



جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية

وثيقة مبادئ الدعم والوقاية من الاستغلال
الجنسى 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 | مايو 2024

WWW.SGDD.ORG.TR

جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية

قائمة المحتويات

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

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 تتطوّي على شركاء التنفيذ

الملحق 5: الحد الأدنى من معايير التشغيل - الحماية من الاستغلال 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 للمضائقات في مكان العمل

١. الهدف

وتعریف اللوائح لخلق بینة عمل خالية من جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. من خلال هذه الوثيقة؛ تظهر جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية (SGDD-ASAM) أنها مستعدة لبذل الجهود لزيادةوعي موظفيها بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، ولمنع مثل هذه الحوادث، وإجراء تحقيق فعال عندما يتعلق الأمر بمثل هذه الادعاءات والشكوى ووضعها موضع التنفيذ. تتعهد SGDD-ASAM بإبلاغ موظفيها فيما يتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، وتقدیم الدعم المناسب لضحايا هذا السلوك، واستخدام نهج يركز على الضحية، وإجراء تحقيق فعال حول جميع الادعاءات والشكوى 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 وبين النقاش الحر، وإن Shak جمیع 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 قضایا 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 يع 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 تهيمن 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 الجنسي يؤثر على النساء وكذلك الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب التمييز على أساس ميولهم الجنسية و هو يتم 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 النهج الغير مرغوب فيها.

أعدت SGDD-ASAM توجيهها 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 ومسوؤليات وعمل فريق الدعم الذي تم إنشاؤه لتقييم العملية في التوجيه المسمى بـ "توجيه فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي". التوجيه المعنى ووثيقة الموقف هذه وحدة متكاملة ويجب تطبيقهما معاً.

وضعت SGDD-ASAM النهج العام في عناوين فرعية فيمالي (النطاق والوقاية والتعرifات 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 إكمال هذه الوثيقة بالتوجيه المرفق بها.

2. النطاق

بسبب الوضع داخل المؤسسة وحيث يؤثر هذا الوضع سلباً على الحياة المهنية لضاحية 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 محظوظ مثل الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي ضد الأفراد الذين يتم تزويدهم بالمساعدة والأعضاء الآخرين من الفئات الضعيفة.

تطبق 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.

تعهد 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 للشروط 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 أو ضارع مختلفة في التسلسل الهرمي المؤسسي والذين لديهم علاقات قوة غير متكافئة

3. الوقاية

- تحسين المعايير وإعداد التدريبات الموجهة نحو الأهداف المتعلقة بالتنوع والاحترام والمساواة
- التأكد من أن المعلومات وأليات الوصول إليها في متى اتى جميع الموظفين
- تطوير وتنفيذ دورات تدريبية إلزامية عبر الإنترنت ووجهًا لوجه يمكن لجميع الموظفين إكمالها
- تنظيم أنشطة توعية واعلامية حول مواضيع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي للمجتمعات التي تحصل على الدعم من قبل موظفي SGDD-ASAM
- التأكد من أن المعلومات وأليات الوصول متاحة لجميع الأفراد الذين يتلقون المساعدة والدعم.
- الالتزامات 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
- 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.
 - الوفاء بالمسؤوليات الضرورية المنصوص عليها في وثائق الأمم المتحدة ذات الصلة بهدف توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة وحماية الموظفين وكذلك أفراد المجتمعات، الذين يتلقون المساعدة من قبل الموظفين، من السلوك المحظور
 - في عملية التوظيف، توظيف موظفين مرشحين بعد إبلاغ وتحذير المرشح المعنى 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؛
 - التأكيد من أن جميع المقاولين، بما في ذلك 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

