

## النشرة الأولى: من يمتلك السلطة؟

### التعليمات:

أمامكم خمس دقائق لمناقشة إجاباتكم على السؤال أدناه للسيناريو المحدد لكم. يجب أن تناقش مجموعتكم الصغيرة سيناريو واحداً فحسب، وليس الخمسة كلها. تأكدوا من شرح تفكيركم بعناية.

بعد الوقت المخصص لمجموعتكم الصغيرة للمناقشة، سيكون أمام كل مجموعة دقيقتان لتقديم السيناريو وإجاباتها للمجموعة الأكبر. وقد ترغبون في تحديد ممثل لتقديمهما، غير أنه مرحب بجميع أعضاء المجموعة لإضافة التعليقات.

### سؤال المناقشة:

### من يمتلك السلطة في هذا السيناريو؟

**السيناريو (أ):** موظفة دولية بالأمم المتحدة تناقش مشروعاً تمويله الأمم المتحدة مع عامل محلي لدى إحدى المنظمات غير الحكومية خلال زيارة إلى مكتب المنظمة غير الحكومية.

**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.

**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.

**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.

**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.

## النشرة الثانية: المبادئ الأساسية الستة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين

### المبادئ الأساسية الستة [1]

1. يشكل الاستغلال والانتهاك الجنسيان من جانب العاملين في مجال المساعدات الإنسانية فعلين من أفعال سوء السلوك الجسيم، ولهذا فإنهما سببان لإنهاء الخدمة.
2. يُحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً) بغض النظر عن سن الرشد أو سن الموافقة محلياً. وخطأ الاعتقاد فيما يتعلق بعمر الطفل غير مقبول كأساس للدفاع.
3. تُحظر مبادضة الأموال، أو التوظيف، أو السلع، أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو غيرها من أشكال السلوك المذل، أو المهين، أو الاستغلالي. ويشمل ذلك مبادضة المعونة المستحقة للمستفيدين.
4. تُحظر أي علاقة جنسية بين من يقدمون المساعدات والحماية الإنسانية وأي شخص يستفيد من هذه المساعدات والحماية الإنسانية تنطوي على إساءة استخدام المرتبة أو المنصب. فهذه العلاقات تقوض مصداقية عمل المساعدات الإنسانية ونزاهتها.
5. عندما تتولد لدى أحد العاملين في مجال المساعدات الإنسانية أي مخاوف أو شكوك بشأن حدوث استغلال واعتداء جنسيين من جانب عامل زميل، سواء كان ذلك في الوكالة ذاتها أم لا، فإن عليه الإبلاغ عن هذه المخاوف عن طريق آليات الإبلاغ القائمة لدى الوكالة.
6. العاملون في مجال المساعدات الإنسانية ملزمون بتهيئة بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعزز تنفيذ مدونتها لقواعد السلوك وبالحفاظ على هذه البيئة. ويقع على عاتق المديرين على جميع المستويات مسؤوليات محددة لدعم النظم التي تحافظ على هذه البيئة وتطورها.

---

[1] أمانة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) (تتفج بتاريخ 12/9/2019) بصيغتها المنقحة من نشرة الأمين العام للأمم المتحدة.

## النشرة الثالثة: تعريفات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

### تعليمات التمرين:

- ناقشوا المصطلح في مجموعتكم الصغيرة.
- عرّفوا المصطلح بأسلوبكم لجعله مفهوماً أكثر. واستخدموا أمثلة.
- عيّنوا شخصاً واحداً لتقديم تعريفكم.
- لديكم 10 دقائق.

**الاستغلال الجنسي** يعني أي استغلال فعلي أو محاولة لاستغلال موقف ضعف، أو سلطة متباينة، أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك – على سبيل المثال لا الحصر – الانتفاع مالياً، أو اجتماعياً، أو سياسياً من الاستغلال الجنسي للأشخاص المعنيين.

**الاعتداء الجنسي** يعني الانتهاك البدني الفعلي أو المهدد به ذي الطابع الجنسي، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

**التحرش الجنسي** هو أي تلميح جنسي غير مرحب به، أو طلب خدمة جنسية، أو سلوك أو إيماءة لفظية أو جسدية ذات طابع جنسي، أو أي سلوك آخر ذو طبيعة جنسية قد يُتوقع أو يُنظر إليه على نحو معقول على أنه يتسبب في إهانة أو مهانة لشخص آخر. والتحرش الجنسي خطير بصفة خاصة عندما يتعارض مع العمل أو يكون شرطاً له أو يخلق بيئة مخيفة، أو عدائية، أو مسيئة.

## النشرة الرابعة: تحديد السلوك المحظور

### سيناريوهات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

**التعليمات:** راجعوا السيناريوهات المخصصة لمجموعتكم. استخدموا تعريفاتكم للأشكال الثلاثة لسوء السلوك الجنسي التي تشمل الاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي، و/أو التحرش الجنسي لتحديد نوع (أنواع) سوء السلوك. وارجعوا إلى نشرة المبادئ الأساسية الستة، وحددوا المبدأ الأساسي (المبادئ الأساسية) الذي تم انتهاكه. سجلوا ردودكم واستعدوا لتقديمها إلى المجموعة الأكبر. لديكم 10 دقائق.

1. لاحظت "سارة"، وهي عاملة في منظمة غير حكومية، أن العديد من المراهقات اللاتي يبين صغيرات جداً، تقل أعمارهن عن 18 عاماً، يذهبن إلى غرفة زميلها في دار الضيافة ليلاً. كما لاحظت أن واحدة من الفتيات تنتمي لمجتمع محلي قريب تقدم فيه منظمتهما غير الحكومية خدماتها. واجهت "سارة" زميلها بشأن هذا الأمر، وقال لها ألا تقلق. فهو لا يفعل شيئاً سوى تعليمهن الإنكليزية في المساء. صدقته "سارة" وقررت عدم الإبلاغ عن مخاوفها.

نوع (أنواع) سوء السلوك:

المبادئ الأساسية المنتهكة:

2. أخبرت إحدى المستفيدات عاملة في منظمة غير حكومية تُدعى "أنا" خلال إحدى تدريباتها للتوعية المجتمعية بأن الموظفين في منظمة غير حكومية أخرى يستغلون النساء جنسياً في مركز توزيع الطعام. وقالت إن النساء 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 منظمتهما غير الحكومية.

نوع (أنواع) سوء السلوك:

المبادئ الأساسية المنتهكة:

3. يتلقى "عابد"، الذي يعمل في منظمة غير حكومية، رسائل بريد إلكتروني شخصية غير مرغوب فيها من زميلته على الرغم من أنه لا يريد تلقيها منها. وهو لا يرد على رسائلها ويأمل أن تتوقف.

نوع (أنواع) سوء السلوك:

المبادئ الأساسية المنتهكة:

4. "عرفة" فتاة تبلغ من العمر 16 عاماً تعيش في مخيم للاجئين. وقد بدأت علاقة جنسية مع أحد العاملين في منظمة غير حكومية وعدها بدفع رسومها الدراسية.

نوع (أنواع) سوء السلوك: المبادئ

الأساسية المنتهكة:

5. يستخدم "بول"، مسؤول الموارد البشرية في منظمة غير حكومية، قاعدة بيانات المتقدمين للوظائف للاتصال بالنساء بصورة متكررة ويطلب منهن الخروج في موعد، متفاخراً بأنه مسؤول الموارد البشرية في المنظمة.

نوع (أنواع) سوء السلوك:

المبادئ الأساسية المنتهكة:

6. لدى "خورخي" عادة التحدث عن حياته الجنسية في المكتب، ويحب أن يروي النكات عنها. ويعتقد العديد من الموظفين أنه مضحك ومسلّي ولا يزعجهم ذلك. بينما تشعر بعض الموظفات بعدم الارتياح تجاه سلوك "خورخي"، لذلك يتجاهلنه.

نوع (أنواع) سوء السلوك:

المبادئ الأساسية المنتهكة:

7. أبلغت إحدى المستفيدات "أوري"، وهي عاملة في منظمة غير حكومية، بأن رجلاً في المجتمع المحلي اغتصب جارتها الليلة الماضية. وأخبرت المستفيدة جارتها بأنها ستبلغ "أوري" بذلك لأن المنظمة التي تعمل بها "أوري" تحقق في بلاغات الاعتداء الجنسي.

