



إلهام
الأفراد

تعزيز
المنظمات

Get Moving!

لمنع التحرش الجنسي
والاستغلال
والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني.

دليل المؤسّر. لجنة الإنقاذ الدولية ومنظمة RAISING VOICES (سماع الأصوات).



التمويل المقدم
من حكومة
الولايات المتحدة



Building Momentum • Fostering Activism



preventing violence against women & children



"تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني. دليل المُيسر.

نسخة منقحة من النسخة الأصلية بمعرفة:
لجنة الإنقاذ الدولية و"سماع الأصوات".
مايو 2019

International Rescue Committee:
Gender.Equality@rescue.org

Raising Voices:
info@raisingvoices.org
info@preventgbvafrica.org



فهرس المحتويات

4.....	نبذة عامة
10.....	البداية:
11.....	نظرة عامة على المراقبة والتقييم
13.....	الوحدة الأولى: ما هي مبادرة "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟" (4 ساعات)
29.....	الوحدة الثانية: معرفة أنفسنا ودورنا كعاملين في المجال الإنساني (3 ساعات)
37.....	الوحدة الثالثة: العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والسلطة (3 ساعات)
50.....	الوحدة الرابعة: الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة (3 ساعات)
60.....	الوحدة الخامسة: الاحترام في مكان العمل (3 ساعات)
69.....	الوحدة السادسة: اتخاذ الإجراءات (3 ساعات)
78.....	الوحدة السابعة: فعالية الحلفاء (3 ساعات)
91.....	الوحدة الثامنة: الانتقال لما بعد "تحركوا الآن ! (4 ساعات)
101.....	مسرد المصطلحات مبادرة "تحركوا الآن"
103.....	متتبع الأفعال: توصيات للتغيير من الوحدات من 1 حتى 7
128.....	إرشادات تنفيذ المراقبة والتقييم
138.....	كشف الحضور
139.....	الدراسة الاستقصائية الأساسية
145.....	الدراسة الختامية
151.....	اختبارات قصيرة على المعرفة
165.....	دليل المقابلات مع مصادر المعلومات الرئيسية
171.....	دليل المناقشات الجماعية المركزية



نبذة عامة

مشروع استمعوا الآن!

استمعوا الآن! هو مشروع مدته ثلاث سنوات بتمويل من مكتب السكان واللاجئين والهجرة "لتوصيل أصوات لنساء والفتيات وتمكينهن على تحفيز الإصلاح و العمل المشترك بين المنظمات وزيادة الموارد للحد من انتشار التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". يتم تنفيذ المشروع بالاشتراك مع هيئة لجنة الإنقاذ الدولية وبالإشتراك مع 15 منظمة من منظمات حقوق المرأة، بما فيها منظمة "Raising Voices". لقد تم تصميم المشروع ليعالج قلة التقدم في منع التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي في قطاع العمل الإنساني على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية. وقد تأسس المشروع على ثلاث أركان هي:

الركن الثالث:

منظمات حقوق المرأة تقود عملية تبني وتقوية وسائل الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، تحسين وسائل الإبلاغ عن هذه الحالات، التحقيق والاستجابة، استنادًا إلى أصوات شكاوى وملاحظات النساء والفتيات.

الركن الثاني:

تصميم أطار تغيير للثقافة السائدة في المنظمات لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التسامح مطلقًا مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في وكالات العمل الإنساني.

الركن الأول:

أنشاء "استمعوا الآن!" كمبادرة لقياس الإجراءات المتخذة لمعالجة العنف بسبب الجنس ومنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والاستجابة لهما في القطاع الإنساني.



التعديلات المنهجية في مبادرة "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"

"بتعديل المناهج الدراسي من أجل Raising Voices في إطار الركن الثاني من مبادرة "تحركوا الآن"، قامت "لجنة الإنقاذ الدولية" و"ادراج تحول تنظيمي كجزء أساسي من شأنه تعزيز العدالة الجندرية (أو المبنية على النوع الاجتماعي) وعدم التسامح مطلقاً مع "التي تم إطلاقها Raising Voices التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. وقد بنيت منهجية "تحركوا الآن" على منهجية "في في عام 2010 واستخدامها من قبل أكثر من 30 منظمة في جميع أنحاء العالم. تم تعديل مبادرة "استمعوا لنا!" لإنشاء مبادرة "تحركوا الآن" لمعالجة المخاوف الخاصة بالوكالات الإنسانية وتعمل على التصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. "ما تعلمته" لجنة الإنقاذ الدولية "Raising Voices المنهجية المعدلة تجمع ما بين الفكر النسوي والمبادئ التي تقوم عليها منظمة " بشأن التغيير التنظيمي المتعلق بالعدالة الجندرية، بالإضافة إلى المناهج الجديدة التي تم اختبارها لأول مرة في المدارس والجامعات والمؤسسات الحكومية في الولايات المتحدة وهو ما يعزز موقف شاهد العيان المبادر، والاحترام في مكان العمل ومساءلة الذكور.

تعد مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" بمثابة تدريب مكثف للموظفين مكون من ثمانية وحدات وعملية تغيير تنظيمي. تمت تجربتها ميدانياً في كينيا وأوغندا وسيراليون كجزء من سبع عمليات تدريبية بقيادة لجنة الإنقاذ (، وكينا (wearealight.org)، ولجنة اللاجئين الأمريكية (warchildholland.org)، وورور تشايلد هولند (rescue.org) الدولية (، وجمعية المرأة المسلمة (creaw.org)، ومركز الحقوق والتعليم والتوعية (aknamamawaafrica.org) ماماوا أفريقيا (، وقد روجعت الطريقة الحالية المتبعة لتلبية احتياجات التعلم من السنة الأولى. (cosmess.org)، ولوغوا وكوزميس (mwa.org.au)

ما هي مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"

مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" هي مبادرة قوية داخلية مُصممة لدعم الوكالات الإنسانية التي تعمل على منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. تغطي ثمانية مواضيع أو وحدات شائعة، تهدف إلى تسريع وتيرة التقدم في الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. الوحدات هي:

1. ما هي مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"؟
2. معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.
3. العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والسلطة.
4. الاعتراف بالطبيعة النظامية للسلطة.
5. الاحترام في مكان العمل.
6. اتخاذ الإجراءات والتحرك.
7. التركيز على فعالية الحلفاء.
8. ماذا بعد مبادرة "تحركوا الآن"؟

لقد ألهمت فرص التفكير والتأمل الذاتي للموظفين أن يشعروا بمزيد من التعاطف والتصميم على اتخاذ موقف حازم ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. تقوم فعاليات والمناقشات باستطلاع طبيعة العمل الذي تقوم به المنظمة - والأهم من ذلك - استكشاف كيفية عمل المنظمة ودور الأفراد العاملين في المنظمة لكي يسود مكان العمل روح إيجابية. تشارك مبادرة "تحركوا الآن" لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في الجهود المبذولة على مستوى القطاع لمنع حدوث التحرش والاستغلال الجنسي والقضاء عليهما، والذي يدعم النساء العاملات في مجال العمل الإنساني والنساء والفتيات المتضررات في الأزمة الإنسانية، في تحقيق إمكاناتهم الكاملة. عملية "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي هي نداء للبدء في العمل!

ما هي الأسباب التي أدت لإنشاء مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"؟

أمام عمال الإغاثة الإنسانية فرصة فريدة من نوعها لكي يتركوا بصمة إيجابية في العالم، حيث تتيح مبادرة "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لنا تحقيق أقصى استفادة من عملنا عن طريق استكشاف "هويتنا الحقيقية" بصفتنا أفراداً ومهنيين على حد سواء والكيفية التي يمكننا بها تحقيق انسجام أفضل بين هويتنا وقيمنا، وتساعدنا هذه العملية أيضاً على فهم أن إحدى مسؤولياتنا تتمثل في تقديم أفضل نسخة من أنفسنا في مكان العمل في خدمة الآخرين.

المبادئ الإنسانية (الإنسانية، والحيادية، والاستقلالية، وعدم التحيز، وتطبيق مبدأ لا ضرر ولا ضرار) هي موضوع رئيسي منتشر في جميع المناهج الدراسية، تعمل فيه المبادئ على توفير أساس لبناء ثقافة تنظيمية أكثر احتراماً تقل فيه احتمالية حدوث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. كما يجري أيضاً تعزيز القيادة المدفوعة بالقيم وعمل الموظفين على جميع المستويات لتسريع وتيرة التغيير في منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

لقد توصلت دراسة تجريبية على مدار سنة كاملة إلى أدلة قوية على نجاح الطريقة المتبعة في تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، حيث تشير النتائج إلى حدوث تغييرات إيجابية عبر مجموعة من المؤشرات، بما فيها تغييراً إيجابياً تراوحت نسبته المنوبة من 15.0% إلى 30.6% عبر مجموعة متنوعة من المقاييس المستخدمة لتقييم الاختلافات في مواقف الموظفين ومعارفهم ومعتقداتهم وسلوك الموظفين وثقافتهم التنظيمية.

ما هي المنظمات التي يجب عليها تبني مبادرة "تحركوا الآن"؟

لقد تم تصميم مبادرة "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل المنظمات العاملة في مجال المساعدة الإنسانية والتنمية الدولية. وهي مخصصة للمنظمات المهتمة بتخطي توعية الموظفين لمعالجة الأسباب الجذرية للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومخصصة للمنظمات التي تلتزم بالحلول المستدامة لمشكلة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وللمنظمات التي تؤمن بتحدي وتغيير ديناميكيات القوة غير العادلة داخل مؤسساتنا والقطاع ككل. وللمنظمات التي تلتزم بإيجاد الوقت والمساحة العملية بأكملها، وإشراك خبراء خارجيين وتعيين موظفين لقيادة العملية. ومن الموصى به أن يكون لدى المنظمات سياسات أساسية معمول بها للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ولكن هذا ليس بالضرورة.

من الذي بإمكانه أن يشارك؟



لقد تم تخصيص مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" لجميع الموظفين في القطاع الإنساني بصرف النظر عن مكانتهم أو مستوى تأثيرهم في المنظمة، بداية من الموظفين المبتدئين إلى عمال الإغاثة المخضرمين ومديري البرامج. كل منظمة مختلفة عن الأخرى، وبالتالي فإن عدد الموظفين الذين يشاركون في المبادرة سوف يختلف ولكنه من الأفضل مشاركة أكبر عدد ممكن من الموظفين في كل من المكاتب أو مواقع العمل ولا ينبغي أن يزيد عدد المتدربين عن 35 في المجموعة الواحدة لضمان الجودة. وفي حالة وجود فرق كبيرة الحجم، تم ذكر حلول لزيادة عدد الموظفين المشتركين في هذا كتيب ادناه في مقطع "التوصل لأكثر عدد ممكن". ينبغي أن يتخذ الميسر أحد أفراد المنظمة التي يتم تدريبها ذو الخبرة العالية في المجال كمساعد و ينبغي أن يكون الميسر الأساسي ينتمي إلى إحدى منظمات حقوق المرأة أو (في حالة عدم توفر ذلك) أخصائي العدالة الجنسانية أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو الحماية الإنسانية.

ما هي أهداف مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" ؟

ثمة ثلاث أهداف لمبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" هي:

الهدف الأول	الهدف الثاني	الهدف الثالث
أن تكون مصدر إلهام لنا كأفراد في طريق التعلم، والتقييم الناقد لمبادئنا وهويتنا الشخصية، والكيفية التي تجعلنا صادقين مع أنفسنا في جميع مجالات حياتنا.	تقوية المنظمة بالتعرف على فرص لتعزيز وتطوير النظام الثقافي للمنظمة والنزاهة وتطبيق قيمنا الإنسانية في عملنا داخل مكان العمل وخارجه.	التواصل مع الآخرين في القطاع الإنساني عن طريق تفهم الأشياء التي توحدنا والقوة الإيجابية التي تأتي من العمل المتضامن المشترك من أجل منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

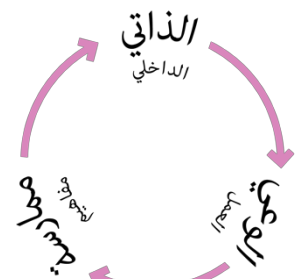
نطاق التدريب

ينصب تركيز مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي على العاملين في المجال الإنساني والاستغلال الجنسي والاعتداء على العمليات. **والتدريب لا يحاول تغطية كافة الحالات التي تشملها عملية الحماية والوقاية، والذي هو مصطلح جامع يشمل كافة الموظفين والعلماء (بما فيهم الرجال والأطفال) ممن يواجهون مخاوف تتعلق بالحماية.** مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي موجهة عمدا للنساء. إن عدم المساواة والمعايير بين الجنسين التي تسند وتطيل العنف ضد المرأة وتجعله أمراً طبيعياً - للاستمرار دون عقاب - تعني أن الغالبية العظمى من ضحايا التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي هم النساء في بيئات العمل الإنسانية. يعمل التدريب على توجيه الوعي والسعي إلى تغيير اختلافات موازين القوى في صميم هذه الإحصاءات. والتركيز على النساء لا يعني استبعاد الرجال ممن قد يتعرضوا للعنف في مكان العمل ويتقافض ضعفهم بسبب عوامل عدم المساواة المتداخلة مثل الجنسية أو الفئة العمرية أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسية، كما لا يستثني التدريب أيضاً الأطفال ممن قد يتعرضوا للاعتداء الجنسي، ويجدوا أنفسهم مضطرين للانخراط في عمالة الأطفال والتعرض للأذى من قبل الجهات الفاعلة الإنسانية.

النموذج الثلاثي لمبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"

لقد تم تصميم مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي بالاستناد إلى دورة تعلم البالغين التي تشمل على الوعي التأمل والممارسة. يتم تكرار هذه الدورة باستمرار عبر الوحدات الثماني لتحقيق أقصى فائدة للتعلم وتغيير السلوك.

مفاهيم التوعية	بحث الموضوع بصورة عامة، عرض المفاهيم من خلال المحاضرات والمناقشات والأنشطة الجماعية.
استيعاب التأمل الذاتي	تطبيق الموضوع على الذات، فترات الصمت والهدوء. تتيح للمشاركين فرصة التأمل الذاتي واستيعاب المفاهيم عن طريق المطالعة، التصوير وتسجيل الخواطر اليومية.
الممارسة	تطبيق الموضوع على المنظمة وممارسة الوقاية. تهدف ممارسة اعلام واحاطة الموظفين والمشاريع الجماعية إلى تغيير النظام الثقافي للمنظمة والطريقة التي يتعامل بها الموظفون مع بعضهم البعض.



نظرة عامة عن وحدات المادة التدريبية لمبادرة "تحركوا الآن!"

يجب على نفس مجموعة الموظفين الاشتراك في الوحدات الثمانية لمبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" بشكل منتظم حيث تعتمد كل وحدة على الوحدة السابقة وقد يؤدي عدم انتظام حضور الموظفين إلى تعطيل المسيرة التعليمية؛ لذا نوصي بأن تقوم المنظمات بمراجعة تكرار الوحدات التي لم يتم حضورها واتباع الحضور والغياب للتأكد من اتمام الموظفين للتدريب. كل وحدة تستغرق ثلاث ساعات، باستثناء الوحدات الأولى والأخيرة (تستغرق كل منها أربع ساعات).



الوقت اللازم	الهدف	العنوان	الرقم التسلسلي
4 ساعات.	هذه الوحدة توجه المشاركين إلى مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. هدفها هو إثارة الحماسة حول رحلة التدريب، ومساعدة المشاركين على إنشاء مساحة أكثر أماناً لاستكشاف المواضيع الحساسة وشرح وسائل وخدمات الإبلاغ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي على الناجيات.	ما هي مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟"	1
3 ساعات.	تشجع هذه الوحدة على الاستعلام الفردي للهوية الشخصية، تعرف المشاركين على المبادئ الإنسانية وتيسر استكشاف كيفية تقاطع القيم الشخصية مع المثل المهنية وكيفية التمكن من ترجمة أسمي قيمنا إلى أفعال.	معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.	2
3 ساعات.	هذه الوحدة تتناول أنواعاً مختلفة من السلطة وتحث المشاركين على تقييم مجالات حياتهم التي ليس لديهم فيها قوة. والجلسة تنطوي على أفكار وتأملات شخصية ومناقشات جماعية تحث على موازنة السلطة وتحليل السلطة بين الجنسين الذي يشكل الأساس لمناقشة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.	العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والسلطة.	3
3 ساعات.	هذه الوحدة تعمل على زيادة الوعي بالدور الذي تؤديه الأعراف الاجتماعية في الحفاظ على اختلال توازن السلطة، وبالتالي السماح لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بالاستمرار دون رادع، حيث تساعد المناقشات والتمارين العملية المشاركين على تحديد المظاهر المشتركة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وتأثيرها على الأفراد والمجتمعات والمؤسسات.	الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة.	4
3 ساعات.	تسعى هذه الوحدة إلى تعزيز التقدير لأهمية الاحترام في مكان العمل. وتشجع المشاركين على رؤية أنفسهم على أنهم قادة مدفوعين بالقيم، لديهم القدرة على وضع الأسس للعمل الفعال للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق نمذجة السلوك المحترم.	الاحترام في مكان العمل	5
3 ساعات.	تعمل هذه الوحدة على إلهام المشاركين ليكونوا قادة مدفوعين بالقيم وإتخاذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، وتحث العاملين على تمكين شهود العيان من خلال تقديم استراتيجيات للتدخل الآمن. والوحدة تؤكد على الحاجة إلى إجراء محادثات منتظمة حول "السلطة التوجيهية" على كسر حاجز الصمت الذي يحيط بالإساءة.	اتخاذ الإجراءات	6
3 ساعات.	هذه الوحدة تستكشف مفهوم النسوية (ما هي النسوية وما ليست نسوية) وكيف نستفيد منها في أفعالنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، حيث يستكشف المشاركون مبادئ تحالف الذكور الفعال ومفهوم المساواة كممارسة أساسية للتضامن.	القيام بدور الحلفاء الفعالين	7
4 ساعات.	هذه الوحدة تتناول تدريب "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وعملية التحول التي حدثت للمشاركين وللمنظمة. يُطلب من المشاركين الاستمرار بجهود الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي و تبني طرق أخرى لمضاعفة حركة التغيير الإيجابي عبر القطاع الإنساني.	ماذا بعد مبادرة "تحركوا الآن"	8

العمل التحضيري للجلسات وما يجب أخذه بنظر الاعتبار

مشاركة العاملين: قبل التدريب، يجب على المشاركين اتخاذ قرار بشأن الأوقات والمواقع الملائمة لالتقاء الطرفين طوال مدة مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. وهذا أمر بالغ الأهمية لضمان حضور المشاركين والمشاركة في الجلسات بانتظام. وفي حال توفرت الميزانية اللازمة، يجب على المؤسسات النظر في عقد الجلسات في مكان خارجي للتقليل من الأشياء التي تشتت الانتباه، حيث يُعتبر قبول المشرفين أمراً بالغ الأهمية لحضور الموظفين واعتماد سياسات أو إجراءات جديدة ناشئة عن العملية.

المناقشات مع الموظفين: نظراً للطبيعة الحساسة للموضوعات والحاجة إلى بيئة آمنة وموثوقة، توجد وحدات معينة تتطلب عقد مناقشات أحادية الجنس. وعلى الميسرين اتخاذ ترتيبات مسبقة لهذه المناقشات لضمان تخصيص غرف جانبية منفصلة للمجموعات النسائية فقط والرجالية فقط. ويجب على الميسرين، كلما أمكن، تشجيع المشاركين على التأمل الذاتي في هوياتهم وديناميكيات السلطة والسلطة الأوسع التي لها تأثير على تجربة المرأة، مثل جنسيتها، وعرقها، وأصلها الإثني، وديانتها، وطبقتها الاجتماعية، وفتنها العمرية، وقدرتها، وحالتها الصحية، فضلاً عن تجربة بعض الأفراد والجماعات على أساس ميولهم وهويتهم الجنسية. والفرص المتاحة لدمج استكشاف هذه الموضوعات بعمق في أماكن مختلفة في الدليل، وإن كان من الواجب على الميسرين أيضاً السعي لاستقطاب آخرين عند الضرورة.

مواد التدريب: المواد المطلوبة من أجل تدريب تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي هي لوح ورقي قلاب وقلم ماركر (سبورة)، وملاحظات لاصقة، وورق مقاس (A4) ودفاتر يومية وأقلام للمشاركين. يجب شراء دفاتر يوميات عالية الجودة للمشاركين من أجل التشجيع على التأمل الذاتي الشخصي من خلال استخدام دفتر اليومية. وهناك عدد من الجلسات التي تستلزم وجود ميسرين لإعداد المطبوعات. تشير الأيقونات الواردة في الدليل كله إلى المكان الذي يجب أن يقوم فيه الميسرون بإعداد اللوح الورقي القلاب أو المطبوعات للمشاركين وتستخدم الأيقونة ، للتأكيد على أن التدريب يتطلب التسجيل في دفتر اليومية. وتشير الأيقونة  إلى لعب الأدوار أو السيناريو أو صورة أو تعليمات يجب قصها أو توزيعها على المشاركين. ومع ذلك فما هذه الأشياء إلا مجرد اقتراحات، حيث يحظى الميسرون بمطلق الحرية في الاستفادة من خبراتهم واستخدام إبداعاتهم لتعديل الوحدات، طالما تمت تغطية المحتوى الأساسي.

ملاحظات التيسير: يشير الخط المائل في الدليل كله إلى نص يمكن للميسرين استخدامه حرفياً لشرح المفاهيم الأكثر تعقيداً، هذا من جانب وعلى الجانب الآخر يوفر الخط غير المائل للميسرين ملخصاً لمفاهيم أبسط. وفي حين أن الملاحظات قد تبدو مفردة في التفصيل للميسر المخضرم، إلا أنها مصممة لدعم وبناء ثقة مجموعة متنوعة من الميسرين، خاصة أولئك الذين لم يتمكنوا من إكمال تدريب المدربين قبل قيادة عملية التدريب.

الفريق المُيسر



يجب على فريق التيسير الخاص بمبادرة "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي أن يتألف مثاليًا من موظفين مُيسرين: مُيسر داخلي ومُيسرة أنثى خارجية تابعة لإحدى منظمات حقوق المرأة؛ كما يجب اختيار المُيسر الداخلي من قبل كبار القادة/المدرّاء بالتشاور مع أخصائية حقوق المرأة أو العدالة الجنسية أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو الحماية، أو في حالة عدم وجود ذلك، موظفة عالية المركز. إذا كان ذلك ممكنًا، ينبغي إقران المُيسر الداخلي بـ"مُيسر تابع لمنظمات حقوق المرأة" خضع للتدريب ويحظى بالخبرة في قيادة منهج "تحركوا الآن!" والطريقة المتبعة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

في نموذج التيسير المزوج هذا، يحظى المُيسر الداخلي بمعرفة متعمقة بالقطاع الإنساني وسياسات المنظمة وإجراءاتها، بالإضافة إلى المساعدة في التحقق من صحة النشاط باعتباره أحد الأنشطة التي التزمت المنظمة بتنفيذها. أما المُيسرة الخارجية التابعة لمنظمة حقوق المرأة فتحظى بالسلطة بصفتها خبيرة في حقوق المرأة في السياق المحلي، وتتحلى بالمهارات الأساسية في تسهيل المحادثات بشأن عمليات التحول الجنسي، ولديها وجهة نظر جديدة لأنماط السلوك المتأصلة وصوت قوي يطرح أسئلة صعبة قد تكافح المنظمات بوعي أو من غير وعي من أجل تسميتها من دون دعم خارجي. ومن الممكن الحصول على قائمة بأسماء "منظمات حقوق المرأة" التي يمكن أن تتولى قيادة تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي عن طريق الاتصال بـ"لجنة الإنقاذ الدولية" على البريد الإلكتروني gender.equality@rescue.org أو info@preventgbv africa.org أكملت جميع منظمات حقوق المرأة المدرجة في القائمة (على الأقل) تدريبًا مدته خمسة أيام للمدربين وعمليات تدريب مُيسرة مع المنظمات الإنسانية. من الناحية المثالية، سيكون المُيسرون قد خضعوا لتدريب المُدربين لمدة خمسة أيام أو تعرضوا بما فيه الكفاية وتدريبًا ووقتًا للممارسة (راجع "التدريب بقيادة الأقران" في قسم "الوصول إلى موظفين إضافيين" التالي). يجب أن يضم فريق التيسير امرأة مُيسرة ورجل مُيسر أو امرأتين، على ألا يتألف الفريق أبدًا من رجلين، للحفاظ على الشعور بالأمان لدى الموظفين المشاركات. تشمل معايير الاختيار للميسر العامل ما يلي:

الشروط الواجبة

- العمل لدى منظمة إنسانية لمدة لا تقل عن سنة واحدة إلى سنتين.
- إظهار الالتزام بالعدالة الجنسية وحقوق المرأة.
- أن يكون من الموظفين المحترمين في مستوى اداري الاوسط أو أعلى.
- إظهار النضج والمهارات القيادية، والقدرة على التغيير التنظيمي للموظفين على مستويات مختلفة.
- موافقة المشرف على المشاركة لقيادة عملية التدريب بأكملها.
- موافقة أخصائية حقوق المرأة أو أخصائية العدالة الجنسية أو أخصائية العنف القائم على النوع الاجتماعي أو أخصائية الحماية، أو في حالة عدم وجود ذلك، موظفة في مستوى اداري عالي.

الشروط الاقتراحية

- خبرة سابقة في البرامج أو المبادرات التنظيمية التي تتبنى الدفاع عن حقوق المرأة أو العدالة الجنسية أو العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- الإلمام بسياسات وعمليات المنظمة المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- خبرة لا تقل عن سنتين في مجال التيسير.

الوصول إلى مزيد من الموظفين

تُعد مبادرة "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي بمثابة عملية تدريب مكثفة ينبغي أن تكون محدودة على مجموعة أكبر عدد للمشاركين فيها 35 مشاركًا لضمان الجودة. وهذا معناه أن المكاتب أو المنظمات التي تضم أكثر من 35 موظفًا ستحتاج إلى النظر في استراتيجيات بديلة للوصول إلى الفريق الأوسع نطاقًا. وعلى أساس التقييمات التي تلي التجربة الأولى، يُوصى بخيارين لزيادة التغطية بين الفرق الكبيرة أو المتفرقة جغرافيًا:

1. **نشر المحتوى على فريق كبير من خلال المشاركة المنتظمة للموظفين ("إبلاغ الموظفين"):** الموظفون الذين أكملوا تدريب "تحركوا الآن!" لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، ينشروا ما تعلموه على الموظفين الغير المشاركين، أثناء الاجتماعات الروتينية أو المجدولة. ويقوم المشاركون بتعريف الزملاء على المفاهيم الأساسية التي تعلموها من التدريبات، بالإضافة إلى أفكارهم وتوصياتهم من أجل التغيير ("دعوة إلى اتخاذ إجراءات")؛ على أن يتم اختيار المتطوعين في نهاية كل وحدة لتولي قيادة عملية "إبلاغ الموظفين". من المتوقع من كل المشاركين القيام بقيادة جلسة إبلاغ الموظفين الغير مشاركون واحدة على الأقل.

2. الحلقات التدريبية المتتالية لجميع الموظفين:

تدريبات سريعة: يعد الجدول الزمني المفصل للتدريب أمرًا بالغ الأهمية للفرق الملتزمة بالحصول على الموظفين لبرنامجهم عبر البلدان، حيث ينبغي وضع جدول التدريب بالاشتراك مع كبار القادة/المديرين وقيادات الموارد البشرية ومُيسري مبادرة "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. ومن الواجب أن يحدد الجدول الزمني التفاصيل اللوجستية الرئيسية مثل عدد التدريبات المخطط لها؛ والتواريخ والأوقات وأماكن التدريبات وأسماء الميسرين. من المهم أن نلاحظ أنه لا يُوصى باتباع الطريقة المعتمدة لحدى الإدارات للتدريب (التدريب المالي، وتدريب الموارد البشرية، وتدريب سبل العيش، وما إلى ذلك)، لأن هذه الطريقة المعتمدة تُقلل من تنوع المشاركين ويمكن أن تؤدي إلى التأخير. وستحتاج الفرق المهتمة بمضاعفة التدريبات أو قيادة تدريبات متعددة في وقت واحد إلى زيادة عدد الميسرين المتاحين.

نموذج جدول التدريب السريع:

الرقم	موقع التدريب	الميسرون	المشاركون	التواريخ
1	يومي، غرب النيل، أوغندا.	ماري كابيل، كبير منسقي الصحة؛ جويس كينيتو، مسؤولة التواصل، منظمة المرأة من أجل الحياة.	28 موظفًا: 1 منسق ميداني؛ 5 مسؤولين صحبيين؛ 3 مساعدين صحبيين؛ 1 مدير الشؤون الإدارية؛ 3 مسؤولين الشؤون الإدارية؛ موظف مالي واحد؛ 1 مساعد موارد بشرية؛ 3 مسؤولين للمشتريات؛ 10 ناشطين مجتمعيين.	13 يناير 2020 - 23 مارس 2020.
2	يومي، غرب النيل، أوغندا.	إنوسنت نيانجي، مدير ميداني؛ ماري أونوج، مديرة المناصرة، نساء في تضامن.	32 موظفًا: 3 متخصصين في الحماية؛ 2 من موظفي الصحة البيئية؛ 2 مساعدين ماليين؛ 1 مدير الشؤون الإدارية؛ 1 مدير الموارد البشرية؛ 1 مدير العمليات؛ 1 ضابط أمن وسلامة؛ 15 من المرشدين الصحيين؛ 2 مساعدين في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ 1 مساعد إداري؛ 3 سائقين.	13 يناير 2020 - 23 مارس 2020.



الرقم	موقع التدريب	الميسرون	المشاركون	التواريخ
3	يومبي، غرب النيل، أوغندا.	ماري كابيل، كبير منسقي الصحة؛ جويس كينتو، مسؤولة التواصل، منظمة المرأة من أجل الحياة.	35 موظفًا: 1 مدير الصحة البيئية؛ 1 أخصائي شؤون إدارية؛ 22 مدربًا من VSLA؛ 1 أخصائي العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ 1 مدير حماية؛ 1 مدير للمراقبة والتقييم؛ 5 متخصصين في الرصد والتقييم؛ 3 حراس.	13 إبريل 2020 - 3 يوليو 2020.
4	موروتو، كاراموجا، أوغندا.	إنوسنت نيانجي، مدير ميداني؛ ماري أدونج، مديرة المناصرة، نساء في تضامن.	34 موظفًا: 1 منسق ميداني؛ 1 مدير الشؤون الإدارية؛ 3 مسؤولي الشؤون الإدارية؛ 1 حارس؛ منظم واحد؛ سائق واحد؛ مدير مالي واحد؛ 2 من موظفي المالية؛ أخصائي جنساني واحد؛ 1 مدير صحي؛ 5 مسؤولين صحيين؛ 10 ناشطين مجتمعين؛ 2 مساعدين إداريين؛ موظف واحد مراقبة وتقييم؛ 3 مدربين تابعين لجمعية المدخرات والقروض القروية.	13 إبريل 2020 - 3 يوليو 2020.
5	كيتجوم، أشولي، أوغندا	لوسي أوكوجا، مديرة الموارد البشرية؛ إريك أوجوتي، مسؤول ميداني، نساء متضامات.	35 موظفًا: 1 منسق ميداني؛ 1 أخصائي الشؤون الصحية؛ 1 مدير صحي؛ 10 مسؤولين صحيين؛ 5 مساعدين صحيين؛ 1 مدير حماية الأطفال؛ 3 مسؤولين حماية الأطفال؛ موظف واحد مراقبة وتقييم؛ مدير مالي واحد؛ 2 مساعدين ماليين؛ 3 مساعدين إداريين؛ 2 حراس؛ 2 سائق؛ مساعد، مشتريات واحد؛ عامل تنظيف واحد.	13 يناير 2020 - 23 مارس 2020.
6	كامبالا، أوغندا.	لوسي أوكوجا، مديرة الموارد البشرية؛ إريك أوجوتي، مسؤول ميداني، نساء متضامات.	32 موظفًا: (1) مدير فطري؛ (1) مدير عمليات؛ (1) مدير برامج؛ (1) مدير مالي؛ (5) موظفين ماليين؛ (1) مدير الموارد البشرية؛ (2) موظفين موارد بشرية؛ (1) مساعد موارد بشرية؛ (1) أخصائي العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ (1) مدير صحي؛ (1) أخصائي حماية الطفل؛ (3) مسؤول مشتريات؛ (1) مدير المنح؛ (2) مسؤولين عن المنح؛ (1) أخصائي المراقبة والتقييم؛ (2) من موظفي المراقبة والتقييم؛ مستشار دفاع واحد؛ (2) سائق، (2) حراس، (2) عاملين تنظيف.	13 إبريل 2020 - 3 يوليو 2020.

تدريب بقيادة الأقران: إذا كان الفريق كبيرًا والموارد محدودة، يمكن للمنظمة اختيار المشاركين من الجولة الأولى من التدريبات لقيادة التدريبات اللاحقة. يجب على هؤلاء الميسرين الأقران ترشيح أنفسهم للدور وتلبية المتطلبات المحددة في قسم "فريق التيسير" السابق، إذ من الواجب اعتماد الميسرين الأقران من قبل المدربين واختيارهم من قبل كبار القادة/المديرين؛ ونظرًا لعدم مشاركة الميسرين الأقران ممن وقع عليهم الاختيار في تدريب رسمي للمدربين، فإنه يجب منحهم فرصة لتولي قيادة المدربين الذين تم تدريبهم في التدريبات اللاحقة قبل القيام بذلك فعليًا. وفي حال كان الوقت والموارد لا يدعمان عملية التعلم العملي التدريجي، فإنه يجب تعيين مدرب من الأقران بإمكانه إرشادهم والإجابة عن الأسئلة وتوفير التدريب والدعم المستمر.

التدريب المستمر: الخيار الثالث هو أن تدعم الفرق عملية التدريب التنظيمي المستمر. هذا الخيار ينطوي على ضغط في تدريبات مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" على فترات منتظمة: على سبيل المثال، مرة كل عام أو ستة أشهر أو كل ربع سنة. هذا الخيار يضمن الوصول إلى جميع الموظفين في النهاية ومعالجة مسألة معدل دوران الموظفين. كما أن لديها ميزة إضافية تتمثل في ضمان بقاء الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في بداية جدول الأعمال التنظيمي مع تعزيز ثقافة التعلم المستمر حول هذا الموضوع.

الجدول الزمني

الجدول الزمني الخاص بمبادرة تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي يتم تحديده على أساس كل منظمة على حدة، حيث يختلف كل فريق عن الآخر، كما تختلف الاحتياجات حسب حجم الفريق وتكوينه وملف إنجازاته. والسيناريوهات الثلاثة الأكثر شيوعًا تنطوي على ما يلي، على الرغم من إمكانية وجود سيناريوهات مخصصة أخرى تختار المؤسسات التقدم فيها:

السيناريوهات الشائعة	الفرص	التحديات
باعتباره من ثقافة التحسين المستمر: يحتوي هذا الخيار على جدول زمني أطول، حيث يتم تسليم وحدة واحدة كل أسبوعين وذلك على مدار أربعة أشهر.	تتيح هذه الطريقة المعتمدة أقصى قدر من تكامل الأفكار وتطبيقها، إنها تبني الأساس لثقافة التأمل الذاتي والتحسين المستمر.	عندما تستغرق العملية فترة أطول، يمكن أن يفقد الموظفون تركيزهم أو يتركوا الدراسة تمامًا نتيجة خروج الموظفين أو نقلهم.
كدورة تدريبية قصيرة: يحتوي هذا الخيار على جدول زمني أكثر ضغطًا، حيث يتم تسليم وحدة واحدة كل أسبوع وذلك على مدار شهرين.	يتيح أسلوب التسليم هذا بعضًا من تكامل الأفكار بين الجلسات وإمكانية إتمام العملية في نصف الزمن المستغرق.	الوقت المتاح أمام الفرق أقل لتنفيذ المفاهيم التي تم تعلمها مؤخرًا.
باعتبارها مراجعة مكثفة: يتيح هذا الخيار للفرق إتمام العملية في أربعة أيام، مع تسليم وحدتين في اليوم. وقد يكون هذا التنسيق ملائمًا للفرق التي تعاني من ضغوط زمنية ولكنها تتطلب تعديل توقعاتها التي تتعلق بإمكانيات التحول التنظيمي.	تستطيع الفرق التركيز على المحتوى وعادةً ما يكون الحضور كبيرًا.	لا تتيح الوقت للتأمل الذاتي المتعمق أو الفرصة لممارسة سلوكيات جديدة.



البداية:

الخطوة الأولى. عقد دورة توجيهية

ينبغي تعريف مبادرة "تحركوا الآن! مبادرة" لتحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي "لكبار القادة/المديرين، حيث يجب على الموظفين الذين تولوا قيادة هذه الجلسة أن يشرحوا بوضوح ماهية العملية، ولماذا هي مهمة وكيف سيستفيد أعضاء المنظمة والفريق. للمساعدة في إثبات الحالة، يمكن لمُيسر الموظفين الرجوع إلى "رسالة إلى كبار القادة/المديرين" في نهاية هذا القسم. هذه الخطوة حاسمة لضمان اقتناع كبار القادة/المديرين بعملية التدريب ومنحهم الدعم الكامل، بما في ذلك وقت الموظفين والموارد اللازمة لقيادة عملية فعالة.

الخطوة الثانية. اختيار فريق التيسير

بعد مراجعة القسم التمهيدي لهذا الدليل، يقوم كبار القادة/المديرين باختيار فريق للتيسير من أجل تولي قيادة مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". (تم توفير إرشادات مفصلة حول الخصائص المطلوبة لميسري الموظفين في قسم "فريق التيسير" السابق). وكلما أمكن يجب أن يتم الجمع بين مُيسر الموظفين وميسرة منظمة حقوق المرأة. ونظرًا لوجود مُيسرين داخليين وخارجيين على حد سواء من شأنه أن يعزز بشكل كبير من عملية التسليم نظرًا لامتلاك كل مُيسر مجموعة المهارات والخبرات فضلاً عن المنظور الفريد من نوعه على العملية. يجب على المنظمات التي تختار فريق تيسير داخلي بالكامل أن تنظر أولاً فيما إذا كانت لديها المهارات الداخلية والخبرات والمعارف اللازمة لقيادة عملية فعالة. وغالبًا ما تكون الفوائد التي من الممكن أن يجلبها المُيسر الخارجي لمنظمة حقوق المرأة للعملية أكبر من الحد الأدنى من التكاليف المرتبطة بتأعب المُدرّب. وفي حال قررت المنظمات الاستعانة بفريق تيسير داخلي، فعليها التأكد من أن أحد المُيسرين الاثنین لديه معرفة أساسية أو معرفة عملية بحقوق المرأة والعدالة الجندرية والعنف القائم على النوع الاجتماعي وقضايا الحماية.

الخطوة الثالثة. إرسال الموظفين إلى "تدريب المديرين"

ينبغي إخضاع الميسرين الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار من مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" للتدريب المكثف لمدة خمسة أيام للمدربين مقدم من "Raising Voices" أو "لجنة الإنقاذ الدولية" أو "منظمة حقوق المرأة" التي لديها خبرة مباشرة في هذه العملية. يعد تدريب المُدربين أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على جودة العملية. لمزيد من المعلومات حول الدورات التدريبية المجدولة للمدربين، يُرجى الاتصال بلجنة الإنقاذ الدولية على gender.equality@rescue.org أو منظمة "Raising Voices" على info@preventgbv africa.org. إذا لم يكن من الممكن للموظفين حضور تدريب المديرين، يمكن للمنظمات تعيين فريق خارجي بالكامل من مُيسرات يتبعن منظمة حقوق المرأة لقيادة العملية.

الخطوة الرابعة. تنظيم اجتماعًا تخطيطيًا لكبار القادة/المديرين والميسرين

الخطوة التالية هي تنظيم اجتماع تخطيطي يتفق فيه كبار القادة/المديرين والميسرين على تفاصيل التدريب، فجاح العملية يتطلب ضمان دراسة متأنية لتوقعات كبار القادة/المديرين، بالإضافة إلى مناقشة المخاطر وخطة التخفيف من حدة المخاطر، والميزانية المناسبة، والجدول الزمني، وعمليات المراقبة والتقييم، والطريقة المتبعة في إبلاغ الموظفين وكبار القادة/المديرين.

الخطوة الخامسة. تنظيم اجتماعًا للموظفين لتقديم تدريب "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"

يجب على كبار القادة/المديرين تقديم مبادرة تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي "للموظفين كفرصة مثيرة للحماسة والزامية. يشير مصطلح "كبار القادة" إلى أعلى مستوى من الإدارة التنظيمية في الدولة. وبالنسبة للمكاتب القطرية، يعتبر هذا هو المدير القطري بصفة عامة؛ بالنسبة لمقر الرئيسي، وعادةً ما يكون هذا هو المدير التنفيذي أو الرئيس التنفيذي. وعلى كبار القادة شرح أهمية العملية، والكيفية التي يمكن بها للمنظمة الاستفادة ومن ثم تحقيق توقعاتهم. يجب على الميسرين تقديم نظرة عامة سريعة على العملية ومشاركة نسخة من جدول التدريب مع المشاركين. ومما ينبغي

السيناريوهات الشائعة	الفرص	التحديات
باعتباره من ثقافة التحسين المستمر: يحتوي هذا الخيار على جدول زمني أطول، حيث يتم تسليم وحدة واحدة كل أسبوعين وذلك على مدار أربعة أشهر.	تتيح هذه الطريقة المعتمدة أقصى قدر من تكامل الأفكار وتطبيقها، إنها تبني الأساس لثقافة التأمل الذاتي والتحسين المستمر.	عندما تستغرق العملية فترة أطول، يمكن أن يفقد الموظفون تركيزهم أو يتركوا الدراسة تمامًا نتيجة خروج الموظفين أو نقلهم.
كدورة تدريبية قصيرة: يحتوي هذا الخيار على جدول زمني أكثر ضغطًا، حيث يتم تسليم وحدة واحدة كل أسبوع وذلك على مدار شهرين.	يتيح أسلوب التسليم هذا بعضًا من تكامل الأفكار بين الجلسات وإمكانية إتمام العملية في نصف الزمن المستغرق.	الوقت المتاح أمام الفرق أقل لتنفيذ المفاهيم التي تم تعلمها مؤخرًا.
باعتبارها مراجعة مكثفة: يتيح هذا الخيار للفرق إتمام العملية في أربعة أيام، مع تسليم وحدتين في اليوم. وقد يكون هذا التنسيق ملائمًا للفرق التي تعاني من ضغوط زمنية ولكنها تتطلب تعديل توقعاتها التي تتعلق بإمكانيات التحول التنظيمي.	تستطيع الفرق التركيز على المحتوى وعادةً ما يكون الحضور كبيرًا.	لا تتيح الوقت للتأمل الذاتي المتعمق أو الفرصة لممارسة سلوكيات جديدة.

فعلة، استهداف جميع الموظفين - ولا أقصد بذلك الموظفين المشاركين فحسب ولكن أيضًا الموظفين ممن قد يتم إشراكهم في التدريبات المستقبلية. هذا الاجتماع تحديدًا مهم لضمان كسب تأييد الموظفين وإثارة الحماسة بشأن الرحلة الجماعية المقبلة.



الخطوة السادسة. خطط للمراقبة والتقييم من أجل متابعة عملية التغيير

ستكون المنظمات المهتمة بتعلم الدرجة التي عندها تحديث مبادرة تحركوا الآن اختلافًا في الثقافة التنظيمية لديها رغبة في إدراج أنشطة المراقبة والتقييم باعتبارها جزءًا من المبادرة. يجب أن يسعى إطار وأدوات المراقبة والتقييم إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- إلى أي مدى تتولى مبادرة تحركوا الآن قيادة التغييرات في معرفة الفرد ومواقفه ومعتقداته بشأن العدالة الجندرية والوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟
- إلى أي مدى أنت مبادرة "تحركوا الآن!" إلى قيادة التغييرات في معرفة سلوكيات الفرد وثقافته التنظيمية بشأن العدالة الجندرية والوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟
- إلى أي مدى أنت مبادرة "تحركوا الآن!" إلى قيادة التغييرات في إدراكات الموظفين على المستويات بين الوكالات أو مستوى القطاع لاتخاذ إجراء جماعي بشأن العدالة الجندرية والوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

يجب إدماج المراقبة والتقييم والتعلم الفعال من أجل مبادرة "تحركوا الآن!" في تنفيذ المنهجية بما في ذلك خط الأساس، والخطوط النهائية، والتحقق الروتينية من المعرفة، ومقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات بعد التدريب ومناقشات مجموعة التركيز مع أصحاب المصلحة المختارين.

اعتمادًا على الفريق والتكنولوجيا المتاحة، يمكن جمع بيانات المراقبة والتقييم على نماذج ورقية ونقلها إلى قاعدة بيانات نموذجية ولوحة معلومات لإجراء تحليل سريع، أو باستخدام منصة جمع البيانات الرقمية، "Kobo Collect"، وقم بإنزال النتائج في لوحة معلومات النموذج.

فيما يتعلق بالإرشادات التفصيلية بشأن تنفيذ المراقبة والتقييم، يُرجى الاطلاع على الملحق (س).

نظرة عامة على المراقبة والتقييم

خطاب لكبار القادة/المديرين

فيما يخص كبار القادة/المديرين ممن يطالبون هذا الدليل، نود أن نؤكد على وجود فرصة لا تقدر بثمن لرفع تأثير مؤسستك ومصداقيتها وجودة عملها بين يديك. ولديك السلطة لاغتنام هذه الفرصة - للانضمام إلى القادة الشجعان في القطاع الإنساني الذين يعيدون تعريف الطريقة التي نعمل بها بشكل فردي وجماعي.

تتيح مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" فرصة فريدة من نوعها لتبديد المخاوف الجدية التي تواجهنا جميعًا في قطاع العمل الإنساني -- استمرار انتشار اللواقية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. والقدرة لديك على اغتنام هذه الفرصة عن طريق الانضمام إلى قادة آخرين في صناعتنا لإعادة تعريف كيفية معالجة هذه المشكلة من الداخل إلى الخارج.

لقد أخذتنا مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" في رحلة داخلية. يطلب منا أن ننظر بعمق داخل منظمتنا - على الأفراد والقيم والنزاهة التي تحدد نجاحنا والتي يمكننا من تحقيق رؤيتنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني. تطلب منا مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" ننظر إلى ماذا بعد المألوف بحيث نتمكن من تحقيق التحول الشخصي والمهني والتنظيمي. كل فرد في المنظمة يشارك في هذه العملية - وسوف يبدأ التحول معك.

تستلزم مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" وجود قادة إيجابيين جديرين بالثقة والاعتماد ويخصصون وقتًا للموظفين للمشاركة في هذه العملية ولإعطاء الأولوية لنمو المنظمة. الأمر يتطلب من كبار القادة/المديرين المستعدين للمشاركة على قدم المساواة، والاستماع باحترام إلى آراء الآخرين، واستكشاف مجالات التطور الشخصي والتنظيمي، والارتياح مع الشعور بعدم الارتياح.

ستثير مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" روح التحدي بداخلك بطريقة تعمل على مكافئكم وإلهامكم، حيث تستغرق العملية وقتًا وطاقة والتزامًا وشجاعة. وفي المقابل، سيكون فريقك أكثر التزامًا وإلهامًا بفعل المبادئ الإنسانية المتمثلة في الإنسانية والحيادية والنزاهة والاستقلالية ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار".

تدعو العملية الموظفين إلى النظر بشكل نقدي في الثقافة التنظيمية لتحديد كيفية البناء على نقاط السلطة ومعالجة الثغرات. تدور القيادة الحقيقية حول تمكين فريقك من إدراك إمكانية أن يؤدي التغيير إلى حالة من القلق ولكنه من الممكن أن يأخذنا في النهاية إلى مكان أفضل وأقوى.

لدى مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" التي تعمل على المشاركة التامة للقادة القدرة على إحداث التحول. وعن طريق الاستعانة بدعم القادة، سوف تكتسب العملية مصداقية، وتظهر الالتزام، وتضمن الاستدامة. وفي نهاية المطاف يضطلع القادة بمسؤولية الموافقة على سياسات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وإنفاذها وبمسؤولية تشجيع المزيد من الممارسات الشاملة التي تراعي العدالة الجندرية في مكان العمل.

تعتبر الخطوات التالية إلزامية لكبار القادة/المديرين:

- 1 حضور اجتماع مع الميسرين لتحديد الإطار الزمني والنطاق والتفاصيل اللوجستية للتدريبات.
- 2 المشاركة في الاجتماع التمهيدي للموظفين لبدء مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" وتوضيح ماهيتها وسبب أهميتها والتوقعات حول الحضور وإكمال المهام والنتائج المنشودة.
- 3 المشاركة في الوحدات الرئيسية التالية: الوحدة الرابعة (الاعتراف بالطبيعة النظامية للقوة)، والوحدة السادسة (اتخاذ الإجراءات) والوحدة الثامنة (الانتقال إلى ما بعد تحرك!)، حيث تتطلب هذه الوحدات اهتمامًا خاصًا من كبار القادة/المديرين لأنها تشجع على التفكير في ديناميكيات مكان العمل الصعبة وتتطلب خطوات عمل.
- 4 شارك في جلسات إبلاغ كبار القادة/المديرين من قبل الميسرين التي تتضمن ملخصًا للوحدات الأولى والثانية والثالثة والخامسة والسابعة.



5) خصّص وقتاً للمشاركين لقيادة إحاطات الموظفين التي تحتوي على ملخص للموضوعات التي تم تناولها في وحدات تحرّك! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".

خطاب للميسرين

فيما يتعلق بالميسرين الذين يقومون بمطالعة هذا الدليل ممن تم اختيارهم لقيادة هذه العملية، نود أن نعرف أنك قد تم اختيارك لهذا الدور المجزي بسبب الثقة التي تمتلكها المنظمة فيك والمهارات والخبرات والمعارف التي وضعتها في هذه العملية.

تعمل مبادرة "تحرّكوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" على إشراك جميع الأصوات في المنظمة. هذه العملية تستكشف الأفكار والقيم الدافعة للوقوع في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. والتيسير القوي يتيح التأمل الشخصي والحوار الجماعي، مما يؤدي إلى إحداث تغيير على المستويين الشخصي والتنظيمي. وقد يكون هناك اكتشافات مفاجئة ومحادثات صعبة وتجارب عاطفية. من خلال كل ذلك، نستشف أن الميسرين هم مصدر السلطة الذي يربط العملية ككل.

التيسير مهارة تنمو مع الممارسة. وهو أحد الأصول المهنية التي ستوصلك إلى أحلامك البعيدة. وحتى لو كانت خبرتك في التيسير محدودة، فإن الصفات التي تم اختيارك من أجلها تجعلك مناسباً لهذا العمل:

- محاور قوي يتحدث بوضوح واحترام.
- مستمع جيد، اهتمامه الأصلي يشجع الآخرين على الكلام.
- فرد حساس يستجيب بشكل مناسب للعاطفة.
- مراقب حريص على تلخيص الأفكار وتوحيدها بشكل غريزي.

نشاط MEL	وصف النشاط	متى يتم التنفيذ؟	موقع الأداة
الدراسة الاستقصائية الأساسية	ستعمل هذه الدراسة الاستقصائية على تقييم المعارف الأساسية والمواقف والمعتقدات والسلوكيات بالإضافة إلى تصورات الموظفين للاستعداد التنظيمي من أجل التغيير.	قبل بداية الوحدة الأولى، وبعد تأكيد جميع المشاركين على مشاركتهم.	<link Paper> <link Kobo>
تتبع الحضور	سيحظى تسجيل الحضور في مبادرة "تحرّكوا الآن! بأهمية كبرى حيث تنبني كل وحدة على التي قبلها. سيحتاج كل مشارك إلى تسجيل الدخول في بداية كل وحدة.	استخدم كشف الحضور في بداية كل وحدة لتأكيد حضور المشاركين، ثم استخدم قاعدة بيانات "متتبع الحضور إكسل" لمتتبع وحساب معدلات الحضور.	attendance to link> <sheet Excel to link> attendance <database
عمليات الفحص الروتينية للمعرفة	ستعمل هذه الاختبارات القصيرة على قياس المعرفة العامة للمشارك بعد كل وحدة لتعزيز عملية التعلم. يوجد 8 وحدات = 8 اختبارات قصيرة، اختبار قصير لكل وحدة.	كل اختبار يحتوي على من 4 إلى 7 أسئلة وسيتم إدارته في بداية كل جلسة في اليوم التالي للوحدة التي تم تسليمها. على سبيل المثال: سيتم إجراء الاختبار القصير على الوحدة الأولى في بداية الوحدة الثانية.	<link>
الدراسة الاستقصائية الختامية	ستعمل هذه الدراسة الاستقصائية على تقييم المعارف والمواقف والمعتقدات والسلوكيات الختامية بالإضافة إلى تصورات الموظفين للاستعداد التنظيمي بعد انتهاء عملية العمل	في نهاية الوحدة الأخيرة، بعد إتمام جميع المشاركين جميع الأنشطة.	<link>
مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات مع المديرين.	يتم إجراء "مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات" لتقديم رؤية مستقبلية لتوقعات المديرين وتصور التغيير التنظيمي، والذي قد يكون مختلفاً عن الموظفين المشاركين.	يتم إجراء "مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات" لتقديم رؤية مستقبلية لتوقعات المديرين وتصور التغيير التنظيمي، والذي قد يكون مختلفاً عن الموظفين المشاركين.	<KII Pre to link> <KII Post to link>
مناقشات مجموعة التركيز مع الموظفين المشاركين	يتم إجراء مناقشات مجموعات التركيز لتوفير رؤى أخرى نوعية حول عملية التغيير الفردي والتنظيمي والنتائج. تهدف المعلومات التي تم جمعها من خلال مناقشات مجموعات التركيز إلى تقييم أهم التغييرات الحادثة في العملية، بما في ذلك الفرصة للإشارة إلى أمثلة محددة لسياسة/ممارسة في مكان العمل، والتي قد لا تظهر في الدراسة الاستقصائية.	يتم إجراء "مناقشات مجموعات التركيز" قبل بدء عملية "تحرّكوا الآن". ملحوظة: يوجد دليلان لـ "مناقشات مجموعات التركيز"، أحدهما لتحديد هويات الإناث والآخر لتحديد هوية الذكور	guide FGD to link> <staff female for guide FGD to link> <staff male for

- منظم ماهر وضابط الوقت.

سوف يعمل تيسير مبادرة تحرّك! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" على تعزيزك على المستوى الشخصي والمهني وستنتج لك تنمية مكان عمل أكثر شمولاً ومراعاةً. ستعمل أيضاً على تعميق فهمك للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق التفكير في كل موضوع قبل دعوة الآخرين لفعل الشيء نفسه.



الوحدة الأولى: ما هي مبادرة "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟" (4 ساعات)

هذه الوحدة توجه المشاركين إلى تدريب مبادرة "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. هدفها إثارة الحماسة للتدريب، ومساعدة المشاركين على إنشاء مساحة أكثر أماناً لاستكشاف المواضيع الحساسة وشرح آليات وخدمات الإبلاغ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي على الناجيات.

تلخيص سريع

التوعية 1 ساعة، 20 دقيقة.	نبذة عن تدريب "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". <u>الهدف:</u> فهم تدريب "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" والحاجة إلى تغيير ثقافة المنظمة والتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".
التأمل الذاتي 50 دقيقة	إنشاء مساحات أكثر أماناً. <u>الهدف:</u> استكشاف السلوكيات التي تساعد في إنشاء مساحات أكثر أماناً، حيث نشعر بالراحة في المشاركة.
التوعية 45 دقيقة	تعريفات أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين <u>الهدف:</u> أن يتم تقديم التعريفات الأساسية لأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وتوضيح سوء الفهم.
التوعية 15 دقيقة	الإبلاغ ومسارات الإحالة. <u>الهدف:</u> لضمان فهم المشاركين لآليات الإبلاغ وخدمات الاستجابة المتاحة للعنف القائم على النوع الجنسي.
الممارسة 50 دقيقة	الالتزام بالمساحات الأكثر أماناً <u>الهدف:</u> تعزيز الإجراءات التي تعزز وتدعم المساحات الأكثر أماناً.

التوعية – حول مبادرة تحركوا الآن (1 ساعة و 20 دقيقة)

الهدف: فهم تدريب "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" والحاجة إلى تحويل ثقافة المنظمة للتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".

الجزء الأول – الدراسة الاستقصائية الأساسية (20 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من الدراسة الاستقصائية الأساسية لجميع المشاركين أو جَهِّز رابطاً للطبعة الصادرة على الإنترنت من الدراسة الاستقصائية التمهيدية/الأساسية على "Collect Kobo".
- جَهِّز أجهزة الكمبيوتر المحمولة أو الأجهزة اللوحية لإكمال الاختبار الأولي/الدراسة الاستقصائية الأساسية عبر الإنترنت (إذا لزم الأمر).

الخطوات:

1.1 وضِّح ما يلي: للتأكد من أننا نلبي أهدافنا لعملية التدريب، نود أن نفهم ما هي نقطة البداية لدينا. قبل أن نبدأ جلسات اليوم، سنكمل الدراسة الاستقصائية الأساسية. تتضمن الدراسة الاستقصائية أسئلة الاختيار من متعدد، والإجابة بنعم/لا وأسئلة قصيرة. يُرجى عدم ترك أي أسئلة فارغة، وإذا كانت لديك أسئلة، فيرجى الرجوع إلينا.

ملحوظة: أكد على أن الأجوبة ستكون مجهولة وسيتم الحفاظ عليها في سرية.

1.2 وَرِّع الدراسة الاستقصائية الموجودة في الملحق # وأجب عن أي أسئلة تظهر أمامك. تأكد من إتمام جميع الدراسات الاستقصائية الأساسية وتسليمها قبل الانتقال.

الجزء الثاني – نظرة عامة على تدريب "تحركوا الآن!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" وأساسها المنطقي (25 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب هدف التدريب على لوح ورقي قلاب.
- علِّق لافتات مقاس 4A وكتابة "أ" و"ب" و"ج" و"د" في كل ركن من الغرفة.