- 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 المعتمد بها في مؤسسته؛
 - إدراك حقيقة أن المتضررين هم أيضاً ضحايا غير مباشرون ويمكنهم الاستفادة من هذه الآليات؛ و
 - الإبلاغ عن السلوك المحظور المحتمل والتعاون مع التحقيقات وإجراءات التفتیش والتذيق.
- السلوك المحظور؛ خلق والحفاظ على بيئة عمل تمنع السلوكيات الجنسية غير اللائقة، والتأكد من أن الموظفين الآخرين يتصرفون وفقاً لمدونة قواعد السلوك المعتمد 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،
 - الامتثال لحظر الاتصال الجنسي مع الأشخاص الذين نقل أعمارهم عن سن 18 عاماً (الاعتقاد الخاطئ حول سن الطفل لا يعتبر عرضاً)،
 - 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 بمثيل هذه الأشياء كوسيلة لجعل الأشخاص المحتاجين يقولون أي نوع من السلوك المبيء 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 ذوي الاحتياجات الخاصة.
- في حالة الشهود على سلوك محظور؛ اتخاذ الإجراءات بعد التشاور مع ضحية الفعل المعنى وتقديم الدعم للضحية بأفضل ما لديه من قدرات حيثما أمكن ووفقاً لموافقة الضحية؛

٤. التعاريفات

والصحة العالمية وحقوق الإنسان وتنتهك القانون الدولي لحقوق الإنسان ومبادئ المساواة بين الجنسين. في حين أن الحصول على بيانات العنف القائم على النوع الاجتماعي بعد 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.

تدرج 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 بينة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية، والتي تعتبرها الضحية أو ينظر إليها على أنها شعور بالهجوم والإذلال. قد يتضمن التحرش بكلمات أو إيماءات أو أفعال تمثل إلى الإزعاج أو المضايقة أو الإساءة أو الخداع أو الترهيب أو التقليل من شأن الآخرين أو إذلالهم أو إهراجهم. 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

السلوك المحظور: لأغراض هذه الوثيقة، يشار 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.

المتميزة: التمييز هو المعاملة غير العادلة والمتحيز للأشخاص والمجموعات على أساس خصائص مثل العرق أو الجنس أو نوع الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التمييز الجنسي أو الدين أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الإعاقة أو السن أو اللغة أو الأصل الاجتماعي 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 (TCD\$): 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 والأقصادي والعاطفي واللغجي والنفسي، فضلاً عن الممارسات التقليدية الضارة. إن العنف القائم على النوع الاجتماعي هو قضية تهدد الحياة

- إن موظفي SGDD-ASAM بصفتهم عاملين في المنظمات الإنسانية لهم تأثير على من يتقى السلع والخدمات. هذا يضعهم في موقف يتمتعون فيه بالسلطة على الأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة. لهذا السبب، يُحضر 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، الإجهاض غير الآمن، العجز الجنسي، فيروس نقص المناعة البشرية وغيره من الأمراض المنقولية 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 قبل أفراد عائلتهم، ويجبرون على مغادرة منازلهم وبالتالي يفقدون الدعم المالي لأسرهم. وقد يتم نبذ الضحايا من قبل مجتمعهم واحتقارهم من قبل الشرطة بسبب انحرافهم 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: يُعرف التحرش الجنسي على أنه تعبيرات لفظية وموافق وأشكال أخرى من السلوك ذات محتوى جنسي تتم دون موافقة الطرف الآخر و لا تنطوي على اتصال جسدي. الاستمرارية ليست شرطاً مسبقاً في التحرش إساءة فعلية أو محاولة استغلال ل موقف ضعف أو قوة متباعدة أو نقاء 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 الجنسي 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 تستخدما 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 يقوسان 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 عاقب وخيمة وصدمات على الأفراد والمجتمعات المتضررة منه. الاستغلال والاعتداء الجنسيين يؤدي الضحايا جسدياً واقتصادياً وعاطفياً ونفسياً واجتماعياً.

