

سلامة كوادرالعاملين في حالات العنف المرتكبة ضد النساء والفتيات وإدارة الحالة

كيف من المحتمل أن يكون هذا العمل ضاراً على كادر العمل؟

يمكن للعمل مع ناجيات العنف المرتكب ضد النساء والفتيات أن يكون ضاراً لكادر الباحثات الاجتماعيات للعنف المرتكب ضد النساء والفتيات، وبالأخص إذا كانوا من ضمن مجتمع معروفين فيه. يمكن لتهديدات سلامة كادر العمل أن تحدث خلال ساعات العمل و خارج مواقع العمل. لدى معتدي "العنف المرتكب ضد النساء والفتيات"، يكونون عادة رجال، اهتمام ثابت في ضمان عدم نجاح الباحثات الاجتماعيات في محاولاتهم لدعم الناجيات، وبالتالي يمكن أن يشكل هؤلاء ومسانديهم تهديداً للباحثات الاجتماعيات. يسعى المعتدين وغيرهم من أفراد المجتمع أو العائلة (الذين يدعمون استعمال المعتدي للعنف أو الذين يفشلون في أدائهم حول استخدامه للعنف) لعرقلة أو إحباط مساندة الباحثة الاجتماعية للناجية في العديد من الطرق. فيما يلي بعض الأمثلة على الطرق التي قد يتعرض فيها كادر الباحثات الاجتماعيات للأذى أثناء عملهم.

أنواع الأذى أو الإساءة:

- الأذى الجسدي – فعل من أفعال العنف الجسدي. تشمل الأمثلة: الضرب، أو الدفع، أو الطعن، أو الصفع، أو الركل، أو أي هجمات أخرى تؤدي إلى الألم أو الإصابة.
- التحرش الجنسي أو العنف الجنسي – قد يتعرض كادر عمل العنف القائم على النوع الاجتماعي الى التحرش الجنسي أو يتعرضوا لخطر العنف الجنسي في عملهم أو مجتمعهم.
- الأذى الشفهي - إلحاق الألم النفسي أو العاطفي. ومن الأمثلة على ذلك: التهديدات الشفهية بالأذى الجسدي، أو التهديد بالعائلة أو الأصدقاء، أو الترهيب، أو الإذلال، أو أي أعمال أخرى ذات طبيعة تنطوي على تهديد.
- الأذى الاجتماعي – التسبب بالعزلة أو الحرمان من الخدمات أو الامتيازات أو الوصول إلى المساحات أو الأنشطة الاجتماعية أو المجتمعية. وتشمل الأمثلة: حظر الوصول إلى السلامة أو الدعم من أجل القيام بالإحالات، ونشر الإشاعات الضارة أو تخريب المناقشات عمداً لتخريب السمعة. ومن الأمثلة الأخرى: رفض فرص شراء سلع السوق أو الوصول إلى المتاجر، الرفض للتشجيع على عدم المشاركة في اللجان المجتمعية، أو التمر، أو معاقبة الباحثات الاجتماعيات أو أطفالهم.
- الأذى الاقتصادي - الحرمان من الوصول إلى الموارد الاقتصادية أو الأصول وإلا تعاقب اقتصادياً. يمكن أن يشمل هذا: منع الوصول إلى جمعية الادخار والقروض في القرية أو الوصول إلى الائتمان، أو أن يطلب منها دفع سعر أعلى للبضائع، أو الضغط عليها لدفع غرامات العدالة المجتمعية من أجل سلامة الناجيات.

تعتبر الصدمة الثانوية المرتبطة بهذا العمل كبيرة، بما في ذلك التأثير النفسي للإساءة الجسدية والشفهية والاجتماعية المحددة أعلاه، والتي يمكن أن تؤثر على شعور الباحثة الاجتماعية بالسلامة العامة. يمكن أن تتفاقم هذه الصدمة بسبب نقص أو عدم كفاية في إدارة الحالات والإشراف على العمل، والافتقار إلى التزام المنظمة أو المؤسسة لرعاية كادر عملهم، ونقص ممارسة الرعاية الذاتية من قبل الفرد. من المهم التعرف على هذا الضرر النفسي المحتمل والاعتراف به والحصول على المساعدة من المشرف والأقران والأصدقاء والأهل الموثوق بهم الذين يمكنهم المساعدة في الحماية من المزيد من الأذى والمساعدة في تلقي الدعم. للحصول على مزيد من المعلومات حول هذه المسألة، يرجى الرجوع إلى أقسام الإشراف لأساليب الرعاية الذاتية.