- اطبع أو جهّز لوح ورقي مع نسخة كبيرة من مادة الجلسة (1أ) ("ما حجم مشكلة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟")

الخطوات:

- 1.1 رَحّب بالمشاركين في الجلسة. اعترف بأن الخطوة الأولى في هذه العملية هي الظهور والانفتاح.
- 1.2 شارك الهدف التدريبي للعملية: **التعرف على التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء على النساء اللاتي يشتغلن في بيئات عمل إنسانية والتفكير في ذلك واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع حدوثه في البيئات الإنسانية على النساء والفتيات اللاتي تآثرن بالأزمة الإنسانية.**
- 1.3 توجيه الدعوة للمشاركين لكي يتعرفوا على بعضهم البعض بشكل أفضل وذلك بتقديم أنفسهم لشخص آخر في الغرفة، حيث ينبغي عليهم أن يتبادلوا معلوماتهم الأساسية (الاسم، والمسمى الوظيفي، ومكان العمل، كلما أمكن)، بالإضافة إلى توقعاتهم التي يفرضون عن هذه العملية.
- 1.4 العودة إلى الجلسة العامة، ومطالبة كل مشارك بتقديم شريكه. كتابة آمالهم الخاصة بهذه العملية على ورق مقوّى تحت عنوان "التوقعات". راجع القائمة ووضح أوجه تشابه واختلاف توقعات المشاركين. شرح تلك التوقعات التي ستكون لديك القدرة على تحقيقها والتي تتجاوز نطاق التدريب.
- 1.5 بعد جلوس المشاركين، **إسأل:** لماذا تعتقد أن هذا التدريب مهم؟ بعد إجابة المشاركين، وضح أن: تعد أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني حقيقة مؤسفة. معظمنا على علم بحدوثها، ولكن ما مدى شيوعها حقاً؟ هيا بنا نرى ما الذي تقوله الإحصائيات.
- 1.6 اطلب من المشاركين الوقوف. أخبرهم أنك ستقرأ سلسلة من العبارات عن أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. بعد ذلك سيقيم المشاركون بالتصويت للإجابة الصحيحة (أ، ب، ج، د) عن طريق الانتقال إلى الزاوية المناسبة من الغرفة.
- 1.7 أقرأ العبارات التالية، وامنح المشاركين الوقت للانتقال إلى الزاوية التي اختاروها من الغرفة:
 - a. نسبة العائلات في المجال الإنساني اللاتي تعرضن لمضايقات رومانسية أو جنسية مستمرة من زميل لهن: (أ) 15% - (ب) 32% - (ج) 95% - أو (د) 55%. (الإجابة: (د) 55%)
 - b. نسبة العائلات في المجال الإنساني اللاتي تعرضن للمس من زميل لهن: (أ) 48% - (ب) 29% - (ج) 82% - أو (د) 5%. (الإجابة: (أ) 48%)
 - c. ما هو عدد المنظمات غير الحكومية المتورطة الواردة في تقرير منظمة "انقذوا الطفولة" لعام 2002 الذي كشف فضيحة "الجنس من أجل المساعدة" في غرب أفريقيا: (أ) 5 - أو (ب) 15 - أو (ج) 25 - أو (د) 42. (الإجابة: (د) 42)
 - d. في عام 2018، كان عدد الحالات ذات الصلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي أبلغت عنها المنظمات الإنسانية الرائدة: (أ) 19 - أو (ب) 539 - أو (ج) 37 - أو (د) 108. (الإجابة: (ب) 539)

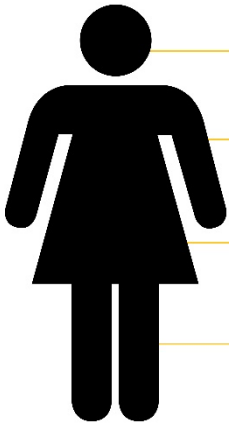
- 1.8 اطلب من المشاركين العودة إلى مقاعدهم. عرض مواد الجلسة (1أ) ما حجم مشكلة أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ وإسأل: ما هي ردود أفعالكم على هذا التمرين؟ هل فوجئت بالإحصائيات؟ هل تكللت التوقعات بأعلى أم أقل مما كنت تعتقد؟ وضح أي اختلافات في الردود التي لاحظتها بين الموظفين والموظفات.¹

مواد الجلسة (1أ) – ما حجم مشكلة أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

1.9 وضح ما يلي:

- a. تظهر الإحصاءات أن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يمثلان مشكلة كبيرة في قطاعنا. في الواقع ومراعاة لميل ضحايا العنف إلى عدم الإبلاغ عن تجاربهم، فإنه من الممكن أن يكون العدد الحقيقي للضحايا أعلى من ذلك.
- b. عندما نتحدث عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين نجد ميلاً للتفكير حصرياً في أفراد المجتمع ممن يتعرضون لسوء المعاملة، ولكن العائلات في المجال الإنساني يتعرضن أيضاً للتحرش الجنسي. ومعنى ذلك هو عدم نهوض الجهات الفاعلة الإنسانية (والتي منها موظفي الوكالات الإنسانية والمتطوعين والمتقاعدين والاستشاريين) بالنهوض بواجبها في حماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات ودعمها.

ما حجم مشكلة أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟



- تعرض 48% من العائلات في المجال الإنساني للمس من زميل لهن بطريقة غير مرغوب فيها.
- تعرض 55% من العائلات في المجال الإنساني لمضايقات رومانسية أو جنسية متواصلة من زملائهن.
- 42 وكالة، 67 فرداً متورطين في بلاغ "الجنس مقابل المساعدة" في غرب إفريقيا لسنة (2002) 73 بلاغاً لدى منظمة أو كسفاً بعد فضيحة هابتي (2017).
- وقوع 589 حالة من حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بين الوكالات الرائدة 12 بلاغاً بعد إعصار موزمبيق.

¹ إذا أثّرت أسئلة حول مصدر الإحصائيات، فقم بتوفير المراجع. يأتي أول مرجعان من دراسة استقصائية عالمية أجرتها الشبكة النسائية الإنسانية عام 2015؛ والمرجع الثالث من تقرير منظمة "انقذوا الأطفال" لعام 2002 "ليس لدي من أجا إليه: النقص في الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين على الأطفال من قبل عمال الإغاثة وجنود حفظ السلام"؛ أما المرجعين الرابع والخامس فقد تم الحصول عليهما من الدراسة الاستقصائية السنوية الثانية حول التحرش الجنسي وسوء السلوك الجنسي في القطاع الإنساني الصادر عن مؤسسة طومسون رويترز في عام 2019؛ والمرجع السادس من تقرير "الأمم المتحدة للتحقيق في مزاعم ممارسة الجنس مقابل الغذاء بعد إعصار إيدا في موزمبيق" الصادر عن مؤسسة توماس رويترز في عام 2019.



الجزء الثالث – لماذا هذا التدريب؟ (5 دقائق)

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

- أ. هناك العديد من التدريبات التي تهدف إلى منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومن المحتمل أن تكون حضرت هذا التدريب بالفعل. ومع ذلك، فإن مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" هي عملية فريدة من نوعها لأنها تسعى إلى معالجة الأسباب الجذرية.
- ب. إن مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" لا تعمل على زيادة معرفة الموظفين بشأن المفاهيم فحسب. ولكنها تساعد أيضاً على تغيير ثقافة المنظمة والاستناد إلى الأدلة للتصرفات المجدية في الحيلولة دون التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين". هذا مهم لأنه على الرغم من أكثر من 15 سنة من الجهود لمكافحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، لم نحرز سوى تقدم ضئيل للغاية.

2.2. وضح ما يلي:

- أ. هذا التدريب يقع ضمن سياق أكبر للعمل يتم إجراؤه على مستوى العالم لمعالجة عدم العدالة الجندرية. للأسف يعتبر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من المظاهر الشائعة جداً لعدم المساواة والظلم بين الجنسين في قطاع العمل الإنساني.
- ب. عمل متابعة لحركة #MeToo وحركة #AidToo، كانت هناك حركة متنامية للتنظيم لاستجابة جماعية لتحقيق عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومع ذلك، فإن إنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يتطلب تحولاً شخصياً وتغييراً تنظيمياً لا القواعد والسياسات فحسب.
- ج. على الرغم من اعتبار هذا تحدياً، إلا أن الخبر السار هو أننا جميعاً معاً في هذا الأمر. وبصرف النظر عن هويتك ومنصبك في منظمنا، لديك دور مهم تلعبه!

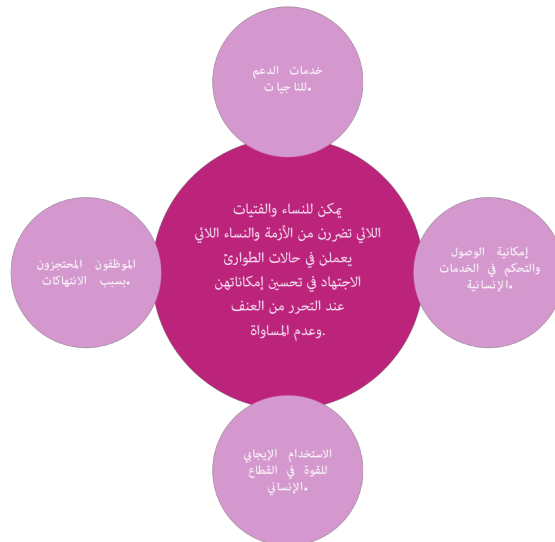
الجزء الرابع – تدريب الموظفين كجزء من التحول التنظيمي والقطاعي (30 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع أو جهّز لوح ورقي مع نسخة كبيرة من مادة الجلسة (1ب) ("رؤية للتغيير: عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني")
- اطبع العروض التقديمية المرئية لوحدة مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي (مادة الجلسة 1ج) وإحضار الشريط.
- اطبع أو جهّز لوحاً ورقياً مع نسخة كبيرة من مادة الجلسة (1د) ("النهج الأساسي").

الخطوات:

- 1.1. وضح ما يلي: في أكتوبر 2018، اجتمع ممثلون من 14 منظمة لحقوق المرأة من إفريقيا وآسيا والشرق الأوسط في عنتبي، أوغندا، لمناقشة كيف يمكن للجهات الفاعلة الإنسانية إحداث تغيير في أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. "كانت رؤيتهم العامة تتمثل في تمكين النساء والفتيات اللاتي تعرضن للتأثر بالأزمة والنساء اللاتي يعملن في حالات الطوارئ لكي يتابعوا الاجتهاد في تحسين إمكاناتهن البعيدة عن العنف وعدم المساواة."
 - 1.2. أشر إلى مادة الجلسة (1ب) ("رؤية من أجل التغيير: عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني") وتوضيح أنه:
 - أ. لكي يحدث ذلك، يتعين حدوث عدداً من الأشياء. على سبيل المثال، سنحتاج إلى التأكد من أن النساء والفتيات اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بإمكانهن الوصول إلى خدمات آمنة وسرية ومسؤولة،
 - ب. كما سنحتاج أيضاً إلى ضمان تحقيق المساواة في إمكانية حصول النساء والفتيات على الخدمات والموارد الإنسانية والتحكم فيها.
 - ج. سنحتاج إلى التأكد من إعطاء النظام الإنساني الأولوية للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وتخصيص ما يكفي من الموارد له، ومن تحمل العاملين في المجال الإنساني المسؤولية عن فشلهم في تحدي التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- مادة الجلسة (1ب) – "رؤية من أجل التغيير: عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني."





1.3. وضّح ما يلي:

- أ. من الممكن أن يلعب تدريب الموظفين المصمم ليكون تحويليًا دورًا في إثارة تفكير أعمق في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، الشكل الذي تتخذه هذه الانتهاكات وأسبابها وتأثيراتها. وعن طريق القيام بذلك، فإنه من الممكن أن تحفز العمل الفردي والجماعي والقطاعي.
- ب. لا تعمل مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" فقط لزيادة معرفة الموظفين. الهدف منها يكمن في دعوة العاملين في المجال الإنساني إلى التغيير من الداخل والخارج - أولاً كأفراد، ثم كمنظمات وأخيراً كقطاع. لن تثمر هذه الطريقة وحدة عن إحداث التغيير في المنظمة أو القطاع، ولكن باستطاعته المساعدة في تحفيز الجهود المستمرة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

1.4. توزيع ورق مقاس 4A مع صور مرئية توضح الوحدات الثماني في رحلة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" نحو التحول (مادة الجلسة 1 ج). وضّح أنك ستقوم الآن بإجراء تمرين تفاعلي لاستكشاف الرحلة المكونة من ثماني وحدات التي سنخوضها معًا.

1.5. قسّم المشاركين إلى أربع مجموعات، وامنح كل مجموعة صورتين مرئيتين. وضّح ما يلي: ينبغي على المشاركين أن يقرروا أي عنصر مرئي يمثل الوحدة التي أقوم بوصفها. إذا كانت لديك، فانتقل إلى مقدمة الغرفة وقم بنثبيتها بحيث يتمكن الآخرون من رؤيتها. تنبني كل وحدة على الوحدة السابقة وتقرّبنا من طريقنا نحو التحول الفردي والجماعي.



1.6. اقرأ المربع التالي، توقف مؤقتًا للسماح للمشاركين بتحديد الصورة المرئية الصحيحة.

الوحدات الثماني في تدريب "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي

1. الوحدة الأولى في رحلتنا التعرف على ماهية مبادرة تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟" في هذه الوحدة، سنتعرف على الرحلة التي انطلقنا فيها معًا. كما سنتعلم أيضًا المفاهيم والاستراتيجيات الأساسية للحفاظ على أماننا وأمان الآخرين.
2. الوحدة الثانية هي معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني. في هذه الوحدة، سوف نعمن النظر في هويتنا باعتبارنا من الأفراد العاملين في المجال الإنساني وفي الكيفية التي يمكننا بها ترجمة أسمى قيمنا إلى أفعال.
3. الوحدة الثالثة هي العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والقوة. وسوف نتعمق في هذه الوحدة، أكثر في استكشافنا للقوة - من الذي يحظى بها ومن الذي ليست لديه أي قوة ولماذا يصبح الأمر مهمًا عندما يتعلق بموضوع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
4. الوحدة الرابعة هي الاعتراف بالطبيعة النظامية للقوة. في هذه الوحدة، سوف نتعرف على طبيعة القوة وعلى الكيفية التي يمكننا بها تحدي هيكل القوة التي تُكرّس العنف والتمييز.
5. الوحدة الخامسة هي الاحترام في مكان العمل. في هذه الوحدة، سنطور تقديرنا للاحترام باعتباره مبدأً إرشاديًا في مكان العمل والكيفية التي تعزز بها التفاعلات المحترمة مع الزملاء من جهودنا في مكافحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
6. الوحدة السادسة هي اتخاذ الإجراءات.. في هذه الوحدة، نؤكد على أن كل واحد منا هو قائد قادر على اتخاذ موقف بشأن أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
7. الوحدة السابعة هي أن نكون حلفاء فعالين. في هذه الوحدة، نستكشف المفاهيم التي تعزز قدرتنا على اتخاذ الإجراءات - مفاهيم مثل "النسوية" و"المساءلة" و"التضامن".
8. الوحدة الثامنة الانتقال لما بعد "تحركوا الآن!" نحدد طرقًا لنقل ما تعلمناه خارج مؤسستنا إلى القطاع بأكمله.

1.7. وضّح ما يلي: كما ترون من هذا التمرين وهذه الصور المرئية، أماننا رحلة كبيرة ولكنها مليئة بالفرص!

1.8. بعد ذلك اعرض مادة الجلسة (1د) ("النهج الأساسي"). وأكد على أن التدريب مبني على دورة تعلم البالغين للتوعية □ والتأمل الذاتي □ والممارسة وأن هذا التنسيق المكون من ثلاثة أجزاء مصمم لتعظيم نتائج التعلم ولدعم تغيير السلوك الفردي .

مادة الجلسة (1د) – "النهج الأساسي"

1.9. وضّح ما يلي:

- أ. جلسات التوعية تتناول الموضوعات على نطاق واسع وغالبًا ما تشمل محاضرات ومسرحيات تمثيلية ولعب الأدوار والمناقشات في اجتماعات عامة وجماعات صغيرة.
- ب. التأمل الذاتي يشمل تطبيق الموضوع على الذات. وأما فيما يتعلق بتمارين التأمل الذاتي، فستحصل على دفتر يوميات يمكنك تدوين أفكارك فيه. حاولنا العثور على دفتر يوميات أفضل بحيث يتسنى لك الاستمتاع باستخدامها. يتعين إحضار دفتر اليوميات إلى كل جلسة - لذلك لا تنسها! (توقف مؤقتًا ووزّع دفتر اليوميات.)



ج. تتيح لك الممارسة من خلال مهام عملية المنحى تطبيق الموضوع على المنظمة والممارسات الوقائية. ويشمل ذلك جلسات إبلاغ للموظفين، حيث يتم إبلاغ الموظفين من خارج التدريب علمًا بمحتواه، بالإضافة إلى مشروعين نهائيين.

1.10. وضح ما يلي:

أ. سيكون كبار القادة/المديرين حاضرين للوحدات 4 و6 و8. حيث تعد مشاركتهم في هذه الوحدات أمرًا أساسيًا لأن الوحدات تغطي موضوعات مهمة مثل ديناميكيات السلطة والسلوكيات السامة في مكان العمل.

ب. ومن المتوقع أن تؤدي المحادثات في هذه الجلسات إلى إبرام بعض الاتفاقات من أجل التغيير، الأمر الذي يتطلب دعم كبار القادة/المديرين للتنفيذ.

ج. سوف نضمن أيضًا الإبقاء على مشاركة كبار القادة/المديرين عن طريق إحاطتهم بعد الوحدات الأخرى. سيتم وضع علامة على مشكلات الموظفين التي تتطلب الانتباه واتخاذ إجراء بشأنها، بعد الحصول على إذن منك فقط. لن يتم مشاركة أي معلومات شخصية.

1.11. اسأل المشاركين إذا كانت لديهم أي أسئلة حول النهج ووضح مخاوفهم. كن مستعدًا للإجابة على الأسئلة الشائعة في المربع التالي.

الأسئلة الشائعة

1. ما هي طبيعة المناقشات الجماعية؟
نظرًا للطبيعة الحساسة للمحتوى في مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"، سيتم استخدام كل من المجموعات أحادية الجنس والمختلطة حسب الموضوع وأهداف المناقشة.
2. ما معنى كتابة الخواطر اليومية؟
تسجيل الخواطر اليومية هو تدوين أفكارك كما تخطر ببالك. وهو لعينيك فقط. لا توجد أجوبة صحيحة أو خطأ، والنحو والإملاء غير مهم. يعطي التفكير والتأمل الفردي، الذي يتضمن تدوين الخواطر اليومية، المشاركين فرصة لتفهم مفاهيم جديدة بشكل أفضل مما لو استعملوا طريقة أخرى. (توجد أيقونة بجوار أنشطة تدوين الخواطر اليومية في دليل المُنسّق، تجذب انتباهك إلى هذه التمارين).
3. لماذا تتطلب المهام العملية التوجه، العمل خارج التدريب؟
يتطلب التغيير المستديم التمرس، يتطلب التوعية والتأمل الذاتي والممارسة. سنأكد المهام العملية التوجه، (نقاش الموظفين والمشاريع النهائية) أن المفاهيم المتضمنة في مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" ستستوعب للمستقبل. منهج المبادرة مبني على العمل والتطبيق لأنه يهدف التغيير. والتغيير لا يحدث إلا بالالتزام للتغيير المدعوم بالعمل والفعالية.

التأمل الذاتي – إيجاد مساحات أكثر أمانًا (50 دقيقة)

التوعية=المفاهيم	تستكشف الموضوع على نطاق واسع، حيث تُعرض المفاهيم من خلال المحاضرات والمناقشات والأنشطة الجماعية.
التأمل الذاتي=الاستيعاب الداخلي	تطبيق الموضوع على الذات، حيث يتيح وقت الراحة للمشاركين باستيعاب المفاهيم ودمجها داخليًا عن طريق المطالعة وتصورها وتسجيلها في دفاتر اليومية.
الممارسة=العمل	يطبق الموضوع على ممارسات التنظيم والوقاية. تهدف إحاطات الموظفين والمشاريع الجماعية إلى تحويل الثقافة والعمليات التنظيمية والطريقة التي يتعامل بها الموظفون مع بعضهم البعض.

الهدف: استكشاف السلوكيات التي تساعد في إنشاء مساحات أكثر أمانًا، حيث نشعر بالراحة في المشاركة.

الجزء الأول – تهيئة الظروف عن طريق إيجاد مساحات أكثر أمانًا (35 دقيقة)

التحضيرات

- نسخ مطبوعة من مادة الجلسة (1هـ) ("الصفات الخمس لمساحة أكثر أمانًا") لجميع المشاركين.
- جهاز اللوح الورقي يسرد الصفات الخمس.

الخطوات:

1.1. قم بإجراء تمرين تهيئة قصير لتنشيط المجموعة أو تركيز اهتمامها، أو قم بدعوة المشاركين لاقتراح واحد.

1.2. وضح ما يلي:

a. عندما نتشارك مشاعرنا وخبراتنا، فهذا يُعمّق فهمنا للتغيير المطلوب. ومع ذلك، تتطلب مشاركة رؤانا مع الزملاء إحساسًا بالأمان - وحرية في الشعور بأن تكون صادقًا وضعيفًا أمام الآخرين.

b. لم نتمكن أبدًا من ضمان مساحة آمنة تمامًا، نظرًا لعدم وجود أحد لديه سيطرة كاملة على ما يعتقد الآخرون أو يقولونه أو يفعلونه أو يؤمنون به. ومع ذلك يمكننا أن نقرر بشكل فردي وجماعي إنشاء مساحة أكثر أمانًا لبعضنا البعض وممارسة السلوكيات التي تشجع على إجراء محادثات حقيقية.

1.3. ورّع مادة الجلسة (1هـ) - (خمس مزايا لمساحة أكثر أمانًا). اطلب من المشاركين قراءة النشرة بصمت وبعد ذلك كتابة إجاباتهم على الأسئلة في نهاية القراءة في دفاترهم.



1.4. راجع الردود على الأسئلة الواردة في جلسة عامة، ووجه الدعوة للمشاركين لمشاركة أفكارهم. بعد ذلك، انشر اللوح الورقي القلاب مع المزايا الخمس للمساحة الأكثر أمانًا في مقدمة الغرفة. أكد على أن هذه المزايا ستكون خاصة بالقواعد الأساسية لـ "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي للحفاظ على مساحة أكثر أمانًا حيث يمكن للمجموعة إجراء محادثات مثمرة ومحترمة. ملحوظة: احتفظ بورق اللوح المفقود بحيث يمكن الرجوع إليه في الوحدات المستقبلية.

مادة الجلسة (1هـ) - خمس مزايا لمساحة أكثر أمانًا

السرية: السرية تعني الحفاظ على خصوصية المعلومات؛ إذ قد يشارك الأشخاص خبراتهم أو قصصهم الشخصية للمساعدة في توضيح فكرة أو إنشاء اتصال شخصي أو طلب المساعدة. وفي مساحة أكثر أمانًا، هناك فهم مشترك بأن الجوانب الخاصة لمناقشاتنا (أسماء الأشخاص أو المعلومات الكاشفة أو الحساسة) لن تتكرر خارج المناقشة. يمكن الإشارة إلى الموضوعات والأفكار الرئيسية علانية، ولكن ينبغي ألا يخشى من أن تصبح تجاربه الخاصة من المعارف المشتركة.

سلوك محايد: في مساحة التعلم الخالية من إصدار الأحكام (المحايدة)، يحظى الأشخاص بالدعم أثناء عملهم خلال لحظات من التطور الشخصي. على سبيل المثال، على الرغم من أننا سنتعرف في وحدة لاحقة على أن المبادئ الإنسانية تشمل الحياء وعدم التمييز، فإننا باعتبارنا من بني البشر لدينا تحيزات. وبينما نشارك في المناقشات الجماعية المنعقدة، سنتعلم المزيد عن أنفسنا والآخرين، وبعضها سيفاجئنا. إن الاعتقاد السائد بأن بعض المجموعات أفضل من البعض الآخر راسخ لدرجة أنه يمكن أن يؤثر على طريقة تفكيرنا. ينطوي جزء من إدراك الذات على اكتشاف التحيزات داخلنا. في مساحة أكثر أمانًا، يمكننا تحديد هذه التحيزات، وتحمل المسؤولية عنها وتغييرها - وفي الوقت نفسه، حاول التعاطف مع زملائنا الذين يقومون برحلاتهم الخاصة لاكتشاف الذات.

التواصل المباشر: جزء من إنشاء مساحة أكثر أمانًا هو التحدث عند الشعور بالأذى. وعلى هذا النحو، لم يُترك أحد أبدًا ليتساءل عما إذا كان الآخرون لديهم مشاعر سلبية بسبب شيء قالوه أو فعلوه. إحدى طرق القيام بذلك تتمثل في استخدام عبارات "أنا": "عندما قلت _____، انتابني شعور ب_____ لأن....." يساعدنا استخدام عبارات "أنا" على فصل القصد عن الأثر، حيث يُسمح للمتحدث أن يعبر عن الشعور الذي انتابه بسبب موقف دون توجيه الاتهام المباشر للمستمع، ومنح المستمع فرصة لشرح وجهة نظره. وقد يكون استخدام جمل "أنا" والاستماع إليها أمرًا صعبًا في البداية، إذ يتطلب الأمر التواضع والانفتاح لتقديم الملاحظات وتلقيها. يمنحنا التواصل المباشر فرصة لخلق مساحة أكثر أمانًا نرغب فيها وننمو بشكل فردي وباعتبارنا مجموعة.

الوقت المخصص للعناية بالنفس: تشجع المساحة الأكثر أمانًا الأشخاص على الاعتناء بأنفسهم. يمكن أن تكون مشاركة القصص الشخصية أمر صعب من الناحية العاطفية. إن إنشاء مساحة أكثر أمانًا يعني أننا نخصص الوقت لاحتياجاتنا واحتياجات الآخرين العاطفية. يمكننا أن نلتزم العذر لأنفسنا من أجل لحظة من التفكير والتأمل، ونطلب الدعم من الزملاء أو نطلب الدعم التخصصي عند الحاجة - وبإمكاننا تشجيع الآخرين على فعل الشيء نفسه. وهذا التأمل تمرين صحي، حيث نتيج لنا الرعاية الشخصية إنشاء مكان للعمل آمن ومحترم.

الالتزامات: إن إنشاء مساحات أكثر أمانًا يتطلب التزامًا طويل الأجل وذلك بممارسة السرية واتباع سلوك عدم إصدار الأحكام (المحايد) والتواصل المباشر وتخصيص الوقت للرعاية الذاتية. ومع مرور الوقت، تندمج هذه السلوكيات في ثقافة تعتمد عليها الناس ويتوقعونها. إن التزامنا بهذه المزايا يعني أن إنشاء مساحات أكثر أمانًا يمثل أولوية حتى يشعر الناس بالراحة عند مشاركة مشاعرهم وأفكارهم الأكثر صدقًا. وبهذا الصدق والانفتاح فقط يمكننا التخلص من طرقنا القديمة في التفكير ودعم بعضنا البعض لتبني قواعد السلوك لدينا باعتبارنا من العاملين في المجال الإنساني. إنها مسؤوليتنا - بصرف النظر عن دورنا داخل المنظمة - مسؤولية المساهمة في إنشاء مساحات أكثر أمانًا لزملائنا وعملنا.

أسئلة المتابعة

1. لماذا هذه المزايا الخمس مهمة لمبادرة "تحركوا الآن؟" لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟
2. ما هي المزايا التي سيكون من الأسهل تبنيها؟
3. أيها سيكون الأصعب؟ لماذا؟

الجزء الثاني - التعامل مع المقاومة (15 دقيقة)

التحضيرات

- إحضار ملاحظات لاصقة أو بطاقات ملاحظات فارغة.

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

التصدي للمقاومة يعد أمرًا أساسيًا لخلق مساحة أكثر أمانًا والحفاظ عليها. سوف نقوم في هذا التدريب، باستكشاف أنفسنا وأفعالنا. وسنناقش الأشياء التي تتحدى الأفكار والمعتقدات القديمة في أنفسنا، وعن الطريقة التي نؤدي بها عملنا والطريقة التي نظهر بها أمام العالم.

أ. عندما نقوم بإنجاز هذا النوع من الأعمال، من الحتمي أن نواجه مقاومة. لذلك يمكن تعريف المقاومة بأنها رفض قبول شيء ما أو الامتنال له. تشمل أمثلة المقاومة تغيير الموضوع، وإبداء التعليقات الساخرة، وإلقاء النكات، والغضب، ورفض شخص ما أو شيء ما، والاستسلام قبل أن نبدأ.

ب. المقاومة أمر طبيعي! وهي رد فعل شائع على المعلومات التي لا نصدقها أو التي تجعلنا نشعر بعدم الارتياح. ومن الأهمية بمكان أن نتذكر أن المقاومة نادرًا ما تنبع من النوايا السيئة. وفي واقع الأمر، إذا استغرقنا الوقت الكافي لاستكشاف استجاباتنا الأولية، فقد نجد أنه يمكننا تعلم شيء ما عن أنفسنا والآخرين.

2.2. وُزَع الملاحظات اللاصقة أو بطاقات الملاحظات الفارغة على المشاركين وقرأ النص التالي بصوت عالٍ:

أ. / والآن سنقضي بعض الوقت في التفكير في الشكل الذي نتخذه مقاومتنا. وبعدها، سنقوم بتدوين أفكارنا. (توقف مؤقتًا لمدة 5 ثوان).

ب. كيف أتصرف عندما ينتابني شعور بالتوتر أو عدم الارتياح؟ (توقف مؤقتًا لمدة 5 ثوان).

ج. هل أصبحت ممن يصدرن الأحكام (غير محايد)؟ هل أرفع صوتي؟ هل أطلق النكات؟ هل أغير الموضوع؟ هل أمشي بعيدًا؟ (توقف مؤقتًا لمدة 5 ثوان).

د. قد يكون لديك طريقة أو أكثر للتعبير عن المقاومة. أشعر بالمقاومة التي تظهر على جسمك. (توقف مؤقتًا لمدة 5 ثوان).

هـ. كيف تعبر عن المقاومة؟ اكتب الأفكار والمعتقدات التي تخطر ببالك. (توقف أثناء كتابة المشاركين)



2.3. اجمع البطاقات أو الملاحظات اللاصقة وقم بخلطها وقرأتها بصوت عالٍ. انشرها وقم بتجميعها في موضوعات على لوح ورقي مؤقت. لاحظ أي اتجاهات - على سبيل المثال: في هذه المجموعة، هناك عدد من يلقى النكات عندما نشعر بعدم الارتياح. هذا شيء جيد أن تعرفه!

2.4. وضح ما يلي: الهدف من هذا التمرين يتمثل في إظهار تفاعل البشر بطرق مختلفة عند الشعور بالتوتر أو عدم الراحة. عندما نفهم سبب تصرف الناس بطريقة معينة، فإنه من الأسهل لنا أن نشعر بالتعاطف مع أنفسنا والآخرين، وأن نتعامل مع الأمور بطريقة أقل شخصية، وإجراء التعديلات حسب الحاجة.

التوعية – تعريف التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي (45 دقيقة)

الهدف: تقديم التعريف الأساسي لأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وتوضيح سوء الفهم.

الجزء الأول – ما المقصود بالتحرش الجنسي؟ (20 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف التحرش الجنسي على ورق قلاب (فليجارت).
- اطبع أو جهز نسخة كبيرة من مواد الجلسة (1و) ("تسلسل التحرش الجنسي") (1ز) ("صور مرئية لسيناريوهات التحرش الجنسي")
- اعرض مقطع فيديو بلو سبت ستوديو "الموافقة: إتز سيمبل أز تي (إنها أبسط من إعداد كوب من الشاي)" (<https://www.youtube.com/watch?v=8JGiT5oQbei>)

ملحوظة: في حال عدم الثقة باتصال الإنترنت، قم بإعداد ملخص كتابي للفيديو لطباعته أو قراءته بصوت عالٍ.

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي: معظمنا على دراية بنوعين من أشكال العنف في مكان العمل تسعى مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي إلى التصدي لهما. ومع ذلك، فإنه قبل أن نواصل، نود إنشاء فهم مشترك لهذه الشروط.

1.2. علق التعريف التالي واطلب من أحد المتطوعين قراءته بصوت عالٍ:

التحرش الجنسي هو أحد الأشكال المحددة للتحرش والتي منها على سبيل المثال لا الحصر، محاولات التودد الجنسي غير المرغوب فيها، وطلبات الحصول على خدمات جنسية، وغيرها من السلوكيات اللفظية، أو غير اللفظية، أو البدنية ذات الطابع الجنسي. التحرش الجنسي ليس سلوكاً جنسياً رضائياً بين شخصين يجذبان إلى بعضهما البعض في مكان العمل. ولكنه إساءة استخدام القوة حيث يستخدم الجاني قوته (الناشئة عن الاختلافات الاجتماعية أو السياسية أو التعليمية أو الاقتصادية أو المؤسسية) للضغط على شخص ما لإخضاعهم لميوله الجنسية. وغالباً ما يكون التحرش الجنسي "مقايضة" ولكن ليس بشكل دائم، مما يعني أن الخضوع للمضايقات غير المرغوب فيها يكون إما بشكل مباشر أو غير مباشر شرطاً للتوظيف أو القرارات ذات الصلة بالتوظيف مثل الترقيات أو زيادة الجدارة.

1.3. ضع مادة الجلسة (1هـ) ("تسلسل التحرش الجنسي") في مقدمة الغرفة بحيث يتمكن المشاركون من مشاهدتها بسهولة. وضح ما يلي:

- سلوكيات التحرش الجنسي ليست هي نفسها، فهي تقع في سلسلة متصلة من سلوكيات أكثر خفاءً وتسترًا (ضمنية) إلى سلوكيات مباشرة أكثر وضوحًا (صریحة).
- هناك في أقصى يسار الطيف، تحرش جنسي ضمني، وهو أقل وضوحًا. أما في أقصى اليمين، فهناك تحرش جنسي صريح، وهو أكثر وضوحًا ومباشرة. وبمجرد أن تتحول السلوكيات وتصبح عنيفة، فإنها تتجاوز خط التحرش الجنسي عبورًا إلى الاعتداء الجسدي والجنسي.
- ولذلك فإنه من الأهمية بمكان ملاحظة أن الاستمرارية لا تشير بأي شكل من الأشكال إلى مدى خطورة الحادث أو درجة التأثير.

مادة الجلسة (1و) - تسلسل التحرش الجنسي

تسلسل التحرش الجنسي



1.4. بعد توضيح مدة الاستمرارية، أبلغ المشاركين أنهم سينظرون على سلسلة من الصور توضح سيناريو لتحرش جنسي، وعليهم أن يقرروا ما إذا كان السيناريو مثالاً على التحرش الجنسي الضمني أو الصريح ومناقشة السبب. اعرض الصور في مادة الجلسة (1ج) ("صور مرئية لسيناريوهات التحرش الجنسي") واحدة تلو الأخرى مع مناقشة في الجلسة الجماعية.



صور مرئية لسيناريوهات التحرش الجنسي



1.5. وضح ما يلي:

- سواء كان التحرش الجنسي ضمنيًا أم صريحًا، غالبًا ما تتردد النساء في الإبلاغ عن هذا النوع من السلوكيات لأنه من السهل على المعتدي الرفض، الإنكار أو ادعاء إساءة الفهم.
- وعلى الرغم من ذلك، العامل المشترك في جميع أنواع التحرش الجنسي هو كونها إساءة استخدام السلطة من قبل موظفين ذوي المراكز العالية في المنظمة وذوي النفوذ والتأثير بسبب عوامل أخرى مثل الجنس أو العمر أو الجنسية.

1.6. اقرأ شرح التحرش الجنسي في المربع التالي.

يسمات التحرش الجنسي

- من الشائع أن يكون الرجال هم مرتكبو التحرش الجنسي أكثر من النساء. في معظم الحالات يتمتع الرجال بقوة جسدية واجتماعية واقتصادية ومؤسسية أكبر من النساء. وفي معظم المجتمعات يتم تربية الرجال ليكونوا مهيمين، ذو خبرة جنسية، وليكونوا البادئين للنشاط الجنسي. في حين يُتوقع أن يتحلّى النساء بالهدوء والعفاف والتواضع وبدون الخبرة الجنسية.
- هذه الأعراف الاجتماعية يمكن أن تجعل الرجل يشعر بأنه من حقه أن يتحرش جنسيًا بالنساء والإفلات من العقاب. هذه الأعراف الاجتماعية نفسها هي التي تعاقب النساء اللاتي يتحدثن عن التحرش من خلال وصمهن وإلقاء اللوم عليهن. ولأن التحرش الجنسي له بُعد جنساني، فإنه يعتبر شكلاً من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- دائمًا ما يُفهم التحرش الجنسي من منظور الضحية. إذا كان السلوك يجعل الضحية تشعر بالانزعاج أو عدم الارتياح، فهذا يعد تحرشًا. وللضحية تحديد التصرفات غير المرحب بها أو المسيئة بالنسبة لها، بصرف النظر عن نية الفاعل أو الفعل نفسه.
- بالإضافة إلى ذلك إذا شعرت الضحية بالأمان عند القيام بذلك، يُوصى بوجه عام أن تحاول التواصل مع الفاعل لكي يفهم عدم رغبتها في سلوكه. قد لا يُدرك الجناة أحيانًا وجود الإساءة في سلوكهم.
- لكي يحدث تحرش جنسي، يجب أن يكون السلوك بالإكراه. قد يكون من الصعب إثبات الموافقة لأن الضحايا قد يخشون التبعات السلبية إذا ما قالوا لا. هذه الديناميكية معقدة على خاص عندما يدعي المشرف والضحية (الموظف) أنهما في علاقة رومانسية توافقية. واحتمال إساءة استغلال القوة في هذه الأنواع من العلاقات هو احتمال قوي لأن الموظف يعتمد على المشرف في توظيفه والفرص ذات الصلة بالتوظيف. ولهذا السبب تحديدًا، تنظر الكثير من المنظمات هذا العلاقات الممنوعة.
- بالطبع، هناك حالات يجذب فيها موظفان (ليس في العلاقات بين المشرف والموظف) حقًا إلى بعضهما البعض ويريدان متابعة العلاقة. بينما يقل الحماس والأمل في مثل هذه العلاقات بسبب تضارب المصالح المحتمل، المسموح لهما بإثباته. ومع ذلك، ينبغي على الموظفين الذين عقدوا عزمهم على الدخول في علاقات في مكان العمل الكشف أو لا عن نواياهم للموارد البشرية أو كبار القادة/المديرين.

1.7. وضح ما يلي: كيف نعرف ما إذا كانت هناك موافقة بين اثنين من الموظفين؟ لتوضيح مبدأ الموافقة، أود أن نشاهد مقطع فيديو بعنوان "الموافقة: أمر بسيط كبساطة إعداد كوب من الشاي."



1.8. اعرض مقطع فيديو بلو سبت ستوديوز (<https://www.youtube.com/watch?v=8JGiT5oQbei>) وبعد ذلك ا طرح السؤال التالي: ما هي الخصائص التي تحدد الموافقة وفقًا لمقطع الفيديو هذا؟ (الإجابات: يجب أن تكون الموافقة نشطة ويجب أن تكون طوعية ويمكن أن تتغير في أي وقت).

1.9. وضّح ما يلي: أود الآن أن نطبق ما تعلمناه عن الموافقة على سيناريو عمل افتراضي. اقرأ السيناريو الوارد في المربع التالي للمشاركين.

الرضا المخادع

ماري وإينوسنت أصدقاء يعملان في إدارتين مختلفتين: ماري تعمل في الإدارة المالية، وإينوسنت يعمل في إدارة البرمجة. بدأ الاثنان في التواصل الاجتماعي بعد العمل وتطوير علاقة صداقة. ومع ذلك، يبدأ إينوسنت في تجاوز حدود هذه الصداقة والمطالبة بعلاقة أكثر حميمية.

لا تتشارك ماري رغبة إينوسنت؛ فتوقفت عن التواصل معه وبدأت في التحدث إليه على نحو أكثر رسمية. في البداية، يحدوها الأمل في أن يفهم الرسالة، لكن إينوسنت يصبح بذيئًا أكثر. فطلبت منه ماري أن يتوقف عن ذلك الأمر حيث أنه يجعلها تشعر بعدم الارتياح. وأوضحت له أن الاهتمام الرومانسي غير متبادل وأن لديها رغبة في استعادة علاقتهما إلى علاقة تقتصر على العمل.

يتجاهل إينوسنت طلب ماري ويواصل إرسال رسائل نصية غير لائقة يطلب منها الخروج، وإحضار الهدايا لها ومتابعتها في المكتب. وبعد شعور ماري بالإحباط، تقدمت بشكوى تحرش جنسي إلى إدارة الموارد البشرية، ولكن إينوسنت يقدم "دليلاً" على أن العلاقة كانت بالتراضي عن طريق إظهار رسائل نصية سابقة عندما خطط الاثنان للقاء.

1.10. ا طرح السؤال التالي: هل يحدث هذا النوع من السيناريوهات في مكان العمل؟ هل كانت ماري مُحقة في تقديم شكوى بالتحرش الجنسي؟ لماذا نعم أو لا؟ ثم اختتم بالتأكيد على أن التراضي يجب أن يكون واضحًا ويمكن سحبه أو تغييره في أي وقت.

1.11. وضّح ما يلي:

أ. بحدونا الأمل في أن تكون هذه الجلسة قد أوضحت ما معنى التحرش الجنسي وما هو ليس كذلك. باختصار، يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة ويقع في سلسلة متصلة من سلوكيات أكثر خفاءً وتسترًا إلى سلوكيات مباشرة أكثر. ينطوي التحرش الجنسي على إساءة استخدام السلطة من الجاني الذي يستخدم قوته النوعية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو المؤسسية لفرض سلوكيات جنسية غير مرغوب فيها على ضحية.

ب. بسبب اعتياد العنف ضد المرأة على المستوى العالمي، فإن التحرش الجنسي له بعد جنساني ويعتبر شكلاً من أشكال العنف القائم على النوع، غالبًا ما يكون فيه الرجال هم الجناة والنساء الضحايا. يُنظر إلى التحرش الجنسي من منظور الضحية، ويختلف عن العلاقات التوافقية بين المتكافئين في مكان العمل.

ج. وفي نهاية المطاف، وعلى الرغم مما قد يتبناه الموظفون الأفراد من معتقدات شخصية حول ما يعتبر تحرشًا جنسيًا، فإنه من المتوقع أن يلتزم موظفو هذه المنظمة بالتعريف التنظيمي للتحرش الجنسي والسياسات ذات الصلة.

الجزء الثاني – 2 – ما هو الاستغلال والانتهاك الجنسي؟ (15 دقيقة)

التحضيرات

• اكتب تعريفات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي على لوح ورقي قلاب (فلجارت).

الخطوات:

2.1. علق التعريفات التالية واطلب من أحد المتطوعين قراءتها بصوت عالٍ.

الاستغلال الجنسي هو أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لمنصب الضعف أو فارق القوة أو الثقة لأغراض جنسية. ويشمل ذلك تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لأي شخص مستهدف للحصول على المساعدة أو ينتفع من البرامج الإنسانية بشكل مباشر أو التعامل معها.

الاعتداء الجنسي هو أي تدخل جسدي فعلي أو مهدد يتسم بطبيعة جنسية (سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية) لأي شخص مستهدف للمساعدة أو يستفيد بشكل مباشر من البرامج الإنسانية أو من التعامل معها.

2.2. امنح المشاركين فرصة لطرح الأسئلة. بعد ذلك وضّح ما يلي:

أ. الاستغلال والاعتداء الجنسي، أو التحرش والانتهاك الجنسي، هو شكل من أشكال العنف الموجه تجاه العملاء أو أعضاء المجتمع الذي نقوم على خدمته. وينطوي على إساءة استخدام السلطة نظرًا لامتلاك المنظمات غير الحكومية موارد يعتمد عليها العملاء والمجتمعات من أجل بقائهم.

ب. في هذه المواقف، يستخدم موظفو المنظمات غير الحكومية السلطة التي يستمدونها من التعليم أو الوضع الاجتماعي أو التأثير المؤسسي أو العمر أو الجنس أو موارد المنظمة لصالحهم.

ج. لا تشير أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى سيناريوهات "الجنس مقابل الحصول على المساعدة" فحسب، ولكنها تشير أيضًا إلى المواقف التي يدخل فيها العاملون في المجال الإنساني في علاقات رومانسية أكثر رسمية مع العملاء: على سبيل المثال، عامل في منظمة غير حكومية يتزوج امرأة من مخيم اللاجئين حيث تعمل منظمته. هذه العلاقات محظورة بسبب احتمال إساءة المعاملة وصعوبة إثبات عامل الرضا.



2.3. وضّح ما يلي:

- أ. أحيانًا ما يستدعي المتورطون في الاستغلال والانتهاك الجنسيين "الثقافة" كدفاع عن أفعالهم. على سبيل المثال، قد يقول أحد العاملين في المجال الإنساني أنه في ثقافته، "تقول المرأة" لا" عندما تعني "نعم"، لذلك فإنه من المتوقع أن يتمتع الرجال بالصبر والمثابرة و"يقوموا بمطاردة"، أو من الواجب على الرجل أن يتزوج ولذلك فإن تزوج امرأة لأجنة ودفع مهر العروس لعائلتها هو وسيلة لتلبية التوقعات الثقافية و"مساعدة" المجتمع.
- ب. وهذا خطأ، فالثقافة لم تكن أبدًا عذرًا عن الفشل في احترام السياسة التنظيمية. كما لم يكن القانون كذلك. قد يسمح قانون بعض البلدان للرجال البالغين الزواج من قاصرات، لكن هذه العلاقات تمثل انتهاكًا لقواعد السلوك المهني لمنظمتها. وفي حال اكتشاف هذه العلاقات، قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، هذا إن لم تكن قانونية.

2.4. وضّح ما يلي: وبينما أنت موظف في هذه المنظمة، يُتوقع منك الالتزام بالسياسة التنظيمية فيما يخص أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين بصرف النظر عن خلفيتك أو منصبك أو معتقداتك الشخصية أو ثقافتك. قد يؤدي عدم القيام بذلك إلى اتخاذ إجراءات تأديبية مثل التدريبات الإلزامية أو النقل أو التعليق أو الفصل. يمكن أن يكون التقاضي نتيجة أخرى عندما تتجاوز الانتهاكات الحد لتشمل أعمالاً إجرامية مثل الاغتصاب والاعتداء على النحو المحدد في النظام القانوني للبلد.

الجزء الثالث – التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي- ما هي أوجه التشابه بينهم؟ ما أوجه الاختلاف بينهما؟ (10 دقائق)

التحضيرات

- اكتب تعريف الإكراه على لوح ورقي قلاب.

الخطوات:

1.1. اسأل المشاركين عن أوجه التشابه والاختلاف الرئيسية بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. اسمح لهم بمشاركة إجاباتهم مع الآخرين قبل التوضيح:

أ. التشابه الأول هو وجود إساءة استغلال للقوة في كل من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، مع استخدام الفاعل لقوته (مثل السلطة الاجتماعية أو الاقتصادية أو الموسمية) للحصول على مزايا جنسية.

ب. غالبًا ما يلجأ المتورطين في ارتكاب الفعل إلى الإكراه للوصول إلى طريقهم. علق التعريف في المربع التالي وقم بقراءته بصوت عالٍ: ١٠

الإكراه هو إقناع شخص ما بفعل شيء ما باستخدام القوة أو التهديدات المباشرة أو الضمنية

ما يعنيه هذا هو أن إساءة استغلال السلطة ليست واضحة دائمًا. قد لا يقول الجاني بالضرورة، "عليك فعل" س" للحصول على "ص". على سبيل المثال، قد لا يقول مشرف ذكر، "يتعين عليك القيام بعلاقة جنسية معي للحصول على ترقية" لأنه أوضح ذلك بطرق أخرى، مثل عدم الاستجابة لطلبات موظفة لعقد اجتماع بعد رفض دعوته على العشاء.

ج. وبالمثل، قد لا يقول عامل ذكر في المجال الإنساني، "أنت بحاجة إلى إقامة علاقة جنسية معي للحصول على علاج الملاريا هذا" لأنه أوضح ذلك بعد أن جعل من الصعوبة بمكان عليها تسجيل الحصول على الخدمات وإجبارها على الانتظار لفترة أطول من المعتاد في خط التوزيع. حتى لو تم إعطاء الموافقة اللفظية، فلا يمكن اعتبارها "موافقة حقيقية" لأنها أعطيت تحت تهديد النتائج السلبية.

د. وجه الشبه الثاني هو أن كلاً من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لهما بُعد جنساني ويمكن اعتبارهما من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.. وفي معظم الحالات، يكون الرجال هم المتورطون في ارتكاب أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أما النساء فيكونوا هم الضحايا. وليس هذا من قبيل الصدفة. إنه نتيجة لعدم المساواة الهيكلية التي تمنح الرجال مزيداً من السلطة والسلطة الاستبدادية على النساء، بما في ذلك المعايير الاجتماعية والنوعية التي تجعل استخدام الرجال للقوة على النساء أمراً طبيعياً.

هـ. وجه التشابه الثالث هو أن مرتكب التحرش في أغلب الأحيان هو عامل ذكر في المجال الإنساني.. أي عامل ذكر في المجال الإنساني هو أي شخص يعمل في بيئة إنسانية أو تنمية كجزء من الاستجابة الرسمية للطوارئ. وهذا التعريف يشمل (على سبيل المثال لا الحصر) الموظفين أو الاستشاريين أو المتطوعين في منظمة غير حكومية دولية أو منظمة غير حكومية أو منظمة مجتمعية أو منظمة دينية، بالإضافة إلى موظفي المانحين والباحثين والموردين.

و. الاختلاف الرئيسي بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هو الهدف. فعلى الرغم من استهداف التحرش الجنسي للعاملات في المجال الإنساني، فإن الاستغلال والانتهاك الجنسيين يستهدفان النساء من اللجنات أو المجتمعات المضيفة. ومن ثم، فإن الاختلاف الرئيسي بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يتمثل في الهدف من سوء السلوك الجنسي مقارنة بالسلوكيات نفسها، والتي غالبًا ما تكون متشابهة تمامًا.

1.2. وضّح ما يلي: الآن بعد أن أصبح لدينا وضوح عن التعريفات، أود أن نضع معرفتنا موضع التنفيذ. سأقوم بقراءة سلسلة من السيناريوهات. بعد الانتهاء من كل وحدة، أود أن تخبروني ما إذا كان هذا مثالاً على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو لا هذا ولا ذاك. ١١

التحرش الجنسي

- يشكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي
- إساءة استخدام القوة التي تنطوي على الإكراه.
- الضحية: عاملة في المجال الإنساني.
- الفاعل: ذكر يعمل في المجال الإنساني.

الاستغلال والانتهاك الجنسيين

- شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي
- إساءة استخدام القوة التي تنطوي على الإكراه.
- الضحية: عميلة
- الفاعل: ذكر يعمل في المجال الإنساني.



السيناريو هات: التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي أو لا هذا ولا ذاك؟

السيناريو الأول: مشرف يطلب من مروضته تناول العشاء لمناقشة مسائل العمل. ينتابها شعور بعدم الارتياح وترفض قائلة له "لا" وأنها لا تعتقد أنه سيكون من المناسب مقابلة رئيسها بعد ساعات. فيُصرّر. هل هذا تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين أو لا هذا ولا ذاك؟ (الإجابة: تحرش جنسي. لأنها قالت له لا، لكنه أصر على السلوك. أضف إلى ذلك حظر العلاقات الرومانسية بين المشرفين والمروضين).

السيناريو الثاني: موظف توزيع المواد الغذائية يطلب من عميلة تقديم خدمات جنسية للدخول مباشرة. هل هذا تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين أو لا هذا ولا ذاك؟ (الإجابة: استغلال وانتهاك جنسيين. من حق عملتنا الحصول على المساعدة الإنسانية ومعاملة تتسم بالإنصاف والكرامة).

السيناريو الثالث: موظفان في الإدارة المالية معجبان ببعضهما البعض ويبدآن علاقة رومانسية. هل هذا تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين أو لا هذا ولا ذاك؟ (الإجابة: لا هذا ولا ذاك. لا تحظى هذه الأنواع من العلاقات بالتشجيع ولكنها غير محظورة. ومع ذلك، تتطلب السياسة التنظيمية أن يقوم الموظفون بالإفصاح عن العلاقة لتجنب تضارب المصالح).

السيناريو الرابع: سائق سيارة يستمع إلى أغنية موسيقية كلماتها الغنائية جنسية صريحة في الطريق بين الفروع. تشعر الموظفات في السيارة بالإهانة، لكن عندما قاموا بتقديم شكوى، يأتي رده بأنهن يبالغن في ردود أفعالهن. هل هذا تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين أو لا هذا ولا ذاك؟ (الإجابة: تحرش جنسي. سائق السيارة لا يحترم ملاحظات زميلاته ويستخدم قوته لأنه رجل لتجاوز مخاوفهن، مما يفرض جواً مسيئاً ومهيناً في السيارة).

السيناريو الخامس: موظف برمجة يتخيل امرأة. يتقرب إلى أسرته ويعرض عليهم مهرها نظر قبوله للزواج بها. هل هذا تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين أو لا هذا ولا ذاك؟ (الإجابة: استغلال وانتهاك جنسيين. العلاقات بين الموظفين والعملاء محظورة بصرف النظر عما إذا كانت رسمية أم لا).

الوعي - إعداد التقارير ومسارات الإحالة (15 دقيقة)

الهدف: لضمان فهم المشاركين لآليات الإبلاغ وخدمات الاستجابة المتاحة للعنف القائم على النوع الجنسي.

الجزء الأول - الإبلاغ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والحصول على الخدمات (15 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع أو جهّز لوحاً ورقياً قَلَابًا مع نسخة كبيرة من مادة الجلسة (1 ح) ("مبادئ النهج المرتكز على الناجين").
- جهّز لوحاً ورقياً قَلَابًا مع عرض مرئي يوضح النهج الذي تتبعه المنظمة للإبلاغ والتحقيق في حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ولوح ورقى مع مسارات إحالة محلية للعنف القائم على النوع الاجتماعي وتفصيل الاتصال بمقدمي الخدمات.
- اطبع وثائق السياسة التنظيمية الرئيسية عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للمشاركين - ستختلف هذه الوثائق لكل منظمة ولكن يجب أن تتناول نهج المنظمة للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وإدارتها خدمات استشارات الموظفين (على سبيل المثال، كون تيرا)؛ ومسارات الإحالة الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والخدمات القانونية والطبية والاستشارية المتاحة للناجين محلياً. تم توفير عينات من السياسات التي تستخدمها لجنة الإنقاذ الدولية في المرفقات الصفحات من (x) إلى (س) كمرجع..
- ملحوظة: إذا أمكن، ينبغي على الميسرين دعوة الموظفين أو الأفراد ذوي الخبرة في هذه الموضوعات إلى هذه الجلسة. بالإضافة إلى ذلك، إذا لم يكن لدى المنظمة آخر مسارات الإحالة الصادرة حديثاً للعنف القائم على النوع الاجتماعي، فإنه يجب أن يكون سهلاً الحصول عليه من خلال التواصل مع وزارة شؤون المرأة، أو إحدى المنظمات المحلية للمرأة، أو مجموعة فرعية أو مجموعة عمل معنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

الخطوات:

- 1.1. وضح ما يلي: سوف نناقش آليات الإبلاغ ومسارات الإحالة لحالات العنف القائم على النوع الجنسي. على الرغم من أن لدينا سياسات تنظيمية خاصة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإن الخطوات التي نحتاج إلى اتخاذها والدعم المتاح ليست واضحة دائماً عند وقوع حادث.
- 1.2. وضح ما يلي: يجب أن تركز جهودنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والاستجابة لها على الناجين قدر الإمكان. وهذا معناه أن الناجيات هم أولويتنا الأولى وذلك الدعم مُصمّم خصيصاً لاحتياجات الناجيات لتجنب إعادة إيذاهن وإعادة الصدمة. ونظرًا لاختلاف رد فعل كل شخص اتجاه التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإنه يجب إدارة الحالات بعناية فائقة.
- 1.3. اعرض على المشاركين مادة الجلسة (1 ح) ("مبادئ النهج المتمحور حول الناجين") واطرح السؤال التالي:

أ. ما هو سبب أهمية إظهار التعاطف عند الاستجابة لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ (الردود المحتملة: تتسم حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بأنها حساسة نظرًا لتعرض الناجيات لحادث صادم؛ ولذلك تستحق الناجيات دعمنا وراعتنا؛ لأننا نريد تجنب إصابة الناجيات بصدمة مرة أخرى).

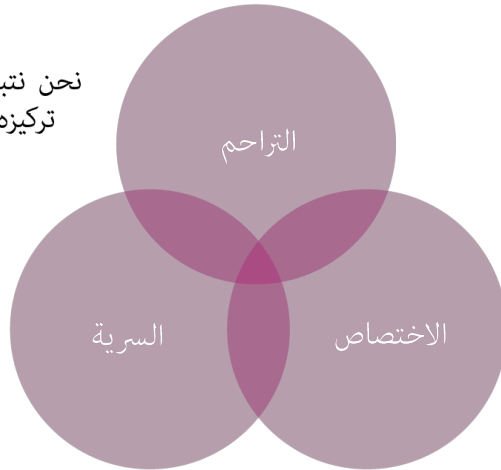
ب. ما سبب أهمية الحفاظ على السرية؟ (الردود المحتملة: التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هي مسألة شخصية؛ لذا فنحن في حاجة إلى حماية إخفاء الهوية وسلامة الناجيات).

ج. ما سبب أهمية أن تكون مختصاً؟ (الردود المحتملة: يؤدي سوء التعامل مع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى تراجع الثقة، والتقليل من احتمالية وصول الناجيات إليك في المستقبل وإمكانية أن يشجع الجناة).



مادة الجلسة (1 ح) - مبادئ النهج المتمركز على الناجين.

