

# جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية

وثيقة مبادئ الدعم والوقاية من الاستغلال  
الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

العنوان

SGDD-ASAM

Birlik Mah, Katar Cad. No: 11

Çankaya / Ankara

رقم الهاتف

+90 (312) 427 55 83

+90 (312) 212 60 12

البريد الإلكتروني

info@sgdd.org.tr

التحديث

أيار ١ مايو 2024



# قائمة المحتويات

1. الهدف..... 4
2. النطاق..... 6
3. الوقاية..... 7
4. التعريفات..... 9
5. المبادئ..... 13
6. التدابير التي يمكن أن يتخذها الشخص الذي يعتقد أنه تعرض لتهرش جنسي 14
7. اقتراحات للشخص الذي يدرك أنه منخرط في سلوك مزعج..... 15
8. التطبيق والتنفيذ..... 16
17. الملحق.....

الملحق 1: توجيهات فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

الملحق 2: تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي نشرة الأمين العام (ST/SGB/2003/13)

الملحق 3: معالجة التمييز والتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة نشرة الأمين العام (ST/SGB/2019/8)

الملحق 4: بروتوكول الأمم المتحدة حول المزاعم والادعاءات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي التي تنطوي على شركاء التنفيذ

الملحق 5: الحد الأدنى من معايير التشغيل - الحماية من الإستهلال والانتهاك الجنسيين من جانب الموظفين

الملحق 6: بيان حول القضاء على الاعتداء والاستغلال الجنسيين

الملحق 7: عشرة (10) مبادئ يجب اتباعها عند استلام طلب بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في العمل

الملحق 8: ما الذي يجب على الشهود (المتفرجين) فعله لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه؟

الملحق 9: إرشادات للمديرين حول منع والاستجابة للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل

الملحق 10: العلامات المحتملة للمضايقات في مكان العمل

# 1. الهدف

وتعريف اللوائح لخلق بيئة عمل خالية من جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. من خلال هذه الوثيقة، تُظهر جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية (SGDD-ASAM) أنها مستعدة لبذل الجهود لزيادة وعي موظفيها بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، ولمنع مثل هذه الحوادث، ولإجراء تحقيق فعال عندما يتعلق الأمر بمثل هذه الادعاءات والشكاوى ووضعها موضع التنفيذ. تتعهد SGDD-ASAM بإبلاغ موظفيها فيما يتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، وتقديم الدعم المناسب لضحايا هذا السلوك، واستخدام نهج يركز على الضحية، وإجراء تحقيق فعال حول جميع الادعاءات والشكاوى المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والانحراف في ممارسات العدالة التصالحية اعتماداً على موافقة الأطراف المعنية.

ومن ناحية أخرى، لا تهدف هذه الوثيقة الأساسية إلى تنظيم العلاقات بين الجنسين، ومنع العلاقات الجنسية بالتراضي، وفرض أخلاق جنسية محددة، ومنع حرية الكلام وبيئة النقاش الحرة، وإشراك جميع أنواع التوترات الشخصية وعدم الراحة ذات الطبيعة الجنسية في العمليات الرسمية، أو فرض العقوبات في هذا الصدد.

تهدف هذه الوثيقة بشكل أساسي إلى خلق الوعي حول قضايا الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي

يعتبر الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي الذي يتم مواجهته بدرجة كبيرة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية أشكالاً من التمييز وظواهر ناتجة عن عدم المساواة بين الجنسين وذلك بالإضافة إلى أسباب أخرى.

كما يعد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي انتهاكاً للحقوق، وهو يشكل جريمة ويمكن أن يؤثر سلباً بعدة طرق على أولئك الذين يتعرضون لمثل هذه الأفعال.

غالباً ما يتم التحرش الجنسي دون أن يلاحظه أحد في البيئات المؤسسية التي تهيم عليها العلاقات الهرمية، وذلك بسبب الصعوبات التي يواجهها ضحايا التحرش في الحديث عن مثل هذه الحوادث. يتعرض كل من الفرد وبيئة الشركة للضرر من هذا الوضع.

بما أن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي هي أشكال من التمييز على أساس العلاقات بين الجنسين، فإن الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين يؤثر على النساء وكذلك الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب التمييز على أساس ميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون الرجال أيضاً ضحايا لأعمال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، ويمكن أن تحدث هذه الأنواع من الأفعال بين أشخاص من نفس الجنس.

تهدف وثيقة المبادئ هذه إلى تحديد المبادئ

والتحرش الجنسي، ومنع السلوك المحظور،  
ودعم ضحايا هذه الأفعال. بالإضافة إلى ذلك،  
تهدف هذه الوثيقة إلى تمكين أولئك الذين  
تعرضوا للاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي  
والاعتداء الجنسي للتعبير عن أنفسهم بشكل أكثر  
وضوحاً ووقف التهج الغير مرغوب فيها.  
أعدت SGDD-ASAM توجيهاً سيشكل  
ملحقاً لهذه الوثيقة من أجل التنفيذ الفعال لموقفها  
القوي ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء  
الجنسي والتحرش الجنسي. تم وصف الطريقة  
الواجب اتباعها ضد حالات الاستغلال الجنسي  
والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي المحتملة  
داخل SGDD-ASAM، وهيكل وواجبات  
ومسؤوليات وعمل فريق الدعم الذي تم إنشاؤه  
لتقييم العملية في التوجيه المسمى بـ "توجيه  
فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء  
الجنسي والتحرش الجنسي". التوجيه المعني  
ووثيقة الموقف هذه وحدة متكاملة ويجب  
تطبيقهما معاً.

وضعت SGDD-ASAM النهج العام  
في عناوين فرعية فيمابلي (النطاق والوقاية  
والتعريفات والمبادئ والتدابير التي يمكن أن  
يتخذها الشخص الذي يعتقد أنه تعرض للاستغلال  
الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي،  
اقتراحات إلى الشخص الذي يدرك سلوكيات  
مزعجة، والتطبيق) بهدف اكمال هذه الوثيقة  
بالتوجيه المرفق بها.

## 2. النطاق

بسبب الوضع داخل المؤسسة وحيث يؤثر هذا الوضع سلباً على الحياة المهنية لصحية التحرش،

2. حيث يتم استخدام النهج الجنسية غير المرغوب فيها كوسيلة للمكافأة أو رد بالمثل أو الانتقام؛ حيث تؤثر بعض الأساليب الجنسية، بسبب تواترها أو شدتها، بشكل خطير على بيئة عمل الشخص، وتخلق بيئة معادية ومهينة وعدوانية،

3. حيث يشارك موظفو SGDD-ASAM وأولئك الذين لديهم علاقات عمل معهم في سلوك محظور مثل الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي ضد الأفراد الذين يتم تزويدهم بالمساعدة والأعضاء الآخرين من الفئات الضعيفة.

تتطبق الأحكام المنصوص عليها في هذا المستند على جميع أفراد مكان العمل. يتم تطبيق هذه الوثيقة، على جميع المواقف التي يتواجد فيها جميع موظفي SGDD-ASAM مع جميع الشركاء، بما في ذلك الموردين الذين وقعوا عقداً مع SGDD-ASAM، معاً "بسبب علاقات العمل والتعليم والتدريب" دون أي قيود على المكان والزمان. تشمل هذه اللوائح الحوادث التي تحدث داخل مكان العمل بالإضافة إلى جميع التصرفات والسلوكيات التي تحدث في الخارج بين أعضاء مكان العمل ولكن يتم عكسها إلى مكان العمل أو لديها القدرة على التأثير على بيئة العمل.

تتعهد SGDD-ASAM من خلال وثيقة المبدأ هذه الخاصة بمنع وتقديم الدعم ضد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي بتقييم جميع الادعاءات التي تدخل ضمن نطاق الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، واتخاذ التدابير الإدارية على النحو الواجب وفقاً للتشريعات ذات الصلة لتسهيل التحقيق و / أو حماية مقدم الشكوى عند الحاجة. تتخذ إجراءات فورية وفعالة في الحالات التالية على وجه الخصوص:

1. حيث تحدث المواقف والنهج الجنسية المعنية بين الأطراف الذين لديهم أوضاع مختلفة في التسلسل الهرمي المؤسسي والذين لديهم علاقات قوة غير متكافئة

# 3. الوقاية

- تتعهد SGDD-ASAM بضمان بيئة عمل خالية من التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة، حيث يتم فيها معاملة جميع الأشخاص باحترام وكرامة.
- الالتزامات المؤسسية:
- الوفاء بالمسؤوليات الضرورية المنصوص عليها في وثائق الأمم المتحدة ذات الصلة بهدف توفير بيئة عمل مناسبة وأمنة وحماية الموظفين وكذلك أفراد المجتمعات، الذين يتلقون المساعدة من قبل الموظفين، من السلوك المحظور
- في عملية التوظيف، توظيف موظفين مرشحين بعد إبلاغ وتحذير المرشح المعني أنه سيتم إنهاء عقد العمل الخاص به / بها إذا كان بيان والتزام الموظفين المرشحين فيما يتعلق بسجل المضايقة أو ارتكاب أفعال محظورة أخرى يتعارض مع الواقع؛
- التأكد من أن جميع المقاولين، بما في ذلك الموردين الذين لديهم عقد مع SGDD-ASAM، والشركاء يتصرفون وفقاً لسياسة عدم التسامح المطلق، واتخاذ الإجراءات اللازمة في الحالات التي يحدث فيها سلوك محظور، والإخطار بأن هذه التصرفات تشكل أساساً لإنهاء العقد
- تحسين المعايير وإعداد التدريبات الموجهة نحو الأهداف المتعلقة بالتنوع والاحترام والمساواة
- التأكد من أن المعلومات وآليات الوصول إليها في متناول جميع الموظفين
- تطوير وتنفيذ دورات تدريبية إلزامية عبر الإنترنت ووجهاً لوجه يمكن لجميع الموظفين إكمالها
- تنظيم أنشطة توعية وإعلامية حول مواضيع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي للمجتمعات التي تحصل على الدعم من قبل موظفي SGDD-ASAM
- التأكد من أن المعلومات وآليات الوصول متاحة لجميع الأفراد الذين يتلقون المساعدة والدعم.
- التزامات الموظفين:
- التعهد بعدم التسامح مطلقاً مع السلوك المحظور؛ ومعاملة جميع الأفراد في مكان العمل باحترام وكرامة، والتصرف بوعي حول كيفية فهم سلوك الشخص ذاته و / أو تفسيره من قبل الآخرين؛
- تشجيع الجميع على الامتناع عن ممارسة

