

كوفيد-19 ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين

مذكرة توجيهية رقم: 1

شبكة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في لبنان

1 نيسان/أبريل 2020

"ينبغي أن يبقى الجميع في مأمن من الاستغلال والاعتداء الجنسيين خلال تلقي المعونة الإنسانية، بما يشمل الخدمات الصحية والعلاج، (...). وفي حال حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ينبغي أن يتمتع الجميع بالوصول إلى قنوات وخدمات آمنة وسريّة للإبلاغ".¹

يؤثر تفشي فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) بشدة على الجميع في لبنان وفي أنحاء العالم. وقد أظهرت التجارب من حالات الطوارئ الصحيّة السابقة، مثل وباء مرض فيروس إيبولا في أفريقيا الغربية وتفشي فيروس زيكا، أن العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي سيزيدان على الأرجح عندما تُلزم الأسر منازلها، وتُغلق المدارس أبوابها، وتزيد القيود المفروضة على الحركة، وتتضرر سبل العيش.² كما بيّنت التجارب من حالات طوارئ صحيّة سابقة أيضاً أن خطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين يتفاقم، علاوة على ذلك، يُعرب السكان المتأثرون عن مخاوف متزايدة بشأن الاستغلال والاعتداء المذكورين.³ بالإضافة، تتزايد المخاطر، لا سيما بالنسبة للفئات الأكثر هشاشة في سياق الأزمات، وبالتالي لا بدّ تعزيز التزامنا بـ"المساعدة أمام الناس المتضررين" و"الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين".

يفرض تفشي فيروس كورونا المستجد في لبنان تحديات جديدة بالنسبة لأولئك الذين يستجيبون للطوارئ الصحيّة، وأولئك الذين يستجيبون للاحتياجات الإنسانية والإنمائية القائمة أصلاً. يشمل ذلك قيوداً على السفر وأوامر تقضي بالبقاء في المنازل، ما يؤثر على القدرة على مراقبة البرامج شخصياً، وقيود على التفاعل الشخصي مع الذين يتلقون المساعدة والخدمات بسبب الجهود الرامية إلى تخفيف انتشار المرض، الإشراف عن بعد على بعض الموظفين/المتطوعين الميدانيين، وزيادة القيود على الوصول إلى بعض المجتمعات. يؤدي انقطاع سبل العيش والخدمات العامة، من جراء القيود على حرية التنقل وتدبير العزل على وصول الأشخاص المتضررين إلى الخدمات والمساعدة، إلى زيادة المخاطر كما واحتمال اعتماد آليات تكيف سلبية. النساء، والأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن على نحو خاص يواجهون مخاطر متزايدة على صعيد الحماية.

¹ انظر: Interim IASC Technical Note: Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) During COVID-19 Response:

<https://interagencystandingcommittee.org/other/interim-technical-note-protection-sexual-exploitation-and-abuse-psea-during-covid-19-response>

² انظر مثلاً: Gender Analysis: Prevention and Response to EVD in DRC, Nidha Kapur/Care International, January 2020:

<https://reliefweb.int/report/democratic-republic-congo/gender-analysis-prevention-and-response-ebola-virus-disease>

³ انظر أيضاً تقارير عن تفشي مرض فيروس إيبولا في أفريقيا الغربية في 2014-2016، وتفشي مرض فيروس إيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية، بما في ذلك تقرير "Everything on Her Shoulders" (2019) الصادر عن "لجنة الإنقاذ الدولية":

<https://www.rescue.org/report/everything-her-shoulders-rapid-assessment-gender-and-violence-against-women-and-girls-ebola>

نظراً إلى الوضع الحالي في لبنان ووجود عدد كبير من الفئات الضعيفة و المهمشة، بما فيهم اللاجئين الفلسطينيين , السوريين، العمال اللبنانيين والمهاجرين، بالإضافة إلى العدد الكبير من السكان الذين يعتمدون على المساعدات الإنسانية، وفي ظل الأزمة الاقتصادية الحادة التي تشهدها البلاد، من المهم أن تحرص الجهات الفاعلة في مجال العمل الإنساني والإنمائي، ومن ضمنهم المستجيبين الصحيين، على وجود تدابير للوقاية والاستجابة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جميع التدخلات. تهدف الاعتبارات والتوصيات، والرسائل الأساسية والاقتراحات لتخفيف مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين المذكورة أدناه، في دعم هذه الجهود. الرجاء الاطلاع أيضاً على " Interim IASC Technical Note: Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) During COVID-19 Response"، الصادرة في 31 آذار/مارس، للحصول على توجيهات تقنية.⁴

الاعتبارات والتوصيات الأساسية:

- **الموظفون الأساسيون:** الحرص على استمرار الموظفين الأساسيين في العمل في السياق الحالي، بما يشمل الموظفين المعنيين بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والموظفين المعنيين بالحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي.