نحن نتبني نهجاً ينصب تركيزه على الناجين



1.4. **وضّح ما يلي:** على الرغم من عدم اتباع جميع المنظمات النهج الذي ينصب تركيزه على الناجين رسمياً (على سبيل المثال، بعض المنظمات لديها تقارير إلزامية بشأن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين)، لذلك فإنه من الأهمية بمكان فهم المبادئ. عموماً يعتبر النهج الذي ينصب تركيزه على الناجيات من الممارسات الفضلى في عالم يتقّ العنف.

1.5. ورّع الوثائق الأساسية للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على المشاركين. نظم المشاركين في مجموعات وامنحهم وثيقة سياسة واحدة للمناقشة. [1]

1.6. اطلب من المجموعات القيام باستعراض. خفف للسياسة العامة وتحضير ملخص للعرض التقديمي. حيث ينبغي أن تتطرق المجموعات في تلخيصها إلى اسم المستند والنقاط الرئيسية وسبب أهمية المعلومات. كما ينبغي ألا يقضين أكثر من 10 دقائق في تحضير عرضهن التقديمي. على تركيز العروض التقديمية على النقاط عالية المستوى فقط ويجب ألا تزيد مدة كل منها عن 3 دقائق.

ملحوظة: إذا كانت المستندات طويلة، يمكن للميسرين إعداد ملخص للسياسة يمكن استخدامه بدلاً من المستند. بعض المنظمات لديها العديد من السياسات الخاصة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ولكن يجب أن يكون هناك سياستان على الأقل - واحدة خاصة بالتحرش الجنسي بالموظفات والأخرى خاصة بالاستغلال الجنسي والاعتداء على العملاء. إذا كانت المنظمة تفتقر إلى تبني السياسات ذات الصلة، فيمكن للمشاركين مراجعة نموذج سياسات لجنة الإنقاذ الدولية/ Voices Raising الخاصة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مجموعات (انظر الملحق x) والاتفاق على الفجوات التي يجب ملؤها - على سبيل المثال، ما هي وثائق السياسة التي يتعين تطويرها وما الذي ستتطوي عليه ومن الذي سيتحمل المسؤولية.

1.7. استدع المشاركين في جلسة عامة واجعلهم حاضرين.

1.8. **وضّح ما يلي:**

أ. اعتقد أن موقف منظمتنا من حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي واضح من هذه السياسات. فحسبما تشير السياسات، تتمثل أحد خياراتنا عند صدور سوء سلوك جنسي في الإبلاغ عن الحادث.

ب. في منظمتنا، يمكن الإبلاغ عن التحرش الجنسي للمدير أو ممثل الموارد البشرية أو زميل موثوق. كما أنه من الممكن أيضاً إبلاغ الخط الساخن الخاص بالأخلاقيات عن الحوادث على مدار 24 ساعة مجاناً أو على البريد الإلكتروني العام لقسم الأخلاقيات. أدخل الرقم المجاني وعنوان البريد الإلكتروني.

ج. يمكن أن تكون التقارير مجهولة المصدر ومكتوبة من عنوان بريد إلكتروني مُعد لذلك الغرض. ومن الممكن للموظفين أيضاً تقديم شكاوى ولكنهم يطالبون عدم إجراء تحقيق. هذا من شأنه أن يساعد على تبييه المنظمة إلى مشكلة محتملة.

ملحوظة: خلال هذه الجلسة، قد يكون من الضروري شرح استخدام "الضحية" و"الناجية"، حيث سيتم استخدام مصطلحي الضحية والناجية بالتبادل، طوال فترة التدريب. يفضل استخدام مصطلح "الضحية" بوجه عام في القطاعات القانونية والطبية، أما مصطلح "الناجية" فيفضل في قطاعي الدعم النفسي والاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن بعض النساء يفضلن مصطلح "ضحية" وأما البعض الآخر فيفضل استخدام مصطلح "ناجية". بعض النساء يخرتن مصطلح "الضحية" لاعتقادهن بأهمية الاعتراف بارتكاب جنائية أو جرم، غالباً في الأونة الأخيرة. وأما البعض الآخر فيفضل مصطلح "الناجية" لأنهم يعتقدون أن له دلالة أكثر تمكياً. وبالنسبة لهؤلاء النساء، يشير مصطلح "الناجية" إلى تغلب المرأة على موقف سلبي واستعادة السيطرة على حياتها و/أو بدء عملية الشفاء.

1.9. **وضّح ما يلي:**

أ. يمكن للعملاء الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين باستخدام مسارات مماثلة، حيث يمكنهم تقديم الشكاوى عن طريق الاتصال بالموظفين مباشرة؛ ويكون الاتصال على الخط الساخن، أو بارسال بريد إلكتروني، أو استخدام صندوق المقترحات أو إثارة مخاوف في حوار مجتمعي أو جلسة استماع.

ب. فور رفع التقرير، علينا الالتزام بالتحقيق في الوقت المناسب وبطريقة تركز على الناجين وفي سرية وبطريقة تقلل من حدة الضرر غير المقصود على الناجية والمراسلة. وعندما لا يكون لدى المنظمات محققون مدربون (كما هو الحال بالنسبة للعديد من المنظمات غير الحكومية الأصغر والمنظمات المجتمعية المحلية ومع الاستشاريين والشركات المتعاقدة)، يمكن للمفوضية أو مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية تقديم هذه الخدمات.

ملحوظة: سيكون لكل منظمة عملية ثابتة خاصة بها، ويحتاج الميسرون إلى تفصيل شرحهم في 1.8 و1.9 بحيث يلائم منظمتهم، لذا ينبغي أن يأتوا مستعدين لمشاركة معلومات الاتصال للموظفين والإدارات المشاركة في عملية إعداد التقارير.

1.10. **وضّح ما يلي:**

أ. من حيث الاستجابة، يعد الإبلاغ خياراً واحداً، ولكنه ليس الخيار الوحيد. يتطلب النهج المتمحور حول الناجيات أن نضع احتياجاتهن أولاً، فإذا لم تشعر إحدى الناجيات بالراحة أو الأمان، فإنه يجب عدم إجبارها على الإفصاح عن حادثة.

ب. يمكن الإبلاغ عن الحوادث في بادئ الأمر بطريقة تحمي هوية الفرد ولكنها توفر معلومات كافية للإبلاغ عن مشكلة وتزويد الناجيات بإمكانية عمل إحالة.



ج. وعلى شهود حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الامتناع عن تقديم بلاغات تكشف هويات الضحايا دون علمهم أو موافقتهم. ينبغي عدم إجبار الموظفين والعميلات ممن لا يرغبون في الخضوع لعملية تحقيق على القيام بذلك، لأن ذلك قد يضاعف من آثار العنف الذي تعرضن له بالفعل. والحالة الاستثنائية تتجلى عند عدم قدرة العميل على إعطاء موافقة مستنيرة، على سبيل المثال لقاصر (أقل من 18 عامًا) أو شخص مُسن أو فرد يعاني من إعاقة شديدة، وفي هذه الحالة يكون الموظفون ملزمون برفع تقرير بذلك.

1.11. اعرض الصورة مع مسار الإحالة المحلي للعنف القائم على النوع وأسماء مقدمي الخدمة وتفاصيل الاتصال. وضّح أن (التحديث حسب الحاجة فيما يخص التنظيم والإعداد):

- أ. الموظفين والعميلات اللاتي عانين من التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسي لديهن حق الحصول على الدعم القانوني والطبي والنفسي. بعض هذه الخدمات متوفر عن طريق مؤسستنا، والبعض الآخر مُتوفر محليًا.
- ب. توفر منظمتنا خدمات مجانية وسرية للموظفين من خلال [اسم مزود الخدمة]، حيث يمكن الاتصال بهم على مدار الساعة يوميًا على الهاتف المجاني أو عن طريق البريد الإلكتروني. لأسباب شخصية، قد تفضل الموظفين الحصول على الخدمات خارج المنظمة. تقدم [اسم المنظمة] استشارات نفسية وقانونية مجانية للنساء في [المنطقة الجغرافية].
- ج. في حالات الاغتصاب أو الاعتداء الأكثر خطورة، يجب على النساء الحصول على علاج طبي فوري في مستشفى أو مركز صحي. وعلى حسب السياق، يمكن أن يشمل العلاج الطبي على موانع الحمل الطارئة، والوقاية بعد التعرض، والمضادات الحيوية لمعالجة الحمل غير المرغوب فيه والعدوى المنقولة جنسيًا. اذكر أسماء أقرب المنشآت الصحية التي تقدم هذه الخدمات.
- د. سيقدم الأطباء أو الممرضات أيضًا تقريرًا طبيًا يمكن إرفاقه بملف الشرطة لدعم الإجراءات القانونية. وحدة النوع الاجتماعي في [اسم أقرب قسم شرطة] هي المسؤولة عن رفع دعاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحقيق فيها. سوف يأخذون رواية الضحية ويقدمون المشورة بشأن الخطوات التالية من حيث الخيارات القانونية المتاحة.

1.12. وضّح ما يلي:

- أ. وأود أن أختتم هذه الجلسة بالتشديد على أن الحديث عن أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في مكان العمل يمكن أن يكون غير مريح. إذا شعرت في أي وقت أنك بحاجة إلى الخروج من الغرفة وأخذ قسط من الراحة أثناء الوحدات، يُرجى القيام بذلك.
- ب. إذا كنت بحاجة إلى دعم أو ترغبين في التحدث إلينا، فنحن هنا من أجلك. وبصفتنا مُيسرين، فنحن ملتزمون بتوفير مساحة أكثر أمانًا والحفاظ على السرية. إذا انتابك شعور بعدم الراحة معنا، فهناك آخرون داخل المنظمة وخارجها ممن يمكنك اللجوء إليهم بالإضافة إلى خدمات الدعم التي يمكنك الحصول عليها والتي قمنا بمناقشتها.
- ج. على الرغم من أنك لست ملزمًا بالإبلاغ عن سلوك جنسي سيء ضدك، أحيانًا قد يساعد التبليغ بتشجيع الآخرين على التبليغ أيضًا، لأن التحدث عن التحرش والاعتداء الجنسي يقلل من وصمة العار والإبلاغ عنها.

الممارسة – الالتزام بالمساحات أكثر أمانًا (50 دقيقة)

الهدف: لتعزيز الإجراءات التي تعزز وتدعم المساحات الأكثر أمانًا.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 1: ما قبل المناقشة (20 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع أو جهّز لوح ورقي مع المعلومات الواردة مادة الجلسة (ط1) ("أسئلة المناقشة").
- أحضر "صندوق تعليقات" وملاحظات لاصقة وبطاقات ملاحظات.

الخطوات:

1.1. وضّح ما يلي:

- أ. بتغطية الكثير من المفاهيم الواردة في الوحدة الأولى. بمناقشة عملية التدريب: ماهيتها، وسبب أهميتها والموضوعات التي سنتناولها. بمراجعة المفاهيم الأساسية والسياسات التي تتبعها منظمتنا بشأن أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. أيضًا بمراجعة الخطوات المتبعة في الإبلاغ والخدمات المتاحة للناجيات.
- ب. أما وقد تم وضع أساس هذا العمل، أود أن نناقش توقعاتنا بخصوص التدريب باستخدام النوع الاجتماعي. يعاني الرجال والنساء من أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل مختلف، لذلك ستكون احتياجاتهم للتدريب مختلفة. سيتيح هذا التمرين أمانًا فرصة لاستكشاف ما هي هذه الاحتياجات الجندرية حتى نتمكن من تعظيم تأثير التدريب.

1.2. ضع المشاركين في مجموعات من الذكور أو الإناث لا تزيد عن سبعة لكل مجموعة. توزيع أو نشر مادة الجلسة (ط1) ("أسئلة المناقشة").  اطلب ما يلي:

- أ. ينبغي على المشاركين مناقشة إجاباتهم على السؤالين الأول والثاني وتكوين ملاحظاتهم عليها. فيما يتعلق بالسؤال 3 (الذي يعتبر حساسًا)، يجب أن يُتَوَاحَد ردودهم الفردية والجماعية على ملاحظات لاصقة أو بطاقات ملاحظات ووضعها في مربع التعليقات.
- ب. سيتم مناقشة السؤالين الأول والثاني فقط في اجتماع عام. ستتم مراجعة إجابات السؤال الثالث على أفراد من قبل الميسرين وستساعدهم في إثراء نهجهم في التدريب.
- ج. سيتم ترك مربع التعليقات خارج الدورة التدريبية حتى يتمكن المشاركون من مشاركة التعليقات والمخاوف المجهولة.

ملحوظة: يفسح هذا التمرين نفسه لاستكشاف وجهات النظر والتحديات الفريدة من نوعها للهوية، على سبيل المثال من حيث العرق والأصل الإثني والدين ومثليي الجنسية ومزدوجي التوجه الجنسي والمتحولين جنسيًا + والقدرة والحالة الصحية. يمكن للميسرين اقتراح تشكيل المجموعات المقتصرة على الرجال والنساء فقط لجائًا خاصة لتقديم المشورة في هذه المجالات. ينبغي عدم تفويض اللجان، بل يجب تشكيلها فقط في حالة وجود



مصلحة. يمكن أن تحت أسئلة المناقشة المشاركين على التفكير في اعتبارات خاصة لهذه المجموعات، ولكن يجب على الميسرين التأكيد على أنه لا ينبغي بأي حال من الأحوال شعور الموظفين بأنهم مجبرين على "إخراج" أنفسهم عن طريق مشاركة تجاربهم الشخصية حال عدم رغبتهم في ذلك. وبالمثل، ينبغي للموظفين عدم إخراج الآخرين. يجب أن تحل أولويات الموظفين وسلامتهم في المرتبة الأولى.

1.3. قم بدعوة المشاركين لمشاركة إجاباتهم على السؤالين الأول والثاني وتخطي السؤال الثالث.

مادة الجلسة (1ط) - أسئلة المناقشة

أسئلة خاصة بالمجموعات النسائية

1. إذا كان من الممكن أن يغير هذا التدريب شيئاً واحداً في مكان العمل فيما يخص أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فماذا يجب أن يكون هذا الشيء؟
 2. ما الذي تحتاجه النساء من الرجال لتهيئة جو داعم للمناقشة والتعلم؟ كيف يمكن أن تختلف احتياجاتهم على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية؟ ما هي معتقداتهم الدينية أو الطائفية؟ كيف هي حالتهم الصحية؟ القدرة/الإعاقة ماذا عن الأفراد مثليي الجنس ومزدوجي التوجه الجنسي والمتوحدين جنسياً؟ هل هناك احتياجات أو مخاوف محددة يجب مراعاتها؟
 3. هل هناك أي شيء يحتاج الميسرون إلى معرفته حول ثقافة المكتب/مكان العمل حتى يتمكنوا من عقد محادثات مثمرة حول هذه الموضوعات؟
- أسئلة خاصة بمجموعات الرجال.
1. ما هو الشيء الوحيد الذي تهتم أكثر بتعلمه؟
 2. ما الذي يمكن للرجال فعله من أجل زميلاتهم لتهيئة جو داعم للمناقشة والتعلم؟ كيف يمكن أن تختلف جهودهم على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية؟ ما هي معتقداتهم الدينية أو الطائفية؟ كيف هي حالتهم الصحية؟ القدرة/الإعاقة كيف يمكن لهذا النهج مراعاة مخاوف مثليي الجنسية ومزدوجي التوجه الجنسي والمتوحدين جنسياً + أفراد؟
 3. هل هناك أي شيء يحتاج الميسرون إلى معرفته حول ثقافة المكتب/مكان العمل حتى يتمكنوا من عقد محادثات مثمرة حول هذه الموضوعات؟

1.4. اطرح السؤال التالي:

- أ. ما هو الفرق الرئيسي بين توقعات الرجال والنساء من التدريب؟
 - ب. للرجال، ما رأيكم في طلبات النساء؟ هل تعتقدون أنكم تستطيعون تلبيةها؟ كيف يمكن لتلبية طلبات النساء تعزيز عملية التدريب؟
 - ج. للجميع، هل أثرت مخاوف خاصة من قبل الموظفين النساء بناءاً على هوياتهن (الجنسية، والعرق، والدين، وما إلى ذلك) التي يجب علينا مراعاتها؟ أو من الأفراد بناءاً على ميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية؟
- 1.5. دون اقتراحات النساء عن الإجراءات التي يمكن للرجال اتخاذها لإنشاء مكان عمل آمن وداعم فيالنموذج المقدم في الصفحة 109 مادة الجلسة (8ب) - توصيات التغيير: الوحدات من 1 إلى 7.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 2: التعليمات (20 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (1ي) ("إبلاغ الموظفين رقم 1) – إنشاء مساحات أكثر أماناً للمناقشات ذات الصلة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين") للمتطوعين.

الخطوات:

2.1 وضح ما يلي:

- أ. لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". إبلاغ الموظفين هي وسيلة بالنسبة لنا من أجل مشاركة ما تعلمناه مع الموظفين الذين لا يشاركون في التدريبات. ستكون جلسات إبلاغ الموظفين بمثابة ملخصات قصيرة، لا تزيد عن 20 دقيقة، للموضوعات التي نناقشها في الوحدة. والهدف يتمثل في مشاركة التعلم الأساسي بدلاً من التعمق في الموضوعات.
 - ب. وعلى المتطوعين أن يفكروا في أنفسهم "كمذيعي أخبار" يقدمون تحديثات سريعة. وفي حال إثارة أسئلة صعبة في إبلاغ الموظفين، يجب على المتطوعين توجيه الأسئلة إلى الموظفين الذين هم في وضع يسمح لهم بالإجابة، مثل المديرين أو موظفي الموارد البشرية أو متخصصي حقوق المرأة أو العدالة الجندرية أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو الحماية.
 - ج. سنقوم بتتبع الموظفين الذين قاموا بتولي زمام القيادة في جلسات إبلاغ الموظفين وسنبذل قصاري جهودنا لضمان قيادة جميع المشاركين ما لا يقل عن إبلاغ واحدة للموظفين بحلول نهاية التدريب.
- 2.2. اسأل المشاركين عن أنسب وقت لإنجاز إبلاغ الموظفين.

ملحوظة: تعتبر الإحاطات الشخصية مثالية، وإن أمكن، فإنه يجب أن تستفيد إحاطات الموظفين من الاجتماعات الأخرى (مثل الاجتماع المنتظم لجميع الموظفين أو اجتماع الإدارة الروتيني أو المراجعة ربع السنوية للبرنامج أو اجتماع التخطيط أو أي اجتماع مناقشة برنامج محدد أو القلق التشغيلي). وفي حال عدم التخطيط لعقد اجتماع قبل الوحدة التالية، ينبغي على المتطوعين الاتصال بكبار القادة/المديرين لتحديد موعد لإبلاغ الموظفين. إذا كان من الصعب الترتيب للقاء شخصي، فهناك احتمال آخر يتمثل في مشاركة التحديث مع الموظفين عبر البريد الإلكتروني أو الدردشة أو الاتصال الهاتفي. ورغم ذلك، فإن إحاطات الموظفين وجهاً لوجه هي الخيار المفضل إلى حد بعيد.

إذا كان جميع الموظفين يشاركون في التدريبات، فلن تكون إحاطات الموظفين ضرورية. وفي حال مشاركة الموظفين في "المعتكف المكثف"، فقد لا تكون جلسات إبلاغ الموظفين أيضاً أمراً ممكناً بسبب الجدول الزمني المضغوط، وعلى الفريق إعان التفكير في تنظيم جلسة إبلاغ أطول للموظفين يمكن فيها للمتطوعين تقديم ملخص لعملية التدريب.



2.3. اطلب من اثنين إلى ثلاثة متطوعين تولي قيادة أول إبلاغ للموظفين. لاحظ المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم توضيحها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (1ي) ("إبلاغ الموظفين رقم 1: إنشاء مساحات أكثر أمانًا للمناقشات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين") كدليل. ابلغ المتطوعين أنه من المتوقع أن يقدموا تقريرًا في بداية الوحدة الثانية.

2.4. ابلغ المشاركين ما يلي:

- بالإضافة إلى إبلاغ الموظفين، ستقود جلسة الإبلاغ الخاصة بك مع كبار القادة/المديرين حتى يمكن إطلاعهم على الوحدات التي فاتتهم (يجب عليهم حضور الوحدات 4 و6 و8). وكجزء من الإبلاغ بالوحدة الأولى، ستقوم أنت بمشاركة أفكار المجموعة من المناقشة التمهيدية بشأن توقعات النساء والرجال عن العملية وطلبات النساء للحصول على الدعم من الرجال، بالإضافة إلى أي مخاوف محتملة تواجه الموظفين من مجموعات الهويات المختلفة.
- وسوف تقوم بمشاركة المعلومات العامة فقط، وستكون المناقشات حول الموظفين الفرديين أو القضايا الحساسة محظورة. وفيما يتعلق بهذه الإبلاغ، فقد ترغب في إمكانية انضمام أحد المتطوعين من "إبلاغ الموظفين".

"مادة الجلسة (1ي) - إبلاغ الموظفين رقم 1: إنشاء مساحات أكثر أمانًا للمناقشات ذات الصلة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين"

- الأساس المنطقي والأهداف الخاصة بمبادرة "تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: على مدار أسبوع/شهر، سيشارك فريقنا في تدريب مهم جدًا يسمى تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني. للأسف تنسم أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين شائعة جدًا في القطاع الإنساني. يعد هذا التدريب أمرًا بالغ الأهمية لأننا بصفتنا عاملين في المجال الإنساني، لدينا مسؤولية الاضطلاع بالعمل بطريقة تحافظ على سلامة الموظفين والعملاء.
- التعريفات: التحرش الجنسي هو سوء سلوك جنسي يستهدف العاملات في المجال الإنساني. أما الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أو ما يعرف اختصارًا باللغة الانجليزية باسم SEA فهو سوء سلوك جنسي يستهدف العميلات.
- السياسات ذات الصلة: منظمنا لديها سياسات صارمة بشأن أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. لدينا _____ سياسات [حدد العدد والأسماء] التي تحدد التوقعات لسلوك الموظفين والإبلاغ عند وقوع حادث.
- النهج المتمحور حول الناجيات: عند الاستجابة لأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، نعطي الأولوية لاحتياجات الناجيات. وهذا معناه أنه يجب منح الناجية حرية تقرير ما إذا كانت تريد الإبلاغ عن الحادث وإلى أي درجة. ونحن نقوم بذلك لتجنب إصابة الناجية بصدمة مرة أخرى وإلحاق المزيد من الأذى بها.
- إنشاء مساحات أكثر أمانًا للمناقشات ذات الصلة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: في الوحدة الأولى، تعلمنا أن تهيئة جو يمكن فيه للموظفين مناقشة حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بحرية وأمان هو أمر أساسي. لقد التزمنا جميعًا بالتمسك بصفات مثل البقاء على الحياد، والمباشرة بلباقة، والسرية فيما يتعلق بالمعلومات الشخصية التي يجري مشاركتها. تعلمنا أيضًا أن التوقعات الرئيسية للمرأة لهذا التدريب كانت في حدوث _____ وأن الرجال يريدون معرفة المزيد عن _____. أشارت النساء أيضًا إلى أنه لكي يكون التدريب وهذه العملية آمنة حقًا، فهن بحاجة إلى لكي _____. سمعنا أيضًا أنه قد تكون هناك مخاوف خاصة بمجموعات متنوعة من الموظفين يجب علينا أن نراعيها، بما فيها _____.
- سؤال للفريق الأوسع نطاقًا: أي أسئلة أو ردود على هذا البلاغ؟ لماذا تعتقد أن هذا التدريب مهم؟ هل بسبب وجود صلة؟ أي اقتراحات لمشكلات يمكننا استكشافها؟

2.5. الموافقة على المتطوع الذي سينضم إليك. أخيرًا، اسأل المشاركين عما إذا كانت هناك أي موضوعات يفضلون عدم إثارتها في إبلاغ القائد/المدير. امنح المشاركين خيار طرح مخاوفهم معك على انفراد بعد الجلسة أو بشكل مجهول من خلال مربع التعليقات.

الجزء الثالث – الختام (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات

- اشكر المشاركين على حضور الجلسة. الوحدة الأولى مكثفة لأنها تغطي الكثير من المواضيع - بعضها جديد وبعضها قديم. عِز عن تقديرك للأساس القوي الذي أنشأتموه معًا وللرحلة التي بدأتوها.
- تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين إذا كانوا قد واجهوا تحديات أثناء التدريب. إذا كان الأمر كذلك، اسألهم عن ماهي التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها عن طريق التحدث إلى كبار القادة أو المديرين أو المشرفين في المنظمة.
- ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزينا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:

- أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.
- اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.

ج. راجع التعليقات بسرعة وشرح خططك لمعالجتها.

د.





الجزء الرابع – إبلاغ كبار القادة/المديرين رقم (1)

الخطوات:

4.1. للتحضير لإبلاغ القائد الأعلى/المدير الأول، يجب على المُيسرين التحقق مرة أخرى من أن وقت الاجتماع المتفق عليه مناسب لكبار القادة/المديرين والموظفين المتطوعين. للتأكد من أن استخلاص المعلومات مُثمر، يجب على الميسرين مراجعة مادة الجلسة (1ي) ("إبلاغ الموظفين رقم 1: إنشاء مساحات أكثر أمانًا للمناقشات المتعلقة بالتعليم الذاتي والاستراتيجي") وملاحظاتهم الخاصة بشأن الجلسة.

4.2. أثناء الإبلاغ، ينبغي للمُيسرين:

- أ. إعطاء كبار القادة / المديرين نظرة عامة على الوحدة الأولى، واطلب من الموظفين المتطوعين مشاركة وجهات نظرهم وأي رؤى مستقبلية اكتسبوها من الجلسة.
- ب. تبادل وجهات نظر الرجال والنساء حول العملية وطلبات النساء للدعم من الرجال، بالإضافة إلى الاعتبارات الخاصة بمجموعات متنوعة من الموظفين.
- ج. احرص على عدم مشاركة أسماء الموظفين الأفراد أو المعلومات التي من شأنها أن تتيح لكبار القادة/المديرين ربط الرؤى المستقبلية أو الخبرة بأحد الموظفين.

4.3. اطلب من كبار القادة/المديرين أن يقدموا ملاحظاتهم: إذا كان لديهم آراء، عما إذا ظهرت مشكلات بين الجلسات والخطوات التي بإمكانهم اتخاذها لخلق مساحة أكثر أمانًا للمناقشات المتعلقة بأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل. سجل ملاحظات بالتزامات كبار القادة/المديرين ونقاط المناقشة الهامة التي يمكن مشاركتها مع المشاركين في بداية الوحدة الثانية. اطلب من كبار القادة/المديرين توصيل دعمهم للسياسات التنظيمية للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، بالإضافة إلى أي إجراءات سيقومون باتخاذها للتشجيع على إنشاء مساحات أكثر أمانًا للمناقشات بشأن أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، في الاجتماعات ورسائل البريد الإلكتروني للموظفين.



الوحدة الثانية: معرفة أنفسنا ودورنا كعاملين في المجال الإنساني (3 ساعات)

تشجع هذه الوحدة على الاستقصاء الفردي عن الهوية الشخصية، وتوضح المبادئ الإنسانية للمشاركين وتسهل استكشاف كيفية تقاطع القيم الشخصية مع المثل المهنية وكيفية ترجمة قيمنا السامية إلى أفعال.

ملخص سريع

التوعية 40 دقيقة	استكشاف هويتنا المهنية بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني. الهدف: لفهم هويتنا المتخصصة عن طريق استكشاف المبادئ الإنسانية.
التأمل الذاتي 40 دقيقة	استكشاف هويتنا الشخصية. الهدف: بحث هويتنا الفردية.
التوعية 1 ساعة، 10 دقيقة.	العيش بقيمتنا. الهدف: لتضييق الفجوة بين الهويات الشخصية والمهنية.
الممارسة 30 دقيقة	الالتزام بالعيش بقيمتنا. الهدف: تعزيز الوسائل التي تساعدنا على عيش قيمنا الإنسانية المشتركة.

التوعية – استكشاف هويتنا المهنية بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني (40 دقيقة)

الهدف: لفهم هويتنا المتخصصة عن طريق استكشاف المبادئ الإنسانية.

الجزء الأول – الترحيب بالعودة من جديد والخلاصة (20 دقيقة)

التحضيرات

- ألصق اللوح الورقي القلب الذي يحمل عنوان "مساحات آمنة" على الحائط قبيل الجلسة.
- أحضر كرة أو اصنعها للتحقق من المعرفة.
- نسخ ضوئية من الاختبار القصير على الوحدة الأولى "التحقق من المعرفة".

الخطوات:

- 1.1 ركب بالمشاركين مرة أخرى في التدريب. لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع، اسرد قصة شخصية، أو ألقي نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضاً أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.
- 1.2 عندما يستقر المشاركون - وَرَّع الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" الأولى على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. وفور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.
- 1.3 راجعوا الإجابات معاً كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. اطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها. يمكن للميسر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.
- 1.4 وضح ما يلي:

- أ. قبل أن نبدأ جلسة اليوم، أود أن نقوم بمراجعة مفاهيم الجلسة الماضية. وللقيام بذلك، أود من الجميع الوقوف، حيث سنقوم بإلقاء هذه الكرة الورقية لبعضنا البعض حول الغرفة. وفي حال إلقاء الكرة في اتجاهك، فقم بامساكها وشارك شيئاً جديداً تعلمته في الوحدة الأولى.
- ب. فور الانتهاء من التحدث، قم برمي الكرة إلى زميل واجلس، لا يمكن رمي الكرة إلا للأشخاص الواقفين، وسيحصل الجميع على فرصة للتحدث. إذا كنت تواجه صعوبة في تذكر المفاهيم من الوحدة الأولى، فيمن الممكن لزملائك التدخل وتقديم المساعدة.



1.5. بعد التحقق من المعرفة، خصص وقتًا لمناقشة آخر إبلاغ للموظفين.

أ. **وضح ما يلي:** في الجلسة الأخيرة، قمت بتكليف المتطوعين (س) بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (1): إنشاء مساحات أكثر أمانًا للمناقشات ذات الصلة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين". أود أن أسمع كيف سارت الأمور.

ب. **اطرح السؤال التالي:** هل يمكن للمتطوعين مشاركة تجربتهم معنا؟ كيف سارت الإبلاغ؟ هل كان الموظفون متقبلين للأفكار، وهل شاركوا أي شيء ملحوظ؟ أعط الفرصة للمتطوعين لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين آرائهم.

1.6. أبلغ المشاركين عن إبلاغ كبار القادة/المديرين بشأن محتوى الوحدة الأولى وأنه في أثناء الإبلاغ، قمت بمشاركة توقعات المشاركين الخاصة بـ "تحركوا الآن!!" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" وما تحتاجه النساء لعقد مناقشات عن هذه الأفعال بأمان، فضلاً عن اعتبارات تنوع هويات الموظفين. طمئن المشاركين بأنه لم يتم سوى تبادل المعلومات العامة للغاية. شاركهم معلومات عن التزام كبار القادة/المديرين بـ ("س" و "ص" و "ع") لإيجاد مساحة أكثر أمانًا للمناقشات داخل المنظمة. اسأل أيضاً الموظف المتطوع الذي انضم إلى الإبلاغ عما إذا كان هناك أي شيء قد فاتك أو يرغب في إضافته.

1.7. **وضح ما يلي:** قبل أن نمضي قدماً في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزايا المساحة الأكثر أمانًا. أشر إلى ورقة اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أمانًا وأقرأها بصوت عالٍ. لإعادة تأكيد التزامنا بإنشاء مساحات أكثر أمانًا، أود أن نوقع جميعاً على اللوح القالب الآن. ادغ المشاركين إلى مقدمة الغرفة للتوقيع على اللوح الورقي.

الجزء الثاني – من أنا بصفتي اختصاصي؟ (20 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (2) ("المبادئ الإنسانية") لجميع المشاركين.
- اكتب سؤالي المناقشة الواردين في 2.6 على لوح ورقي قلاب.

الخطوات:

2.1. **وضح ما يلي:** جلسة اليوم تدور حولنا - من نحن كأفراد ومن نحن كمهنيين. سوف نستكشف هويتنا والكيفية التي تشكل بها قيمنا وأفعالنا. سوف نستكشف هويتنا على مستويات مختلفة، بدءاً من النظر إلى هويتنا المهنية ثم الانتقال إلى الداخل نحو أنفسنا.

2.2. **وضح ما يلي:**

أ. إذا نظرت حول الغرفة، ستلاحظ أن هناك تنوعاً كبيراً بيننا فيما يتعلق بجوانب مثل الجنس والعمر والجنسية والعرق والقبيلة والدين والطائفة واللغة. على الرغم من تنوعنا، فإننا نشترك في رابطة مشتركة. هويتنا بصفتنا من العاملين في مجال الإغاثة الإنسانية.

ب. نحن جميعاً في هذا التدريب بسبب التزامنا المشترك تجاه هذه المنظمة. هذه المنظمة هي وكالة إنسانية. وهذا معناه أننا باعتبارنا فريق عمل، فنحن مُطالبون بالالتزام بالمبادئ الإنسانية.

2.3. **اطرح السؤال التالي:** يخضع قطاع الإغاثة لخمسة مبادئ إنسانية. هل يعرف أي منكم ما هي هذه المبادئ؟ بعد أن يقوم المشاركون بالرد، أبلغهم أنه إذا لم يكونوا على دراية بالمبادئ، فلا بأس بذلك. لأنهم هنا من أجل التعلم.

2.4. ورّع مادة الجلسة (2) ("المبادئ الإنسانية") للمشاركين. اطلب من المتطوعين قراءة مبدأ واحد كل مرة.

مادة الجلسة 2 أ - المبادئ الإنسانية.

الإنسانية: يجب علاج معاناة الإنسان أينما وجدت. هدف العمل الإنساني هو حماية الحياة والصحة وضمان الاحترام للبشر.

الحيادية: يجب على الجهات العاملة في مجال الإنسانية عدم الانحياز إلى أي طرف في الظروف العدائية أو الانخراط في خلافات ذات طابع سياسي أو عرقي أو ديني أو أيديولوجي.

عدم التحيز: يجب أن يتم العمل الإنساني على أساس الحاجة وحدها، بإعطاء الأولوية لحالات الضرر الأكثر إلحاحاً وعدم التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الجنس أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو المعتقد الديني أو الفئدة الاجتماعية أو الآراء السياسية. هذا بمنتهى البساطة معناه عدم التمييز عند تقديم الإغاثة.

الاستقلالية: يجب أن يكون العمل الإنساني مستقلاً عن الأهداف السياسية أو الاقتصادية أو العسكرية أو غير ذلك من الأهداف التي قد تحملها أي جهة فعالة في المناطق التي يتم فيها تنفيذ العمل الإنساني.

لا ضرر ولا ضرار: تلتزم الجهات الإنسانية بعدم تعريض المستفيدين لمزيد من الضرر نتيجة أفعالهم.

الاعتبارات والتلميحات

- من الممكن ظهور جوانب للهوية قد تكون حساسة أو موصومة بالعار أو لا تعتبر قانونية في السياق المحلي أثناء النقاش بشأنها. يجب التعامل مع المناقشات بعناية. ضع في اعتبارك إيقاف المحادثات التي تصبح محتمة والعودة إليها لاحقاً.

- أظهر الاحترام واجعل من الأمان للمشاركين التعرف على أنفسهم. يتمتع كل شخص بالاستقلالية والحق في اختيار هويته ومشاركة الجوانب التي يشعر فيها بالأمان، بصرف النظر عن الطريقة التي ينظر بها الآخرون إليهم.



2.5. وضّح ما يلي:

- أ. إن المبادئ الإنسانية مستقاة من القانون الدولي الإنساني. تحدد المبادئ ماهية الإغاثة الإنسانية - وهي تقديم المساعدة المنقذة لحياة المحتاجين، دون تحيز وعلى أساس الحاجة. -
- ب. يتيح لنا الالتزام بالمبادئ الإنسانية تنفيذ عملنا عن طريق تسهيل الوصول إلى المجتمعات التي نسعى لخدمتها والقبول منها. وفي حال عدم اتباعنا للمبادئ الإنسانية، فلن نتمكن من القيام بعملنا بشكل جيد. بصرف النظر عن هويتنا أو ما هي حقيقة دوافعنا أو ما هو منصبنا، وبصفتنا عاملين في المجال الإنساني، يجب علينا الالتزام بهذه المبادئ.
- ج. أود تقديم توضيح سريع حول مبدأ عدم التحيز. وتبني موقف غير متحيز لا يعني تلقي جميع أفراد المجتمع القدر أو النوع نفسه من المساعدات. لأنها مُصممة خصيصًا لتلبية احتياجات المجموعات المختلفة وأولوياتها وقيودها.
- د. إذا كان مشروعنا يقدم خدمات صحية أساسية للمجتمع، فقد تختلف باختلاف الفئات النوعية والعمرية. وستحتاج الحوامل والمرضعات، على سبيل المثال، إلى رعاية ودعم متخصصين لا يحتاجهما الرجال، مثل رعاية ما قبل الولادة وبعدها، والمساعدة في الولادة داخل المنشأة والتغذية التكميلية لتعزيز تغذيتهم.
- هـ. ولا يعني الجياد أن المساعدة نفسها متساوية، بل تعني أن النتائج في مجالات مثل الصحة أو التغذية أو التعليم متساوية قدر الإمكان بين المجموعات المختلفة.

2.6. علّق اللوح الورقي وقم بقراءته مع الأسئلة التالية، واطلب من المشاركين الالتفات إلى الشخص المجاور لهم لمناقشتها: 🗨️

- أي من المبادئ الإنسانية الخمسة الأكثر تحديدًا وما سبب ذلك؟
 - إلى أي مدى تناقش منظمتنا المبادئ الإنسانية وتطبيقها في عملنا اليومي؟
- فور مناقشة المشاركين الأسئلة في أزواج، اطلب أفكار المشاركين في الجلسة العامة.

2.7. وضّح ما يلي: إحدى القبعات التي نرتديها هي قبعة العامل في المجال الإنساني لدينا. وارتداء هذه القبعة يعني أننا التزمنا بتقديم المساعدات المنقذة للحياة للمعلاء بطريقة محايدة وغير منحازة وخالية من التأثير الخارجي. ونحن ملتزمون أيضًا بضمان أنه عن طريق مساعدة المجتمعات، لا نتسبب في المزيد من الضرر.

التأمل الذاتي – استكشاف هويتنا الشخصية (40 دقيقة)

الهدف: فحص هويتنا الفردية.

الجزء الأول – من أنا بصفتي فردًا؟ (40 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريفات الهوية وتعريف نظام القيم على ألواح ورقية.
- اكتب تعريفات الهوية وتعريف نظام القيم على ألواح ورقية □ سلسلة □ عمل □ قيم □ الهوية □

الخطوات:

- 1.1. وضّح ما يلي: في هذه الجلسة، سندعوك للتفكير في جوانب مختلفة من هويتك. للوفاء بالتزامنا بإنشاء مساحات أكثر أمانًا، يُرجى عدم "مناداة" أي شخص أو ذكره بهويته؛ فكل واحد منّا الحق في تحديد جوانب هويتنا التي نرغب في تحقيقها باعتبارها خاصة بنا وأن نحميها أو نشاركها علنًا.
- 1.2. وضّح ما يلي: هيا بنا نبدأ باستكشاف ما تعنيه كلمة "هوية". ووجه الدعوة للمشاركين إلى تبادل الأفكار ودون إجاباتهم على لوح ورقي قلاب. بعد ذلك علّق التعريفات التالية عن الهوية وقرأها بصوت عالٍ. 🗨️

الهوية تشير إلى الأشياء التي تجعلنا فريدين من نوعنا وتربطنا بفئة اجتماعية. لدينا نوعان من الهوية: هويتنا العمودية هي خصائص بيولوجية أو اجتماعية ثقافية مثل النوع والفئة العمرية والجنسية والميول الجنسية. هويتنا الأفقية هي الدور الذي نضطلع به في المجتمع أو من نحن فيما يتعلق بأسرتنا (مثل الزوجة أو الزوج أو الأم أو الأب أو الابن أو الابنة) ومجتمعنا (مثل المعلم أو المحامي أو الطبيب).

1.3. وضّح ما يلي:

- أ. هويتنا تمنحنا قوة اجتماعية. ومع هذا، لا تتوزع هذه السلطة بالتساوي، حيث تحظى بعض المجموعات الاجتماعية بقوة أكثر من غيرها.
- ب. على سبيل المثال، موظف مغترب يحظى بمركز اجتماعي وقوة اجتماعية أكبر من موظف وطني أصغر منه سنًا وذلك في السياق الوطني. في هذه الحالة يمنح المركز الاجتماعي الممنوح للموظف المغترب الكبير في السن الامتياز.
- ج. الامتياز يشير إلى الحقوق أو المزايا أو المصالح أو الحصانات الخاصة الممنوحة إذا ما قورنت بتلك المكتسبة.

- 1.4. اطلب من المشاركين سحب دفاتر اليومية والأقلام أو الأقلام الرصاص لكي يتمكنوا من تسجيل يومياتهم والتأمل بعمق في هويتهم. 📝 أبلغ المشاركين أنك ستقرأ جملاً عن هويتهمم الرأسية والأفقية وأنه سيكون لديهم عدة دقائق للتأمل وكتابة أفكارهم. يجب أن ينتبه المشاركون لأي مشاعر تظهر عند التفكير في هويتهم: على سبيل المثال، الكبرياء أو السعادة أو الحزن.



1.5. اقرأ العبارات التأملية الفردية الواردة في الإطار التالي، واسمح للمشاركين استكمالها.

التفكير الفردي: من أكون، حقيقة؟ جزء من هويتي الذي أنا على وعي به على أساس يومي هو _____. جزء من هويتي يحظى بالقدر الأكبر من الأهمية في تربيته بين أسرتي كان _____. جزء من هويتي يمنحني أكبر امتياز هو _____. جزء من هويتي الأقل شيوعاً أو يساء فهمه من قبل الآخرين هو _____. جزء من هويتي أرغب في التعمق في استكشافه _____.

1.6. أبلغ المشاركون عن وجود رغبة لديك في طرح بعض أسئلة المتابعة وعليهم الاستمرار في التأمل والتفكير وتدوين الملاحظات. قل لهم أن الغرض من هذا التمرين يتمثل في الاستمرار في "استكشاف سؤال "من أنا، حقاً؟" اطرح السؤال التالي:

أ. هل توجد أجزاء في شخصيتك تغلب فيها شخصية المسيطر على الآخرين؟

ب. ما السبب في ذلك؟

ج. هل توجد أجزاء في هويتي أشعر فيها بالارتياح لمشاركتها مع الآخرين عن الأجزاء الأخرى؟

د. ما السبب في ذلك؟

1.7. اسأل عما إذا كان هناك شخص ترغب في مشاركة مشاعر تجربته، ولكن لا تضغط عليه للحصول على الإجابات. قد يشعر بعض المشاركين بالخجل اتجاه الانفتاح، ولا سيما إذا مس التدريب ذكرياتهم أو تجاربهم الخاصة أو الحساسية.

1.8. وضح ما يلي: تتسم الهوية الشخصية بالتعقيد. إذ لا يحظى كل شخص منا بهوية واحدة فقط. ولكن لدينا جميعاً العديد من الهويات في آن واحد. وفي كثير من الأحيان، نسمح لأجزاء معينة من هويتنا بالظهور أكثر من الأخرى. وهذا قد يرجع إلى شعورنا بالإحراج أو بسبب خوفنا من الشعور بوصمة العار أو الرفض أو إصدار الأحكام. لكل شخص أجزاء من هويته تكون معروفة للامة وأجزاء أخرى قد لا تشعر بالأمان لمشاركتها علناً.

1.9. قل أنه من المهم أن نفهم من نحن لأن هويتنا تؤثر على نظام قيمنا وأفعالنا هي التي تنشأ من نظام قيمنا. اطرح السؤال التالي: هل يعرف أي أحد منكم ما هو نظام القيمة؟ أعط المشاركين فرصة للرد قبل تعليق التعريف وقراءته بصوت عالٍ. 🗣️📢

يشير نظام القيمة إلى المعتقدات والتوقعات والمعايير التي يطمح إليها الأشخاص في فئة اجتماعية.

1.10. وضح ما يلي:

أ. القيم تعمل على تشكيل ملامح الطريقة التي يعيش بها الناس حياتهم، والكيفية التي يتفاعلون بها مع الآخرين وماهية شعورهم تجاه أنفسهم. حيث نقودنا قيمنا إلى اتخاذ إجراءات من الممكن أن يكون لها عواقب إيجابية وسلبية.

ب. ولوضع هذه المسألة في سياق عام، دعونا نتصور أنني عجزز أبلغ من العمر 50 عاماً وأعيش في مجتمع سكاني رعي ريفي شمال كينيا، في مجتمعي، الأمانة والكرم والشجاعة هي القيم التي يتوقع من الرجال في فنتي العمرية إظهارها. وهذا أمر إيجابي، لأنني سأشعر بالتزام لكي أكون مُنفتحاً ومباشراً قدر الإمكان مع زملائي؛ ومشاركة موارد مع من هم أقل مني حظاً؛ ولحماية المجتمع من الحيوانات البرية التي تجوب المنزل ليلاً.

ج. ورغم هذا، فقد يؤكد نظام القيم نفسه أيضاً على فكرة الذكورة التي تضر بالنساء في حياتي. على سبيل المثال، قد أشعر أنني بحاجة إلى إظهار هيمنتي من خلال مراقبة وتقييد تحركات زوجتي وعن طريق الإساءة الجسدية والعاطفية.

1.11. اعرض "إجراءات → قيم → الهوية" بصرياً ووضح ما يلي:

أ. مع إدراكنا لهويتنا، نكتسب رؤية لأنظمة القيم التي توجه أفعالنا. أنظمة القيم ليست ثابتة، حيث تتغير بمرور الوقت اعتماداً على أجزاء من أنفسنا نرغب في المطالبة بها والوقوف وراءها.

ب. إن فهم "الهوية □ والقيم □ والأفعال" يتيح لنا اختيار من نريد أن نكون - والقيم التي نريد أن نتمسك بها وتلك التي نريد أن نباعد عنها - استناداً إلى فهم الكيفية التي تتسبب فيها أفعالنا إما بالحق الضرر بالناس أو الارتقاء بها في حياتنا.

1.12. وضح ما يلي: أود أن نتوقف لحظة للتفكير في هويتنا وقيمنا وأفعالنا. يُرجى الالتفات إلى الشخص المجاور لك وأوجد مثلاً على سلسلة □ عمل □ قيم الهوية التي لها تأثيرات إيجابية على الآخرين ومثال آخر له تأثيرات سلبية.

1.13. امنح المشاركين من 6 إلى 7 دقائق وبعد ذلك اطلب منهم إيجاد مثلاً أو مثالين في الجلسة العامة.

1.14. اطرح السؤال التالي: ما هي كيفية التشجيع على المزيد □ من سلاسل □ عمل قيم الهوية؟

1.15. الاستنتاج:

أ. من غير الممكن تغيير هويتنا. نحن ما نحن عليه، ويجب أن نفخر بهذه الحقيقة. ومع هذا، يمكننا اختيار القيم التي نرغب في التأكيد عليها أو إبرازها في حياتنا.

ب. إذا كانت هناك قيم تروج لها جماعة الهوية الخاصة بنا والتي لها آثار ضارة على الآخرين، فيمكننا اختيار رفضها والعيش من خلال قيم أكثر إيجابية. إنه لا يغير ما نحن عليه، فقط التأثير الذي لدينا على الآخرين.



التوعية – العيش وفقاً لقيمنا الحياتية (ساعة واحدة و 10 دقائق)

الهدف: لتضييق الفجوة بين الهويات الشخصية والمهنية.

الجزء الأول – تضييق الفجوة بين هويتنا الشخصية والمهنية (40 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع أو جهّز لوح ورقي مع المعلومات الواردة في مادة الجلسة (2ب) ("أسئلة للتأمل الذاتي: هل يوجد توافق بين هويتك الشخصية والمهنية؟")

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- أ. تناولنا في هذه الجلسة سؤالين مهمين هما: من أنا بصفتي مهنيًا؟ ومن أنا بصفتي فردًا؟ سنقوم الآن بإلقاء نظرة على الكيفية التي تجتمع هذه الهويات معًا في مكان العمل وما الذي يمكننا فعله في حال واجهنا انقسامًا أو صراعًا.
- ب. بوجه عام يشعر الناس بتحسّن عندما يكون هناك توافق بين هويتهم الشخصية والمهنية. اختر شخصًا لديه قيم عائلية قوية وشعور واضح بالصواب والخطأ: من غير المرجح أن يشعر بالراحة عند العمل في بيئة عمل فاسدة. وهذا يرجع إلى ما سوف يُعانيه من الافتقار إلى وجود التوافق.
- ج. قد يكون لديه قدرة على فعل ذلك لفترة من الوقت، لكنه سيؤدي في نهاية المطاف إلى المعاناة والصراع. إن تضييق الفجوة بين شخصياتنا العامة والخاصة يحررنا من قيودنا. وكلما كانت هويتنا أكثر اتفاقًا، قل الاضطراب النفسي والعاطفي الذي نشعر به وزادت درجة ثقتنا وإحساسنا بأنفسنا.

1.2. وزع أو انشر أسئلة التفكير في مادة الجلسة (2ب) ("أسئلة للتأمل الذاتي: هل يوجد توافق بين هويتك الشخصية والمهنية؟").

- 1.3. وضح ما يلي: في هذا التمرين التالي، سوف تفكر بصمت في هويتك الشخصية والمهنية والدرجة التي تتوافق بها معك. يُرجى مراجعة أسئلة التفكير والتأمل وتدوين إجاباتك في دفتر يومياتك.
- 1.4. خصص وقت للمشاركين للإجابة عن الأسئلة. بعد ذلك، امنح المشاركين فرصة لمشاركة أفكارهم في اجتماع عام، لكن لا تضغط عليهم للحصول على ردود.

مادة الجلسة (2ب) - أسئلة للتفكير والتأمل: هل يوجد توافق بين هويتك الشخصية والمهنية؟

1. أي من المبادئ الإنسانية الخمسة يتوافق بشكل وثيق مع قيمك الشخصية؟
2. أي من المبادئ الإنسانية الخمسة تشعر بأنها الأكثر بعدًا بالنسبة لك وما السبب في ذلك؟
3. هل هناك مبادئ تشعر أنك بحاجة إلى إبرازها في حياتك الشخصية والمهنية؟
4. كيف سيتغير عملك إذا كنت ستتبنى هذه المبادئ بشكل كامل؟
5. ما المصدر الذي تستلهم منه المبادئ الإنسانية؟

****المبادئ الإنسانية هي: الإنسانية والحياد وعدم التحيز والاستقلال ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار".**

1.5. وضح ما يلي:

- أ. طالما أننا نعمل في هذا القطاع، فنحن مطالبون بالعيش وفقاً للمبادئ الإنسانية. الأخبار السارة هو أن معظمنا يشعر بالإلهام من المبادئ الإنسانية! ولقد وجد الكثير منا أيضًا أن هذه المبادئ تتوافق بشكل أوثق مع قيمنا الشخصية أكثر مما أدركنا!
- ب. كما لاحظ الكثير منا أيضًا وجود تناقضات صغيرة على الأقل بين هويتنا الشخصية والمهنية: على سبيل المثال، موظف يدبر برنامجًا لتمكين المرأة ولكنه يتوقع من زوجته القيام بالأعمال المنزلية عند عودته إلى المنزل أو أحد الموظفين الذي يدعم برامج تعليم الفتيات لكنها تعطي الأولوية لدراسة أبنائها.
- ج. إذا اعتنقنا أسمى قيمنا باعتبارنا من العاملين في المجال الإنساني وعشنا روح المبادئ بصورة متسقة في حياتنا الشخصية والمهنية، فلن يكون عملنا أكثر تأثيرًا فحسب، بل سنشعر أيضًا بمزيد من الثقة والسعادة.

الجزء الثاني – قوة العيش وفقاً لقيمنا الحياتية (30 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع قواعد مدونة السلوك التنظيمية لجميع المشاركين.

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

- أ. بمجرد أن نصبح على إدراك بـ "سلسلة عمل" القيم والهوية"، يمكننا اتخاذ خيارات لها تأثير إيجابي على أنفسنا والآخرين. وقيمنا تشكل الأساس الذي نعيش بمقتضاه، فغالبًا ما نكون غير مدركين لقيمة قيمنا لأنها جزء كبير من هويتنا. ولكننا في كل لحظة نتأثر بقيمتنا،
- ب. فحقيقة شعورنا بالرضا أو السوء من سلوكنا وسلوك الآخرين تعني أن لدينا قيم. والقيم أيضًا من تختلف فئة اجتماعية إلى أخرى فهي ليست ثابتة وإنما ديناميكية.



ج. ويمكن لقيمتنا أن تتطور أثناء الوقت الذي نتعلم وننمو ونتخذ فيه قرارات بشأن الطريقة التي نود أن يتم بها معاملتنا والكيفية التي نود أن نتعامل بها مع الآخرين.

2.2. **وضّح ما يلي:** فور أن نكون واضحين بشأن هويتنا وقيمتنا، يمكننا أن نبدأ في التساؤل عما إذا كنا نعيش في توافق مع أسمى قيمتنا وإلى أي مدى. المبادئ الإنسانية توضح نظام القيم الذي، من المتوقع أن يعيش به العاملين في المجال الإنساني. حيث يعمل نظام القيم هذا بإبلاغ مدونة قواعد السلوك التنظيمية لدينا، والتي بدورها تبلغ توقعاتنا لسلوك الموظفين.

2.3. **وَرَعِ** مدونة قواعد السلوك الصادرة عن المنظمة على المشاركين. واطلب من أحد المتطوعين قراءة مدونة قواعد السلوك بصوت عالٍ. []

2.4. **اطرح السؤال التالي:**

أ. بدافع الفضول، كم عدد الذين سمعوا عن قواعد السلوك؟

ب. من بين الذين سمعوا عنها، كم عدد الذين قاموا بقراءتها؟

2.5. **نظّم** المشاركين في مجموعات يتألف كل منها من أربعة أو خمسة أعضاء. اطلب منهم مراجعة مدونة قواعد السلوك وتوضيح السلوكيات التي يشعرون بشيوع ممارستها على نطاق واسع من قبل الموظفين وأولئك الذين في حاجة إلى عمل. اترك 10 إلى 15 دقيقة للمناقشة.

2.6. اطلب من المشاركين مشاركة آرائهم في اجتماع عام وتوضيح أوجه التشابه والاختلاف. ثم اطلب من المشاركين أن يأخذوا بضع دقائق للتفكير والتأمل بهنوء في دورهم في هذه العملية وتدوين أفكارهم في دفاترهم اليومية. []

2.7. اختتم الجلسة بالقول أن الهدف من هذا التمرين هو أن يفكر المشاركون في كيفية عيشهم لقيمتهم الإنسانية ليس باعتبارهم أفراد فحسب ولكن أيضاً باعتبارهم منظمة..

الممارسة – الالتزام بالمساحات أكثر أماناً (30 دقيقة)

الهدف: تعزيز الإجراءات التي تساعدنا على عيش قيمنا الإنسانية المشتركة.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 2: ما قبل المناقشة (15 دقيقة)

التحضيرات

- حضّر لوح ورقي به الأسئلة الواردة في الخطوة 1.2.

الخطوات:

1.1. **وضّح ما يلي:**

أ. في هذه الوحدة، ألقينا نظرة عن كثب على من نكون. غالباً ما لا نأخذ الوقت الكافي لإمعان التفكير في هوياتنا الشخصية والمهنية، ولكنه مهم. حيث تحدد هوياتنا القيم التي نتمسك بها والإجراءات التي نتخذها فضلاً عن إمكانية تأثير أفعالنا على الناس إما إيجابياً أو سلبياً. فور استيعابنا لهذا المفهوم، يمكننا تحديد القيم الإيجابية التي نريد أن نجعلها أكثر سيطرة على حياتنا.

ب. وبصفتنا من العاملين في المجال الإنساني، فإنه يُتوقع منا أن نطمح إلى تبني المبادئ الإنسانية والحياد والنزاهة والاستقلال ومبدأ لا ضرر ولا ضرار. وهذه المبادئ تنعكس في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتنا. بالنسبة للبعض، من الممكن أن تتجلى المبادئ الإنسانية وقواعد مدونة السلوك التنظيمية بشكل طبيعي. بالنسبة للآخرين، قد يكون من الصعب مواءمة قيمهم الشخصية مع قيمهم المهنية.

ج. على سبيل المثال، قد ينتمي أحد الموظفين الذكور إلى فئة اجتماعية ترى أنه من المقبول إساءة معاملة النساء والفتيات. ورغم هذا فإنه وبصفته من العاملين في المجال الإنساني، من المتوقع منه ألا يلحق أي ضرر وأن يعامل العملاء بإنسانية. ومن ثم فإن مهمته تتمثل في تضيق هذه الفجوة بين هويته الشخصية وقيمه وبين هويته الإنسانية وقيمه. وسوف يؤدي ذلك إلى أن يتأثر عمله والنزاهة فيه بشكل أكبر، حيث يرى العملاء والملاء الانساق فيما يقوله في العمل وما يفعله في المنزل. وسينتابه شعور أيضاً بنزاع شخصي أقل وشعور بالرضا بمعرفة التزامه بمبدأ "لا ضرر ولا ضرار" والإنسانية في جميع جوانب حياته.

1.2. **وضّح ما يلي:** في التمرين الأخير، رصدنا السلوكيات الموضحة في مدونة قواعد السلوك التي يمارسها الموظفون والسلوكيات التي تحتاج إلى عمل. للتحضير لإبلاغ الموظفين هذا الأسبوع، أود أن تتضمن إلى مجموعات وتناقش سؤاليين:

- ما هو السلوك الوحيد في مدونة قواعد السلوك الذي تعتقد أنه ينبغي على الموظفين تحديد أولويات العمل عليه؟
- ولكي يحدث ذلك، ما هي العقبات التي يجب التغلب عليها؟

انشر ورقة اللوح الورقي مع الأسئلة لرجوع المشاركين إليها.

1.3. امنح الموظفين فرصة لمناقشة الأسئلة في مجموعات من أربعة إلى خمسة قبل مشاركة اقتراحاتهم في اجتماع عام. اطلب من المشاركين التصويت على السلوك الذي يرغبون في تحديد أولوياته بشكل جماعي.

1.4. دُون مقترحات المشاركين لمعالجة العقبات التي تحول دون الاعتماد الكامل لمدونة قواعد السلوك في النموذج المقدم في الصفحة 109 مادة الجلسة (8ب) - توصيات للتغيير: الوحدات 1-7.