كيفية التخطيط للسلامة



من الواضح أن الكادر العاملين في العنف المرتكب ضد النساء والفتيات وإدارة الحالات يقومون بعمل قيم لدعم ناجيات العنف المرتكب ضد النساء والفتيات وأن أي تهديدات على سلامتهم يجب أن تؤخذ على محمل الجد ويستجيبون لها في الوقت المناسب. تحتاج المنظمات إلى تحديد والتفكير في الحالات التي من المحتمل أن تعرض الباحثة الاجتماعية لخطر الأذى وتضع سياسات واضحة حول كيفية دعم المنظمة للكادر في تخفيف المخاطر، بما في ذلك تحديد متى يجب نقل الحالة بسبب الخطر الذي تشكله على فرد كادر العمل. إن إجراء مشاورات منتظمة مع الباحثات الاجتماعيات هو أمر مهم من أجل فهم احتياجاتهم ومخاوفهم والحوار التي يواجهونها في دعم النساء والفتيات والمخاطر أو التهديدات التي يتعرضون لها والفحص بحثاً عن التغييرات في السياق أو بيئة العمل التي قد تؤثر على سلامتهم وأمنهم. .

في حين يعتبر تقبل المجتمع للبرامج التي تدعم احتياجات النساء والفتيات أمر حيوياً، من المهم أن يتعدى تفكير أصحاب العمل هذه الخطة لحماية موظفيهم. يجب أن يكونوا استباقيين وداعمين عند وقوع الحوادث. كما ينبغي التوضيح لكادر العمل ما ينبغي عليهم فعله إذا كانوا في وضع ضار، وتوضيح نقاط اتصالهم الرئيسية للدعم، وأن يتم تشجيعهم على طلب المساعدة (دون التعرض لخطر الأنصاف) من النقاط الأساسية هذه في أقرب فرصة في الحالات الخطرة.

طوال دورة البرنامج، هناك العديد من الفرص الرئيسية للتخطيط والتنظيم بشكل استباقي لضمان سلامة وأمان كادر العمل بصورة مثالية. تحدث هذه الفرص: 1) عندما تكون في مرحلة البدء في برمجة أنشطة العنف القائم على النوع الاجتماعي أو تقديم موقع جديد (يمكن أن يشمل هذا التشاور مع الكادر في تطوير خطط التخفيف من المخاطر وضمان ميزانية كافية لهذه الأنشطة). 2) عندما يتم نقل الخدمات، 3) عند توسيع الخدمات أو نطاق الأنشطة، 4) عند التخلص التدريجي من الخدمات أو إغلاقها 5) أو عند جمع ردود أفعال الناجيات على الخدمات المستلمة. هذه كلها مراحل بالغة الأهمية للمشروع عندما يكون هناك خطر على الكادر وتكون هنالك فرصة للتخفيف من المخاطر التي يواجهونها.

فرص تخفيف المخاطر:

