

الحد الأدنى من معايير التشغيل الحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين من جانب الموظّفين

أعضاء فرقة عمل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالإستغلال والإنتهاك الجنسيين¹

2012

أعدّ هذه الترجمة (Social Development Direct) ومترجمون بلا حدود (Translators without Borders) بهدف إعطاء المعلومات فقط ولا تضمن اللجنة المشتركة بين الوكالات (IASC) دقتها. النسخة الرسمية الوحيدة هي النص المكتوب باللغة الانكليزية والمتوفّر على موقع اللجنة المشتركة بين الوكالات [\(IASC\) Minimum Operating Standards - Protection from Sexual Exploitation and Abuse by own Personnel](#)

الحد الأدنى من معايير التشغيل

للحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين من جانب الموظّفين (MOS-PSEA)

إنّ الإمتثال لمجموعة من المعايير التشغيلية الدنيا للحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين (MOS-PSA) هو شأن ضروري لتأمين الحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين (PSEA) اللذين يرتكبهما الموظّفون. وقد صيغت هذه المعايير حذوةً باليةً للإمتثال للمعايير الأمنية التشغيلية الدنيا لضمان أمن الموظّفين (أو MOSS) المعروفة. وهو أمر إلزامي لنظام الأمم المتحدة لضمان وجود مجموعة من الشروط المشتركة التي تتقيّد بها جميع الهيئات لكي تضمن سلامة الموظّفين.

ما هو الحد الأدنى من معايير التشغيل للحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين؟

يرتكز الحد الأدنى من معايير التشغيل للحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين على:

1. بيان الإلتزام بالقضاء على أعمال الإستغلال والإنتهاك الجنسيين التي يرتكبها موظّفو الأمم المتحدة وغيرهم، آب/أغسطس 2008
2. المراجعة العالمية للحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين من جانب موظّفي الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية ومنظمة الهجرة الدولية والاتحاد الدولي لجمعيات

¹ تم مناقشة المعايير التشغيلية الدنيا هذه فيما بين أعضاء فرقة عمل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين؛ إنّ الوثيقة هي قيد الإنجاز وتعكس الحالة للتفكير الحالي لفرق العمل بهذا الشأن.

3. المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المتعلقة بالإستغلال والإنتهاك الجنسيين، حزيران/يونيو 2002 الصليب الأحمر والهلال الأحمر، تموز/يوليو 2010

ما هي العناصر الرئيسية للمعايير التشغيلية الدنيا للحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين؟

تمثل الركائز الأربعة للعمل الحالي بشأن الحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين إطار عمل الآلية ، وهي ما يلي:

1. الإدارة والتنسيق: تطوير السياسات الفعّالة وتطبيقها، والاتفاقات التعاونية، وتكريس قسم/تحديد جهة للتنسيق يُعنيان بالحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين.
2. التفاعل مع سكان المجتمع المحلي ودعمهم: تواصل المقر الرئيسي المتكامل والفعال مع المكاتب الميدانية بشأن (أ) ما الذي ينبغي فعله فيما يتعلق بزيادة وعي المستفيدين حول الحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين (ب) وكيفية وضع آليات مجتمعية فعّالة لرفع الشكاوى.
3. الوقاية: وضع آليات متكاملة وفعّالة لضمان زيادة وعي الموظفين حول الإستغلال والإنتهاك الجنسيين، وإدارة الأداء والتوظيف الفعال.
4. الإستجابة: نص إجراءات للشكاوى الداخلية والتّحقيقات.

المؤشرات الرئيسية	المعايير التشغيلية الدنيا لتوفير الحماية من الإستغلال والإنتهاك الجنسيين
<ul style="list-style-type: none"> • وجود سياسة تحدّد معايير السلوك، بما فيها أعمال الإستغلال والإنتهاك الجنسيين، وخطة عمل لتطبيق السياسة. • نُقلت السياسة/معايير السلوك إلى الموظفين الحاليين والإدارة العليا (على مستوى المقر الرئيسي والميدان) في العمليات والنشاطات المتكرّرة (على سبيل المثال، عند تعيين الموظفين وخلال التدريبات التنشيطية). 	<p>١ تطوير السياسات الفعّالة وتطبيقها</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نشرة الأمين العام (الأمانة العامة/نشرة الأمين العام/2003/13) أو قواعد السلوك ذات الصلة المُدرجة في شروط العقد العامة. • وُضعت إجراءات لتلقي اتّفاقيات مكتوبة من الجهات أو الأفراد الذين يبرمون اتّفاقات تعاونية مع الوكالة التي هم على دراية بها وسوف يلتزمون بمعايير سياسة الحماية من الاستغلال والإنتهاك الجنسيين. 	<p>٢ الاتّفاقات التّعاونية</p>