- السلوك المحظور؛ خلق والحفاظ على بيئة عمل تمنع السلوكيات الجنسية غير اللائقة، والتأكد من أن الموظفين الآخرين يتصرفون وفقاً لمدونة قواعد السلوك المعمول بها؛ يتحمل جميع المدراء مسؤولية دعم وتطوير الأنظمة التي تحمي هذه البيئة.
- المشاركة في فرص التدريب التي توفرها المؤسسة والمؤسسات الأخرى.
- التصرف وفقاً لحظر الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي،
- الامتنثال لحظر الاتصال الجنسي مع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن سن 18 عاماً (الاعتقاد الخاطئ حول سن الطفل لا يعتبر عذراً)،
- عدم تقديم المال أو العمل أو السلع أو الخدمات، بما في ذلك السلع والخدمات المخصصة لمساعدة المحتاجين، مقابل ممارسة الجنس، بصفته موظف/ موظفة في المؤسسة؛
- عدم تقديم وعود بمثل هذه الأشياء كوسيلة لجعل الأشخاص المحتاجين يقبلون أي نوع من السلوك المهين أو المسيء (وهذا يشمل دفع المال مقابل ممارسة الجنس مع عاملة في مجال الجنس)؛
- رفع مستوى الوعي حول التهديدات المحددة للغاية للمضايقة وسوء المعاملة التي قد يواجهها الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة.
- في حالة الشهود على سلوك محظور؛ اتخاذ الإجراءات بعد التشاور مع ضحية الفعل المعني وتقديم الدعم للضحية بأفضل ما لديه من قدرات حيثما أمكن ووفقاً لموافقة الضحية؛
- في حالة وجود مخاوف أو شكوك بشأن انتهاك قواعد السلوك الجنسي من قبل زميل عامل، سواء في الجمعية أو في مكان عمل آخر تابع لها؛ الإبلاغ عن هذه المخاوف من خلال آليات الإبلاغ المعمول بها في مؤسسته؛
- إدراك حقيقة أن المتضررين هم أيضاً ضحايا غير مباشرين ويمكنهم الاستفادة من هذه الآليات؛ و
- الإبلاغ عن السلوك المحظور المحتمل والتعاون مع التحقيقات وإجراءات التفويض والتدقيق.



## 4. التعريفات

**السلوك المحظور:** لأغراض هذه الوثيقة، يُشار إلى التمييز والمضايقة وإساءة استخدام السلطة، بما في ذلك الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، بشكل جماعي باسم "السلوك المحظور". لا تعتبر النزاعات المتعلقة بالأداء الوظيفي أو الأمور الأخرى المتعلقة بالوظيفة عادة سلوكاً محظوراً ويتم التعامل معها في سياق إدارة الأداء، وليس بموجب أحكام هذه الوثيقة.

**التمييز:** التمييز هو المعاملة غير العادلة والمتحيزة للأشخاص والمجموعات على أساس خصائص مثل العرق أو الجنس أو نوع الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو الدين أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الإعاقة أو السن أو اللغة أو الأصل الاجتماعي أو سمة أو سمات أخرى مشابهة. يمكن أن يكون التمييز حوادث تستبعد فرداً أو مجموعة من الأشخاص في وضع مماثل، أو قد تظهر من خلال المضايقة أو إساءة استخدام السلطة.

**العنف القائم على نوع الجنس (TCDs):** مصطلح شامل يستخدم للإشارة إلى الأفعال و / أو التهديدات الضارة التي تحدث ضد إرادة الشخص وتستند إلى عدم المساواة بين الجنسين..

**هناك أنواع مختلفة من العنف القائم على النوع الاجتماعي:** العنف الجنسي والجسدي والاجتماعي والاقتصادي والعاطفي واللفظي والنفسي، فضلاً عن الممارسات التقليدية الضارة. إن العنف القائم على النوع الاجتماعي هو قضية تهدد الحياة

والصحة العالمية وحقوق الإنسان وتنتهك القانون الدولي لحقوق الإنسان ومبادئ المساواة بين الجنسين. في حين أن الحصول على بيانات العنف القائم على النوع الاجتماعي يعد مهمة صعبة، إلا أن اتخاذ إجراءات لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له في أقرب وقت ممكن يعد من الأولوية. كما هو الحال مع جميع الاستجابات الإنسانية، تكمن الحماية والوقاية في صميم اللوائح المتعلقة بالعاملين في المجال الإنساني.

تتدرج جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي ضمن فئة العنف القائم على النوع الاجتماعي.

**المضايقة/ التحرش:** يمكن تعريف التحرش على أنه أي سلوك غير مرغوب به بأي شكل من الأشكال، يتدخل في العمل أو يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية، والتي تعتبرها الضحية أو ينظر إليها على أنها شعور بالهجوم والإذلال. قد يتخذ التحرش شكل كلمات أو إيماءات أو أفعال تميل إلى الإزعاج أو المضايقة أو الإساءة أو الخداع أو الترهيب أو التقليل من شأن الآخرين أو إذلالهم أو إخراجهم. قد يتم توجيه المضايقات إلى شخص واحد أو عدة أشخاص لديهم خصائص أو مؤهلات مشتركة كما هو مذكور في تعريف التمييز. عادة ما ينطوي التحرش على سلسلة من الحوادث.

**الاستغلال الجنسي:** الاستغلال الجنسي يعني أي

إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف ضعف أو قوة متباينة أو ثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

**الانتهاك/ الاعتداء الجنسي:** على غرار الاستغلال الجنسي، فإن مصطلح "الانتهاك/ الاعتداء الجنسي" يعني الاعتداء الجسدي الفعلي أو التهديد بالاعتداء ذي الطبيعة الجنسية، سواء كان بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

- الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي عبارة عن مصطلحات تستخدم لوصف السلوك الجنسي غير اللائق من قبل العاملين في المجال الإنساني تجاه الأفراد الذين يتم تزويدهم بالمساعدة والأعضاء الآخرين من الفئات الضعيفة.

- الاستغلال والاعتداء الجنسيين ينتهكان حقوق الإنسان الأساسية ويعتبران خيانة للقيم الأساسية للأمم المتحدة.

- يشكل الاستغلال والاعتداء الجنسيين أفعالاً من سوء السلوك الجسيم، وبالتالي فهي أسباب لاتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك الفصل دون سابق إنذار.

- الاستغلال والانتهاك الجنسيين يقوضان فعالية عمل الأمم المتحدة وثقة المجتمعات الأكثر ضعفاً التي تتولى حمايتها.

- يشمل الاستغلال والاعتداء الجنسيين جميع أشكال السلوك الجنسي غير المرغوب فيه ، بما في ذلك لمس الأعضاء الحميمة من الجسم.

- يؤدي الاستغلال والاعتداء الجنسيين إلى عواقب وخيمة وصدمات على الأفراد والمجتمعات المتضررة منه. الاستغلال والاعتداء الجنسيين يؤدي الضحايا جسدياً واقتصادياً وعاطفياً ونفسياً واجتماعياً.

- إن موظفي SGDD-ASAM بصفتهم عاملين في المنظمات الإنسانية لهم تأثير على من يتلقى السلع والخدمات. هذا يضعهم في موقف يتمتعون فيه بالسلطة على الأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة. لهذا السبب، يُحظر على العاملين في المنظمات الإنسانية إقامة علاقات جنسية مع الأشخاص الذين يحتاجون إلى مساعدة إنسانية عاجلة. مثل هذه العلاقات تجعل العمل الإنساني يبدو أقل صدقاً ومصداقية.

الأذى/ الضرر الجسدي: الكدمات والإصابات، مشاكل الجهاز التناسلي، الحمل غير المرغوب فيه، الإجهاد غير الآمن، العجز الجنسي، فيروس نقص المناعة البشرية وغيره من الأمراض المنقولة جنسياً.

الأذى/ الضرر العاطفي والنفسي: الشعور بالخزي والذنب، تدني احترام الذات، القلق، الاكتئاب، السلوك الانتحاري وإيذاء النفس، اضطراب ما بعد الصدمة.