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

الاعتداء الجنسي: يُعرَّف بأنه انتهاك الحصانة الجنسية 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 للتاثير 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 تحسن ظروف العمل والسلم 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 وتواءر الحركات غير المرغوب فيها، تتضمّن أعمال التحرش الجنسي إلى ثلاثة 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 تتطوّر على تهديد أو ابتزاز أو إهانة ولكنها تؤدي إلى بيئة مزعجة وغير مرغوب فيها. على سبيل المثال؛ يدرج تحت فئة التحرش البسيط الإساءة اللفظية، إلقاء النكات أو المجاملات ذات الطبيعة الجنسية أو استخدام لغة سوقية، والقيام بمحاولات مفرطة ومستمرة لأغراض المواجهة، وإزعاج شخص ما من خلال مواد تحتوي على عناصر إباحية، وطرح أسئلة أو نشر شائعات حول الحياة الجنسية لشخص ما، التقوه والقىام 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 تتطوّر على أفعال مثل التهديد أو الابتزاز أو الإهانة وغيرها من التصرفات الممالة 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. يذكر في التحرش الشديد عبارات صريحة أو ضمنية تشير إلى أن الضحية قد تدفع بدهلاً فيما يتعلق بالحياة الطلابية أو الأكاديمية أو المهنية في حالة عدم امثالها للعرض الذي ينطوي

الذي يُزعم أنه شارك في فعل التحرش وأيضاً محيطة 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 التقاضي 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.

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

التأثر / الانتقام: هو شكل من أشكال المضايقات حيث يتم خلق صعوبات عدماً للأفراد في الحياة العملية للشخص، بشكل صريح أو ضمني، لفرض الانتقام بسبب رفض شخص ما محاولات أو طلبات الاتصال الجنسي أو العاطفي، أو بسبب الرغبة / الاعتزام في تقديم شكوى لاعتقاده أنه تعرض للمضايقة / التحرش.

الاعتداء الجنسي على الأطفال: يشار 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 وتقييم حلول من خلال إشراكه، بالإضافة إلى الفرد المتضرر، محيطة الداخلي، والشخص

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

تحدث في الغالب بين شخصين ويصعب إثباتها. تدفع هذه المواقف الضحايا إلى التزام الصمت وبالتالي يخلق بيئه 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 ومحور 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 المتع瞪دة: في العملية التي تلي الطلبات المقدمة إلى الفريق، يتم فرض عقوبات تأديبية في الحالات التي يتضح فيها دون أي شك أن المدعى قد كذب عمداً وأدى ببيانات كاذبة.

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

مبدأ السرية: يجب أن يتصرف مكان العمل وفقاً لمبدأ الحق في الخصوصية والسرية للمتقديمين والمشت肯ين 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 ينماشى 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

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" بصرامة للتقارب الجنسي غير المرغوب فيه.
 4. إخبار 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
- بسجلات الحوادث، وتأمين الأدلة، وأبلاغ الأصدقاء المقربين بالحادث.
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 أو 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 يجعل الطلب مفتوحاً أو مجهول الهوية)
9. التقدم بطلب إلى مراكز الشرطة أو النيابة لاتخاذ إجراءات الوقاية والحماية.

٧. اقتراحات للشخص الذي يدرك أنه منخرط في سلوك مزعج

١. قراءة وثيقة المبادئ الخاصة بالدعم والوقاية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وتوجيهات فريق الدعم والنصوص الأساسية المرفقة ذات الصلة
٢. مراعاة رغبات وموافقات وموافقات والتغييرات الفظوية لآخرين عدم المضي قدماً دون التأكد من موافقة الطرف الآخر
٣. الاعتذار بمجرد إدراك سوء السلوك، عدم التقليل من أهمية أو تجاهل الإزعاج الذي نشأ
٤. تجنب المواقف التي تجعل الشخص، الذي تعتقد أنك أزعجه بسلوك أو سلوكيات مشابهة، غير مرتاح
٥. في الحالات التي تشغل فيها منصباً أعلى من منصب الشخص الذي يشعر بالانزعاج أو عندما يكون هناك شكل منأشكال 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 والشكوى.

