدعم.</td></tr></table>	الاحترام	السرية	تستند جميع الإجراءات بطور أمثل على اختيارات الناجين/الناجيات وأصواتهم ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.	الأولوية الأولى هي سلامة الناجين/الناجيات.	السرية	عدم التمييز	منح الناجين/الناجيات الحق في اختيار لمن يروون قصتهم ومنح الناجين/الناجيات حق عدم مشاركة المعلومات لأشخاص آخرين.	تقديم معاملة متساوية وعادلة لكل من يحتاج إلى الدعم.
الاحترام	السرية									
تستند جميع الإجراءات بطور أمثل على اختيارات الناجين/الناجيات وأصواتهم ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.	الأولوية الأولى هي سلامة الناجين/الناجيات.									
السرية	عدم التمييز									
منح الناجين/الناجيات الحق في اختيار لمن يروون قصتهم ومنح الناجين/الناجيات حق عدم مشاركة المعلومات لأشخاص آخرين.	تقديم معاملة متساوية وعادلة لكل من يحتاج إلى الدعم.									

<p>أمثلة على التطبيقات حسب السيناريو:</p> <p>السيناريو الأول:</p> <ul style="list-style-type: none"> السماح للأفراد بالحضور دون موعد لعمل البلاغات. عدم استعجال الناجي/الناجية والسماح له بشرح وضعه دون قيود زمنية. تهيئة بيئة يشعر فيها الناجي/الناجية بالأمان للإفصاح عن المعلومات السرية فيما يتعلق بالجاني وإيجاد الحلول دون المخاطرة بسلامتهما. <p>السيناريو الثاني:</p> <ul style="list-style-type: none"> الانتباه التام للناجي/الناجية أثناء عمل البلاغ. تعريف الناجي/الناجية بأنك تفهم الموقف على نحو صحيح. يمكن فعل ذلك عن طريق تكرار الحالة على مسامع الناجي/الناجية لإعلامه بما قمت بتسجيله. وإذا لزم الأمر، اطرح الأسئلة للتوضيح. سؤال الناجي/الناجية عن الطريقة التي يود بها التعامل مع الموقف قبل مواجهة الجاني. جعل الناجي/الناجية يشعر بالأطمئنان إلى أنه سيتم التعامل مع حالته بأمان وفعل ذلك بما فيه مصلحة الناجي/الناجية. <p>السيناريو الثالث:</p> <ul style="list-style-type: none"> أخبر الناجي/الناجية بأنه إذا شعر بعدم الارتياح للإفصاح عن البلاغ لك، فهناك موظفون آخرون يمكنهم التعامل مع الموقف. 		
<p>ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: تميل المناقشات عبر الإنترنت إلى أن تستغرق وقتاً أطول، لذلك قد تحتاج إلى إضافة وقت إضافي للجلسات الجانبية والمناقشات الجماعية الكبيرة. وتستند المدة المحددة لهذا القسم إلى التدريب الشخصي. وإذا ما أجري ذلك عبر الإنترنت، فخصص 5 دقائق إضافية في المجموعات الجانبية و5 دقائق إضافية في مناقشات المجموعة الكبيرة. يمكن للمُيسّر أو المُيسّرة توثيق المحادثة على سبورة عبر الإنترنت، أو إذا لم تكن متاحة، يمكنهما مشاركة شاشتهما وكتابة إجابات المشاركين كما هي مذكورة.</p>		
<p>مدة هذه الشريحة: 15 دقيقة</p> <p>يقول المُيسّر:</p> <p>يجب أن تكون المبادئ الأربعة والنهج الذي يركز على الناجين/الناجيات في قلب استجابتنا. لقد رأينا كيف يمكن تطبيقها عملياً وسنعود إليها لاحقاً. ومن المهم أن نتذكر أنه إذا لم يتم اتباع المبادئ، فقد يتعرض الناجون/الناجيات لمزيد من المخاطر والضرر.</p> <p>يواجه الناجون/الناجيات من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي العديد من التحديات عند طلب الرعاية في أعقاب العنف. وعندما لا يتم تقديم الاستجابة المناسبة، قد يتعرض الناجون/الناجيات للإيذاء الثانوي ويطورون سلوكاً عدوانياً بأنفسهم.</p> <p>يحدث الإيذاء الثانوي عندما يعاني الناجي/الناجية من مزيد من الضرر بسبب تعرضه لسلوكيات ومواقف الآخرين الذين يتفاعلون معهم. وقد يكون الإيذاء الثانوي، على سبيل المثال، ناتجاً عن الاستجواب المتعلق بالحدث الذي يُقصد منه "إلقاء اللوم على الضحية" أو يعتبره الناجي/الناجية على أنه كذلك، مثل التشكيك في رد فعل الناجي/الناجية على الاعتداء أو استخدام لغة غير لائقة أو تعليقات غير حساسة. ويمكن لهذه العملية أن تسبب هذه العملية المزيد من الصدمة، وتخلق عدم ثقة في خدمات الدعم، ومتخصصي الرعاية الصحية والمؤسسات، وتؤثر على سلوك الناجي/الناجية في طلب المساعدة.</p> <p>لمنع حدوث صدمة إضافية للناجين/الناجيات من العنف الجنسي، يجب عليك بصفقتك متخصصاً أن تكون واعياً بمواقفك وسلوكياتك تجاه الناجين/الناجيات من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وأن تتخذ نهجاً يركز على الناجين/الناجيات.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: رد فعل غير مناسب على الإفصاح والإيذاء الثانوي</p> <p>خطة الصدمة أو الشدة الأولى</p> <p>رد الفعل غير المناسب تجاه الإفصاح والإيذاء الثانوي</p> <p>يحدث الإيذاء الثانوي عندما يعاني الناجون/الناجيات من مزيد من الضرر بسبب تعرضهم لسلوكيات ومواقف الآخرين الذين يتفاعلون معهم.</p> <p>تتضمن أمثلة ذلك التكيف عن هويتهم للجاني، والتفكير، ولوم الضحية، واللغة غير اللائقة، والمعلومات غير الحساسة، وغير ذلك الكثير.</p> <p>لوم الضحية</p> <p>عدم الثقة</p> <p>التحيز عن التشكيك</p>