**الضرر الاجتماعي:** لدى العديد من البلدان أعراف اجتماعية صارمة حول الكيفية التي يتوقع أن يتصرف بها الناس. عند حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين، يمكن للعائلات والمجتمعات معاقبة أولئك الضحايا لانتهاكهم هذه الأعراف الاجتماعية. قد يتعرض الضحايا للضرب من قبل أفراد عائلاتهم، ويجبرون على مغادرة منازلهم وبالتالي يفقدون الدعم المالي لأسرهم. وقد يتم نيل الضحايا من قبل مجتمعهم واعتقالهم من قبل الشرطة بسبب انخراطهم في الاتصال الجنسي خارج إطار الزواج. علاوة على ذلك، فإن الطفل الذي يولد نتيجة الاستغلال والاعتداء الجنسيين قد يواجه الحرمان والتمييز مدى الحياة.

**التحرش الجنسي:** يُعرّف التحرش الجنسي على أنه تعبيرات لفظية ومواقف وأشكال أخرى من السلوك ذات محتوى جنسي تتم دون موافقة الطرف الآخر ولا تنطوي على اتصال جسدي. الاستمرارية ليست شرطاً مسبقاً في التحرش

على الجنس وفي حال امتثالها اكتسابها أرباح/ مكاسب غير مستحقة.

**الاعتداء الجنسي:** يُعرّف بأنه انتهاك الحصانة الجسدية لشخص ما من خلال أفعال جنسية دون الحصول على موافقة الشخص. يمكن أن يحدث الاعتداء الجنسي على شكلين:

في الشكل الأول؛ يحدث الاعتداء الجنسي بشكل ينتهك حصانة الجسم للشخص دون حصول الجماع/ اتصال جنسي. يمكن تقديم أمثلة مثل العناق، واللمس، والمداعبة، وما إلى ذلك.

أما بالنسبة للنوع الثاني من الاعتداء الجنسي، يتم انتهاك حصانة جسم الشخص عن طريق إدخال عضو جنسي أو شيء آخر في الجسم.

**إساءة استخدام السلطة:** هو الاستخدام غير السليم لمنصب أو سلطة أو قوة ضد شخص آخر. هذا أمر خطير بشكل خاص عندما يستخدم الشخص نفوذه أو سلطته أو قوته للتأثير بشكل غير لائق على الحياة المهنية أو ظروف العمل لشخص آخر، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التوظيف أو تجديد العقد أو تقييم الأداء أو تحسين ظروف العمل و السلم الوظيفي. قد يشمل إساءة استخدام السلطة أيضاً السلوك الذي يخلق بيئة عمل عدائية أو هجومية والتي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، استخدام التخويف أو التهديد أو الابتزاز أو الإكراه. التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، يكون خطيراً بشكل خاص عندما يكون مصحوباً بإساءة استخدام السلطة.

**الفرد المتضرر (الفرد المعرض للسلوك):** الفرد المتضرر هو الشخص الذي تأثر بشكل مباشر بالسلوك المحظور في مكان العمل أو الأماكن المتعلقة بالعمل.

**الجاني/ الجاني المزعوم:** الجاني هو الشخص الذي يمارس سلوكاً محظوراً. الجاني المزعوم هو الشخص الذي يُزعم أنه شارك في سلوك محظور.

الجنسي، يمكن اعتبار الأفعال المتكررة المستمرة أو فعل واحد تحرشاً جنسياً. اعتماداً على طبيعة وتواتر الحركات غير المرغوب فيها، تنقسم أعمال التحرش الجنسي إلى ثلاث فئات؛ وهي التحرش البسيط والتحرش المستمر والتحرش الشديد. على الرغم من أن التعريفات التالية لا تغطي جميع أنواع المضايقات، إلا أنها مقدمة للتوضيح.

**1. التحرش البسيط:** وتشمل الأفعال التي لا تنطوي على تهديد أو ابتزاز أو إهانة ولكنها تؤدي إلى بيئة مزعجة وغير مرغوب فيها. على سبيل المثال؛ يندرج تحت فئة التحرش البسيط الإساءة اللفظية، إلقاء النكات أو الملاحظات ذات الطبيعة الجنسية أو استخدام لغة سوقية، والقيام بمحاولات مفرطة ومستمرة لأغراض المواعدة، وإزعاج شخص ما من خلال مواد تحتوي على عناصر إباحية، وطرح أسئلة أو نشر شائعات حول الحياة الجنسية لشخص ما، التفوه والقيام بأفعال تمييزية فيما يتعلق بالجنس أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسية.

**2. التحرش المستمر:** يحدث التحرش المستمر عندما تحدث أفعال التحرش البسيط بشكل مستمر على الرغم من التحذيرات.

**3. التحرشات الشديدة:** وهي تنطوي على أفعال مثل التهديد أو الابتزاز أو الإهانة وغيرها من التصرفات المماثلة التي تهدف إلى السيطرة على سلوكيات الفرد. قد تكون المضايقات الشديدة مرتبطة أيضاً بسلوك ينطوي على إساءة استغلال الأفراد لسلطتهم المهنية أو منصبهم في السلطة. قد تحدث مثل هذه الحالات أيضاً بين الأفراد الذين ليس لديهم اختلاف في الوضع. يُذكر في التحرش الشديد عبارات صريحة أو ضمنية تشير إلى أن الضحية قد تدفع بدلا فيما يتعلق بالحياة الطلابية أو الأكاديمية أو المهنية في حالة عدم امتثالها للعرض الذي ينطوي

**الأفراد المتأثرون:** يشمل الأفراد المتأثرون شهود عيان وشهود على سلوك محظور محتمل أو على آثار هذا السلوك على الأفراد المتضررين، وجميع العاملين المتورطين في السلوك المحظور المحتمل.

**الثأر/ الانتقام:** هو شكل من أشكال المضايقات حيث يتم خلق صعوبات عمداً للأفراد في الحياة العملية للشخص، بشكل صريح أو ضمني، لغرض الانتقام بسبب رفض شخص ما محاولات أو طلبات الاتصال الجنسي أو العاطفي، أو بسبب الرغبة/ الاعتراف في تقديم شكوى لا اعتقاده أنه تعرض للمضايقة/ التحرش.

**الاعتداء الجنسي على الأطفال:** يُشار إلى أفعال الاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي على أفراد تقل أعمارهم عن 18 عاماً باسم "الاعتداء الجنسي على الأطفال".

**العدالة التصالحية:** تهدف العدالة التصالحية إلى الفهم الكامل لاحتياجات الفرد المتضرر وتقديم حلول من خلال إشراك، بالإضافة إلى الفرد المتضرر، محيطه الداخلي، والشخص

الذي يُزعم أنه شارك في فعل التحرش وأيضاً محيطه الداخلي في عملية الحل. يمكن التوصية بمثل هذه الحلول لمقدم الشكوى من قبل فريق دعم SGDD-ASAM ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، اعتماداً على طبيعة الموقف. ومع ذلك، يتم تصور هذه الحلول كحلول داخلية لا تؤدي إلى تعليق أو إنهاء أو انقطاع فترة التقادم القانونية فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية والجنائية أو سبل الانتصاف القانونية الأخرى والتي لا تشكل بديلاً لإمكانيات التقديم الحالية أو أنه ليس بمثابة شرطاً أساسياً لتطبيق هذه الأساليب. لا تعني العدالة التصالحية الوساطة أو المصالحة.

#### الوثائق الأساسية بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

- وثائق الأمم المتحدة
- ST / SGB / 2003/13
- ST / SGB / 2019/8
- بروتوكول بشأن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تورط فيها الشركاء المنفذون
- وثائق IASC الأساسية
- الحد الأدنى من معايير العمل
- بيان الالتزام بالقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- يلزم موظفي SGDD-ASAM لأنها منظمة غير حكومية بالمبادئ المنصوص عليها في المستندات الأساسية بشأن الاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي. يتم إرفاق الوثائق الأساسية ذات الصلة بهذه الوثيقة.

## 5. المبادئ

**مبدأ السرية:** يجب أن يتصرف مكان العمل وفقاً لمبدأ الحق في الخصوصية والسرية للمتقدمين والمشتكين خلال جميع المراحل التي يتم فيها معالجة مزاعم الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. مبدأ السرية مهم أيضاً من حيث القدرة على حل مزاعم التحرش الجنسي، على وجه الخصوص، دون الكشف عن تفاصيل الحياة الخاصة لأطراف النزاع.

**مبدأ إظهار الرعاية:** يولي مكان العمل الاهتمام والرعاية في مواجهة ادعاءات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي لتجنب كل أنواع السلوك التي قد تؤدي إلى إعادة فضح أولئك الذين تعرضوا لأفعال محظورة والتي قد تضر بالكرامة الإنسانية للأطراف ومنع حدوث مثل هذه السلوكيات. يهدف هذا المبدأ بشكل خاص في عملية تقديم الطلبات فيما يتعلق بمزاعم الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، إلى ضمان عدم وقوع الفرد المتضرر ضحية لمثل هذا السلوك مرة أخرى.

**مبدأ الثقة:** يجب أن يتصرف مكان العمل بما يتماشى مع مبادئ السرية والعناية الواجبة واتخاذ الإجراءات بطريقة لا تقوض الشعور بالثقة لدى الأطراف المعنية.