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

مع هذه الوثيقة الأساسية والتوجيهات المرفقة وبما يتواءم مع الهدف والمبادئ والتوصيات المذكورة أعلاه، تعلن SGDD-ASAM للرأي العام أنها ستبذل أقصى الجهود لزيادةوعي 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

يُلزم 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

التعريفات	الهدف والنطاق
<p>المادة 2 - من بين المصطلحات المستخدمة هنا لأغراض هذا التوجيه؛</p> <p>يشير مصطلح "الجمعية" إلى جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية،</p> <p>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،</p> <p>يشير مصطلح "الموظف"، إلى الشخص العامل في جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية،</p> <p>تشير كلمة "CISTDE" إلى فريق الدعم لجمعية التضامن والتنمية الاجتماعية ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.</p> <p>تشكيل وواجبات ووظائف فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي</p> <p>المادة 3 - ي تكون فريق الدعم لمكافحة الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي من هيئتين وهما مشرف الفريق والمجلس. هيكل ووظائف هذه المكونات هي كما يلي:</p> <p>أ. مشرف الفريق: يتم تعيين مشرف CISTDE من بين أعضاء المجلس ويتم تعيينه لمدة عام</p>	<p>المادة 1- يهدف هذا التوجيه في ضوء المبادئ العامة وإطار العمل المنصوص عليه في وثيقة 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 ومباديء عمل هذا الفريق في تنظيم القضايا المتعلقة بعمليات التقديم والتقييم لفريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.</p> <p>بنطاق هذا التوجيه، دون تحديد المكان والزمان، في جميع المواقف التي يكون فيها موظفو SGDD-ASAM معًا "بسبب العلاقات الوظيفية أو التعليمية" وأيضاً على جميع مكونات مكان العمل.</p> <p>بالإضافة إلى ذلك، تتحذ SGDD-ASAM التدابير اللازمة لضمان امتثال جميع الأفراد والشركات العاملة في مكاتبهم على أساس تعاقدي 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.</p>

- 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 (١). إعادة تعيين أي عضو تنتهي مدة تلقيع عضوية العضو الذي يختلف عن المشاركة في ثلاث اجتماعات متتالية، ويتم تعيين عضو آخر بنفس الصفات بدلاً منه.

4. يقرر المجلس ما إذا كان سيوضع ادعاءات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والانتقام التي ينفاثها من خلال مشرف الفريق، على جدول الأعمال أولًا. فيما يتعلق بالقضايا المطروحة على جدول الأعمال، يجب على مجلس الإدارة إجراء تقييم في ضوء المبادئ والإجراءات الموضحة في وثيقة مبدأ SGDD-ASAM لمنع وتقييم الدعم ضد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ومبادئ عمل SGDD-ASAM وتصدر قرارات بأغلبية الأصوات بشأن مزاعم الأطراف المعنية والإجراءات التي يتبعن اتخاذها في العملية اللاحقة. يجب لا تتضمن القرارات المعنية اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان الفعل قد ارتكب أم لا، ولكن تقييماً في إطار العمليات التأثيبية لـ SGDD-ASAM. يجب إخطار مكتب المنسق العام ومتنيق وحدة الموارد البشرية بالقرارات في غضون ثلاثة (٣) 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 دعوة أعضاء مجلس الإدارة للجتماع

2. دعوة أعضاء مجلس الإدارة للجتماع

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 النفسي 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 والأراء بشأنها، والتأكد من الحفاظ على سرية جميع المعلومات والوثائق ذات الصلة.

ب. المجلس:

1. يتتألف فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي من إجمالي 10 أشخاص يعملون داخل الجمعية ويفبلغون العمل على أساس تطوعي. يجب أن يشمل هؤلاء الأشخاص نائب المنصب العام، ومحامي، وأخصائي علم النفس، وأخصائي اجتماعي، وخبير ذو أكاديمية من وحدة الحماية، وموظفو من وحدة التنسيق للمترجمين، وموظفو ذو أكاديمية من وحدة الدعم، وموظفو 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:

توفير الظروف المناسبة لتقديم الدعم النفسي والإجتماعي للشخص المتضرر.

الى ذلك، يمكن الوصول إلى خط المساعدة CISTDE عبر الهاتف وهو متاح على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. سيكون خط المساعدة في حالات الطوارئ لدى أعضاء المناوبين في CISTDE متاحاً وسيتم الرد عليه بالتناوب لمدة شهرين.

يمكن تقديم الإبلاغ والشكوى ذات الصلة فور حدوث المضاعفة، 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.