<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>التلخيص:</p> <ul style="list-style-type: none"> • من المرجح أن يواجه الأشخاص الذين تعرضوا لاستغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي أو شهدوهم عواقب صعبة على مستويات مختلفة. • سيكون للناس ردود أفعال مختلفة تجاه الأحداث ذاتها. لن تكون العواقب الضارة ظاهرة دائماً للمراقبين الخارجيين. • لتجنب تعزيز هذه العواقب السلبية، من الضروري مراعاة احتياجات الناجين/الناجيات. • قد يكون لكل ناج/ناجية احتياجات مختلفة، ولكن من الضروري دائماً ضمان الاحترام، والسرية، والأمان، وعدم التمييز. • قد يتدمر النظام الإيكولوجي للناجين/الناجيات جزئياً بعد الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. تضطلع المنظمة وكل موظف من موظفيها بدور رئيسي في هذا النظام الإيكولوجي. • تكون الأولوية لتقديم الدعم للناجين/الناجيات عند تلقي بلاغ بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. 	<p>١</p>	<p>الشرائح: التلخيص</p> <p>الوحدة التدريبية أو المشروع الأول ملخص</p> <p>1 من المرجح أن يواجه الأشخاص الذين تعرضوا للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي أو شهدوهم عواقب صعبة على مستويات مختلفة.</p> <p>2 سيكون لدى مختلف الأشخاص ردود أفعال مختلفة تجاه نفس الأحداث. لن تكون العواقب الضارة دائماً مرئية لأعين المراقبين.</p> <p>3 من الضروري مراعاة احتياجات الناجين/الناجيات لتجنب تعزيز هذه العواقب السلبية.</p> <p>الوحدة التدريبية أو المشروع الأول ملخص</p> <p>4 قد يكون لكل ناج/ناجية احتياجات مختلفة، لكن من الضروري دائماً ضمان الاحترام، والسرية، والأمان، وعدم التمييز.</p> <p>5 قد يتدمر النظام الإيكولوجي للناجين/الناجيات جزئياً بعد التعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. تضطلع المنظمة وكل موظف من موظفيها بدور رئيسي في إعادة بناء هذا النظام الإيكولوجي.</p> <p>6 تكون الأولوية لتقديم الدعم للناجين/الناجيات عند تلقي بلاغ بحدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.</p>
--	----------	---

ملاحظة للمُيسر:

استخلاص معلومات التمرين من خلال مراجعة جميع الإجراءات المقترحة:

الإجراءات التي يجب تجنبها	جميع الموظفين	الأفرقة المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي	
	X		الاستماع للناجي/الناجية
		X	التحقق من صحة الحقائق
		X	وضع خطة عمل لتلبية احتياجات الناجين/الناجيات
	X		تقديم بلاغ إلى الأفرقة المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي
X			التشكيك في موقف الناجي/الناجية
		X	إجراء استبيانات في المجتمع المحلي لتحديد حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي المحتملة
		X (بموافقة مستنيرة فحسب)	مرافقة الناجي/الناجية إلى المستشفى، ومركز الشرطة، والخدمات الأخرى اللازمة
	X		تلقى البلاغ بتعاطف
	X		إبلاغ الناجي/الناجية باليات الإبلاغ الرسمية القائمة
	X		إبلاغ الناجين/الناجيات بالترام الإبلاغ وما يستتبعه
		X	البحث عن شهود
		X	استدعاء الجاني المزعوم
X			اقتراح حل ودي لإرضاء الناجي/الناجية
X			توصية الناجي/الناجية بالسلوكيات والمواقف التي يجب اتباعها لتجنب تكرار ما حدث
X			محاولة إقناع الجاني بعدم تكرار مثل هذا السلوك

يقول المُيسر:

أحسنتم. لقد تمكنت من تحديد الاختلافات بين أدوار جميع الموظفين والمسؤوليات المحددة للأفرقة المتخصصة! لنراجع النقطة الأخيرة سريعاً. ويمكن أن تكون الأفرقة المتخصصة المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي جهات تنسيقية تضطلع بدور الوقاية وإدارة الحالات، ولكن أيضاً أفرقة للتحقيق. هؤلاء هم الموظفون المخولون بوضع اليات، وتنسيق إجراءات الوقاية، وإدارة آليات الإبلاغ، وضمان إدارة الحالات المبلغ عنها، مثل تقديم الدعم للناجين/الناجيات، أو إجراء التحقيقات، أو التوصية بالجزاءات وغيرها من التدابير عقب التحقيقات.