مدونة السلوك التنظيمية: تعزيز مدونة السلوك التنظيمية، بما في ذلك التدابير والمسؤوليات بخصوص منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين لفريق العمل بأكمله، بما يشمل الموظفين المؤقتين، المتعاقدين والمتطوعين.

- الإبلاغ الداخلي وآليات تقديم الشكاوى و متابعتها:

(1) راجعوا إجراءات التعامل مع الشكاوى للتأكد من أن آليات تلقي الشكاوى و متابعتها لا تزال تعمل بفعالية (مثلاً هناك من يتلقى الاتصالات على الخطوط الساخنة، الموظفون المسؤولون قادرون على الوصول إلى صناديق الشكاوى، إلخ). وفي حال لم يعد من الممكن الوصول إلى مسارات الإبلاغ التقليدية (مثلاً: شخصياً في المساحات الآمنة للنساء والفتيات، المراكز المجتمعية، في المرافق التعليمية والمدارس، إلخ)، فكّروا في وضع خيارات إبلاغ بديلة عن بعد، مثلاً عبر رقم هاتف أو خط ساخن، أو عبر متابعة العاملين للحالات عن بعد، إلخ. احرصوا على استشارة المجتمعات المتأثرة، وعلى نحو خاص النساء والفتيات، بخصوص أي تغييرات بخصوص آليات الشكاوى والمتابعة وتأكدوا من إبلاغ المجتمعات المتأثرة بأي تغيير بالأشكال/الطرق المناسبة.

(2) تحققوا مما إذا كانت إجراءات الإبلاغ الداخلي في منظماتكم او جمعيتكم لا تزال ملائمة للغرض في وقت يعمل فيه العديد من الموظفين الأساسيين عند بعد، بحيث تصل أي شكاوى بأمان وسرية وسرعة إلى الموظف المعني. عند الإمكان، تأكدوا من وجود مجموعة متنوعة من قنوات الإبلاغ.

⁴ Interim IASC Technical Note: Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) During COVID-19 Response: <https://interagencystandingcommittee.org/other/interim-technical-note-protection-sexual-exploitation-and-abuse-psea-during-covid-19-response>

3) شجّعوا آليات آمنة وسرية للشكاوى والتعقيبات في صفوف المجتمعات المتأثرة، وابتدأوا جهوداً متزايدة لضمان أن يكون الأشخاص الأكثر عرضة للخطر، مثل ذوي الإعاقة، الأطفال، الفتيات المراهقات، كبار السن، الأسر التي يعليها أطفال أو نساء، الأميين وأفراد مجتمع المثليين/ات، مجتمع الميم، و العابرات، مطلعين ويمكنهم الوصول إلى وسائل آمنة وسرية بالنسبة إليهم للإبلاغ عن مخاوف بخصوص الاستغلال والاعتداء الجنسيين وأنواع أخرى من سوء السلوك.

4) في وقت أصبح فيه العديد من الموظفين الأساسيين يعملون من المنزل، تأكدوا من أن نظام إحالة الشكاوى ضمن المنظمات وخارجها يتسم بالسرية ويتمحور حول الناجين/ات، مثلاً احرصوا على أن تكون البنية التحتية لتقنية المعلومات وبرمجيات حفظ السجلات والاتصالات المكتبية آمنة وتمثّل لمعايير حماية البيانات.

- **التواصل مع المجتمعات:** احرصوا على أن تكون المجتمعات المتأثرة، بما فيه اللاجئين والمجتمعات المضيفة، مطلعة على حقوقها ومعايير السلوك المتوقعة من جميع الجهات الفاعلة التي تقدم الخدمات والمساعدة. قد يكون ذلك عبر مجموعات على "فيسبوك"، الرسائل النصية، الواتساب، المعلومات والنشرات، او المطويات المدرجة في حزمات المساعدات العينية، اللافتات في مواقع ملائمة ووسائل أخرى. تشاوروا مع المجتمعات المتأثرة بخصوص الوسائل التي يفضلونها للحصول على المعلومات.