نوع (أنواع) سوء السلوك: المبادئ

الأساسية المنتهكة:

## النشرة الخامسة أ: أسئلة نُظَم الإبلاغ

الخيار الأول للمُيسّر في

### الجلسة الأولى: فهم نظام الإبلاغ الجيد

1. يكتب المُيسّر الإجابات في جملة أو جملتين تحت كل فئة من فئات الأسئلة من؟، وماذا؟، ومتى؟، وأين؟، لماذا؟، وكيف؟ بخط كبير وفقاً لإجراءات الإبلاغ التنظيمية الخاصة بهم. (ترد إجابات نموذجية في دليل المُيسّر لمساعدة المتدربين على تحديد المعلومات المناسبة).
2. يقص المُيسّر كل إجابة وينظم أوراق لوح ورقي قلاب منفصلة على جدار غرفة التدريب لكل فئة، بحيث يضع الأسئلة تحت كل عنوان. تُخلط الإجابات وتُوزع عشوائياً بين المجموعات التي تضع إجاباتها بجوار الأسئلة.
3. بالنسبة لخيارات تقديم الدورة عبر الإنترنت، فُكّر 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. يتمثل 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 الخامسة ب: أسئلة نُظَم 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/اللصق في مستند مشترك أو عن طريق الملاحظات اللاصقة الافتراضية) في المستند الرئيسي الذي يعرض جميع الفئات. استخلص المعلومات في المجموعة الكبيرة على النحو المبين أدناه.
4. استعرض جميع الإجابات مع المشاركين للتأكد من فهم الجميع للعملية فهماً واضحاً، سواء كانت الدورة تنعقد شخصياً أو عبر الإنترنت.

## النشرة الخامسة ب: أسئلة نُظَم الإبلاغ

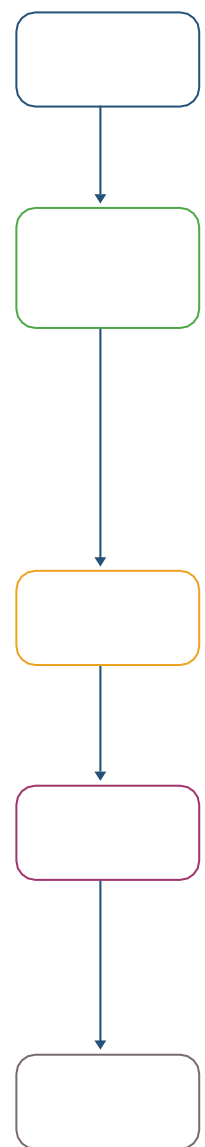
متى	ما/ماذا؟	من
<ul style="list-style-type: none"> <li>- متى ينبغي عليك تقديم بلاغ؟</li> <li>- أهنالك حدود زمنية لتقديم بلاغ؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ماذا يحدث بعد تقديم بلاغ؟ ما الخطوات الأولى للتعامل مع البلاغ؟</li> <li>- ماذا يحدث إذا كان البلاغ يشمل موظفين من وكالة أخرى؟</li> <li>- ما المبادئ الأساسية للتعامل مع البلاغ؟</li> <li>- ما مسؤوليات المُبلغ بعد الإبلاغ؟</li> <li>- ما الخطوات الأساسية في عملية التحقيق؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- من عليه التزام بالإبلاغ عن معرفته أو شكوكه بحدوث استغلال أو اعتداء جنسيين أو تحرش جنسي؟</li> <li>- من يتحمل المسؤولية النهائية عن الإشراف على عملية معالجة البلاغات؟</li> <li>- من يجري التحقيقات؟</li> <li>- من يتوصل إلى الاستنتاجات ويفرض العقوبات تأديبية؟</li> <li>-- من الذين يجب إخطارهم أيضاً بشأن الادعاءات ومن يجب عليه إخطارهم؟</li> </ul>
لماذا	أين (أو لمن)	كيف (تتم حماية الأفراد)
<ul style="list-style-type: none"> <li>-- لماذا توجد لدينا عملية إبلاغ؟ (نصيحة: انظر قسم الأغراض أو الأهداف من السياسة الذي يعبر عن أهمية السياسة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-- أين أو لمن يقدم أي موظف بلاغاً أولاً؟ (تأكد من تضمين جميع الخيارات).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-- كيف تتم حماية الموظف المُبلغ بعد تقديم بلاغ؟</li> <li>هل يتلقى الناجون/الناجيات الدعم أثناء عملية الإبلاغ والتحقيق؟</li> </ul>

## النشرة السادسة: مثال على رسم تخطيطي للإبلاغ

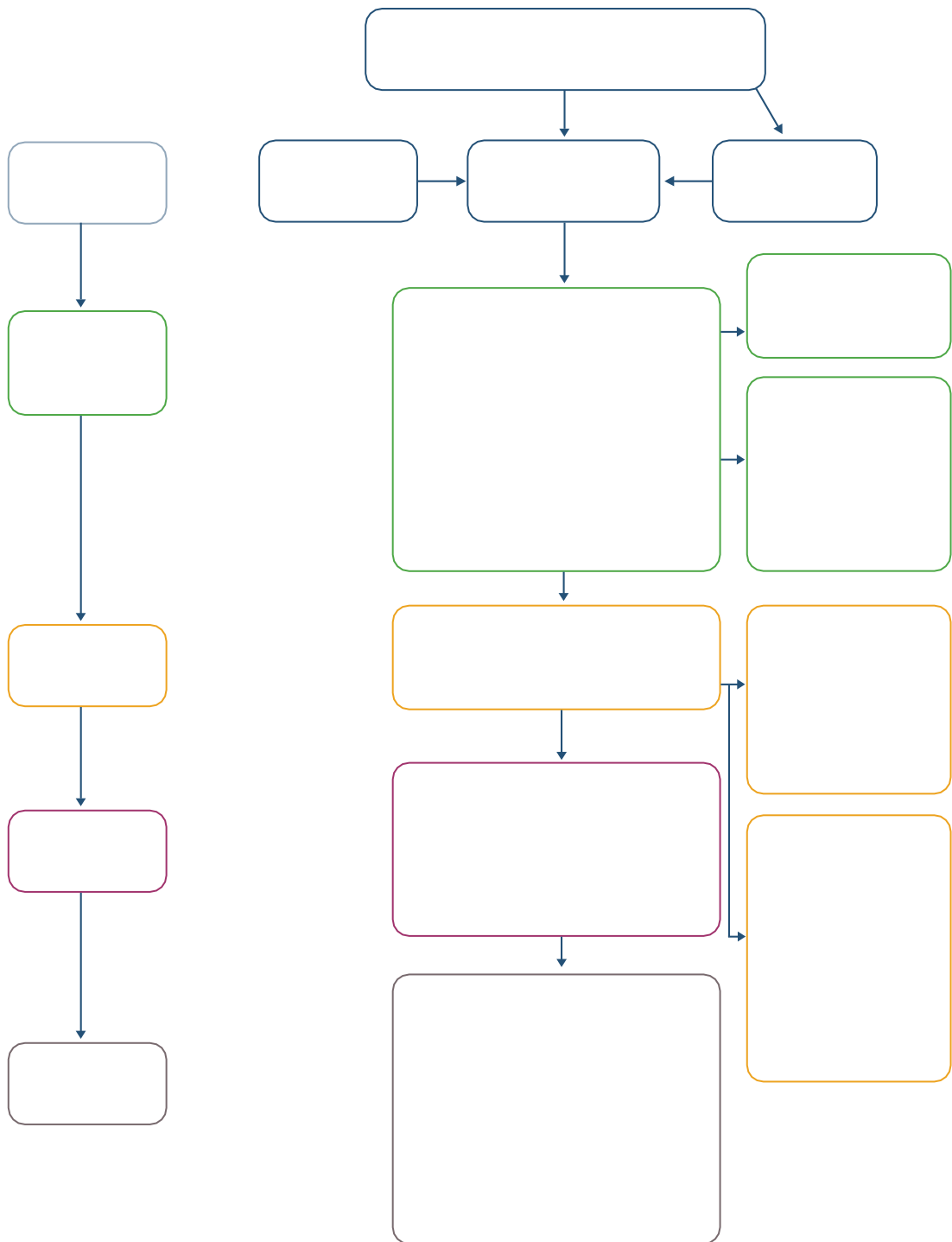
الخيار الثاني للمُيسّر في الجلسة الأولى: عملية الإبلاغ

1. يمكن للمُيسّرين الذين يعملون مع المنظمات والشركاء الأصغر الذين يسعون إلى تعزيز نظام الإبلاغ الخاص بهم وفهم موقفهم إزاء أفضل الممارسات توزيع الصفحة الأولى من هذه النشرة واستعراض الخطوات، والعناصر، والأشخاص الرئيسيين المشاركين في نظام جيد للإبلاغ الداخلي.
2. يوزع المُيسّر الصفحة الثانية وأي سياسات أو إجراءات مكتوبة بشأن نُظُم الإبلاغ قد تكون لدى المنظمة بعد استعراض الصفحة الأولى مع المشاركين. وفي مجموعات صغيرة، يملأ المشاركون الفراغات في كل خطوة، مع تعيين المسؤول عن كل خطوة.
3. يمكن مشاركة ذلك عبر مستند مشترك (في Teams أو Google) وإكماله إلكترونياً من خلال مشاركة المستند ومناقشته في غرف فرعية افتراضية، بالنسبة لتقديم الدورة عبر الإنترنت.
4. قد يناقش المشاركون الخطوات اللازمة لإجراء التعديلات والتحسينات اللازمة استناداً إلى هذا النشاط، سواء في حالة عقد الدورة شخصياً أو عبر الإنترنت، عندما تكون هناك ثغرات في التعيينات الرسمية.