بالنسبة لبقية الموظفين، من المهم فهم أن لديكم أيضاً دور رئيسي يتمثل في تلقي البلاغات. وبصفتكم موظفين ميدانيين، قد تكونون قناة الإبلاغ الوحيدة التي يمكن تحديدها والوصول إليها للناجين/الناجيات لأنهم يتقون بكم بسبب حواجز اللغة أو بسبب عوائق أخرى تحول دون الوصول إلى الآليات الرسمية. لذلك تقع على عاتقكم مسؤولية تقديم استجابة مناسبة إذا تم الإفصاح لكم عن موقف ما. سنعود إلى هذا لاحقاً.

من ناحية أخرى، من الضروري ألا تتخطوا هذا الدور وتشاركوا في التحقيقات، أو الوساطة، أو الإجراءات الأخرى. ويمكن أن تسبب هذه الإجراءات مزيداً من الضرر للناجين، وتخلق مخاطر وتوترات في المجتمع المحلي، ولكنها تعرضكم أيضاً للخطر بصفتكم موظفين.

ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: قد ينشئ المُعيد غراً جانبية لمجموعات صغيرة لمناقشتها وبطلب منهم تتبع قوائمهم لمشاركتها في نقاشات المجموعة الأكبر. ضع في اعتبارك إنشاء مستند مشترك عبر الإنترنت لكل مجموعة من خلال الخدمة السحابية لتتمكن المجموعات من تدوين الملاحظات. ويمكن للمُعيد أن يشارك الرابط في مربع الدردشة للمجموعات المعنية ويمكن للمشاركين الاطلاع على المستند المشترك والمشاركة فيه.



<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>يقول الميسر:</p> <p>عندما تحدثنا عن مبادئ النهج الذي يركز على الناجين/الناجيات، فإننا تحدثنا عن السرية. ومع ذلك، ذكرنا أيضاً الإبلاغ الإلزامي عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهو المبدأ الخامس من المبادئ الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.</p> <p>كما تناقشنا، جميع العاملين في مجال المساعدات الإنسانية مطالبون بالإبلاغ عن اشتباهات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك الكشف عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يقدمها الشهود أو الناجون/الناجيات.</p> <p>عندما يبدو الشخص مستعداً للإفصاح، يكون على الموظف التزام بإبلاغ ذلك الشخص بأنه ملزم بإبلاغ الجهة التنسيقية في منظمته.</p> <p>من الضروري أن تنقلوا هذه المعلومات إلى الشخص الذي يشارك الموقف معكم إذا تلقىتم بلاغاً عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين وأن تشرحوا له من الذين سيتم إبلاغهم، ومتى، وكيف من أجل الحفاظ على علاقة الثقة القائمة بينكم وعدم التسبب في مزيد من الضرر للناجي/الناجية.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: التركيز على الإبلاغ الإلزامي</p> <p>الشفقة شمسية // المبرمج الثاني</p> <p>التركيز على الإبلاغ الإلزامي</p> <ul style="list-style-type: none"> • أبلغوا الناجي/الناجية بمتطلبات الإبلاغ • اخطوهم تفاصيل حول من سيتم إبلاغهم، ومتى، وكيف • حافظوا على علاقة الثقة بينكم وبين الشخص الذي أصبح ج الحادث على أفضل وجه ممكن 
<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>يقول الميسر:</p> <p>يتضمن النهج الذي يركز على الناجين/الناجيات احترام فاعلية الناجي/الناجية وحمايتها. ويتضمن ضمان قدرتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة.</p> <p>تتطلب الموافقة الحقيقية أو "المستنيرة" فهماً لممارسة الحق في قول "لا" والقدرة على فعل ذلك. وقد لا يعرف المستفيدون أن لهم الحق في الرفض أو أنهم سيتمكنون من الحصول على المساعدات الإنسانية إذا فعلوا ذلك.</p> <p>في حالة الإبلاغ عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، فإن هذا يعني:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التأكد من أن الناجي/الناجية على دراية بالإبلاغ الإلزامي وما يعنيه ذلك: من الذي سيتم إبلاغهم بماذا، ومتى، وكيف، ولماذا، وما الذي ستكون عليه متابعة البلاغ. • إبلاغ الناجي/الناجية بالعملية بالتفاصيل، بما في ذلك العواقب المحتملة للإبلاغ – مثل التحقيق أو المخاطر التي تهدد السلامة التي يجب أخذها في الاعتبار ومنعها – وعواقب التوجه نحو الخدمات المتخصصة. • السماح للناجي/الناجية بالتعبير عن احتياجاته، مثل اختيار الوصول إلى الخدمات، وكيف، ومتى، أو إذا كان سيحصل عليها على الإطلاق، واختيار المعلومات التي يوافق على مشاركتها (على سبيل المثال، الاسم)، واتخاذ القرار على أساس سلامته (على سبيل المثال، إمكانية طلب أي تدابير حماية يرغب فيها). 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: التركيز على الموافقة المستنيرة</p> <p>الشفقة شمسية // المبرمج الثاني</p> <p>التركيز على الموافقة المستنيرة</p> <p>نهج التركيز على الناجين/الناجيات</p> <p>احترام فاعلية الناجين/الناجيات</p> <p>إمكانية اتخاذ قرارات مستنيرة</p> <p>يمكن أن تضمن الموافقة المستنيرة ما يلي: معلومات حول عملية الإبلاغ بالتفصيل، وحول العواقب المحتملة، وحول الخدمات والدعم المتاحين والقدرة على التعبير عن الاختيارات، والاختيار الوصول إلى الخدمات أم لا، وتحديد المعلومات التي يتم مشاركتها، واتخاذ القرارات بشأن سلامتهم، إلخ.</p> 
<p>مدة هذه الشريحة: 25 دقيقة</p> <p>يقول الميسر:</p> <p>أنتم تعرفون الآن ما هو دوركم فيما يتعلق بتلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، ولكن قد يكون هذا جديداً عليكم وليس من السهل دائماً تخيل أنفسكم في موقف تتلقون فيه بلاغاً.</p> <p>خذوا وقتاً للمناقشة كمجموعة: ما هي التحديات أو المخاوف التي يواجهها العاملون في مجال المساعدات الإنسانية عندما يفصح أحد الناجين/الناجيات عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي عما حدث له/لها؟</p> <p>ملاحظة للميسر:</p> <p>أعط المجموعات بضع دقائق لمناقشة التحديات والشواغل التي يحدونها وكتابتها على الملاحظات اللاصقة. اطلب منهم وضع ملاحظاتهم على السبورة ومشاركة النتائج مع بقية المجموعة.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>الشريحة: التحديات التي يواجهها الموظفون عند تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي</p> <p>الشفقة شمسية // المبرمج الثاني</p> <p>التحديات التي يواجهها الموظفون عند تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي</p> <p>ما التحديات أو المخاوف التي يواجهها العاملون في مجال المساعدات الإنسانية عندما يفصح أحد الناجين/الناجيات عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي عن حادث وقع لهم؟</p> 