**البيان والإثبات/ الأدلة:** الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي هي ظواهر

تحدث في الغالب بين شخصين ويصعب إثباتها. تدفع هذه المواقف الضحايا إلى التزام الصمت وبالتالي يخلق بيئة مناسبة للتحرش والاعتداء الجنسي. تعمل آليات الوقاية والمنع التي تم تقديمها في هذه الوثيقة في حالة عدم وجود دليل واضح أيضاً، بنهج قائم على التصريح ومتمحور حول الموضوع، مع مبدأ فهم طبيعة الحادث بمنطق أكثر شمولية حول طبيعة الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسي، وسياق الحادث والأشخاص. ومع ذلك، بما أن الاشتباه الذي سينشأ بسبب عدم كفاية الأدلة في عمليات التحقيق الإداري والقضائي يتم تفسيره لصالح المتهم، فمن المهم أن يكون الأفراد الذين تعرضوا للتحرش حساسين بشأن جمع وتخزين أنواع مختلفة من المواد التي يمكن استخدامها كدليل في التحقيق، شريطة أن تكون متوافقة مع القانون.

**البيانات الخاطئة المتعمدة:** في العملية التي تلي الطلبات المقدمة إلى الفريق، يتم فرض عقوبات تأديبية في الحالات التي يتضح فيها دون أي شك أن المدعي قد كذب عمداً وأدلى ببيانات كاذبة.

تحذر وثيقة المبادئ هذه جميع أعضاء أماكن عمل SGDD-ASAM بعدم استخدام مزاعم التحرش الجنسي كوسيلة لحل الخلافات العاطفية والشخصية.

## 6. التدابير التي يمكن أن يتخذها الشخص الذي يعتقد أنه تعرض لتحرش جنسي

1. قراءة وثيقة المبادئ الخاصة بالدعم والوقاية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسيين وتوجيهات فريق الدعم
2. الابتعاد عن جميع أنواع المواقف والبيئات والأشخاص التي يعتقد أنه قد يتعرض مرة أخرى للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي فيها.
3. تحذير الشخص المعني بشكل صريح من حقيقة أن السلوك غير مرحب به؛ وقول "لا" بصراحة للتقارب الجنسي غير المرغوب فيه.
4. إخطار الشخص الذي يرتكب سلوكاً مزعجاً بأنه سيتخذ إجراء رسمياً إذا لم يتوقف عن فعل ذلك.
5. جمع كل أنواع المواد، إن وجدت، منذ اللحظة الأولى لمثل هذا السلوك، التي يمكن استخدامها كدليل في التحقيق، والاحتفاظ
6. التقدم إلى فريق دعم SGDD-ASAM ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي للحصول على المعلومات والدعم والتعرف على الحقوق.
7. في نفس الوقت، تقديم إشعار كتابي إلى العنوان [ethics@sgdd-asam.org](mailto:ethics@sgdd-asam.org) أو [sifirtolerans@sgdd-asam.org](mailto:sifirtolerans@sgdd-asam.org)
8. (في نفس الوقت، يمكن للموظف تقديم بيان أو شكوى إلى مشرف المكتب أو المنسق الإقليمي و / أو منسق المشروع عن طريق البريد الإلكتروني أو الهاتف أو التقدم ببيان شخصي وجعل الطلب مفتوحاً أو مجهول الهوية)
9. التقدم بطلب إلى مراكز الشرطة أو النيابة لاتخاذ إجراءات الوقاية والحماية.

## 7. اقتراحات للشخص الذي يدرك أنه منخرط في سلوك مزعج

1. قراءة وثيقة المبادئ الخاصة بالدعم والوقاية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وتوجيهات فريق الدعم و النصوص الأساسية المرفقة ذات الصلة
2. مراعاة رغبات وموافقات ومواقف والتعبيرات اللفظية للآخرين عدم المضي قدماً دون التأكد من موافقة الطرف الآخر
3. الاعتذار بمجرد إدراك سوء السلوك، عدم التقليل من أهمية أو تجاهل الإزعاج الذي نشأ
4. تجنب المواقف التي تجعل الشخص، الذي تعتقد أنك أزعجته بسلوك أو سلوكيات مشابهة، غير مرتاح
5. في الحالات التي تشغل فيها منصباً أعلى من منصب الشخص الذي يشعر بالانزعاج أو عندما يكون هناك شكل من أشكال العلاقة الهرمية بينكما، انقل سلطاتك إلى شخص آخر ولا تتولى أي مهام إشرافية أو استشارية فيما يتعلق بالشخص الذي يشعر بالانزعاج.

## 8. التطبيق والتنفيذ

ومنع مثل هذه الحوادث، وأنها ستدير آلية تحقيق وعقوبات فعالة عندما يتعلق الأمر بمثل هذه المزاعم والشكاوى.

تحدد SGDD-ASAM بالتفصيل الآلية التي ستعمل بها من أجل التنفيذ الفعال للنهج المقدم في هذه الوثيقة مع التوجيه المرفق. ستتم مراجعة هذه الوثيقة وتحديثها بشكل دوري حسب الحاجة.

مع هذه الوثيقة الأساسية والتوجيهات المرفقة وبما يتماشى مع الهدف والمبادئ والتوصيات المذكورة أعلاه، تعلن SGDD-ASAM للرأي العام أنها ستبذل أقصى الجهود لزيادة وعي جميع مكونات مكان العمل بما في ذلك شركاء التنفيذ وموردي جميع الشركاء، بما في ذلك الموردين الذين وقعوا عقوداً مع SGDD-ASAM، بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

يلزم موظفي SGDD-ASAM لأنها منظمة غير حكومية بالمبادئ المنصوص عليها في المستندات الأساسية بشأن الاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي. يتم إرفاق الوثائق الأساسية ذات الصلة بهذه الوثيقة.



# الملحق 1: توجيهات فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

## الهدف والنطاق

**المادة 1-** يهدف هذا التوجيه في ضوء المبادئ العامة وإطار العمل المنصوص عليه في وثيقة مبدأ SGDD-ASAM للدعم والوقاية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، إلى ضمان إنشاء فريق دعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي من أجل حماية موظفي SGDD-ASAM من أعمال التحرش الجنسي التي قد تحدث في أماكن عملهم بشكل خاص وحماية المجتمعات التي تتلقى المساعدة ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي؛ وتتمثل واجبات ومبادئ عمل هذا الفريق في تنظيم القضايا المتعلقة بعمليات التقديم والتقييم لفريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والاعتداء الجنسي.

ينطبق هذا التوجيه، دون تحديد المكان والزمان، في جميع المواقف التي يكون فيها موظفو SGDD-ASAM معاً "بسبب العلاقات الوظيفية أو التعليمية" وأيضاً على جميع مكونات مكان العمل.

بالإضافة إلى ذلك، تتخذ SGDD-ASAM

التدابير اللازمة لضمان امتثال جميع الأفراد والشركات العاملة في مكاتبهم على أساس تعاقدى للمبادئ الواردة في هذا التوجيه. يشمل هذا التوجيه جميع الإجراءات والسلوكيات التي تحدث في الخارج ولكن يتم إحضارها إلى مكان العمل أو لديها القدرة على التأثير على بيئة العمل.

## التعريفات

**المادة 2 -** من بين المصطلحات المستخدمة هنا لأغراض هذا التوجيه؛

يشير مصطلح "الجمعية" إلى جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية،

يشير مصطلح "مكان العمل" إلى جميع مكاتب جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية، وجميع الأماكن التي يتواجد فيها الموظفون "بسبب علاقات العمل أو التدريب"، وجميع مكونات مكان العمل، بما في ذلك الموردين والشركاء المنفذين،

يشير مصطلح "الموظف"، إلى الشخص العامل في جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية،

تشير كلمة "CISTDE" إلى فريق الدعم لجمعية التضامن والتنمية الاجتماعية ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

**تشكيل وواجبات ووظائف فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي**

**المادة 3 -** يتكون فريق الدعم لمكافحة الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي من هيتينين وهما مشرف الفريق والمجلس. هياكل ووظائف هذه المكونات هي كما يلي:

أ. مشرف الفريق: يتم تعيين مشرف CISTDE من بين أعضاء المجلس ويتم تعيينه لمدة عام

واحد. في نهاية كل فترة سنة واحدة، يتم تحديد مشرف الفريق مرة أخرى. واجبات مشرف الفريق كما يلي:

1. إعداد جدول أعمال المجلس، وحفظ تقارير قرارات المجلس.

2. دعوة أعضاء مجلس الإدارة للاجتماع

3. توزيع واجبات الموظفين في المجلس وإجراء مهام إضافية عند الحاجة؛

4. العمل بالتعاون مع الوحدات ذات الصلة في الجمعية من أجل تقديم الدعم القانوني والنفسي والاجتماعي للمتقدمين فيما يتعلق بالطلبات الواردة من خلال الآليات ذات الصلة لـ SGDD-ASAM،

5. العمل بسرية على القضايا والمشاكل التي يتم تقييمها واتخاذ القرارات والآراء بشأنها، والتأكد من الحفاظ على سرية جميع المعلومات والوثائق ذات الصلة.

#### ب. المجلس:

1. يتألف فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي من إجمالي 10 أشخاص يعملون داخل الجمعية ويقبلون العمل على أساس تطوعي. يجب أن يشمل هؤلاء الأشخاص نائب المنسق العام، ومحامي، وأخصائي علم النفس، وأخصائي اجتماعي، وخبير ذو أقدمية من وحدة الحماية، وموظف من وحدة الموارد البشرية، وموظف من وحدة التنسيق للمتزوجين، وموظف ذو أقدمية من وحدة الدعم، وموظف من فرق التنسيق الإقليمية وأخيراً موظف واحد من الوحدة الإدارية والمالية. لا يمكن أن يكون عدد الأعضاء من الإناث أقل من عدد الأعضاء الذكور. يجتمع مجلس الإدارة بناءً على دعوة من مشرف الفريق ويقوم بالوفاء بواجباته المتعلقة بالحالات الموضحة في الوثيقة الرئيسية وهذا التوجيه.