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 2: التعليمات (10 دقائق)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (8ج) - (إبلاغ الموظفين رقم 2: العيش وفقاً لقيمتنا الحياتية وبصفتنا من العاملين في المجال الإنساني) للمتطوعين.

الخطوات:



2.1. وضح ما يلي:

- أ. لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. نتيج لنا إبلاغ الموظفين تقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. يجب ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن تركز على الموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في الوحدة الثانية. سيحظى كل شخص بفرصة واحدة على الأقل لقيادة جلسة إبلاغ واحدة.
- ب. في إبلاغ الموظفين هذه، سأحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين ممن يمكنهم نقل أفكار المشروع من الوحدة الثانية إلى الفريق الأوسع نطاقاً.

2.2. أسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ الثانية للموظفين. سجل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (2ج)

مادة الجلسة (2ج) - إبلاغ الموظفين رقم 2: العيش وفقاً لقيمتنا الحياتية بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني

1. هويتنا المهنية: يتسم الموظفون في هذا المكتب بأنهم متنوعون، حيث يوجد رجال ونساء من مختلف الفئات العمرية والخلفيات والثقافات. على الرغم من اختلافاتنا، نحن على تواصل بعملنا وهويتنا المشتركة بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني.
2. المبادئ الإنسانية: بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني، هناك خمسة مبادئ من المتوقع لنا أن نعيش وفقاً لها هي: الإنسانية والحيادية والاستقلالية وعدم الانحياز ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار". وهذه المبادئ تنعكس في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتنا.
3. الهوية والقيم والإجراءات: لدينا هويات متعددة ومتداخلة باعتبارنا من الأشخاص الذين لديهم كياناتهم. على سبيل المثال، أنا لست مجرد رجل أو امرأة. وهويتي أيضاً يتم تحديدها حسب الفئة العمرية والميول الجنسية والعرق والجنسية والقبيلة والمجموعة العرقية والحالة الاجتماعية والأبوية والصحية. شخصيتك تؤثر على نظام القيم الخاص بك، والذي بدوره يرسم ملامح أفعالك والعواقب والتي يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية.
4. موامة هويتنا الشخصية والمهنية: بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني، يتوقع منا أن نعيش وفقاً للمبادئ المهنية التي تتعارض أحياناً مع قيمنا الشخصية. على سبيل المثال، قد يكون هناك توقع قوي بالنسبة لنا لتفضيل احتياجات قبيلتنا أو مجموعتنا العرقية على احتياجات الآخرين. ومع ذلك، فإن مبدأ الاستقلال يتطلب منا العمل لتخفيف حدة معاناة جميع الناس، وليس فقط الأشخاص القريبين منا. هدفنا يكمن في تسوية هذه النزاعات الداخلية وموامة هويتنا مع أسمى قيمنا. يشير مصطلح "أسمى قيمنا" إلى الأفكار والسلوكيات التي لها عواقب إيجابية على أصدقائنا وعائلتنا وعملنا.
5. العيش وفقاً لقيمتنا: كما ذكرنا، تركز مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتنا على المبادئ الإنسانية. حيث شعرنا في مناقشتنا الجماعية وجود عدد من المجالات التي يمكن فيها للموظفين بذل مزيد من الجهد لدعم مدونة قواعد السلوك. شعرنا أن _____ على وجه التحديد في حاجة إلى العمل، لكننا حددنا أيضاً _____ باعتبارها من العقوبات التي يجب معالجتها حتى يحدث ذلك.
6. سؤال للفريق الأوسع نطاقاً. هل توافق على أن _____ أحد مجالات مدونة السلوك التي تحتاج إلى العمل عليها؟ هل توافق على أن _____ هي عقوبات لاستيعاب هذه السلوكيات؟ ما هو تأثير العمل الجماعي لتحسين اعتماد مدونة قواعد السلوك؟

("إبلاغ الموظفين رقم 2: العيش وفقاً لقيمتنا الحياتية بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني"). [] اذكر المتطوعين بأنه من المتوقع أن يقدموا تقريراً في بداية الوحدة الثالثة.

2.3. ذكر المشاركين أنه:

أ. بالإضافة إلى إبلاغ الموظفين، ستتولى قيادة جلسة الإبلاغ الخاصة بك مع كبار القادة/المديرين حتى يمكن إطلاعهم على الوحدات التي فاتتهم (إذ يجب عليهم حضور الوحدات 4 و6 و8). كجزء من إبلاغ الوحدة الثانية، سوف تقوم بمشاركة أفكار المجموعة مما قبل المناقشة بشأن سلوك مدونة قواعد السلوك الذي ينبغي للموظفين ممارسته على نحو أكثر اتساقاً بالإضافة إلى العقوبات التي يتعين التغلب عليها لكي يحدث هذا.

ب. وسوف تقوم بمشاركة المعلومات العامة فقط، وسيتم حظر المناقشات بشأن الموظفين الفرديين أو القضايا الحساسة. وفيما يتعلق بهذه الإبلاغ، فقد ترغب في إمكانية انضمام أحد المتطوعين من "إبلاغ الموظفين".

2.4. الموافقة على المتطوع الذي سينضم إليك. أخيراً، أسأل المشاركين عما إذا كانت هناك أي موضوعات يفضلون عدم إثارتها في إبلاغ القائد/المدير. امنح المشاركين خيار طرح مخاوفهم معك على انفراد بعد الجلسة أو بشكل مجهول من خلال مربع التعليقات.

الجزء الثالث – الختام (5 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات:

3.1. اشكر المشاركين على حضور الجلسة وعلى قدومهم. اعل أن الوحدة الثانية تتعمق في الموضوعات التي غالباً ما لا نستغرق الوقت الكافي للتفكير فيها. عبّر عن أملك في أنه عن طريق هذه العملية، اكتسب المشاركون رؤية جديدة عن أنفسهم وعملهم.



3.2. تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين عما إذا كانوا قد واجهوا أي تحديات أثناء حضور هذا التدريب. إذا كان الأمر كذلك، اسألهم عن التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها عن طريق التحدث إلى كبار القادة أو المديرين أو المشرفين.

3.3. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزيبًا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:

أ. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.

ب. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.

ج. راجع التعليقات بسرعة واطرح خططك لمعالجتها.

الجزء الرابع – إبلاغ كبار القادة/المديرين رقم (2)

الخطوات:

4.1. للتحضير لإبلاغ القائد الأعلى/المدير الأول، يجب على المُيسرين التحقق مرة أخرى من أن وقت الاجتماع المتفق عليه مناسب لكبار القادة/المديرين والموظفين المتطوعين. للتأكد من أن استخلاص المعلومات مُثمر، يجب على الميسرين مراجعة مادة الجلسة (2ج) ("إبلاغ الموظفين رقم 2: العيش وفقًا لقيمنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني") وملاحظاتهم الخاصة عن الجلسة.

4.2. أثناء الإبلاغ، ينبغي للمُيسرين:

أ. امنح كبار القادة/المديرين نظرة عامة على الوحدة الثانية، واطلب من الموظفين المتطوعين تبادل وجهات نظرهم وأي رؤى مستقبلية اكتسبوها من الجلسة.

ب. شارك لوائح مدونة قواعد السلوك التي تتطلب مزيدًا من الاهتمام والعقوبات التي يجب تخطيها لكي يحدث ذلك.

ج. احرص على عدم مشاركة أسماء الموظفين الأفراد أو المعلومات التي من شأنها أن تتيح لكبار القادة/المديرين ربط الرؤى المستقبلية أو الخبرة بأحد الموظفين.

4.3. اطلب من كبار القادة/المديرين الإدلاء بتعليقاتهم: في حال كان لديهم تعليقات، أو ظهور مسائل بين الجلسات والخطوات التي يمكنهم اتخاذها للتصدي للعوائق التي تحول دون الاعتماد الكامل لمدونة قواعد السلوك. سجل ملاحظات بالتزامات كبار القادة/المديرين وأي نقاشات من الممكن مشاركتها مع المشاركين في بداية الوحدة الثالثة. اطلب من كبار القادة/المديرين توصيل دعمهم لمدونة قواعد السلوك والخطوات التي سيتخذونها للتشجيع على اعتمادها الكامل في الاجتماعات ورسائل البريد الإلكتروني للموظفين.



الوحدة الثالثة: العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والسلطة (3 ساعات)

هذه الوحدة تتناول أنواعاً مختلفة من السلطة وتحث المشاركين على تقييم مجالات حياتهم التي ليس لديهم فيها قوة. تنطوي الجلسة على أفكار وتأملات شخصية ومناقشات جماعية تحث على موازنة وتحليل السلطة بين الجنسين والذي يشكل الأساس لمناقشة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

ملخص سريع

التوعية 55 دقيقة	الأشكال التي تتجلى فيها القوة. الهدف: فهم مصدر القوة والأشكال (الإيجابية والسلبية) التي يمكن أن تتخذها.
التوعية 45 دقيقة	المسافة التي بيننا الهدف: فهم مدى تأصل جذور اختلال توازن القوى بين الرجال والنساء في أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
التوعية 20 دقيقة	استناداً إلى "القوة الداخلية"، و"القوة التوجيهية" و"القوة التعاونية". الهدف: تحديد الاستخدامات الإيجابية للقوة لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والقضاء عليهما.
التأمل الذاتي 30 دقيقة	تحقيق التوازن من أجل الأفضل الهدف: رصد طرق تحقيق توازن القوة في حياتنا.
الممارسة 30 دقيقة	4 خطوات لموازنة القوة الهدف: تعزيز الأعمال التي تعمل على موازنة القوة في مكان العمل.

التوعية – الأشكال التي تتجلى فيها السلطة (55 دقيقة)

الهدف: فهم مصدر السلطة والأشكال (الإيجابية والسلبية) التي يمكن أن تتخذها.

الجزء الأول – الترحيب بالعودة من جديد والخلاصة (20 دقيقة)

التحضيرات

- ألصق اللوح الورقي القلاب الذي يحمل عنوان "مساحات أمنة" على الحائط قبيل الجلسة.
- حضر قصاصات ورقية بالأسئلة الواردة في مادة الجلسة (3) ("أسئلة التحقق من المعرفة")؛ يجب كرمشة القصاصات الورقية وخلطها في قبعة أو صندوق، والحفاظ على الإجابات للرجوع إليها.
- صور من الوحدة الثانية للاختبار القصير على "التحقق من المعرفة".

الخطوات:

1. ركب بالمشاركين مرة أخرى في التدريب. لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع، اسرد قصة شخصية، أو ألقي نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضاً أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.
- 1.2. عندما يستقر المشاركون - ورّع الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" الثانية على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. فور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.
- 1.3. راجعوا الإجابات معاً كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. اطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها. يمكن للميسر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.
- 1.4. نفذ "التحقق من المعرفة" على محتوى "الوحدة الثانية: قسم المشاركين إلى مجموعتين وقل لهم أنه سيتم عقد منافسة لمعرفة المجموعة التي بإمكانها الحصول على الإجابات الصحيحة. اطلب من المجموعات التحركوا إلى مقدمة الغرفة، كل على حدة، واختيار ورقة من قبعة أو صندوق (باستخدام الأسئلة الموضحة في مادة الجلسة (3) ("أسئلة التحقق من المعرفة")، أقرأ السؤال بصوت عالٍ وحاولوا الإجابة كمجموعة. بذل بين المجموعات، مع إعطاء كل شخص خمس ثوانٍ للتحديث عن السؤال. إذا أخطأت إحدى المجموعات في الإجابة أو استغرقت وقتاً طويلاً، فامنح الأخرى فرصة للرد وكسب نقطة.

الاعتبارات والتلميحات

يوصى باتخاذ الخطوات التالية من أجل
"المسافة التي بيننا":

- اضبط نغمة التمرين بعناية. هذا تمرين من التمرينات الجادة التي تتطلب منك مراعاتها. ينبغي ألا يتم ممارستها بطريقة يشوبها المزح أو المرح.
- عند استخلاص المعلومات من التمرين، تأكد من إبداء شعور بمراعاة المشاركين ممن قد يكونوا قد تعرفوا بقوة على هوية افتراضية ومنحهم فرصة لإجراء تصحيحات بناءً على تجربتهم التي عاشوها إذا شعروا بالأمان والراحة.



ملحوظة: أعط المجموعات نقطة واحدة عن كل إجابة صحيحة وتتبع النتائج على لوح ورقي قلاب. وفي حالة تعادل المجموعتين، اقرأ السؤال الإضافي الذي يليه: ما هي الوثيقة (أو الوثائق) التنظيمية التي تحدد التوقعات المتعلقة بسلوك الموظفين؟ (الإجابات المحتملة: مدونة قواعد السلوك التنظيمية، أو سياسة مكافحة التحرش الجنسي أو السياسة المتبعة لمنع الاستغلال الجنسي وإساءة معاملة العملاء).

مادة الجلسة (١3) - أسئلة التحقق من المعرفة

1. ما هي هويتنا المهنية؟

✂

2. ما هي المبادئ الإنسانية؟

✂

3. ما هي الهوية الشخصية؟

✂

4. ما الذي يعنيه أن نعيش قيمنا؟

✂

الإجابات

1. هويتنا الأولى والأكثر أهمية هي العمل في المجال الإنساني. (تشمل الإجابات المحتملة الأخرى العمل كمدير ومساعد ومقدم للرعاية ومساعد إداري وما إلى ذلك).

2. المبادئ الإنسانية هي: الإنسانية والحياد وعدم التحيز والاستقلال ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار".

3. هويتنا معقدة ومتعددة الأوجه، وتشمل جوانب راسية (ديموغرافية) وأفقية (أدوار اجتماعية).

4. المعرفة إنه يضمن توافق هويتنا الشخصية والمهنية واتساق هويتنا وقيمنا وسلوكياتنا (الكلمات والأفعال) ولها تأثير إيجابي على الآخرين.

1.5. اطرح السؤال التالي: في الوحدة الأولى، تحدثنا عما تحتاجه النساء من الرجال ليشعروا بالدعم خلال هذه العملية، وكيف من الممكن تغيير ذلك على حسب جنسيتهم وعرقهم وأصلهم الإثني وطبقتهم الاجتماعية، ودينهم وقدراتهم وحالتهم الصحية. لقد تحدثنا أيضًا عن احتياجات الأفراد/الجماعات على حسب ميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية. كيف يجري هذا؟ هل وفي الرجال بالتراماتهم؟ لماذا نعم أو لا؟ إذا لم تأتي أي ردود، فامنح المشاركين الخيار لتقديم التعليقات من مربع التعليقات في نهاية الجلسة.

1.6. مناقشة آخر إبلاغ للموظفين:

أ. وضّح ما يلي: في الجلسة الأخيرة، قمت بتكليف المتطوعين (س) بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (2): العيش وفقًا لقيمنا الحياتية بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني. أود أن أسمع كيف سارت الأمور.

ب. اطرح السؤال التالي: هل استوعب الموظفون المفاهيم؟ هل كانوا متجاوبين مع الأفكار؟ أعط المتطوعين الفرصة لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين آرائهم وردود أفعالهم.

1.7. أبلغ المشاركين عن إبلاغ كبار القادة/المديرين علمًا بمحتوى الوحدة الثانية وعن قيامك خلال الإبلاغ بمشاركة أفكار المشاركين حول جوانب مدونة قواعد السلوك التي تتطلب العمل والكيفية التي يمكن بها لكبار القادة/المديرين المساعدة في التغلب على العقبات. أعد طمأننة المشاركين بتمام تبادل المعلومات العامة فقط وضمان كبار القادة/المديرين حصول الموظفين على الدعم الذي يحتاجونه لتبني السلوكيات ذات الأولوية في مدونة قواعد السلوك، ثم اسأل أيضًا الموظف المتطوع الذي انضم إلى الإبلاغ عما إذا كان هناك أي شيء قد فاتك أو لديه رغبة في إضافته.

1.8. وضّح ما يلي: قبل أن نمضي قُدُمًا في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزايا المساحة الأكثر أمانًا. أثير إلى ورقة اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أمانًا وقرأها بصوت عالٍ.



الجزء الثاني – تعريف السلطة (35 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف السلطة السلطة على لوح ورقي قلاب.
- اكتب التعريفات المأخوذة من مربع "تعبيرات السلطة السلطة" على اللوح الورقي.

الخطوات:

2.1. **وضّح ما يلي:** سنبداً جلسة اليوم بالحديث عن السلطة السلطة. وعندما أقول كلمة "قوة"، فما الذي يتبادر إلى ذهنك؟ دع المشاركين يتبادلون الأفكار في الجلسة العامة ودون إجاباتهم على لوح ورقي قلاب.

2.2. **علّق** التعريف التالي وقم بقراءته بصوت عالٍ: 

القوة هي القدرة على التأثير في خبراتنا وخبرات الآخرين. والقوة في حد ذاتها حيادية. وكل شخص لديه القوة وبإمكانه استخدامها إما بشكل إيجابي أو سلبي. والخيار في ذلك يرجع إليك.

2.3. **وضّح ما يلي:** هناك ثلاثة أنواع من السلطة السلطة الإيجابية - "السلطة السلطة الداخلية"، و"السلطة السلطة الموجهة"، و"السلطة السلطة التعاونية" - وشكل سلبي واحد للقوة - "السلطة السلطة السلطوية". علّق اللوح الورقي التالي عليه تعبيرات السلطة السلطة، واستعرض التعريفات التالية واسأل عن

تعبيرات عن القوة.

تعبيرات إيجابية عن القوة.

- القوة الداخلية هي الشعور الإيجابي الذي يلمسنا به عندما نحب أنفسنا ونتقبلها وعندما نعتقد أن لدينا قيمة ونستحق حقوق الإنسان الخاصة بنا. وهي أساس كل أشكال القوة الإيجابية الأخرى.
- القوة الموجهة على التأثير عند قيامنا باتخاذ إجراءات بمفردنا للتأثير بشكل إيجابي على حياتنا وحياة الآخرين.
- القوة التعاونية هي انضمامنا للآخرين للارتقاء بمستوى حياتنا وحياة الآخرين.

تعبيرات سلبية عن القوة.

- القوة السلطوية هي الموقف الذي تصبح فيه كلماتنا أو أفعالنا مثار صعوبة أو مخيفة أو حتى مصدر خطر على الآخرين لاستخدام قوتهم. يمكن أن يؤدي عدم توازن القوى الناتج إلى العنف بأشكاله المتعددة - الجسدية أو الجنسية أو العاطفية أو الاقتصادية.

أمثلة لكل منها. 

2.4. **وضح** أنه دائماً ما لا يكون الاستخدام السلبي للقوة مقصوداً أو صريحاً. لأنه في بعض الأحيان، يمكن للأفراد الأقوياء "شغل مساحة" دون إدراك ذلك من خلال لغة الجسد أو أسلوب التواصل. على سبيل المثال، قد يقوموا بمقاطعة الآخرين أو التحدث في اجتماعاتهم أو نشر تأثيراتهم الشخصية للجميع، جاعلين الخوف يرب في قلوب من حولهم.

2.5. **وضّح ما يلي:** يعتبر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من الأمثلة على الاستخدامات السلبية للقوة، فعلى النحو الذي تناقشنا به سابقاً، تحدد هويتنا مقدار السلطة السلطة التي لدينا في مكان العمل. على سبيل المثال، الرجال في مجتمعنا لديهم قوة أكبر من النساء. يحظى الموظفون المغتربون بقوة أكبر من الموظفين الوطنيين، كما يحظى المدبرون بقوة أكبر من الموظفين المبتدئين، فضلاً عن ذلك يحظى موظفو المنظمات غير الحكومية بقوة أكبر من أفراد المجتمع والعملاء. على الرغم من عدم وجود تحكم في هويتنا ومقدار السلطة السلطة التي لدينا، فإنه من الممكن أن نقرر ما سنفعله بالسلطة السلطة التي نملكها.

2.6. **وضّح ما يلي:**

أ. العنف ضد المرأة هو مثال على "السلطة السلطة الاستبدادية". يحدث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بسبب وجود عدم توازن في السلطة بين الرجال والنساء يستغلّه الرجال. ولسوء الحظ فإن العنف ضد المرأة في العديد من الأماكن حول العالم أمرًا طبيعيًا بل وحتى مقبولاً. في الواقع يتميز التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بأنهما أمران شائعان لدرجة أننا غالباً ما نعجز عن الاعتراف بهما على أنهما ظلمًا كما هو ونراه بدلاً من ذلك على أنه "طريقة الأمور".

ب. إذن، كيف يصبح الاختلال في موازين القوى وإساءة استعمال السلطة مقبولاً في المقام الأول؟ تصبح مقبولة لأن المجموعة الأكثر قوة تعمل على تطوير الأنظمة والقوانين والأعراف الاجتماعية لمنح حقوقهم ومصالحهم امتيازاً على المجموعات الأقل قوة. عندما يصبح من الصعب أو المخيف أو الخطر على أعضاء المجموعة الأقل قوة استخدام قوتهم، فإن صوته يتضاءل ولكن لا يتم القضاء عليه.

ج. لحسن الحظ، هناك الكثير من الأمثلة لأشخاص عبر التاريخ ممن قاوموا الظلم الاجتماعي، وعلى الرغم من مواجهتهم للمعارضة في البداية، لم ينجحوا في إحداث تغيير اجتماعي إيجابي في النهاية.

د. يمكننا اختيار استخدام قوتنا إما بشكل إيجابي أو سلبي، إذ إن إساءة استخدام السلطة ليست أمرًا حتميًا، لأن الكثير من الناس لا يسيئون استخدام قوتهم. من المهم تحديد المواقف التي تم فيها تطبيع "السلطة السلطة الاستبدادية" لتصبح أمرًا طبيعيًا. ومع مرور الوقت، يمكننا بناء عدد كبير من الأشخاص الذين يتحدثون علناً ضد الظلم ويسعون للتغيير الاجتماعي، وخلق حالة طبيعية جديدة تقدر العدالة الجنسانية واللاعنف.



التوعية – المسافة التي بيننا (45 دقيقة)

الهدف: تفهم مدى تأصل جنور اختلال توازن القوى بين الرجال والنساء في حوادث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

الجزء الأول – المسافة التي بيننا (25 دقيقة)

التحضيرات

- طباعة وتقطيع مواد الجلسة (3ب) ("هويات ذكور افتراضية") و(3ج) ("هويات إناث افتراضية")
- طباعة مادة الجلسة (3د) (عبارات الغيسر) حسب الحاجة
- استخدم صافرة أو مُصَفَّق لجذب انتباه المشاركين.

الخطوات:

1.1. وضّح ما يلي:

- أ. في غضون لحظات قليلة، سأطلب منكم الاصطفاف في منتصف الغرفة والإمساك بأيادي بعضكم البعض.
 - ب. في هذا التمرين، سنفترض هوية وهمية. بُناءً على هويتك الوهمية المزعومة، سنقوم بالتحرك خطوة واحدة إلى الأمام، أو خطوة واحدة إلى الوراء أو البقاء في مكانك، وذلك في الاستجابة للعبارات التي سأقرأها بصوت عالٍ. إذا بدأت في التحرك في الاتجاه المعاكس عن الأشخاص الذين تمسك بأيديهم، يجب عليك تركهم.
 - ج. هذا التمرين تمرين صامت. ومع ذلك، إذا كنت تريد مني أن أكرر أي عبارة، قل: "كرر".
- 1.2. اطلب من المشاركين أن يصطفوا جنبًا إلى جنب في منتصف الغرفة، مع وجود مسافة كافية ومتساوية أمامهم وخلفهم. اطلب منهم التوجه إلى نفس الجهة والإمساك بأيدي الأشخاص الموجودين على الجانبين.
 - 1.3. ورّع مواد الجلستين (3ب) و(3ج) ("هُويَات ذكورية افتراضية" و"هويات أنثوية افتراضية"). امنح الرجال هُويَات أنثوية افتراضية وللنساء هويات ذكورية افتراضية كلما أمكن. للمجموعات الكبيرة العدد، قد يحتاج المشاركون إلى المشاركة في الهوية الواحدة. 🗣️
- ملحوظة: إذا كان هناك مشاركون ذوي قدرة محدودة للتحرك، عليك تعديل التمرين لتعزيز إمكانية تطبيقه من قبلهم (على سبيل المثال، تقول: الأشخاص الذين يستخدمون الكراسي المتحركة يتحركون بما يعادل خطوة واحدة، بدلاً من قول "أخط خطوة"). في حال عدم استطاعة الأفراد المشاركة في التمرين ذاته، فبإمكانهم القيام بدور بديل مثل دور "المراقب". دور المراقبون هو رصد تحركات المشاركين وتنبيه المُيسّر إذا لاحظوا مشاركين يتخذون خطوات كبيرة أو صغيرة باستمرار أو الذين يتسللون إلى الأمام.
- اطلب من المشاركين أن يأخذوا بضع دقائق لقراءة هوياتهم الافتراضية. ثم أعطهم فترة صمت دقيقة أو دقيقتين إضافيتين "ليتقمصوا ذهنياً لدورهم" قبل بدء التمرين.



مادة الجلسة (3ب) - الهويات الذكورية الافتراضية

1. مسؤول توزيع أغذية ذكر
اسمي جمعة وأبلغ من العمر 25 عامًا. بدأت العمل في القطاع الإنساني بعد تخرجي من الجامعة. أعمل مسؤول توزيع أغذية وأقوم بالسيطرة على التجمعات عندما تخرج التوزيعات عن نطاق السيطرة. يُنظر إليّ في المنظمة على أنني نجم صاعد وأتوقع حصولي على ترقية. أحيانًا ما يُحضّر لي أفراد المجتمع هدايا تعبيرًا عن تقديرهم وهو ما أقبله بكل سرور. أحصل على راتب مبدئي، وليس من السهل تدبير أمور المعيشة.
2. كبير منسقي الشؤون الإنسانية من الذكور
اسمي بوسكو وأبلغ من العمر 45 عامًا. أقوم بالإشراف على 150 موظفًا يقدمون الطعام والمساعدة الطبية والخدمات الصحية للاجئين والمجتمعات المضيفة. أنا عضو يحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير في الفريق. لديّ أذن مدير منظمنا ونفذ كبير لدى الحكومة المحلية. أدم حقوقي المرأة وطردت العديد من الموظفين الذكور بسبب التحرش الجنسي.
3. سائق ذكر
اسمي يوليوس وأبلغ من العمر 32 عامًا. لقد كنت أقود سيارة لحساب وكالتي منذ خمس سنوات. مشهور وأحظى بإعجاب المجتمعات التي نعمل لديها. في الواقع، غالبًا ما يتصل بي أعضاء المجتمع للحصول على المشورة لأنهم يُقدّرون رأيي. من الممكن أن أشعر بالخجل في الاجتماعات لأنني أقل تعليمًا من الموظفين الآخرين. لدي ثلاث زوجات في مجتمعات مختلفة، وأعاني من أجل تدبير أمور المعيشة.
4. ذكر بائع أدوية،
واسمي ستيفن. أبلغ من العمر 35 عامًا مشغول بالعمل مديرًا لدى شركة أدوية. تعليمي جيد جدًا ولدي أكثر من 10 سنوات من الخبرة في القطاع الصحي. أنا مندوب مبيعات لامع، وكثيرًا ما يرسلني مديري للإشراف على الشحنات الطبية. عندما كنت بعيدًا عن المقر الرئيسي، تقربت مني نساء لاجئات للحصول على الأدوية المجانية والمساعدة في أوراقهن. أنا سعيد للغاية لأنني سالتزم بذلك مقابل بعض الوقت بمفردي معهم، فأنا رجل عاطفي، وأستمتع بقضاء الوقت مع النساء.
5. قائد ذكر للمجتمع المحلي اسمي جيمس
وأبلغ من العمر 55 عامًا. أنا قائد مؤثر وأحظى بالاحترام والتقدير في المجتمع المضيف. تسعى الوكالات الإنسانية التي ترغب في العمل في هذا المجال للحصول على موافقتي وتوصياتي قبل أن تبدأ في تنفيذ المشاريع. وقمت أيضًا بالتحكيم في القضايا التي كان فيها لموظفي المنظمات غير الحكومية علاقات مع فتيات لاجئات. أقوم بتيسير عمل التسويات وأطلب من العاملين في المنظمات غير الحكومية في الغالب دفع تسوية مالية للأسرة أو الزواج من الفتاة. لدي عائلة كبيرة والكثير من الأفواه الجائعة التي يجب إطعامها، لذلك أنقاضي رسومًا بسيطة مقابل خدماتي كوسيط. مؤخرًا تعرض ابني لحادث ولم أستطع سداد الفواتير الطبية.
6. مدير فطري ذكر مغترب
اسمي هنري. عمري 62 سنة من باريس، فرنسا. ظللت أعمل في القطاع الإنساني طوال 15 عامًا الماضية. أحظى بتقدير وكالتي لأن لدي علاقات اجتماعية ومهنية ممتازة وجلبت الكثير من أموال المانحين إلى المنظمة. كانت لدينا قضية تتعلق بموظفة تعرضت لاعتداء جنسي من قبل موظف ذكر. كان الموظف الذكر موهوبًا - ولم أتمكن من تحمل خسارة أفضل الموظفين لدي - لذلك قمت بتأديبه وأبقيته على رأس عمله. أعول عائلة صغيرة ونستمتع معا بحياة مريحة.
7. عامل نظافة ذكر
اسمي سامسون وأبلغ من العمر 46 عامًا. ظللت أعمل في هذه الوظيفة في منظمة إنسانية على مدار الثلاث سنوات الماضية. لأن الراتب ضئيل، وأكافح من أجل تغطية نفقاتهم. مؤخرًا مرضت زوجتي، لكنني لم أتمكن من دفع تكاليف الجراحة لأنني متعاقد بعقد قصير الأجل، لذا ليس لدي تأمينًا صحيًا. أنتهي إلى أقلية عرقية يُنظر إليها على أنها أقل شأنًا. غالبًا ما يضايقني الموظفون ويطلبون مني القيام بمهام شخصية لهم. حقًا لا أفهم العمل الذي تقوم به المنظمة لأنني قلما يتم دعوتي لحضور الاجتماعات.



مادة الجلسة (3ج) - الهويات الذكورية الافتراضية

1. متدربة أنثى
اسمي أمينة وأبلغ من العمر 25 عامًا. مؤخرًا بدأت فترة تدريب لدى منظمة إنسانية. أستمتع بالعمل، وأتعلّم الكثير! وفي الآونة الأخيرة بدأ رئيسي في اصطحابي بمفرده لتناول الغداء معه. على وجبة الغداء، يوجه لي الكثير من الأسئلة الشخصية. يبتأني شعور بعدم الارتياح، لكنني لست متأكدة مما يجب فعله. عندما تنتهي فترة التدريب، أود أن يتم تعييني في وظيفة بدوام كامل، لذلك احتاج إلى إظهار أنني متعاون.
2. مديرة أنثى
اسمي مي وأبلغ من العمر 55 عامًا. أعمل في منظمة إنسانية بصفتي مديرة لمعسكر القاعدة. وأنا المديرة الوحيدة في هذا المعسكر، وقد استغرق الأمر مني سنوات للوصول إلى هذه المرحلة من حياتي المهنية. أضطلع بالعديد من المسؤوليات العائلية، وأواجه صعوبة في تحمل أعبائها لأنني أم عزباء. أحيانًا ما أستمع لشكاوى الموظفين الأصغر سنًا بالتحرش الجنسي. وشخصيًا أعتقد أن الشابات بحاجة إلى تخطي الأمور بأنفسهن! نحن المُسنَّات نحملنا أسوأ بكثير عندما بدأنا.
3. مستشارة وافدة أنثى
اسمي سارة وأبلغ من العمر 32 عامًا. أنا من الولايات المتحدة ولدي خبرة خمس سنوات في القطاع الإنساني. عندما رزقت بطفل، كنت بحاجة إلى مزيد من المرونة، لذلك انتقلت إلى مدينة نيويورك وبدأت في الاستشارة. لدي معرفة أساسية صحية وأقوم بإجراء تقييمات على المنشآت الصحية في حالات الطوارئ. وفي رحلتي الأخيرة واجهت مشكلة مع سائق يتحرش بي. أبلغت المدير عن الواقعة وقام بالتحقيق في الأمر. فيما بعد سمعت أنه قد تم التخلي عن السائق وعن قيام العديد من الموظفين الوطنيات بتقديم شكاوى ضده قبلي، ومع ذلك فلم يتم اتخاذ أي إجراء ضده.
4. لاجئة
اسمي فلورنس، وأبلغ من العمر 18 عامًا. قبل عامين اندلع الصراع في بلدي فهربت إلى هذا المخيم مع أطفالتي الصغار. الحصص الغذائية التي نحصل عليها ليست كافية، لذلك أفعل ما بوسعي للبقاء على قيد الحياة. أحصل على أموال إضافية من بيع الحطب، حيث يتعين علي المشي لساعات طويلة في المناطق الخطرة لجمعها. قام موظف توزيع المواد الغذائية في جينا بالضغط عليّ من أجل خدمات جنسية مقابل حصص غذائية في عدد من المناسبات.
5. عضوة المجتمع المضيف
اسمي أنجلا وأبلغ من العمر 32 عامًا. وعندما توفي زوجي مؤخرًا، أصبحت أنا المعيل الوحيد لعائلتي. أعمل مدرسًا في مدرسة ابتدائية في مدرسة تدعمها منظمة دولية. أحب عملي، ولكن بعد وفاة زوجي بدأ مدير المدرسة في ملاحقتي. وقد جعلت المضايقات من الذهاب إلى العمل أمرًا صعبًا، لكن ليس لدي خيار آخر. انضمت في الآونة الأخيرة إلى برنامج تدريب مهني تديره المنظمات غير الحكومية الدولية نفسها. طلبت المنسقة "رسومًا" لم أرغب في سدادها. في النهاية، وعلى الرغم من ذلك، فقد قمت بالسداد نظرًا لحلول موعد سداد الرسوم المدرسية لأولادي قريبًا ويحدوني أمل في أن تتاح أمامي مزيدًا من الفرص نتيجة للبرنامج.
6. ناشطة صحية مجتمعية
اسمي ماريّا وأبلغ من العمر 27 سنة. أعمل كمرشد للصحة والرعاية الصحية لصالح منظمة غير حكومية. أحب عملي ولكنني أشغل هذا المنصب منذ خمس سنوات. الراتب الذي أكسبه ضئيل وأعمل لساعات طويلة. أرغب في الاضطلاع بدور مسؤول مثل زملائي الذكور الذين تمت ترقيتهم مؤخرًا، ولكن أبلغني مشرفي أنني بحاجة إلى أن أرفع صوتي أكثر في الاجتماعات. زوجي هو المعيل الرئيسي، ونحن نتشاجر عندما أتخلف عن الأعمال المنزلية - وهو ما يحدث غالبًا.
7. ضابطة شرطية
اسمي ميرسي، وأبلغ من العمر 55 عامًا. عملت لدى الشرطة خلال السنوات العشر الماضية. أتلقي القضايا في وحدة العنف المنزلي التابعة لقسم الشرطة المحلي. أطلع العديد من حالات العنف ضد النساء والفتيات. لا أجني الكثير من المال، لكنني متحمسة لعملي لأنني انخرطت ذات مرة في علاقة عنيفة. هناك رجال في الشرطة يقبلون الرشاوى لإسقاط القضايا. (ويطلقون على الاغتصاب اسم "الجريمة المربحة"). أبذل قصارى جهدي لتسليط الضوء على هذا النوع من الفساد، لكنني مضطر لتوخي الحذر. تلقيت تهديدات في الماضي، وأنا في حاجة إلى الحفاظ على وظيفتي.



1.4. قم بقراءة العبارات من مادة الجلسة (د3) (بيانات المُيسر)، واطلب من المشاركين التفكير في هويتهم الافتراضية. واعتمادًا على ما إذا كانت العبارة

مادة الجلسة (د3) - عبارات المُيسر



1. إذا قمت باتخاذ القرارات في منزلك، تقدم خطوة للأمام.
2. إذا كنت تستطيع دفع الرسوم المدرسية والفواتير الطبية لعائلتك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
3. إذا كنت قد تلقيت تعليمًا بعد المستوى الابتدائي، فتقدم خطوة إلى الأمام.
4. إذا كنت تشعر بالراحة عند التحدث في الاجتماعات وكان زملاؤك يستمعون إليك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
5. إذا تعرضت للاستهزاء والسخرية أو عدم الاحترام بسبب العمر أو العرق أو الجنس أو هويتك العرقية، فخذ خطوة إلى الخلف.
6. إذا تم حرمانك من وظيفة أو ترقية بسبب نوعك الاجتماعي، فخذ خطوة إلى الخلف.
7. إذا كان لديك تأثير على مجتمعك أو في مكان عملك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
8. إذا عرض عليك أعضاء المجتمع هدايا مقابل دعمك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
9. إذا كنت تواجه صعوبة في الموازنة بين مسؤوليات العمل والحياة المنزلية، فخذ خطوة إلى الوراء.
10. إذا كنت تخشى على سلامتك في العمل أو عندما تسير إلى المنزل بعد حلول الظلام، فخذ خطوة إلى الوراء.
11. إذا كنت تخشى الإبلاغ عن المضايقات أو غيرها من أشكال الظلم، فخذ خطوة إلى الوراء.
12. إذا كانت العروض الترويجية أو الفرص تأتي لك بسهولة، فتقدم خطوة إلى الأمام.

صحيحة بالنسبة لشخصيتهم، ينبغي عليهم المُضي قُدماً خطوة واحدة إلى الأمام، أو التراجع خطوة واحدة أو البقاء في مكانهم.

1.5. عند الانتهاء من قراءة العبارات، توقف مؤقتًا ثم اطلب من المشاركين البقاء في مكانهم. إذا كان المشاركون لا يزالون ممسكين بأيديهم، فيمكنهم الآن تركها.

1.6. اطلب من المشاركين أن يكشفوا عن هوياتهم الافتراضية وأن ينظروا حولهم، وتوقف لحظة للتأمل والتفكير في مواقفهم ومواقف الآخرين. ثم اطلب منهم ما يلي: عندما أقول "انطلق"، تسابق إلى الحائط [أو الخط] الذي أمامك ... واحد، اثنان، ثلاثة ... انطلق!

1.7. بعد السباق، اجمع الجميع في دائرة كبيرة واستخلص المعلومات من التمرين. وتأكد من مساهمة كل من الرجال والنساء وشعور الجميع بالأمان والاحترام. اطرح السؤال التالي:

- أ. ما هو شعورك في بداية التمرين عندما كنتم جميعًا في خط مستقيم؟
 - ب. ما هو شعورك اتجاه المُضي قُدماً؟ ما هو شعورك اتجاه التراجع؟
 - ج. ما هو شعورك عند تحرير أيدي الأشخاص الذين إلى جوارك؟
 - د. هل لاحظت تغير الشعور في الغرفة مع تقدم التمرين؟ (التحقيق: هل تغيرت نبرة التمرين من المرح إلى مزيد من الجدية؟)
 - هـ. ما هو شعورك حيال وضعك بالنسبة للآخرين بنهاية التمرين؟
 - و. هل أعطاك هذا التمرين أي فكرة عن تجربة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في المنظمات الإنسانية؟
 - ز. هل كانت أي من السيناريوهات مألوفة لديك (هل سبق لك رؤيتها)؟
 - ح. هل استخدم جميع الشخصيات الذين كان لديهم قوة قوتهم بشكل سلمي؟
- ملحوظة: كن على علم بأن المشاركين الذين تعرفوا بقوة على هوية افتراضية قد يشعروا بالألم من عدم تقمص هوياتهم والآثار المترتبة على التعرف عليها. لإدارة هذا الخطر بالذات، وجه دعوة للمشاركين لإجراء تصحيحات على الافتراضات غير الصحيحة التي وضعتها المجموعة بناءً على تجربتهم المعيشية، ولكن فقط إذا شعروا بالأمان/الراحة عند القيام بذلك.

1.8. وضّح ما يلي:

- أ. كل يوم نشهد اختلال توازن القوى المعاناة منها أو المساهمة فيها بين الرجال والنساء في مكان العمل. يبرز تمرين "المسافة التي بيننا" هذه الديناميكيات حتى نكون على دراية بها ويمكننا البدء في معالجتها. ومع ذلك، ونظرًا لأننا قد أصبحنا أكثر وعياً بالظلم المحيط بنا، يمكننا أن نبداً في الإحساس بمشاعر قوية مثل الخزي أو الغضب أو التحدي. وهذا رد طبيعي.
- ب. السؤال هو: كيف يمكننا تسخير هذه المشاعر لتعزيز التغيير الإيجابي وموازنة السلطة بين الرجال والنساء في مكان العمل؟ وهذا سؤال سوف نتناوله بالاستكشاف في الجلسات اللاحقة.

1.9. الاستنتاج: شكرًا لك على الطاقة والأفكار التي جلبتها إلى هذا التمرين. لدينا بعض الرؤى القوية معًا! إن إدراك وجود اختلال في توازن السلطة بين النساء والرجال، وبلورة رؤية مستقبلية بشأن تجربة أولئك الذين يتمتعون بقوة أكبر أو أقل منا والإحساس بالمشاعر التي تضيفها علينا السلطة من الممكن أن يكون حافزًا قويًا للتغيير!



الجزء الثاني – ما سبب التركيز على النساء؟ (20 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخًا من مادة الجلسة (3هـ) ("قصة إيزابيث") لجميع المشاركين.

الخطوات:

2.1. وضّح ما يلي:

- أ. على النحو الذي ناقشناه سابقًا، فإن تركيز مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" مُوجّه للنساء. وربما يسأل البعض منكم أو يتساءل، "و"ماذا عن الرجال؟ ألا يتعرض الرجال لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أيضًا؟
- ب. ففي حين أن الرجال يتعرضون للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين فمن المرجح إحصائيًا أن تكون النساء هدفًا. وهذا يبين حقيقة أن النساء غالبًا ما يقعن ضحايا ليست محض صدفة، حيث تعكس اختلال توازن السلطة الموجود بين الرجال والنساء في معظم المجتمعات حول العالم.
- ج. تُعرف المجتمعات التي يحظى فيها الرجال بقوة اجتماعية ونفوذ سياسي وقوة اقتصادية ومؤسسية أكثر من النساء بالأنظمة الاجتماعية الأبوية الذكورية. تعمل الأنظمة الإنسانية ضمن الأنظمة الاجتماعية الأبوية الذكورية، وعلى هذا النحو، تعيد إنتاج ديناميكيات السلطة والسلطة والأعراف الاجتماعية التي تزيد من احتمالية توجيه العنف ضد المرأة.

2.2. وضّح ما يلي:

- أ. هويتنا العمودية والأفقية تبرز التفاوتات الموجودة في السلطة بيننا. عندما تتورط المرأة في ارتكاب فعل، فإنه من المحتمل أن تستغل اختلال توازن السلطة الذي لديها نتيجة لسنها أو عرقها أو جنسيتها أو أصلها الإثني أو تعليمها أو مكانتها الاجتماعية والاقتصادية.
- ب. وبالمثل، من المرجح أن يكون الرجال أهدافًا للتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسيين عندما ينتمون إلى فئات اجتماعية أقل قوة أو موصومة. الأمثلة تشمل الرجال من ذوي الصعوبات ومن الجنسيات أو الأعراق أو الديانات المهمشة والمثليين أو مزدوجي الهوية الجنسية أو المتحولين جنسيًا؛ والشبان والفتيان. ومع ذلك، فإنه على الرغم من ظهور مثل هذه المواقف، كانت أقل شيوعًا. وذلك لأن أعراف النظم الأبوية التي تعمل على تطبيع العنف ضد المرأة (على عكس الطريقة الأخرى) تتقاطع مع جميع الفئات الاجتماعية.
- 2.3. وضّح ما يلي: سأقوم الآن بتمرير قصة عن فتاة لاجئة اسمها إيزابيث. وأرجب في قراءة القصة بصمت، ثم التفتت إلى الشخص الذي بجوارك وناقش معه الأسئلة التي في النهاية.

2.4. ورّع نسخًا من مادة الجلسة (3هـ) ("قصة إيزابيث") وامنح المشاركين وقتًا لقراءتها ثم مناقشة الأسئلة.

- 2.5. ناقش القصة في جلسة عامة، واختتم: يحدونا الأمل في أن تكون هذه القصة قد أوضحت كيف تميل النساء إلى التعرض لخطر متزايد من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. تتحدر إيزابيث وجيفري من العائلة نفسها، لكن نوع إيزابيث الاجتماعي يجعلها أكثر عرضة لسوء المعاملة، في حين أن جيفري يحظى بالحماية من سوء المعاملة.



مادة الجلسة (3هـ) - قصة إليزابيث

تبلغ إليزابيث من العمر 17 عامًا. قبل عدة أشهر قامت بالفرار من مسقط رأسها مع ابنها البالغ من العمر عامين وابنتها التي تبلغ من العمر 4 أشهر. لم يكن لدى إليزابيث رغبة في المغادرة ولكن لم يكن أمامها خيار آخر. اشتدت صعوبة الأمر عليها لدرجة أنها خافت على حياتها وحياة أطفالها.

كانت الرحلة إلى مخيم اللاجئين مَروعة. كان زوجها يعمل في الخارج، لذلك اضطرت للسفر بمفردها. وبعد أن لاحظ بعض الرجال الأكبر سنًا أنها تعيش بمفردها، قاموا بتقديم إغراءات جنسية، وهو ما رفضته. عندما تشاركت إليزابيث قصتها مع زوج من اللاجئين التقت بهما في الرحلة، استكروا ما فعلته لاستفزاز الرجال وتوقفوا عن التحدث معها.

بعد أن وصلت إلى الحدود، حاول ضباط الهجرة منعها من العبور. وبدأوا في إبرام مقايضة معها: من الممكن أن يسمحوا لها بالعبور مقابل تنازلات جنسية. حاولت إليزابيث تقديم شكوى لدى رئيس الضباط، لكنه رد قائلاً إنه يود أيضًا "التعرف عليها". ونظرًا لأن إليزابيث كان لديها بعض المدخرات، فقد استخدمتها لدفع الأموال للضباط لكي تتمكن من الوصول إلى مخيم اللاجئين.

كانت الحياة في المخيم صعبة، ومنذ أن تزوجت إليزابيث في سن 13، لم تتمكن من إكمال دراستها، وكان العثور على عمل أمرًا صعبًا نظرًا لعدم استطاعتها القراءة أو الكتابة جيدًا. ولم يكن لديها أيضًا أي شخص بإمكانه رعاية أطفالها أثناء النهار.

مع مرور الوقت ازداد بأس إليزابيث إلى حد بعيد. كانت الحصة الغذائية الأسبوعية التي تلقتها هي وأطفالها غير كافية، وكانت هناك احتياجات أساسية أخرى من المستحيل تلبيةها. بدأت إليزابيث في إنتاج الفحم وبيعه من أجل كسب المال. لم يكن العمل صعبًا فحسب، ولكن أيضًا محفوف بالمخاطر. تعرضت اللاجئين لهجمات منتظمة من قبل رجال المجتمع المضيف وهم في طريقهم من الأدغال وإليها.

في الأونة الأخيرة، عرض مدير المخيم توصيل إليزابيث ببرنامج التمكين الاقتصادي للمرأة الذي تديره منظمة غير حكومية إذا كانت ستقضي الليلة معه. بسبب وضعها المزري، كانت إليزابيث تخشى أن يكون هذا هو خيارها الوحيد. وكانت تعرف العديد من النساء الأخريات ممن كانوا ينامون مع المدير للانضمام إلى البرنامج. وعلى حد قول النساء، اشتهرت المنظمة غير الحكومية بأنها لم تأخذ بلاغات الاعتداء على محمل الجد.

وبالأحرى وبشكل غير متوقع، أعيد لم شمل إليزابيث مع شقيقها جيفري. بشكل غير متوقع، تم لم شمل إليزابيث مع شقيقها جيفري. وعلى عكس إليزابيث، لم يكن متزوجًا وتمكن من العثور على عمل بدوام جزئي كمساعد لمنظمة غير حكومية. على الرغم من أن مهارات جيفري كانت محدودة، إلا أنه كان يستطيع القراءة والكتابة وكان عاملًا مجتهدًا. كما حدث مع إليزابيث، حيث تم إيقافه عند الحدود وإجباره على دفع رشوة.

وكان لم الشمل السعيد بين الأخ والأخت معناه أن إليزابيث يمكنها أن تتوقف عن بيع الفحم. كما أنها لم تعد مُضطرة إلى قبول اقتراح مدير المخيم لأن شقيقها يمكن أن يدعمهم من دخله الصغير.

أسئلة للمناقشة

1. تتحدر إليزابيث وجيفري من العائلة نفسها وكانا قريبين من العمر، لكن إليزابيث واجهت تحديات مختلفة. ما هي الطرق التي كانت إليزابيث بها أكثر عرضة للتعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين عن جيفري؟
2. ما هي المراحل التي كانت إليزابيث فيها عرضة للاستغلال والانتهاك الجنسيين خلال هذه القصة؟
3. ما هي الأماكن التي أصبح فيها جيفري مُعرضًا للخطر؟
4. ما الذي كان من الممكن أن يحدث لو لم تجتمع إليزابيث مع شقيقها؟

التوعية – بالاعتماد على "السلطة الداخلية"، و"السلطة التوجيهية" و"السلطة السلطة التعاونية" (20 دقيقة)

الهدف: تحديد الاستخدامات الإيجابية للقوة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والقضاء عليهما.

الجزء الأول – الاستخدامات الإيجابية للقوة من أجل منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. (20 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب أسماء الشخصيات استنادًا إلى مادة الجلسة (3هـ) ("قصة إليزابيث") على لوح ورقي فلاب (مسؤول الهجرة الرئيسي، أصدقاء إليزابيث اللاجئين، موظفو المنظمة غير الحكومية الداعمة لبرنامج التعليم، إليزابيث).

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- أ. التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هي صور لإساءة استخدام القوة تتعزز عندما تفشل الوكالات الإنسانية في تحمل المسؤولية عن سلوك موظفيها الذكور: على سبيل المثال، عند التستر على حوادث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو رفضها، أو الفشل في التحقيق أو الفشل في إنشاء ثقافة مكتبية آمنة للنساء.
- ب. كما رأينا في قصة إليزابيث، أصيبت إليزابيث بصدمة من جديد وحُذلت مرة أخرى عندما حاولت طلب المساعدة من الأشخاص والمؤسسات (مثل مسؤولي الهجرة والمنظمات غير الحكومية) التي كان ينبغي أن تحميها.

1.2. وضح ما يلي:

- أ. حتى هذا الحين، كان تركيز مناقشتنا في الغالب ينصب على الاستخدام السلبي "للحقوق السلطوية" لدى الرجال على النساء. قصة إليزابيث مُحزنة لأنها تسلط الضوء في الغالب على المواقف التي يحاول فيها الرجال استغلال مواطن ضعفها. ومع ذلك، لم يكن من الضروري أن تسيّر الأمور على هذا النحو.
- ب. أود منك أن تلجأ إلى الشخص المجاور لك وتناقش الطرق التي كان من الممكن أن تستخدم بها إليزابيث والأشخاص من حولها قوتهم بشكل إيجابي للحد من تعرضها للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسيين، والاستفادة من "قوتهم الداخلية"، و"السلطة السلطوية التوجيهية" و"السلطة السلطوية التعاونية".
- ج. أود منك أن تقوم بذلك من منظور مسؤول الهجرة الرئيسي، وأصدقاء إليزابيث اللاجئين، وموظفي المنظمة غير الحكومية الداعمة لبرنامج التعليم وإليزابيث نفسها. علق ورقة اللوح الورقي مع الأسئلة لرجوع المشاركين إليها.



1.3. امنح المشاركين 15 دقيقة لمناقشة أفكارهم لتنتج قصة إيزابيث. بعد ذلك ناقش أفكار المشاركين في اجتماع عام.

1.4. الاستنتاج:

- أ. أمل أن يوضح هذا التمرين لكم أنه سواء كان لدينا القليل أو الكثير من السلطة/السلطة، يعود الأمر إلينا في اختيار كيفية استخدام السلطة/السلطة التي لدينا. بدلاً من استغلال قوتنا، يمكننا استخدامها لرفع الآخرين ممن لديهم قوة أقل.
- ب. معطينا لدية أجزاء من حياتنا يحظى فيها بقوة أكبر أو أقل. على سبيل المثال، إذا كنت أنا واحداً من عدد قليل من العائلات في المجال الإنساني المتعلمات في قريتي، فقد أحظى باحترام المجتمع. ومع ذلك، فإنني داخل منظمتي، قد يكون لدي القليل من السلطة/السلطة نسبياً فيما يتعلق بزملائي الذكور.
- ج. السلطة/السلطة نسبية ولا بد لها من سياق. على سبيل المثال، في حين أنه من الممكن الاستمتاع باحترام الناس في قريتي، قد تتعرض مكانتي هذه للترجع في حال تم نقلي إلى المجتمع المجاور الذي أنا فيه أقلية عرقية. ومن الممكن أن يساعدنا فهم ما نمتلكه من قوة وما ليس لدينا على تقييم المخاطر والفرص لاتخاذ الإجراءات.

التأمل الذاتي – التوازن من أجل الأفضل (30 دقيقة)

الهدف: رصد طرق تحقيق توازن السلطة في حياتنا.

الجزء الأول – موازنة السلطة (30 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (3و) ("أربع خطوات لموازنة السلطة") لجميع المشاركين.

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي: سنستكشف الآن طرقاً لتصحيح حالات اختلال توازن السلطة في حياتنا. ساقوم بتوزيع مطبوعات اسمها "أربع خطوات لتحقيق توازن السلطة"، والتي أود منك الاطلاع عليها في صمت. ثم دون ملاحظات حول الخطوات التي تشعر أنك بحاجة للعمل عليها.

2.2. قم بتمرير مواد الجلسة (3و) ("الخطوات الأربع لتحقيق توازن السلطة") [📄] امنح المشاركين 20 دقيقة للقراءة وتدوين الملاحظات في دفتر يومياتهم.



2.3. بعد القراءة، ا طرح السؤال التالي:

- أ. كيف كان هذا التمرين بالنسبة لك؟ هل كان من الصعب رصد مجالات التحسين؟
- ب. لماذا تعتقد أن هذا التدريب مهم؟
- ج. هل يشعر أي شخص بالراحة عند مشاركة أفكاره وتأملاته الذاتية - وعلى وجه التحديد، الخطوات التي يعتقد أنه يحتاج إلى العمل عليها؟

مواد الجلسة (3و) - الخطوات الأربع لتحقيق توازن القوة

1. إعادة التفكير في السلوك السائد في مكان العمل: فكر فيما إذا كان سلوكك يجعل من الصعب على الآخرين استخدام قوتهم بشكل إيجابي في مكان العمل. هل يشعر الناس بالخوف أو قلة الثقة بعد تعاملهم معك؟ في بعض الأحيان، على الرغم من نوايانا الحسنة، نستخدم "قوتنا السلطوية" على الآخرين. إذا وجدت نفسك تستخدم "قوتك السلطوية" على الآخرين، فانظر في كيفية قدرتك على فعل الأشياء بشكل مختلف.
2. راقب نفسك وأنت في المجتمع: فكر في "قوتك السلطوية على" أعضاء المجتمع (على سبيل المثال، بصفتك عاملاً في منظمة غير حكومية على عميل، أو كشخص متعلم رسمياً على شخص ليس لديه تعليم رسمي أو كمقيم حضري على مقيم ريفي). هل تستخدم قوتك دائماً بشكل إيجابي؟ أو هل هناك أوقات تجاوزت فيها؟ هل تسعى بانتظام للحصول على تعليقاتهم؟ فكر في طرق لتعزيز "القوة التعاونية" مع أعضاء المجتمع لتقديم خدمات أفضل من خلال الاستماع إليهم والاستجابة لمخاوفهم.
3. طرح الأسئلة عن تقاعسك عن العمل: فكر في الأوقات التي لاحظت فيها استخدام الآخرين لقوتهم بشكل سلبي ولكنك أثرت الصمت. ما هي المخاوف أو العوائق التي حالت دون التحدث أو اتخاذ الإجراءات؟ فكر في طرق بديلة للتعامل مع هذه المواقف حتى تتمكن من إظهار التزامك بتحقيق توازن القوة. إذا كانت لديك قوة أقل أو كنت أصغر في المنظمة، فقد لا يكون من الأمن الانخراط في مواجهة مباشرة، ولكن قد تكون هناك خطوات أخرى تتخذها، مثل التحدث إلى الضحية بعد ذلك أو تقديم شكوى مجهولة المصدر.
4. فكر في انزعاجك الشخصي من استخدام القوة: فكر في الأوقات التي شعرت فيها بالانزعاج من ممارسة قوتك. ما الذي جعلك تشعر وكأنك لا تستطيع ممارسة قوتك. هل كان ذلك نوعك الاجتماعي؟ مكانك داخل المنظمة؟ هل لديك نقص في "القوة الداخلية"؟ اسأل نفسك عما إذا كنت بحاجة إلى بناء قوتك، وفي حال كان الأمر كذلك، فما هوي نوع القوة: "قوتك الداخلية" أو "القوة الموجهة" أو "القوة التعاونية".



الممارسة – اتخاذ الخطوات لموازنة السلطة (30 دقيقة)

الهدف: تعزيز الأعمال التي تعمل على موازنة السلطة في مكان العمل.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 3: ما قبل المناقشة (15 دقيقة)

التحضيرات

- جَهِّز اللوح الورقي مع أسئلة حول "الالتزامات الشخصية لموازنة السلطة" وأسئلة عن "الالتزامات الجماعية لتحقيق التوازن في السلطة".