<p>توقع هذا النوع من التعقيبات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الخوف من عدم القيام بمهمة دعم الناجي/الناجية على أكمل وجه. • الخوف من الشعور بعدم الارتياح. • التردد في تلقي بلاغ يتعلق بزميل. • الخوف من انتقام الزميل المتهم. • صعوبة تمييز صحة الادعاء. • الخوف من إيذاء زميل. <p>تأكد من معالجة هذه المخاوف بالتأكيد على ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تذكيرهم بالحدود: ليس من المتوقع منهم أن يتعاملوا مع الموقف بمفردهم. فهم في المقام الأول قناة للدعم ونقل المعلومات إلى الأفرقة المتخصصة. • السرية: هذا المبدأ موجود أيضاً لحمايتهم في حالة اضطرابهم للإبلاغ عن حالة تتعلق بزميل آخر. • شرط الحياد: ليس من المتوقع منهم تقييم ما إذا كان الموقف صحيحاً أم لا. فهذه مسؤولية أفرقة التحقيق التي ستبذل كل ما في وسعها لتأكيد الوقائع أو نفيها بكل موضوعية. 		
<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p><u>التلخيص:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • من الضروري تدريب موظفي الخطوط الأمامية بصورة صحيحة، حتى تكون هناك بيئة آمنة وموثوقة للشخص الذي يكشف بمحض إرادته عما تعرض له، وليكونوا مستعدين للاستجابة بأمان وعلى نحو مناسب للإفصاحات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. • ليس من المتوقع من الموظفين غير المتخصصين التغلب على القيود المفروضة عليهم. ولا يتمثل دوركم في البحث عن الناجين/الناجيات، أو تقديم المشورة، أو إجراء المقابلات، أو فهم جميع التفاصيل، أو إخبار الشخص بما ينبغي له فعله. • واجبنا بصفتنا عاملين في المجال الإنساني هو احترام حقوق جميع الناس واحتياجاتهم وحمايتهم وعدم وضع افتراضات أو إطلاق الأحكام. • دوركم هو الاستماع دون إطلاق الأحكام وتقديم معلومات دقيقة ومحدثة عن الخدمات المتاحة والسماح للناجي/الناجية باتخاذ قراراته بنفسه. • عليكم التزام أيضاً بالإبلاغ عن أي حالة استغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي يتم الإفصاح عنها لكم، ومن المهم إبلاغ الناجي/الناجية أو الشاهد بهذا الالتزام. 	<p>⌚</p>	<p>الشرائح: التلخيص</p> <p>جلسة تدريبية // المبرمج قسبي</p> <p>ملخص</p> <p>1 من الضروري أن يكون الموظفون العاملون في الخطوط الأمامية مستعدين للاستجابة بأمان وعلى نحو مناسب للإفصاحات والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وأن تكون هناك بيئة مواتية بما حتى يكون الناجون/الناجيات على استعداد للإفصاح عن تجرباتهم.</p> <p>2 ليس من المتوقع أن يتغلب الموظفون غير المتخصصين على القيود المفروضة عليهم. ليس دوركم البحث عن ناجين/ناجيات، أو تقديم المشورة، أو إجراء المقابلات، أو فهم جميع التفاصيل، أو إخبار الشخص بما ينبغي له فعله.</p> <p>جلسة تدريبية // المبرمج قسبي</p> <p>ملخص</p> <p>3 ليس واجبكم بصفتكم عاملين في المجال الإنساني وضع الافتراضات أو إطلاق الأحكام بل احترام حقوق جميع الأفراد واحتياجاتهم وحمايتهم.</p> <p>4 يتمثل دوركم في تقديم معلومات دقيقة ومحدثة حول الخدمات المتاحة والسماح للناجيين/الناجيات باتخاذ قراراتهم.</p> <p>5 عليكم أيضاً التزام بالإبلاغ عن أي حالة من حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي الإفصاح عنها لكم ومن المهم إبلاغ الناجي/الناجية أو الشاهد بهذا الالتزام.</p>

الموضوع الثالث: تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وفقاً لنهج يركز على الناجين/الناجيات

المدة: 85 دقيقة

أهداف التعلم:

- ترجمة النهج الذي يركز على الناجين/الناجيات إلى أفعال.
- وصف كيفية تلقي بلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وفهم نهج الاستماع، والاستفسار، والتصديق، وتعزيز السلامة، والدعم (LIVES).