- **التدريبات والدعم بخصوص الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بالنسبة للشركاء الوطنيين:** زوّدوا الموظفين والأفراد العاملين الآخرين، بما فيه الجهات الفاعلة في مجال الرعاية الصحية، بالتدريب الإلكتروني أو ودورات تجديد المعارف مع تركيز على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والضمانات الأخرى. يشمل ذلك المبادئ الأساسية للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بروتوكولات الإبلاغ الداخلي، فهم الإحالات، ضمان اعتماد نهج يتمحور حول الناجين/ات، وضمان اطلاع المستجيبين الميدانيين على كيفية التعامل بشكل آمن ومناسب وسري مع عمليات الإفصاح الممكنة عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين. فكّروا في زيادة عدد موظفي الحماية المدربين. قدّموا الدعم والتدريب حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين إلى الشركاء الوطنيين، حسب الاقتضاء. تشمل الموارد التدريبية المتاحة على الإنترنت:

○ دورة تدريبية إلكترونية من اليونيسف حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (متاحة

باللغة العربية): <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380>

○ فيديو من 6 دقائق (الترجمة إلى العربية متاحة في أسفل الشاشة):

<https://www.interaction.org/blog/no-excuse-for-abuse/>

- **ضمان التوازن بين الجنسين ضمن الفرق التي تقدم المساعدة:** اضمنوا التوازن بين الجنسين ضمن الفرق التي تقدّم المساعدة، وعلى نحو خاص احرصوا على تمثيل النساء بشكل مناسب في توفير الخدمات والمساعدة التي يتم تقديمها ميدانياً، بما يشمل توزيع المساعدات العينية والزيارات إلى المنازل، من أجل مواجهة مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

- **تدابير تقييم وتخفيف المخاطر المتصلة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين:** ينبغي إجراء تقييم لمخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين لتوفير الخدمات والمساعدة و ذلك بغية تحديد مخاطر

الاستغلال والاعتداء الجنسيين المحتملة وتدابير تخفيف/إدارة هذه المخاطر. ينبغي أن تنظر جميع الجهات الفاعلة، بما فيه المستجيبون في مجال الرعاية الصحية، في السبل التي قد تزيد الأساليب المختلفة لتوفير المساعدة دون خلق أي احتمالية للإستغلال والاعتداء الجنسيين ضمن المجتمعات المتأثرة، وأن تحدد التدابير الملائمة والممكنة لتخفيف هذه المخاطر ومعالجتها. يشمل ذلك خطر الاستغلال الجنسي المرتبط المتصلة بتوفير المساعدات العينية والنقدية والتي ستزيد على الأرجح في خلال الفترة المقبلة، والتي من شأنها أن تعرّض النساء والفتيات كما والمجموعات الأخرى المعرضة للخطر، إلى التحرش والاعتداء. التدابير مثل الحرص على التكافؤ بين الجنسين في فرق التوزيع، وتوعية الفرق بشأن مدونات السلوك والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، تنظيم عمليات توزيع منفصلة للمجموعات المعرضة للخطر والحرص على أن تكون المعلومات حول خيارات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين متاحة بالفعل لجميع المجموعات المتأثرة، بما يشمل المنشورات والمطويات ضمن الحزمات الموزعة (المساعدات الأساسية، خدمات المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية، الأغذية، إلخ.) من شأنها أن تساعد في تخفيف مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين (الرجاء الاطلاع على الملحق أ لمزيد من التوجيهات حول تقييم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتدابير التخفيف الممكنة؛ الرجاء الاطلاع على الملحق ب بخصوص الرسائل الأساسية المقترحة).

- **ممارسات التوظيف:** احرصوا على الاستمرار في تطبيق ممارسات الضمانات الاعتيادية في جميع التوظيفات. يشمل ذلك إجراء تحقق من خلفية المرشح للوظيفة، سجله (ها) والسجل الجنائي للتأكد من عدم وجود سوابق سوء سلوك بما يشمل الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

- **تحديث مسارات إحالة حالات العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي:** تأكدوا من أن الموظفين المعنيين يعرفون كيف يستجيبون عند إبلاغهم بحالة استغلال جنسي وأن لديهم نسخة محدثة من مسار إحالة حالات النساء و الاطفال الناجين من العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي خلال أزمة فيروس كورونا المستجد، بما يشمل أساليب العمل لتوفير الخدمات (تتولى فرقة العمل المعنية بحماية الاطفال -العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي تحديث مسارات إحالة هذه الحالات بانتظام. تُشكل هذه المسارات جزءاً من تخطيط الخدمات المشترك بين القطاعات والذي سيوفر منصة إلكترونية للخدمات المتاحة).

