

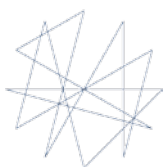
دليل إدارة معلومات الحوادث الأمنية

الأداة 7: الممارسات الجيدة للإبلاغ عن الحوادث ذات الصلة بالاعتبارات الجنسانية وآليات الشكاوى للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA)



Funded by
European Union
Humanitarian Aid

eisf



redruk
people and skills for disaster relief

Aid in Danger



Insecurity
Insight

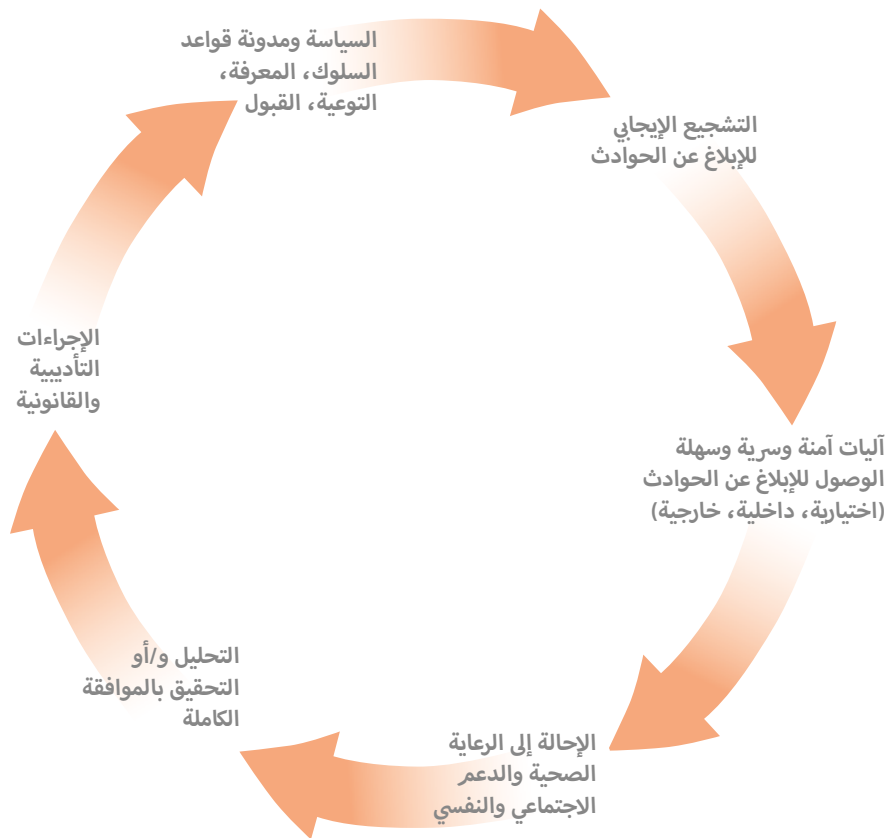
Data on People in Danger

الأداة 7: الممارسات الجيدة للإبلاغ عن الحوادث ذات الصلة بالاعتبارات الجنسانية وآليات الشكاوى للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA)



توفر هذه الأداة ملخصاً للممارسات الجيدة في الإبلاغ عن الحوادث ذات الصلة بالاعتبارات الجنسانية والاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA). ويمكن لهذه الممارسات أن توجّه المنظمات أثناء تطوير وتكييف أنظمتها.

دورة الإبلاغ عن الحوادث الحساسة³⁹



³⁹ تم استخلاص هذه الأداة من مقالة بيرسو (2012)، الجنسانية والأمن: المبادئ التوجيهية لتعمير مراعاة الجنسانية في إدارة

السياسة:

تعتبر السياسة الأساس الذي يقوم عليه الإبلاغ الجيد عن الحوادث وقد تتضمن شرط الكشف والإبلاغ عن المخالفات. وينبغي التركيز بوجه خاص على تعزيز الإبلاغ عن الحوادث. ينبغي أن يكون الإبلاغ عن حوادث معيّنة إلزامياً باستثناء الحالات التي يكون فيها الإبلاغ خياراً بالنسبة للشخص مثل حوادث التحرش والعنف القائم على نوع الجنس (GBV). (يندرج الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) في إطار مدونة سلوك وسياسات مختلفة. ومن واجب الموظفين الإبلاغ عن حوادث الاستغلال الجنسي والإيذاء وإلا فقد يواجهون إجراءات تأديبية. انظر أدناه لمزيد من المعلومات).

الوعي:

يجب أن يكون الموظفون على دراية عمّا يشكّل حادثاً مع التركيز بشكل خاص على الحالات والحوادث التي لا يتم التطرق إليها بشكل كبير مثل التحرش والعنف القائم على نوع الجنس، أو الحوادث الوشيكة، أو الحوادث الصغيرة. يمكن تعزيز الوعي من خلال خلق بيئة من الارتياح والثقة في الإبلاغ عن الحوادث أثناء التوجيهات والدورات التدريبية والاجتماعات، وما إلى ذلك. كما يجب على الموظفين معرفة حقوقهم وخياراتهم.