الوحدة التدريبية 1: موضوع الثالث
تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي
باعتتماد نهج يركز على الناجين/الناجيات



مدة هذه الشريحة: 15 دقيقة

يقول المُيسّر:

كما رأينا، يتمثل جوهر دوركم في تلقي الأدلة على حدوث استغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي من خلال التعاطف، والاستماع، وتقديم الرعاية للناجين/الناجيات، خاصة لأنكم في كثير من الحالات تكونون نقطة الدخول الوحيدة للناجي/الناجيات للإبلاغ عما تعرض له.

في هذه الحالة، يكون دعم الخطوط الأمامية الشيء الأكثر قيمة الذي يمكنكم تقديمه. حتى ولو لم تكونوا متخصصين في تقديم الرعاية، فستكونون قد قدمتم الدعم الأساسي للشخص.

مع ذلك، يجب أن ندرك أننا جميعاً نَجلب مواقفنا ومعتقداتنا إلى عملنا، وقد تكون بعض هذه المواقف ضارة للناجين/الناجيات دون أن ندرك ذلك. ومن المهم أن نعتزف بمواقفنا ونبدأ في تحديدها. وإلقاء اللوم على الناجين/الناجيات أمر شائع في العديد من المجتمعات المحلي وهو أمر يجب أن نسعى بنشاط لتجنبه ومواجهته في عملنا مع الناجين/الناجيات.

خذوا وقتاً كمجموعة لإدراج السلوكيات والمواقف التي يجب تشجيعها أو تجنبها عند تلقي بلاغ عن حدوث استغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي.

ملاحظة للمُيسّر:

أعط المجموعة 10 دقائق لتحديد المواقف التي يجب تشجيعها وتجنبها عند التعامل مع أحد الناجين/الناجيات أو الشهود في حادثة استغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي يشارك الموقف معكم. ثم شاركوا نتائج العمل الجماعي. يقدم أحد أعضاء المجموعة سلوكاً واحداً يجب تجنبه وواحداً يجب تشجيعه. ويواصل عضو المجموعة التالي، وهكذا، حتى تتم مشاركة كل شيء.

الشريحة: ممارسة مواقف تركز على الناجين/الناجيات



ملاحظة التقديم عبر الإنترنت: يسجل المُعد إجابات المشاركين على سبورة افتراضية أو وثيقة مشتركة أخرى ويشارك الشاشة مع المُيسّر والمشاركين.

مدة هذه الشريحة: 5 دقائق

يقول المُيسّر:

هذا رائع. لقد حددتم المواقف التي تكس نهجاً يركز على الناجين/الناجيات أو تعارضه. وفيما يلي مجموعة موجزة من السلوكيات الرئيسية التي يجب تجنبها أو تجنبها. وتعكس هذه السلوكيات توقعات الناجين/الناجيات عندما يقررون الإفصاح عن وضعهم.