- **الإحالات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين بين الوكالات:** "مسار الإحالة المشترك بين الوكالات لحالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين" الذي وضعته الشبكة المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين في لبنان، قد يوجّه إحالة مزاعم/قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين بين المنظمات (في حال استلمت منظمة ما مزاعم من هذا النوع متصلة بموظف من منظمة أخرى). قد يدعم المنسق المعني بالاستغلال والاعتداء الجنسيين بين الوكالات أيضاً إحالات هذه القضايا بين الوكالات حسب الاقتضاء (الرجاء الاطلاع على بيانات الاتصال أدناه). ينبغي أن تتّبع جميع الإحالات بين الوكالات نهجاً يتمحور حول الناجين/ات وأن تمتثل لتدابير السرية ومعايير حماية البيانات.

- **الرسائل الأساسية:** تأكدوا من مشاركة الرسائل الأساسية حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين مع المجتمعات المتأثرة والموظفين، وشجعوا "ثقافة الإفصاح أو عدم السكون عن الخطأ". الرجاء الاطلاع على الملحق ب لقراءة الرسائل الأساسية للمجتمعات والموظفين/الأفراد العاملين.

- التنسيق مع شبكة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين: تعاونوا مع شبكة الحماية من الاستغلال والعنف الجنسيين لمشاركة المعلومات حل المخاطر وأنشطة الوقاية والاستجابة، والتواصل والتوعية، إلخ. يهدف هذا التعاون أيضاً إلى تلقي الدعم والتوجيه، ما يشمل التحقيقات، حسب الاقتضاء. الرجاء الاتصال بالمنسقة المشتركة بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، إيفا مودفيغ عبر البريد الإلكتروني: modvig@un.org.

خطوات لدعم الموظفين/الأفراد العاملين

- في حال لم يتم ذلك من قبل، حددوا شخصاً يكون جهة التنسيق بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (وعند الإمكان، عدة جهات تنسيق على المستوى الوطني والمستوى الميداني) بحيث يمكن للموظفين طرح الأسئلة والحصول على دعم مستمر.
- احرصوا على أن يكون جميع الموظفين/الأفراد العاملين مدربين حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وعن أدوارهم ومسؤولياتهم وتأكدوا من أن جميع الموظفين مطلعين بالكامل على واجبات الإبلاغ الداخلي ووسائل الإبلاغ عن مزاعم الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- تأكدوا من مشاركة مدونات السلوك مع جميع الأفراد العاملين وشرحها لهم وتوقيعهم عليها.
- تأكدوا من أن جميع الموظفين الميدانيين يفهمون المفاهيم والتعاريف الأساسية المتصلة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وأن الموظفين المعنيين مدربين حول سبل التعامل بأمان وسرية مع الشكاوى المستلمة من الناجين/ات من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وسبل الإحالة عبر مسارات إحالة حالات العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وفقاً لرغبات الناجي/ة. احرصوا على أن جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والموظفين المعنيين الآخرين قد استلموا "بروتوكول الأمم المتحدة بشأن تقديم المساعدة لضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين".⁵

التعاريف الأساسية

الاستغلال والاعتداء الجنسيين⁶: أشكال محددة من العنف القائم على النوع الاجتماعي التي تم الإبلاغ عنها في سياقات العمل الإنساني، والتي تم الادعاء بها بشكل خاص على العاملين في المجال الإنساني.

- الاستغلال الجنسي: يعني أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، مما يشمل على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر.
- الاعتداء الجنسي: يعني التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعاً جنسياً، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

⁵ بروتوكول الأمم المتحدة بشأن تقديم المساعدة لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين (كانون الأول/ديسمبر 2019):

<https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Victim%20Assistance%20Protocol%20-%20Final%20Endorsed.pdf>

⁶ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، التعاون فيما بين الوكالات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في مجال آليات تقديم الشكاوى

المجتمعية، إجراءات التشغيل الموحدة (2016)، - https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/iasc_psea

global_standard_operating_procedures_june_2016_1.pdf. انظر أيضاً: تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك

الجنسي: <https://undocs.org/ar/ST/SGB/2003/13>

الرجاء الاطلاع أدناه على الملحق "ج" حول المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

جهة التواصل: إيفا مودفيغ، المنسقة المشتركة بين الوكالات بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

الملحق أ – عينة من أداة لتقييم مخاطر التدخلات/البرامج

ملاحظة ليس الهدف من الجدول أدناه أن يكون قائمة شاملة بالأسئلة/الاعتبارات. كما ينبغي النظر في مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جميع مراحل دورة البرنامج أو تدخل محدد.