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- أ. في هذه الوحدة، ألقينا نظرة على العلاقة بين السلطة والسلطة والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. مدى تأصل جذور اختلال توازن القوى بين الأفراد والجماعات في أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وعندما يتورط الفرد في أفعال التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإنه يستخدم "قوته المفرطة" ضد الآخرين لكسب خدمات جنسية. ومع ذلك، لا يقوم جميع الأفراد الذين لديهم قوة اجتماعية ونفوذ سياسي وقوة اقتصادية ومؤسسية بالضرورة بالإساءة إلى الآخرين،
- ب. حيث يستخدم بعض الناس قوتهم بشكل إيجابي لرفع مستوى الآخرين. السلطة الإيجابية شيء يمكننا تطويره بوعي، حيث تتخذ السلطة الإيجابية أشكالاً عديدة، بما في ذلك "قوتنا الداخلية" (الثقة بالنفس أو الإيمان بالذات)، و"السلطة الموجهة" (القدرة كفرد على العمل من أجل التغيير) و"السلطة التعاونية" (القدرة على العمل كمجموعة لتعزيز التغيير).
- ج. مهمتنا كأفراد هي أن نصبح أكثر وعياً بالسلطة التي نتمسك بها فيما يتعلق بالآخرين وتحديد المكان الذي قد نحتاج فيه للمضي قُدماً والمكان الذي قد نحتاج فيه إلى التراجع لموازنة السلطة بحيث يقل احتمال حدوث حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

1.2. وضح ما يلي:

- أ. للتحضير لإبلاغ الموظفين هذا الأسبوع، أود أن نراجع خطوة للوراء عن المستوى الفردي. للقيام بذلك، أود أن تفكر في اختلال توازن القوى على المستوى التنظيمي في مجموعات تتكون من أربع إلى خمس أعضاء.
 - ب. أود منك في مجموعتك أولاً تحديد أهم خلل في توازن السلطة بين الجنسين والذي يساهم في استمرار حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بعد ذلك ارصد حالة اختلال توازن السلطة العام الذي يساهم في بيئة يشعر فيها الموظفون بأنهم غير قادرين على إثارة المخاوف.
- ملحوظة: إذا واجه الموظفون صعوبة في تحديد الأمثلة، فيمكنك إيقاظ الأفكار من خلال ضرب الأمثلة التالية: فريق إدارة معظمه من الذكور (لاختلال توازن القوى بين الجنسين) والموظفين المبتدئين الذين يشعرون بعدم القدرة أو الخوف من المديرين بأسلوب من أعلى إلى أسفل (بشكل عام اختلال توازن القوى).

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 3: التعليمات (5 دقائق)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (ج3) - (إبلاغ الموظفين رقم 3: اتخاذ خطوات لموازنة السلطة") من أجل المتطوعين.

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

- أ. لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. نتيج لنا إبلاغ الموظفين تقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. ينبغي ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن تركز على الموضوعات الرئيسية التي تم تغطيتها في الوحدة الثالثة. سيحظى كل شخص بفرصة واحدة على الأقل لقيادة جلسة إبلاغ واحدة.
- ب. في إبلاغ الموظفين هذه، ساحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين ممن يمكنهم المساعدة في نقل أفكار المشروع من الوحدة الثالثة إلى الفريق الأوسع نطاقاً.

- 2.2. اسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ الثلاثة للموظفين. سجل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (ج3) ("إبلاغ الموظفين رقم 3: اتخاذ خطوات لموازنة السلطة"). [مُذكر المتطوعين بأنه من المتوقع أن يقدموا تقريراً في بداية الوحدة الرابعة.



مادة الجلسة (ج3) - إبلاغ الموظفين رقم 3: 4 خطوات لموازنة القوة

1. **القوة:** هي القدرة على التأثير في خبراتنا وخبرات الآخرين. وهي مفهوم له أهميته لهذا التدريب لأنه في كل عمل من أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تكمن إساءة استخدام للقوة.
2. **تعبيرات عن القوة:** يمكن للأشخاص الذين يمتلكون القوة أن يستخدموها إما إيجابياً أو سلبياً، فليس كل من لديه قوة يسيء استخدامها. وبعض الناس يختار استخدام قوتهم الفردية والجماعية للارتقاء بأنفسهم والآخرين. أما البعض الآخر فيسيء استغلالها. عند استخدام القوة سلبياً، فإننا نشير إليها على أنها تستخدم "القوة السلطوية" على الآخرين.
3. **حالات اختلال توازن القوى:** يعتبر اختلال توازن القوى بين عضو فريق من الذكور والإناث هو السبب الجذري لسوء السلوك الجنسي في مكان العمل. وبدون هذا الخلل، سيكون من المستحيل أن تحدث الجريمة ولمعالجة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل بشكل فعال، يجب علينا موازنة القوة بين هذه المجموعات.
4. **التركيز على النساء والفتيات:** على الرغم من حدوث العنف ضد الرجال فعلياً، إلا أن وقوع ضحايا في صف الرجال أقل شيوعاً. عندما يقع الرجل ضحية يميل إلى أن يكون هناك عامل خطر مرتبط بالهوية متزامن (مثل العمر، أو القدرة، أو الجنسية، أو العرق، أو الميل الجنسي، أو الحالة الصحية) يزيد من ضعفهم. لهذا السبب فإن جهود الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لها موجهة نحو النساء، على الرغم من عدم استبعاد الرجال بأي حال من الأحوال.
5. **اتخاذ خطوات لموازنة القوة:** في مناقشتنا، حددنا اثنين من اختلالات توازن القوى التي تحدث في مكان العمل والتي من شأنها أن تؤثر على قدرتنا على تهيئة بيئة عمل آمنة للموظفات. حددنا _____ كأهم اختلال في توازن القوة بين الجنسين يساهم في تسلسل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل. حددنا _____ كأهم اختلال عام في القوة يساهم في شعور الموظفين بالخوف من الماضي قُدماً. إذا تركت دون تصحيح، فإن لهذه الاختلالات إمكانية تغذية التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في صمت داخل منظمنا.
6. **أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً:** ما رأيك في اختلالات توازن القوة التي رصدها المشاركون في التدريب؟ هل يساهمون في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل؟ لماذا نعم أو لا؟

2.3. دُكر المشاركون أنه:

- a. بالإضافة إلى إبلاغ الموظفين، ستتولى قيادة جلسة الإبلاغ الخاصة بك مع كبار القادة/المديرين حتى يمكن إطلاعهم على الوحدات التي فاتتهم (إذ يجب عليهم حضور الوحدات 4 و6 و8). كجزء من ملخص الوحدة الثالثة، سوف تقوموا بمشاركة أفكار المجموعة من المناقشة السابقة عن اختلالات توازن السلطة الخاصة بالنوع والتي تعمل على تغذية تسلسل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين واختلالات توازن السلطة العامة التي تساهم في تهيئة جو يشعر فيه الموظفون بالتوتر للإبلاغ عن الحوادث.
- b. وسوف تقوم بمشاركة المعلومات العامة فقط، وستكون المناقشات حول الموظفين الفرديين أو القضايا الحساسة محظورة. وفيما يتعلق بهذه الإبلاغ، فقد ترغب في إمكانية انضمام أحد المتطوعين من "إبلاغ الموظفين".
- 2.4. الموافقة على المتطوع الذي سينضم إليك. أخيراً، اسأل المشاركين عما إذا كانت هناك أي موضوعات يفضلون عدم إثارتها في إبلاغ القائد/المدير. امنح المشاركين خيار طرح مخاوفهم معك على انفراد بعد الجلسة أو بشكل مجهول من خلال مربع التعليقات.
- 2.5. دُون مقترحات المشاركين لمعالجة العقبات التي تحول دون الاعتماد الكامل لمدونة قواعد السلوك في النموذج المقدم في الصفحة 109 من مادة الجلسة (ب8) - توصيات من أجل التغيير: الوحدات 1-7.



الجزء الثالث – الختام (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات:

3.1. اشكر المشاركين على حضور الجلسة وعلى قدومهم. أدرك أن الوحدة 3 قد تكون صعبة ووضح ما يلي:

a. نظرًا لأننا نتحلى بالصدق مع أنفسنا بشأن هويتنا والكيفية التي نستخدم بها قوتنا على المستوى الفردي والمنظمة يمكن أن يكون تجربة رائعة ولكنها مليئة بالتحديات.

b. يوضح وعينا المتزايد بالسلطة الحاجة إلى إجراء تغييرات. قد يكون لهذه التغييرات مردود واضح أو فوري وقد لا يكون كذلك. سنعمل معًا في الوحدات القليلة القادمة لوضع خطة للتغيير من شأنها أن تعود بالفائدة على الجميع!

3.2. تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين عما إذا كانوا قد واجهوا أي تحديات أثناء حضور هذا التدريب. إذا كان الأمر كذلك، اسألهم عن التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها عن طريق التحدث إلى كبار القادة أو المديرين أو المشرفين.

3.3. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزينًا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:

a. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.

b. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.

c. راجع التعليقات بسرعة وشرح خططك لمعالجتها.

الجزء الرابع – إبلاغ كبار القادة/المديرين رقم (3)

الخطوات:

4.1. للتحضير لإبلاغ القائد الأعلى/المدير الأول، يجب على المُيسرين التحقق مرة أخرى من أن وقت الاجتماع المتفق عليه مناسب لكبار القادة/المديرين والموظفين المتطوعين. للتأكد من أن استخلاص المعلومات مُثمر، يجب على الميسرين مراجعة مادة الجلسة (3ج) ("إبلاغ الموظفين رقم 3: اتخاذ الخطوات لموازنة السلطة") وملاحظاتهم الخاصة عن الجلسة.

4.2. أثناء الإبلاغ، ينبغي للمُيسرين:

a. امنح كبار القادة/المديرين نظرة عامة على الوحدة الثالثة، واطلب من الموظفين المتطوعين تبادل وجهات نظرهم وأي رؤى مستقبلية اكتسبوها من الجلسة.

b. شارك اختلال توازن السلطة بين الجنسين والتي تساهم في استمرار حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين واختلالات توازن السلطة العامة التي تساهم في بيئة العمل حيث يشعر الموظفون بأنهم غير قادرين على إثارة مخاوفهم.

c. احرص على عدم مشاركة أسماء الموظفين الأفراد أو المعلومات التي من شأنها أن تتيح لكبار القادة/المديرين ربط الرؤى المستقبلية أو الخبرة بأحد الموظفين.

4.3. اطلب من كبار القادة/المديرين الإدلاء بتعليقاتهم: في حال كان لديهم تعليقات، أو ظهور مسائل بين الجلسات والخطوات لمساعدة الفرق على التصدي لحالات اختلال توازن السلطة. سجل ملاحظات بالتزامات كبار القادة/المديرين ونقاط المناقشة الهامة واطلب منهم مشاركتها مع المشاركين في بداية الوحدة الرابعة. اطلب من كبار القادة/المديرين الإبلاغ عن التزامهم للمساعدة في موازنة السلطة في الاجتماعات ورسائل البريد الإلكتروني للموظفين.

4.4. قم بتذكير كبار القادة/المديرين بتاريخ ووقت الجلسة التالية، وهو أمر إلزامي بالنسبة لهم لحضورها.





الوحدة الرابعة: الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة (3 ساعات)

هذه الوحدة تعمل على زيادة الوعي بالدور الذي تؤديه الأعراف الاجتماعية في الحفاظ على اختلال توازن السلطة، وبالتالي السماح لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي بالاستمرار دون رادع، حيث تساعد المناقشات والتمارين العملية المشاركين على تحديد المظاهر المشتركة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وتأثيرها على الأفراد والمجتمعات والمؤسسات.

ملحوظة: هذه الوحدة إلزامية لكبار القادة/المديرين.

ملخص سريع

التوعية 1 ساعة و 20 دقيقة.	الكوكب الجديد الهدف: فهم الطابع المنهجي للقوة.
التأمل الذاتي 25 دقيقة	الرابط بين السلطة وحقوق الإنسان الهدف: فهم كيفية ارتباط السلطة بحقوق الإنسان.
التوعية 45 دقيقة	كيف تظهر حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وما هي التأثيرات؟ الهدف: تحديد التعبيرات الشائعة عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وتأثيرهما على الأفراد والمجتمعات والمنظمات.
الممارسة 30 دقيقة	الالتزام بتغيير الأعراف الاجتماعية للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. الهدف: تعزيز الإجراءات التي تعالج الأعراف الاجتماعية الكامنة وراء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الاعتبارات والتلميحات

مع استمرار المشاركين في تجزئة مفهوم القوة، قد يكون هناك معارضة لما يراه المشاركون الذكور على أنه تمثيل متحيز للآثار السلبية لـ "القوة السلطوية". وقد يحتجوا بأن الرجال كذلك يتعرضون للإساءة وأن مخاوفهم لم تحظى بهذا القدر الكبير من الاهتمام.

في استخلاص المعلومات من "الكوكب الجديد"، يمكن للميسرين الإشارة إلى السيناريو الخيالي كمثال لما يمكن أن يحدث عند قيام مجموعة قوية بإساءة استخدام القوة، إذ من الممكن أن يتعرض الرجال الذين ينتمون إلى مجموعات عرقية أو إثنية أو اجتماعية اقتصادية معينة (على سبيل المثال) أيضًا للتمييز وإساءة استخدام القوة. ومع ذلك يجب وضع هذا في الاعتبار، حيث كانت النساء والفتيات في أغلب الأحيان ضحايا للتخفيف من حدة العنف الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والسبب في ذلك هو أن النساء محور هذا التدريب.

التوعية – الكوكب الجديد (ساعة واحدة، 20 دقيقة)

الهدف: فهم الطابع المنهجي للقوة.

الجزء الأول – الترحيب بالعودة من جديد والخلاصة (20 دقيقة)

التحضيرات

- ألصق اللوح الورقي القلّاب الذي يحمل عنوان "مساحات أمانة" على الحائط قبيل الجلسة.
- قم بإعداد قصاصات الأوراق بأسئلة التحقق من المعرفة في الخطوة 1.2 في صندوق أو قبة أو وعاء.
- صور ضوئية من الاختبار القصير للتحقق من المعرفة بالوحدة الثالثة

الخطوات:

1. رتب بالمشاركين مرة أخرى في التدريب. لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع، اسرد قصة شخصية، أو ألقي نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضًا أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.
- 1.2. عندما يستقر المشاركون - وزّع الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" الثالثة على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. فور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.
- 1.3. راجعوا الإجابات معًا كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. اطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها. يمكن للميسر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.
- 1.4. إجراء التحقق من المعرفة. اطلب من المتطوعين سحب القصاصات الورقية بالأسئلة التالية من قبة أو وعاء أو صندوق مصنوع يدويًا، وقرأ الأسئلة واحدًا تلو الآخر. أعط المجموعة فرصة لإمعان التفكير والرد على الأسئلة وتقديم التوضيحات عند الضرورة. الأسئلة هي:

أ. ما هي الأمثلة على السلطة الإيجابية؟ (الإجابة: "السلطة الداخلية" و"السلطة الموجهة" و"السلطة التعاونية")

ب. ما هو المثال الذي يدل على السلطة السلبية؟ (الإجابة: ("القوة المفرطة")

ج. هل يسيء أصحاب السلطة استخدامها دائمًا؟ (الإجابة: الرقم التسلسلي. يمكن استخدام السلطة في الخير أو الشر - وهذا يرجع إلى اختيارك).

د. ما هي الخطوات الأربع لموازنة السلطة في مكان العمل؟ (الإجابة: 1. إعادة التفكير في السلوك السائد في مكان العمل. 2- راقب نفسك وأنت في المجتمع. 3- طرح الأسئلة عن تعاكسك عن العمل. 4- فكر في انزعاجك الشخصي من استخدام السلطة.)



1.5. بعد التحقق من المعرفة، خصص وقتًا لمناقشة آخر إبلاغ للموظفين.

a. **وضّح ما يلي:** قمت بتكليف المتطوعين (س) في الجلسة الأخيرة بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (3): اتخاذ خطوات لموازنة السلطة. أود أن أسمع كيف سارت الأمور.

b. **اطرح السؤال التالي:** هل يمكن للمتطوعين مشاركة تجربتهم معنا؟ كيف سارت الإبلاغ؟ هل كان الموظفون متقبلين للأفكار، وهل شاركوا أي شيء ملحوظ؟ أعط الفرصة للمتطوعين لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين آرائهم.

1.6. **وضّح ما يلي:** قبل أن نمضي قُدُمًا في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزايا المساحة الأكثر أمانًا. أثير إلى ورقة اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أمانًا وقرأها بصوت عالٍ.

1.7. **وضّح أن كبار القادة/المديرين قد تم إطلاعهم على محتوى الوحدة الثالثة وعن قيامك خلال الإبلاغ بمشاركة أفكار المشاركين حول اختلافات السلطة الخاصة بالنوع وكذلك اختلافات السلطة الأعم التي تغذي التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل المكتب.**

1.8. **رحّب بكبار القادة/المديرين في الوحدة الرابعة ووجه الدعوة لهم للتحدث عن الإبلاغ والخطوات التي سيتخذونها لتشجيع موازنة السلطة في المجالين اللذين حددتهما المجموعة.**

الجزء الثاني – تمرين الكوكب الجديد (30 دقيقة)

التحضيرات

- طباعة وقص مواد الجلسة (أ4) ("بطاقات الحقوق") و(4ب) ("بطاقات الحياة") للمشاركين؛ يجب أن يكون لدى كل مشارك جميع بطاقات الحقوق الأربع وبطاقة حياة واحدة.
- مواد جلسة الطباعة (4ج) ("قوانين الكوكب الجديد") و(4د) ("أسئلة المناقشة: تمرين الكوكب الجديد") حسب الضرورة.
- استخدم صافرة أو مُصَفِّق لجذب انتباه المشاركين.

الخطوات:

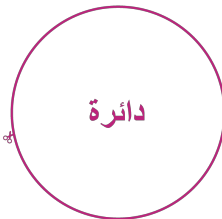
2.1. **وضّح ما يلي:**

a. في هذا التمرين، سنصبح جميعًا مواطنين في كوكب جديد. وعلى هذا الكوكب نقوم بعمل شيء واحد طوال الوقت - نقوم بإلقاء التحية على بعضنا البعض! كما نسمع أيضًا قوانين الأرض ونتبعها بجدية.

b. نود منكم أن تتجولوا في الغرفة وتقدموا أنفسكم بالاسم للجميع، واحدًا تلو الآخر. في كل مرة تقابل شخصًا ما للمرة الثانية أو الثالثة، يجب عليك تقديم معلومات جديدة عن نفسك. - مكان إقامتك، وما إذا كان لديك أطفال إلخ. بالنسبة لجميع التحيات، يجب عليك استخدام هويتك الحقيقية.

2.2. اطلب من المشاركين الوقوف والتحرك في جميع أنحاء الغرفة وإلقاء التحية على بعضهم البعض. يمكن أن تكون التحية بأي طريقة مقبولة اجتماعيًا على حسب السياق (المصافحة، والانحناء، واليد على القلب، وإلخ). على الرغم من ترحيب المشاركين ببعضهم البعض، ضع بطاقات الحقوق في أربعة أكوام ("السلامة الجسدية" و"الاحترام من الآخرين" و"فرصة لصنع قراراتك الخاصة" و"التحكم في حياتك الجنسية"). سيحصل كل مشارك على واحدة من بطاقات الحقوق الأربع.

مادة الجلسة (4ب) - بطاقات الحياة



مادة الجلسة (أ4) - بطاقات الحقوق

الاحترام من الآخرين	السلامة الجسدية
التحكم في حياتك الجنسية	الفرصة لاتخاذ قراراتك الخاصة



2.3. بعد دقيقتين من تقديم المشاركين لأنفسهم، نادي عليهم قائلاً "توقفوا!" إذا أصبحت الغرفة صاخبة، استخدم صافرة أو مُصْفِق لجذب انتباه المشاركين.

2.4. وضح ما يلي: على هذا الكوكب الجديد، هناك قوانين خاصة والناس على هذا الكوكب يفعلون ما تنص عليه القوانين. ساقراً الآن أول ثلاثة قوانين بشأن الكوكب الجديد..

2.5. اقرأ القانون الأول في مادة الجلسة (4ج) ("قوانين الكوكب الجديد"). اطلب من المشاركين جمع بطاقات الحقوق الخاصة بهم ثم متابعة اللعبة.

2.6. بينما يواصل المشاركون في إلقاء التحية على بعضهم البعض، ضع كومتى بطاقات الحياة. (سيحصل نصف المشاركين على بطاقات حياة "على شكل مربع"، أما النصف الآخر فسيحصل على بطاقات حياة "على شكل دائرة"). بعد ثلاث دقائق، قل لهم "توقفوا!" استخدم الصافرة أو المُصْفِق لجذب انتباه المشاركين إذا كان مستوى الضوضاء مرتفعاً.

2.7. اقرأ القانون الأول في مادة الجلسة (4ج) ("قوانين الكوكب الجديد").

2.8. امنح المشاركين فرصة لجمع بطاقات حياتهم واستئناف اللعبة. بعد ثلاث دقائق، قل لهم "توقفوا!" واستخدم الصافرة أو المُصْفِق لجذب انتباه المشاركين الكامل.

2.9. اقرأ القانون الثالث في مادة الجلسة (4ج) ("قوانين الكوكب الجديد").

2.10. استئناف اللعبة. صفق بيديك بشكل دوري (أو انفخ بالصفارة أو استخدم المصفق). فور وقوف ثلث المشاركين متصلبين، قم بإنهاء اللعبة عن طريق المناداة عليهم قائلاً "توقف!" وضح أنه سيتم وضع الحضارة الجديدة الآن على قائمة الانتظار للمناقشة. وتأكد من احتفاظ المشاركين ببطاقاتهم.

مادة الجلسة (4ج) - قوانين الكوكب الجديد

القانون الأول

رحب بالمواطنين النبلاء في هذا الكوكب الجديد! نحن كوكب من الأناس السعداء الودودين، وتوافقون دائماً لمقابلة الأشخاص الجدد ومشاركة اهتماماتنا. وبصفتنا من مواطني هذا الكوكب، لديك الحق في أربعة أشياء:

- أولاً لديك حق **السلامة الجسدية**، الذي يحميك من التعرض للأذى الجسدي. سيأخذ كل منكم بطاقة "السلامة الجسدية" لتمثيل هذا الحق. (اعرض بطاقة "السلامة الجسدية" على المجموعة.)
- ثانياً لديك حق **الاحترام من الآخرين**، هذا يحميك من المعاملة القظة أو التمييزية من الآخرين. سيأخذ كل منكم بطاقة "الاحترام من الآخرين" لتمثيل هذا الحق. (أظهر بطاقة "الاحترام من الآخرين" للمجموعة.)
- ثالثاً ستتاح لك **الفرصة لاتخاذ قراراتك الخاصة بك**. هذا سيحميك من أن يتخذ أشخاص آخرون قرارات نيابة عنك بشأن أموالك، ممتلكاتك وما تفعله في وقتك. سيأخذ كل منكم بطاقة "الفرصة في اتخاذ قراراتك الخاصة" لتمثيل هذا الحق. (أظهر بطاقة "الفرصة لاتخاذ قراراتك الخاصة" على المجموعة.)
- رابعاً حق **التحكم في حياتك الجنسية**، مما يحميك من الإكراه على الزواج أو ممارسة الجنس أو العمل في تجارة الجنس أو أي نوع من الأنشطة الجنسية غير المرغوب فيها. سيأخذ كل منكم بطاقة "التحكم في حياتك الجنسية" لتمثيل هذا الحق. (أظهر بطاقة "التحكم في حياتك الجنسية" للمجموعة.)

يُرجى الحضور وجمع بطاقاتك الخاصة والاستمرار في إلقاء التحية على بعضكم البعض.

القانون الثاني

بالنسبة لجميع المواطنين النبلاء في هذا الكوكب الجديد، سيتم تقسيم سكان كوكبنا إلى قسمين. سيتحول نصفكم الآن إلى "مربعات"، كما سيتحول النصف الآخر إلى "دوائر". سيختار كل منكم بطاقة حياة لإظهار المجموعة التي تنتمي إليها. يجب أن يكون لديك بطاقة حياة للبقاء على قيد الحياة على هذا الكوكب الجديد. يُرجى الحصول على بطاقة وثبتها على صدرك، ثم واصلوا إلقاء التحية على بعضكم البعض.

القانون الثالث

لقد تغير الوقت بالنسبة للمواطنين النبلاء على هذا الكوكب الجديد. ونعلنها لكم الآن رسمياً أن الدوائر يحظون بقوة أكبر من المربعات. إذا صفقت بيدي (أو أطلقت الصفارة أو استخدمت المدقة) أثناء إلقاء التحية فرد من الدوائر وفرد من المربعات على بعضهما البعض، يمكن لفرد من الدوائر الاستيلاء على حقوق فرد المربع. إذا نفذت حقوق المربع، يمكن للدائرة أن تأخذ بطاقة حياة المربع. إذا فقد فرد المربع بطاقة حياته، فيجب أن ألا يتحرك من مكانه لبقية اللعبة. على الرغم من أن المربعات على علم بهذه المخاطرة، إلا أنها يجب أن تستمر في إلقاء التحية على الدوائر. يُرجى الاستمرار في إلقاء التحية على بعضكم البعض.



2.11. نظرًا لوجود المشاركين في مكانهم، قم باستخلاص المعلومات باستخدام مادة الجلسة (4د) ("أسئلة المناقشة: تمرين الكوكب الجديد").

مادة الجلسة (4د) - أسئلة المناقشة: تمرين الكوكب الجديد

للجميع

1. ما هو شعورك شعرت عند حصولك على حقوقك الأربعة؟
2. كيف كان شعورك بعد تقسيمكم إلى دوائر ومربعات؟

خاص بالمربعات

1. كيف كان شعورك عندما تم منح الدوائر مزيد من القوة؟
2. ما هو شعورك وأنت معرض لخطر سلب حقوقك؟
3. كيف تأثر سلوكك بذلك؟
4. ما هي الاستراتيجيات التي اعتمدتموها لحماية أنفسكم؟

خاص بالدوائر

1. ما هو شعورك عندما كان لديك أكبر قدر من القوة؟
2. كيف كان شعورك أثناء سحب حقوق المربعات؟
3. هل تساءلت أي من الدوائر "ما سبب استيلاء المربعات على الحقوق؟" هل رفض أي فرد من الدوائر المشاركة؟

للجميع

1. لقد كانت الدوائر في مكانة تمكنها من الاستيلاء على حق المربعات في التحكم في هويتهم الجنسية. هل ترى مقارنة بين ما يحدث مع الموظفين أو العميلات؟ بأي طريقة؟
2. كانت المربعات تحظى بقوة أقل وتوجب عليهم تبني استراتيجيات لحماية أنفسهم. هل رأيت هذا يحدث مع الموظفين أو العميلات؟ إذا كان الأمر كذلك فما هو؟
3. تم تقسيم الناس في هذا التمرين إلى "مربعات" و "دوائر". في الحياة الواقعية، هل نقوم بتقسيم الناس إلى فئات كهذه؟ إذا كان الأمر كذلك، أيهما؟ (من الردود الممكنة: ذكر/أنثى، ثري/فقير، صحيح/ذئبة، متعلم/يفتقر إلى التعليم الرسمي، كبير/صغير في السن، وافد/مواطن). منحت الدوائر قوة أكبر. لماذا تم منحهم هذه القوة في رأيك؟ هل قاموا بعمل أي شيء لاكتسابها؟ هل هذا صحيح بالنسبة للرجال الذين في المكتب؟ هل استحوذوا على قوتهم أم تم منحهم إياها؟

الجزء الثالث – الأعراف الاجتماعية التي تشجع "السلطة الاستبدادية" لدى الرجل على المرأة (20 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف الأعراف الاجتماعية على لوح ورقي قلاب.

الخطوات:

- 3.1. اسأل المشاركين عما إذا كانوا على علم بماهية العرف الاجتماعي. امنح المشاركين فرصة لمشاركة ردودهم. ثم ضع اللوح الورقي مع التعريف التالي واقرأه بصوت عالٍ. 🗣️📢

الأعراف الاجتماعية هي قواعد غير مكتوبة بشأن الطريقة التي يتوقع المجتمع من الناس أن يتصرفوا بها. على سبيل المثال، يصل الطلاب إلى الفصل في الوقت المحدد، ويتزوج أكبرهم سنًا أولاً، وتبقى النساء في المنزل لرعاية الأطفال بينما يخرج الرجال للعمل. ومن الممكن أن يؤدي عدم القيام بهذه الأعراف إلى عقوبات (مثل التعرض للانتقاد أو الأحكام أو الاستبعاد). والأعراف الاجتماعية موجودة في جميع أجزاء حياتنا - في أسرنا ومجتمعاتنا وقوانيننا ومؤسساتنا.

- 3.2. نظم المشاركين في مجموعات يتألف كل منها من أربعة أو خمسة أعضاء. وضح ما يلي:

أ. سيتم منح كل مجموعة فئة مختلفة من الأعراف الاجتماعية للعمل معها: الأعراف الاجتماعية في الأسر والمجتمعات، وفي مكان العمل وفي القوانين والمؤسسات.

ب. في مجموعات، ستحاول تحديد أكبر عدد ممكن من الأعراف الاجتماعية التي تشجع "السلطة الاستبدادية" لدى الرجل على المرأة في هذه الفئة. سيكون لديك 15 دقيقة للعمل على هذا التمرين و15 دقيقة لتقديم أمثلك في الجلسة العامة.



ملحوظة: إذا كانت المجموعات تواجه مشكلة في تحديد القواعد الخاصة بفتحها، يمكن للميسرين مراجعة الأمثلة الواردة في المربع التالي.

أمثلة على الأعراف الاجتماعية التي تشجع الرجل على ممارسة "القوة السلطوية" ضد المرأة.

الأعراف الاجتماعية السائدة في الأسر: يفضل المجتمع الصبيان على البنات فتجده يحتفل بولادة الصبي أكثر من البنت أو يعطي الأولوية لتعليم الصبي على البنت، حيث يمكن للرجال خيانة شركاتهم، ولكن على الزوجات الحفاظ على إخلاصهن. الرجال هم أرباب الأسر.

الأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمعات: الرجال هم قادة المجتمعات وزعمائها، حيث يصبحوا أكثر نشاطاً في السياسة وإنفاذ القانون (على سبيل المثال سلك الشرطة والقضاء). والمرأة ليس لها دور رسمي تضطلع به في صنع القرار المجتمعي فضلاً عن تحملها مسؤولية المناسبات الاجتماعية مثل المواليد وحفلات الزفاف.

الأعراف الاجتماعية السائدة في مكان العمل: الأفكار التي تشير إلى أن بعض الأدوار النسائية (على سبيل المثال، النساء طبائحات/عاملات نظافة)، وأن بعض الأدوار مخصصة للرجال (على سبيل المثال، الرجال هم حراس/سائقون)، وأن الرجال يولدون قادة بالفطرة (على سبيل المثال رؤساء/مديرين)، وأنه على النساء عدم التحدث بصوت عالٍ أو طرح الكثير من الأسئلة.

الأعراف الاجتماعية السائدة في القوانين/المؤسسات: الرجال فقط هم من يمكنهم الطلاق على أساس الزنا، والميراث يمر عبر الأولاد الذكور لا النساء. وليس من الممكن للمرأة حيازة الممتلكات، فضلاً عن ذلك تحتاج المرأة إلى إذن زوجها للسفر أو الحصول على وظيفة.

3.3. امنح المشاركين 15 دقيقة للعمل على هذا التدريب، وبعد ذلك اجعل المشاركين يحضرون الجلسة العامة.

3.4. وضح ما يلي:

أ. / يتضح لنا من هذا التمرين الكيفية التي تعزز بها الأعراف الاجتماعية "السلطة الاستبدادية" لدى الرجال ضد النساء. الأعراف ليست شائعة فحسب ولكنها ضارة أيضاً لأنها تعمل على تطبيع اختلال توازن السلطة بين الرجال والنساء وتمنعنا من التعامل مع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

ب. على سبيل المثال، إذا تعرضت موظفة لتحرش جنسي، فقد تشعر بعدم القدرة على الإبلاغ عن الحادث إذا كان من المتوقع أن تلتزم النساء في هذا السياق بالهدوء وعدم التحدث بصرف النظر عما إذا كانت المنظمة تتبنى سياسات مكافحة التحرش الجنسي.

الجزء الرابع – دوائر النفوذ (10 دقائق)

التحضيرات

- اطبع أو جهّز لوح ورقي قلاب مع نسخة كبيرة من مادة الجلسة (4هـ) ("النظام الاجتماعي الإيكولوجي").

الخطوات:

4.1. علق مادة الجلسة (4هـ) ("النظام الاجتماعي الإيكولوجي") ووضح ما يلي:

أ. توضح هذه الصورة المستويات والأعراف الاجتماعية المختلفة الموجودة في مجتمعنا وتتفاعل مع بعضها: الفرد والأسرة والمجتمع والمؤسسة.

ب. لكل مستوى أعراف اجتماعية تعزز "السلطة الاستبدادية" للرجال فوق النساء، وكل مستوى يعزز المستويات الأخرى. هذا هو سبب صعوبة تغيير اختلال توازن القوى بين الرجل والمرأة! قوة الرجل محفوظة في مكانها بموجب الأعراف الاجتماعية الموجودة في جميع مستويات نظامنا الاجتماعي.

ج. هذه الصورة تصور الطراز الاجتماعي الإيكولوجي. ويساعدنا على فهم العوامل التي تؤثر على سلوكنا ويعطى إرشاد توجيهي لكيفية التغيير.

د. وفي حال قمنا بتطبيق هذا النموذج على الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يصبح من الواضح أن العنف ضد المرأة ليس عشوائياً ولكنه منهجي. نعني بكلمة "منهجية" أنها منتشرة على نطاق واسع وتحدث بطريقة نمطية ويمكن التنبؤ بها. وإذا لم يدعم المجتمع اختلال توازن القوى بين الرجال والنساء، فإن الناس سيتعرضون للعنف بشكل عشوائي ومتساوٍ. ولكن هذا ليس هو الحال. والحقيقة التي تفيد أن النساء كمجموعة أكثر عرضة للعنف هو نتيجة للقمع والظلم المتبع.

4.2. وضح ما يلي:

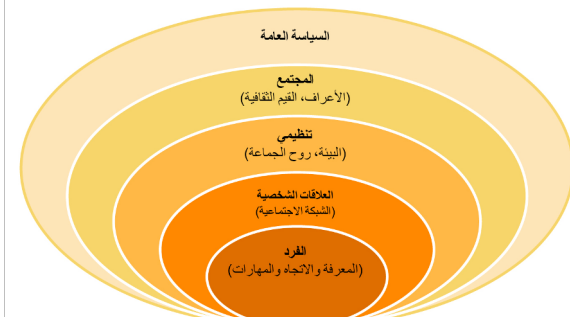
أ. / لا يحدث أي قرار فردي للتورط في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو الإبلاغ عنه من فراغ، حيث يتأثر ببيئته الاجتماعية ودوائر التأثير المتعددة على المستويات الفردية والأسرية والمجتمعية والمؤسسية.

ب. على سبيل المثال، قد يتم تشجيع موظف يتحرش جنسياً بموظفة على الاعتقاد بأن سلوكه مقبول بحسب الأعراف الاجتماعية التي تجعل العنف ضد المرأة أمراً طبيعياً في الأسرة، وتشجع الرجال في المجتمع على الانخراط في سلوك "منحل جنسياً" لإثبات رجولتهم وعدم تحميل الرجال المسؤولية عن أفعال سوء السلوك الجنسي في مكان العمل.

ج. لن نقوم بموظفة ضحية للتحرش الجنسي بالإبلاغ عن الحادث فحسب، ولكنها ستراعي أولاً الأعراف الاجتماعية التي قد تقوض جهودها المبذولة: على سبيل المثال، "هل ستدعمني عائلتي أو ستلومني؟ هل سيقوم المجتمع بتمييزي بوصمة عار؟ هل سيقوم زملائي الذكور بدعم الجاني؟ هل ستقوم المنظمة بمتابعة القضية؟ هل الإدارة العليا على استعداد لاتخاذ إجراءات تأديبية عند الضرورة؟"

د. الهدف من هذه الجلسة هو إظهار قوة الأعراف الاجتماعية التي من شأنها تقويض أفضل جهودنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي إذا تجاهلناها، ولهذا يعد وضع السياسات التنظيمية القوية أولى الخطوات الهامة، ولكن يجب تحدي وتغيير الأعراف الاجتماعية التي تعزز "السلطة الاستبدادية" لدى الرجل ضد المرأة" على مستوى الأفراد والأسر والمجتمعات والمؤسسات.

مادة الجلسة (4هـ) - النظام الاجتماعي الإيكولوجي





التأمل الذاتي – الرابط بين السلطة وحقوق الإنسان (25 دقيقة)

الهدف: فهم كيفية ارتباط السلطة بحقوق الإنسان.

الجزء الأول – السلطة وحقوق الإنسان (25 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف حقوق الإنسان على لوح ورقي قلاب.
- اطبع نسخًا من مادة الجلسة (3و) ("قصة إليزابيث") لجميع المشاركين.

الخطوات:

- 1.1. **وضّح ما يلي:** سوف نقوم الآن بإلقاء نظرة على الكيفية التي تؤدي بها إساءة استخدام السلطة إلى الاعتداء على حقوق الإنسان. علق التعريف التالي واقرأه بصوت عالٍ.

حقوق الإنسان هي الحقوق التي يتمتع بها جميع الناس بحكم كونهم بشرًا، فلكل إنسان الحق في حيازة الممتلكات للحصول على التعليم وأن يحيا حياة كريمة وتلبية احتياجاته الأساسية، بما في ذلك الغذاء والماء والمأوى للحصول على عمل هادف والتحرر من العنف.

1.2. **وضّح ما يلي:**

- أ. حقوق الإنسان هي الحقوق التي يتمتع بها جميع الناس بحكم كونهم بشرًا. وعندما يمارس شخص ما "قوته السلطوية" ضد شخص آخر، يؤدي ذلك إلى انتهاك حقوق الإنسان. ولتوضيح هذا الهدف، أود منكم قراءة القصة الافتراضية لعاملة إنسانية اسمها أمينة.
- ب. يُرجى قراءة هذه القصة في صمت ثم الإجابة عن الأسئلة في النهاية. اكتب إجاباتك في دفتر يومياتك، أو ارسم صورًا لإجاباتك إذا كنت تفضل ذلك.

1.3. زود كل مشارك بمادة الجلسة (4و) ("قصة أمينة"). امنحهم 10 دقائق لقراءة القصة وملاحظة إجاباتهم.

1.4. اسمح للمشاركين بمشاركة أفكارهم في اجتماع عام. بعد ذلك **وضّح ما يلي:**

- أ. هذه القصة توضح العلاقة بين السلطة وحقوق الإنسان. حقوق الإنسان هي حقوق أصيلة غير قابلة للتصرف فيها بالنسبة لنا كبشر. ولدينا حقوق لأننا بشر. وهذا معناه أنه لا يمكن حرماننا من حقوقنا أو انتزاعها منا أو نقلها إلى مجموعة أخرى. والاستخدام السلبي للقوة يحرماننا من حقوقنا الإنسانية، أما الاستخدام الإيجابي فيزيد من السلطة ويعززها.
- ب. يحق لأمانة في هذه القصة أن تعيش حياة خالية من العنف وأن تحصل على عمل آمن وكريم. نقوض "السلطة السلطوية الاستبدادية" لدى رئيسها ضدها هذه الحقوق.
- ج. فوتت المديرية في هذه القصة فرصة هامة لاستخدام قوتها بشكل إيجابي لمساعدة أمينة في تأكيد حقوقها الإنسانية عن طريق - على سبيل المثال - التحقق من صحة ما تعرضت له، وتقديم المشورة لها بشأن خياراتها ومساعدتها على الإبلاغ إذا كانت هذه رغبتها.



مادة الجلسة (4و) - قصة أمينة

ظلت أمينة تعمل في منظمته غير الحكومية منذ ثلاث سنوات. هي ناشطة مجتعية مُجدة في عملها بالفريق الصحي. تقضي ساعات طويلة وتتفوق باستمرار على زملائها الذكور. في الآونة الأخيرة، بدأ رئيسها في إظهار اهتمامه بها. وقال لها عند استعراض أدائها أنها موهبة حقيقية وأنه يريد إعدادها للاضطلاع بدور أعلى، فشعرت بسعادة غامرة من احتمالية تلقيها التوجيه وحصولها على الترقية. ومع ذلك، أوضح رئيسها أن التوجيه سيكون بعد ساعات العمل الرسمية. وعلى الرغم من شعور أمينة بعدم الارتياح، لم ترغب في إزعاجه والتزمت الصمت.

وبعد توجيه الإرشادات، وشرع رئيسها سريعا في العمل الفعلي. وقام بالاحتكاك بها بلطف في عدة مناسبات في الممر. وذات يوم وضع يديه على كتفها بينما كان ينظر إلى شاشة الكمبيوتر الخاص بها. وانتابها شعور بعدم الارتياح لدرجة أنها قررت التحدث إلى رئيسها، فأخبرته أنه وإن كانت تقدر توجيهاته الإرشادية، إلا أنه ليس لديها اهتمام من الناحية العاطفية. وأصبح رئيسها بارداً ومبتعداً. وبدأ يتجاهلها في المكتب، وتوقف عن دعوتها لحضور الاجتماعات، وانتقادها أمام أقرانها ثم قام بإعطاء فرصة بناء القدرات التي كان قد وعد بها لزميلها.

شعرت أمينة بالحرج والقلق حيال مستقبلها في المنظمة وفيما يتعلق بمصدر دخلها، فهي تستمتع بعملها في المجال الإنساني وتود البحث عن وظيفة أخرى. ورغم ذلك، فهي تشعر بالقلق من أن يقوم رئيسها سوف يقوم بتخريب الوظيفة عليها نظراً لقربه من مديري الدول الأخرى في المخيم. وذات يوم، ففاحت مديرة بشأن وضعها. وعلى الرغم من تعاطف المديرية معها، طلبت منها تجاهل الأمر لأن الرجال هكذا دائماً ولن يتغيروا ومن الأفضل أن تعتاد على ذلك.

أسئلة التفكير الفردي.

1. كيف يحاول رئيس أمينة استغلال "قوته السلطوية" عليها؟
2. ما هي حقوق الإنسان التي خُرمَت منها في هذه العملية؟
3. هل كانت هناك فرص كامنة في هذه القصة للآخرين لاستخدام قوتهم بشكل إيجابي لمساعدة أمينة؟



التوعية – كيف تظهر حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وما هي تأثيراته؟ (45 دقيقة)

الهدف: تحديد الحالات الشائعة التي يظهر فيها التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وتأثيرهما على الأفراد والمجتمعات والمنظمات.

الجزء الأول – ما هو التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟ (20 دقيقة)

الخطوات:

- 1.1. وضح ما يلي: لقد تحدثنا باستفاضة عن سبب وقوع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسنقوم الآن بتحويل تركيزنا إلى الأشكال المختلفة التي تتخذها حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. بالنسبة لهذا التمرين، أود أن تذكروا خمسة أمثلة على التحرش الجنسي وخمسة أمثلة على الاستغلال والانتهاك الجنسيين الشائعة في قطاع العمل الإنساني. يجب أن تشمل الأمثلة الرجال باعتبارهم من الجناة. وكلما تعمقت في هذا التمرين، ضع في اعتبارك الخصائص الخمس للمساحات الأكثر أمانًا. إن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هما قضيتان خطيرتان لهما أثرهما على حياة الكثير من زملائنا وزميلاتنا.
- 1.2. افصل المشاركين المستقلين إلى مجموعتين ذكورية بالكامل ونسائية بالكامل. على حسب السياق والثقة/الأمان في المجموعة، يمكنك طلب أمثلة على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الموجهة إلى مثليي الجنس ومزدوجي الميول الجنسية والمتحولين جنسيًا من العاملين، أو التي تلقي الضوء على المخاوف الأخرى للمرأة، بحسب جنسيتها، أو عرقها، أو أصلها الإثني، أو طاقمها، أو دينها، أو عمرها، أو حالتها الصحية أو قدرتها.
- 1.3. بعد حصول المجموعتين على فرصة للمناقشة، اطلب منهم بضعة أمثلة في الجلسة العامة. وضح ما يلي: حسبنا لاحظنا، فإنه من الممكن لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أن تتخذ أشكال كثيرة. والأمثلة التي توصلت إليها ليست شاملة بأي حال من الأحوال. ومن الممكن أن يساعدنا إدراك التعبيرات الشائعة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على توكي البقطة والتركيز على مسألة محتملة قبل أن تصبح مشكلة.

الجزء الثاني أ - ما هي آثاره؟ (25 دقيقة)

التحضيرات

- اعرض مقطع فيديو (بيتر وورك فيبنام) "التحرش الجنسي في مكان العمل" (<https://www.youtube.com/watch?v=G82r7QIR-KI>) ومقطع فيديو ذا سكاي نيوز "الأمهات في الكونغو يكشفون إساءة المعاملة عمال الإغاثة الأجانب" (https://www.youtube.com/watch?v=T8Vv_wd0rxw).

ملحوظة: في حال عدم الثقة باتصال الإنترنت، قم بإعداد ملخص كتابي للفيديو لطباعته أو قراءته بصوت عالٍ.

الخطوات:

ملحوظة: قد يكون من الضروري تذكير المشاركين بالفرق بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين قبل بدء التمرين (أي أن التحرش الجنسي هو سوء سلوك جنسي موجه نحو الموظفين، والاستغلال والانتهاك الجنسيين هو سوء سلوك جنسي موجه نحو العميلات). ينبغي أن تُظهر أمثلة المشاركين وعيًا بهذا الاختلاف، بالإضافة إلى إشراك الجناة الذكور (على عكس الإناث) لتجنب سيناريو تقدم فيه مجموعات الرجال أمثلة على الجناة الإناث، وبالتالي إعطاء انطباع خاطئ بأن الرجال والنساء يقعون ضحايا على قدم المساواة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

اعتمادًا على السياق والثقة/الأمان داخل المجموعة، يمكن للميسرين أيضًا التفكير في الخيارات التالية لزيادة الشمولية: يمكن أن يُطلب من المجموعات الذكور والإناث تضمين أمثلة على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الموجهة إلى موظفي/عملاء من مثليي الجنس ومزدوجي الميول الجنسية والمتحولين جنسيًا أو الإتيان بأمثلة توضح كيف يمكن للجوانب المختلفة لهوية المرأة (الجنسية والعرق والأصل الإثني والديانة وما إلى ذلك) أن تجعلها أكثر عرضة لخطر التحرش الجنسي. يمكن للمشاركين أيضًا مشاركة أمثلتهم دون الكشف عن هويتهم في مربع التعليقات أثناء الاستراحة حتى يمكن مناقشتها أثناء استخلاص المعلومات في الجلسة العامة. بالإضافة إلى ذلك، إذا كافح المشاركون للتوصل إلى أمثلة على التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فيمكن للميسرين استخدام المثال التالي لبدء المحادثة.

تحرش جنسي

1. تم اقتراح موظفة من قبل زميل ذكر في دار ضيافة الموظفين.
2. يستغل الموظف ذكر قرب الجسدي من زميلة له في مركبة مكتظة ليلمسها بشكل غير لائق أو يحتك بها بلطف في رحلة عمل.
3. يقوم الموظفون الذكور بإبداء تعليقات جنسية لزميلاتهن مثل، "أحب منظر من الخلف" أو يستخدمون لغة غير مهنية ومنحطة، مثل "حبيبتي" أو "جميلتي".

الاستغلال والانتهاك الجنسيان

1. يتعامل العاملون في المجال الإنساني من الذكور مع اللاجئات الواعدين بالمساعدة الإنسانية (الطعام، والمأوى، والمعدات، ومستلزمات النظافة، وما إلى ذلك) مقابل تنازلات جنسية.
2. يقوم العاملون الذكور في المجال الإنساني بإكراه اللاجئات على إقامة علاقات جنسية عن طريق دفع ثمن الضروريات الأساسية مثل الملح أو الدقيق أو فوط الحوض أو الوعد بالزواج منهن.
3. يتردد المهندسون الذكور الذين يشرفون على مشروع بناء المدرسة على الحانات المحلية في المساء وعطلات نهاية الأسبوع ويدفعون للفتيات القاصرات في المجتمع المضيف مقابل ممارسة الجنس.



2.1. وضّح ما يلي:

- أ. أود أن ننقل من الأسباب الجذرية ومظاهر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى التأثيرات. إذا كنا نتبع نهجاً يركز على الناجين، فإن اهتمامنا الأول دائماً هو الضرر الذي تتسبب فيه حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للأشخاص الذين نعمل معهم ومن أجلهم.
- ب. لدي مقطع فيديو أود تشغيله. الأول من إنتاج "بيتر وورك فينتام" بعنوان "التحرش الجنسي في مكان العمل". وتدور أحداثه حول امرأة تعمل في مصنع ملابس فينتام. ▶
- ج. قبل أن أقوم بتشغيل الفيديو، أود أن أحذرك من أن مقاطع الفيديو هذه يمكن أن تكون مؤثرة. وفي حال أردت مني إيقاف التشغيل في أي وقت، ما عليك سوى أن ترفع يدك. ولا تتردد أيضاً في إغلاق عينيك أو الخروج من الغرفة حسب الحاجة.

2.2. شغل الفيديو (<https://www.youtube.com/watch?v=G82r7QIR-KI>).

2.3. اطلب من المشاركين الالتفات إلى الشخص المجاور لهم ومناقشة الكيفية التي تأثرت بها الناجية (هارة) بالتحرش الجنسي. اطلب من المشاركين مشاركة آرائهم في الجلسة العامة. (الإجابات المحتملة: صعوبة التركيز على العمل، أو مشاعر الخزي والعار، أو الإصابات الجسدية، أو بيئة العمل غير المريحة، أو مشاعر العزلة، أو الخوف من فقدان وظيفتها، أو تجنب أو عدم الرغبة في الذهاب إلى العمل)

2.4. ناقش الردود في الجلسة العامة ووضّح أن: الفيديو الثاني من سكاي نيوز وعنوانه "أمهات في الكونغو يكشفن عن سوء معاملة عمال الإغاثة الأجانب". ▶

2.5. شغل الفيديو (https://www.youtube.com/watch?v=T8Vv_wd0rxw).

2.6. اطلب من المشاركين الالتفات إلى الشخص الموجود على الجانب الآخر منهم ومناقشة كيفية تأثر الناجيات بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. بعد ذلك اطلب من المشاركين مشاركة آرائهم في الجلسة العامة. (إجابات محتملة: كانت النساء المتسربات من المدرسة يكافحن مالياً، وتعرضن لوصمة العار والرفض من المجتمع، ولم يكن بمقدورهن الزواج مرة أخرى ولديهن أطفال لا يعرفون آبائهم.)

2.7. وضّح ما يلي: تُظهر مقاطع الفيديو هذه الآثار المدمرة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على الناجيات وعائلاتهن ومجتمعاتهن. لقد ناقشنا مجموعة من التأثيرات، والتي تقع في أربع فئات: نفسية وجسدية ومالية واجتماعية.

2.8. أشر إلى جدول يحتوي على أمثلة للتأثيرات مرتبة حسب الفئة. واطرح السؤال التالي: هذا الجدول يستفيد من بعض الأمثلة على التأثيرات. هل هناك أمثلة أخرى فانتنا؟ دُون ردود المشاركين على لوح ورقي قلاب.

نفسي	جسمي	مالي	اجتماعي
اكتئاب قلق تركيز على الصعوبة اضطراب ما بعد الصدمة تحديات العلاقة	فقدان الشهية اضطرابات النوم الإصابات الجسدية إعاقة مؤقتة/دائمة الأمراض المنقولة جنسياً الحمل غير المرغوب به	مدرج في القائمة السوداء من شؤون التوظيف صعوبة في الحفاظ على الوظيفة الفواتير الصحية	العار وصمة عار العنوسة

2.9. وضّح ما يلي:

- أ. ليس من السهل دائماً تحديد أو وصف تأثير التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على الناجيات، ولكن غالباً ما تكون التأثيرات حقيقية وطويلة المدى. وبصفتنا من العاملين في المجال الإنساني، نكتسي هذه الآثار أهمية حاسمة بسبب التزامنا بمبدأ "لا ضرر ولا ضرار".
- ب. وعلى الرغم من أن أول مخاوفنا دائماً هو التأثير على الناجيات، إلا أن هناك عدداً من الآثار الثانوية التي أود منا مراعاتها لأنها تؤثر على المجتمع الإنساني الأوسع نطاقاً.
- ج. أود أن الالتفات مرة أخرى إلى الشخص الجالس بجانبك وتناقش معه هذا السؤال: ما هي تأثيرات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على القطاع ككل؟

2.10. امنح المشاركين بضع دقائق للمناقشة قبل دعوتهم لإبداء أفكارهم في جلسة عامة. (الردود المحتملة: على المستوى التنظيمي، من الممكن أن نعاني من فقدان المصداقية أو الثقة في أعين المجتمعات، مما يؤدي إلى إغلاق البرنامج، كما أنه من الممكن أن نتعرض لفقدان السمعة ولخسارة التمويل إذا تبين أننا قد أسأنا في إدارة حالة من حالات التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو حاولنا إخفاءها. فقدان التمويل لا يعني إلا أننا لم نعد قادرين على مساعدة أكبر عدد ممكن من العملاء²)

2.11. وضّح ما يلي: عن طريق التفكير والتأمل في الآثار المترتبة على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، سنكون قد بدأنا في رؤية مدى أهمية هذا التدريب. ومن الممكن أن تؤدي جهودنا الفردية والجماعية لمنع وإنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى تغيير حياة الكثيرين.

² على سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أن منظمة أوكسفام فقدت أكثر من 7000 متبرع فردي في عام 2017 نتيجة لفصيحيتها (<https://www.bbc.com/news/uk-43121833>).



الممارسة – التصميم على تغيير الأعراف الاجتماعية للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.(30 دقيقة)

الهدف: تعزيز الإجراءات التي تعالج الأعراف الاجتماعية الكامنة وراء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 4: ما قبل التأمل الذاتي(10 دقائق)

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- أ. في هذه الوحدة، تعلمنا أن ديناميكيات السلطة موجودة في كل جانب من جوانب حياتنا. عندما يكون لدبعض الأفراد أو مجموعات معينة "قوة سلطوية" على الآخرين، تعتبر الأعراف الاجتماعية إحدى الطرق التي يسكون بها قوتهم.
- ب. والأعراف الاجتماعية هي قواعد اجتماعية غير مكتوبة حول الطريقة التي من المفترض أن يتصرف بها الناس. هذه المعايير موجودة في جميع مستويات المجتمع من الفرد إلى الأسرة والمجتمع ومكان العمل والمؤسسات التي تخدم مجتمعاتنا. ومن الصعب تحديها لأن تحدي هذه الأعراف من الممكن أن يؤدي إلى رد فعل عنيف من مجموعتنا الاجتماعية مثل النقد أو الرفض. للتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يجب أن نجد طرقاً لتحدي الأعراف الاجتماعية التي تشجع الرجال على "ممارسة السلطة السلطوية الاستبدادية" على النساء.
- ج. من الممكن أن يتخذ التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أشكال كثيرة. من الممكن أن تؤدي حالات سوء السلوك الجنسي إلى الإضرار بالسمعة أو فقدان التمويل أو فقدان الوصول إلى المجتمعات والعملاء. ومع ذلك، فإن التأثير الأهم هو التأثير الذي يمس حياة الأفراد المتضررين - والذي من شأنه أن يكون له تداعيات مدى الحياة على صحتهم وسبل عيشهم وسمعتهم وشعورهم بالأمان والرفاهية. سوء السلوك الجنسي يحرم الضحايا من حقوقهم الإنسانية، بما في ذلك حقهم في الأمان والتحرر من العنف والعيش حياة كريمة.

1.2. وضح ما يلي:

- a. للتحضير لإبلاغ الموظفين هذا الأسبوع، أود منكم تقسيم أنفسكم إلى مجموعات من أربعة أو خمسة أفراد لمناقشة الأعراف الاجتماعية المتبعة في المنظمات الإنسانية التي تعزز "السلطة السلطوية الاستبدادية" لدى الرجال على النساء وبذا يساهم في تسلسل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
- b. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي ممارسة توظيف المديرين الذين يغلب عليهم الذكور إلى عمليات تحقيق متحيزة أو أماكن عمل يتواطأ فيها الرجال أو يستترون على بعضهم البعض. أحد الأمثلة الأخرى تتمثل في الميل إلى إلقاء اللوم على الضحية - على سبيل المثال، أن النساء "يُغرين" الرجال على التحرش بهن جنسياً بارتدائهن للملابس المثيرة. ومن الممكن لهذه القاعدة الاجتماعية على وجه الخصوص أن تؤدي إلى أن تقوم الفرق بتجاهل أو رفض تقارير سوء السلوك الجنسي وذلك بالتلميح إلى تقصير المرأة.
- c. نريد منكم تحديد قاعدة اجتماعية واحدة تسهم في انتشار التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق تعزيز "السلطة السلطوية الاستبدادية" لدى الرجال على النساء على أن تكون شائعة لدى المنظمات الإنسانية. أعط فرصة للمشاركين لمناقشة الأعراف الاجتماعية واستخلص المعلومات في الجلسة العام.

- 1.3. دُونَ الإجراءات لمعالجة الأعراف الاجتماعية التي تحت "السلطة السلطوية الاستبدادية" لدى الرجال على النساء في مكان العمل في النموذج المُبين في الصفحة 109 من مادة الجلسة (8ب) - "توصيات من أجل التغيير": الوحدات 1-7.

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 4: إيجاد طرق لمواجهة الأعراف الاجتماعية(10 دقائق)

التحضيرات

- نسخ من مادة الجلسة (4ج) (إبلاغ الموظفين رقم 4: إيجاد طرق لمواجهة الأعراف الاجتماعية

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

- a. لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. نتيج لنا إبلاغ الموظفين تقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. ينبغي ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن تركز على الموضوعات الرئيسية التي تم تغطيتها في الوحدة الرابعة. سيحظى كل شخص بفرصة واحدة على الأقل لقيادة جلسة إبلاغ واحدة.
- b. في إبلاغ الموظفين هذه، ساحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين ممن يمكنهم المساعدة في نقل أفكار المشروع من الوحدة الرابعة إلى الفريق الأوسع نطاقاً.

- 2.2. اسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ الرابعة للموظفين. سجّل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة



(4ج) ("إبلاغ الموظفين رقم 4: إيجاد طرق لمواجهة الأعراف الاجتماعية"). ذكر المتطوعين بأنه من المتوقع أن يقدموا تقريرًا في بداية الوحدة

مادة الجلسة (4ج) - إبلاغ الموظفين رقم 4: إيجاد طرق لمواجهة الأعراف الاجتماعية.