2. الكفاءات المتوقعة من أعضاء مجلس الإدارة:

- التعهد بالالتزام المطلق بالمساواة بين الجنسين والمعايير في الحياة المهنية والشخصية

- القدرة على تقديم المعلومات بطريقة محايدة دون محاولة التأثير أو التعبير عن الآراء الشخصية،

- فهم شامل لسياسات وإجراءات SGDD-ASAM المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي،

- القدرة على إقامة والحفاظ على علاقات قائمة على المساواة والثقة مع زملائهم العاملين من جميع مناصب السلطة.

3. تكون مدة عضوية أعضاء مجلس الإدارة سنة واحدة (1). إعادة تعيين أي عضو تنتهي مدته. تُلغى عضوية العضو الذي يتخلف عن المشاركة في ثلاث اجتماعات متتالية، ويتم تعيين عضو آخر بنفس الصفات بدلاً منه.

4. يقرر المجلس ما إذا كان سيزع ادعاءات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والانتقام التي يتلقاها من خلال مشرف

الفريق، على جدول الأعمال أولاً. فيما يتعلق بالقضايا المطروحة على جدول الأعمال، يجب على مجلس الإدارة إجراء تقييم في ضوء المبادئ والإجراءات الموضحة في وثيقة مبدأ SGDD-ASAM لمنع وتقديم الدعم ضد

الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ومبادئ عمل SGDD-ASAM وتصدر قرارات

بأغلبية الأصوات بشأن مزاعم الأطراف المعنية والإجراءات التي يتعين اتخاذها في العملية اللاحقة. يجب ألا تتضمن القرارات المعنية

اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان الفعل قد ارتكب أم لا، ولكن تقييماً في إطار العمليات التأديبية لـ

SGDD-ASAM. يجب إخطار مكتب المنسق العام ومنسق وحدة الموارد البشرية بالقرارات

في غضون ثلاثة (3) أيام عمل، على أبعد تقدير بعد اجتماع مجلس الإدارة. في هذه العملية،

قبل الإخطار بالقرار، يمكن تبادل الآراء مع

المنسق العام إذا لزم الأمر. في هذه العملية، يتم

توفير الظروف المناسبة لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للشخص المتضرر.

5. في الحالات التي تتطلب إجراءات عاجلة، يتخذ المجلس إجراءات فورية للاتصال بالأشخاص المسؤولين بناءً على طلب وموافقة المتقدمين.

6. يجوز للمجلس تقديم حلول مؤقتة مثل الفصل بين الجاني المزعوم والشخص المتضرر وتغيير واجب الشخص المتضرر أو الجاني المزعوم في الحالات التي تكون ضرورية وضمن موافقة الشخص المكشوف.

7. يقوم المجلس بإصدار المنشورات وتنظيم الدورات التدريبية والعروض التقديمية والأنشطة المماثلة من أجل زيادة الوعي بشأن التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي في مكان العمل ولضمان اعتماد هذا الوعي كمبادئ.

**الإبلاغ والشكاوي**

المادة 4- يجب إبلاغ جميع الموظفين بأسماء ومعلومات الاتصال بمشرف الفريق وأعضاء مجلس إدارة فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي الذي يتم تحديده بموجب هذا التوجيه. يمكن للموظفين الذين تعرضوا أو شهدوا اعتداء جنسياً أو تحرشاً جنسياً الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث أو تقديم شكوى بشأنها إلى أعضاء "CISTDE" شخصياً، و/أو عبر البريد الإلكتروني و/أو مكالمة هاتفية. كما يمكن أيضاً تقديم الطلبات بشكل مجهول الهوية. ولكن في حالات الطلبات المجهولة الهوية، يجب الأخذ بعين الاعتبار صعوبة إجراء تحقيق وإجراءات تأديبية.

كذلك يمكن للموظفين الإبلاغ عن الوضع إلى مديري المكاتب والمسؤولين الإقليميين ومنسقي المشروع، ولكنه ليس إلزامياً، فهذا الإخطار يكون بمبادرة من الموظفين الذين تعرضوا أو شهدوا اعتداء جنسي أو تحرش جنسي. كما يمكن لهؤلاء الموظفين أيضاً تقديم شكوى مكتوبة إلى عناوين البريد الإلكتروني eti@sgdd-asam.org

يمكن تقديم الإبلاغ والشكوى ذات الصلة فور حدوث المضايقة، أو في حالة الاشتباه في حدوثها أو حتى إذا مر الوقت، دون حد زمني.

عند الإدلاء ببيان أو شكوى؛ يمكن للموظفين التقديم إلى العناوين المذكورة أعلاه دون أي ترتيب/ تسلسل. تحيل الوحدات المعنية الطلبات المقدمة لها إلى CISTDE. يجب على الوحدة المعنية التي تعتقد أن الموقف خارج نطاق اختصاصها أو لا يقع في نطاق اختصاصها أن تبلغ مقدم الطلب عن الفريق وتقوم بتوجيه الشخص إلى الفريق.

#### النقاط التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء عملية الدعم

**المادة 5 - CISTDE** ملزم بالعمل في إطار القضايا التالية في عملية الدعم:

1. يجب أن يكون الفريق مسؤولاً عن ضمان سرية المقابلات التي أجريت مع الأطراف المعنية وجميع المعلومات والوثائق المشتركة أو المقدمة من قبل المتقدمين أثناء عملية الدعم. في هذه العملية، يجب تنفيذ جميع الإجراءات على النحو الواجب وبسرعة وإتمامها بأكثر الطرق فعالية وبسرعة وبعناية فائقة. يجب على الأشخاص المختصين إعداد تقرير عن كل إجراء يتم تنفيذه.

2. باستثناء الالتزامات القانونية، لا يمكن بدء أي إجراء رسمي دون تلقي طلب مقدم الشكوى، وبالمثل، لا يمكن إيقاف أو تعليق الإجراءات التي بدأت دون طلب المشتكي.

3. يتعين على مجلس الإدارة اتخاذ التدابير

من التاريخ الذي وافق عليه مجلس إدارة جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية.

#### التنفيذ

**المادة 8-** يجب تنفيذ هذا التوجيه من قبل مكتب المنسق العام.

اللازمة ضد أي شكل من أشكال الانتقام التي قد تحدث بعد شكوى مقدم الطلب.

4. لا يقوم المجلس ببدء أو تنفيذ أي معاملة دون إبلاغ مقدم الطلب والحصول على موافقته.

5. يقدم CISTDE الدعم للأشخاص الذين يصرحون أنهم تعرضوا أو شهدوا التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي دون أي شرط آخر يتطلب الوفاء به. يجب على CISTDE في سياق عملية الدعم إبلاغ الشخص الذي قدم بياناً أو شكوى بشكل مباشر وفي غضون فترة زمنية معقولة حول الحلول القانونية والفعلية المتاحة، والعمليات المتبعة في هذه الخيارات، ومسار الإجراء الذي يجب اتخاذه اعتماداً على الحل المفضل، والمخاطر التي قد يشكلها كل من هذه الحلول، والتدابير الواجب اتخاذها. كما يوفر CISTDE الدعم النفسي أثناء عملية الدعم إذا تم طلبه.

#### برامج التدريب أثناء الخدمة

**المادة 6-** تقوم CISTDE بإعداد مواد مثل الملصقات والكتيبات لموظفي الجمعية من أجل التعرف على حقوقهم وزيادة الوعي حول منع التحرش الجنسي والسلوكيات ذات الطبيعة الجنسية المزعجة. تدعو CTE الموظفين والمديرين في مكان العمل للمشاركة في برنامج التدريب وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت أو عبر الفيديو.

#### الدعوة (المناصرة)

**المادة 7-** تحافظ CISTDE على تطوير وتحديث وثيقة جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية حول مبادئ منع وتقديم الدعم ضد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، وستكون مسؤولة عن الإبلاغ عن الاحتياجات والتطورات إلى مكتب المنسق العام.

#### الدخول حيز التنفيذ

**المادة 7-** يدخل هذا التوجيه حيز التنفيذ اعتباراً

## وثائق الأمم المتحدة الأساسية

الملحق 2: ST / SGB / 2003/13

تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي  
نشرة الأمين العام

اللغة الفارسية

اللغة العربية

اللغة الانكليزية

اللغة التركية

الملحق 3: ST / SGB / 2019/8

معالجة التمييز والتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة  
استخدام السلطة نشره الأمين العام

اللغة الفارسية

اللغة العربية

اللغة الانكليزية

اللغة التركية

الملحق 4: بروتوكول الأمم المتحدة حول المزاعم والادعاءات المتعلقة  
بالاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي التي تنطوي على شركاء التنفيذ

بروتوكول الأمم المتحدة بشأن الادعاءات حول الاستغلال  
والانتهاك الجنسيين التي تورط فيها الشركاء المنفذون

اللغة الفارسية

اللغة العربية

اللغة الانكليزية

اللغة التركية

## الوثائق الأساسية

الملحق 5: الحد الأدنى من معايير التشغيل- الحماية من  
الإستغلال والإنتهاك الجنسيين من جانب الموظفين

الحد الأدنى من معايير العمل- الحماية من الاستغلال الجنسي والاستغلال  
المطبق من قبل الموظفين ذاتهم

اللغة الفارسية

اللغة العربية

اللغة الانكليزية

اللغة التركية

الملحق 6: بيان الالتزام بالقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين

اللغة الفارسية

اللغة العربية

اللغة الانكليزية

اللغة التركية

## الملحق 7- عشرة (10) مبادئ يجب اتباعها عند استلام طلب بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في العمل.

1. قد يكون الشخص الذي قام بالإبلاغ هو الضحية، أو قريب الضحية، أو الشاهد أو المشتبه بحدوث الفعل. قم بخلق بيئة مناسبة واستمع إلى الضحية أو إلى الشخص الذي قام بالإبلاغ بفاعلية واحترام. وكن على دراية بردود الفعل المناسبة للموقف وحاول أن تنقل ذلك إلى الشخص الذي أمامك.
2. إذا سمح لك الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ بتدوين الملاحظات، فقم بتدوين الملاحظات بدقة. وقم بتضمين التعابير الكاملة التي ينقلها الضحية فقط إلى الاقتباسات المباشرة التي تضيفها إلى ملاحظاتك. وانصح الضحية بالاحتفاظ بأية أدلة ملموسة بعناية مثل؛ رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو الرسائل الخطية.
3. بينما تستمع بعناية إلى الشخص وتحاول فهم الحادثة، حاول أن تتعاطف معه باستخدام العبارات مثل "فهمت". وبدلاً من قول "أنا أفهم مشاعرك"، حاول التعبير عن الشعور الذي فهمته. تجنب استخدام عبارات مثل "أوافقك/أوافقك الرأي". لا تحكم أو تنحاز لأي طرف. لا توضح أرائك الشخصية أو لا تحاول تخمين الحقائق.
4. قم بالتعهد باحترام الخصوصية قدر الإمكان، ولكن قم بالتوضيح بشكل صريح أن الموقف يحتاج إلى معالجة وأنه يجب القيام ببعض الإجراءات المنصوص عليها في وثيقة مبادئ SGDD – ASAM حول منع وتقديم الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وإخطار CISTDE على
- أساس " ما يجب أن يتم معرفته"
5. لا تقدم نصيحة بشكل مباشر. أخبر الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ عن خياراته وكيفية استخدام هذه الخيارات على وجه التحديد. أخبره أنه يمكنه الحصول على الاستشارة والدعم من فريق CISTDE والأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا.
6. تأكد من أن الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ يعلم بأن المؤسسة مسؤولة عن توفير ما هو ضروري لحمايته من الانتقام والثار.
7. لا تقدم وعداً لا يمكنك الوفاء بها.
8. اشرح أنه سيتم اتخاذ الإجراءات بسرعة لتفعيل آلية استجابة المؤسسة.
9. اسأل عن احتياجات الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ وقم بإجراء تقييم للمخاطر. على سبيل المثال، تحقق مما إذا كان بحاجة لمأوى/أو مكان للبقاء. إذا شعر الضحية بعدم الأمان أو التهديد، قد يرغب في أن يكون في مكان مختلف عن مكان الجاني المزعوم.
10. إذا لم تكن متأكدًا من كيفية المضي قدماً والمتابعة، فيمكنك طلب المشورة من مشرفك أو من فريق دعم CISTDE أو من الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا في مؤسستك.
- إذا كان الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ لا يرغب بالإبلاغ عن الحادثة، في البداية أخبره أنه بصفتك الشخص الذي

استلم الطلب يتعين عليك إبلاغ الحادثة إما بشكل مجهول أو علني لفريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا واستفسر ما إذا كان لديه موافقة بشأن الكشف عن اسمه. قم بإحالة الضحية إلى CISTDE و الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا للحصول على الدعم.

- إذا كانت هناك موافقة من الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ فيما يتعلق بالكشف عن اسمه، فقم بتقديم الإبلاغ بشكل علني على الفور.
- إذا لم تكن هناك موافقة من الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ فيما يتعلق بالكشف عن اسمه، فقم بالإخطار على الفور وفقاً لقواعد الخصوصية والسرية.

لا تنس التزامك ومسؤوليتك، بصفتك الشخص الذي استلم الطلب، بإخطار فريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بشكل مجهول أو علني. تأكد من الوفاء بهذا الالتزام على الفور.

تقع على عاتق المؤسسة مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة للحماية والوقاية، بما في ذلك طلبات السرية للضحايا و / أو الذين قاموا بالإبلاغ.

أي شخص يتم إخطاره ملزم بالإبلاغ (إعداد تقرير) عن مثل هذه الإخطارات. إن إجراء عملية الإبلاغ وإعداد التقرير لا يعني محاولة جمع الأدلة للتأكد من وقوع الحادث. يجب عليك تقديم إشعار بناءً على البيان الذي تتلقاه. مسؤولية الإبلاغ (التقرير) هو الإبلاغ عن الطلب الذي تلقته أو الحالة المشتبه بها إلى فريق CISTDE في المؤسسة أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا ب CISTDE أو المدراء.

## الملحق 8: ما الذي يجب على الشهود (المتفرجين) فعله لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه؟

### • من هو الشاهد (المتفرج)؟

الشاهد هو الشخص الذي يرى أو يسمع حدثاً أو يشهد كليهما. الشاهد الجيد هو الشخص الذي يستجيب بأمان للحدث عندما يرى أو يسمع أن شخصاً أو مجموعة من الأشخاص بحاجة إلى المساعدة أو الدعم. يعتبر تدخل الشهود طريقة فعالة لضمان أن يكون منع التحرش هو مسؤولية الجميع. أن تكون شاهداً جيداً يساعد ذلك في خلق ثقافة في مكان العمل آمنة ومحترمة وخالية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، والتي ستعمل على منع وقوع الأفعال المحتملة أو تفاقمها.

### • لماذا يجب أن نكون شهود جديرين؟

عندما نختار النظر إلى مكان آخر، فإننا ندعم ضمناً مكان عمل مخيف وأحياناً مليء بالتهديد (الخطر)؛ فبذلك نترك زملائنا عزل وبدون دعم. فكلما حدث ذلك، كلما أصبح من الصعب التعامل مع ظروف العمل غير الآمنة وغير المحترمة. لدينا جميعاً دور نلعبه في تشكيل مكان عملنا وجعله سلمياً وآمناً للجميع.

### • كيف تكون شاهداً جيداً؟

هناك دائماً أكثر من خيار متاح لك لتكون شاهداً جيداً. فيما يلي بعض التوصيات لبعض الطرق التي يمكننا المساهمة بها:

### • ماذا يفعل أولئك الذين يشهدون التحرش الجنسي في العمل؟

إذا رأيت شيئاً، يجب أن تقول وتفعل شيئاً. فالتدخل بشكل عام أمر بسيط جداً:

### 1. إفساد الموقف: اصرف انتباه الأشخاص

المعنيين وإبعاد الشخص من الوسط الذي قد يتعرض فيه للأذى. على سبيل المثال. " سأتناول القهوة؛ هل ترغب بالقدوم أيضاً"

2. الاهتمام بزميلك الضحية لمعرفة ما إذا كان على ما يرام. ادعم الضحية واسأله كيف يمكنك تقديم المساعدة له. يمكن أن يلوم العديد من الضحايا أنفسهم. قل، "هذا ليس خطأك، أنت لم ترتكب أي خطأ."

3. تشجيع زميلك الضحية على تقديم تقرير (بلاغ) بالحادثة إلى مدرائهم أو فريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا إذا قام بمشاركة أو إبلاغك بالحادثة. تقديم الدعم له من أجل الإبلاغ عن الحادثة إن رغب بذلك.

4. إذا شارك زميلك الضحية وأبلغك بالحادثة ولكنه غير راغب في إبلاغ المديرين أو فريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا، فقم بتوضيح أنه يجب عليك الالتزام بالإبلاغ عن الحادثة كشاهد مستمر وقم بالإبلاغ عن الحادثة كشخص مجهول.

5. إذا كنت قد شهدت حادثة تحرش جنسي، فقم بالإبلاغ عن الموقف بشكل مجهول إلى مديرك أو فريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا، حتى وإن لم يشارك زميلك الحادثة معك. يمكن للشاهد الإبلاغ عن أسماء الجاني والضحية، سواء بشكل علني أو مجهول. يمكن للشهود أيضاً الإبلاغ عن طريق طلب عدم الكشف عن هويتهم. تقع على عاتق المؤسسة مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة لحماية ووقاية الشهود والضحايا، بما في ذلك طلبات السرية.



6. تدوين ملاحظات عن المواقف التي تراها أو تسمعها أو تواجهها وإبلاغ فريق دعم CISTDE بذلك على الفور. قد تكون الملاحظات التي تم تدوينها مفيدة في أي تحقيق مستقبلي محتمل.

7. إذا كان لديك شك/ اشتباه في وجود تحرش جنسي، فأبلغ مديرك أو CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا دون التحقيق فيما إذا كانت شكوكك حقيقية أم لا من أجل التأكد من شكوكك. تذكر أنه في حالة وجود الشك/ اشتباه، فليس من مسؤولية الشاهد أو المشتبه بحدوث الفعل إجراء تحقيق.

8. أخبر زميلك في العمل أن ما قاله (أو فعله) كان غير لائق. أحياناً يكون الأمر سهلاً مثل قول "ما قلته أو فعلته لم يكن لطيفاً جداً" أو "هذه النكتة ليست مضحكة". كما يمكنك أن تسأل: "أرأيت كيف يمكن أن يكون هذا التصرف غير مناسب، وكيف ازعجت الشخص، أو كيف قمت بإيذاء وجرح مشاعر الشخص؟"

9. تحدث بصراحة عن مدى أهمية منع السلوك غير اللائق والمحظور في مكان العمل، وضمن أن يكون الأشخاص محترمون وقائمون على المبادئ.