الموضوع	نقاط أساسية ينبغي أخذها في الاعتبار لتخفيف المخاطر	التدابير الممكنة لتخفيف المخاطر
خصائص المجموعات التي تتلقى المساعدة	<ul style="list-style-type: none"> من سيستفيد بطريقة مباشرة أو غير مباشر من هذا البرنامج/التدخل (مثلاً: ما هي الفئات العمرية، النوع الاجتماعي، الخلفية، الوضع، الإعاقات، إلخ)؟ ما هي بعض السمات الرئيسية التي قد تجعلهم أكثر عرضة للاستغلال والاعتداء الجنسيين؟ بعض الأفراد لديهم مواطن ضعف متداخلة (متقاطعة) مثل الأمهات ذوات الإعاقة، والنساء من الأقليات العرقية، والفتيات ضحايا زواج الأطفال وغيرهم. 	<ul style="list-style-type: none"> تعديل جهود التوعية حول الاستغلال والاعتداء الجنسيين بما يشمل مكان وسبل الإبلاغ عن سوء السلوك من أجل تلبية الاحتياجات المحددة للفئات المتضررة (مثلاً اللغة، المقاربات). التفكير في رسائل مخصصة لهذه المجموعات الأكثر عرضة للاستغلال والاعتداء الجنسيين. التشاور مع المجموعات المستهدفة لضمان أن تكون مقاربات التواصل ملائمة وتلبي احتياجات كل مجموعة. التأكد من أن التدخلات المحددة تراعي احتياجات ومتطلبات وقدرات المجموعات المختلفة، وتعديلها على هذا الأساس، والحرص على استشارة هذه المجموعات.
خصائص الأفراد العاملين المشاركين في تقديم المساعدة/الخدمات	<ul style="list-style-type: none"> من هم الموظفون/المتطوعون/المتعاقدون الذين يقدمون السلع والخدمات؟ هل يوجد توازن ملائم بين الجنسين، لا سيما بالنسبة للموظفين الذين يتعاملون مباشرة مع النساء والأطفال والمجموعات الضعيفة الأخرى المتأثرين؟ هل تم التحقق بشكل كافٍ من الموظفين/الأفراد العاملين/المتطوعين كجزء من عملية الاختيار/التوظيف؟ هل حصل جميع الموظفين/الأفراد العاملين/المتطوعين شرح لمدونة السلوك 	<ul style="list-style-type: none"> تصحيح التوازن بين الجنسين بين موظفي البرنامج بحيث يتم تضمين مزيد من الموظفات الإناث، حسب الاقتضاء. إجراء دورات تدريبية أو دورات تجديد المعارف والتعليمات حول الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بما يشمل المخاطر المحتملة المتصلة بالبرنامج المحدد/تقديم الخدمات.