النقطات 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 سريمة 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 وبعنابة 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، وبالتالي، لا يمكن إيقاف أو تعليق الإجراءات التي بدأت دون طلب المشتكى.

3. يتعين على مجلس الإدارة اتخاذ التدابير

توفير الظروف المناسبة لتقديم الدعم النفسي والإجتماعي للشخص المتضرر.

5. في الحالات التي تتطلب إجراءات عاجلة، يتخذ المجلس إجراءات فورية للاتصال بالأشخاص المسؤولين بناءً على طلب موافقة 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 التقييمية والأنشطة المماثلة من أجل زيادة الوعي بشأن التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي في مكان العمل ولضمان اعتماد هذا الوعي كمبادئ.

الإبلاغ والشكوى

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 بالإبلاغ عن مثل هذه الحوادث أو تقديم شكوى بشأنها إلى أعضاء "CISTDE" شخصياً، وأ/أ 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 تأثبيبة.

ذلك يمكن للموظفين الإبلاغ عن الوضع إلى مدير المكتب 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 عنوان البريد الإلكتروني eti@sgdd-asam.org أو

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

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

التنفيذ

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

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

5. يقوم 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 والفعالية المتاحة، والعمليات المتبقية في هذه الخيارات، ومسار الإجراء الذي يجب اتخاذه اعتماداً على الحال 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. تدعى 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

تدايير 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 نشرة 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
الاستغلال 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.

أساس "ما يجب أن يتم معرفته"

٥. لا تقدم نصيحة بشكل مباشر. أخبر الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ عن خباراته وكيفية استخدام هذه الخيارات على وجه التحديد. أخبره أنه يمكنه الحصول على الاستشارة والدعم من فريق **CISTDE** والأشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه القضايا.

٦. تأكّد من أن الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ يعلم بأن المؤسسة مسؤولة عن توفير ما هو ضروري لحملته من الانقام والثار.

٧. لا تقدم وعوداً لا يمكنك الوفاء بها.

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

٩. اسأل عن احتياجات الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ وقم بإجراء تقييم للمخاطر. على سبيل المثال، تتحقق 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.

١٠. إذا لم تكن متأكداً من كيفية المضي قدماً وبالتالي، فيمكنك طلب المشورة من مشرفك أو من فريق دعم **CISTDE** أو من الأشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه القضايا في مؤسستك.

١٠. إذا كان الضحية أو الشخص الذي قام بالإبلاغ لا يرغب بالإبلاغ عن الحادثة، في البداية أخبره أنه بصفتك الشخص الذي

١. 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 أملك

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 بالاحفاظ بأية أدلة ملموسة بعنایة 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 أتفهم مشارعك"، حاول التعبير عن الشعور الذي فهمته. تجنب استخدام عبارات مثل "أوافقك" أو "أتفقك الرأي". لا تحكم أو تتحاز لأي طرف. لا توضح آرائك الشخصية أو لا تحاول تخمين الحقائق.

٤. قم بالتعهد باحترام الخصوصية قدر الإمكان،
ولكن قم بالتوسيع بشكل صريح أن الموقف
يحتاج إلى معالجة وأنه يجب القيام ببعض
الإجراءات المنصوص عليها في وثيقة مبادئ
SGDD - ASAM حول منع وتقييم الدعم
ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي
والتحرش الجنسي وإخطار CISTDE على

استلم الطلب يتعين عليك إبلاغ الحادثة إما بشكل مجهول أو علني لفريق CISTDE أو الأشخاص المعندين الذين يتعاملون مع هذه القضايا واستفسر ما إذا كان لديه موافقة بشأن الكشف عن اسمه. قم بإحالة الضحية إلى CISTDE و الأشخاص المعندين 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، بإخبار فريق CISTDE أو الأشخاص المعندين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بشكل مجهول أو علني. تأكيد من الوفاء بهذا الالتزام على الفور.

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

أي شخص يتم إخباره 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 بناء على البيان الذي تلقاه. مسؤولية الإبلاغ (التقرير) هو الإبلاغ عن الطلب الذي تلقته أو الحالة المشتبه بها إلى فريق CISTDE في المؤسسة أو الأشخاص المعندين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بـ CISTDE أو المدراء.