املا الفراغات الخاصة بمنظمتك وحدد المسؤول عن كل خطوة.



## النشرة السابعة: خلق التعاطف مع الناجين/الناجيات

ملحوظة: صدرت السيناريوهات من حزمة التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين الصادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. فُكر في تكييف السيناريوهات مع سياق تدخلك قبل تيسير التدريب.

### السيناريو 1:

#### الشخصية

”ماريا“، امرأة تبلغ من العمر 20 عاماً من فنزويلا وصلت لتوها إلى بوينس آيرس.

#### الوضع

- تركت بلدها في حزن وأسى وليس لديها سوى القليل من الخيارات بعد خسارة عائلتها بصورة مأساوية.
- في ليلتها الأولى في بوينس آيرس، حاول موظف الأمم المتحدة المسؤول عن إحضارها ومستفيدين آخرين إلى مركز للمهاجرين تقبيلها.
- منذ ذلك الحين، رفضت محاولاته الجنسية عدة مرات، والتعامل مع كل منها يزداد صعوبة. وبدأ صبره ينفد.
- تخشى أن يفرض نفسه عليها في المرة القادمة التي تلتقي به فيها.

#### الشهادة

تقرر الذهاب إلى مقر الأمم المتحدة في بوينس آيرس للإبلاغ عن سلوكه قبل أن يزداد سوءاً:

نظراً لأنه ليس لديها موعد، فقد طلب منها تحديد موعد والعودة عندئذ.	عندما تذكر أن هناك مسألة حساسة تريد الإبلاغ عنها، يصر الشخص الذي يقابلها على أن تخبره بما هي هذه المسألة حتى يساعد.	رغم تردددها، تخبره بقصتها. يأخذ معلوماتها ويقول إنه سيبذل الشخص المناسب وأنه يجب عليها انتظار المزيد من التعليمات.	يجب عليها الآن العودة إلى مركز المهاجرين حيث قد تواجه الجاني مرة أخرى.
---	---	--	--

## الشخصية

”ريتا“، فتاة تبلغ من العمر 16 عاماً تعيش في مخيم للاجئين في باكستان مع والدتها وشقيقتها.

## الوضع

- بعد فترة طويلة من التردد، تقريرين الذهاب للتحدث مع ممثل الأمم المتحدة عن والدتك.
- بدأت والدتك في مواعيد ضابط وطني يُدعى ”دانيال“، الذي أحياناً ما يكون عنيفاً معها. وقد تحملت ذلك لأن الضابط الوطني وعد بمساعدة عائلتك على الانتقال إلى ألمانيا.
- لا تريدين أن تعرف والدتك أنك هنا للتحدث عنها، مما يجعلك تبدين قلقة. حتى أنك تتلعثمين عندما تتحدثين وتساورك الشكوك حول وجودك هنا.

## الشهادة

عندما تتحدثين إلى الموظف:

بالكاد ينظر إليك ويواصل العمل على حاسوبه.	يومئ برأسه من وقت لآخر للإقرار بقصتك، لكنه بالكاد ينطق بكلمة.	لا يطرح أي أسئلة ويقول إنه سيتحدث إلى ”دانيال“ ليطالب منه التوقف عن رؤية والدتك.	يخبرك بالآثار ويرسلك إلى المنزل.
---	--	--	-------------------------------------

## الشخصيات

”يسرا“، و”يامين“، و”عديلة“ – ثلاثة مستفيدات يعملن عاملات نظافة في مجمع في كينيا.

## الوضع

- يقررن معاً الإبلاغ عن إساءة استخدام السلطة التي يعاني منها هن وعاملات النظافة الأخريات في العمل.
- عرض اثنان من موظفي الأمم المتحدة في مناسبات عدة أموالاً إضافية على كل واحدة منهن مقابل ممارسة الجنس.
- عُرضت على بعض الزميلات الأخريات، مستفيدات أيضاً، أموالاً مقابل ممارسة الجنس، لكنهن خائفات من الإبلاغ عن الوضع.
- يعرفن زميلة واحدة على الأقل فُصلت من العمل لأنها رفضت المحاولات الجنسية لموظف في الأمم المتحدة.

## الشهادة

حددت العاملات الثلاثة موعداً خاصاً مع مديرة لمكتب الأمم المتحدة تثقن بها وأصررن على أن يكون الموعد خارج مجمع الأمم المتحدة:

عندما تصلن إلى مكان الاجتماع، يتفاجأن بأن المديرة قد أحضرت معها اثنتين من مديري الأمم المتحدة الذكور.	بدأت العاملات الثلاثة في التشكك فيما فعلن والتساؤل عما إذا كان الإبلاغ عن المشكلة سيضر أكثر مما ينفع. فقد كنّ يتوقعن أن تروين قصتهن لمديرة واحدة يعرفنها شخصياً، وليس لثلاثة موظفين، من بينهم رجلان.	يقررن معاً المضي قدماً في الإفصاح عن الإساءة التي يعشنها.	يشعر المديرون الثلاثة بالغضب عندما يسمعون قصتهن ويخبرنهن بألا يقلقن بعد الآن. وسيُطرَد الجانيان على الفور.
---	--	---	--

## النشرة الثامنة: الأدوار والمسؤوليات

لكل إجراء، وضعوا علامة على العمود المقابل للشخص المسؤول أو علامة "تجنب" إذا كنتم تعتقدون أن الإجراء غير ذي صلة.

تجنب	الجميع	أفرقة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي	الإجراء
			الاستماع للناجي/الناجية.
			التحقق من صحة الحقائق.
			وضع خطة عمل لتلبية احتياجات الناجين/الناجيات.
			بدء تقديم بلاغ إلى الأفرقة المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.
			التشكيك في موقف الناجي/الناجية.
			إجراء استقصاءات في المجتمع المحلي لتحديد حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي المحتملة.
			مرافقة الناجي/الناجية إلى المستشفى، ومركز الشرطة، والخدمات الأخرى اللازمة.
			تلقي البلاغ بتعاطف.
			إعلام الناجي/الناجية باليات الإبلاغ الرسمية القائمة.
			إعلام الناجي/الناجية بالتزام الإبلاغ وما يستتبعه ذلك.
			البحث عن الشهود.
			استدعاء الجاني المزعوم.