<ul style="list-style-type: none"> • التأكد من شرح مدونات السلوك بالكامل لجميع الموظفين/الأفراد العاملين الجدد. التأكد من توقيهم لمدونات السلوك. • مراجعات ملفات الموارد البشرية الخاصة بالموظفين/الأفراد العاملين للكشف عن سوء السلوك السابق، حسب الاقتضاء. 	<ul style="list-style-type: none"> • التنظيمية ووقوعها؟ هل تلقوا تدريباً حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟ 	
<ul style="list-style-type: none"> • تحليل القضايا المرتبطة بالسياق (الرجاء الاطلاع أدناه) لضمان ألا تؤدي التدخلات عن غير قصد إلى تفاقم التوترات أو مواطن الضعف القائمة، بما يتماشى مع نهج عدم الإيذاء ومراعاة ظروف النزاعات. • تنظيم زيارات ميدانية منتظمة من قبل جهة التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، أو موظفي الحماية أو مراقبين مستقلين آخرين لرصد مخاطر أو حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين المحتملة. • تغيير موقع (أو مواقع) التوزيع لكي تكون عامة أكثر. عند الاقتضاء/الإمكان، إشراك قائدات محليات أو ممثلات عن المجتمع في العملية. وفي بعض الحالات، يمكن التفكير في تخصيص أوقات ونقاط توزيع محددة للنساء. • تحديد قنوات بديلة/إضافية لتقديم الشكاوى بأمان وسرية. • الحرص على أن يكون الموظفون الميدانيون، بمن فيهم الجهات الفاعلة في مجال الرعاية الصحية، مدربين حول التعامل بشكل آمن وسري ومناسب مع عمليات الكشف عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين. • الطلب من الموظفين ارتداء ما يثبت هويتهم عند إجراء أنشطة البرنامج (وتقديم مثل هذه الأوراق الثبوتية عند اللزوم). • التفكير في تقديم دعم على صعيد النقل إلى النساء/الفتيات لتمكينهن من الحصول على المساعدة. أو التفكير في 	<ul style="list-style-type: none"> • ما هو حجم البرنامج ونطاقه؟ هل سيؤدي البرنامج أو التدخّل إلى استحداث أو تفاقم الاختلالات بين موظفي/متطوعي البرنامج وأعضاء المجتمع، أو ضمن المجتمع؟ هل ينبغي أن تتبّع جميع عمليات إعداد البرامج نهج "عدم الإيذاء". • هل يشمل البرنامج تفاعلاً مباشراً بين الموظفين/الأفراد العاملين والأطفال أو المجموعات الأخرى الأكثر عرضة للخطر. • كيف يقَدّم الموظفون السلع والخدمات (مثلاً، أمام الملاء علناً) أو على حدة (سراً)؟ هل سيُشمل ذلك الدخول إلى منازل أشخاص أكثر هشاشة هل تُعرّض عمليات التوزيع العينية النساء والفتيات المراهقات/الأطفال إلى تزايد مخاطر التحرش والاعتداء؟ • هل سيكون هناك شهود عند وقوع حادث استغلال واعتداء جنسيين؟ هل يعمل الموظفون ضمن ثنائيات (بشكل مثالي، يكون العاملون الميدانيون من الجنسين أو إناث فقط وبشكل خاص عند التفاعل مع مجموعات شديدة التأثير)؟ • هل تسمح عملية تقديم المساعدة والخدمات للموظفين والأشخاص المتأثرين بإثارة مخاوف أو تقديم شكاوى بطريقة آمنة وسرية (عبر الخطوط الساخنة، أو موظفين محددين ومدربين، أو عاملين ميدانيين مدربين، أو تبادل بيانات الاتصال الخاصة بجهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، إلخ)؟ • هل يردي الموظفون زياً أو قمصان تحمل شارة/شعار المنظمة و/أو ما يثبت هويتهم عند إجراء أنشطة البرنامج؟ • هل تتطلب طريقة تقديم المساعدة من الأشخاص الأكثر تأثراً (مثل النساء والفتيات) التنقل أو السفر بمفردهم للوصول إلى نقطة 	<ul style="list-style-type: none"> • أنشطة البرامج/التدخلات

تغيير موقع/وسيلة تقديم المساعدة، حسب الاقتضاء.	التوزيع، ما قد يضطرهم إلى استخدام سيارات الأجرة أو وسائل نقل أخرى ويعرضهم للاعتداء أو التحرش أثناء ذلك؟	
<p>خلق بيئة أكثر أماناً في موقع البرنامج (مثلاً تركيب إنارة، توظيف حراس ليليين)، عند الاقتضاء.</p> <p>العمل مع المجتمعات وتعديل آليات الشكاوى والتعقيبات لتلبية احتياجات هذه المجتمعات. في السياق الحالي لأزمة فيروس كورونا المستجد، ينبغي التفكير في سبل تعزيز أو طرح تقديم المقترحات والإبلاغ عن بعد أو إلكترونياً، في ظل عدم إمكانية الإبلاغ شخصياً.</p> <p>العمل مع الشركاء في مجال الحماية والعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والمجموعات المحلية المعنية بحقوق المرأة، والنظراء الحكوميين المعنيين، والجهات المعنية الأخرى لتحديد الحلول الملائمة، والمناصرة من أجل التغيير عند اللزوم، وتخفيف المخاطر.</p>	<p>● ما نوع موقع المشروع (مخيم، مخيم غير رسمي، مجتمع مضيف، إعدادات ريفية/حضرية، إلخ)؟</p> <p>● ما هو موقف المجتمعات المتضررة من المخاوف بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي؟ ما مدى اطمئنانهم بشأن الإبلاغ عن مخاوف بخصوص الاستغلال والاعتداء الجنسيين، مع العلم بوجود عوائق مهمة عادة أمام الإبلاغ، بما يشمل الوصم، والخوف من الانتقال، وثقافة القبول، ونقص المعرفة و/أو الوصول إلى آليات الإبلاغ، إلخ؟</p> <p>● ما هي المخاطر المحددة المتصلة بموقع البرنامج (مثلاً عدم توافر الآليات الوقائية، وسبل الانتصاف، وانعدام الأمن وهيكلية العدالة التقليدية، إلخ)؟</p>	السياق

الملحق ب – الرسائل الأساسية المقترحة حول الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

الرسائل المقترحة للمجتمعات

تحسين الوعي لدى السكان المحليين حول حقوقهم، والسلوك المتوقع من جانب الموظفين في المجال الإنساني، وسبل تقديم الشكاوى بخصوص أي سوء سلوك، يعتبر أساسياً للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

- يُحظرُ إساءة استخدام السلطة بأي شكل ضد السكان المحليين. ينبغي معاملة السكان المحليين دائماً باحترام وكرامة. يتوجب على جميع العاملين في المجال الإنساني والإنمائي الالتزام بأعلى معايير السلوك.