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

المعنيين وإبعاد الشخص من الوسط الذي قد يتعرض فيه للأذى. على سبيل المثال، "سألناك 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 يوم 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 القضية إذا قام بمشاركة 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 القضية، فقم بتوضيح أنه يجب عليك الالتزام بالإبلاغ عن الحادثة كشاهد مستمر وقم بالإبلاغ عن الحادثة شخصاً مجهولاً.

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 القضية، 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 عائق المؤسسة مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة لحماية ووقاية الشهود والضحايا، بما في ذلك طلبات السرية.

٠ 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.

٠ لماذا يجب أن تكون شهوداً جيدين؟

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

٠ كيف تكون شاهداً جيداً؟

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

٠ ماذا يفعل أولئك الذين يشهدون التحرش الجنسي في العمل؟

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

١. إفساد الموقف: اصرف انتبا乎 الأشخاص

ومحترمة و سلمية و خالية 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 اشتئتها في حدوث تصرفات وأفعالاً محظورة، مثل الاستغلال الجنسي و / أو الاعتداء الجنسي، من قبل الموظف تجاه المستفيد، بصفتك موظفاً في SGDD-ASAM، فإنك ملزم بإخبار مديرك أو فريق CISTDE أو الأشخاص المعنين الذين يتعاملون مع هذه القضية على شكل إبلاغ مفتوح. تأكيد من الوفاء بهذه الالتزام على الفور.

إذا كان لديك شك / اشتئاه بحدوث الاستغلال الجنسي و / أو الاعتداء الجنسي، فيجب عليك إبلاغ مديرك أو فريق CISTDE أو الأشخاص المعنين الذين يتعاملون مع هذه القضية دون التحقق من أجل التأكيد من شكوكك فيما إذا كانت حقيقة أم لا. تذكر أنه في حالة الشك، ليس من مسؤولية الشاهد أو المُشتئث بحدوث الفعل إجراء تحقيق.

اللحوظات التي يمكن من خلالها إرسال إشارات 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

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 / اشتئاه في وجود تحرش جنسي، فأبلغ مديرك أو CISTDE أو الأشخاص المعنين الذين يتعاملون مع هذه القضية دون التتحقق فيما إذا كانت شكوكك حقيقة أم لا من أجل التأكيد من شكوكك. تذكر أنه في حالة وجود الشك / اشتئاه، فيليس من مسؤولية الشاهد أو المُشتئث بحدوث الفعل إجراء تحقيق.

8. أخبر زميلاً في العمل أن ما قاله (أو فعله) كان غير لائق. أحياناً يكون الأمر سهلاً مثل قول "ما قلتله 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 أزعج الشخص، أو كيف قمت بإيذاء وجح مشاعر الشخص؟"

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

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

11. تنظيم 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 وأمنة

• التنسيق الإقليمي، مدير المشروع، منسق الوحدة

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

• إبلاغ الأشخاص المعندين الذين يتعاملون مع هذه القضايا ب 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 الإنترانت الداخلية للمؤسسة.

- رقابة ومراجعة نتائج استبيان الموظفين والتقرير النهائي حول الوقاية والحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

- عند البدء بوظيفتك الجديدة، نقاش الصعوبات والمخاطر والتهديدات والإجراءات التي تم اتخاذها فيما يتعلق بحالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي السابقة في مكان العمل مع الشخص الذي تسلّمت العمل منه أو مع المديرين المعينين. الحصول على معلومات للتعرف على الحالات الجارية والقيام ببناتها.

2. أثناء العمل

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

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

- تأكيد من تقديم معلومات شفهية للموظفين الذين تم تعيينهم حديثاً حول "الوقاية والحماية من

توضيح جمعية التضامن والتنمية الاجتماعية موقفها ضد الأفعال المحظورة والسلوكيات غير المقبولة من خلال وثيقة مبادئ منع وتقدير 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 ملزمون بالامتثال لمبادئ منع وتقدير الدعم ضد ومنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي ومدونة قواعد السلوك. تتحمّل جميعاً مسؤولية أن تكون قوية وأن تحترم المبادئ التي ندّافع عنها.