10. قم بالتحدث إلى الإدارة العليا، أو فريق دعم CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا حول السلوك السلبي أو المسيء الذي يؤثر على الموظفين وبيئة العمل.

11. تنظم اجتماعات أو أنشطة اجتماعية للتحدث مع زملائك عن سلوكيات مكان العمل التي اعتمدت مبادئ عدم التسامح المطلق.

12. الاستعداد لدعم الضحية ومحاولة أن تكون نموذجاً يحتذى به في السلوك الجيد.

13. محاولة رفع مستوى الوعي مع جميع الموظفين لتمكينهم.

لكل فرد الحق في العمل في بيئة صحية وآمنة

ومحترمة و سلمية وخالية من جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي مثل التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. لدينا جميعاً دور إيجابي نلعبه في مكان عملنا. أن تكون شاهداً جيداً وصاحب مسؤولية هو أيضاً جزء مهم من هذه الأدوار.

• ماذا يجب أن يفعل الأشخاص الذين شهدوا الاستغلال والاعتداء الجنسي؟

إذا شاهدت و / أو اشتبهت في حدوث تصرفات وأفعالاً محظورة، مثل الاستغلال الجنسي و / أو الاعتداء الجنسي، من قبل الموظف تجاه المستفيد، بصفته موظفاً في SGDD-ASAM، فإنك ملزم بإخطار مديرك أو فريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا على شكل إبلاغ مفتوح. تأكد من الوفاء بهذا الالتزام على الفور.

إذا كان لديك شك/ اشتباه بحدوث الاستغلال الجنسي و / أو الاعتداء الجنسي، فيجب عليك إبلاغ مديرك أو CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا دون التحقيق من أجل التأكد من شكوكك فيما إذا كانت حقيقية أم لا. تذكر أنه في حالة الشك، ليس من مسؤولية الشاهد أو المشتبه بحدوث الفعل إجراء تحقيق.

القنوات التي يمكنك من خلالها إرسال إشعارات في حالة وجود شكوك أو الشهادة على فعل ما:

- عنوان البريد الإلكتروني  
etik@sgdd-asam.org
- عنوان البريد الإلكتروني  
sifirtolerans@sgdd-asam.org
- عنوان البريد الإلكتروني  
psea@sgdd-asam.org
- CISTDE: فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

• التنسيق الإقليمي، مدير المشروع، منسق الوحدة

• رقم الهاتف: 0850 474 15 15 (خط دعم الطوارئ المفتوح على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع)

• إبلاغ الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بـ CISTDE

تذكر أنه تقع على عاتق المؤسسة مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة للحماية والوقاية بما في ذلك طلبات السرية للضحايا و / أو الذين قاموا بالإبلاغ.

## الملحق 9: إرشادات للمديرين حول منع والاستجابة للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل

الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

- إكمال التدريب الإلزامي أو التدريبات الموصى بها بشأن الوقاية والحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

- التدقيق في الوثائق التي قد تكون ذات صلة بالتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي من بوابة الإنترنت الداخلية للمؤسسة.

- قراءة ومراجعة نتائج استبيان الموظفين والتقارير النهائي حول الوقاية والحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

- عند البدء بوظيفتك الجديدة، ناقش الصعوبات والمخاطر والتهديدات والإجراءات التي تم اتخاذها فيما يتعلق بحالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي السابقة في مكان العمل مع الشخص الذي تسلمت العمل منه أومع المديرين المعنيين. الحصول على معلومات للتعرف على الحالات الجارية والقيام بمتابعتها.

### 2. إنشاء العمل

- التحرك والعمل كنموذج يُحافظ على أعلى معايير السلوك لخلق بيئة عاملة خالية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

- عمل تنظيمات من أجل التأكد من إكمال جميع أعضاء الفريق تدريبات "الوقاية والحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي" الإلزامية.

- تأكد من تقديم معلومات شفوية للموظفين الذين تم تعيينهم حديثاً حول "الوقاية والحماية من

توضح جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية موقفها ضد الأفعال المحظورة والسلوكيات غير المقبولة من خلال وثيقة مبادئ منع وتقديم الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، والتي تم وضعها موضع التنفيذ بناءً على النصوص الأساسية لمنظمات الأمم المتحدة.

وبصفتها الشريك المنفذ لوحدات الأمم المتحدة، فإن جميع الموظفين ملزمين بالامتثال لمبادئ منع وتقديم الدعم ضد ومنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي ومدونة قواعد السلوك. نتحمل جميعاً مسؤولية أن نكون قوة وأن نحترم المبادئ التي ندافع عنها.

بصفتك مديراً، يجب أن تكون دائماً نموذجاً يحتذى به بأعلى معايير السلوك في جميع الأوقات، سواء أثناء ساعات العمل أو خارجها، في بيئة العمل وفي حياتك الشخصية.

بالإضافة إلى ذلك، أنت مسؤول أيضاً عن خلق بيئة عمل سلمية وأمنة ومتناغمة وخالية من التهديد والمخاطر، ومنع الموظفين من الانخراط في أي سلوك محظور. إن ما يفعله كل موظف، له تأثير على سمعة وموثوقية الجمعية بأكملها؛ على فعالية أنشطتنا وخدماتنا أيضاً وليس فقط على المستوى الشخصي.

تهدف قائمة التحقق التالية إلى مساعدتك على الوفاء بهذه الالتزامات المهمة بفعالية:

### 1. عند البدء بعمل جديد:

- اقرأ بعناية وثيقة مبادئ منع وتقديم الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وتوجيهات فريق الدعم ضد الاستغلال

الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي" أثناء عملية التوجيه العملي. أثناء تقديم هذه المعلومات أخبرهم أن SGDD-ASAM هي مؤسسة اعتمدت مبدأ "عدم التسامح المطلق" ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي؛ وأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي "أفعال محظورة" على العاملين في المجال الإنساني؛ وأنه يجب قراءة "مبادئ منع وتقديم الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وتوجيهات فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي" في الأسبوع الأول من العمل؛ وأنه يجب إكمال تدريب الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين؛ وشرح لهم آليات SGDD-ASAM في الإبلاغ عن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وأخبرهم عن الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا في الساحة.

• اتخاذ خطوات لضمان حضور جميع الموظفين الروتينية لجلسات قواعد السلوك والوقاية والحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

• كجزء من اجتماعات الموظفين المنتظمة، ذكر الموظفين بمعايير السلوك، بما في ذلك تلك المتعلقة بالوقاية والحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. قدم لهم المعلومات حول كيفية الوصول إلى جميع اللوائح والمعلومات والوثائق وآليات الإخطار.

• شارك الموارد الإعلامية مع فريقك بأكمله، مثل العروض التقديمية أو الإعلانات أو المقالات القصيرة حول معايير SGDD-ASAM ومبادئ SGDD-ASAM، وعلى وجه التحديد السلوكيات والقيم المحظورة من قبل الأمم المتحدة.

• كن على دراية بالعلامات/ الأعراض الشائعة للتحرش في مكان العمل مثل؛ تغيرات في الأداء في مكان العمل، مشاكل سلوكية، قلة الحافز/

فقدان الدافع، أخذ إجازات بشكل متكرر، التأخر أو المبالغة في رد الفعل بشكل غير عادي، والعصبية، وشرود الذهن. (انظر الملحق 6 الأعراض المحتملة للتحرش الجنسي في مكان العمل).

• مراقبة الوضع في مكان العمل عن كثب لتلافي السلوك المزعج والأفعال المحظورة. تأكد من اتخاذ الاحتياطات اللازمة وأنت توفر بيئة عمل خالية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، حتى لا يتصرف الموظفون بطرق غير مقبولة وعدم تشجيع الآخرين على الانخراط في سلوك غير مقبول.

• لضمان بيئة عمل خالية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، تأكد من أن نتائج استبيانات الموظفين الحالية تؤخذ على محمل الجد، وتأكد من إنشاء نظام يمكن للجميع من خلاله التعبير عن آرائهم.

• التأكد من أن جميع الموظفين والأنشطة والممارسات وبيئات العمل في مكان العمل قد تم تصميمها وتنفيذها بطريقة تضمن المساواة بين الجنسين. إذا كنت بحاجة إلى دعم، فيمكنك الحصول على الدعم من CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا.

• اعمل على تدوين الملاحظات حول عوامل الخطر المرتبطة بشدة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي مثل بيئة عمل غير مهنية، نهج متحيز جنسياً غير مناسب للمساواة بين الجنسين؛ ونقص المعلومات فيما يتعلق بإجراءات الإبلاغ والحلول الخاصة بـ SGDD-ASAM ومشاركتها مع CISTDE.

• تأكد من وجود الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا الذين سينسقون ويدعمون العمل في هذا المجال.

**3. عندما تشهد استغلالاً جنسياً واعتداءً جنسياً وتحرشاً جنسياً في مكان العمل؛**

• تدخل على الفور، وتصرف وفق اللوائح والتنظيمات الواردة في " توجيه SGDD-ASAM للوقاية والحماية ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي".

• بصفتك مدير شهد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي تذكر بالتزامك بإخطار مديرك أو فريق CISTDE والأشخاص المعنيين بالأمر على شكل إخطار مفتوح. تأكد من الوفاء بهذا الالتزام على الفور.

