



جمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين

وثيقة مبادئ منع وتقديم الدعم ضد
الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين

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

تحديث

EKİM 2020

WWW.SGDD.ORG.TR

جمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين

المحتويات

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

1. الهدف

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 وتعريف اللوائح لخلق بيئة عمل خالية من جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. من خلال هذه الوثيقة؛ تُظهر جمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين (SGDD-ASAM) أنها مستعدة لبذل الجهود لزيادة وعي موظفيها بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، ولمنع مثل هذه الحوادث، وإجراء 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

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 الجنسيين هي أشكال من التمييز على أساس العلاقات بين الجنسين، فإن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين يؤثر على النساء وكذلك الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب التمييز على

ملحفاً 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 ب «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 فيمايلي (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.

على الضحية، وإجراء تحقيق فعال حول جميع الادعاءات والشكاوى المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والانخراط 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 والتحرش الجنسي، ومنع السلوك المحظور، ودعم ضحايا هذه الأفعال. بالإضافة إلى ذلك، تهدف هذه الوثيقة إلى تمكين أولئك الذين تعرضوا للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والاعتداء الجنسي للتعبير عن أنفسهم بشكل أكثر وضوحاً ووقف التهج غير مرغوب فيها. أعدت SGDD-ASAM توجيهها بشكل

2. النطاق

- تنطبق الأحكام المنصوص عليها في هذا المستند على جميع أعضاء 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 الجنسيين 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 تحدثت المواقف والنهج الجنسية المعنية بين الأطراف الذين لديهم أوضاع مختلفة في التسلسل الهرمي المؤسسي والذين لديهم علاقات قوة غير متكافئة 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 المثل 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.

3. الوقاية

عدم التسامح مطلقاً، 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.

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 المورددين الذين لديهم عقد مع SGDD-ASAM، والشركاء يتصرفون وفقاً لسياسة

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،
 - الامتنال 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 وبمكثهم الاستفادة من هذه الآليات؛ و
- الإبلاغ عن السلوك المحظور المحتمل والتعاون مع التحقيقات وإجراءات التفتيش والتدقيق.

4. التعريفات

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.

تندرج 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

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 والتمييز 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.

- 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 إحراجهم. 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 الجنسيان ينتهكان حقوق الإنسان الأساسية ويعتبران خيانة للقيم الأساسية للأمم المتحدة.
- يشكل الاستغلال والاعتداء الجنسيان أفعالاً من سوء السلوك الجسيم، وبالتالي فهي أسباب لاتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك الفصل دون سابق إنذار.
- الاستغلال والانتهاك الجنسيان يقوضان فعالية عمل الأمم المتحدة وثقة المجتمعات الأكثر ضعفاً التي نتولى حمايتها.
- يشمل الاستغلال والاعتداء الجنسيان جميع أشكال السلوك الجنسي غير المرغوب فيه ، بما في ذلك لمس الأعضاء الحميمة من الجسم.
- يؤدي الاستغلال والاعتداء الجنسيان إلى عواقب وخيمة وصددمات على الأفراد والمجتمعات المتضررة منه. الاستغلال والاعتداء الجنسيان 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 الجسدي: الكدمات والإصابات، مشاكل الجهاز التناسلي، الحمل غير المرغوب فيه، الإجهاض غير الآمن، العجز الجنسي، فيروس نقص المناعة البشرية وغيره من الأمراض المنقولة جنسياً.
- الأذى 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 نبذ 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 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؛ بندرج تحت فئة التحرش البسيط الإساءة اللفظية، إلقاء النكات أو المجاملات 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 بدلاً فيما يتعلق بالحياة الطلابية أو الأكاديمية أو المهنية في حالة عدم امتثالها للعرض الذي ينطوي 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 للشخص 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 المتعرض 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.

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.

النار/ 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/ الاعتزام في تقديم شكوى لاعتقاده 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 لإمكانات 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
 - 13/ST / SGB / 2003
 - 8/ST / SGB / 2019
 - 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
- يُلزم موظفي SGDD-ASAM لأنها منظمة غير حكومية بالمبادئ المنصوص عليها في الصكوك الدولية بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. الصكوك الدولية ذات الصلة مرفقة 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 وتمحور حول الموضوع، مع مبدأ فهم طبيعة الحادث بمنطق أكثر شمولية حول طبيعة الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين، 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 منق وتقديم الدعم ضد 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 أو sifirtolerans@sgdd-asam.org (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)
8. 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 بمنع وتقديم الدعم ضد الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسيين وتوجيهات فريق الدعم و النصوص الأساسية المرفقة ذات الصلة
2. مراعاة رغبات 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 أزعجت 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

الجنسي 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

المرفقات:

- المرفق 1: توجيهات فريق الدعم ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي
- وثائق الأمم المتحدة الأساسية
- المرفق 2: 13/ST / SGB / 2003
- المرفق 3: 8/ST / SGB / 2019
- المرفق 4: بروتوكول بشأن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تورط فيها الشركاء المنفذون
- وثائق IASC الأساسية
- المرفق 5: الحد الأدنى من معايير العمل- الحماية من الاستغلال الجنسي والاستغلال المطبق من قبل الموظفين
- المرفق 6: بيان الالتزام بالقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين

المرفق 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 لمنع وتقديم الدعم ضد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، 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 مكاتبتهم 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.

التعريفات

القاعدة 2 - من بين المصطلحات المستخدمة هنا لأغراض هذا التوجيه؛

يشير مصطلح «الجمعية» إلى جمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين،

يشير مصطلح «مكان العمل» إلى جميع مكاتب جمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين، وجميع الأماكن التي يتواجد فيها الموظفون «بسبب علاقات العمل أو التدريب»، وجميع مكونات مكان العمل، بما في ذلك الموردن والشركاء المنفذين،

يشير مصطلح «الموظف»، إلى الشخص العامل في جمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين،

تشير كلمة «CISTDE» إلى فريق الدعم لجمعية التضامن مع طالبي اللجوء والمهاجرين 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

- 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، و

- 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). يمكن 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 سيقض 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 الجنسيين 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

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

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:

توفير الظروف المناسبة لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للشخص المتضرر.

zerotolerans@sgdd- أو asam.org
asam.org. بالإضافة إلى 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.

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

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

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.

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.

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

النقاط التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء عملية الدعم

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.

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 النحو الواجب وبسرعة وإتمامها بأكثر الطرق فعالية وبسرعة وبعناية فائقة. يجب على الأشخاص المختصين إعداد تقرير عن كل إجراء يتم تنفيذه.

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

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 مع طالبي اللجوء والمهاجرين.

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 والفعالية 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 مع طالبي اللجوء والمهاجرين حول مبادئ منع وتقديم الدعم ضد الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسيين، وستكون مسؤولة عن الإبلاغ عن الاحتياجات والتطورات إلى مكتب المنسق العام.

الدخول حيز التنفيذ

المادة -7 يدخل هذا التوجيه حيز التنفيذ اعتباراً