- تجنب أوضاع العمل بمفردك عن طريق ضمان وجود أكثر من كادر واحد يعمل في أي موقع. يجب التأكد من أن كوادرك العمل يعرفون أن لديهم دعماً إدارياً لمساندة بعضهم البعض ويشعرون بالمقدرة على طلب المساندة عن طرق اصطحاب أحدهم الآخر بدلاً من الذهاب بمفردهم.
- التأكد من وجود سياسات وإجراءات في محلها لمساعدة الكادر الذي يعاني من التحرش الجنسي ومن الإساءة. يجب أن تضمن منظمات الاستجابة والمنع للعنف القائم على النوع الاجتماعي احترام التقارير الصادقة والصريحة وأنها تحدث دون عواقب سلبية على المبلغ والناجية. كما ينبغي أن تكون هناك أيضاً نتائج واضحة أو عقوبات على كادر عمل الذكور الذين يرتكبون إساءة وأن تكون هنالك ثقافة للتحدث عن النساء والرجال داخل المنظمة.
- يجب تجنب الزيارات المنزلية. يجب تجنب الزيارات المنزلية من أجل سلامة كادر العمل والناجيات. إذا كان الكادر معروفاً في المجتمع بتوفير خدمات إدارة حالة العنف القائم على النوع الاجتماعي أو التحدث حول العنف القائم على النوع الاجتماعي، فذلك فوراً سيعرض سرية الناجية للخطر عن طريق زيارتها أو زيارة منزلها. في هذه الحالات تضع الباحثات الاجتماعيات أنفسهن أيضاً لخطر الأذى من المعتدي أو من أعضاء المجتمع.
- عدم إجراء جلسات الوساطة
- بناء موارد لضمان وجود إشراف دوري على إدارة الحالة للباحثات الاجتماعيات حتى تتم مناقشة مسائل سلامة كادر العمل بشكل اعتيادي.
- ضمان حصول الكادر على أجهزة الاتصالات (على سبيل المثال، الهواتف المحمولة المزودة بكروت شحن أو هواتف تعمل بالأقمار الصناعية في المواقع البعيدة) للتبليغ عن التهديدات الطارئة على سلامتهم.
- التأكد من النظر في أنماط التنقل التي تخفف من المخاطر (على سبيل المثال، عدم السير بمفردها إذا كان المشي هو الخيار الوحيد، إبقاء السائق في مركبة المشروع قريباً عند اصطحاب الناجيات للوصول إلى خدمات الإحالة).
- تحديد خطة دخول للمجتمع تقدم رسائل واضحة ومستمرة حول أنشطة مشروع العنف المرتكب ضد النساء والفتيات ولماذا تكون بفائدة للمجتمع لبناء القبول الاجتماعي وتعزيز الدعم للبرامج وسلامة الكادر.
- ضمان وجود سياسة عدم الانتقام للإبلاغ عن خروقات سياسات وإجراءات السلامة والأمن أو للإبلاغ عن حوادث السلامة أو الأمن (بما في ذلك الحوادث التي أوشكت على الوقوع).
- تعزيز ثقافة المنظمة حيث يمكن لكادر العمل طلب المساعدة والتحدث عن المخاوف المتعلقة بصحتهم وسلامتهم، دون خوف من الانتقام.

- التأكد من معرفة كادر العمل بمن يتصلون في حالات الطوارئ. على سبيل المثال تنفيذ مخطط لوجهات الاتصال من أجل التوضيح لكادر العمل بمن تصلون في حالات الطوارئ أو من سيتصل بهم لتبنيهم على حالة طوارئ.
- مراقبة مواقع العمل من أجل مسائل سلامة الكادر والالتزام بالسياسات والاتفاقيات.
- ضمان تنفيذ خطط السلامة والأمن الميداني. وينبغي أن يشمل ذلك توفير معدات السلامة (مطفأة الحريق والمجموعات الوقائية لما بعد التعرض للحادث) في المكاتب الميدانية لكي يستخدمها الكادر في حالات الطوارئ.
- تخصيص الموارد المالية لسلامة الموظفين ورفاهيتهم وضمان إضافة ذلك بشكل دوري إلى ميزانيات المشروع - يجب ألا تكون العناية بمقدمي الرعاية اختيارية!

للمزيد من المعلومات حول الزيارات المنزلية أو الوساطة، يرجى مراجعة الإرشادات المرتبطة بذلك.

دعم المؤسسي لسلامة كادر العمل

سيكون لدى كل السياقات والمنظمات ظروف فريدة وفق طريقة عملهم. مع ذلك وبشكل عام فإن لدى كل المنظمات واجب يخص الاعتراف لدعم سلامة كادر العمل لتوفير مصادر كافية لذلك. تعتبر السياسات والاتفاقيات هي إحدى الطرق لتنظيم ادراك سلامة كادر العمل وبعض النماذج المذكورة اعلاه. في حال وقوع حادث يخص سلامة او امان يجب اتباع سياسات واجراءات المنظمة وطلب المساعدة من مصدر موثوق من اجل سلامتك وصحتك.