1. الأعراف الاجتماعية: الأعراف الاجتماعية هي القواعد غير المكتوبة التي من المتوقع لفئة اجتماعية اتباعها في مجموعة العمل الخاصة بنا، قمنا بتحديد على أنها أعراف اجتماعية في قطاعنا الذي يشجع "القوة السلطوية" لدى الرجال على المرأة وبذلك تغذية التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على الرغم من قوة الالتزامات التنظيمية والسياسات المناقضة لذلك.
2. النموذج الاجتماعي الإيكولوجي: يشير النموذج الاجتماعي الإيكولوجي إلى نهج لتغيير السلوك يراعي المساحات التي يتفاعل فيها الأفراد مع نظامهم الاجتماعي ويختبرون العالم (الأسرة، والمجتمع، والمؤسسات، إلخ). الأعراف الاجتماعية التي تشجع على "القوة السلطوية" لدى الرجال على المرأة على جميع هذه المستويات وتعزز بعضها البعض، وتتطلب التغيير على مستويات متعددة في وقت واحد.
3. حقوق الإنسان والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: لكل شخص الحق في مجموعة من الحقوق بحكم كونه بشراً. عند حدوث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يُحرم الفرد من فرصة عيش حياة كريمة، والتي تشمل الحق في الأمان والتوظيف والصحة.
4. مظاهر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: من الممكن أن يتخذ التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أشكال كثيرة في المناقشات الجماعية، حددنا على أنها أكثر التعبيرات شيوعاً عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني، على الرغم من وجود تعبيرات أخرى. جميع هذه السلوكيات غير مقبولة وتتعارض مع سياستنا. نريدها أن تتوقف.
5. آثار التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: جميع هذه السلوكيات لها عواقب على مصداقية المهمة الإنسانية. ومع ذلك تتحمل الضحية العواقب الوخيمة، التي قد تعاني من تداعيات جسدية ونفسية ومالية واجتماعية تمتد إلى ما هو أبعد من الحادث نفسه.
6. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: ما رأيك في الموضوعات التي يتم تناولها في هذه الوحدة؟ هل سبق لك وشاهدت سيناريوهات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو سمعت عنها؟ هل توافق على أن الأعراف الاجتماعية شائعة في قطاعنا؟ ما هي الطرق التي يمكن أن يشجعوا بها تسلسل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

الخامسة.

2.3. ذكر المشاركين أن هذه الوحدة لن تتضمن إبلاغ كبار القادة/المديرين نظراً لحضورهم.

الجزء الثالث – الختام (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات

- 1.3. اشكر المشاركين على حضور الجلسة وعلى قنومهم. نذكر أن الوحدة الرابعة يمكن أن تكون صعبة لأنها تتطلب منا الخوض في مواضيع حساسة - لتحديد أمثلة على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من قطاعنا والأعراف الاجتماعية التي تدعمها، والتي ربما كنا أو لا نكون على دراية بها في السابق. قل لهم أننا سنبدأ في الوحدة التالية تصور ما يمكن أن يكون عليه مكان العمل الخالي من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين!
- 2.3. تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين عما إذا كانوا قد واجهوا أي تحديات أثناء حضور هذا التدريب. إذا كان الأمر كذلك، اسألهم عن التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها.
- 3.3. قبل الإغلاق، توجه إلى كبار القادة/المديرين واشكرهم على حضور التدريب. اسألهم عما إذا كان لديهم أي شيء يرغبون في تبليغ المشاركين به - على سبيل المثال، ما رأيهم في الطريقة التي سار بها التدريب، والمفاهيم التي تمت مناقشتها، والنقاط التي أثرت ودورهم في المساعدة على دفع العملية للمضي قدماً. اسألهم على وجه الخصوص عما إذا كانت لديهم أي أفكار من تمرين ما قبل المناقشة حول تحدي الأعراف الاجتماعية التي تطيل أمد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل. عبّر عن حماسك لحثهم على الانضمام إلى المجموعة مرة أخرى في الوحدة السادسة.
- 3.4. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزينا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:



- a. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.
- b. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.
- c. راجع التعليقات بسرعة واطرح خططك لمعالجتها.

الجزء الرابع – إبلاغ كبار القادة/المديرين

لا يتعين تقديم إبلاغ، إذ من المتوقع حضور كبار القادة/المديرين للوحدة الرابعة.



الوحدة الخامسة: الاحترام في مكان العمل (3 ساعات)

تسعى هذه الوحدة إلى تعزيز التقدير لأهمية الاحترام في مكان العمل. وتشجع المشاركين على رؤية أنفسهم على أنهم قادة مدفوعين بالقيم، لديهم القدرة على وضع الأسس للعمل الفعال للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق نمذجة السلوك المحترم.

ملخص سريع

التوعية 1 ساعة، 25 دقيقة.	الاحترام في مكان العمل الهدف: تعزيز التقدير للاحترام في مكان العمل
التوعية 25 دقيقة	القيادة بالقيم الهدف: إظهار إمكانيات القيادة المدفوعة بالقيم.
التأمل الذاتي 25 دقيقة	تصور مكان عمل محترم الهدف: تحفيز الناس ليكونوا قادة ذوي سلوك محترم.
الممارسة 45 دقيقة	إنشاء مكان عمل محترم الهدف: تعزيز السلوكيات المحترمة ومكان العمل الذي لا يُقبل فيه وقوع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

التوعية – الاحترام في مكان العمل (ساعة واحدة و25 دقيقة)

الهدف: تعزيز التقدير للاحترام في مكان العمل

الجزء الأول – مرحبًا بكم والخالصة (20 دقيقة)

التحضيرات

- ألصق ورقة اللوح الورقي القلاب التي تحمل عنوان "مساحات أمانة" على الحائط قبيل الجلسة.
- علّق لافتتي "صواب" و"خطأ" في مواجهة كل ركن من الغرفة.
- صور ضوئية من الاختبار القصير للتحقق من المعرفة بالوحدة الرابعة

الخطوات:

1. ركب بالمشاركين مرة أخرى في التدريب. لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع، اسرد قصة شخصية، أو ألقي نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضًا أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.
- 1.2. عندما يستقر المشاركون - ورّع الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" الرابعة على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. فور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.
- 1.3. راجعوا الإجابات معًا كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. اطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها. يمكن للمُيسّر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.

- 1.4. استخدم اختبارًا قصير وسريع للتحقق من المعرفة: اقرأ العبارات التالية بصوت عالٍ واسأل المشاركين عما إذا كانت العبارة صواب أم خطأ. بناءً على الإجابات، ينبغي على المشاركين الجري بأسرع ما يمكن إلى الزاوية المناسبة من الغرفة. اسأل المشاركين عن سبب اختيارهم لذلك الجانب من الغرفة قبل إعطاء الإجابة الصواب.

- 1.5. بعد التحقق من المعرفة، خصص وقتًا لمناقشة آخر إبلاغ للموظفين.

- a. وضّح ما يلي: قمت بتكليف المتطوعين (س) في الجلسة الأخيرة بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (4): إيجاد طرق لمواجهة الأعراف الاجتماعية. أود أن أسمع كيف سارت الأمور.

الاعتبارات والتلميحات

- يتمثل الغرض من هذه الوحدة في تعزيز السلوكيات المحترمة بين زملاء العمل، والتي (إذا ما روعي الاستمرار في ممارستها) ستؤدي إلى بيئة عمل تقل فيها احتمالية حدوث السلوكيات السامة مثل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ومع ذلك فإنه من المهم ألا يخلط المشاركون بين التعابير البسيطة للسلوك السام مثل النميمة مع المظاهر الأكثر خطورة مثل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومن المهم بالقدر نفس أن يفهم المشاركون أن اختلالات توازن القوة هي أساس التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بدلاً من الافتقار البسيط للاحترام بين زملاء العمل.
- إذا بدا على المشاركين إساءة فهم هذا المفهوم أو إصابتهم بالارتباك، فارجع إلى المناقشات السابقة حول القوة من الودعتين الثالثة والرابعة.



- b. ا طرح السؤال التالي: هل يمكن للمتطوعين مشاركة تجربتهم معنا؟ كيف سارت الإبلاغ؟ هل كان الموظفون متقبلين للأفكار، وهل شاركوا أي شيء ملحوظ؟ أعط الفرصة للمتطوعين لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين آرائهم.

التحقق من المعرفة: اختبار قصير وسريع

1. حقوق الإنسان هي شيء ما للناس الذين يحظون بوضع اقتصادي أعلى. صواب أو خطأ
- الإجابة: خطأ. من حق الجميع الحصول على "حقوق الإنسان"، فهي حقوق أصيلة غير قابلة للتصرف أو النقل وليس من الممكن الاستيلاء عليها.
2. وعندما نمارس "القوة السلطوية" على الآخرين، فإننا نحرّمهم من حقوقهم. صواب أو خطأ
- الإجابة: صواب. عندما يسيء الناس استخدام قوتهم، فإن ذلك يؤدي إلى انتهاكات لحقوق الإنسان.
3. الأعراف الاجتماعية موجودة بشكل أساسي على مستوى المجتمع. صواب أم خطأ؟
- الإجابة: خطأ. الأعراف الاجتماعية موجودة في الأسر، وأماكن العمل، والمجتمعات، والمؤسسات المحلية والوطنية. يمكن للأعراف الاجتماعية التي تجعل من العنف ضد المرأة أمراً طبيعياً وتتغاضى عنه أن تجعل من الصعب تنفيذ سياسات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
4. التأثير الأساسي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هو الضرر الذي يلحق بسمة المنظمة وقدرتها على الحصول على التمويل. صواب أو خطأ
- الإجابة: خطأ. هذا تأثير واحد، لكنه ليس الوحيد أو الأهم. إذا اتخذنا نهجاً يركز على الناجيات، فإن التأثيرات على الفرد هي مصدر قلقنا الأول.

1.6. ذكر المشاركون أنه لم يكن هناك إبلاغ للقائد/المدير وذلك نظراً لحضور في إبلاغ كبار القادة/المديرين للوحدة 4.

1.7. وضّح ما يلي: قبل أن نمضي قُدماً في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزايا المساحة الأكثر أماناً. أثير إلى اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أماناً وأقرأها بصوت عالٍ.

1.8. ذكر المشاركون أنه خلال الجلسة الأولى، يكون الرجال أيضاً ملتزمون بممارسة بعض السلوكيات التي حددتها النساء على أنها مهمة لتعزيز أجواء الاحترام والثقة الحقيقية:

- a. ا طرح السؤال التالي: ما هي الطريقة التي كان يحدث بها؟ هل كان الرجال على دراية باحتياجات المرأة؟ ما رأي النساء في جهود الرجال؟ هل هناك أشياء يرغبون في أن يقوم الرجال بفعلها بشكل مختلف؟
- b. لنفترض أن الرجال أعربوا أيضاً عن رغبتهم في معرفة المزيد عن مفاهيم [س وص وع]. ا طرح السؤال التالي: هل حقق التدريب توقعاتك حتى الآن؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما الذي يمكن للميسرين فعله لملء هذه الثغرات؟

الجزء الثاني – أهمية الاحترام (20 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريفات ثقافة مكان العمل السامة والأعمال العدائية متناهية الصغر والاحترام على اللوح الورقي.
- ا طبع أو جهّز لوح ورقي مع نسخة كبيرة من مادة الجلسة (15) ("طيف سلوكيات مكان العمل السامة") وجلب الملاحظات اللاصقة.

الخطوات:

2.1. وضّح ما يلي:

- أ. لقد تحدثنا كثيراً عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين - ما سبب حدوث ذلك، وما هي الأشكال التي يتخذها وما هو تأثيرهما. واليوم، سنعود خطوة إلى الوراء ونلقي نظرة على مكان العمل ككل، كما سنلقي أيضاً نظرة على كيفية تفاعل الأفراد في مكان العمل والكيفية التي يمكن بها أن يُفْضِي عدم الاحترام بين الزملاء إلى تفاقم حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ب. يجب أن يكون المكتب من الناحية النظرية مكاناً يشعر فيه جميع الموظفين بالأمان والاحترام والدعم. ول سوء الحظ لا يكون هذا هو الحال دائماً. الكثير من أماكن العمل تنطوي على سلوكيات سامة. هل يعرف أحد ما أعنيه بـ"السلوكيات السامة"؟ استمع إلى ردود المشاركين.
- ج. "سامة" تعني مؤذية أو مُلوّثة. إذا كان هناك مادة ما سامة، فسوف نصاب بالمرض عند التعامل معها. السلوكيات السامة هي سلوكيات سلبية أو غير مهنية ومزعجة للأشخاص الذين يتعرضون لها.

2.2. اعرض التعريف التالي واطلب من أحد المتطوعين قراءته بصوت عالٍ:

2.3. اطلب من المشاركين الالتفات إلى الشخص المجاور لهم وتحديد ثلاث أو أربع سلوكيات سامة في مكان العمل وكتابتها على ملاحظات لاصقة. عند الانتهاء اطلب من المشاركين القدوم إلى مقدمة الغرفة ووضع مثالهم على سهم ثنائي الاتجاه قمت بنشره في مقدمة الغرفة (مادة الجلسة 15)، "طيف السلوك السام في مكان العمل".

ثقافة مكان العمل السامة هي أي حالة من حالات التوظيف التي يؤثر فيها العمل أو الجو المحيط أو الأشخاص أو أي مجموعة من هذه العوامل على الموظفين بشكل سلبي. وجميع الوظائف تنطوي على درجة من الضغط، ولكن عند تداخل الضغط بشكل غير معقول مع إنتاجية المنظمة والحياة الشخصية للموظفين، فإنه يصبح ضاراً. ومن بعض الأمثلة على السلوكيات السامة في مكان العمل التغيب عن العمل، أو الاستيلاء على المستلزمات المكتبية، أو النميمة، أو التخريب على الزملاء.



سامة إلى حد ما

شديدة السمية/عدائية
بشكل صريح

ملحوظة: إذا كانت أمثلة المشاركين لا توضح مجموعة متنوعة من السلوكيات السامة، يُرجى تقديم أمثلة: في النهاية "سلوكيات سامة نوعاً ما" يجب أن تضم الأمثلة سلوكيات مثل التحدث مع زميل في العمل، وعدم إلقاء التحية على الآخرين، وإرسال رسائل البريد الإلكتروني العدوانية السلبية، وأخذ الفضل على عمل شخص آخر. وعلى النهاية الأخرى (سلوكيات) "شديدة السمية أو عدائية بشكل صريح" مثل التنمر أو التخويف أو التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

2.4. لخص أمثلة الفرق، مع الإشارة إلى الاتجاهات والأشياء التي برزت. عندما تصدر السلوكيات في غير محلها في الطيف، قم بإعادة ترتيبها بالاتفاق مع المشاركين.

2.5. وضح ما يلي: تظهر جميع السلوكيات التي قمت بتعليقها على هذا السهم عدم وجود احترام واحترام بين زملاء العمل. لسوء الحظ، اتضح أن هذه الأنواع من السلوكيات السامة في مكان العمل أكثر شيوعاً مما نود الاعتراف به. ومن المثير للاهتمام، أن بعض السلوكيات على الطرف "سامة نوعاً ما" من الطيف قد تبدو غير ضارة، ولكن يمكن أن تتراكم ويشار إليها عادةً باسم "الاعتداءات الضمنية".

الاعتداءات الضمنية هي تعليقات أو إجراءات تنقل بمهارة بشكل غير مباشر أو عن غير قصد موقفاً تمييزياً تجاه شخص أو أشخاص من مجموعات مهمشة أو أقل قوة. على سبيل المثال، قد يقول أحد الموظفين الوافدين في أحد الاجتماعات، "نحن في حاجة إلى تعيين موظف وافد لإدارة مشكلة الفساد هنا". هذا التعليق ينقل اعتقاداً تمييزياً ومهيناً بأن جميع الموظفين الوطنيين فاسدين أما الأجانب فليسوا كذلك. أحد الأمثلة الأخرى تتمثل في ("موظف وطني يقول لأحد اللاجئين، لديك قدرة قوية لا تليق بلإجى"). وهذا التعليق يشير إلى أن جميع اللاجئين غير متعلمين أو يفتقرون إلى المهارات والخبرات المهنية. يمكن أن يكون أحد الأمثلة الخاصة بنوع الجنس مدير ذكر يبدو عليه الملل ويقاطع مروضاته من الإناث عندما يتحدثن أو يدلي بتعليقات مهينة حول الموظفين "نظراً لتراجع درجة التزامهن عن الرجال" ويشير إلى "إجازة أمومة متكررة ووقت شخصي لرعايتهن" الأطفال أو المعالين "كدليل على ذلك".

2.6. ثم ضع اللوح الورقي مع التعريف التالي واقرأه بصوت عالٍ.

2.7. وضح ما يلي:



- هذا التعليق الأخير يوضح الكيفية التي تحدث بها الاعتداءات الضمنية على طول خطوط الهوية. فقط المدير وحده هو الذي يُدلي بهذه التعليقات عن النساء في فريقه ويخلص إلى استنتاجات غير عادلة حول مهنيتهم بناءً على الأدوار الاجتماعية والتوقعات الخارجة عن سيطرتهم.
- إحدى الطرق المفيدة للتفكير في الاعتداءات الضمنية هي أن نتظر لها على أنها مثل لدغات البعوض. في حال عدم تعرضك إلا للدغة واحدة أو لدغتين، فالوضع ليس سيئاً للغاية. ولكن بعض المجموعات تتعرض للدغ أكثر من غيرها. وأخيراً عندما يستجيب الفرد أو المجموعة، من الممكن أن يأتي رد فعلهم غير متناسب في حين أنه في الواقع يأتي رداً على إجمالي عدد اللدغات!
- قد يكون من الصعب معالجة الاعتداءات الضمنية لأن المتحدث قد يكون غير مدرك لتحيزاته ويرى نفسه شخصاً صالحاً بشكل عام، أو قد يكون غير مدرك لتأثير كلماتهم أو أفعالهم.

2.8. وضح ما يلي:

الاحترام هو طريقة للتفكير في الآخرين والتعامل معهم. واحترام أي شخص يعني أنك ستتعامل معه بطريقة تراعي بها مشاعره ورغباته وحقوقه. وليس بالضرورة أن تحب شخصاً ما لكي تتعامل معه باحترام. عندما تُظهر الاحترام للآخرين، فإنك تُظهر مدى احترافيتك ورغبتك في العمل الجماعي. ولهذا يساعد الاحترام في مكان العمل على خلق بيئة عمل إيجابية.

أ. على الرغم من أن الكثير من الأبحاث الحالية عن ثقافة مكان العمل السام تأتي من إطار أمريكا الشمالية، تشير البيانات إلى أن التكلفة على الأفراد والمنظمات كبيرة.

ب. أشارت دراسة أجرتها جمعية إدارة الموارد البشرية عام 2019 أن ثقافة مكان العمل السامة كلفت الاقتصاد الأمريكي 223 مليار دولار على مدى السنوات الخمس الماضية، كما أظهرت الدراسة نفسها أن ما يقرب من ربع الموظفين يخافون من الذهاب إلى العمل، حيث ينتابهم شعور بشيء من انعدام الأمان فيما يتعلق بالتعبير عن مخاوفهم من مشاكل العمل فضلاً عن الشعور بعدم الاحترام و/أو التعرض للتقليل من قيمته في العمل³.

³ ميرزا، ب. (2019). تؤدي الثقافات السامة بكمكان العمل إلى إلحاق الأذى بالعمال وأرباح الشركات. <https://hr/resourcesandtools/org.shrm.www//:https.aspx.report-culture-workplace-toxic/pages/relations-employee/topics>



ج. كشفت ورقة بحثية صادرة عن كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد لعام 2015 أن الموظفين الذين يعملون في أماكن عمل سامة يعانون من انخفاض كبير في الإنتاجية - حيث صرح 66% عن انخفاض أدائهم، و63% عن إهدار وقتهم في تجنب الموظفين السيئين و78% عن انخفاض تمسكهم بالتزامهم تجاه المنظمة.⁴

د. وعلى الرغم من عدم وجود بيانات قابلة للمقارنة على نطاق واسع خارج الولايات المتحدة أو خاصة بالقطاع الإنساني، تشير الإحصاءات إلى أن أماكن العمل السامة ليست فقط مزعجة وإنما أقل استقراراً وإنتاجية.

2.9. ا طرح السؤال التالي: تتطلب معالجة ثقافة مكان العمل السامة منا تطبيق مبدأ الاحترام. فما هو فهمك للاحترام؟ أعط المشاركين فرصة للرد قبل تعليق التعريف التالي وقراءته بصوت عالٍ.

2.10. وضح ما يلي:



أ. تؤثر السلوكيات السامة في مكان العمل علينا جميعاً. يساعدنا إيجاد طرق للتعامل باحترام أكبر مع زملائنا على معالجة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لأنه يشجع معايير السلوك التي تنطبق على الجميع. والمنتظر منا أن نعامل الآخرين باحترام، والمنتظر منهم رد الجميل. إنه طريق ذو اتجاهين يؤدي إلى فرق أكثر سعادة وإنتاجية ومنظمات أكثر نجاحاً.

ب. من الممارسات الجيدة التفكير والتأمل في سلوكنا في مكان العمل وتقييمه، لاسيما عندما تكون لدينا مخاوف من تفاعلنا مع زميل بأقل من الاحترام المطلوب.

ج. في هذه الحالات، قد يكون من المفيد أن نسأل أنفسنا: "هل كان هذا الأمر لطيفاً؟" "هل كان ضرورياً؟" "ماذا كانت نيتي؟" "ما الذي سأشعر به إذا تصرف أحد الزملاء بهذه الطريقة أو قال لي تلك الأشياء؟" و"بالتصرف بهذه الطريقة، هل حرمت شخصاً ما من حقوقه الإنسانية، مثل حقه في الأمان أو الصحة أو العمل أو اتخاذ قرارات بشأن حياته الجنسية؟"



السلوكيات المحترمة في مكان العمل

- هل كان السلوك لطيفاً؟
- "هل كان ضرورياً؟"
- "ماذا كانت نيتي؟"
- "ما الذي سأشعر به إذا تصرف أحد الزملاء معي بهذه الطريقة أو قال لي تلك الأشياء؟"
- و"بالتصرف بهذه الطريقة، هل حرمت شخصاً ما من حقوقه الإنسانية، مثل حقه في الأمان أو الصحة أو العمل أو اتخاذ قرارات بشأن حياته الجنسية؟"

د. إننا نستفيد جميعاً من الجهود الفردية والجماعية لبناء مكان عمل أكثر احتراماً. سنناقش في الجلسات التالية كيفية التي يمكن بها القيام بذلك.

الجزء الثالث – الموافقة على السلوكيات المحترمة في مكان العمل (45 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (5ب) ("مكان عمل محترم") لكل مشارك.

ملحوظة: في حال عدم الثقة باتصال الإنترنت، فقم بإعداد ملخص كتابي للفيديو من أجل طباعته أو قراءته بصوت عالٍ.

الخطوات

3.1 وضح ما يلي:

- المبادئ الإنسانية تعطي إطاراً مفيداً للتفكير وتطبيق مبدأ الاحترام في مكان العمل. ناقشنا في الجلسات السابقة السبل التي يمكننا من خلالها مواءمة هوياتنا الشخصية والمهنية واحتضان المبادئ الإنسانية بشكل كامل.
- عندما ننخرط في سلوكيات سامة في مكان العمل، تنتقص قدرتنا على التمسك بالمبادئ الإنسانية. على سبيل المثال، عندما نتعامل مع المديرين باحترام ونعامل الموظفين الأدنة مكانة مثل الحراس وعمال النظافة بقلة أدب، أو نحابي بعض أفراد المجتمع للمشاركة، لأنهم ينتمون إلى الجنس والعرق والأصل المشابه لنا (وما إلى ذلك)، نكون قد انتهكنا بذلك مبدأ الحياد الذي يتطلب منا معاملة جميع الناس باحترام بصرف النظر عن وضعهم.
- عندما نطلب من الموظفين القيام بالطهي والتنظيف بعد حفلة للموظفين لأنهن نساء، فإننا بذلك ننتهك مبدأ "لا ضرر ولا ضرار" الذي يتطلب منا تجنب المساهمة في عدم المساواة الغير عادلة.

3.2. وَرَع مادة الجلسة (5ب) ("مكان عمل محترم") ووضح أنه:

- في هذا التمرين، أود أن تنقسموا إلى مجموعات مكونة من أربعة أو خمسة أشخاص وملاء أول ثلاث أعمدة في هذه النشرة.
- سوف تحدد اثنين أو ثلاثة سلوكيات سامة في مكان العمل تراها من السلوكيات التخريبية في العمود الأول، على أن يوضح سلوك واحد منها على الأقل الاستخدام غير الملائم "السلطة والسلطة الاستبدادية" لدى الرجل على المرأة. وفي العمود الثاني، سوف تقوم بتوضيح أي مبدأ (أو

⁴ هاوسمان دي؛ وماينور، دي (2015). العمال السيئين (ورقة العمل 16-057).



مبادئ) إنساني ينتهكها السلوك السام. وفي العمود الثالث ستقوم بتحديد آثار هذا السلوك على مكان العمل - على سبيل المثال، يشعر الموظفون بأنهم محرومون من الإمكانات أو الإهانة أو الإحباط أو الخوف من الذهاب إلى العمل.

c. يُرجى التوقف بعد إتمام الأعمدة الثلاثة الأولى.

مادة الجلسة (5ب) - مكان عمل محترم

سلوكيات مكان العمل السامة	كيف ينتهك هذا السلوك المبادئ الإنسانية (الإنسانية، الحيادية، النزاهة، الاستقلال ومبدأ لا ضرر ولا ضرار).	التأثيرات	السلوكيات التي تهيئ مكان عمل قائم على الاحترام

3.3. امنح المشاركين وقتًا لملء الجدول حتى العمود الثالث. بعد ذلك وضح أن:

a. الآن أود أن نملأ العمود الأخير بمقترحات عن السلوكيات المحترمة التي يمكن أن تساعد في إلغاء السلوكيات السامة التي حددتها.

b. على سبيل المثال، إذا كان السلوك السام في مكان العمل يتمثل في النظر إلى أعضاء الفريق على أنهم باردون أو غير ودودين، فيمكنك أن تقترح أن يقوم الموظفون بإلقاء التحية على بعضهم البعض في الصباح عند وصولهم إلى العمل ويقولون مع السلامة في المساء قبل المغادرة.

3.4. بعد إتاحة الفرصة للمجموعات لمناقشة السلوكيات التي لديهم شعور بأنها ستساعد في بناء مكان عمل أكثر احترامًا، اطلب منهم ذكر بعض الأمثلة في الجلسة العامة. وضح ما يلي:

a. يتضح من تلك الأمثلة التي ضربتها لكم وجود عدد كبير من الطرق التي يمكن من خلالها أن يؤثر سلوكنا في مكان العمل على مهمتنا وقيمنا الإنسانية. ومع ذلك فإنه من الواضح أيضًا وجود الكثير من الأشياء التي يمكننا القيام بها، لكي نقوم بتهيئة مكان عمل أكثر احترامًا وتأثيرًا الآن بنشاط!

التوعية – القيادة وفقًا للقيم (25 دقيقة)

الهدف: إظهار إمكانيات القيادة المدفوعة بالقيم.

الجزء الأول – القيادة المدفوعة بالقيم (25 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع صورًا ضوئية من مادة الجلسة (5ج) ("ما هي القيادة المدفوعة بالقيم؟") لكل مساهم

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي: إن تهيئة ثقافة عمل إيجابية ومحترمة مسؤولية جماعية. وبصرف النظر عن منصبنا في المنظمة - سواء كنت المدير أو المساعد - فلدينا السلطة وكلنا قادة بطريقتنا المتواضعة.

1.2. ا طرح السؤال التالي: ما هو رد فعلك عندما أقول أننا جميعًا قادة؟

1.3. وضح ما يلي: اليوم سوف نستكشف مفهوم القيادة. ولعمل ذلك، سنقوم بقراءة الأفكار والتأملات عن القيادة المدفوعة بالقيم. ورَّع مادة الجلسة (5ج) - ("ما هي القيادة المدفوعة بالقيم؟"). اجعل المشاركين ينقسمون إلى مجموعات من أربعة إلى خمسة ويتناوبون على قراءة الفقرات بصوت عالٍ في مجموعاتهم.

1.4. اطلب من المشاركين تلخيص مفهوم القيادة المدفوعة بالقيم. (الإجابات المحتملة: وضع مبادئنا أولاً؛ مراعاة رفاهية المجموعة، وقول وتنفيذ ما هو صحيح، وامتلاك أسلوب قيادة باستخدام التواصل الصادق والشجاعة).

1.5. التصدي لأي مخاوف لدى المشاركين. بعد ذلك، ا طرح السؤال التالي:

a. بعد سماع ماهية القيادة المدفوعة بالقيم، ما رأيك في فوائد هذا النوع من أسلوب القيادة؟



b. ما هي أوجه الاختلاف عن أساليب القيادة الأخرى التي رأيتموها؟

مادة الجلسة (5ج) - ما هي القيادة المدفوعة بالقيم؟

كل شخص قائد: والقيادة المدفوعة بالقيم هي مسؤولية الجميع. إذا كنا نلجأ كلياً على المديرين والمشرفين لدعم المبادئ الإنسانية ولتحميلنا المسؤولية، فلن نحقق مطلقاً إمكاناتنا الكاملة ولن يكون لدينا تأثير إيجابي يمثل جزءاً من مهمتنا.

ما هي القيادة؟ القيادة تعني اقتراح واتخاذ الإجراءات التي تمكننا من تحقيق مهمتنا. القيادة معناها أننا أحياناً قد نضطر إلى مخالفة الأعراف الاجتماعية المؤدية واقتراح بدائل أفضل للجميع. والقيادة تعني أيضاً أن الإيمان بقدرتنا على استخدام قوتنا بشكل إيجابي والتأكد من أن رغبتنا في نجاح الفريق أقوى من مصلحتنا الشخصية.

ما هي الطريقة التي نكون بها جميعاً قادة؟ القادة ليسوا مجرد رؤساء أو مشرفين رسميين. وإنما هم أفراد يريدون التأثير على الآخرين بشكل إيجابي. وفي الحياة والعمل، يمكننا إلهام الآخرين نحو أهداف وأفعال معينة - سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. ولا تعتمد القيادة على لقب أو سلطة رسمية ولكن على الطريقة التي نختار أن نعيش بها حياتنا. وعندما يرى الناس أننا متسقون في أقوالنا وأفعالنا، فسوف يتقنون بنا ويشعرون بالحماس لمتابعتنا. وسواء في المكتب أو المنزل أو في المجتمعات التي نعمل فيها، فإننا نقود قبل كل شيء بالقوة.

ما هو سبب القيادة بالقيم؟ عندما نقود بقيمتنا، فإننا نلهم الآخرين لاتخاذ إجراءات مدفوعة بالقيم أيضاً. وهذا يستجمع القوة والإيجابية لمكان عملنا ومجتمعاتنا. وعن طريق قيادتنا المدفوعة بالقيم، يمكننا استخلاص أفضل ما في زملاتنا وقادة المجتمع والمسؤولين الحكوميين وأفراد المجتمع والمستفيدين، إلخ. وبصفتنا ممثلين عن منظمنا، يتطلع الناس إلينا لفهم معنى أن نعيش القيم الإنسانية المتمثلة في الإنسانية والحياد والاستقلال والنزاهة وتحقيق مبدأ "لا ضرر ولا ضرار". تؤثر قدرتنا على عيش قيمنا باستمرار على إيمان الناس وثقتهم في الأفكار التي نمثلها. من خلال القيادة بالمبادئ الإنسانية، يمكننا التأكد من أن تأثيرنا إيجابياً.

تحديات القيادة المدفوعة بالقيم: مثل معظم الأشياء الجديرة بالاهتمام، فإن القيادة المدفوعة بالقيم ليست سهلة دائماً! في الواقع وبصفتنا قادة مدفوعين بالقيم، يمكننا أن نتأكد من ظهور بعض التحديات التي تجعل من الصعب علينا أن نبقي أوفياء بقيمتنا. أن نعيش قيمةً فذلك أمر يتطلب التحلي بالشجاعة. على سبيل المثال، قد نصادف زملاء لا تتوافق قيمهم مع قيمنا أو قد يكون لدينا أصدقاء يضغطون علينا لاتخاذ قرارات لا تتفق مع معتقداتنا. أفضل طريقة للتغلب على هذه العقبات هي من خلال التواصل الصريح. قد لا يتفق الأصدقاء والزملاء معنا دائماً، ولكن إذا كنا متسقين في أقوالنا وأفعالنا، فسيضعون ثقتهم في أن لدينا نوايا حسنة. من هناك، يمكننا إيجاد طريق للمضي قدماً معاً.

1.6. وضّح ما يلي: أود منك تقييم الدرجة التي ترى فيها نفسك بصفته قائداً مدفوعاً بالقيم تقوم بصياغة السلوك المحترم على مقياس من 1 إلى 5، حيث يمثل (1) "لا على الإطلاق" و(5) يمثل "الكثير". لا توجد إجابة صواب أو خطأ؛ أود فقط أن أخذ قراءة أساسية.

1.7. اكتب الأرقام من 1 إلى 5 على لوح ورقي قلاب واطلب من المشاركين الحضور إلى مقدمة الغرفة ووضع علامة اختيار بجوار الرقم المناسب. لاحظ أين يقع معظم الناس في تقييمهم الذاتي وهذا هو المكان الذي قد يكون فيه مجال للتحسين. احتفظ باللوح الورقي القلاب للعودة إليه لاحقاً.

التأمل الذاتي – التصور المرئي لمكان عمل محترم (25 دقيقة)

الهدف: تحفيز الناس ليكونوا قادة ذوي سلوك محترم.

الجزء الأول – تصور نفسي كقائد يتسم بالسلوكيات المحترمة (25 دقيقة)

الخطوات:

1.1. وضّح ما يلي:

a. لقد تحدثنا عن الاحترام في مكان العمل وكيف يمكن أن يساعد في وضع الأسس لمكان عمل خالٍ من حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. إذا كان جميع الأفراد في المنظمة يعاملون بعضهم بعضاً بالاحترام الذي يستحقونه كبشر - بصرف النظر عن النوع والفئة العمرية والعرق والأصل الإثني والقبيلة والديانة وما إلى ذلك - فمن غير المرجح وقوع حالات تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين.

b. لقد رصدنا من خلال العمل الجماعي السلوكيات المحترمة التي يمكن للموظفين تجنبها لتهيئة مكان عمل يطبق المبادئ الإنسانية ويشعر بالأمان والإيجابية للجميع. وتحدثنا أيضاً عن عدم اقتصار دور القادة على المشرفين والمديرين فحسب؛ بل نحن أيضاً قادة وبإمكاننا الاختيار أيضاً أن نكون قدوة من خلال اتباع قيمنا.

c. وهذا معناه في سياق عملنا أنه بإمكاننا أن نبذل قصاري جهودنا لمساءلة أنفسنا والآخرين عن دعم المبادئ الإنسانية. ول سوء الحظ فقد يعني هذا أننا نواجه أحياناً ضغطاً أو مقاومة.

1.2. وغالباً ما يقال أن النجوم الرياضيين والأشخاص الذين ألقوا اللعب يتخيلون نجاحهم باحتراف قبل أن يحدث. أود أن نقضي بضع لحظات لتصور أنفسنا كقادة للسلوك المحترم في مكان العمل.



1.3. اطلب من المشاركين إغلاق أعينهم، أو إذا كان ذلك أكثر راحة أن يغضوا طرفهم. اقرأ المربع التالي بصوت عالٍ. ينبغي قراءة الجمل ببطء، مع الوقوف مؤقتًا فيما بين الفقرات. ﴿﴾

تصور نفسي كقائد ذي سلوك محترم.

تخيل أنك في مكان عمل آمن وخالي من العنف والتمييز. تخيل نفسك تمشي في مكتب تشعر فيه براحة تامة. لا توجد فصائل أو مجموعات. لا أحد لديه أجندة سياسية - فقط موظفون ملتزمون بمهمة المنظمة. تشعر بالفخر والاحترام لما أنت عليه.

الناس يرحبون بك بأدب في الصباح. لا تشعر أبدًا بالنقد أو الإهانة. وجود شخص ما دائمًا لمساعدتك في الإجابة على أسئلتك أو لمساعدتك عند زيادة عبء العمل عن الحد. يستمتع الناس استمتاعًا صادقًا بصحبة بعضهم البعض ويحترمون تنوع وجهات نظر وتجارب الآخرين. (توقف مؤقتًا وامنح المشاركين وقتًا لتخيل ما هو مكان العمل المحترم والإحساس به).

الآن بعد أن عرفت كيف تشعر أن تكون في هذه البيئة المباركة، تخيل نفسك تمشي إلى مكان عملك الحالي صباح الغد. شاهد نفسك تمشي عبر الباب وتبحث عن مكتبك. انظر إلى نفسك على أنك قائد مدفوع بالقيم وتضع سلوكيات جديدة أكثر احترامًا للآخرين.

كيف ستتفاعل مع زملائك؟ ما الذي ستفعله بشكل مختلف؟ كيف يستجيب الناس لك؟ كيف يغير سلوكك الجديد النغمة والجو في المكتب؟ عندما تكون جاهزًا، افتح عينيك ببطء ثم عُذ إلى التدريب. ثم قف وهرجسك.

1.4. ا طرح السؤال التالي:

- ما هو شعورك بعد الانتهاء من تمرين التصور هذا؟
- عندما أجرينا قراءة أساسية، قام معظمنا بتقييم أداءنا باعتبارنا قادة للسلوك المحترم هنا. أشر إلى الأرقام من 1 إلى 5 حيث قام معظم الأشخاص بتقييم أنفسهم. هل تغير هذا التصنيف بالنسبة لأي منكم؟
- إذا كان الأمر كذلك، هل ارتفعت درجة تقييمك أم انخفضت؟ لماذا يحدث هذا في رأيك؟

1.5. وضح ما يلي:

- التصور هو أداة قوية لتحريكنا في الاتجاه الذي نريد أن نكون فيه. وأنتم جميعًا قادة على طريقكم الخاصة ولديكم "السلطة الداخلية" و"السلطة الخارجية" كأفراد، بالإضافة إلى "السلطة التعاونية" مع الجماعة، لتهيئة بيئة عمل أكثر احترامًا يقل فيها احتمالية وقوع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ومع ذلك فإنه من الأهمية بمكان أن ندرك أنه على الرغم من وجود السلطة لدينا كأفراد لنمذجة السلوكيات الإيجابية، فإن كبار القادة يضلعون بمسؤولية إضافية. وبصفتهم صناع القرار، فإنه من المتوقع أن يضعوا ويفرضوا المعايير بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والسعي لتحقيق العدالة بالنيابة عن الضحايا.

الممارسة – إنشاء مكان عمل محترم (45 دقيقة)

الهدف: تعزيز السلوكيات المحترمة ومكان العمل الذي لا يُقبل فيه وقوع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 5: ما قبل المناقشة (20 دقيقة)

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- تعلمنا في هذه الوحدة عن أماكن العمل السامة، حيث مررنا جميعًا في مرحلة ما بثقافة مكان العمل السامة. يمكن أن تتراوح حدة السلوكيات السامة في مكان العمل من "سامة نوعًا ما" إلى "شديدة السمية" وحتى "عدائية بشكل علني".
- تشمل الأمثلة على "السلوكيات السامة إلى حد ما" الثرثرة في مكان العمل أو زملاء العمل ممن يفضلون العمل في صوامع على عكس الفرق. تشمل الأمثلة على السلوكيات شديدة السمية المشرفين الذين يمارسون التمرن أو التخويف على موظفيهم أو أولئك الموظفين الذين دخلوا في علاقات محظورة مع الموظفين أو العميلات وذلك في انتهاك لقواعد السلوك التنظيمية.
- عندما نخرط في سلوكيات سامة، فإننا نخلق بيئة عمل سلبية يشعر فيها الموظفون بالخوف والاكتئاب وعدم الأمان والغضب. هذا النوع من البيئات يُعيقنا عن تحقيق مهمتنا الإنسانية.
- لحسن الحظ، فإنه بإمكاننا اتخاذ الإجراء وليس علينا انتظار قادتنا. يمكننا جميعًا أن نكون قادة في السلوك المحترم ونموذجًا للقيم المتوقعة في مكان العمل. وعن طريق تعزيز الاحترام، فإننا نهدد بذلك الطريق لمكان عمل خالٍ من التحرشات والاستغلال والاعتداءات الجنسية يقوم فيه الموظفون الآخرون برؤية ومعاملة بعضهم البعض على أنهم بشر بالكامل وجديرين بالحصول على حقوقهم.



1.2. وجّه المشاركين لسحب مادة الجلسة (5ب) ("مكان العمل المحترم") ووضّح أنه: للتحضير لإبلاغ الموظفين هذا الأسبوع، أود منكم أن تنقسموا إلى مجموعات تتألف من أربعة إلى خمسة أفراد: ناقش الأشياء التي رأيت نفسك تقوم بها بشكل مختلف أثناء تمرين التصور لنمذجة السلوك المحترم في مكان العمل. بمجرد مشاركة الأمثلة الخاصة بكم، حددوا معاً أي سلوك أو سلوكين سيحدثان الفرق الأكبر إذا تبناها الجميع.

1.3. امنح المجموعات فرصة لمناقشة إجاباتهم ثم شارك أفكارهم في جلسة عامة. وساعدهم على تحديد أولويات سلوك واحد أو اثنين والدعم الذي يرغبون فيه من كبار القادة/المديرين لممارسة هذه السلوكيات باستمرار.

1.4. دَوّن السلوكيات المقترحة لتعزيز الاحترام في النموذج الوارد في الصفحة 109 مادة الجلسة (8ب) - توصيات من أجل التغيير: الوحدات 1-7.

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 5: إنشاء مكان عمل محترم (15 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (5د) - (إبلاغ الموظفين رقم 5: إنشاء مكان عمل محترم) للمتطوعين.

الخطوات:

2.1. وضّح ما يلي:

- لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. نتيج لنا إبلاغ الموظفين بتقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. ينبغي ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن تركز على الموضوعات الرئيسية التي تم تغطيتها في الوحدة الخامسة. سيحظى كل شخص بفرصة واحدة على الأقل لقيادة جلسة إبلاغ واحدة.
- في إبلاغ الموظفين هذه، ساحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين ممن يمكنهم المساعدة في نقل أفكار المشروع من الوحدة الخامسة إلى الفريق الأوسع نطاقاً.
- اسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ الخامسة للموظفين. سجّل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (5د) ("إبلاغ الموظفين رقم 5: إنشاء مكان عمل محترم"). ذكر المتطوعين بأنه من المتوقع أن يقدموا تقريراً في بداية الوحدة السادسة.

مادة الجلسة (5د) - إبلاغ الموظفين رقم 5: إنشاء مكان عمل محترم

1. ثقافة مكان العمل السام: مكان العمل السام هو مكان يكون من لحالات التوظيف التي يؤثر فيها العمل أو الجو المحيط أو الأشخاص أو أي مجموعة من هذه العوامل على الموظفين بشكل سلبي، حيث تتراوح سلوكيات مكان العمل السامة من السلوكيات الأقل خطورة (مثل النميمة) إلى السلوكيات الأكثر خطورة (مثل قبول الرشاوى مقابل تبادل المصالح). يزدهر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في أماكن العمل السامة وهما مثالان على السلوك السام في مكان العمل، على الرغم من أنه ليس السبب.
2. الآثار المترتبة على ثقافة مكان العمل السام: أماكن العمل السامة لها تأثير سلبي على الأشخاص الذين يعملون فيها. غالباً ما يكون الموظفون في هذه البيئات أقل إنتاجية لأنهم يشعرون بالحزن والاكئاب والخوف والعزلة. تأثير السلوك السام هائل، تشير تقديرات إحدى الدراسات أن تكاليف التحرش الجنسي الذي يعد مثلاً على السلوك السام في مكان العمل، تصل إلى 7 ملايين دولار أمريكي في السنة.
3. الاحترام في مكان العمل: لمكافحة السمية في مكان العمل، نحن في حاجة إلى تعزيز الاحترام. الاحترام هو طريقة للتفكير في الآخرين والتعامل معهم. واحترام أي شخص يعني أنك ستعامل معه بطريقة تراعي بها مشاعره ورغباته وحقوقه. تقديم الاحترام لزميلنا هو أمر أساسي للعمل الذي نقوم به باعتبارنا من العاملين في المجال الإنساني. دون أن نكن الاحترام لبعضنا البعض وبدون الالتزام الصادق بالعمل الجماعي، لا يسعنا إلا أن نبذل قصاري جهودنا لتقديم المساعدة المنقذة لحياة اللاجئين والنازحين.
4. القيادة المدفوعة بالقيم: تعكس السلوكيات السامة في مكان العمل قيماً تتعارض مع المبادئ الإنسانية. لحسن الحظ، فإنه بإمكاننا اتخاذ الإجراء وليس علينا انتظار قادتنا. يمكننا جميعاً أن نكون قادة في السلوك المحترم ونموذجاً للقيم المرغوبة في مكان العمل.
5. نحن في حاجة إلى السير قبل أن نتمكن من الركض: لكي نكون فعالين حقاً في جهودنا لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، نحن في حاجة إلى الحصول على الأساسيات الصحيحة. بمجرد أن نفهم أهمية الاحترام في تفاعلاتنا مع الموظفين وأصحاب المصلحة، ونبدأ في إظهار الاحترام لبعضنا البعض باستمرار في مكان العمل، يصبح التعامل مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أسهل.
6. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: ما رأيك في المفاهيم التي تتناولها هذه الوحدة؟ هل ثقافة مكان العمل السامة شائعة في القطاع الإنساني؟ في مناقشتنا الجماعية، حددنا باعتباره سلوكاً ساماً في مكان العمل لا يتوافق مع مبادئنا الإنسانية. كما اتفقنا على أننا نود تعزيز المزيد من الاحترام في مكان العمل. هل توافق على هذه السلوكيات، أم أن هناك سلوكيات أخرى تريد إعطاؤها الأولوية؟

1.

2.2. ذكر المشاركين أنه:

- بالإضافة إلى إبلاغ الموظفين، ستتولى قيادة جلسة الإبلاغ الخاصة بك كبار القادة/المديرين حتى يمكن إطلاعهم على الوحدات التي فاتتهم (إذ يجب عليهم حضور الوحدات 4 و6 و8). باعتبارها جزء من إبلاغ الوحدة الخامسة، سنقوموا بمشاركة أفكار المجموعة من المناقشة السابقة حول السلوكيات المحترمة التي سيكون لها أكبر الأثر إذا ما قام أعضاء الفريق في ممارستها باستمرار.
- وسوف تقوم بمشاركة المعلومات العامة فقط، وستكون المناقشات حول الموظفين الفرديين أو القضايا الحساسة محظورة. وفيما يتعلق بهذه الإبلاغ، فقد ترغب في إمكانية انضمام أحد المتطوعين من "إبلاغ الموظفين".

2.4. الموافقة على المتطوع الذي سينضم إليك. أخيراً، اسأل المشاركين عما إذا كانت هناك أي موضوعات يفضلون عدم إثارتها في إبلاغ القائد/المدير. امنح المشاركين خيار طرح مخاوفهم معك على انفراد بعد الجلسة أو بشكل مجهول من خلال مربع التعليقات.



الجزء الثالث – الختام (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات:

- 3.1. اشكر المشاركين على حضور الجلسة وعلى قدومهم. واعترف أن الوحدة الخامسة يمكن أن تكون صعبة لأنها تجبرنا على النظر إلى سلوكنا في أبسط مستوياته.
- 3.2. وضح ما يلي: إذا لم تتمكن من فهم الأساسيات بشكل صحيح - إذا لم تتمكن حتى من التعامل مع زملائنا بأدب ووقار مشترك - فنستمر في النضال مع قضية التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الأكبر. وعن طريق تعزيز السلوك المحترم في مكان العمل، فإننا نعزز قدرتنا على التصدي لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث نتعلم الفرق النظر إلى الموظفين وأصحاب المصلحة والتعامل معهم على أنهم أكثر إنسانية ويستحقون معاملة متساوية وكرامة.
- 3.3. تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين عما إذا كانوا قد واجهوا أي تحديات أثناء حضور هذا التدريب. إذا كان الأمر كذلك، أسألهم عن التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها عن طريق التحدث إلى كبار القادة أو المديرين أو المشرفين.
- 3.4. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزينًا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:



- a. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. وللقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.
- b. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.
- c. راجع التعليقات بسرعة واشرح خططك لمعالجتها.

الجزء الرابع – إبلاغ كبار القادة/المديرين رقم (5)

الخطوات:

- 4.1. للتخصيص لإبلاغ القائد الأعلى/المدير الأول، يجب على المُيسرين التحقق مرة أخرى من أن وقت الاجتماع المتفق عليه مناسب لكبار القادة/المديرين والموظفين المتطوعين. للتأكد من أن استخلاص المعلومات مُثمر، يجب على الميسرين مراجعة مادة الجلسة (د5) ("إبلاغ الموظفين رقم 5: إنشاء مكان عمل محترم") وملاحظاتهم الخاصة عن الجلسة.
- 4.2. أثناء الإبلاغ، ينبغي للمُيسرين:
 - a. أعط كبار القادة/المديرين نظرة عامة على الوحدة الخامسة، واطلب من الموظفين المتطوعين تبادل وجهات نظرهم وأي رؤى مستقبلية اكتسبوها من الجلسة.
 - b. شارك السلوكيات المحترمة التي شعر المشاركون أنها قد تحدثت فرقًا كبيرًا إذا ما قام الموظفون في ممارستها باستمرار بالإضافة إلى الدعم الذي سيكون مفيدًا من كبار القادة/المديرين لممارسة هذه السلوكيات بشكل أكثر اتساقًا.
 - c. احرص على عدم مشاركة أسماء الموظفين الأفراد أو المعلومات التي من شأنها أن تتيح لكبار القادة/المديرين ربط الرؤى المستقبلية أو الخبرة بأحد الموظفين.
- 4.3. اطلب من كبار القادة/المديرين الإعراب عن ملاحظاتهم: إذا كانت لديهم تأملات، إذا ظهرت مشاكل بين الجلسات، والخطوات السابقة التي اتخذوها لمساعدة الفرق على ممارسة الاحترام في مكان العمل، وأفكارهم حول مقترحات المشاركين وأفكارهم من خطوة أو خطوتين يمكنهم القيام بها لتعزيز احترام أكبر في مكان العمل. سجل التزامات كبار القادة/المديرين ونقاط المناقشة الهامة واطلب منهم مشاركتها مع المشاركين في بداية الوحدة السادسة. اطلب من كبار القادة/المديرين الإبلاغ عن التزامهم للمساعدة في تعزيز مكان عمل أكثر احترامًا في الاجتماعات ورسائل البريد الإلكتروني للموظفين.
- 4.4. ذكّر كبار القادة/المديرين بتاريخ ووقت الجلسة التالية، وهو أمر إلزامي بالنسبة لهم لحضورها.



الوحدة السادسة: اتخاذ الإجراءات (3 ساعات)

تعمل هذه الوحدة على إلهام المشاركين ليكونوا قادة مدفوعين بالتعليم واتخاذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، وتحث العاملين على تمكين شهود العيان من خلال تقديم استراتيجيات للتدخل الآمن. والوحدة تؤكد على الحاجة إلى إجراء محادثات منتظمة حول السلطة لكسر حاجز الصمت الذي يحيط بالإساءة.

ملحوظة: هذه الجلسة إلزامية لكبار القادة/المديرين.

ملخص سريع

التوعية 30 دقيقة	اتخاذ الإجراءات الهدف: تحديد الدوافع للعمل المدفوع بالقيم.
التأمل الذاتي 25 دقيقة	التحدث عن السلطة الهدف: تشجيع المناقشات المفتوحة حول إساءة استخدام السلطة وآثارها.
التوعية 1 ساعة، 20 دقيقة.	تمكين نهج شاهد العيان الهدف: تسليط الضوء على الطرق المختلفة التي يمكن للموظفين التدخل بأمان للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
الممارسة 45 دقيقة	الالتزام بتمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الهدف: تعزيز الإجراءات التي تشجع الموظفين على جميع المستويات لاتخاذ موقف بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

التوعية – باتخاذ الإجراءات (30 دقيقة)

الهدف: تحديد الدوافع للعمل المدفوع بالقيم.

الجزء الأول – الترحيب بالعودة من جديد والخلاصة (20 دقيقة)

التحضيرات

- ألصق اللوح الورقي الغالب الذي يحمل عنوان "مساحات آمنة" على الحائط قبيل الجلسة.
- صور ضوئية من الاختبار القصير للتحقق من المعرفة بالوحدة الخامسة

الخطوات:

1. ركب بالمشاركين مرة أخرى في التدريب. لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع، اسرد قصة شخصية، أو ألق نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضًا أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.
- 1.2. عندما يستقر المشاركون - وَرَّع الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" الخامسة على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. فور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.
- 1.3. راجعوا الإجابات معًا كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. اطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها. يمكن للمُيسِّر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.

1.4. نفذ "التحقق من المعرفة" على محتوى "الوحدة الخامسة".

- a. قسّم المشاركين إلى مجموعتين. سيكون لدى المجموعة الأولى بضع دقائق للتمرّن على مسرحية هزلية سيقومون بأدائها للمجموعة الثانية.
- b. وضّح أن المسرحية الهزلية يجب أن تجسد أكبر عدد ممكن من المفاهيم من الجلسة السابقة، مثل السلوكيات السامة في مكان العمل، أو الاحترام في مكان العمل، أو القيادة المدفوعة بالقيم، أو أن تكون قائداً للسلوكيات المحترمة. ستشاهد المجموعة الثانية المسرحية، وتحدد المفاهيم الأساسية وتشرح كيفية ارتباطها بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 1.5. بعد التحقق من المعرفة، خصص وقتاً لمناقشة آخر إبلاغ للموظفين.

- a. وضّح ما يلي: في الجلسة الأخيرة، قمت بتكليف المتطوعين (س) بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (5): إنشاء مكان عمل محترم. أود أن أسمع كيف سارت الأمور.
- b. اطرّح السؤال التالي: هل يمكن للمتطوعين مشاركة تجربتهم معنا؟ كيف سارت الإبلاغ؟ هل كان الموظفون متقبلين للأفكار، وهل شاركوا أي شيء ملحوظ؟ أعط الفرصة للمتطوعين لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين آرائهم.

الاعتبارات والتلميحات

- قد لا يكون لعب الأدوار في جلسة "نهج تمكين شاهد العيان" مناسباً لجميع أماكن العمل. ينبغي على المُيسِّر التحقق من الموظفين أولاً للتأكد من أن لعب الأدوار مناسب وآمن لسياقهم.
- إذا قرر الميسرون عدم استخدام لعب الأدوار، فيجب إعطاؤها للمجموعة كسيناريوهات للمناقشة. يمكن للمُيسِّر أيضاً اختيار استخدام السيناريوهات التي تقرّحها الموظفين لضمان ملاءمتها، ولكن فقط إذا شعرت الموظفين بالأمان.



1.6. وضّح ما يلي: قبل أن نمضي قُدماً في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزايا المساحة الأكثر أماناً. أشر إلى ورقة اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أماناً واقرأها بصوت عالٍ.

1.7. أبلغ المشاركين أن كبار القادة/المديرين قد تم إطلاعهم على محتوى الوحدة الخامسة [س وص وع سلوكيات محترمة] وأن المشاركين لديهم رغبة في ممارسة الموظفون بشكل أكثر اتساقاً وما هو الدعم المطلوب لتحقيق ذلك.

1.8. رحب بكبار القادة/المديرين في الوحدة السادسة واطلب منهم التحدث عن الخطوات التي يرغبون في اتخاذها لتشجيع المزيد من التفاعلات المحترمة داخل مكان العمل.

الجزء الأول – اتخاذ الإجراءات (10 دقائق)

الخطوات:

2.1. وضّح ما يلي:

- ناقشنا في جلستنا الأخيرة أهمية إيجاد بيئة عمل محترمة. ورأينا أن لكل فرد دوراً في تشكيل الثقافة التنظيمية. وبصفتنا قادة مدفوعين بالقيم نقوم بصياغة سلوكيات محترمة، فإنه بإمكاننا إنشاء مكان عمل إيجابي يسهل فيه علينا تحقيق مهمتنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.
- تتمثل إحدى طرق معرفة ما إذا كان موظفو مؤسسة ما يعتقدون الاحترام حقاً في النظر إلى الكيفية التي يعملوا بها معظم الموظفين المبتدئين. وفي حال معاملتهم بنفس القدر من الاحترام الذي يتلقاه كبار الموظفين، فهذا مؤشر جيد إلى حد ما على أن السلطة قد تمت موازنتها في المنظمة وأن الموظفين يجسدون قيمة الاحترام!
- سنناقش اليوم الاستراتيجيات المنتهجة لاتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وتبني المبادئ الإنسانية بشكل كامل! ومع ذلك، فإنه من الأهمية بمكان أن نتذكر أنه عند اتخاذ إجراء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإننا نسترسد بقلوبنا وعقلنا.

2.2. علقَ لوحاً ورقياً على الجانب الأيسر، ارسم الرأس؛ وعلى الجانب الأيمن، ارسم قلباً.

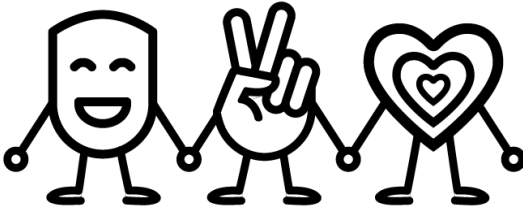
2.3. اطرح السؤال التالي:



- لماذا تعتقد أنه يجب الاسترشاد بقلوبنا في أعمالنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟ دون مساهمات المشاركين تحت صورة الرأس. (إجابات محتملة: يجب أن يكون العمل مدروساً، ومبنياً على أسس معرفي، ومستنداً إلى حقائق، يسترشد بالمنطق ويتميز بأنه واضح ومباشر واستراتيجي.)
- لماذا تعتقد أنه يجب الاسترشاد بقلوبنا في أعمالنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟ دون مساهمات المشاركين تحت صورة القلب. (إجابات محتملة: يجب أن تتبع الإجراءات من قناعة عميقة بأن التغيير مطلوب وذلك من مشاعر الحزن والغضب والسخط؛ وكذلك من الرغبة في عالم أفضل.)
- ماذا سيحدث إذا سمحنا لأنفسنا أن نسترسد بالكامل بعقولنا وتجاهلنا قلوبنا؟ (إجابات محتملة: لن نكون لدينا الطاقة أو العاطفة اللازمين لنكون عوامل فاعلة للتغيير، والتغيير الاجتماعي صعب ويتطلب التزاماً ينبع من التجارب الشخصية أو القدرة على التعاطف مع الآخرين.)
- ما الذي سيحدث إذا سمحنا لأنفسنا أن نسترسد بعقولنا بالكامل ونتجاهل قلوبنا؟ (إجابات محتملة: لن نكون استراتيجيين في تفكيرنا وأفعالنا قدر الإمكان؛ وقد نفقد مصداقيتنا في حال تم النظر إلينا باعتبارنا عاطفيين بشكل مفرط - على سبيل المثال، السرعة في التحول إلى الهجوم أو الدفاع أو التعرض للأذى بسهولة.)