## النشرة التاسعة: نصائح لتلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

ما لا يجب فعله	ما يجب فعله
<p><b>لا تحقق في البلاغ ولا تُجرِ مقابلات مع أحد:</b></p> <p>ليس عليك طرح الكثير من الأسئلة، لكن حاول ملاحظة أساسيات المعلومات التي يشاركها المُبلغ: من، وماذا، ومتى، وأين. وتذكر أن العواقب النفسية للعنف على الناجين/الناجيات يمكن أن تؤثر على كيفية وصول الناس إلى ذكرياتهم وقد يشارك المُبلغ التفاصيل من منظور زمني أو دون مشاركة جميع التفاصيل. وعندما تعلم أن المُبلغ يروي قصة تجعلك تشك في حدوث انتهاك للسياسات المتعلقة بالاستغلال أو الانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي، فامض قدماً وأبلغ عنها، حتى لو لم يشارك المُبلغ جميع المعلومات عن "متى حدث ذلك وأين حدث".</p>	<p><b>أخبر المُبلغ بأن عليك الإبلاغ عن هذه المعلومات وبما سيأتي بعد ذلك:</b></p> <p>عندما يظهر شخص ما كما لو أنه قد يكشف عن حادثة اعتداء واستغلال جنسيين وتحرش جنسي، من المهم إخباره بما عليك فعله بالمعلومات حتى يكون على علم بذلك قبل الإفصاح. يمكنك قول شيء على غرار: "إذا أذاك أحد موظفي الأمم المتحدة أو العاملين في مجال المساعدات الإنسانية، فسأكون ملزماً بإخبار الجهة التنسيقية التنظيمية لدينا والإبلاغ عما فعله الشخص حتى لا يتمكن من إيذاء أي شخص آخر".<sup>6</sup></p> <p>أخبره بما سيحدث بعد ذلك. تأكد من تمرير أي مخاوف بشأن السلامة والسرية قد تكون لدى الشخص المُبلغ وأخبره بأنك ستشارك المخاوف مع الأشخاص المسؤولين عن اتخاذ الإجراءات. وإذا أعرب عن مخاوفه بأنه لا يريد مشاركة اسمه مع أي شخص، فأخبره بأنه يمكنك الإبلاغ دون الكشف عن هويته. وقد يعمل المحققون معك لبناء ثقة الناجي/الناجية في المشاركة في التحقيق. وتأكد من تحديد أفضل الطرق وأكثرها أماناً للاتصال به، حتى يتمكن الزملاء المناسبون من متابعة بلاغه.</p>
<p><b>لا تسأل أبداً "لماذا":</b></p> <p>عندما يروي الناجي/الناجية قصته، فقد تميل إلى طرح أسئلة متتابعة حول سبب اتخاذه أو عدم اتخاذه لإجراءات معينة. ضع في اعتبارك أن الحكم ليس دورك. فدورك هو تلقي المعلومات التي يشاركها معك. وتذكر أن التعرض لموقف عنف مفاجئ يمكن أن يضعف قدرتنا على تقدير الأمور واتخاذ الخيارات؛ فغالباً ما تسيطر علينا غريزة "القتال، أو الهروب، أو التجمد". وقد تعني مطالبة شخص ما بشرح ما فعله وما لم يفعله أنك تحكم على خياراته، مما يجعله يشعر بأنك لا تراه ولا تسمعه.</p>	<p><b>اسأل المُبلغ عن مخاوفه على سلامته الشخصية:</b></p> <p>تأكد من سؤاله عما إذا كانت لديه مخاوف بشأن سلامته الشخصية أو ما إذا كان يتعامل مع مشكلات أخرى تتطلب خدمات دعم. وبطرح هذه المسألة، فإنك تفر بالأذى الذي ربما تعرض له ومخاوفه من العملية. وليس عليك إجراء مقابلة أو طرح أسئلة مفصلة، لكن تأكد من أنه يشعر بالأمان وامنحه الفرصة لمشاركة مخاوفه المتعلقة بسلامته ورفاهه حتى تتمكن من الإبلاغ.</p>
<p><b>لا تقدم أي وعود:</b></p> <p>قد ننهمك في محاولة مساعدة الناس. فلا تقدم وعوداً أو ضمانات لا يمكنك الوفاء بها. ولا يمكنك ضمان أنه سيتم فصل أي شخص من العمل، أو مقاضاته، أو سجنه. ولا يمكنك ضمان حمايتهم من أي ضرر على الإطلاق. ولا يمكنك حتى ضمان أن يكون هناك تحقيق، اعتماداً على المعلومات التي تتم مشاركتها.</p> <p>كن صريحاً بشأن القيود المفروضة عليك، وواضحاً بشأن من الذين ستبلغهم بالمعلومات، وما هي المعلومات التي ستشاركها. وأخبرهم بأن المنظمة تسعى جاهدة للنظر في مخاوفهم المتعلقة بالسلامة في الاستجابة للبلاغات وأن الجهة التنسيقية بالمنظمة يمكنها تقديم إحالات لأي خدمات دعم يحتاجون إليها – مثل الإحالات الطبية، أو النفسية الاجتماعية، أو القانونية – بموافقتهم.</p>	<p><b>كن منفتحاً ومستعداً لتغيير معتقداتك:</b></p> <p>قد تتلقى معلومات عن زميل لك تتعارض بصورة مباشرة مع رأي أو اعتقاد لديك بشأنه. في هذه المرحلة، لا تعرف ما هو صحيح أو غير صحيح. فكن منفتحاً على إمكانية أن تكون المعلومات صحيحة وأبلغ عنها حسبما هو مطلوب.</p>
<p><b>لا تحاول أن تكون مستشاراً أو تقدم الدعم:</b></p>	<p><b>اعترف بأهمية منصبك الوظيفي:</b></p>

<p>ما لم تكن مستشاراً مدرباً، فليس دورك تقديم المشورة، أو الدعم، أو النصيحة بشأن ما يجب أن يفعله الشخص. ويتمثل دورك في الاستماع بتعاطف، وتدوين حقائق البلاغ وأي مخاوف تتعلق بالسلامة، وأخبر المبلغ بما سيحدث بعد ذلك، وقدم البلاغ من خلال آلية الإبلاغ في منظمتك. وأخبره أيضاً بأن الجهة التنسيقية في المنظمة ستمنحه الفرصة لإيصاله بالإحالات لخدمات الدعم، بموافقة الناجي/الناجية.</p>	<p>تذكر أنك تتمتع بشيء من السلطة بصفتك موظفاً. فأنت تتمتع بسلطة النظر في بلاغ هذا الشخص وتصرف الأشخاص المناسبين في المنظمة بناءً عليه. وتتمتع بسلطة جعل المبلغ يشعر بأنه مرئي ومسموع ويستعيد شيئاً من القوة التي سلبتها التجربة التي مر بها. ومن المهم أيضاً أن تستخدم منصبك على نحو مسؤول، مع التأكد من تصعيد البلاغ على النحو المطلوب حتى تتم متابعته ومحاسبة المسؤولين على انتهاكات السياسة. ولا تشارك القصة مع الآخرين لأن هذا قد يؤثر سلباً على عملية التحقيق. حتى عند تصديق الناجين/الناجيات، فإن علينا الالتزام بعملية عادلة تجاه أي شخص متهم بانتهاك السياسة.</p>
	<p><b>إذا لم تتمكن من تلقي البلاغ، فقم بإيصال الشخص مباشرةً بمن يمكنه فعل ذلك:</b></p> <p>قد تكون هناك أوقات قد لا تتمكن فيها، بسبب تجاربك مع العنف، من تلقي بلاغ فرد ما عن حدوث استغلال واعتداء جنسيين وتحرش جنسي. فأخبر المبلغ بأنك تريد المساعدة ولكنك قد لا تكون أفضل شخص لفعل ذلك في هذا الوقت وساعد في تبادل الأفكار حول الطرق الأخرى التي يمكنك دعمه من خلالها. على سبيل المثال، هل هناك زميل آخر في المنطقة يشعر المبلغ بالارتياح للتحدث معه؟ هل يوجد خط ساخن للإبلاغ قد يشعر الشخص بالارتياح للاتصال به؟ هل يمكنك الاتصال بجهتك التنسيقية للتحدث مع المبلغ مباشرة؟ على الرغم من أنك قد لا تتمكن من تلقي البلاغ، فإنك ملزم بمساعدة هذا الشخص في العثور على الدعم والاتصال اللذين يحتاج إليهما لتقديم البلاغ.</p>

<sup>6</sup> مقتبس من دليل تنسيق تدخلات العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ، منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي – المجموعة الفرعية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي/صندوق الأمم المتحدة للسكان (2019)، ص. 38 [https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook for Coordinating GBV in Emergencies fin.01.pdf](https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies%20fin.01.pdf)



## النشرة العاشرة أ: تمرين لعب الأدوار – تلقي بلاغ

**التعليمات:** اعملوا في أزواج. يلعب أحد الشركاء دور أحد أفراد المجتمع المحلي ويلعب شريك آخر دور الموظف الذي يتلقى بلاغ الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. عندما تلعب دور الموظف، ادمج عناصر من نصائح تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في استجابتك. بعد لعب الأدوار، ناقش رأيك فيما فعلت وما قد تفعله بصورة مختلفة في المرة القادمة. بذل الأدوار واجر تمرين لعب الأدوار مرة أخرى.

**توجيه لفرد المجتمع المحلي:** أنت أم وأرملة شابة تكافح لإعالة أطفالها الثلاثة. ومؤخراً، قال لك عامل إغاثة إنه إذا خرجت معه في موعد غرامي، فسيؤكد من حصولك على طعام إضافي في التوزيع الأسبوعي. ترفضين ذلك، ولكنك الآن خائفة من أنك لن تحصلين على المساعدات الغذائية التي تحتاجين إليها. أنت مستاءة للغاية وقلقة من أن تتعرض نساء أخريات في المجتمع المحلي للخداع. وقد قررت مشاركة قصتك مع عامل إغاثة آخر من المنظمة ذاتها.