خيارات/إجراءات الإبلاغ عن الحوادث:

ينبغي إنشاء قنوات عدة للإبلاغ عن الحوادث. الأمر الذي سيتيح خيارات إضافية للموظفين اعتماداً على مستوى الراحة أو الحاجة إلى السرية. تشمل الخيارات (على سبيل المثال لا الحصر): الإبلاغ الإلكتروني من خلال شبكة الإنترنت الخاصة بالوكالة، خط هاتف ساخن (مدفوع الرسوم أو مجاني)، جهات، والقنوات التي تتجاوز بعض مستويات الإدارة (في الحالات حيث يتم الإبلاغ عنها) إلخ.

استخدام جهات الاتصال:

يجب اختيار جهات الاتصال بعناية وتدريبها استناداً إلى صفاتها الشخصية وقدراتها، وقدرتها على الحفاظ على السرية والموضوعية. إن وجود عدد من جهات الاتصال المختلفة (الدولية والوطنية، ذكورا وإناثا) من شأنه أن يزيد من الراحة ويسهل الحصول على التقارير.

التحليل/التحقيقات:

سيتم لاحقاً استخدام متابعة الحوادث لاسترشاد تحليل المخاطر، أو تدابير الحد من المخاطر أو مستويات وعي الموظفين. وقد يكون من الضروري إجراء بعض التحقيقات الداخلية من قبل موظفين مدربين بشكل جيد في حالة انتهاك السياسات الداخلية، وسيطلب ذلك إبلاغ السلطات المحلية / الشرطة لإجراء تحقيق خارجي في حالة حدوث خرق مؤكّد للقوانين المحلية.

الإجراءات التأديبية:

في حالة وجود سلوك سيء من جانب الموظف (تبعاً لشدة الحادث، والقوانين المحلية بما في ذلك قوانين العمل)، ينبغي اتخاذ تدابير تأديبية ويجب تطبيقها بشكل منظم على الموظفين المحليين / الوطنيين / الدوليين / ذكوراً وإناثاً.

الذاكرة المؤسسية:

تجنب توظيف أي شخص لديه سوابق في ارتكاب أي نوع من الحوادث الخطيرة بما في ذلك الفساد والتحرش الجنسي أو العنف الجنسي، بما في ذلك الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والعنف المنزلي. قد يبدو ذلك أمراً بديهياً، ولكن تاريخاً طويلاً من الأدلة القولية

يشير إلى حالات إعادة تعيين الجناة في مكاتب قطرية مختلفة - أحيانا حتى من قبل نفس الوكالة. إذا سمحت القوانين ذات الصلة التي تحكم أصحاب العمل والموظفين، يمكنكم التنسيق مع الوكالات الأخرى لإنشاء نظام لتبادل المعلومات حول الموظفين الذين تم إنهاء عقودهم بسبب المضايقة والعنف الجنسي و / أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ولا بد من الاستعانة بالممارسات التي تشمل الفحوص المرجعية والفحص الدقيق.

إطار الاستغلال والانتهاك الجنسيين

مبادئ الاستغلال والاعتداء الجنسيين المحددة من قبل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC):

- يعتبر الاستغلال والانتهاك الجنسيين من قبل العاملين في المجال الإنساني من التصرفات المشينة، وبالتالي فهي سبب لإنهاء التوظيف.
- يحظر أي نشاط جنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18) بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرشد محلياً ولا يعتبر الإخفاء في السن الطفل دفاعاً.
- يحظر تبادل المال، أو السلع أو التوظيف أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو أي شكل آخر من السلوكيات المذلة أو المهينة أو الاستغلالية.
- ويشمل ذلك تبادل المساعدة التي تعود في الأساس إلى المستفيدين.
- العلاقات الجنسية بين العاملين في المجال الإنساني والمستفيدين محبطة للغاية لأنها تستند إلى ديناميكيات السلطة غير المتكافئة بطبيعتها. وهذه العلاقات تضعف مصداقية ونزاهة عمل المعونة الإنسانية.
- في حال ساورت أحد الموظفين مخاوف وشكوك بشأن قيام أحد زملائه باعتداء جنسي أو استغلال جنسي، سواءً كان ذلك الشخص في نفس الوكالة أم لا، فإن عليه الإبلاغ عن ذلك من خلال آلية الإبلاغ المعمول بها في وكالته.
- إن العاملين في المجال الإنساني ملزمون بإنشاء والمحافظة على البيئة التي تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتعزز تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بهم. يتحمل المديرون على كافة المستويات مسؤولية دعم وتطوير نظام الحفاظ على هذه البيئة.

دورة الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين⁴⁰