- يجب ألا تضطروا بأي حال من الأحوال إلى مبادلة خدمات جنسية أو خدمات أخرى بأي نوع من المساعدة الإنسانية أو الإنمائية، أو العمل، أو السلع أو الخدمات. في حال تعرّضتم لأي نوع من العنف أو الاعتداء الجنسيين، الخطأ ليس خطأكم ولست وحدكم.

- يحظر على العاملين في مجال المساعدة الإنسانية ممارسة أي نشاط جنسي مع أي شخص دون سن الـ18، بغض النظر عن موافقته. يشمل النشاط الجنسي للمس أو أي سلوك جنسي آخر.

- لديكم الحق في الاطلاع على الخدمات والمساعدات المقدمة في منطقتكم، وبتقديم شكوى أو الإبلاغ عن أي سلوك غير ملائم أو استغلال أو اعتداء جنسي من قبل أي عامل في المجال الإنساني أو الإنمائي بغض النظر عن الجهة التي يعملون لديها.
- سيتم التعامل مع جميع البلاغات بسرية وأمان. الإبلاغ عن الاستغلال لن يحول دون حصولكم على المساعدة أو الخدمات.
- في حال تعرّضتم لأي شكل من أشكال الاستغلال والاعتداء الجنسيين، لكم الحق في الحصول على الحماية والدعم الطبي والنفسي الاجتماعي وغير ذلك من أشكال الدعم.
- للإبلاغ بأمان وسرية عن أي سوء سلوك، الرجاء الاتصال ب **الرجاء إدراج المعلومات المتعلقة بالبيانات الشكوى والتعليقات في منظمتك - الخط الساخن، بيانات الاتصال بجهة التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، إلخ.**
- تؤخذ جميع البلاغات عن سوء السلوك، بما يشمل الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بجدية شديدة وسيتم التحقيق فيها بشكل مستقل. عند ثبوت المزاعم، ستتخذ إجراءات شديدة بحق المرتكبين.
- تعتبر سلامة الناجين (ات) من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، حمايتهم (هن) و إحترام رغباتهم (هن) ، أساسية في أي عملية تحقيق.
- تسري هذه القواعد على جميع الموظفين والشركاء والاستشاريين والمتطوعين والمتعاقدين في الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية.

الرسائل الأساسية للموظفين

- المشاركة في أي شكل من أشكال التمييز، والتحرّش، والاعتداء، والترهيب والاستغلال، أو في أي نشاط يقوّض قدرة السكان المتأثرين على ممارسة حقوق الإنسان الخاصة بهم. إن هذه التصرفات محظورة بالكامل وقد تُشكل سبباً شرعياً للطرد بإجراءات موجزة (من دون سابق إنذار).
- يُمنع منعاً باتاً مبادلة الجنس بالمال أو العمل أو السلع أو الخدمات، بما في ذلك طلب خدمات جنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو المسيء للكرامة أو المنطوي على الاستغلال.
- الطلب من الأشخاص المتأثرين أو دعوتهم إلى تقديم المال أو الخدمات أو المكرمات، من دون استثناء، مقابل المساعدة أو الدعم أو السلع أو الخدمات من أي نوع، يعتبر سوء سلوك.

- الاستغلال والاعتداء الجنسيين يعتبران سوء سلوك جسيم يستدعي اتخاذ تدابير تأديبية ضد مرتكبيه، بما يشمل الصرف دون سابق إنذار و/أو الملاحقة القانونية. **تعتمد الأمم المتحدة و شركائها سياسة عدم التسامح المطلق مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.**

- يحظر أي نشاط جنسي مع الأطفال (الأشخاص دون 18 عاماً) بغض النظر عن سن الرشد أو السن المحلي للموافقة على الفعل الجنسي. كما أن التذرع بعدم معرفة العمر الحقيقي للشخص ليس بالعدر المشروع.

- يُحظر على الأشخاص الذين يقدمون المساعدة الإنسانية والإنمائية والحماية إقامة علاقات جنسية تشمل إساءة استخدام الرتبة أو المنصب مع الأشخاص الذين يستفيدون من المساعدة والخدمات المشابهة. هذا النوع من العلاقات يقوّض مصداقية ونزاهة الأمم المتحدة و شركائها

- العاملون الذين يقدمون المساعدة إلى المستفيدين(ات) من المساعدات الإنسانية مُلزَمون بخلق بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والمحافظة عليها.