<ul style="list-style-type: none"> • وجود قسم مخصّص/جهة تنسيقية تقع على عاتقها المسؤولية الكاملة لتطوير سياسات وأنشطة فيما يتعلّق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتطبيقها. • على القسم المعني/الجهة التنسيقية تقديم تقارير على نحو منتظم إلى الإدارة العليا حول التقدّم الذي تحرزه بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال مسؤول جهة التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. • قام الموظفون المعنيون بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بإضفاء الطابع الرسمي على المسؤوليات المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في توصيفاتهم الوظيفية وتقييم الأداء أو ما شابه ذلك. • لقد تلقوا تدريبًا منظمًا حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ويتناسب الوقت المخصّص للعمل على موضوع الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مع حجم التنفيذ المطلوب في ظل الوضع الحالي للمنظمة. 	<p>٣ تكريس قسم/تعيين جهة تنسيقية يُعنيان بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين</p>
<ul style="list-style-type: none"> • أبلغ المقرّ الرئيسي بالتفصيل عن التوقعات المتعلقة بالجهود لزيادة وعي المستفيدين حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (بما في ذلك المعلومات المتعلقة بمعايير السلوك وآلية الإبلاغ لدى المنظمة). • قام المقرّ الرئيسي بنشر نماذج عن أدوات ومواد لزيادة الوعي لاستخدامها في أنشطة زيادة وعي المستفيدين. 	<p>٤ التواصل المتكامل والفعال من المقرّ الرئيسي إلى المكاتب الميدانية بشأن زيادة وعي المستفيدين حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين</p>
<ul style="list-style-type: none"> • بحث المقرّ الرئيسي مكاتبه الميدانية على المشاركة في آليات مجتمعية لتقديم الشكاوى التي يُطوّرها ويُنفّذها مجتمع الإغاثة بصورة مشتركة والتي تُعدّل بحسب المواقع المحددة. • ثمة إرشادات مقدّمة إلى الميدان حول كيفية تصميم آليات مجتمعية فعّالة لرفع الشكاوى لضمان ملاءمتها للسياق الثقافي مع التركيز على المشاركة المجتمعية. • ثمة آلية لرصد واستعراض آلية الشكاوى. • لدى المنظمة إرشادات مكتوبة بشأن تقديم المساعدة للضحايا. 	<p>٥ آليات مجتمعية فعّالة لرفع الشكاوى (CBCM)، بما في ذلك مساعدة الضحايا.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • تحرص المنظمة على أن يوقع جميع المرشحين على مدونة قواعد السلوك قبل عرض العقد عليهم. • تلتزم كل منظمة بتحسين نظامها فيما يتعلق بفحص المراجع وعملية التدقيق لسوء السلوك السابق. • يشمل الإشراف وتقييم الأداء بالالتزام بالمشاركة في التدريبات حول مدونة قواعد السلوك (أو ما شابه ذلك) التي تتناول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. • تشمل تقييمات الأداء للإدارة العليا الالتزام بإنشاء بيئة يُمنع فيها الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبالحفاظ عليها وتعزز تنفيذ الأمانة العامة/نشرة الأمين العام/٢٠٠٣/١٣ أو قواعد السلوك. 	<p>٦ التوظيف الفعال وإدارة الأداء</p>
<ul style="list-style-type: none"> • يتلقى الموظفون تدريباً تنشيطياً سنوياً حول معايير السلوك، ويتعرفون على آلية تقديم الشكاوى والإبلاغ عن سوء السلوك والآثار المترتبة على انتهاك هذه المعايير. • يُشكل التدريب على سوء السلوك (تحديداً ذكر الاستغلال والانتهاك الجنسيين) جزءاً من عملية تعيين الموظفين الجدد. • يُدرك الموظفون واجبهم بالإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين/سوء السلوك وهم على علم بوجود سياسة الحماية من الانتقام. 	<p>٧ وُضعت آليات متكاملة وفعالة لضمان زيادة وعي الموظفين حول الاستغلال و الانتهاك الجنسيين</p>

<ul style="list-style-type: none"> • وُضعت إجراءات مكتوبة بشأن معالجة الشكاوى/الإبلاغ الصادرة عن الموظفين أو المستفيدين. • يُبلِّغ الموظفون بشكل منتظم عن كيفية تقديم شكوى/تقارير وإجراءات معالجتها. • إصدار إجراءات تشغيل قياسية للتحقيق أو ما يعادلها واستخدامها لتوجيه عملية التحقيق. • يتولَّى إجراء التحقيقات متخصصون ذوو خبرة ومحترفون مدربون أيضاً على التحقيقات الحساسة مثل الادّعاءات حول الاستغلال والانتهاك الجنسيين. • تبدأ التحقيقات في غضون ٣ أشهر وتُشارك المعلومات حول نتائجها مع مقدّم الشكوى. • تُؤدِّي الشكاوى المدعومة بالأدلة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية أو تبعات تعاقدية، وإذا لم يكن الأمر كذلك، فإن الجهة المسؤولة قادرة على تبرير سبب عدم القيام بذلك. 	<p>٨ وُضعت إجراءات للشكاوى الداخليّة وإجراء التحقيقات</p>
--	---