2.4. وضّح ما يلي:

- عندما نتخذ الإجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، يجب أن يكون لدينا يقين مما نفعله في عقولنا وقلوبنا. من الناحية المثالية، يجب أن تستفيد أفعالنا بكل من المنطق - "مفهوم" - والعاطفة - "شعور صحيح".
- وهذا النوع من العمل يتميز بأنه تحولي لأنه مستوحى منه. إذا كنا سننجز في الحيلولة دون التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فنحن بحاجة إلى القيام بإجراءات عملية. نحن بحاجة إلى كسر حاجز الصمت فيما يتعلق بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وبناء بيئة عمل آمنة ومحترمة للجميع.
- يمكن أن تساعدنا القيادة والعمل المدفوع بالقيم على تحقيق ذلك. الآن أود أن نأخذ على أيدينا ونبدأ العمل! أضف مجموعة من الأيدي إلى جانب القلب واليدين، على غرار الصورة التالية.



التأمل الذاتي - (25 دقيقة)

الهدف: تشجيع المناقشات المفتوحة حول إساءة استخدام السلطة وآثارها.

الجزء الأول – لماذا نحن في حاجة إلى التحدث عن السلطة (25 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (أ6) ("القراءة: نساء يتحدثن عن السلطة") لكل مشارك.
- ملحوظة: الأمثلة من شرق إفريقيا ويجب تعديلها لزيادة ملائمة السياق.

الخطوات:



1.1. وضح ما يلي:

- أ. تحدثنا في الوجدتين الرابعة والخامسة عن السلطة والكيفية التي يمكن بها أن يؤدي اختلال توازن السلطة بين الرجال والنساء - حال تركه دون موازنته - إلى إساءة استخدام السلطة مثل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. إحدى الخطوات المهمة للتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هي رفع أصواتنا بشأن هذا الموضوع المهم.
 - ب. نود أن نشجعك طوال هذه الوحدة على التحدث عن السلطة. وهذا معناه أننا نحاول التحدث بصدق عن اختلال توازن القوى وإساءة استخدام السلطة التي نراها من حولنا.
 - ج. والسبب الذي يجعل لدينا رغبة في تبني هذه الممارسة يُعزى إلى أنه عند انتشار الظلم على نطاق واسع ضد مجموعة من الناس، كما هو الحال مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإن الصمت الجماعي يجعله باقٍ. وكلما اتسع نطاق الظلم، زادت شدة الصمت وصعوبة كسر حاجزه. وكسر حاجز الصمت هو الخطوة الأولى نحو التغيير. وعن طريق حديثنا عن السلطة فإننا نكسر بذلك حاجز الصمت.
- 1.2. وضح ما يلي: سأقوم بتوزيع موجز قصير عن نساء يتحدث عن السلطة. وسيكون أمامك 10 دقائق للاطلاع عليه في صمت. بعد ذلك سنتناقش الأسئلة التي في النهاية مع زميلك.
- 1.3. ورّع مادة الجلسة (6) ("القراءة: نساء يتحدث عن السلطة")، وامنح المشاركين فرصة للمطالعة. وبعد 10 دقائق، اطلب منهم مناقشة الأسئلة الزميل المجاور لهم قبل الدعوة لتقديم المساهمات.

التوعية – بنهج تمكين شاهد العيان (ساعة واحدة و 20 دقيقة)

الهدف: تسليط الضوء على الطرق المختلفة التي يمكن بها للموظفين التدخل بأمان للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

الجزء الأول – تمكين شاهد العيان (50 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريفات شاهد العيان على لوح ورقي وتعريف الشجاعة الأدبية على لوح ورقي قلاب.
- قم بإعداد لوح ورقي بالمعلومات من مادة الجلسة (6ب) ("الإستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء") أو نسخ مطبوعة لجميع المشاركين.
- اطلع قصاصات ورقية واقطعها باستخدام مادة الجلسة (6ج) ("سيناريوهات تمكين شاهد العيان") واكتب السوالين "سيناريوهات تمكين شهود العيان" في الخطوة (1.8) على اللوح الورقي.
- اطلع نسخاً من مادة الجلسة (6د) ("إطار عمل آمن") لكل مشارك.
- اعرض مقطع فيديو "المؤسسة الأمريكية لعلم الاجتماع" تدخل شاهد العيان للتحرش الجنسي <https://www.youtube.com/watch?v=4xS-DzOWaKs> حتى الدقيقة 3:10.
- ملحوظة: في حال عدم الثقة باتصال الإنترنت، قم بإعداد ملخص كتابي للفيديو لطباعته أو قراءته بصوت عالٍ.

ورّع مادة الجلسة (6أ) – "المطالعة: نساء يتحدث عن القوة"

بدأت تاراننا بورك في عام 2006 حملة "وأنا أيضاً" في الولايات المتحدة بعد سماع تقارير عن العنف الجنسي في مؤسسة غير ربحية شاركت في تأسيسها لتمكين الفتيات (جست بي إنك). كان الهدف من الحملة هو رفع مستوى الوعي حول تفشي الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

برزت حملة "وأنا أيضاً" مرة أخرى في أكتوبر 2017 بعد أن تقدمت أكثر من اثنتي عشرة امرأة بمزاعم الاعتداء الجنسي من قبل منتج هوليوود هارفي وينشتاين. لاقت الحركة زخماً حيث شارك المزيد من النساء الأمريكيات قصصهن عن تعرضهن للتحرش أو الاعتداء في مكان العمل من قبل رجال يملكون القوة في وسائل الإعلام. وفي غضون 10 أيام، تم نشر 1.7 مليون مشاركة تحتوي على هاشتاج #MeToo في 85 دولة حول العالم. ونتيجة لذلك بدأ عدد لا يحصى من النساء التحدث علناً عن تجارب لم يسبق لهن التحدث عنها.

انتشر هاشتاج #MeToo في نهاية المطاف إلى ما وراء وسائل الإعلام وتجاوزته إلى الصناعات الأخرى، بما في ذلك القطاع الإنساني. وفي عام 2017 كشفت حملة #AidToo عن عدد من حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين رفيعة المستوى في منظمة أوكسفام. وكان لهذه الحملة عدد من النتائج، حيث بدأت النساء في القطاع الإنساني التحدث بصراحة أكبر عن تجاربهن، كما بدأ المانحون من القطاع الخاص في سحب دعمهم من منظمة أوكسفام. بدأ المانحون العموميون مثل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة التنمية الدولية بالمطالبة بإجراءات أقوى للتعامل مع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. اتخذت المنظمات الغير حكومية الدولية إجراءات أقوى ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث تم طرد 120 موظفاً من المنظمات الدولية غير الحكومية الرائدة بسبب سوء السلوك الجنسي في عام 2017.

اجتاح هاشتاج #MeToo القارة الأفريقية، مما أدى إلى إحداث تغيير في العديد من البلدان، ففي مارس 2017 طالبت النساء في أوغندا باستقالة السياسي أنسيموس تويناماسيكو لتشجيعه الرجال علانية على "تأديب" زوجاتهم بالضرب. لم يستقيل تويناماسيكو ولكنه اضطر للاعتذار. وفي وقت سابق من عام 2017، دعا المتظاهرون في كينيا إلى إجراء تحقيق جنائي في الانتهاكات المزعومة في مستشفى كينيي الوطنية. وفي نوفمبر 2017، تقدمت تسع فتيات في المدرسة الإعدادية في إثيوبيا للإبلاغ عن سوء المعاملة من قبل معلم في مدرستهن. قالت الفتيات أنهن استلھمن التحدث علناً من حركة #MeToo (وأنا أيضاً). وفي نهاية المطاف تم فصل المعلم وتسليم القضية إلى الشرطة.

أسئلة المناقشة

1. ما هي حركتا #MeToo (وأنا أيضاً) و #AidToo، وكيفية انطلاقهما؟
2. كيف تكون هذه التحركات مثالاً على حديث النساء عن القوة؟
3. ما هو التأثير الناتج عنها؟
4. كيف يمكن تطبيق مبدأ الحديث عن القوة في اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل؟

الخطوات



1.1. وضّح ما يلي:

- غالبًا ما يقلل الموظفون الأفراد من قدرتهم على تشكيل ملامح ثقافة مكان العمل. وهذا يرجع إلى أنهم يفكرون في السلطة على نطاق ضيق بسبب النفوذ الذي يحوزه أولئك الأشخاص في مناصب السلطة.
- ومع ذلك يتمتع كل فرد بقوة بإمكانه صقلها بصرف النظر عن منصبه داخل المنظمة، بما في ذلك "قوته الداخلية" و"السلطة التوجيهية" و"السلطة التعاونية". يمكن أن يكون هذا النوع من السلطة خفيًا وأقل وضوحًا، ولكن به نفس القدر من القدرة إذا استخدمناه لتوجيه حياتنا وخبراتنا.
- بإمكاننا جميعًا أن نكون قادة مدفوعين بالقيم وأن نصبح قدوة في نمذجة سلوكيات محترمة في مكان العمل. كل ما يتعين علينا فهمه هو من نحن بصفتنا من الأفراد والعاملين في المجال الإنساني وكذلك معرفة إمكانية تعارض بعض من قيمنا وأفعالنا مع المبادئ الإنسانية بدلاً من تعزيزها. من هذه النقطة يمكننا اتخاذ خطوات للتغيير وبالتالي تحدي الأسباب الجذرية للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

1.2. وضّح ما يلي: عندما نتحدث عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، تميل مناقشتنا إلى التركيز على الجاني والضحية. عندما نقوم بفعل هذا، فإننا نتجاهل بذلك حقيقة مفادها أن معظمنا، في الواقع، متفرجون. علّق تعريف شاهد العيان في المربع التالي وقم بقراءته بصوت عالٍ. 🗣️📢

شاهد العيان هو أي شخص يشهد حالة تحرش جنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين في وضع يتيح له معرفة ما يحدث واتخاذ الإجراءات. هناك نوعان من شهود العيان:

- شاهد العيان النشط هو أي شخص يشهد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ويتفاعل بطريقة تشير إلى أن هذا النوع من السلوك غير مقبول..وبمرور الوقت تساعد هذه الإجراءات على إعادة تشكيل ملامح الثقافة التنظيمية بحيث تكون أقل تسامحًا مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. يُظهر شهود العيان النشطون أيضًا تضامنهم مع الضحية، التي قد تشعر بميل أكثر للإبلاغ نتيجة لذلك.
- وعلى العكس من ذلك، شاهد العيان السلبي هو أي شخص يعمل من خلال رد فعله أو من خلال الامتناع عن إبداء رد فعله على تعزيز فكرة قبول التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. على سبيل المثال، يمكن عمل ذلك عن طريق التجاهل أو السخرية مما يحدث أو الانصراف. وحتى لو لم يعزّزوا السلوكيات المسيئة بشكل نشط، فإن شهود العيان السلبيين متواطئون، وهم يتحملون قدرًا من المسؤولية بسبب تقاعسهم عن اتخاذ إجراء عملي.

1.3. ورّع مادة الجلسة (ب6) ("الاستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء ") ⁵ ووضح أنه: 📖

- بوجه عام، نريد أن نكون من شهود العيان النشطين. يوجد خمس إستراتيجيات متاحة لنا: تدخل مباشر، وتشتيت الانتباه، وتفويض، وتأخير وتوثيق.

مادة الجلسة (ج6) - سيناريوهات تمكين شاهد العيان.

السيناريو الأول: يلقي الزملاء الذكور حاليًا في المكتب نظرة على محتوى رسومي على هواتفهم/أجهزة الكمبيوتر المحمولة الخاصة بهم أمام الموظفين اللاتي يظهر عليهن الانزعاج والإهانة.

السيناريو الثاني: سمعت مشرفًا ذكر يدعو مروضته لتناول العشاء مقابل رحلة استكشافية إلى طاجيكستان للتعلم من مشروع شقيق.

السيناريو الثالث: رجل يخبر زميلًا له على وجبة الغداء عن بدء علاقة مع شابة مستفيدة.

السيناريو الرابع: موظفان يقدمان وعدًا لعضوات من المجتمع المحلي بالمساعدة في عملية تسجيل اللاجئين (الضرورية للحصول على الطعام والخدمات الأخرى) مقابل "الالتقاء بهم على انفراد".

- نظرًا لاختلاف كل موقف عن الآخر، فنحن بحاجة إلى تحديد الاستراتيجية (أو مجموعة الاستراتيجيات) الأكثر ملاءمة للموقف. ومع ذلك فإن مسؤوليتنا الأولى والأكثر أهمية هي الحفاظ على سلامة أنفسنا والآخرين. على سبيل المثال، إذا أصبح الجاني عنيفًا من الناحية الجسدية، فإنه من الأفضل ألا تضعي نفسك في المكان الخطأ ولكن اطلبي المساعدة بدلاً من ذلك. اعتمادًا على مقدار السلطة التي تحظى بها داخل المنظمة، قد تتمكن أو لا تتمكن من اتخاذ إجراء مباشر بسبب مخاطر الانتقام منك أو من الضحايا.

- لحسن الحظ، تمنحنا الاستراتيجيات الخمسة الأساسية لبادئة بحرف التاء للتدخل خيارات للتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. أول عاملين أساسيين من عوامل التدخل هما أكثر طريقتان مباشرتان للتعامل مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، أما الثلاثة الأخيرة فأقل صراحة. تعرف على الاستراتيجيات الخمسة الأساسية لبادئة بحرف التاء للتدخل في المربع التالي واضرب أمثلة على كل منها.

⁵ تم تعديل هذا المحتوى من "طرق إيقاف التحرش في مكان العمل - تدخل شاهد العيان" التابع لمنظمة العمل الجماعي من أجل مساحات أكثر أمانًا.



(مادة الجلسة (6ب) - "الإستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء"

التدخل المباشر: التدخل بشكل مباشر مع الأشخاص المتورطين في الموقف عن طريق التعبير عن مخاوفك أو منع التفاعل.
للجاني: "كما تعلم، يجب ألا تقول ذلك حقاً." "هل تدرك التأثير الذي أحدثته كلماتك/سلوكك؟"
للضحية: "هل أنت بخير؟" "هل تحتاجين إلى مساعدة؟" أحشر نفسك جسدياً بين الجاني والضحية.

مشتت للانتباه: يمكنك نزع فتيل التوتر أو إنهاء الموقف الإشكالي عن طريق تشتيت انتباه الأشخاص المعنيين.
للجاني: اطلب منهم إخبارك عن مشروع، أو إصدار ضوضاء عالية أو مشتتة للانتباه؛ أو طلب الانضمام إلى المحادثة.
للضحية: "هل يمكنك مساعدتي في الطابعة؟" "هل تريد الذهاب لتناول الغداء؟" "لدينا اجتماع الآن."

تفويض: إذا كانت المشاركة غير آمنة بالنسبة لك أو كنت تعتقد أن هناك شخصاً أكثر ملاءمة لإدارة الموقف، فيمكنك طلب المساعدة. على سبيل المثال، يمكنك الحصول على مساعدة من مدير أو الإبلاغ عن الموقف دون ذكر أسماء الضحايا ("رأيت شيئاً ما اعتقدت أنه غير مناسب/جعلني أشعر بعدم الارتياح"). يمكنك أيضاً توجيه الضحية إلى الخدمات المتاحة، مثل الخط الساخن المجاني؛ نقاط الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو الحماية؛ أو الخدمات الاستشارية المجانية.

التأخير: يمكنك تأخير اتخاذ الإجراءات إذا لم يكن القيام بذلك أمناً في الوقت الحالي.
للجاني: "لم يكن سلوكك بالأمر متوافقاً مع اتفاقيتنا بشأن السلوكيات المحترمة في مكان العمل."
للضحية: "رأيت/سمعت ما قاله لك [الاسم] سابقاً." "هل أنت بخير؟" "هل هناك أي شيء يمكنني القيام به للمساعدة؟"

التوثيق: يمكنك المساعدة في الإبلاغ عن الحادث وتوثيقه باستخدام السياسة والبروتوكول المعمول بهما في المنظمة للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي حال ترددت الضحية في الإبلاغ وشعرت بأهمية تنبيه المنظمة إلى وجود مشكلة، فيمكنك تقديم التقرير بطريقة لا تحمي هوية الضحية فحسب ولكن أيضاً توضح تعرض مدونة قواعد سلوك المنظمة للانتهاك.

1.4. لتوضيح الإستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء، اعرض على المشاركين مقطع فيديو الجمعية الأمريكية لعلم الاجتماع بعنوان "تدخل شاهد عيان في حالة تحرش جنسي" (<https://www.youtube.com/watch?v=DzOWaKs-xS4>) بدءاً من الساعة 3:10 تقريباً حتى يتمكن المشاركون من رؤيتها أمثلة على تدخلات شهود العيان والأفكار الختامية.

1.5. لاستخلاص المعلومات بعد مقطع الفيديو، اطرح السؤال التالي:

- / أي من الإستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء تم توظيفه في مقطع الفيديو هذا؟ (الجواب: تدخل مباشر، وتشتيت الانتباه والتأخير)
- ب. مقطع الفيديو يتحدث عن العواقب المحتملة للتدخل مع مزيد من كبار الموظفين أو الموظفين المشهورين. ما هي الحلول التي قدمها مقطع الفيديو لإدارة هذه المخاطر؟ (الإجابة: اختيار التدخل أمر شخصي، ففي بعض الحالات، وقد لا يكون من الآمن أن يتدخل الموظف. يتحمل كبار الموظفين أكبر قدر من المسؤولية للتدخل بشكل مرني وتحديد الأسلوب.)

1.6. وضح ما يلي: كما هو وارد في مقطع الفيديو، فإن أحد مفاتيح العوامل الأساسية لكي تكون شاهد عيان نشطاً هو الممارسة. ومن المهم أن تتدرب على ما ستفعله أو تقوله حتى تكون مستعداً.

1.7. قسّم المشاركين إلى أربع مجموعات ووزّع قصاصات ورقية من مادة الجلسة (6ج) ("سيناريوهات تمكين شاهد العيان") للمشاركين إما للتمثيل أو المناقشة. وضح ما يلي ينبغي تخصيص أدوار الشخصيات الذكورية والأنثوية للجنس الآخر. يجب أن يقوم اثنان من المشاركين على الأقل بدور شهود العيان. 🤝

ملحوظة: إذا كنت ترى أن لعب الأدوار سيكون غير مريح أو مسيء، اقترح قيام المشاركين بمناقشة السيناريوهات عوضاً عن ذلك.

1.8. علّق اللوح الورقي مع الأسئلة التالية ووضح أنه يجب على المجموعات أن تقرر ما يلي:

1- أي من الإستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء ستتستخدمه للتدخل في هذا الموقف ولماذا؟

2- ما هي مخاطر السلامة والمخاطر الأخرى التي قد تحتاج إلى مراعاتها؟

لدعم المناقشة حول السلامة، اطبع ووزّع مادة الجلسة (6د) ("إطار عمل آمن") ووضح أنه: عند اتخاذ قرار بشأن التدخل وكيفية التدخل، نحتاج إلى التفكير في "آمن":

- a. السلامة: هل سأكون بأمان إذا تدخلت؟ إلى أي درجة؟ ما هي المخاطر؟
- b. الحلفاء: هل يوجد آخرون بإمكانهم المساعدة أو تقديم الدعم إذا لزم الأمر؟
- c. نهج ودي: ما هي أفضل طريقة لإعلان موقفي؟ هل يمكنني القيام بذلك بطريقة غير مهددة؟
- d. اطلب المساعدة: ما هي الخدمات والدعم الموجود؟ هل تمت مشاركة هذا مع الضحايا؟



الأمان

اطلب الدعم
والخدمات المخصصة
للضحايا

أفضل نهج ودود

هل لديك حلفاء؟ هل
هناك أناس آخرون بإمكانهم
تقديم المساعدة؟

السلامة أولاً

1.9. امنح المجموعات وقتاً لمناقشة الأسئلة والتخطيط والتمرين على مسرحية هزلية. بعد ذلك اطلب منهم تنفيذ سيناريوهاتهم واحداً تلو الآخر. بعد كل دور من لعب الأدوار، اسأل المشاركين عن الإستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء التي تم استخدامها ولماذا اختاروها. (بالنسبة للمجموعات التي تناقش الأسئلة بدلاً من تمثيل الأدوار، اطلب منهم أن يشرحوا أي من الإستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء التي قاموا باختيارها ولماذا).

1.10. ا طرح السؤال التالي:

- "كيف كان شعورك عند التدخل؟"
- هل يمكنك التدخل في المستقبل إذا استدعى الموقف ذلك؟
- ما الذي تعلمته أيضاً من هذا التمرين؟

1.11. ثم ضع اللوح الورقي مع التعريف الشجاعة الأدبية واقرأه بصوت عالٍ. 🗨️📋

الشجاعة الأدبية هي الرغبة في أن تكون قائداً مدفوعاً بالقيم والقيام بالشيء الصحيح بدلاً من الاكتفاء بما هو شائع أو ملائم فقط.

1.12. وضح ما يلي:

- لا يخلو قرار أن تكون شاهد عيان نشطاً من المخاطر، وبالتالي، يتطلب شجاعة أدبية. يمكن أن يكون لكونك قائداً مدفوعاً بالقيم عواقب يجب موازنتها مقابل المخاطر. عندما تكون المخاطر كبيرة، يجب أن نختار تكتيكات المماثلة بدلاً من المواجهة المباشرة.
- قد يكون الرجال وكبار أعضاء الفريق الذين يتمتعون بقوة اجتماعية ومؤسسية في وضع أفضل للتحدث علناً من النساء وعدد أكبر من الموظفين المبتدئين. عندما يتدخل الموظفون، ينبغي عليهم محاولة القيام بذلك بطرق تستجيب لتفضيلات المرأة واحتياجاتها.
- هذه الجلسة لها هدفان رئيسيان: الأول هو أن نبين لك أن لدينا خيارات لاتخاذ إجراءات بشأن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تتجاوز الإبلاغ. والثاني هو منحك فرصة للتفكير فيما يعنيه أن تكون شاهد عيان نشطاً والتفكير فيما ستقوله وتفعله في ضوء اعتبارات السلامة.

1.13. وضح ما يلي:

- السؤال الأخير الذي يطرحه الناس فيما يتعلق بنهج شاهد العيان هو: إذا كانت الإستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء للتدخل فعالة للغاية، فلماذا لا يستخدمها المزيد من الناس؟
- أظهرت الأبحاث عن تراجع احتمالية مساعدة الأفراد للضحية عند وجود أشخاص آخرين. يُعرف هذا بتأثير الانتشار. وكلما زاد عدد شهود العيان، قل وضوح من الذي يتعين الاضطلاع بعبء مسؤولية الاستجابة لهذا الموقف.
- ومع وضع ذلك بعين الاعتبار، أشجعكم على النظر في اتخاذ الخطوة الأولى، إذا كانت آمنة. إذا قمتم باتخاذ الخطوة الأولى، فمن المرجح أن يتبعكم الآخرون في ذلك.

الجزء الثاني - ما الذي تريده النساء؟ (30 دقيقة)

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

- لا يتعين علينا انتظار وقوع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين قبل أن نتصرف. يمكننا الاستعداد عن طريق التفكير في استجابتنا مسبقاً. لقد تحدثنا عن المخاطر التي نحتاج إلى مراعاتها باعتبارنا من شهود العيان، لكنني أود الآن أن ننظر إلى المخاطر من منظور النوع الاجتماعي. على الرغم من اضطلاعنا بمسؤولية التصرف، إلا أننا يجب أن نفعل ذلك بطريقة تعكس احتياجات النساء وتفضيلاتهن وقيودهن، وهن الأكثر تضرراً من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.



b. في هذا التمرين، ستعمل في مجموعات أحادية الجنس فقط. أود أن تفكر في المظاهر الشائعة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التي ناقشناها في الوحدة الأولى. اضرب أمثلة للمشاركين للعمل معها في مناقشات المجموعة.

c. يجب أن تناقش المجموعة النسائية فقط الطريقة التي تود بها النساء أن يتدخل شهود العيان النشطون في هذه السيناريوهات. قومي بتحضير قائمة بالتفضيلات و/أو الاهتمامات أو التوصيات للشهود عيان النشطين وذلك بناءً على سلامتك واهتماماتك. يجب أن تراعي التوصيات وجهات نظر النساء وتحدياتهن من الفئات الأخرى المحددة الهوية - ولنضرب لذلك مثلاً، بناءً على الجنسية والعرق والأصل الإثني والديانة والطائفة والفئة العمرية والقدرة والحالة الصحية، وكذلك للأفراد على أساس ميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية،

d. يجب أن تتضمن التوصية الواحدة على الأقل "إشارات اجتماعية". الإشارات الاجتماعية تشير إلى الإشارات اللفظية أو غير اللفظية التي ترسل معلومات حول مدى ملاءمة موقف أو سلوك أو تفاعل مع أعضاء مجموعتنا الاجتماعية. على سبيل المثال، في لجنة الإنقاذ الدولية الباكستانية، طلبت الوظائف استخدام كلمة "شاي" على سبيل الاستعارة كإشارة إلى عدم ملائمة التعليق أو السلوك. إذا أدلى رجل بتعليق غير لائق حول طريقة ارتداء المرأة، فقد ترد عليه قائلة، "الشاي ساخن جداً". هذا التلميح الاجتماعي يتيح للفرق استدعاء السلوكيات غير اللائقة بطريقة ودية ولكن بوضوح.

e. يجب على المجموعة المقتصرة على الذكور فقط التفكير في السيناريوهات وتاريخهم كمرقبين. هل كانوا شهود عيان نشطين في الماضي؟ لماذا نعم أو لا؟ إن كانوا كذلك، فأي من الاستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء للتدخل كانوا يميلون لاستخدامه وما السبب؟ ما هي الخطوات التي اتخذوها، إن وجد، لضمان توافق أفعالهم مع رغبات المرأة فيما يتعلق باستجاباتهم؟ إلى أي مدى أحدث ذلك اختلافاً للنساء من مختلف المجموعات (أي بناءً على جنسيتهم وعرقهم وأصلهم الإثني وميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية وفئتهم العمرية وقدراتهن وحالتهم الصحية)،

ملحوظة: إذا كانت المجموعة النسائية فقط تبذل قصاري جهدها من أجل إيجاد توصيات، فقوموا بمشاركة المخاوف المحتملة التي قد تكون لدى النساء والتي قد تساعد في توجيه إرشاداتهن. على سبيل المثال، قد تخشى النساء أن يبدأ الرجال في التحدث نيابة عنهن، أو أن يبدأوا في إظهار أنفسهم على أنهم "حماة" لهن أو اتخاذ إجراءات بطريقة تقوض تفضيلاتهن واستقلالهن الذاتي. وقد يخشون أيضاً من احتمالية تزايد التوتر في مكان العمل أو الأعمال الانتقامية جراء المواجهة المباشرة مع الرجال.

2.2. بعد مناقشة المجموعات، غُد إلى الجلسة العامة وقارن توصيات النساء بالجهود السابقة للرجال ووضّح أي أوجه اختلاف.

2.3. اسأل النساء: من بين التوصيات التي قدمتموها، ما همت الاستراتيجيتان الخاصتان بالفهم للنشاط اللتان ستحظيان بالأولوية؟ كيف يمكنك التأكد من ملائمة هذه الاستراتيجيات لمجموعات النساء المختلفة (النساء من جنسيات مختلفة، وأعراق، وأصول إثنية، وفئات عمرية، وقدرات، وجهات جنسية، وهويات جنسية)؟

2.4. اسأل الرجال: ما رأيك في مخاوف المرأة واستراتيجياتها ذات الأولوية؟ هل يمكنك الالتزام بمحاولة تبني هذه الاستراتيجيات إذا تطلب الموقف ذلك؟

2.5. وضّح ما يلي: تعلمنا في هذا التمرين أنه لكي نكون شهود عيان نشطين، علينا مراعاة احتياجات المرأة ومخاوفها. لأنه في بعض الأحيان قد تكون مخاوفها وتوصياتها مختلفة عما تخيلناه، ولكن أصبح لدينا الآن فكرة أوضح (وثقة أكبر) عما يجب القيام به. ومن المهم أيضاً أن تراعي أن مسؤوليات الرجال والنساء فيما يتعلق بالحيلولة دون التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تختلف نظراً لاختلاف علاقتهم بالضحية وقوتهم داخل المنظمة.

2.6. اقرأ المربع التالي بصوت عالٍ.

مسؤوليات الرجال والنساء

مسؤوليات الرجال هي أن:

- يكونوا على دراية بالمضايقات والعنف اليومي الذي تتعرض له زميلاتهن. إذا كانوا غير مدركين في السابق، فلا بأس بذلك. ومع ذلك فإن وعيهم المكتشف حديثاً يأتي مع مسؤولية التصرف.
- استخدم "القوة التوجيهية" لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، أولاً عن طريق الامتناع عن هذه الأفعال وثانياً بالمساعدة في موازنة القوة وتحويل الأعراف الاجتماعية التي تشجع لـ "القوة السلطوية لدى الرجال" على النساء.
- السعي في جميع الأوقات لوضع أصوات النساء في صميم جهودهن المبذولة لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

مسؤوليات النساء تتمثل في:

- التواجد من أجل الناجيات عن طريق إعطائهن أذاناً مُصغية والمساعدة في توصيلهن للخدمات.
- استخدم "القوة التوجيهية" الفردية للمطالبة بإنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو، في حال شعورك بالأمان، استخدم "القوة التعاونية" مع النساء الأخريات، مع إضافة أصواتهن إلى الدعوات الجماعية للتغيير.
- افهم أنه على الرغم من أن وجهات نظرهم على التحرش الجنسي ذات قيمة ومطلوبة، فليس من مسؤوليتهم وحدهم تنقيف الرجال.

2.7. دُون مقترحات النساء من أجل الدعم الذي يريدونه من شهود العيان النشطين في النموذج المقدم في الصفحة 109 من مادة الجلسة (8ب) - توصيات من أجل التغيير: الوحدات 1-7.

2.8. دُون مقترحات النساء من أجل



الممارسة – الالتزام بتمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (45 دقيقة)

الهدف: تعزيز الإجراءات التي تشجع الموظفين على جميع المستويات لاتخاذ موقف بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 6: ما قبل التأمل الذاتي (20 دقائق)

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- تركيز هذه الوحدة ينصب على اتخاذ إجراء ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ولقد تعلمنا أنه يجب أن نسترشد بكل من العقل والمنطق والقلب والعاطفة. إحدى الاستراتيجيات الهامة للتعامل مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تتمثل في الحديث عن السلطة.
- عن طريق الحديث عن السلطة، فإننا نكسر حاجز الصمت على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الذي يسمح لها بالاستمرار دون عقاب. وهناك طريقة أخرى لاتخاذ إجراء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وهي أن تكون شاهد عيان نشطاً. لقد كان معظمنا أو سوف يكونوا شهوداً على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في وقت أو آخر، ولكن ربما لم ندرك أن هناك طرقاً يمكننا من خلالها اتخاذ موقف خارج نطاق الإبلاغ.
- نهج شهود العيان يوصي بخمس استراتيجيات للاستجابة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، الإستراتيجيات الخمسة أبادنة بخرف التاء : تدخل مباشر، وتشنيت الانتباه، وتأخير، وتفويض وتوثيق.
- غالبًا ما يكون كبار الموظفين في وضع يتيح لهم استخدام استراتيجيات مباشرة أكثر: تدخل مباشر وتشنيت الانتباه. وقد يضطر مزيد من الموظفين المبتدئين والموظفات إلى استخدام استراتيجيات أقل صراحة والتي التأخير والتفويض والتوثيق. يحتاج كل فرد إلى تقييم المخاطر التي يكون على استعداد لتحملها بنفسه. ومع ذلك فإن الذي يتضح هو أنه عند الاستجابة - سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر - فإننا نساعد في إعادة تشكيل ملامح الثقافة التنظيمية لكي تكون أقل تسامحاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ولكي نكون شهود عيان نشطين فإن الأمر يتطلب منا اتخاذ الخطوة الأولى ونمذجة القيادة المدفوعة بالقيم. إذا تمكنا من القيام بذلك، فسوف يحذو الآخرون حذونا.

1.2. وضح ما يلي:

- للتحضير لإبلاغ الموظفين هذا الأسبوع، أود منكم إخراج دفاتركم اليومية والتفكير في صمت: هل سبق لك ورأيت أي شخص يتصدى بنجاح لحالات التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين في العمل أو المنزل أو المجتمع المحلي أو أي مكان آخر؟ يُرجى الكتابة عن التجربة، وما هو شعورك بأن تكون شاهداً على هذا المثال على الشجاعة الأدبية. توقف مؤقتاً بينما يكتب المشاركون أمثلتهم.
- استدر إلى الشخص المجاور لك وشارك أمثلتك الخاصة معهم. توقف مؤقتاً أثناء المشاركة، ثم وجّه الدعوة للمساهمات في جلسة عامة.
- أريدك أن تغمض عينيك أو أن تلقي بنظرك إلى الأسفل وتنفس بعمق. أشعر بالعواطف التي تثيرها فيك هذه القصص الشخصية، مثل الحماسة أو الرهبة أو الإلهام. هذه هي المشاعر "القلبية" التي أود منكم أن نبقوا على اتصال بها على مدار الأسابيع المقبلة أثناء تدريبك على أن تكون شاهد عيان نشطاً وتبني الاستراتيجيات التي اقترحتها النساء.

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 6: تمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (15 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع نسخاً من مادة الجلسة (6هـ) - (إبلاغ الموظفين رقم 6: تمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للمتطوعين).

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي:

- لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. نتيج لنا إبلاغ الموظفين تقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. ينبغي ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن تركز على الموضوعات الرئيسية التي تم تغطيتها في الوحدة السادسة. سيحظى كل شخص بفرصة واحدة على الأقل لقيادة جلسة إبلاغ واحدة.
- في إبلاغ الموظفين هذه، ساحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين ممن يمكنهم المساعدة في نقل أفكار المشروع من الوحدة السادسة إلى الفريق الأوسع نطاقاً.

- اسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ السادسة للموظفين. سجّل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (6هـ) ("إبلاغ الموظفين رقم 6: تمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين). ذكر المتطوعين بأنه من المتوقع أن يقدموا تقريراً في بداية الوحدة السابعة.



مادة الجلسة (6هـ) - إبلاغ الموظفين رقم 6: تمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

1. التحفيز على التنفيذ: الآن بعد أن فهمنا التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك سبب حدوثهما وكيفية تأثيرهما علينا، فإننا على استعداد لاتخاذ الإجراءات اللازمة. للقيام بذلك نحتاج إلى أن نكون واضحين بشأن من نحن بصفتنا من الأفراد والعاملين في المجال الإنساني وأن نلتزم بملاء الفجوة بين هويتنا وقيمنا وأفعالنا. ونحن نقوم بعمل ذلك من خلال محاولة أن نكون قادة مدفوعين بالقيم ويصممون سلوكيات محترمة في مكان العمل تعكس المبادئ الإنسانية. نحتاج أيضًا إلى الوصول إلى أعماق أنفسنا لإيجاد الحافز للعمل. سوف تزودنا عقولنا بالأسباب وقلوبنا بالإلهام.
2. التحدث عن القوة: إحدى الخطوات الهامة لاتخاذ الإجراءات تتمثل في الكشف عن إساءة استخدام القوة التي تسمح لأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بالإقلاق من العقاب. يجب أن نتحدث عن اختلالات توازن القوة التي تؤدي إلى التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وكسر السرية حول الاعتداء الجنسي بوجه عام. #MeToo و #AidToo were حركتين شعبيتين بدأتاهما النساء، في بادئ الأمر من وسائل الإعلام وبعد ذلك في القطاع الإنساني. في كلتا الحالتين، تحدثت النساء علنًا عن الانتهاكات التي تعرضن لها على أيدي الرجال الأقوياء. أدت كلتا الحركتين إلى اتخاذ إجراءات ضد المتورطين وزيادة الاهتمام الموجه لسلامة المرأة في مكان العمل.
3. شاهد العيان: شاهد العيان هو شاهد عيان على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وهو في وضع يسمح له بالتحدث أو اتخاذ الإجراءات ضده. وهناك نوعان من شهود العيان: شاهد عيان إيجابي وشاهد عيان سلبي. شاهد العيان النشط هو شاهد عيان على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين حيث يتخذ الإجراءات اللازمة ويساعد في إعادة رسم ملامح الثقافة التنظيمية لذلك فهي أقل تسامح من حيث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. أما شاهد العيان السلبي فهو شاهد عيان على سوء السلوك الجنسي والذي عن طريق استجابتهم (سواء بالضحك أو إهمال الموقف وما إلى ذلك) من عدمها يقومون بإرسال رسالة أن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أمر مقبول.
4. الاستراتيجيات الخمسة: يمكن للشهود عيان النشطين استخدام مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات استجابةً للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ونحن نسمي هذه الاستراتيجيات الخمسة، "المواجهة المباشرة" للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو "تشتيت انتباه الجاني"، أو "تفويض" هذه المسائل لشخص ما في منصب من شأنه الرد على مثل هذه المسائل كممثل أو مدير الموارد البشرية أو "التأخير" من ردنا عن طريق التحدث مع الضحية أو المتورط بعد انتهاء الحادث ثم "التوثيق" عن طريق الإبلاغ عن الحادث. تعتمد الاستراتيجية التي يستخدمها شاهد العيان على القوة الاجتماعية أو المؤسسية التي يحظون بها، والمخاطر المتصورة أو الفعلية، ورغبات الضحية.
5. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: في نقاشنا الجماعي، شارك المشاركون قصصاً ملهمة لحالات واجهوا فيها هم أو أي شخص يعرفونه تحرشاً جنسياً أو استغلالاً واعتداءً جنسياً في مكان العمل. كانت أكثر هذه القصص إلهاماً هي قصة _____ لأنها ذكرت لنا بأن الشغف لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من الممكن أن يؤدي إلى نتائج رائعة. ما رأيك في مفهوم المشاهدة النشطة؟ هل هناك موظفين مؤهلين بالفعل ليكونوا شهود عيان نشطين؟ بعض الاهتمامات الخاصة بالنوع والتي أرادت النساء أن نأخذها بعين الاعتبار أثناء تحركنا في هذا الاتجاه هي _____.

2.3. ذكر المشاركين أنه لن تكون هناك إبلاغ لكبار القادة/المديرين نظراً لأنها تتضمن إبلاغ كبار القادة/المديرين نظراً لحضورهم.

الجزء الثالث – الختام (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات:

- 3.1. اشكر المشاركين على حضور الجلسة وعلى قدومهم. **وضّح ما يلي:** الوحدة السادسة مثيرة للحماسة لأننا نحول انتباهنا من المفاهيم إلى اتخاذ الإجراءات. ومع ذلك، فإنه يتطلب منا مستوى جديد تماماً من الالتزام. في الوحدة التالية، سنناقش طرق تعزيز مشاركتنا والدعوة من خلال تطبيق مبادئ التحالف.
- 3.2. تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين عما إذا كانوا قد واجهوا أي تحديات أثناء حضور هذا التدريب. إذا كان الأمر كذلك، اسألهم عن التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها.
- 3.3. قبل الإغلاق، توجه إلى كبار القادة/المديرين واشكرهم على حضور التدريب. اسألهم عما إذا كان لديهم أي شيء يرغبون في تبليغ المشاركين به - على سبيل المثال، ما رأيهم في الطريقة التي سار بها التدريب، والمفاهيم التي تمت مناقشتها، والنقاط التي أثّرت ودورهم في المساعدة على دفع العملية للمضي قدماً. اسألهم على وجه الخصوص عما إذا كانت لديهم أي أفكار من تمرين ما قبل التأمل الذاتي وما تعلموه حول الوصول إلى أعماق أنفسنا للإلهام لاتخاذ الإجراءات اللازمة. عبّر عن حماسك لحثهم على الانضمام إلى المجموعة مرة أخرى في الوحدة الثامنة.
- 3.4. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزيبًا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:

- a. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.
- b. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.
- c. راجع التعليقات بسرعة وشرح خطتك لمعالجتها.

الجزء الرابع – إبلاغ كبار القادة/المديرين

لا يتعين تقديم إبلاغ، إذ من المتوقع حضور كبار القادة/المديرين للوحدة السادسة.





الوحدة السابعة: فعالية الحلفاء (3 ساعات)

هذه الوحدة تستكشف مفهوم النسوية (أي ما هي النسوية وما هي ليست نسوية) وكيف نستفيد منها في أفعالنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، حيث يستكشف المشاركون مبادئ تحالف الذكور الفعال ومفهوم المساءلة كممارسة أساسية للتضامن.

ملخص سريع

التوعية 40 دقيقة	تقديم النسوية الهدف: تقديم مفهوم النسوية وتوضيح المفاهيم المغلوطة.
التأمل الذاتي 30 دقيقة	أهمية التضامن الهدف: توضيح أهمية التضامن لجهودنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وإنهائهما.
التوعية 35 دقيقة	ما الذي يعنيه أن تكون حليفاً ذكراً؟ الهدف: رصد الخصائص ذات صلة بكونك حليفاً ذكراً.
التوعية 20 دقيقة	تعزيز التضامن عن طريق ممارسة المساءلة الهدف: الموافقة على ممارسات المساءلة التي تعزز التضامن مع المرأة.
التأمل الذاتي 20 دقيقة	غرس عقلية التطور. الهدف: رصد المخاوف التي تعيقنا عن أن نكون حلفاء.
الممارسة 35 دقيقة	الالتزام بالتضامن الهدف: تعزيز الإجراءات التي تشجع على التضامن مع المرأة.

التوعية – تقديم النسوية (40 دقيقة)

الهدف: تقديم مفهوم النسوية وتوضيح المفاهيم المغلوطة.

الجزء الأول – الترحيب بالعودة من جديد والخلاصة (15 دقيقة)

التحضيرات

- ألصق اللوح الورقي القلاب الذي يحمل عنوان "مساحات أمنة" على الحائط قبيل الجلسة.
- اكتب مفاهيم "التحقق من المعرفة" (التدخل المباشر، وتشبث الانتباه، والتأخير، والتفويض، والتوثيق، والتحدث عن السلطة، والمشاركة النشطة، والعمل المدفوع بالقيم) على قصاصات ورقية.
- صور ضوئية من الاختبار القصير للتحقق من المعرفة بالوحدة السادسة.

الخطوات:

1.1. ركب المشاركون مرة أخرى في التدريب. لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع، اسرد قصة شخصية، أو ألق نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضاً أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.

1.2. عندما يستقر المشاركون - وزّع الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" السادسة على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. فور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.

1.3. راجعوا الإجابات معاً كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. اطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها. يمكن للميسر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.

1.4. نفذ "التحقق من المعرفة" على محتوى "الوحدة السادسة":

- أخبر المشاركين أنهم سيقومون بتشغيل نسخة معدلة من التمثيليات المصطنعة. شكّل مجموعتين وأخبرهم أن فرداً واحداً في المجموعة سيحصل على قصاصة ورقية بمفهوم من الوحدة السابقة. سيحتاجون إلى تمثيل المفهوم دون تحدث أو تدوين الأشياء.
- سيتم منح كل مجموعة 20 ثانية لتخمين المفهوم. إذا خمنوا بشكل صحيح، فسيتم إعطاؤهم نقطة. المجموعة التي حصلت على أكبر عدد من النقاط تفوز!
- وزع القصاصات بالتساوي على المجموعتين وقم بإجراء المراجعة. فور الانتهاء، اسأل المجموعة عما إذا كان لديهم أسئلة.

1.5. بعد التحقق من المعرفة، خصص وقتاً لمناقشة آخر إبلاغ للموظفين.

- وضّح ما يلي: قمت في الجلسة الأخيرة بتكليف المتطوعين (س) بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (6): تمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. أود أن أسمع كيف سارت الأمور.

الاعتبارات والتلميحات

- تتناول هذه الجلسة مفهوم النسوية. وعلى الرغم من النظر إليها على أنها فكرة غريبة، يعتبر النضال من أجل المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة هو أمر عالمي.
- وإن أمكن، حاولوا العثور على روابط أو اقتباسات محددة حول النسوية في المكان الذي تدرّبوا فيه. وسوف يساعدك ذلك في إظهار أهمية النسوية للسياق المحلي.



b. اطرح السؤال التالي: هل يمكن للمتطوعين مشاركة تجربتهم معنا؟ كيف سارت الإبلاغ؟ هل كان الموظفون متقبلين للأفكار، وهل شاركوا أي شيء ملحوظ؟ أعط الفرصة للمتطوعين لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين آرائهم.

1.6. ذكر المشاركين أنه لم يتم إطلاع كبار القادة/المديرين على الوحدة السادسة منذ آخر مرة حضروا للوحدة. أذكر أن حماسهم لنهج شاهد العيان النشط هو الذي شجعك وبالتالي التزامهم بالمضي قدماً بتوصيات النساء.

1.7. اطرح السؤال التالي: هل أتاحت لأي شخص فرصة التدريب على أن يكون شاهد عيان نشطاً منذ آخر وحدة؟ أو لوضع اقتراحات من النساء حول وضع المشاهدة النشطة موضع التنفيذ؟ إذا كان الأمر كذلك، فكيف كانت التجربة؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما هي العوائق؟ أود منك قضاء بضع لحظات لإمعان التفكير في هذا الأمر بصمت لنفسك.

1.8. توقف مؤقتاً وأعط المشاركين الفرصة للتأمل الذاتي. ورحب بالمشاركين لمشاركة أفكارهم إذا شعروا بالراحة، لكن لا تضغط للحصول على ردود.

1.9. وضح ما يلي: قبل أن نمضي قدماً في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزايا المساحة الأكثر أماناً. أثير إلى ورقة اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أماناً وقرأها بصوت عالٍ.

الجزء الثاني – تقديم النسوية (25 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف النسوية على لوح ورقي قلاب.
 - قم بإعداد أربعة ألواح ورقية، كل منها يحتوي على عمودين (أحدهما بعنوان "حقيقة" في الأعلى والآخر "صورة نمطية")، وانشرها في الزوايا الأربع للغرفة.
 - اقطع وقطع قصاصات ورقية عليها عبارات من مادة الجلسة (17) ("الصور النمطية والحقائق النسوية") واطبع مادة الجلسة (7ب) ("دليل المُيسر: الحقائق والصور النمطية النسوية؟") عند الضرورة.
 - أحضر عدة لفات من الشريط اللاصق.
- ملحوظة: قد تحتاج هذه الجلسة إلى تنقيح لكي تراعي التفسيرات الإقليمية والثقافية للنسوية.

الخطوات:

2.1. وضح ما يلي: تحدثنا في جلستنا الأخيرة عن استراتيجيات اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، مثل إجراء محادثات منتظمة حول السلطة وكونك شاهد عيان نشط. عندما نتخذ إجراء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإننا بذلك نظهر تضامننا مع الضحايا. سوف نستكشف في هذه الجلسة مفهوم التضامن بمزيد من العمق.

2.2. اطرح السؤال التالي: يعتبر مفهوم النسوية محور فكرة العمل التضامني مع النساء. هل بإمكان أي شخص أن يخبرني ما هي النسوية؟ توقف مؤقتاً للمساهمات قبل تعليق التعريف التالي وقراءته بصوت عالٍ.

النسوية هي الإيمان بأن المرأة يجب أن تحظى بالحقوق والفرص نفسها التي يتمتع بها الرجل وأن علينا مسؤولية الدفاع عن اهتمامات المرأة على أسس المساواة.

2.3. اطرح السؤال التالي: لسوء الحظ، هناك العديد من الصور النمطية السلبية عن معنى مناصرة قضايا المرأة من شأنها أن تؤدي بالناس إلى الرغبة في أن يناووا بأنفسهم عن المصطلح. هل بإمكان أي شخص أن يخبرني ما هي لصورة النمطية؟ (الإجابة: "الصورة النمطية" تشير إلى الافتراضات السلبية التي نقوم بصياغتها عن مجموعة من الناس وذلك بتعميم سلوكيات عدد قليل منهم على الجميع).

2.4. وضح ما يلي:

- تود منهم فحص الصور النمطية السلبية ذات الصلة بالنسوية من خلال تمرين اسمه "الصور النمطية والحقائق النسوية". فيما يتعلق بهذا التمرين، سيتم تقسيمكم إلى أربع مجموعات. ستقف كل مجموعة إلى جانب لوح ورقي قلاب في أحد الأركان الأربعة لهذه الغرفة.
- سأقوم بتوزيع قصاصات ورقية عليها عبارات مكتوبة عن النسوية. وسيتعين عليكم تقرير ما إذا كانت العبارات حقيقية أم صورة نمطية ثم قوموا بوضع العبارة تحت العمود الصحيح في اللوح الورقي القلاب خاصتكم. كونوا على استعداد لشرح اختياركم للمجموعة الأوسع.



2.5. ورَّع القصاصات من مادة الجلسة (17أ) (الصور النمطية والحقائق النسوية) والشريط اللاصق. امنح المشاركين الوقت لمناقشة الصور النمطية والحقائق النسوية. بعد ذلك اطلب من مجموعة واحدة التدقيق على الإجابات وتوضيح اختياراتهم. ارجع إلى مادة الجلسة (7ب) ("دليل المُيسر: الحقائق والصور النمطية النسوية؟") - الطباعة على حسب الحاجة - للتأكيد على الأهداف وتوضيح نقاط إساءة الفهم. 🗣️

مادة الجلسة (17) - الصور النمطية والحقائق النسوية

- تشجع النسوية على الطلاق وهذا هو سبب اعتياد المناصرات لقضايا النساء أنفسهن على عدم الزواج.

✂️

- تقتصر النسوية على الصفوة والنساء المتعلّقات والمتقنات.

✂️

- النسوية هي حركة تتبنى الأفكار الغربية ولا تراعي الثقافات الأخرى

✂️

- تشجع النسوية قوامة النساء على الرجال.

✂️

- النسوية تعتقد أن العنف اختيار - أنه ليس باستطاعة شخص ما استفزاز آخر لاستخدام العنف

✂️

- النسوية هي كلمة أخرى "للنهوض بحقوق المرأة".

✂️

- لا تقتصر النسوية على النساء وحدهن، إذ بإمكان الرجال أن يناصروا قضايا حقوق المرأة أيضًا.

✂️

- تؤمن النسوية بأن فكرة قوامة الرجال على النساء ما هي إلا فكرة اجتماعية وبالتالي فإنه من الممكن تغييرها.

2.6. وضح ما يلي:

a. أحد التوضيحات الأخيرة التي أود تقديمها حول النسوية هو أنه في حين أن كلمة "النسوية" جديدة نسبيًا وانتشرت في الغرب، إلا أن روح المساواة كانت موجودة في معظم (إن لم يكن كل) الثقافات لآلاف السنين.

b. على سبيل المثال يوجد تاريخ طويل وتقاليد نسوية في أفريقيا. ومن أمثلة النشاطات النسويات الرائدات في عصرنا نذكر ستيلان نيانزي وأمينة ماما وهوب تشيچودو وجيسكا هورن، من بين آخرين. يساعد ميثاق المبادئ النسوية لمناصري ومناصرات النسوية من الأفارقة، والذي قامت شبكة تضم أكثر من 100 من نشطاء النسوية من القارة ودول المهجر بإقراره في عام 2006، على تحديد وتأكيد التزامهم والتزامهن الجماعي بالنهوض بالعدالة الجندرية.

ملحوظة: يجب على الميسرين، إن أمكن، الإلمام بالتقاليد النسوية من منطقتهم/بلادهم لكي يتمكنوا من وضع المناقشة في سياقها الثقافي.

2.7. اطرَح السؤال التالي: أما وقد أتاحت لنا الفرصة لتوضيح أي مفاهيم خاطئة لديك عن النسوية، عن طريق رفع الأيدي، ما هو عدد أولئك الذين يعتبرون أنفسهم نسويات؟



مادة الجلسة (7ب) – "دليل المُيسر: حقائق أم صور نمطية عن النسوية؟"

الصور النمطية: تشجع النسوية على الطلاق وهذا هو سبب اعتياد المناصرات لقضايا النساء أنفسهن على عدم الزواج. تنفيذ الصورة النمطية: لا يشجع مناصرو القضايا النسائية على الطلاق ولا يصدون عن الزواج. يحظى الكثير من مناصري ومناصرات القضايا النسائية بزواج سعيد. يؤمن مناصرو ومناصرات القضايا النسائية بأنه يحق لكلا الطرفين في الزواج الشعور بالأمن والاحترام والحب والسعادة. إذا كانت العلاقة لا تلي هذه المعايير، فإن مناصرات القضايا النسائية يعتقدن أن لدي أي من الطرفين الحق في ترك العلاقة، مما قد يؤدي في بعض الحالات إلى الطلاق.



الصور النمطية: تقتصر النسوية على الصفوة والنساء المتعلّقات والمتنفّعات.

تنفيذ الصورة النمطية: النسوية للجميع بصرف النظر عن الجنس والفئة العمرية والوضع الاقتصادي ومستوى التعليم والدين، إلخ. تدعم الحركة النسوية حقوق الإنسان الأساسية للمرأة وتعززها. وفي كثير من الأماكن، كانت النساء المتعلّقات أول من استخدم مصطلح "النسوية". ومع ذلك فقد ناضلت النساء من جميع مناحي الحياة من أجل حقوقهن منذ بداية الزمن. ينطبق مفهوم النسوية على كل من الرجال والنساء، ويستفيد الجميع من حماية حقوق الإنسان.



الصور النمطية: النسوية هي حركة تتبنى الأفكار الغربية ولا تراعي الثقافات الأخرى.

تنفيذ الصورة النمطية: النسوية ليست معادية لأي ثقافة، حيث تعزز مبادئ حقوق الإنسان العالمية، بمعنى أنها تنطبق على الجميع بصرف النظر عن هويتهم أو من أين هم. وعلى الرغم من بدء الكتابة النسوية في الغرب، دأبت النساء من الثقافات الأخرى على دعم المثل النسوية لقرون - مثل السلام والسلامة والكرامة وقيمة المرأة.



تنفيذ الصورة النمطية: لا تشجع النسوية قوامة النساء على الرجال. وإنما تعزز المساواة في النتائج بين الرجل والمرأة. والنسوية تؤمن بأن المرأة بإمكانها الإمساك بزمام القوة وينبغي عليها أن تفعل ذلك على أن هذا لا يتطلب من الرجال أن يفقدوا القوة. والقوة الموجودة ليست محدودة الكمية - بل يمكن للنساء والرجال تقاسم القوة واستخدام قوتهم بشكل إيجابي.



حقيقة: النسوية تعتقد أن العنف اختيار - أنه ليس باستطاعة شخص ما استغلال آخر لاستخدام العنف.

توضيح الحقيقة: تؤمن النسوية بأن كل شخص مسؤول عن سلوكه، فإذا استخدم رجل العنف ضد امرأة، فإنه يتحمل أعباء مسؤوليته واختياره - ولا يعتبر هذا خطأ المرأة. سلوك المرأة (سواء كانت ترتدي تنورة قصيرة أو تحرق الطعام أو تعود إلى المنزل متأخراً) ليس عذراً أبداً للعنف. وأمام الرجال الكثير من الخيارات الأخرى بعيداً عن استخدام العنف.



حقيقة: النسوية هي مرادف لـ "النهوض بحقوق المرأة".

توضيح الحقيقة: معتقدات وأهداف نشطاء حقوق الإنسان هي نفس المعتقدات والأهداف النسوية، حيث تهتم الحركة النسوية بضمان تمتع المرأة بحقوق الإنسان الأساسية. وحقوق الإنسان الخاصة بالمرأة هي نفسها حقوق الإنسان الخاصة بالرجل.



حقيقة: لا تقتصر النسوية على النساء وحدهن، إذ بإمكان الرجال أن يناصرو قضايا حقوق المرأة أيضاً.

توضيح الحقيقة: النسوية للجميع! وأي شخص يؤمن ويتصرف بطريقة تعكس الإيمان بأن النساء والرجال متساوون في القيمة والقدرة فهو مناصر للقضايا النسائية.



حقيقة: تؤمن النسوية بأن فكرة قوامة الرجال على النساء ما هي إلا فكرة اجتماعية وبالتالي فإنه من الممكن تغييرها.

توضيح الحقيقة: النسوية تؤمن بولادة الرجل والمرأة على قدم المساواة في الجدارة والقيمة والقدرة. في الكثير من البلدان حول العالم، قد يضطلع الرجال والنساء بأدوار مختلفة (على سبيل المثال، يتولى النساء رعاية الأطفال وغيرهم من المُعالين، كما يتولى الرجال زمام المبادرة في شؤون المجتمع المحلي). وهذه الاختلافات محددة على المستوى الاجتماعي مقارنة بالحقائق البيولوجية. وفي الواقع لا يوجد سوى عدد قليل من الأدوار البيولوجية التي لا يمكن إلا للمرأة القيام بها ولا يمكن للرجل القيام بها والعكس صحيح. والحقيقة التي تفيد بأن أفكارنا عن الرجال والنساء مُحددة اجتماعياً تعني أنه يمكن تجاهلها وإعادة تعلمها.



التأمل الذاتي – أهمية التضامن (30 دقيقة)

الهدف: توضيح أهمية التضامن لجهودنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وإنهائهما.

الجزء الأول – أهمية التضامن (30 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف التضامن على لوح ورقي قلاب.
- اطبع نسخًا من مادة الجلسة (7ج) (مقتطفات من "أنت بحاجة إلى الاستماع إلينا": أكثر من 1000 عاملة في المجال الإنساني تحت على الإصلاح في خطاب مفتوح") لكل مشارك.