الشريحة: السلوكيات، والأقوال، وتوقعات الناجين/الناجيات



<div>ملحظة للميسر:</div> <div>انتقل عبر الشرائح التي تذكر ما يجب فعله، وما لا يجب فعله، وتوقعات الناجين/الناجيات، وكن مستعداً للإجابة على الأسئلة النهائية التي يطرحها المشاركون حول بعض السلوكيات المتضمنة في الجدول.</div>	<div></div>	<div>الجلسة الثانية // الموعود 2023</div> <div>التصرفات والأقوال: ما يتوقعه الناجون/الناجيات</div> <table><tr><td>التعامل معهم بطريقة احترافية</td><td>تطورهم بطور احترافي</td></tr><tr><td>أن يكون لديهم القدرة على الاختيار</td><td>التطور بطور احترافي بما يتفق مع قيمهم أو ما هو "الأسهل"</td></tr><tr><td>الحفاظ على خصوصية الشخص وسريته</td><td>الإحسان بطور دوسمة لهم، بما في ذلك مشاركة تجربتهم دون عواقب</td></tr><tr><td>التطور من التمييز وإطلاق الأحكام</td><td>التعرض للتمييز على أساس النوع الاجتماعي، والعرق، والجنس، والقدرة الإبداعية، والدين، إلخ.</td></tr><tr><td>الوصول إلى معلومات دقيقة</td><td>التصديق على معلومات محدودة أو نقصها عن الجوانب المتضمنة</td></tr><tr><td>التطور بالأمان والقدرة على الإفصاح عن تجربتهم لهم</td><td>التطور بشأن أقل بعد الإفصاح عن تجربتهم لهم</td></tr></table>	التعامل معهم بطريقة احترافية	تطورهم بطور احترافي	أن يكون لديهم القدرة على الاختيار	التطور بطور احترافي بما يتفق مع قيمهم أو ما هو "الأسهل"	الحفاظ على خصوصية الشخص وسريته	الإحسان بطور دوسمة لهم، بما في ذلك مشاركة تجربتهم دون عواقب	التطور من التمييز وإطلاق الأحكام	التعرض للتمييز على أساس النوع الاجتماعي، والعرق، والجنس، والقدرة الإبداعية، والدين، إلخ.	الوصول إلى معلومات دقيقة	التصديق على معلومات محدودة أو نقصها عن الجوانب المتضمنة	التطور بالأمان والقدرة على الإفصاح عن تجربتهم لهم	التطور بشأن أقل بعد الإفصاح عن تجربتهم لهم
التعامل معهم بطريقة احترافية	تطورهم بطور احترافي													
أن يكون لديهم القدرة على الاختيار	التطور بطور احترافي بما يتفق مع قيمهم أو ما هو "الأسهل"													
الحفاظ على خصوصية الشخص وسريته	الإحسان بطور دوسمة لهم، بما في ذلك مشاركة تجربتهم دون عواقب													
التطور من التمييز وإطلاق الأحكام	التعرض للتمييز على أساس النوع الاجتماعي، والعرق، والجنس، والقدرة الإبداعية، والدين، إلخ.													
الوصول إلى معلومات دقيقة	التصديق على معلومات محدودة أو نقصها عن الجوانب المتضمنة													
التطور بالأمان والقدرة على الإفصاح عن تجربتهم لهم	التطور بشأن أقل بعد الإفصاح عن تجربتهم لهم													
<div>مدة هذه الشريحة: 10 دقائق</div> <div>يقول الميسر:</div> <div>لتقديم دعم الخطوط الأمامية، يمكنك تطبيق نهج الاستماع، والاستفسار، والتصديق، وتعزيز السلامة، والدعم. وستساعدك هذه الكلمات الخمسة على تذكر الخطوات الأساسية التي يجب اتباعها عند تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين:</div> <div><ul style="list-style-type: none">الاستماع: استمع عن كثب بتعاطف ودون إطلاق الأحكام.الاستفسار: اسأل الشخص عما إذا كان يحتاج إلى أي دعم.التصديق: أظهر للناجي/الناجية أنك تصدقه وتفهمه.تعزيز السلامة: حافظ على بيئة آمنة للناجي/الناجية. طمّن مبدأ عدم الإضرار: هل سيكون لاختياري للإجراءات عواقب سلبية على الناجي/الناجية؟الدعم: ساعد في ربط الناجين/الناجيات، بموافقتهم، بالموارد والخدمات المناسبة، بما في ذلك آليات الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ودعم الناجين/الناجيات.</div> <div>ملحظة للميسر:</div> <div>يمكنك أن تتوقع أسئلة حول معنى التعاطف. قد يخطئ المشاركون بين التعاطف والعطف. فنذكّرهم بوضع أنفسهم في مكان الشخص الآخر مع الاحتفاظ بمسافة كافية لحمايتهم.</div> <div>تأكد من أن المشاركين يفهمون أيضاً المواقف المتوقعة عند الاستماع إلى الإفصاح عن حالة استغلال وانتهاك جنسيين وتحرش جنسي. حافظ على هدوئك حتى لو كان الموقف عاطفياً. ضع في ذلك آليات الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ودعم الناجين/الناجيات.</div> <div>أكد على الرسالة الرئيسية التالية: يمكننا جميعاً المساعدة في جعل حالة سوء سلوك جنسي أقل ضرراً عندما نستجيب على نحو مناسب.</div>	<div></div> <div></div> <div></div>	<div>الجلسة الثانية // الموعود 2023</div> <div>خط الدعم الأول: نهج الاستماع، والاستفسار، والتحقق، وضمان السلامة (LIVES) والدعم</div> <table><tr><td>الاستماع</td><td>الاستماع</td></tr><tr><td>هذه هي الخدمة الأكثر قيمة التي يمكنك تقديمها</td><td>الاستفسار</td></tr><tr><td>ستقدمون الدعم الأساسي للشخص، حتى وإن لم تكونوا متخصصين</td><td>التحقق</td></tr><tr><td>تذكروا هذه الكلمات الخمسة: الاستماع، والتحقق، وضمان السلامة، والدعم</td><td>ضمان السلامة</td></tr><tr><td>الدعم</td><td>الدعم</td></tr></table>	الاستماع	الاستماع	هذه هي الخدمة الأكثر قيمة التي يمكنك تقديمها	الاستفسار	ستقدمون الدعم الأساسي للشخص، حتى وإن لم تكونوا متخصصين	التحقق	تذكروا هذه الكلمات الخمسة: الاستماع، والتحقق، وضمان السلامة، والدعم	ضمان السلامة	الدعم	الدعم		
الاستماع	الاستماع													
هذه هي الخدمة الأكثر قيمة التي يمكنك تقديمها	الاستفسار													
ستقدمون الدعم الأساسي للشخص، حتى وإن لم تكونوا متخصصين	التحقق													
تذكروا هذه الكلمات الخمسة: الاستماع، والتحقق، وضمان السلامة، والدعم	ضمان السلامة													
الدعم	الدعم													
<div>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</div> <div>ورّع النشرة الثامنة: نصائح للاستجابة لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي</div> <div>دع المشاركين يراجعونها بصمت لبضع لحظات.</div> <div><ul style="list-style-type: none">أخبرهم بأنك مطالب بإبلاغ منظمكم بالمعلومات وشرح لهم ما سيحدث بعد ذلك. (انظر ملحظة للميسر أدناه).استمع بتعاطف ودون إطلاق الأحكام.اطرح أسئلة صادقة.لا تحقق ولا تجر المقابلات، ولكن تأكد من تدوين أساسيات معلوماتهم: من، وما/ماذا، ومتى، وأين. لا تسأل أبداً لماذا فعل أو لم يفعل الناجي/الناجية شيئاً ما لأن هذا قد يعني إطلاق الأحكام.اسألهم عن مخاوفهم بشأن سلامتهم الشخصية وتأكد من نقلها في تقريرك.كن منفتحاً ومستعداً لتغيير معتقداتك عند تقديم معلومات جديدة إليك.أدرك أهمية موقفك وتفاعلاتك.</div> <div>أجب على أي أسئلة أو تعليقات حول النصائح الموجودة على الورقة وانتقل إلى النشاط النهائي.</div>	<div></div>	<div>الجلسة الثانية // الموعود 2023</div> <div>نصائح للاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي</div> <div>استمعوا بتعاطف ودون إطلاق الأحكام.</div> <div>لا تجروا تحقيقات أو مقابلات، لكن تذكروا من تدوين المعلومات الأساسية: من، ومتى، وماذا، وأين. لا تسأل أبداً عن السبب الذي دفع الناجي/الناجية إلى فعل شيء ما أو عدم فعله، لأن ذلك قد يعني إطلاق الأحكام.</div> <div>اسألهم عن مخاوفهم المتعلقة بسلامتهم الشخصية.</div> <div>ارجعوا إلى الخدمات المتاحة بموجب الناجين/الناجيات.</div> <div>الجلسة الثانية // الموعود 2023</div> <div>نصائح للاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي</div> <div>أذكروا أهمية نصيحتكم وتفاعلاتكم.</div> <div>أخبرهم بما يتفق مع قيمهم فعله بالمعلومات وما سيحدث بعد ذلك .</div> <div>كونوا منفتحين ومستعدين لتغيير معتقداتكم عند تقديم معلومات جديدة إليكم .</div> <div>اطرحوا أسئلة صادقة.</div>												