بصفتك مديرأً، يجب أن تكون دائمًا 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 الانحراف في أي سلوك محظوظ. إن ما يفطّره كل موظف، له تأثير على سمعة وموثوقية الجمعية بأكملها؛ على فعالية أنشطتنا وخدماتنا أيضاً وليس فقط على المستوى الشخصي.

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

1. عند البدء بعمل جديد:

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

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

- مراقبة الوضع في مكان العمل عن كثب لتلقي السلوك المزعج والأفعال المحظورة. تأكيد من اتخاذ الاحتياطات الالزامية وأنك توفر بيئة عمل خالية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، حتى لا يتصرف الموظفون بطرق غير مقبولة وعدم تشجيع الآخرين على الانحراف في سلوك غير مقبول.

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

- التأكيد من أن جميع الموظفين والأنشطة والممارسات وبيئات العمل في مكان العمل قد تم تصميمها وتتنفيذها بطريقة تضمن المساواة بين الجنسين. إذا كنت بحاجة إلى دعم، في يمكنك الحصول على الدعم من CISTDE أو الأشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه القضايا.

- أعمل على تنوين الملاحظات حول عوامل الخطير 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 CISTDE SGDD-ASAM.

- تأكيد من وجود الأشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه القضايا الذين سيسنون ويديعون العمل في هذا المجال.

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

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 وتقدير الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وتجهيزات فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي" في الأسبوع الأول من العمل؛ وأنه يجب إكمال تدريب الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ وشرح لهم آليات SGDD-ASAM في الإبلاغ عن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وأخبرهم عن الأشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه القضايا في الساحة.

- اتخاذ خطوات لضمان حضور جميع الموظفين الروتينية لجلسات فواعد 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 والتصرّف الجنسي. قدم لهم المعلومات حول كيفية الوصول إلى جميع الوائح والمعلومات والوثائق وأليات الإخطار.

- شارك الموارد الإعلامية مع فريقك بأكمله، مثل العروض التقديمية أو الإعلانات أو المقالات القصيرة حول معايير السلوك الجنسي، 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 الحافظة /

- بالاحتفاظ بأية أدلة ملموسة بعنابة مثل؛ رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو الرسائل الخطية.
- أثناء الاستماع بعنابة إلى الشخص ومحاولة فهم الحادثة، حاول أن تتعاطف معه باستخدام العبارات مثل "فهمت". وبدلاً من قول "انا أتفهم مشاعرك"، حاول التعبير عن الشعور الذي فهمته.تجنب استخدام عبارات مثل "أوافقك/ أوافقك الرأي". لا تحكم أو تتحاز لأي طرف. لا توضح آرائك الشخصية أو لا تحاول تخمين الحقائق.
- قم بالتعهد باحترام الخصوصية قدر الإمكان. ولكن قم بالوضيح بشكل صريح أنه يجب عمل مداخلة للحالة وأنه يجب الإبلاغ عن الحالة بشكل يتناءم مع السرية والخصوصية وكجهول إذا لم يكن هناك موافقة صريحة.
- 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 المعندين الذين يتعاملون مع هذه القضايا.
- تأكد من أن الشخص الذي قام بالإبلاغ يعلم بأن المؤسسة مسؤولة عن توفير ما هو ضروري لحمايته من الانتقام والثار.
- لا تقدم وعوداً لا يمكن الوفاء بها.
- اشرح أنه سيتم اتخاذ الإجراءات بسرعة لتفعيل آلية استجابة المؤسسة.
- 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
- دخل على الفور، وتصرف وفق اللوائح والتنظيمات الواردة في "توجيه SGDD- ASAM ل الوقاية والحماية ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي".
- بصفتك مدير شهد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي تذكر بالتزامك بإخطار مميرك أو فريق CISTDE والأشخاص المعندين بالأمر على شكل إخطار مفتوح. تأك 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 بإبلاغ بالتحرش الجنسي في العمل**
- أ. قد يكون الشخص الذي أبلغ بالحادثة هو الضحية، أو أحد أقارب الضحية، أو المتأثر، أو الشاهد أو المشتبه بحدوث الفعل.
- ب. تتحقق من الموارد والخدمات المتاحة، فيما يتعلق بمبادئ SGDD-ASAM، وإجراءات الإبلاغ الداخلية، وفرص دعم الإقامة (المأوى)، والدعم الصحي والقانوني والنفسي وذلك قبل مقابلة الشخص الذي يقوم بالإبلاغ.
- ج. أخلق بيئه مناسبة واستمع بفاعلية واحترام إلى الأشخاص الذين يقمون بالإبلاغ. كن على دراية بردود الفعل المناسبة للموقف وحاول أن تنقل ذلك إلى الشخص الذي أمامك.
- د. استمع إلى الإبلاغ بعنابة مع تدوين ملاحظات دقيقة. وقم بتنصيم التعبير الكاملة التي ينقلها الشخص الذي يقوم بالإبلاغ فقط إلى الاقتباسات المباشرة التي تضفيها إلى ملاحظاتك. وانصح الضحية