**توجيه للموظف:** تشعر بالصدمة وخيبة الأمل عندما تسمع من امرأة شابة من السكان المحليين أن أحد زملائك قد طلب منها موعداً مقابل وضعها على قائمة توزيع المساعدات الغذائية. اشرح للمرأة أن المساعدة التي تقدمها المنظمة ليست مشروطة وأنها ستتلقى الدعم الذي تحتاج إليه. واشكرها على ثقتها بك بما يكفي لمشاركة قصتها. وشرح لها أنك ستشارك ما حدث مع الجهة التنسيقية التي ستتصل بها لشرح الخطوات التالية، وفقاً لآلية الإبلاغ الخاصة بالمنظمة.

## النشرة العاشرة ب: ماذا كنت ستفعل؟ – تلقي بلاغ

تحصل في كل سيناريو من السيناريوهات أدناه على خيار لما كنت ستفعله. اختر خياراً واحداً وشرح سبب اختيارك له، مع الرجوع إلى مناقشاتنا حول التركيز على الناجين/الناجيات واستخدام نصائح تلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي لدعم قرارك.

1. يقترب منك أحد أفراد المجتمع المحلي أثناء حديثك مع مجموعة ويبدو أنه يريد إخبارك بشيء على انفراد. هل:  
أ. تختلق عذراً وتترك المجموعة بسرعة حتى لا يقترب منك وأنت بمفردك.  
ب. تنتهي مناقشاتك مع المجموعة وتبتعد ببطء لترى ما إذا كان الشخص يتقدم إليك.
2. يتحدث أحد أفراد المجتمع معك في مكان عام، لكن بعيداً عن مسمع أي شخص آخر. ويريد مشاركة شيء ما معك ولكنه قلق للغاية بشأن معرفة الآخرين به. هل:  
أ. تخبره بأنه يتعين عليه تعبئة نموذج لوضعه في صندوق الشكاوى وتشير إليه.  
ب. تسأله عما إذا كان يرغب في العثور على مكان أكثر خصوصية لمناقشة المشكلة ليشعر بالارتياح.
3. تخبرك إحدى أفراد المجتمع المحلي بأن أحد زملائك طلب منها الخروج في موعد لوضعها على قائمة التوزيع. رفضت ذلك وكانت خائفة من عدم وضعها على القائمة. وقد شعرت بالارتياح عندما علمت أنها مؤهلة. بدأت تبكي لأن الأمر تسبب لها بالكثير من القلق بلا داع وهي قلقة على الشابات الأخريات اللواتي ربما تعرضن للخداع. هل:  
أ. تصبح عاطفياً أيضاً وتعد بأن هذا الزميل سيخضع للتأديب وأنت ستعمل شخصياً على ألا يعمل أبداً في هذه المنظمة أو أي منظمة أخرى مجدداً.  
ب. تقول "أستطيع أن أرى أنه كان من الصعب جداً عليك إخباري بذلك وأنا أقدر ثقتك بي. اسمحي لي أن أخبرك بما سأفعله بهذه المعلومات والخطوات التالية".
4. تقاطعك إحدى أفراد المجتمع المحلي وتخبرك بأن زعيم القرية لا يمكن أن يعرف بالأمر. وهو صديق مقرب لزملائك. هل:  
أ. تسألها لماذا لم تبلغ عن الأمر بمجرد حدوثه لأن أحداً لن يصدقها الآن.  
ب. تسألها أكثر عن مخاوفها المتعلقة بسلامتها ورفاهها حتى تتمكن من مشاركتها مع الأشخاص المسؤولين في منظماتك الذين يمكنهم معالجة المسألة بصورة أفضل.

5. تخبرك أرملة من أفراد المجتمع بأن أفراد أسرتها المقربين وزعيم القرية ليسوا على وفاق. وإذا اكتشف رئيس القرية ذلك، فإنها تخشى أن يستخدم المعلومات لجعلها تبدو وكأنها كانت تحاول إقامة علاقة مع زميلك ويشهر بها هي وعائلتها. هل:

أ. تعد بالسرية التامة وتحافظ على سلامتها تماماً من أي ضرر.  
ب. قل "سأبلغ عن هذا الأشخاص الذين سيحققون في الأمر بأكثر الطرق أماناً في منظمتي فحسب. وفي هذه المرحلة، لن يتم إبلاغ الزميل ولن يخبر أحد أي شخص آخر في المجتمع المحلي".

6. لا تزال عضو المجتمع المحلي تعرب عن قلقها بشأن اكتشاف الناس أنها قدمت بلاغاً أو تعرضت لمحاولة استغلال جنسي. وكانت تأمل أن تتمكن أنت من مراقبة الزميل وتتأكد من ألا يفعل ذلك لغيرها فحسب. هل:

أ. تخبرها أن سلامتها ليست ما يهم للمنظمة – يجب على المنظمة التخلص من هذا الزميل مهما حدث. وعلاوة على ذلك، ليس من واجبك مراقبة زميل آخر.  
ب. قل "أتفهم مخاوفك. يمكنني مشاركة هذا البلاغ مع الأشخاص الذين سينظرون في هذا الأمر في منظمتي فحسب. ويمكنني حجب اسمك من البلاغ. فما هي الطريقة الأفضل والأكثر أماناً التي يمكنني من خلالها الاتصال بك إذا كان هناك المزيد من الأسئلة التي نريد طرحها عليك؟"

## الملحق الأول: نصائح لتكييف دراسات الحالة

### تكيف مع السياق المحلي

- استخدم الأسماء المناسبة للأشخاص والأماكن.
- استخدم جملاً قصيرة وكلمات مألوفة.
- حدد سياق العمليات والبرامج المحلية.
  - ما نوع تقديم البرامج؟ (مجموعات مواد المساعدات الإنسانية، والتدريب والتطوير، والنقد، والقسائم، والمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية، والزراعة، والصحة، والتعليم، إلخ).
  - ما نوع العمليات؟ (منظمات غير حكومية دولية كبيرة؟ العمل مع شركاء محليين؟ الجهات الحكومية المعنية؟)
- تحقق من ترجمة اللغة المستخدمة في مصطلحات منع الاستغلال والانتهاك الجنسين للتأكد من أنها دقيقة ومناسبة وتجنب الاختصارات ما لم تكن شائعة الاستخدام بالفعل. قم بزيارة موقع منظمة مترجمون بلا حدود الذي يحتوي على مواد منع الاستغلال والانتهاك الجنسين المترجمة إلى 75 لغة.  
<https://translatorswithoutborders.org/psea-translated>
- احترم الحساسيات المحلية في أنواع التعليقات، والعبارات، والإجراءات المستخدمة في دراسة الحالة. ومع ذلك، في الوقت نفسه، استخدم لغة مباشرة بما فيه الكفاية حتى يعرف الجميع ما هو السلوك (على سبيل المثال، الاستغلال الجنسي، والتحرش الجنسي، وما إلى ذلك).

### اضمن الحفاظ على أهداف التعلم ورسائل التعلم وتحديدها بوضوح

- حاول الالتزام بالنقاط العامة في دراسة الحالة؛ فقد تم تصميمها للتأكيد على نقاط التعلم الرئيسية.
- إذا غيرت القصة بدرجة كبيرة، هل لا يزال بإمكانك مطابقة نقاط التعلم الرئيسية والرسائل الرئيسية المحددة؟ أم أن هناك نقاط تعلم أخرى تشعر أنه يجب معالجتها في السياق المحلي؟
  - تأكد من رسم مثال الحالة مع نقاط التعلم المرغوب بها.
  - تأكد من قدرتك على ربط نقاط التعلم بالمواد المرجعية في التدريب ورسم تلك المراجع.

### يجب إخفاء هوية التجارب المحلية وتنقيحها

- يمكن أن يساعد استخدام الأمثلة أو التجارب المحلية في وضع الأشياء في السياق المحلي، لكن كن حريصاً للغاية على إخفاء هوية التفاصيل بل وتغيير الوقائع بحيث لا يمكن التعرف على الحالة باعتبارها حالة حقيقية قد يكون الناس على دراية بها. وقد يكون هذا مشتبهاً لأن الناس قد يبدوون في الحديث عن "الحالة الحقيقية" والشخصيات المعنية، ولا يعملون على كيفية تطبيق المفاهيم في بيئة تعليمية آمنة استعداداً للمشاركة في العالم الحقيقي.
- عندما تكون في شك من أمرك، استبعد التفاصيل – إذا كان من الممكن تحديد هوية أي شخص، فلا تستخدمها، لأنها قد تتسبب في ضرر للأشخاص المعنيين.