ملاحظة للميسر: التمرين الأخير في هذا النشاط هو تمرين اختياري للعب الأدوار للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. قبل الجلسة، يجب على الميسرين التفكير بعناية فيما إذا كان لعب الأدوار مناسباً لجمهورهم. وإذا كان الميسرون يعتقدون أن لعب الأدوار قد يسبب ضائقة عاطفية للمجموعة، أو أن المجموعة قد لا تتعامل معه بالجدية والافتتاح اللازمين، فليختاروا نشاط "ماذا ستفعل؟" البديل الذي يناقش المشاركون خلاله كيف سيظهرون استجابة تركز على الناجين/الناجيات في مجموعة متنوعة من المواقف المختلفة التي تنطوي على الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

<p>مدة هذا النشاط: 45 دقيقة</p> <p>ملاحظة للميسر:</p> <ul style="list-style-type: none"> قسم المشاركين إلى ثنائيات بمطابقة الجميع بالبعد بصوت عال كما يلي: أ، وب، وأ، وب، وأ، وب، وأ، وب، إلخ. وزّع النشرة التاسعة: سيناريو استغلال وانتهاك جنسيين لكل ثنائي. <p>يشرح الميسر ما يلي:</p> <p>سيعمل كل ثنائي من الثنائيات (أ) و(ب) معاً لعب أدوار الإفصاح عن بلاغ وتلقيه بناءً على السيناريو المقدم. سيلعب الشريك (أ) دور الناجي/الناجية أولاً وسيلعب الشريك (ب) دور الموظف الذي يتلقى البلاغ.</p> <p>أتح الوقت للثنائيات لمراجعة الأدوار ومراجعة نظام الإبلاغ حتى يتمكنوا من إخبار الشخص بما سيحدث بعد ذلك.</p> <p>اترك وقتاً لاستخلاص المعلومات في ثنائيات، مع بحث ما نجح وما كان يمثل تحدياً.</p> <p>استخلص المعلومات بصورة جماعية حول الأشياء التي تم تعلمها، مقارنةً بالعناصر الموجودة في ورقة النصائح.</p>	<p>⌚</p> <p>📄</p> <p>💬</p>	<p>الشريحة: سيناريو لعب الأدوار أو تمرين "كيف ستستجيب؟"</p> <p>الجلسة الخامسة // المبرمج الثالث</p> <p>لعب أدوار السيناريو أو "كيف ستستجيبون؟" التمرين</p> <p>الخيار (أ): يتم كل ثنائي معاً لعب أدوار الإفصاح عن أحد بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وتلقيه استناداً إلى السيناريو المقدم. سيلعب الشخص (أ) دور الناجي/الناجية أولاً ويلعب الشخص (ب) دور الموظف المسؤول عن تلقي البلاغ.</p> <p>الخيار (ب): اخترنا أحد السيناريوهات والردود سبب اختياركم له. أرجعوا إلى المناقشات حول النتائج التي تركز على الناجين/الناجيات واستخدموا ورقة نصائح تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي لدعم قراركم.</p>
--	----------------------------	---

لتقديم عبر الإنترنت: قسم المشاركين إلى ثنائيات أو مجموعات صغيرة من اثنين إلى ثلاثة لعمل تمرين لعب الأدوار. وإذا لم يكن التقسيم إلى مجموعات صغيرة ممكناً، يمكن للميسرين وضع نموذج لعب الأدوار ثم يسألون ما إذا كان هناك أي مشارك على استعداد لوضع نموذج لعب الأدوار لبقية المجموعة.