يكون في مكان مختلف عن مكان الجاني المزعوم.

إذا لم تكن متأكداً من كيفية المضي قدماً
والمتابعة، في يمكنك طلب المشورة من
مشرفك أو من فريق دعم CISTDE أو
من الأشخاص المعندين الذين يتعاملون مع
هذه القضية في مؤسستك.

اعلَغ الشخص الذي قام بالإبلاغ أنه يتعين عليك إبلاغ الحادثة إما بشكّل مجهول أو على فريق CISTDE أو للأشخاص المعنيين الذين يتعاملون مع هذه القضايا واستفسر ما إذا كان لديك 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.

نذكر بصفتك الشخص الذي استلم الطلب، فأنت ملزم باخطار فريق CISTDE أو الاشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه القضايا بشكل مجهول أو علني. تأكد من الوفاء بهذا الالتزام على الفور.

يقع 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 للتأكيد من وقوع الحادث. يجب عليك تقديم إشعار بناء على

البيان الذي تتفاهم مسؤولية الإبلاغ (القرير)
هو الإبلاغ عن الطلب الذي تلقته أو الحاله
المشتبه بها إلى فريق CISTDE في المؤسسه
أو الأشخاص المعينين الذين يتعاملون مع هذه
القضايا. CISTDE

ن. تتحقق 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.

- اعقد 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 ستنقل مهمتك إليه معروفاً / محدد، أبلغ هذا الشخص أو إن لم يكن الشخص محدد أبلغ المديرين المعينين عن الإجراءات التي اتخذتها لمنع والوقاية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، وخلق بيئة عمل خالية منها.

- إذا كان الشخص الذي ستقل له مهنته إليه عند انتهاء مهمته / عندما تفصل عن عملك معروفة / محددة، أبلغ هذا الشخص أو إن لم يكن الشخص محمد أبلغ المديرين المعينين المعلومات والوثائق المتعلقة بالصعوبات والمخاطر والتهديدات

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 إلى ذلك، تتسبب الإساءة والاستغلال والتحرش في زيادة معدل حالات الانفصال عن العمل.

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

مشاكل سلوكية: في معظم الحالات، تحدث تغيرات سلوكية كبيرة نتيجة للتحرش في مكان العمل. على سبيل المثال، قد يكون أقل صدقة وافتتاحاً عند التواصل مع شخص ما، على عكس علاقاته مع الموظفين الآخرين. قد يبدو أيضاً متربداً في حضور الاجتماعات، خاصة التفاعلات الفردية. وقد يتوجب 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 التغييب مؤشرات على الاعتداء الجنسي أو الاستغلال أو التحرش الجنسي. تعتبر حالات التعب المصحوية بأعراض الإجهاد البدني مثل الصداع المتكرر واضطراب في المعدة مؤشراً مهماً أيضاً.

S G D D . O R G . T R



SGDD-ASAM



asamsgdd



sgdd_asam



sgdd_asam



sgdd-asam



ASAM



sgdd.org.tr