## الملحق الثاني: الأسئلة الشائعة

يُقدّم الملحق الثاني كوثيقه منفصلة

### الملحق الثالث: الاختبارات القبلية والبعدية

تُركت هذه الصفحة فارغة عن عمد. تبدأ الاختبارات القبلية والبعدية في الصفحة التالية.

## الوحدة التدريبية 1 – الاختبار القبلي نموذج المشاركين

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

1. صف الاستغلال الجنسي وأعطِ مثالاً.
2. صف الاعتداء الجنسي وأعطِ مثالاً.
3. صف التحرش الجنسي وأعطِ مثالاً.
4. احترام مواقع السلطة واستخدامها أمران أساسيان لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين على أفراد المجتمع المحلي. أي من العبارات التالية تدعم هذا المفهوم؟ ضع دائرة حول كل ما ينطبق أو ظلله.
  - أ. معاملة الأشخاص باحترام – زملائنا وأفراد المجتمعات المحلية الأخرى التي نعمل بها – أمر أساسي لعملنا بصفقتنا عاملين في مجال المساعدات الإنسانية.
  - ب. يعني الاحترام الشيء نفسه للجميع في كل الأوقات وهو أمر عام.
  - ج. الاحترام شيء يُكتسب ويجب أن يكسب الناس احترامنا.
  - د. يجب ألا يستغل الموظفون المجتمعات المحلية التي يدعمونها.
  - هـ. قد لا يعتقد الناس في المجتمع المحلي أن بإمكانهم أن قول "لا" لطلبات عمال الإغاثة، لأنهم يعتقدون أنهم قد يفقدون الموارد أو الخدمات.
  - و. عمال الإغاثة في المناصب العليا في منظماتهم هم الذين يجب ألا يسيئوا استخدام سلطتهم.
  - ز. يُنظر إلى عمال الإغاثة على أنهم يتمتعون بإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات التي لا يملكها المجتمع المحلي والتحكم فيها.
  - ح. إساءة استخدام السلطة واستغلال الآخرين لا يحترم الكرامة الشخصية لهم، وتمثل مقايضة الجنس بالمساعدات، أو المال، أو الوظائف إساءة لاستخدام السلطة واستغلال للآخرين بصفة الشخص عامل إغاثة.
  - ط. الموظفون الذين يتحكمون مباشرة في الوصول إلى الموارد هم الذين يستطيعون وحدهم إساءة استخدام سلطتهم واستغلال الآخرين عن طريق مقايضة الجنس بالمعونة مباشرة.

5. اذكر ثلاثة آثار للاستغلال والانتهاك الجنسيين على كل مجموعة من المجموعات التالية.

الناجون/الناجيات البالغون:

الناجون/الناجيات الأطفال:

الجناة:

المنظمات:

المجتمعات المحلية:

6. أي مما يلي يمثل المبادئ الأساسية الستة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ ضع دائرة حول إجاباتك أو ظللها.

- أ. الموظفون ملزمون بالإبلاغ عن اشتباهات حدوث استغلال واعتداء جنسيين.
- ب. تُنتهى على الفور خدمة جميع الموظفين المشتبه في ارتكابهم الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ج. يُحظر مقايضة المال، أو الوظائف، أو أي شيء ذي قيمة، بما في ذلك المساعدات الإنسانية المستحقة عادةً، مقابل النشاط الجنسي.
- د. يُعتبر الاستغلال والانتهاك الجنسيان سوء سلوك جسيم.
- هـ. يقع على عاتق العاملين في مجال المساعدات الإنسانية، لا سيما المديرين، واجب تهيئة بيئة عمل خالية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحفاظ عليها.
- و. ستبلغ المنظمة الشرطة دائماً عن جميع موظفيها المشتبه في ارتكابهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ز. تُحظر أي علاقة جنسية بين العاملين في مجال المساعدات الإنسانية والمشاركين في البرامج تنطوي على إساءة استخدام المرتبة أو المنصب من جانب العاملين في مجال المساعدات الإنسانية.
- ح. ينطبق الحظر المفروض على الموظفين فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين خلال ساعات العمل وأثناء العمل فحسب.
- ط. يُحظر النشاط الجنسي مع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.

7. اذكر ثلاث طرق مختلفة يمكنك من خلالها الإبلاغ عن مخاوفك بشأن تورط أحد الموظفين في الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

---

---

---

---

8. اذكر ثلاث طرق مختلفة يمكن أن يتصرف بها الأشخاص نتيجة لتعرضهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

---

---

---

---

9. اذكر ثلاثة أشياء ينبغي عليك فعلها (أو عدم فعلها) عند تلقي بلاغ بارتكاب شخص ما للاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

---

---

---

---



## الوحدة التدريبية 1 – مفتاح إجابات الاختبار المُيسر

(الإجمالي 70 نقطة) (إجابات الأسئلة متعددة الاختيارات مظلة)

### 1. ما هو الاستغلال الجنسي؟ قدم مثالاً واحداً.

(10 نقاط: 5 نقاط للتعريف و5 نقاط للمثال)

يُعرّف الاستغلال الجنسي بأنه أي استغلال فعلي أو محاولة لاستغلال موقف ضعيف، أو سلطة متباينة، أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك – على سبيل المثال لا الحصر – الانتفاع مالياً، أو اجتماعياً، أو سياسياً من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

الأمثلة: مقايضة المال أو أي شيء ذي قيمة مقابل النشاط الجنسي، وتقديم هدايا صغيرة (الطعام، ومصروف الجيب، والهدايا، وما إلى ذلك) مع طلب الخروج في مواعيد والجنس، حينها أو في وقت لاحق، والوعد بتقديم المساعدة، المستحقة عادةً، أو مساعدة إضافية مقابل الخروج في مواعيد، والجنس، وما إلى ذلك. تقديم الوعود للمستفيدين بتوفير فرص عمل أو المساعدة في ذلك مقابل الخروج في مواعيد، والجنس، وما إلى ذلك).  
(أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

### 2. ما هو الاعتداء الجنسي؟ قدم مثالاً واحداً.

(10 نقاط: 5 نقاط للتعريف و5 نقاط للمثال)

يُعرّف الاعتداء الجنسي بأنه انتهاك بدني فعلي أو مهدد به ذي طابع جنسي، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

الأمثلة: الاعتداء الجنسي والاعتصاب، وأي تحسس جسدي أو لمس للمناطق الحميمة أو الخاصة، والنشاط الجنسي مع قاصر بغض النظر عن الموافقة  
(أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

### 3. ما هو التحرش الجنسي؟ قدم مثالاً واحداً.

(10 نقاط: 5 نقاط للتعريف و5 نقاط للمثال)

التحرش الجنسي هو أي تلميح جنسي غير مرحب به، أو طلب خدمة جنسية، أو سلوك أو إيحاء لفظية أو جسدية ذات طابع جنسي، أو أي سلوك آخر ذو طبيعة جنسية قد يُتوقع أو يُنظر إليه على نحو معقول على أنه يتسبب في إهانة أو مهانة لشخص آخر. والتحرش الجنسي خطير بصفة خاصة عندما يتعارض مع العمل أو يكون شرطاً له أو يخلق بيئة مخيفة، أو عدائية، أو مسيئة.