بالإضافة الى ذلك، يعتبر الاشراف على ادارة الحالات عند تنفيذه بشكل منتظم وفعال كنوع اخر من دعم المؤسسي لسلامة كادر العمل حيث ان احدى وظائفه هو لتوفير فرص لمراقبة وادارة ضغوطات كادر العمل وتوفير مساحة لكادر العمل للتفكير بقيمهم الشخصية ومعتقداتهم وسلوكهم وكيف تؤثر هذه على عملهم مع الناجيات. يمكن لكلا الجانبين التشجيع على مناقشة مستويات سلامة كادر العمل والمخاطر على سلامتهم لتمكن على حل المشاكل وتخفيف المخاطر حسب الحاجة.

يجب على جميع المنظمات الموفرة لخدمات ادارة حالة العنف القائم على النوع الاجتماعي ان يكون لديها على الاقل مشرف رعاية واحد مسؤول عن ضمان كون الكادر مدرب و مهني لدور ادارة الحالة ويراقب بشكل دوري ممارسات الباحثات الاجتماعيات ويوفر الدعم اللازم لهم من اجل ان يقوموا بتوفير رعاية ذات جودة. ويجب على مشرفي الحالات ايضاً ان يكونوا متوفرين لتقديم لاستشارات في حالات الطوارئ. من المثالي ان يكونوا مشرفي الحالات هم اشخاص لديهم عدة سنوات من الخبرة في العمل المباشر على حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي .

توفير الدعم لكادر العمل في الكوارث

- عندما يكون كادر العمل في ازمة اما بسبب تجربة شخصية او مهنية قد تكون مؤثرة على عملهم، فيكون التالي مهماً:
- اعطاء الفرص لكادر العمل لمشاركة التجارب ومسببات التوتر (من خلال الاشراف)
 - مراقبة الباحثات الاجتماعيات اللواتي قد يعانين في صمت والوصول اليهم بشكل فعال.
 - توصيل الباحثات الاجتماعيات الى مصادر دعم- على سبيل المثال اذا كانوا يعانون من صدمات نفسية فيجب توصيلهم بأخصائي الصحة النفسية على اسس دورية (اذا كانت متوفرة في المنطقة)

اختبار متعدد الاختيارات¹

1. في أي مرحلة من المشروع يمكن للمنظمة دعم سلامة الكادر؟

- (أ) في مرحلة البداية عند التفكير بتنفيذ خدمات العنف المرتكب ضد النساء والفتيات
 (ب) في جميع مراحل المشروع يكون على المنظمة واجب العناية لمساندة سلامة كادرها
 (ت) ليس في مرحلة. انها مسؤولية أفراد كادر العمل أن يبقوا أنفسهم سالمين.

2. يجب على كادر عمل العنف المرتكب ضد النساء والفتيات:

- أ) إجراء وساطة بين الناجيات والمعتدين لدعم سلامتهن
- ب) إجراء زيارات منزلية للناجيات ولأفراد عائلتهن لدعم سلامتهن
- ت) التأكد من أن يكون لديهم زميل مصاحب لهم، في مراكز المجتمع أو المساحات الآمنة أو عند الخروج في الميدان لدعم سلامتهن

3. يمكن لكادر عمل العنف المرتكب ضد النساء والفتيات التعرض لأنواع الأذية من العنف أو الإساءة عند المحاولة بالقيام بعملهن

- أ) الجسدي، النفسي، الشفهي، الاجتماعي و الاقتصادي
- ب) الجسدي والشفهي
- ت) الجسدي والاقتصادي

في جميع مراحل المشروع يكون على المنظمة واجب العناية لمساندة سلامة كادرها: التأكد من أن يكون لديهم زميل مصاحب لهم، في مراكز المجتمع أو المساحات الآمنة أو عند الخروج في الميدان لدعم سلامتهن; الجسدي، النفسي، الشفهي، الاجتماعي و الاقتصادي