<p>مدة هذه الشريحة: 5 دقائق</p> <p>التلخيص:</p> <ul style="list-style-type: none"> ضعوا أنفسكم مكان الناجي/الناجية وأظهروا التعاطف. لا تحققوا أبداً، ولا تبحثوا عن شهود، ولا تحاولوا القيام بالوساطة. فقد تعرضون أنفسكم والناجي/الناجية لمزيد من المخاطر. يجب أن يكون الناجي/الناجية قادراً على التحكم في وضعه. فاطلبوا دائماً موافقتهم قبل الإحالة وتأكدوا من إبلاغهم على نحو صحيح بالتزامكم بالإبلاغ. تذكروا نهج الاستماع، والاستفسار، والتصديق، وتعزيز السلامة، والدعم. ويمثل الخط الأول للدعم جزءاً أساسياً من الاستجابة. يشكل الإبلاغ أيضاً جزءاً من دوركم في الاستجابة وليس اختياريًا. ومن الضروري تقديم المزيد من الحماية للناجين/الناجيات، وكذلك حماية المجتمعات المحلية والمنظمة. 	<p>⌚</p>	<p>الشرائح: التلخيص</p> <p>الجلسة الخامسة // المبرمج الثالث</p> <p>ملخص</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ضعوا أنفسكم في مكان الناجي/الناجية وأظهروا تعاطفكم. 2 لا تحققوا أبداً، ولا تبحثوا عن شهود، ولا تحاولوا التوسط. فقد تعرضوا الناجي/الناجية لأنفسكم لمزيد من المخاطر. 3 يجب أن يكون الناجي/الناجية سيّطرين على وضعهم. واطلبوا موافقة الناجي/الناجية دائماً قبل الإحالة وتأكدوا من إبلاغهم بصورة صحيحة بالتزامكم بالإبلاغ. <p>الجلسة الخامسة // المبرمج الثالث</p> <p>ملخص</p> <ol style="list-style-type: none"> 4 تذكروا الكلمات الخمسة للاستماع، والاستفسار، والتحقق، وضمان السلامة، والدعم. خط الدعم الأول هذا جزء أساسي من الاستجابة. 5 الإبلاغ جزء من دوركم في الاستجابة وليس اختياريًا. ومن الضروري تقديم المزيد من الحماية للناجين/الناجيات، وللمجتمعات المحلية والمنظمة أيضاً.
---	----------	--

الموضوع الرابع: ممارسة الرعاية الذاتية عن تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

المدة: 25 دقيقة أهداف

التعلم:

- القدرة على أداء دور تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي دون التعرض لأي مخاطر نفسية أو عاطفية.



ملاحظة للميسّر: هذه الجلسة أقل تفصيلاً وتحتوي على مدخلات نظرية أقل من سابقتها. والغرض الرئيسي منها هو إتاحة الوقت للمناقشة بين المشاركين وحثهم على صياغة مخاطر الإجهاد أو الصعوبات العاطفية التي يمكن أن تنشأ عن تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومشاركة ممارساتهم الجيدة فيما يتعلق بالوقاية من الإجهاد والتعامل معه.

يجب ألا يحل هذا القسم بأي حال من الأحوال محل تنفيذ المنظمات للتدابير التي تهدف إلى ضمان رفاه موظفيها ومنع المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل. في حالة وجود هذه التدابير في منظمتك، يمكنك تكيف هذه الجلسة وتقديم معلومات دقيقة للمشاركين حول آليات الدعم الحالية.

مدة هذا النشاط: 15 دقيقة

يقول المُيسّر:

يمكن أن يؤدي تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي إلى حدوث إجهاد. وقد يكون لدى الموظفين شكوك حول رد الفعل المناسب على الإفصاح، وحول الطريقة التي يجب أن يبلغوا بها، وحول عواقب الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الناجي/الناجية، أو المجتمعات المحلية، أو المنظمة. لنناقش الممارسات المتعلقة بالوقاية من الإجهاد والتعامل معه. وأدعوكم لمشاركة أي أفكار يمكن أن تغطي الاستراتيجيات الفردية والتنظيمية.

كيف يمكننا منع تعرض الموظفين للإجهاد عند التعامل مع تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؟

ملاحظة للميسّر:

أعط المشاركين 10 دقائق للقيام بالعصف الذهني حول استراتيجيات الوقاية من الإجهاد والتعامل معه. وتأكد من أنهم يشاركون كلاً من الاستراتيجيات الشخصية والآليات التنظيمية للوقاية من الإجهاد وسجل جميع الاقتراحات.

ذكر المشاركون بأن لدينا جميعاً استراتيجياتنا الخاصة وأن كل واحد منا يمكنه أن يقرر ما هي الرعاية الذاتية المناسبة له/لها وما الذي يساعد في الوقاية من الإجهاد. فلا توجد استراتيجية موحدة تناسب الجميع. تأكد أيضاً من إبراز مسؤولية المنظمة عن ضمان رفاه موظفيها ومنع الإجهاد.

الشريحة: الوقاية من الإجهاد



	  	
مدة هذا النشاط: 5 دقائق		<p>الشرح: ملخص</p> 
اشكر الجميع على مشاركتهم النشطة في جلسة اليوم		

مصدر الأيقونات: Freepik and Shareicon.net.