الأمثلة: تُستخدم هذه العبارة للإشارة إلى سلوك الموظفين الذي يشمل: الطلبات المتكررة للخروج في مواعيد أو التعليقات على المظهر الجسدي للشخص، والنكات والتعليقات والإيحاءات ذات الطابع الجنسي، ومشاركة الرسومات أو الصور ذات الطابع الجنسي، واللمس الجسدي غير المرغوب فيه، والمطالبة بممارسة النشاط الجنسي مقابل المزايا الوظيفية أو الامتناع عن اتخاذ إجراءات وظيفية سلبية (مثل إنهاء الخدمة، أو خفض الرتبة، أو خفض الراتب أو عدد ساعات العمل)

(أي إجابة تعبر عن هذه المفاهيم الأساسية مقبولة)

4. احترام مواقع السلطة واستخدامها أمران أساسيان لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين على أفراد المجتمع المحلي. أي من العبارات التالية تدعم هذا المفهوم؟ ضع دائرة حول كل ما ينطبق. (5 نقاط: نقطة واحدة لكل إجابة صحيحة)

- معاملة الأشخاص باحترام – زملائنا وأفراد المجتمعات المحلية الأخرى التي نعمل بها – أمر أساسي لعملائنا بصفتنا عاملين في مجال المساعدات الإنسانية.
- يعني الاحترام الشيء نفسه للجميع في كل الأوقات وهو أمر عام.
- الاحترام شيء يُكتسب ويجب أن يكسب الناس احترامنا.
- يجب ألا يستغل الموظفون المجتمعات المحلية التي يدعمونها.
- قد لا يعتقد الناس في المجتمع المحلي أن بإمكانهم أن قول "لا" لطلبات عمال الإغاثة، لأنهم يعتقدون أنهم قد يفقدون الموارد أو الخدمات.
- عمال الإغاثة في المناصب العليا في منظماتهم هم الذين يجب ألا يسيئوا استخدام سلطتهم.
- يُنظر إلى عمال الإغاثة على أنهم يتمتعون بإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات التي لا يملكها المجتمع المحلي والتحكم فيها.
- إساءة استخدام السلطة واستغلال الآخرين لا يحترم الكرامة الشخصية لهم، وتمثل مقايضة الجنس بالمساعدات، أو المال، أو الوظائف إساءة لاستخدام السلطة واستغلال للآخرين بصفة الشخص عامل إغاثة.
- الموظفون الذين يتحكمون مباشرة في الوصول إلى الموارد هم الذين يستطيعون وحدهم إساءة استخدام سلطتهم واستغلال الآخرين عن طريق مقايضة الجنس بالمعونة مباشرة.

5. اذكر ثلاثة آثار للاستغلال والانتهاك الجنسيين على كل مجموعة من المجموعات التالية. (15 نقطة: 5 نقاط لكل مجموعة).

(أي إجابات تعبر عن ثلاثة مفاهيم أساسية على الأقل لكل مجموعة مقبولة)

#### الناجون/الناجيات البالغون:

- الصدمة
- الخوف
- الإحراج
- القلق بشأن السمعة
- الخوف من انتقام الزملاء
- النظر إلى الشخص على أنه مثير للمشكلات
- وصمة العار
- المخاوف المتعلقة
- بالسلامة
- التأثير على الأسرة
- لا يصدقهم الناس
- الضرر الصحي
- المخاوف النفسية الاجتماعية
- التوتر والإجهاد العاطفي
- فقدان الثقة
- الخوف من فقدان
- الوظيفة
- التهديدات
- تشكك الزملاء فيهم

### الناجون/الناجيات الأطفال:

الآثار السلبية على النمو والصحة  
الضرر النفسي  
التبعات العاطفية  
ردود الفعل السلبية للأسرة  
مواجهة الأسرة لصعوبات في رعاية الطفل الذي تعرض للاعتداء الجنسي  
عدم إمكانية الوصول إلى الدعم  
خطر الإجبار على الزواج المبكر  
استبعاد الفرص التعليمية أو انقطاعها  
الخوف من حدوث المزيد من الاعتداءات الجنسية، والعنف، والاعتداءات المحتملة من جانب الآخرين  
كالأصدقاء والجيران

### الجناة:

الإجراءات التأديبية  
عدم القدرة على إعالة الأسرة  
الإجهاد العاطفي  
العنف والانتقام من الموظفين والمجتمع المحلي  
الترحيل  
الإجراءات الجنائية والسجن وفقدان الأصدقاء  
وصمة العار داخل المجتمع المحلي  
والتأثير على الوضع في المجتمع المحلي

### المنظمات:

فقدان ثقة المجتمع المحلي  
الدعاية  
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 في التوظيف

### المجتمعات المحلية:

الخوف من أن يفكر المجتمع الدولي بشكل سيئ في المجتمع المحلي  
الخوف من احتمال فقدان التمويل، والدعم، وما إلى ذلك.  
إلقاء اللوم على مختلف أفراد المجتمع المحلي لسماحهم بحدوث ذلك  
الشك في المنظمات غير الحكومية

6. أي مما يلي يمثل المبادئ الأساسية الستة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ ضع دائرة حول إجاباتك أو ظللها.

(6 نقاط: نقطة واحدة لكل إجابة صحيحة)

- الموظفون ملزمون بالإبلاغ عن اشتباهات حدوث استغلال واعتداء جنسيين.
- تُنهى على الفور خدمة جميع الموظفين المشتبه في ارتكابهم الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- يُحظر مقايضة المال، أو الوظائف، أو أي شيء ذي قيمة، بما في ذلك المساعدات الإنسانية المستحقة عادةً، مقابل النشاط الجنسي.
- يُعتبر الاستغلال والانتهاك الجنسيان من سوء السلوك الجسيم.
- يقع على عاتق العاملين في مجال المساعدات الإنسانية، لا سيما المديرين، واجب تهيئة بيئة عمل خالية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحفاظ عليها.
- ستبلغ المنظمة الشرطة دائماً عن جميع موظفيها المشتبه في ارتكابهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- تُحظر أي علاقة جنسية بين العاملين في مجال المساعدات الإنسانية والمشاركين في البرامج تنطوي على إساءة استخدام المرتبة أو المنصب من جانب العاملين في مجال المساعدات الإنسانية.
- ينطبق الحظر المفروض على الموظفين فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين خلال ساعات العمل وأثناء العمل فحسب.
- يُحظر النشاط الجنسي مع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.

7. اذكر ثلاث طرق يمكنك الإبلاغ من خلالها عن أي مخاوف لديك بشأن تورط أي موظف في استغلال واعتداء جنسيين.

(6 نقاط: نقطتان لكل إجابة صحيحة)

ملاحظة للمُيسر: يجب على المُيسر تعديل هذه الإجابة وفقاً للجلسة الخامسة، ونظام الإبلاغ، والجلسة الثانية، وأسئلة الإبلاغ لسرد القنوات المحتملة التي يمكن للموظفين استخدامها للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.

8. اذكر ثلاث طرق مختلفة يمكن أن يتصرف بها الأشخاص نتيجة لتعرضهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

(3 نقاط: نقطة واحدة لكل إجابة صحيحة) (أي إجابة تعبر عن أي من هذه المفاهيم الثلاثة الأساسية مقبولة)

- قد يستمر الأشخاص في التصرف بصورة طبيعية حول الشخص الذي يتحرش بهم أو يعتدي عليهم، حتى بعد التفاعلات المؤلمة.
- قد يتجنب الأشخاص المشكلة، أو يؤجلون الإبلاغ أو يرفضونه، ويكونون غير متعاونين فيما يتعلق بالتحقيقات.
- قد يسيء الأشخاص توجيه غضبهم ومشاعرهم القوية الأخرى (ليس عند التهديد الفعلي).
- قد يكون لدى الأشخاص ذكريات ضعيفة أو غير منظمة فيما يتعلق بالأحداث.
- قد يتردد الأشخاص في الإفصاح عن الأحداث أو مناقشتها.
- قد يشعر الأشخاص بالذنب لما حدث ويلومون أنفسهم.

9. اذكر ثلاثة أشياء ينبغي عليك فعلها (أو عدم فعلها) عند تلقي بلاغ بارتكاب شخص ما للاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

(5 نقاط: نقطة واحدة لكل إجابة صحيحة)

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

- أخبرهم بأن عليك الإبلاغ عن هذه المعلومات وما سيأتي بعد ذلك
- لا تحقق ولا تُجرِ المقابلات: احصل على الحقائق الرئيسية مما يخبرونك به فحسب
- لا تسأل "لماذا" تصرفوا بطريقة معينة أو لم يتصرفوا بطريقة معينة؛ فهذا قد يعني أنك تطلق الأحكام عليهم
- اسأل عن مخاوفهم بشأن السلامة الشخصية حتى يمكنك تضمين هذه المعلومات في تقريرك ويمكن للأشخاص المسؤولين النظر في أي مشكلات تتعلق بالسلامة
- لا تعط أي وعود: أخبر الشخص بما سيحدث بعد ذلك
- لا تحاول أن تكون مستشاراً أو تقدم الدعم: استمع بتعاطف ورحمة، لكن لا تحاول تقديم المشورة لهم بشأن ما يجب أو لا يجب عليهم فعله
- كن منفتحاً ومستعداً لتغيير معتقداتك: قد تتلقى معلومات عن زميل تتعارض مباشرة مع رأي واعتقاد قد يكون لديك حول هذا الزميل
- اعترف بأهمية منصبك الوظيفي: صعد البلاغ حسب الاقتضاء، ولا تشاركه مع الآخرين الذين ليس لهم علاقة بعملية الإبلاغ
- قم بإيصال الشخص بطريقة أخرى للإبلاغ مباشرة، إذا لم تكن في وضع يسمح لك بتلقي البلاغ