- في حال كان لدى أحد الموظفين(ات) أو المساعدين(ات) مخاوف أو شكوك بخصوص الاستغلال أو الاعتداء الجنسيين من قبل أحد العاملين(ات) في المجال الإنساني، يتعيّن عليه/ها الإبلاغ عن مثل هذه المخاوف عبر الإجراءات التنظيمية المعتمدة. في حال شاهدت أو سمعت بمزاعم متعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، ينبغي الإبلاغ عنها. إن شاهدت شيئاً، قُل/قولي شيئاً!

- ينبغي أن تكون الأولوية القصوى في أي تدخل سلامة وحماية ورفاه الناجين/ات من الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو التحرش أو الاعتداء الجنسيين.

- ينبغي توفير المساعدة والدعم للأطفال الضحايا (دون 18 عاماً) بطريقة تتماشى مع الحقوق المنصوص عليها في "اتفاقية حقوق الطفل" وتحديدًا "مصالح الطفل الفضلى".

- الاستغلال والاعتداء الجنسيان يعرّضان ميثاقية وسمعة جميع المنظمات المشاركة في الاستجابة للخطر ويتسببان بضرر لا يمكن إصلاحه للناجين/ات من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ويضرّان بالثقة بعلاقة الجهات الفاعلة في المجال الإنساني/الإنمائي مع المجتمعات المتأثرة.

الملحق ج - قواعد بشأن السلوك الجنسي بالنسبة للعاملين في المجال الإنساني: المبادئ الستة الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)

يمكن أن يتعرض العاملون في المجال الإنساني لإجراءات تأديبية - تصل إلى حد الفصل من العمل - نتيجة قيامهم بسلوك غير مقبول فيما يتعلق بالجنس. وفيما يلي القواعد التي يجب عليهم الالتزام بها:

1. يحظر على العاملين في المجال الإنساني إقامة علاقات جنسية مع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً، حتى ولو ذلك الأمر قانونياً في بلدهم. كما أن التذرع بعدم معرفتهم للعمر الحقيقي للشخص ليس بالعدز المشروع.
2. يحظر على العاملين في المجال الإنساني إقامة علاقات جنسية بمقابل مادي، أو وعد بالحصول على وظيفة أو تقديم سلعة أو خدمات - بما في ذلك السلع والخدمات التي تهدف إلى مساعدة المحتاجين. ويجب ألا يستخدم العاملون في المجال الإنساني وعوداً بهذه الأشياء لجعل الآخرين يقبلون أي نوع من السلوك من شأنه أن ينزل الإهانة بهم أو يستغلهم، ويشمل ذلك دفع أو تقديم المال لممارسة الجنس مع المومسات.
3. للعاملين في المجال الإنساني تأثير على الأشخاص الذين يحصلون منهم على السلع والخدمات. وهذا يجعلهم في موقع قوة فيما يتعلق بالأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة. ولهذا السبب، تشجع المنظمات الإنسانية الموظفين بقوة على عدم إقامة علاقات جنسية مع أي شخص متأثر بحالة طوارئ إنسانية. هكذا علاقات تنال من العمل الإنساني ليبدو أقل نزاهة ومصداقية.
4. يُحظر على الأشخاص الذين يقدمون المساعدة الإنسانية والإنمائية والحماية إقامة علاقات جنسية تشمل إساءة استخدام الرتبة أو المنصب مع الأشخاص الذين يستفيدون من المساعدة والخدمات المشابهة. هذا النوع من العلاقات يقوّض مصداقية ونزاهة أعمال المعونة الإنسانية.
5. وفيما لو تبادر إلى أحد العاملين في المجال الإنساني القلق أو الاشتباه بقيام أي شخص في مؤسسته أو أية منظمة إنسانية أخرى بانتهاك القواعد الإنسانية المتعلقة بالسلوك الجنسي، فيجب عليه الإبلاغ عن ذلك، وفقاً للإجراءات الموضوعة من قبل مؤسسته.
6. يجب على العاملين في المجال الإنساني خلق والحفاظ على بيئة عمل تمنع وقوع سلوك جنسي غير مقبول وتشجع الموظفين على التصرف على النحو المنصوص عليه في مدونة السلوك التي يعملون بموجبها. وتناط بجميع المديرين مسؤولية دعم وتطوير الأنظمة التي تحفظ هكذا بيئة.

(اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، أيلول/سبتمبر 2019)

مبادئ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين متاحة من خلال الربط التالي:

http://www.pseataforce.org/uploads/tools/sixcoreprinciplesrelatingtoaseasc_english.doc