• اتخذ إجراءات فورية لتوفير المساعدة الصحية والمأوى والمساعدة القانونية والنفسية الطارئة اللازمة للشخص الذي تعرض للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

#### 4. عندما يقوم موظف ما بإبلاغك بالتحرش الجنسي في العمل

أ. قد يكون الشخص الذي أبلغ بالحادثة هو الضحية، أو أحد اقارب الضحية، أو المتأثر، أو الشاهد أو المشتبه بحدوث الفعل.

ب. تحقق من الموارد والخدمات المتاحة فيما يتعلق بمبادئ SGDD-ASAM، وإجراءات الإبلاغ الداخلية، وفرص دعم الإقامة (المأوى)، والدعم الصحي والقانوني والنفسى وذلك قبل مقابلة الشخص الذي يقوم بالإبلاغ.

ج. اخلق بيئة مناسبة واستمع بفاعلية واحترام إلى الأشخاص الذين يقومون بالإبلاغ. كن على دراية بردود الفعل المناسبة للموقف وحاول أن تنقل ذلك إلى الشخص الذي أمامك.

د. استمع إلى الإبلاغ بعناية مع تدوين ملاحظات دقيقة. وقم بتضمين التعابير الكاملة التي ينقلها الشخص الذي يقوم بالإبلاغ فقط إلى الاقتباسات المباشرة التي تضفيها إلى ملاحظاتك. وانصح الضحية

بالاحتفاظ بأية أدلة ملموسة بعناية مثل؛ رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو الرسائل الخطية.

هـ. أثناء الاستماع بعناية إلى الشخص ومحاولة فهم الحادثة، حاول أن تتعاطف معه باستخدام العبارات مثل "فهمت". وبدلاً من قول "أنا أفهم مشاعرك"، حاول التعبير عن الشعور الذي فهمته. تجنب استخدام عبارات مثل "أوافقك/ أوافقك الرأي". لا تحكم أو تنحاز لأي طرف. لا توضح آرائك الشخصية أو لا تحاول تخمين الحقائق.

و. قم بالتعهد باحترام الخصوصية قدر الإمكان. ولكن قم بالتوضيح بشكل صريح أنه يجب عمل مداخلة للحالة وأنه يجب الإبلاغ عن الحالة بشكل يتلائم مع السرية والخصوصية ومجهول إذا لم يكن هناك موافقة صريحة.

ز. لا تقدم نصيحة بشكل مباشر. أخبر الشخص الذي قام بالإبلاغ عن خياراته وعلى وجه التحديد كيفية استخدام هذه الخيارات. أخبره أنه يمكنه الحصول على الاستشارة والدعم من فريق CISTDE والأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا.

ح. تأكد من أن الشخص الذي قام بالإبلاغ يعلم بأن المؤسسة مسؤولة عن توفير ما هو ضروري لحمايته من الانتقام والثر.

ط. لا تقدم وعوداً لا يمكنك الوفاء بها.

ي. اشرح أنه سيتم اتخاذ الإجراءات بسرعة لتفعيل آلية استجابة المؤسسة.

ك. اسأل عن احتياجات الضحية أو الذي قام بالإبلاغ وقم بإجراء تقييم للمخاطر. على سبيل المثال، تحقق مما إذا كان بحاجة إلى الرعاية الصحية والمأوى/ مكان للبقاء والدعم القانوني والنفسى. إذا شعر الضحية بعدم الأمان أو التهديد، قد يرغب في أن

يكون في مكان مختلف عن مكان الجاني المزعوم.

ل. إذا لم تكن متأكداً من كيفية المضي قدماً والمتابعة، فيمكنك طلب المشورة من مشرفك أو من فريق دعم CISTDE أو من الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا في مؤسستك.

م. ابلغ الشخص الذي قام بالإبلاغ أنه يتعين عليك إبلاغ الحادثة إما بشكل مجهول أو علني لفريق CISTDE أو للأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا واستفسر ما إذا كان لديه موافقة على الإعلان عن اسمه. قم بإحالة الضحية إلى CISTDE أو إلى الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا للحصول على الدعم.

- إذا كانت هناك موافقة صريحة وخطية فيما يتعلق بالكشف عن اسمه، فقم بتقديم الإبلاغ بشكل علني على الفور.
- إذا لم تكن هناك موافقة صريحة فيما يتعلق بالكشف عن اسمه، فقم بالإخطار فوراً وفقاً لقواعد الخصوصية والسرية.

تذكر بصفتك الشخص الذي استلم الطلب، فأنتم ملزم بإخطار فريق CISTDE أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بشكل مجهول أو علني. تأكد من الوفاء بهذا الالتزام على الفور.

تقع على عاتق المؤسسة مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة للحماية والوقاية، بما في ذلك طلبات السرية للضحايا و / أو الذين قاموا بالإبلاغ.

المدير الذي يتم إخطاره ملزم بالإبلاغ عن هذه الإخطارات. إن إجراء عملية الإبلاغ وإعداد التقرير لا يعني محاولة جمع الأدلة للتأكد من وقوع الحادث. يجب عليك تقديم إشعار بناءً على

البيان الذي تتلقاه. مسؤولية الإبلاغ (التقرير) هو الإبلاغ عن الطلب الذي تلقيته أو الحالة المشتبه بها إلى فريق CISTDE في المؤسسة أو الأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بـ CISTDE.

ن. تحقق من التطورات بانتظام بغض النظر عن كيفية حل الإدعاء. وتأكد من عدم وجود أي انتقام ضد الشخص الذي قدم الإبلاغ.

## 5. إعادة بيئة العمل إلى حالها القديم بعد حدوث الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

- قدم معلومات للموظفين "حسب الحاجة" ولكن اطلب المشورة من CISTDE ومديريك والخبراء حول كيفية ذلك.

- اعد اجتماعات (المراقبة) حسب الحاجة للتأكد من خلو بيئة العمل من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وعدم حدوث حالات مشابهة.

- تذكير الموظفين بأن لكل فرد دور ومسؤولية في تحسين والحفاظ على النظام في مكان عمل خالٍ من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

## 6. عند إنهاء المهمة/ الانفصال عن العمل

- إذا كان الشخص الذي ستتقل مهمتك إليه معروف/ محدد، أبلغ هذا الشخص أو إن لم يكن الشخص محدد أبلغ المديرين المعنيين عن الإجراءات التي اتخذتها لمنع والوقاية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، وخلق بيئة عمل خالية منها.

- إذا كان الشخص الذي ستتقل مهمتك إليه انتهاء المهمة / عندما تنفصل عن عملك معروف/ محدد، أبلغ هذا الشخص أو إن لم يكن الشخص محدد أبلغ المديرين المعنيين المعلومات والوثائق المتعلقة بالصعوبات والمخاطر والتحديات

والتدابير المتخذة حول الحالات السابقة للاستغلال  
الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي  
في مكان العمل. قم بإبلاغه عن الحالات الجارية  
وقدم المعلومات من أجل متابعة الحالة.

## الملحق- 10

### الجدول 1. العلامات المحتملة للمضايقات في مكان العمل \*

**التوتر العام:** في بعض الأحيان يمكن أن يتأثر مكان العمل بأكمله من التحرش. في بعض الحالات، يمكن أن يجعل السلوك المسيء للموظفين أو المشرفين البيئة تبدو متوترة بشكل عام. قد تتطور أيضاً مشاكل الاتصال/ التواصل التي تهيمن على مكان العمل بأكمله؛ نتيجة للاعتداء والاستغلال والتحرش الجنسي. قد يكون الدافع والمعنويات أقل من المعتاد. بالإضافة الى ذلك؛ تتسبب الإساءة والاستغلال والتحرش في زيادة معدل حالات الانفصال عن العمل.

**تغيرات في الأداء الوظيفي:** غالباً ما تكون هناك تغييرات ملحوظة في الأداء الوظيفي للموظف الذي تعرض للتحرش. على سبيل المثال، قد يواجه الشخص صعوبة في التركيز في عمله أو الالتزام بالمواعيد النهائية لتسليم المهمات الموكلة بها. عدا عن ذلك، قد يواجه صعوبة في تحقيق ما هو متوقع منه بالإضافة إلى الإهمال وعدم الاهتمام و العمل غير المنتظم. قد تختل أيضاً مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات.

**مشاكل سلوكية:** في معظم الحالات، تحدث تغييرات سلوكية كبيرة نتيجة للتحرش في مكان العمل. على سبيل المثال، قد يكون أقل صداقة وانفتاحاً عند التواصل مع شخص ما، على عكس علاقاته مع الموظفين الآخرين. قد يبدو أيضاً متردداً في حضور الاجتماعات، خاصة التفاعلات الفردية. و قد يتجنب أن يكون اجتماعياً.

**تغيرات في الحضور/ التواجد:** يمكن أن يكون التطور في المواقف والسلوكيات، مثل التأخر عن العمل بشكل فجائي بينما كان في السابق موظفاً دقيقاً وموثوقاً به، إشارة على التحرش في مكان العمل. كذلك، يمكن أن تكون الإجازة المتكررة وزيادة التغيب مؤشرات على الاعتداء الجنسي أو الاستغلال أو التحرش الجنسي. تعتبر حالات التعب المصحوبة بأعراض الإجهاد البدني مثل الصداع المتكرر واضطراب في المعدة مؤشراً مهماً أيضاً.

\*المرجع:

<https://smallbusiness.chron.com/signs-symptoms-harassment-11837.html>