## الوحدة التدريبية 1 – الاختبار البعدي نموذج المشاركين

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

1. صف الاستغلال الجنسي وأعطِ مثالاً.
2. صف الاعتداء الجنسي وأعطِ مثالاً.
3. صف التحرش الجنسي وأعطِ مثالاً.
4. احترام مواقع السلطة واستخدامها أمران أساسيان لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين على أفراد المجتمع المحلي. أي من العبارات التالية تدعم هذا المفهوم؟ ضع دائرة حول كل ما ينطبق أو ظلله.
  - أ. معاملة الأشخاص باحترام – زملائنا وأفراد المجتمعات المحلية الأخرى التي نعمل بها – أمر أساسي لعملائنا بصفتنا عاملين في مجال المساعدات الإنسانية.
  - ب. يعني الاحترام الشيء نفسه للجميع في كل الأوقات وهو أمر عام.
  - ج. الاحترام شيء يُكتسب ويجب أن يكسب الناس احترامنا.
  - د. يجب ألا يستغل الموظفون المجتمعات المحلية التي يدعمونها.
  - هـ. قد لا يعتقد الناس في المجتمع المحلي أن بإمكانهم أن قول "لا" لطلبات عمال الإغاثة، لأنهم يعتقدون أنهم قد يفقدون الموارد أو الخدمات.
  - و. عمال الإغاثة في المناصب العليا في منظماتهم هم الذين يجب ألا يسيئوا استخدام سلطتهم.
  - ز. يُنظر إلى عمال الإغاثة على أنهم يتمتعون بإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات التي لا يملكها المجتمع المحلي والتحكم فيها.
  - ح. إساءة استخدام السلطة واستغلال الآخرين لا يحترم الكرامة الشخصية لهم، وتمثل مقايضة الجنس بالمساعدات، أو المال، أو الوظائف إساءة لاستخدام السلطة واستغلال للآخرين بصفة الشخص عامل إغاثة.
  - ط. الموظفون الذين يتحكمون مباشرة في الوصول إلى الموارد هم الذين يستطيعون وحدهم إساءة استخدام سلطتهم واستغلال الآخرين عن طريق مقايضة الجنس بالمعونة مباشرة.

5. اذكر ثلاثة آثار للاستغلال والانتهاك الجنسيين على كل مجموعة من المجموعات التالية.

الناجون/الناجيات البالغون:

الناجون/الناجيات الأطفال:

الجنّة:

المنظمات:

المجتمعات المحلية:

6. أي مما يلي يمثل المبادئ الأساسية الستة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ ضع دائرة حول إجاباتك أو ظللها.

- أ. الموظفون ملزمون بالإبلاغ عن اشتباهات حدوث استغلال واعتداء جنسيين.
- ب. تُنهي على الفور خدمة جميع الموظفين المشتبه في ارتكابهم الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ج. يُحظر مفاوضة المال، أو الوظائف، أو أي شيء ذي قيمة، بما في ذلك المساعدات الإنسانية المستحقة عادةً، مقابل النشاط الجنسي.
- د. يُعتبر الاستغلال والانتهاك الجنسيان سوء سلوك جسيم.
- هـ. يقع على عاتق العاملين في مجال المساعدات الإنسانية، لا سيما المديرين، واجب تهيئة بيئة عمل خالية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحفاظ عليها.
- و. ستبلغ المنظمة الشرطة دائماً عن جميع موظفيها المشتبه في ارتكابهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ز. تُحظر أي علاقة جنسية بين العاملين في مجال المساعدات الإنسانية والمشاركين في البرامج تنطوي على إساءة استخدام المرتبة أو المنصب من جانب العاملين في مجال المساعدات الإنسانية.
- ح. ينطبق الحظر المفروض على الموظفين فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين خلال ساعات العمل وأثناء العمل فحسب.
- ط. يُحظر النشاط الجنسي مع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.

7. اذكر ثلاث طرق مختلفة يمكنك من خلالها الإبلاغ عن مخاوفك بشأن تورط أحد الموظفين في الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

---

---

---

---

8. اذكر ثلاث طرق مختلفة يمكن أن يتصرف بها الأشخاص نتيجة لتعرضهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

---

---

---

---

9. اذكر ثلاثة أشياء ينبغي عليك فعلها (أو عدم فعلها) عند تلقي بلاغ بارتكاب شخص ما للاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

---

---

---

---

## تقييم النتيجة – الوحدة التدريبية 1

يساعدنا هذا القسم على تقييم كيف كان التدريب فعالاً في تدريس المادة المطلوبة للمشاركين. ونود منك تقييم مدى معرفتك، ومهاراتك، وثقتك في المجالات المذكورة أدناه قبل التدريب وبعده.

يُرجى اختيار أنسب إجابة وضع دائرة حول إجابتك أو ظللها. وإذا فاتتك الجلسة التي تناولت موضوعاً محدداً، يُرجى اختيار "لم أحضر".

### معاملة الناس باحترام واستخدام مواقع السلطة بمسؤولية

1. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تحديد مواقع السلطة؟

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

2. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع كيف يمكن للأشخاص إساءة استخدام سلطتهم؟

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

3. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع السلوكيات التي تظهر الاحترام؟

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

4. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع استخدام السلطة بمسؤولية للتعامل مع الأشخاص باحترام؟

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

### المبادئ الأساسية الستة/مدونة قواعد السلوك

1. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع المبادئ الأساسية الستة لحماية الفئات السكانية الضعيفة من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

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

2. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بتأثير الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الناجين/الناجيات، والجاني المزعوم، والمنظمة، والمجتمع المحلي؟

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



3. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع الاستغلال الجنسي؟

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

4. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع الاعتداء الجنسي؟

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

5. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع التحرش الجنسي؟

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

#### التعرف على السلوك المحظور والسلوك المشبوه

1. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع التعرف على السلوك المحظور؟

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

#### عملية الإبلاغ

1. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع العوائق التي تحول دون الإبلاغ عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؟

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

2. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع المبادئ الرئيسية للنظام الجيد للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؟

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

3. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع الخطوات الأساسية لنظام تعامل المنظمة مع البلاغات؟

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

4. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تحديد الأفراد المسؤولين عن عملية التعامل مع البلاغات؟

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

5. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تحديد الفجوات في عملية التعامل مع البلاغات؟

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

6. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع حلول التغلب على العوائق التي تحول دون الإبلاغ عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؟

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

### نهج التركيز على الناجين/الناجيات لتلقي بلاغات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

1. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تلقي بلاغات الاستغلال أو الاعتداء الجنسي بتعاطف ورحمة؟

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

2. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع ما يعنيه التركيز على الناجين/الناجيات؟

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

3. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تأثير الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الناجين/الناجيات؟

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

4. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تعريف المبادئ الأربعة لنهج التركيز على الناجين/الناجيات؟

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

5. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع فهم المبادئ الأربعة (الاحترام، والسرية، وعدم التمييز، والأمان)؟

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

6. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع تركيزك على الناجين/الناجيات؟

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

7. كيف تقيّم معرفتك، ومهاراتك، وثقتك فيما يتعلق بموضوع كيفية حماية رفاهك (الرعاية الذاتية) عند الاستجابة للناجيات/الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؟

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

## تقييم التدريب – الوحدة التدريبية 1

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

كان محتوى التدريب ملائماً.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كان محتوى التدريب شاملاً.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كان من السهل فهم محتوى التدريب.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

دعمت نشرات حلقات العمل مواد العرض التقديمي.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

قدمت نشرات التدريب معلومات إضافية مفيدة.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كانت نشرات التدريب واضحة ومنظمة جيداً.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كان التدريب يسير بخطى جيدة.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كان التدريب مزيجاً جيداً من الاستماع والأنشطة الجماعية.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كانت الأنشطة الجماعية خبرات تعليمية مفيدة.

أختلف بشدة	1	2	3	4	5	أتفق بشدة
------------	---	---	---	---	---	-----------

كان المُيسّر واسع المعرفة.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أتفق بشدة

كان المُيسّر يجيب على أسئلة المشاركين.

أختلف بشدة 1 2 3 4 5 أتفق بشدة

ما هو أكثر شي أعجبك في حلقة العمل هذه؟

---

---

---

هل لديك أي توصيات محددة لتحسين هذه الدورة؟

---

---

---

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

---

---

---

تعليقات إضافية:

---

---

---

---