الخطوات:

- 1.1. **وضّح ما يلي:** هو إجراء للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي ينطوي على التضامن. يمكن لأي شخص توضيح ما هو التضامن؟ خذ مساهمتين أو ثلاث مساهمات من المشاركين، ودوّن الأفكار على اللوح الورقي القلاب. بعد ذلك قم بتعليق التعريف التالي وقم بقراءته

التضامن هو الوحدة، أو اتفاق الشعور أو الفعل، بين الأفراد الذين يتشاركون في المصالح أو الأهداف. إنها "القوة التعاونية" التي نشعر بها عندما نقف مع الآخرين ضد الظلم أو الإساءة. على الرغم من أننا غالبًا ما نرى التضامن على أنه إحساس نشعر به مع الأشخاص المقربين منا، إلا أننا نشعر وتضامن مع الغرباء والأشخاص من خارج مجتمعنا المباشر ممن يتشاركون قيمًا ومشاعر مماثلة عن الصواب والخطأ والعدالة وحقوق الإنسان.

بصوت عالٍ. 🗣️

- 1.2. اطلب من المشاركين إمعان التفكير في وقت أظهر فيه شخص ما التضامن معهم. على سبيل المثال، يمكن أن يكون الوقت الذي دافع فيه أحد الزملاء عنهم ضد بلطجي المدرسة أو الوقت الذي اقترب فيه زميل منهم للتعبير عن قلقهم بعد مشاهدة زميل يضايقهم.
- 1.3. **وضّح ما يلي:** أود منكم إخراج دفاتر يومياتكم وكتابة تجاربكم. ما الذي حدث؟ ماذا كان شعورك؟ امنح المشاركين فرصة لتدوين مذكرات، ثم اطلب منهم اللجوء إلى من يجلس بجوارهم ومشاركة أفكارهم. أبلغ المشاركين أنه لا يتعين عليهم التحدث عن تفاصيل الحادث، ولكن يجب عليهم التعبير عن الإحساس الذي شعروا به بسبب هذا التضامن.

1.4. **وضّح ما يلي:**

- a. التضامن هو الإحساس الذي نشعر به عندما نقف مع الآخرين في قضية ما. يعمل التضامن على توحيد وتعزيز جهودنا الجماعية من أجل التغيير. وعندما نتضامن، فإننا نمارس "قوتنا التعاونية" وتكون لدينا القدرة على تحقيق أكثر مما نستطيع كأفراد.
- b. التضامن مهم بشكل خاص للنساء اللواتي تعلمن إسكات مخاوفهن بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ففي الماضي، عندما كانت تتحدث المرأة، فإنه غالبًا ما ينتابها شعور بانعدام الأمان أو يأتي على تكلفة شخصية كبيرة. التضامن يعني أن المرأة لن تضطر إلى تحمل هذه المخاطر وحدها فضلًا عن تحقيق الأمان والسلطة في الأرقام.
- c. سواء أدركنا ذلك أم لا، فإنه عن طريق المشاركة في هذا التدريب، والانخراط في محادثات صعبة، والاستماع إلى اهتمامات النساء واعتماد توصياتهن، فقد عملنا في تضامن نسوي مع الموظفات والعميلات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. وبينما قد ينصب تركيزنا على إحداث تغيير داخل مؤسستنا [و/أو مكتبنا]، يساعدنا التضامن على ربطنا بعدد متزايد من العاملين في المجال الإنساني الذين للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. جهودنا هي جزء من حركة أوسع نطاقًا للتغيير داخل هذا القطاع الذي يكتسب زخمًا.

1.5. **وضّح ما يلي:**

- a. إن التضامن مع الآخرين لا يعني أنني أتفق معهم في كل تفصيلة من التفاصيل. هذا يعني أننا نتفق على الأساسيات وأن لدينا فهمًا مشتركًا لكيفية العمل معًا.
- b. يجب أن يكون الرجال الذين يتصرفون بالتضامن مع النساء على استعداد للاستماع إليهن وتعديل أفعالهم بناءً على توصيات النساء وتعليقاتهن نظرًا لتحملهن عواقب التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وعلى الرغم من النوايا الحسنة للرجال، فإنه إذا قدموا المساعدة بطرق لا تفيد المرأة، فقد يجعلون الوضع أسوأ.
- c. على سبيل المثال، أود أن تتخيل تعرض أن الموظفات لمضايقات من الموظفين الذكور في المكاتب الميدانية (أي من الموظفين في المكاتب خارج المكتب القطري الرئيسي) حيث يكون هناك إشراف أقل. وردًا على ذلك، قد يقرر المدير المسؤول عن أمن الفريق لوضع سياسة تمنع النساء من السفر إلى المواقع الميدانية والعمل فيها. وقد يرى أن هذه هي أفضل طريقة للحفاظ على سلامة النساء، في حين أنها في الواقع تؤدي إلى إضعاف السلطة لأنها ترسل رسالة مفادها أن المرأة ضعيفة وبحاجة إلى حماية الرجل.
- d. إذا كان المدير الذكر قد وضع أصوات النساء في قلب هذا الموقف، لكان قد تشاور أولاً مع الموظفات وربما يفهم أن ما تحتاجه النساء بالفعل للشعور بالتمكين والأمان هو التدريبات التنشيطية حول التحرش الجنسي للفريق بأكمله والوصول إلى للأجهزة المعززة للأمان مثل الإنذارات الشخصية والمصابيح اليدوية وأقفال الحمامات وأبواب غرفة النوم.

1.6. **وضّح ما يلي:**

- a. يجب أن ندرك النساء المتضامنات مع النساء الأخريات أوجه التشابه والاختلاف بين مختلف مجموعات النساء. حتى مع النوايا الحسنة، فإن النساء اللاتي يساعدن النساء الأخريات بطرق لا تراعي واقعهن المعيشي يمكن أن يجعل الوضع أسوأ. على سبيل المثال، موظفة أجنبية تجبر موظفة وطنية للإفصاح عن تجربة تحرش جنسي حتى يمكن اتخاذ إجراء يمكن أن يعرض الصحة لخطر متزايد.



b. يجب ألا يفترض النساء اللاتي يتمتعن بقوة مقارنة بالنساء الأخريات في المنظمة أبدًا أن تجربهن في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين منتشرة على المستوى العالمي. وعوضًا عن ذلك، يجب عليهم السعي ومحاولة فهم وجهات نظر النساء داخل المنظمة اللاتي يتمتعن بقوة اجتماعية ومؤسسية أقل. وغالبًا ما تحتاجه النساء من النساء الأخريات هو أذن مُصغية ودعم وتشجيع ومعلومات حتى يتمكنوا من الاتصال بالخدمات للضحايا.

1.7. وضح ما يلي:

- a. ومع اكتساب #AidToo زخمًا في عام 2018، كان هناك عرض تضامن استثنائي من أكثر من 1000 عاملة في المجال الإنساني من 81 دولة، لجأت لـ "السلطة التعاونية" لتوقيع ونشر رسالة مفتوحة في صحيفة الجارديان تدعو إلى إصلاحات عاجلة لإنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني.
 - b. في الخطاب، طالبت العاملات في المجال الإنساني بـ "الأفعال لا الأقوال" وأوضحن أن "سلوك هؤلاء الرجال لا شكواهن من سلوكهم، هو الذي يضر بسمعة القطاع وثقة الجمهور".
 - c. في مجموعات من أربعة إلى خمسة، أود أن نقرأ النشرة مع النقاط البارزة المستنبطة من الخطاب ومناقشة الأسئلة الواردة في نهاية النشرة.
- 1.8. وزع على المشاركة صور ضوئية من مادة الجلسة (7ج) (مقتطفات من "أنت بحاجة إلى الاستماع إلينا": أكثر من 1000 عاملة في المجال الإنساني تحت على الإصلاح في خطاب مفتوح") والوقت للاطلاع
- 1.9. أتح فرصة أمامهم لمشاركة تأملاتهم في الجلسة العامة. بعد ذلك وضح أن:
- a. هذا الخطاب هو مثال قوي على التضامن بين النساء في القطاع الإنساني. بعد نشر الخطاب، ستقوم النساء بتطبيق مفهوم السلطة.
 - b. يتضح من مناقشتنا تردد صدق الإصلاحات المبينة في هذا الخطاب - لجعل النساء محلاً للثقة والاستماع إلى إفصاحهن لاتخاذ الإجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لدى العاملات في هذا التدريب. كما يتضح أنه في حال استيفائها، قد تؤدي هذه الطلبات إلى تغيير إيجابي ملحوظ داخل المنظمة والقطاع ككل.
 - c. عندما نتخذ إجراء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يصبح من المفيد تذكر أننا نتصرف وحدنا ولكن بتضامن مع حركة متزايدة نحو التغيير في القطاع الإنساني.

مادة الجلسة (7ج) - مقتطفات من "أنت بحاجة إلى الاستماع إلينا": أكثر من 1000 عاملة في المجال الإنساني تحت على الإصلاح في خطاب مفتوح"

نحن نقف معًا للتحدث علنًا عن العنف والإساءة التي يتعرض لها النساء والفتيات من الرجال الذين يعملون في الجمعيات الخيرية. كما نقف معًا لأن أصواتنا أقوى في انسجامها وغالبًا ما لا نسمع عندما وقفنا وحدنا. إننا ندرك أنه جميع النساء لا يتمتعن بالقدر نفسه من القوة - العرق والطبقة الاجتماعية والميول الجنسي والواقع الاقتصادي وغير ذلك من أشكال التمييز والقمع التي تلعب جميعًا دورًا في قدرة المرأة على الاستماع إليها. والنظام الاجتماعي الأبوي الذكوري يؤثر على النساء والفتيات من جنوب الكرة الأرضية وتأثيره على النساء ذوات البشرة الملونة أشد. ونحن نقر بأن هؤلاء النسوة هن الأكثر تضررًا وعرضة للاستغلال وسوء المعاملة على يد عمال الإغاثة، ومع ذلك كانوا أيضًا أقل احتمالية لسماع صوتهن والأقل احتمالية لتمكينهن من التوقيع على هذه الرسالة ودعمها.

إن سلوك هؤلاء الرجال لا شكواها الخاصة من سلوكهم، هو الذي يضر بسمعة القطاع وثقة الجمهور. والنساء اللاتي يتحدثن الآن يحدثن الآن في جعل المساعدة الدولية مكانًا أفضل للنساء اللاتي يعملن فيها ولأولئك الذين ندافع عن حقوقهم ونناضل من أجلها. والآن نتحدث على أمل عدم وقوع اللوم على إساءة المعاملة" في عدم القيام بما يكفي" لوقف الإساءة ضد النساء في المستقبل. يجب إنهاء المنطق الملتوي لإلقاء اللوم على النساء والفتيات بسبب العنف وسوء المعاملة الذي تعرضن له، وتقع مسؤولية إنهاء ذلك على عاتق الجميع - داخل قطاع المساعدة وخارجه.

نحن نطالب بثلاثة إصلاحات أساسية لتغيير الانحياز للنظام الأبوي في المساعدة:

1. الثقة بالنساء: ينبغي على المنظمات اتخاذ إجراءات بمجرد إبلاغ النساء عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك، ويجب التعامل مع الادعاءات بأولوية واستعجال في التحقيق كما يجب تعليق موضوع شكوى من هذا النوع على الفور أو إزالته من موقع القوة ونطاق وصول النساء والفتيات المستضعفات:
2. اسمع: شجع على نشر ثقافة يكون فيها الإبلاغ عن المخالفات آمن وموضع ترحيب - والطريقة لاستعادة ثقة الجهات المانحة والجمهور والمجتمعات المحلية التي نعمل معها هي أن نكون صادقين بشأن إساءة استخدام القوة والتعلم من عمليات الإفصاح. لم يعد من الضروري مناقشة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بنبرة هادئة في المكاتب.
3. أفعال لا أقوال: نحن في حاجة إلى قيادة فعالة والتزام بالعمل وإمكانية الوصول إلى الموارد. لم يعد كافيًا وضع سياسات جديدة لم يجري أبدًا تنفيذها أو تمويلها - ولكن بالاستعانة بالأدوات المناسبة فإنه يمكننا إنهاء الإفلات من العقاب على جميع المستويات داخل القطاع.

AidToo# ReformAid#

المصدر: <https://www.theguardian.com/development/global-com/letter-open-in-reform-urge-workers-aid-women-1000/08/mar/2018>

أسئلة المناقشة

1. لماذا تعتقد أن العاملات في المجال الإنساني يشعرن بالحاجة إلى كتابة هذه الرسالة؟
2. بأي طريقة يوضح هذا الخطاب مبدأ التضامن بين النساء؟
3. ما رأيك في دعوات العاملات في المجال الإنساني للإصلاح؟ ما هي الإصلاحات التي أسهل وأصعب من حيث التنفيذ؟ لماذا؟
4. كيف يمكن للعاملين في المجال الإنساني إظهار التضامن مع النساء والتأكد من المضي قدمًا في دعوات النساء للإصلاح؟



التوعية - ما الذي يعنيه أن تكون حليفًا ذكرًا؟ (35 دقيقة)

الهدف: رصد الخصائص ذات صلة بكونك حليفًا ذكرًا.

الجزء الأول - حلفاء ذكور (25 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف حليف ذكر على لوح ورقي قلاب.
- اطبع نسخًا من مادة الجلسة (د7) ("القائمة المرجعية للحليف الذكر") لكل مشارك.
- اعرض فيديو NBC الإخباري "طبيب أمراض النساء الدكتور دينيس موكويجي أحد الحاصلين على جائزة نوبل للسلام لعام 2018" (<https://www.youtube.com/watch?v=MfY3QD1aKBA>) ملحوظة: في حال عدم الثقة باتصال الإنترنت، قم بإعداد ملخص كتابي للفيديو لطباعته أو قراءته بصوت عالٍ. قد يرغب الميسرون أيضًا في اختيار أمثلة ومقاطع فيديو أكثر ملاءمة لسياقهم المحدد.

الخطوات

1.1. وضح ما يلي:

- أود أن نواصل استكشافنا للتضامن وعلى وجه الخصوص الكيفية التي يمكن بها للرجال أن يكونوا مناصرين فعالين عن المرأة. أولاً، أود أن نفكر فيما هو الحليف. الحليف هو عضو في مجموعة قوية تدعم الجهود المبذولة للقضاء على القمع المنهجي للمجموعات الأقل قوة.
- أود الآن أن نراعي ما معنى هذا المصطلح عند تطبيقه على الرجال النسيويات. هل سبق لأحدهم أن سمع تعبير "حليف ذكر"؟

1.2. اعرض التعريف التالي واطلب من أحد المتطوعين قراءته بصوت عالٍ:

أي حليف ذكر يدرك مدى قوته ويستخدمها للتصدي لاختلالات توازن القوة في علاقاته في المنزل والعمل والمجتمع المحلي، وبصغي إلى النساء ويسعى للحصول على الإرشادات منهن بناءً على ملاحظات النساء كما يهين المجال للنساء للحديث والتصرف. إنه لا يسعى للحصول على الفضل لنفسه ولكنه يتخذ إجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بناءً على إيمانه بأن جميع البشر متساوون ويستحقون الحقوق والفرص نفسها.

- 1.3. وضح ما يلي: سأقوم بتوزيع قائمة مرجعية بالخصائص التي يجب على الرجال أن يطمحوا إليها لكي يتم اعتبارهم من الحلفاء الذكور في منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. أريد في مراجعة القائمة المرجعية في مجموعات مختلطة من أربعة أو خمسة ومناقشة أسهل وأصعب المعايير المستوة بالنسبة للرجال. يجب أن تشير النساء في المجموعة إلى الخصائص التي يشعرن أنها الأكثر أهمية في الحليف الذكر مع توضيح سبب ذلك.

1.4. زود كل مشارك بنسخة من مادة الجلسة (د7) ("القائمة المرجعية للحليف الذكر") وامنحه الوقت لمناقشة القائمة المرجعية في مجموعات.

مادة الجلسة (د7) - قائمة مرجعية للحليف الذكر

1. حليف ذكر يدافع عن القضية النسوية ويعمل بنشاط على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.
2. الحليف الذكر هو الحليف الذي يدرك مدى قوته وينتفع بها في التصدي لاختلالات توازن القوة في علاقاته في المنزل والعمل والمجتمع المحلي، حيث يستشير الحليف الذكر مع المرأة ويسعى للحصول على ملاحظاتها قبل اتخاذ إجراء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وبعده.
3. والحليف الذكر لا يسعى إلى تسليط الضوء حقوق المرأة والدفاع عنها عند عدم وجود نساء في الغرفة.
4. يتميز بالشجاعة ويتخذ الإجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لأنه واجبه بصفته من العاملين في المجال الإنساني لحماية حقوق جميع البشر.
5. يتمتع الحليف الذكر بعقل ناضج ويلتزم باستمراره في التأمل الذاتي والتحسين.

- 1.5. اطلب مساهمات المشاركين في الجلسة العامة. إذا أثار المشاركون مخاوف بشأن سبب حاجة الرجال لأن يكونوا حلفاء مع النساء لا النساء مع الرجال، فوضح أن: الأشخاص الذين يتمتعون بأكثر قدر من السلطة الاجتماعية والمؤسسية هم المسؤولون عن التصرف كحلفاء مع الأقلية. يؤدي اختلال توازن القوى بين الرجل والمرأة، والأعراف الاجتماعية التي تتغاضى عن استخدام العنف ضد المرأة، إلى خلق حالة يكون فيها الرجال في أغلب الأحيان مرتكبي جرائم القتل العمد والتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسيين ومناصرة منعه.

- 1.6. وضح ما يلي: بالنسبة للبعض، يمكن أن يكون مفهوم الحليف الذكر نظريًا. من هم هؤلاء الرجال؟ أود أن أقترح أنهم في وسطنا كثيرًا. هناك رجال في هذا المنصب حلفاء والعديد من الرجال في طريقهم لأن يصبحوا حلفاء. أود أن نشاهد مقطع فيديو لحليف ذكر ملهم. اعرض فيديو NBC الإخباري "طبيب أمراض النساء الدكتور دينيس موكويجي أحد الحاصلين على جائزة نوبل للسلام لعام 2018" (<https://www.youtube.com/watch?v=MfY3QD1aKBA>)

ملحوظة: الفيديو اختياري، لكن مشاهدة قصص الحلفاء الذكور في الحياة الواقعية يمكن أن تكون مصدر إلهام وتساعد على إحياء المفهوم للمشاركين. وبالنسبة للمناطق الأخرى، قد يرغب الميسرون في البحث عن مقطع فيديو وتشغيله لكي يعرض حياة وإنجازات حليف ذكر من سياقهم.

⁶ عالج الدكتور موكويجي ما يقرب من 40000 من الناجيات من الاغتصاب في نزاع جمهورية الكونغو الديمقراطية في مستشفى بانزي، وهو ساعد في كشفه. وبعد محاولة اغتيال، ذهب الدكتور موكويجي إلى المنفى في الخارج وبعد عام عاد بتذكرة طائرة اشترتها له نساء من مسقط رأسه، بوكافو.



1.7. بعد الفيديو اطرح السؤال التالي:

- هل سبق أن سمعت عن الدكتور موكويجي؟
- ما هو شعورك بعد مشاهدة هذا الفيديو؟ وما هي السبل التي يجسد بها الدكتور موكويجي مثلاً على الحليف الذكر؟
- أيها الرجال، ما الذي تعلمتموه عن احتمالات كونك حليفاً ذكراً للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي بعد مشاهدة هذا الفيديو؟
- هل لدى أي شخص أمثلة على حلفاء ذكور من شبكتك الشخصية أو المهنية بإمكانك مشاركتها؟

الجزء الثاني – لماذا التشاور مع النساء مهم؟ (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر هراوتين أو أقلام تحديد لنشاط "في مكانك".

الخطوات:

- 2.1. وضّح ما يلي: لماذا من المهم للغاية أن يتشاور الحلفاء الذكور مع النساء؟ أود أن نهض على أقدامنا لاستكشاف هذا السؤال.
- 2.2. وجه المشاركين إلى الخارج أو قم بإخلاء الغرفة حتى يكون هناك مساحة للركض. قسّم المشاركين إلى مجموعتين واجعلهم يصطفون رأسياً. حاول التأكد من المجموعات متوازنة بين الجنسين.
- 2.3. بعد ذلك، اطلب من المشاركين خلع أحذيتهم وتبادلها مع الشخص المجاور لهم. قد يشتكي المشاركون من أن الأحذية غير مناسبة (إما لأنها كبيرة جداً، أو صغيرة جداً، أو ليست على ذوقهم، وما إلى ذلك)، لكن ذكّرهم أن الهدف من التمرين هو أن يشعر الناس بعدم الارتياح.
- 2.4. أعط الأشخاص الذين يقفون في مقدمة الخطوط عصاً أو علامة. أبلغ المشاركين أنه سيكون هناك تناوب. الشخص الموجود في مقدمة الصف سيركض إلى الجزء الخلفي من الصف ومرة أخرى إلى الأمام، ومن تمرير العصا إلى الشخص التالي في الصف.
- ملحوظة: إذا كان هناك مشاركون ذوي قدرة محدودة على الحركة وليس بإمكانهم المشاركة في التتابع نفسه، فيمكنهم العمل بصفته مراقبين، وملاحظة المشاركين للتأكد من أنهم عدم مخالفة القواعد وإبلاغ الميسرين إذا فعلوا ذلك. بالإضافة إلى ذلك يجب نصح المشاركين الذين يحصلون على أحذية "صغيرة جداً" بالتحرك بطريقة لا تلحق الضرر بالحذاء دون خلعه فعلياً.
- 2.5. فور انتهاء السباق والإعلان عن الفريق الفائز، اجمع المشاركين في دائرة واطرح السؤال التالي: كيف كان شعورك عند الركض في حذاء شخص آخر؟ (إجابات محتملة: لم يكن مريحاً، أو لقد أبطاني، أو شعرت بالإحباط.)
- 2.6. وضّح ما يلي:

- الطريقة التي شعرت بها أثناء ركضك في حذاء زميلك هي الشعور الذي يصيب النساء كل يوم في مكان العمل بسبب السياسات التي يتبعها الرجال. قد تنطوي السياسات على نوايا حسنة، ولكن ما لم يتم التشاور مع المرأة في تصميمها وتنفيذها، فقد تفشل السياسات في تلبية احتياجاتها.
- وينطبق الشيء نفسه على جهودنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. يمكن للرجل أن يكون مناصراً لقضايا النسوية وينظر إلى نفسه على أنه حليف ذكر، لكن النوايا الحسنة والمعرفة بالقضايا لا يمكن أن تحل محل التجربة المباشرة. والطريقة الوحيدة لفهم الأمر بشكل صحيح هي أن نضع أنفسنا مكان النساء والاستماع إلى ما سيقولونه.

التوعية – تعزيز التضامن عن طريق ممارسة المساءلة (20 دقيقة)

الهدف: الموافقة على ممارسات المساءلة التي تعزز التضامن مع المرأة.

الجزء الأول – ممارسة المساءلة (20 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف المساءلة على لوح ورقي قلاب.
- اكتب المعايير المبينة في الخطوة 1.3 على لوح ورقي قلاب.

الخطوات:

- 1.1. وضّح ما يلي: مفهوم المساءلة أمر بالغ الأهمية لمفهوم تحالف الذكور. علق التعريف التالي واقرأه بصوت عالٍ. 🗣️📢

المساءلة تعني أن الرجال صادقون مع أنفسهم ومع الآخرين فيما يتعلق بقوتهم والطريقة التي يستخدمونها أو يفضلون في استخدامها لمنع وإنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. تتطلب ممارسة المساءلة من الرجال الانخراط في التأمل الذاتي المنهجي والانفتاح على التعليقات المقدمة من النساء بحيث يتسنى لهم إجراء تحسينات.

- 1.2. اسأل المشاركين عما إذا كانت لديهم أي استفسارات، ثم وضح ما يلي: أود منكم ممارسة المساءلة أمام النساء في هذا التمرين التالي.

- 1.3. قسّم المشاركين إلى العديد من المجموعات الذكورية بالكامل والنسائية بالكامل. ثم اشرح التمرين:

- استمّثل مهمة المجموعات في تقييم جهود الرجال لخلق بيئة عمل آمنة ومحترمة للمرأة والتي تسعى إلى مواجهة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث يمثل 1 "لا على الإطلاق" و 5 "كثير".



b. ينبغي على المجموعات تقييم الرجال ككل مقابل الرجال فقط في التدريب. ويجب أن تتضمن معايير تقييمهم (نشر ورقة اللوح القلاب مع ما يلي):

(1) الخطوات المحددة التي اتخذها الرجال أو لم يقوموا باتخاذها.

(2) ما مدى تجاوب هذه الخطوات مع مخاوف النساء؟

1.4. قم بإجراء التمرين، ثم اطلب من المشاركين مشاركة تقييماتهم. اطلب من الرجال التقديم أولاً ثم النساء ثانياً. ووضّح أوجه الاختلاف بين تقييم الرجال لذاتهم وتقييم النساء للرجال. واعترف بمحاولات الرجال للتضامن مع النساء في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتحديداً منذ بدء التدريب، ولكن شدد على أنه من الممكن أن تكون هناك مجالات في حاجة إلى التحسين ونقاط عمياء لدى الرجال تتطلب العمل عليها.

1.5. إسأل الرجال:

a. هل فوجئت بملاحظات النساء؟

b. ما الذي تخبرك به هذه الملاحظات عن جهود الرجال للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟

1.6. وضّح ما يلي: لكي تكون حليفاً فعالاً لا يتطلب منا أن نكون أشخاص مثاليين، ولكنه يتطلب منا بذل قصارى جهودنا وأن نكون منفتحين للتعليقات والملاحظات قدر الإمكان. في بعض الأحيان، قد يكون سماع التعليقات والملاحظات صعباً، ولكن إذا استطعنا تحمل المضايقة والاستفادة لكي نتعلم وننمو من التجربة، سوف يجعلنا ذلك حلفاء أكثر فاعلية.

التأمل الذاتي – غرس عقلية التطور (20 دقيقة)

الهدف: رصد المخاوف التي تعيقنا عن أن نكون حلفاء.

الجزء الأول – غرس عقلية التطور (20 دقيقة)

التحضيرات

- اكتب تعريف عقلية التطور على لوح ورقي قلاب.
- جهّز لوحاً ورقياً بعنوان "غرس عقلية التطور" تحته عمودين. المخاوف والفوائد

الخطوات:

1.1. وضّح ما يلي: السمة الحاسمة لكونك حليف ذكر فعال (أو حليفاً من أي نوع) هي امتلاك عقلية التطور. علّق التعريف التالي واقراه بصوت عالٍ. 🗣️📄

مفهوم عقلية التطور يعني أن القيام بالشيء الصواب والالتزام بالتطور الشخصي أهم من راحتنا الشخصية.

1.2. وضّح ما يلي:

- a. بصفتك ناشطاً لا يعني أننا نقوم بعمل الشيء الأكثر راحة لنا. هذا يعني أننا ننظر بعمق داخل أنفسنا ونحاول أن نكون صادقين بشأن ما قمنا به بشكل جيد وما الذي بإمكاننا فعله بشكل أفضل. عندما نقوم نحن (أو الأشخاص من حولنا) بتحديد المجالات التي في حاجة للتحسين، فهذا لا يعني أننا أشخاص سيئون. ولكنه يعني وجود تجارب ووجهات نظر ربما لم نأخذها بعين الاعتبار، فضلاً عن فرص التطور الشخصي.
- b. وفيما يتعلق بهذا التمرين التالي، أود أن نقوم بتمرين التأمل الخاص. يُرجى إخراج دفاتركم اليومية الخاصة بك ومن ثم الانتقال إلى صفحة فارغة. أود منكم التفكير في بعض الأسئلة: ما مدى فعالية تحالفك مع النساء في منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ ما هي الأشياء التي أحسنت فعلها؟ ما الذي تحتاجه للارتقاء بمستواك؟ من فضلك كن صادقاً قدر الإمكان. 📝

1.3. امنح المشاركين 5 دقائق لكتابة أفكارهم. بعد ذلك وضّح أن:

- a. لا يوجد أحد منا مثالي. والرحلة لكي تصبح حليفاً فعالاً تتطلب تفكيراً مستمراً والارتقاء بالذات. يجب أن يكون كل فرد في هذه الغرفة قادراً على تحديد على الأقل بعض المجالات التي تحتاج إلى التحسين. ومالم تكن قادراً على تحديد بعض المجالات، فإن ذلك يرجح أنك لست حاسماً بما فيه الكفاية.
- b. أود الآن أن تأخذوا بضع لحظات للتفكير في مخاوفك والأشياء التي قد تعيقك عن أن تكون حليفاً أفضل من خلال إنهاء هذه الجملة: "إذا قمنا بالعمل في تضامن مع النساء (والأفراد من مجتمع الميم) للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، فإن أسوأ شيء يمكن أن يحدث هو" اكتب كل ما يتبادر إلى الذهن.

1.4. بعد أن أتاحت للمشاركين الفرصة للتفكير في مخاوفهم وكتابتها:

- a. قسّم المشاركين إلى العديد من المجموعات الذكورية بالكامل والنسائية بالكامل. اطلب من المجموعات تحديد من اثنين إلى ثلاثة مخاوف معاً والتوصل إلى بعض الفوائد لتبني عقلية التطور من خلال تجاوز مخاوفهم. علّق اللوح الورقي بعنوان "الرسم البياني بعنوان كمثال يحتذى به المشاركون.
- b. وضّح أنه لكل خوف أو جانب سلبي متصور لكونك حليفاً، هناك أيضاً فائدة. على سبيل المثال، قد تحدد مجموعة الرجال "الخوف من السخرية منهم" أو "النظر إليهم على أنهم ضعيفون أو غير حاسمين". الجانب الآخر هو أنه يمنحنا فرصة لممارسة الشجاعة الأدبية وأن نكون أكثر مرونة في مواجهة النقد.

1.5. امنح المشاركين 10 دقائق للمناقشة قبل دعوتهم لإبداء أفكارهم في الجلسة العامة. اعترف بالشجاعة التي تملكته لإجراء هذه المحادثة.



1.6. **وضّح ما يلي:** لقد أظهر لنا هذا التمرين أن الإبقاء على تحالف عمل شاق، ولكن إذا استطعنا مواجهة مخاوفنا، فهناك مكافآت كبيرة. قد يكون من المغري أن نأخذ النقد على محمل شخصي، ولكن إذا ذكرنا أنفسنا بشخصيتنا بصفقتنا من الأفراد والعاملين في المجال الإنساني، يمكننا التغلب على مشاعر الانزعاج اللحظية لصالح التطور الشخصي ومصلحة المنظمة.

الممارسة – الالتزام بالتضامن (35 دقيقة)

الهدف: تعزيز الإجراءات التي تشجع على التضامن مع المرأة.

الجزء الأول – إبلاغ الموظفين رقم 7: ما قبل المناقشة (15 دقيقة)

الخطوات:

1.1. **وضّح ما يلي:**

- قمنا في هذه الوحدة بتغطية عدد من الموضوعات الهامة حقًا. وواصلنا المحادثة حول كيفية اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتعلمنا عن مفهوم التضامن وهو الأمر الذي يجعلنا ننضم إلى آخرين من أجل دعم قضية ما. يعمل التضامن على إسماع أصوات وجهود الأفراد لإنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق الانضمام إلينا مع أولئك الذين يشاركوننا معتقداتنا.
- وعندما نتضامن مع النساء للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، فإننا بذلك نتبنى المبادئ النسوية. هناك الكثير من الناس يسبؤون فهم الحركة النسوية، واعتقدوا زورًا وبهتانًا أنها مفهوم غربي يعمل على إشاعة كراهية الرجال. وعلى النقيض من ذلك، تعمل النسوية على ترسيخ الاعتقاد بأن المرأة تحظى بالقيم والجدارة نفسها التي يحظى بها الرجل وأن علينا تحمل أعباء مسؤولية الدفاع عن حقوق المرأة على أسس المساواة.
- عندما يقوم الرجل بالتصرف في تضامن نسوي للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، فإنه بذلك يصبح حليفًا ذكرًا. والحليف الذكر يضطلع بمسؤولية قوته عن طريق الدعوة إلى العدالة الجندرية وتمكين المرأة. حيث تعد القدرة على الاستماع إلى النساء ومراعاة احتياجاتهن ممارسة للمساءلة بالغ الأهمية للتضامن والتحالف الذكوري الفعال.
- يطلب العمل كحليف منا تحدي الوضع الراهن، وهذا من الممكن أن يثير مخاوف أساسية - الخوف من الرفض أو الاستبعاد أو فقدان الوظيفة أو فقدان المكانة داخل المجتمع. ومع ذلك فإنه إذا استطعنا الحفاظ على عقلية التطور وتذكير أنفسنا بما يجب جنيته، فهناك الكثير مما يمكننا تحقيقه.

1.2. **وضّح ما يلي:** التحضير لإبلاغ الموظفين هذه، أود أن تنقسموا إلى مجموعات من أربعة إلى خمسة وتمنعوا التفكير في المخاوف التي أثّرت في التمرين الأخير. هل لديكم أفكار خاصة بالإجراءات التي يمكن للموظفين و/أو المنظمة اتخاذها لتبديد هذه المخاوف؟ على سبيل المثال، ردًا على خوف الرجال من أن يصبحون مثارًا للسخرية، يجوز للمشاركين الذكور أن يقرروا أنه عندما يتحدث رجل آخر ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يقوموا برفع أصواتهم لكي يدعموه بحيث لا يشعر بالوحدة في هذا الموقف.

1.3. امنح المشاركين وقتًا لمناقشة السؤال في مجموعات، ثم اطلب المساهمات في جلسة عامة. أبلغ المشاركين عن رغبتك في الموافقة على إجراء أو إجراءين من شأنهما تبديد المخاوف التي تعيقنا ومن ثم تهيئة بيئة مواتية لاتخاذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. دوّن الإجراءات ذات الأولوية على لوح ورقي قلاب.

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 7: تعزيز التضامن (5 دقائق)

التحضيرات

- اطبع مادة الجلسة (ه7) - (إبلاغ الموظفين رقم 7: تعزيز التضامن) للمتطوعين.

الخطوات:

1.2. **وضّح ما يلي:**

- لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". نتيج لنا إبلاغ الموظفين بتقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. ينبغي ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن ينصب تركيزها على الموضوعات الرئيسية التي تم تغطيتها في الوحدة السابعة. سيحظى كل شخص بفرصة واحدة على الأقل لقيادة جلسة إبلاغ واحدة.
 - فيما يتعلق بإبلاغ الموظفين هذه، سأحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين ممن يمكنهم المساعدة في نقل أفكار المشروع من الوحدة السادسة إلى الفريق الأوسع نطاقًا.
- 2.2. اسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ السابعة للموظفين. سجّل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (ه7) ("إبلاغ الموظفين رقم 7: تعزيز التضامن").  ذكّر المتطوعين بأنه من المتوقع أن يقدموا تقريرًا في بداية الوحدة الثامنة.



1. التضامن: التضامن هو مفهوم مهم في اتخاذ الإجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. التضامن يشير إلى الدعم المتبادل بين الأفراد الذين يتشاركون في مصلحة أو قضية مشتركة. التضامن يعمل على رفع الأصوات وتوسيع الجهود الفردية المبذولة لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق الانضمام إلينا مع الآخرين الذين يشاركوننا إيماننا بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في عيش حياة من دون عنف.
2. النسوية: النسوية تشير إلى الاعتقاد بأن المرأة لها القيمة والجدارة نفسها التي يتمتع بها الرجل وأن هذه المعرفة تتطلب منا اتخاذ إجراء فعلي مر السنين، ظهرت الكثير من المفاهيم الخاطئة حول النسوية. بعض الناس يعتقد أن النسوية فكرة غريبة أو أن النسويات غاضبات كارهات للرجل. في الحقيقة، العكس هو الصحيح. يمكن أن يكون النسويون رجالاً أو نساء - القاسم المشترك هو الإيمان بالمساواة بين البشر بصرف النظر عن هويتهم أو دوافعهم. النسويات يعملن على زيادة الوعي - واتخاذ إجراءات بشأن - موازنة القوة بحيث تقل احتمالية حدوث انتهاكات مثل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
3. حليف ذكر: الحليف الذكر هو الشخص الذي يدرك قوته ويستخدمها للدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. يستمع رجل حليف إلى احتياجات النساء ويستجيب لها عند اتخاذ إجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. لا يهتم الحليف الذكر بالدخول إلى دائرة الضوء أو الحصول على الأوسمة، ويتحدث بصوت عالٍ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين سواء كانت النساء في الغرفة أم لا.
4. المساءلة: أن نكون مسؤولين يعني الاعتراف بقوتنا وتحمل المسؤولية عنها. ممارسة المساءلة التي تعتبر مفتاحاً لتحالف فعال للذكور هي الاستماع إلى النساء والسماح لوجهات نظرهن وخبرتهن بتشكيل جهودنا لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
5. عقلية التطور: قد يكون اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أمراً صعباً. وهذا يرجع إلى أنه يتحدى الوضع الراهن ويمكن أن يشعر بالتهديد لأولئك الذين يحظون بالقوة. يشعر الكثير ممن قد يصبحون حلفاء بالخوف من احتمال تعرضهم للانتقاد أو الرفض أو الاستبعاد، ويستسلمون قبل أن يحاولوا. ومع ذلك، فإنه من المهم الحفاظ على عقلية التطور والتمسك بالاعتقاد بأنه عن طريق اتخاذ الإجراءات فإننا نتحدى أنفسنا لكي ننمو.
6. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: لقد أفصح المشاركون في نقاشنا الجماعي عن مخاوفهم بشأن التصرف كحلفاء لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. كانت أكبر مخاوفنا _____، ورغم ذلك فقد حددنا أيضاً المزايا والطرق التي يمكننا من خلالها التطور على المستوى الفردي وبصفتنا منظمة عن طريق تبديد هذه المخاوف: _____، شعرنا أيضاً أن هناك أشياء يمكننا القيام بها لتبديد هذه المخاوف وخلق جو أكثر دعماً للحلفاء، بما في ذلك _____، ما رأيك في هذه الفكرة القائلة بأن اتخاذ إجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يمكن أن يساعدنا على التطور؟ هل أنت موافق؟ لماذا نعم أو لا؟

2.2. ذكر المشاركين أنه:

- a. بالإضافة إلى إبلاغ الموظفين، ستتولى قيادة جلسة الإبلاغ الخاصة بك مع كبار القادة/المديرين حتى يمكن إطلاعهم على الوحدات التي فاتتهم (إذ يجب عليهم حضور الوحدات 4 و 6 و 8). كجزء من ملخص الوحدة السابعة، سوف تشارك أفكار المجموعة من المناقشة المسبقة حول مخاوفهم وآمالهم في اتخاذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، بالإضافة إلى توصياتهم لتهيئة بيئة مواتية لزيادة المشاركة في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
 - b. وسوف تقوم بمشاركة المعلومات العامة فقط، وستكون المناقشات حول الموظفين الفرديين أو القضايا الحساسة محظورة. وفيما يتعلق بهذه الإبلاغ، فقد ترغب في إمكانية انضمام أحد المتطوعين من "إبلاغ الموظفين".
- 2.4. الموافقة على المتطوع الذي سينضم إليك. أخيراً، أسأل المشاركين عما إذا كانت هناك أي موضوعات يفضلون عدم إثارتها في إبلاغ القائد/المدير. امنح المشاركين خيار طرح مخاوفهم معك على انفراد بعد الجلسة أو بشكل مجهول من خلال مربع التعليقات.

الجزء الثالث – مشروع فريق (5 دقائق)

مجموعة العمل المخطط: مقترح لإنشاء/تعزيز آلية التعليقات للموظفات.		
الخطوة الثالثة: الاجتماع مع الموارد البشرية/المديرين لعرض آلية التشاور:	الخطوة الثانية: وضع مقترح لإنشاء أو تعزيز آلية التشاور:	الخطوة الأولى: الالتقاء كمجموعة لمناقشة الحاجة إلى آلية استشارية للمرأة:
1. اشرح أهمية الآلية	1. وصف الآلية	1. هل توجد آلية؟
2. وصف الآلية	2. الشخص المسؤول	2. هل تجدي نفعاً؟
3. اطلب الدعم	3. التعامل مع الإدارة	3. هل تتلقى النساء التعليقات؟

3.1. وضح ما يلي:

- a. لقد اقترنا وقتنا معاً من الانتهاء، وحين الوقت لاتخاذ خطوات ملموسة كمجموعة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. سأكلفكم بمشروع جماعي ستعملون عليه بين هذه الوحدة والوحدة التالية.
- b. لقد تحدثنا عن أهمية المساءلة بالنسبة للمرأة، ولكن كيف سيتم تطبيق هذا عملياً؟ هل توجد آليات للنساء لتوجيه مخاوفهن - ليس فقط حول التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ولكن أيضاً حول السلامة والاحترام في مكان العمل؟ كيف تعمل؟ هل يتم التعامل مع هموم المرأة؟ هل تتلقى النساء ملاحظات حول المخاوف التي أثارناها؟
- c. بالنسبة لمشروع المجموعة، أود الالتقاء في خارج التدريب لمناقشة هذه الأسئلة. بناءً على تقييمك، أود أن تأتي بمقترح لإنشاء أو تعزيز آلية تعليقات حالية أو جديدة للموظفات.. يجب أن يحتوي المقترح وصفاً لآلية التشاور مع النساء، بما في ذلك الموظف المسؤول عن الإشراف عليها، وعدد المرات التي سنقوم فيها النساء بإثارة مخاوفها مع الإدارة فضلاً عن دور الإدارة في اتخاذ إجراءات بشأن القضايا التي أثارت.



d. فور وضع مقترحك، أود منك تنظيم اجتماع مع كبار القادة/المديرين وممثلي الموارد البشرية لعرض فكرتك. في العرض التقديمي الخاص بك، يجب أن توضيح:

- السبب في أهمية التشاور مع النساء لجهودنا المبذولة للتصدي لعدم العدالة الجندرية ومنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- كيف ستبدو الآليات الجديدة أو المعززة للتعليقات والملاحظات.
- الدعم الذي ستحتاجه من الموارد البشرية/المديرين لضمان نجاحها.

3.2. امنح المشاركين وقتًا لمناقشة الوقت الذي يريدون فيه الاجتماع لمناقشة المقترح، ومن الذي يرغبون في أن يكون القائد العام للمهمة والتفاصيل الأخرى. امنحهم نسخًا مطبوعة من مادة الجلسة (7) - مقترح لآلية التعليقات والملاحظات للموظفات اللاتي شاركن من أجل استخدامها كدليل. أجب على أي أسئلة تطرأ.

مادة الجلسة (7) - مقترح لآلية إبداء التعليقات الخاصة بالموظفات

المخطط التفصيلي: وصف المشروع

1. وصف الآلية المقترحة/أو الأنشطة اللازمة لتعزيز الآلية الحالية: _____
2. الموظفون المسؤولون عن الرقابة: _____
3. وسائل وتواتر إثارة المخاوف مع كبار القادة/المديرين: _____
4. دور كبار القادة/المديرين في تشجيع المخاوف وإبداء التعليقات: _____

المخطط التفصيلي: عرض تقديمي لكبار القادة/المديرين

1. لماذا من المهم التشاور مع النساء في جهودنا المبذولة للتصدي لعدم المساواة بين الجنسين ومنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ _____
2. ما هي الفجوة التنظيمية؟ (على سبيل المثال، هل لدينا عملية ثابتة لاستشارة النساء؟ هل إذا قمنا بعمل ذلك، فهل ستجدي نفعًا؟) _____
3. كيف ستبدو آلية التشاور الجديدة أو المعززة؟ _____
4. كيف يمكن أن تعزز جهود الوقاية الحالية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ _____
5. ما هو الدعم المطلوب من المديرين؟ _____

الجزء الرابع – التهيئة (10 دقائق)

التحضيرات

- أحضر ملاحظات لاصقة لجميع المشاركين وصندوق التعليقات.

الخطوات



- 4.1. أشكر المشاركين على حضور الجلسة وعلى قنومهم. وضح ما يلي: يمكن أن تكون الوحدة السابعة صعبة لأنها تجربنا على مواجهة مخاوفنا بشأن اتخاذ إجراءات - خوفنا من الفشل، وخوفنا من الخسارة وخوفنا من الرفض. ومع ذلك، إذا تمكنا من التغلب على هذه المخاوف والحفاظ على عقلية التطور، فهناك الكثير الذي يمكننا تحقيقه كمنظمة. سنناقش في الوحدة الثامنة أي الوحدة النهائية طرق نقل هذا العمل خارج منظمتنا.
- 4.2. تأكد من ملاءمة تاريخ الجلسة التالية ووقتها ومكانها للجميع. اسأل المشاركين عما إذا كانوا قد واجهوا أي تحديات أثناء حضور هذا التدريب. إذا كان الأمر كذلك، اسألهم عن التحديات وما إذا كان بإمكانك المساعدة في التصدي لها عن طريق التحدث إلى كبار القادة أو المديرين أو المشرفين.
- 4.3. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزيبًا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:
 - a. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.
 - b. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.
 - c. راجع التعليقات بسرعة وشرح خططك لمعالجتها.

الجزء الخامس – إبلاغ كبار القادة/المديرين رقم (7)

الخطوات:



5.1. للتحضير لإبلاغ القائد الأعلى/المدير الأول، يجب على المُيسرين التحقق مرة أخرى من أن وقت الاجتماع المتفق عليه مناسب لكبار القادة/المديرين والموظفين المتطوعين. للتأكد من أن استخلاص المعلومات مُثمر، يجب على الميسرين مراجعة مادة الجلسة (د7) ("إبلاغ الموظفين رقم 7: تعزيز التضامن") وملاحظاتهم الخاصة عن الجلسة.

5.2. أثناء الإبلاغ، ينبغي للمُيسرين:

- a. امنح كبار القادة/المديرين نظرة عامة على الوحدة السابعة، واطلب من الموظفين المتطوعين تبادل وجهات نظرهم وأي رؤى مستقبلية اكتسبوها من الجلسة.
- b. شارك آراء المشاركين من المناقشة السابقة حول مخاوفهم بشأن اتخاذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وحول آمالهم وفرصهم للنمو الشخصي. رفع توصياتهم لخلق بيئة مواتية لزيادة المشاركة في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وإدارة مخاطر رد الفعل العكسي.
- c. احرص على عدم مشاركة أسماء الموظفين الأفراد أو المعلومات التي من شأنها أن تتيح لكبار القادة/المديرين ربط الرؤى المستقبلية أو الخبرة بأحد الموظفين.

5.3. اسأل كبار القادة/المديرين عن ملاحظاتهم حول العملية حتى الآن وعما إذا كان لديهم تاملات، أو حال ظهور مشكلات بين الجلسات وعن الطرق التي يمكنهم من خلالها المساعدة في تهيئة بيئة مواتية لاتخاذ الإجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

5.4. ذكر كبار القادة/المديرين أنه نظرًا لاقترب انتهاء وقت المجموعة معًا، فقد منحتهم مهمة جماعية. المهمة هي إنشاء أو تعزيز آلية التشاور الحالية للنساء من أجل مشاركة ملاحظاتهم حول إنشاء مكان عمل آمن ومحترم والحيلولة دون التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. اطلب من كبار القادة / المديرين المساعدة في إعداد اجتماع للمشاركين وكبار القادة / المديرين والموظفين لمناقشة هذا الأمر، بالإضافة إلى إيصال دعمهم للعمل على الصحة والسلامة والبيئة ولتهيئة بيئة مواتية في الاجتماعات ورسائل البريد الإلكتروني

5.5. قم بتذكير كبار القادة/المديرين بتاريخ ووقت الجلسة التالية، وهو أمر إلزامي بالنسبة لهم لحضورها.



الوحدة الثامنة:

الانتقال لما بعد "تحركوا الآن" ! (4 ساعات)

هذه الوحدة تتناول وتناقش رحلة تدريب "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وعملية التحول التي حدثت على المستويين الفردي والمنظمي. يُطلب من المشاركين إعادة الالتزام بجهود الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي ومراعاة طرق أخرى لبناء حركة أقوى للتغيير عبر القطاع الإنساني.

ملخص سريع

التوعية 30 دقيقة	تقييم التغيير الهدف: التأمل في التطور الشخصي عبر عملية التدريب.
التأمل الذاتي ساعة واحدة	إعادة الالتزام بالأفعال للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. الهدف: تحديد الإجراءات المتبعة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي التي سيتم اتباعها بشكل فردي وجماعي.
الممارسة ساعة و45 دقيقة	ماذا بعد "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي الهدف: تشجيع التضامن وتعزيز الحركة على المستويات بين الوكالات والقطاعات.
التوعية 45 دقيقة	الاحتفال! الهدف: التفكير والتأمل في "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والاحتفال بعملية التحول.

التوعية – تقييم التغيير (30 دقيقة)

الهدف: التأمل الذاتي في التطور الشخصي عبر عملية التدريب.

الجزء الأول – الترحيب بالعودة من جديد والخلاصة (10 دقائق)

التحضيرات

- ألصق اللوح الورقي القلاب الذي يحمل عنوان "مساحات آمنة" على الحائط قبيل الجلسة.
- اكتب مصطلحات المراجعة (النسوية، والتضامن، والمساءلة، والحليف الذكر، والصور النمطية) على لوح ورقي قلاب.
- صور ضوئية من الاختبار القصير للتحقق من المعرفة بالوحدة السابعة.

الخطوات:

1. رَجَب بالمشاركين مرة أخرى في التدريب وذكرهم أن هذه هي الوحدة الأخيرة لهم في مبادرة "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". لمساعدة المشاركين على الانخراط من جديد في الموضوع عن طريق سرد قصة شخصية، أو اللقاء نكتة أو القيام بأنشطة تحفيزية. يمكنك أيضًا أن تطلب من المشاركين أداء أنشطة تحفيزية أو مشاركة قصة إذا شعروا بالارتياح.
- 1.2. عندما يستقر المشاركون - وَرَعَ الاختبار القصير على وحدة "التحقق من المعرفة" السابعة على المشاركين لإتمامه. ينبغي ألا يستغرق الاختبار أكثر من 5-10 دقائق. فور إتمام جميع المشاركين، اطلب منهم تبديل الاختبار القصير مع شريك أو شخص يجلس بجانبهم.
- 1.3. راجعوا الإجابات معًا كمجموعة كبيرة واطلب من المشاركين تصحيح إجابات بعضهم البعض. واطلب من المشاركين إعادة الاختبارات إلى أصحابها، حيث يمكن للميسر جمع الاختبارات القصيرة بعد مراجعة المشاركين لإجاباتهم.
- 1.4. نَقِّذ "التحقق من المعرفة" على محتوى "الوحدة السابعة":
 - أ. أبلغ المشاركين أنه من أجل التحقق من المعرفة، سيقومون بالاعتماد على معرفة شريكهم وذاكرته.
 - ب. ضع اللوح الورقي القلاب الذي يسرد المفاهيم الرئيسية المستنبطة من الوحدة السابعة. واطلب من المشاركين أن يتناوبوا في تحديد المفاهيم وتوضيحها.
 - ج. امنح المشاركين عدة دقائق لهذا التمرين. ناقش أي أسئلة عالقة في جلسة عامة.
- 1.5. بعد التحقق من المعرفة، خصص وقتًا لمناقشة آخر إبلاغ للموظفين.

الاعتبارات والتلميحات

- هذا هو الوقت المناسب لإغلاق عاطفي لعملية تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ولهذا السبب، فإنه من المهم إيجاد مساحة للتأمل الذاتي والمشاركة الشخصية بالإضافة إلى التخطيط.
- وفي نهاية المطاف، يعتمد نجاح عملية تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على كيفية تنفيذ الأفراد والمجموعة لأفكارهم. أثناء النشاط الختامي، ساعد المشاركين على تحديد إجراءات محددة يمكنهم اتخاذها لتتصرف تعلمهم خلال العملية. الإحاطة بالعلم بمشاريع المجموعة النهائية لأغراض المساءلة وللمتابعة من قبل كبار القادة/المديرين.
- ولا تنسى أن تعزز روح الاحتفال. بأن تقول لقد نجحنا في إجراء عملية اكتشاف مكثفة معًا! هذا إنجاز عظيم، لذا خذ وقتك لتستمتع باللحظة.
- من المهم جدًا الاحتفال بما نجح بدلاً من التركيز على ما لم ينجح. واكتشف فرص التعلم والنمو التي قدمتها هذه التجربة. وشجع المشاركين على التعهد بالالتزامات من مكان الاحتفال بدلاً من عدم القدرة على إصدار الأحكام.

أ. وضّح ما يلي: قمت في الجلسة الأخيرة بتكليف المتطوعين (س) بقيادة إبلاغ الموظفين رقم (7): تعزيز التضامن. أود أن أسمع كيف سارت الأمور.



ب. اشرح السؤال التالي: هل يمكن للمتطوعين مشاركة تجربتهم معنا؟ كيف كان الإبلاغ؟ هل كان الموظفون منقبليين للأفكار، وهل شاركوا أي شيء ملحوظ؟ أعط الفرصة للمتطوعين لتقديم تقرير، ثم بعد ذلك اطلب من المشاركين إبداء آرائهم.

ج. وضح ما يلي: أعطيتهم أيضًا مشروعهم الجماعي الأول في الجلسة الأخيرة. كان المشروع يهدف إلى وضع مقترح لإنشاء آلية تشاور للموظفات (أو تعزيز آلية قائمة). كان عليكم الاجتماع كفريق لمناقشة تفاصيل المقترح ثم تنظم اجتماع لمشاركة أفكارك مع كبار القادة/المديرين. أود أن أعرف منك كيف سارت الأمور؟ اسمح للمشاركين بمشاركة موجز سريع لهذا النشاط.

1.6. وضح أن كبار القادة/المديرين قد تم إحاطتهم بمحتوى الوحدة السابعة ومخاوف المشاركين بشأن اتخاذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي، وتوصياتهم لتهيئة بيئة مواتية لاتخاذ هذه الإجراءات وكان من المتوقع أن يتفاعلوا مع المشاركين في مشروع المجموعة.

1.7. رتب كبار القادة/المديرين في الوحدة الثامنة والأخيرة. اطلب من كبار القادة/المديرين الإدلاء بملاحظات افتتاحية، لمناقشة أفكارهم حول كيفية المساعدة في تهيئة بيئة مواتية للموظفين لاتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وحول مشروع المجموعة لإنشاء/تعزيز آلية التشاور مع الموظفين.

1.8. وضح ما يلي: قبل أن نمضي قُدماً في جلسة اليوم، أود أن نراجع مزاي المساحة الأكثر أمناً. أشر إلى ورقة اللوح الورقي من الوحدة الأولى التي تتضمن مزايا مكتوبة عليها لمساحة أكثر أمناً واقرأها بصوت عالٍ.

الجزء الثاني – ما هو مدى نضجنا؟ (20 دقيقة)

التحضيرات

• اكتب "أهداف اليوم" على ورق الرسم البياني مع الأهداف الثلاثة في الخطوة 2.1

• اكتب تعريف التحول على لوح ورق قلاب.

• شاهد مقطع فيديو ذا دودو "كيفية تحول البرقة إلى فراشة" على <https://www.youtube.com/watch?v=DM2EY-VMi3G>

• علق لافتات مقاس 4A واكتب عليها "1" و"2" و"3" و"4" في كل ركن من الغرفة.

ملحوظة: في حال عدم الثقة باتصال الإنترنت، قم بإعداد ملخص كتابي للفيديو لطباعته أو قراءته بصوت عالٍ.

الخطوات:

2.1. ضع ورقة اللوح الورقي "أهداف اليوم" ووضح أن: هذه هي الوحدة الأخيرة في عملية التدريب. تقوم مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" على التأمل والتحول والعمل. تتمثل أهدافنا لهذا اليوم" في:

1. التفكير في تعلمنا ونمونا الشخصي.

2. تجديد التزامنا لاتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

3. الفرح في إنجازاتنا الفردية والجماعية.

2.2. وضح ما يلي: تحدثنا في الوحدة الأولى عن أن "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي لا تقتصر على كونها مجرد تدريب؛ إنها عملية. فعن طريق المشاركة في هذه العملية، نتوقع أننا لا نغير فحسب بل نتحول أيضاً.

2.3. اشرح السؤال التالي: ماذا نعني بـ"التحول"؟ أعط المشاركين فرصة للرد قبل تعليق التعريف وقراءته بصوت عالٍ. 🗣️🗣️

التحول هو عملية تغيير عميقة تعطينا توجهاً أو ميلاً جديداً. وعلى عكس التغيير (الذي ينطوي على إحداث تقدمًا تدريجيًا)، فإن التحول ينطوي على تغيير أساسي في الشكل أو المادة، حيث يكون الشكل النهائي مختلفًا تمامًا عن الأصل.

2.4. قم بتشغيل مقطع فيديو "ذا دودو" "كيف تتحول البرقة إلى فراشة" على <https://www.youtube.com/watch?v=DM2EY-VMi3G>

2.5. بعد الفيديو اشرح السؤال التالي: إلى أي مدى كان تحول هذه الفراشة مشابهًا لما عشناه في مبادرة "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟" (الردود المحتملة: كانت البرقة تتغذى في بادئ الأمر على الطعام؛ ونحن استوعبنا الكثير من المفاهيم في بداية هذا التدريب. بعد ذلك بدأت البرقة في التخلص من جلدها؛ أما نحن ففتخلو عن الأفكار التي لم تعد تخدمنا. وشكل البرقة يبدأ في التغير، أما نحن فتبدأ هويتنا الشخصية والمهنية تتجلى وتتخذ شكلًا جديدًا. كما وتبدأ أجنحة البرقة في النمو، وأما نحن فنحصل أيضًا على "أجنحة" للطيران عن طريق التأمل في هويتنا، ومسؤوليتنا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي وقوتنا على القيام بذلك بشكل فردي وجماعي.)

2.6. وضح ما يلي: أود منكم أن تفكروا في مدى تحولكم من خلال هذه العملية على مقياس من (1) إلى (4)، حيث (1) "لم أغير على الإطلاق"، و(2) "تغيرت قليلاً"، و(3) "تغيرت كثيرًا" و(4) "تحولت". للقيام بذلك، سوف نتحرك في جميع أنحاء الغرفة ونقف بجانب ورق مقاس 4A مكتوب عليها الأرقام (1) و(2) و(3) و(4) على حسب الطريقة التي تنتظر بها إلى تطورك.

2.7. امنح المشاركين فرصة للتنقل في أرجاء الغرفة والوقوف بجوار الرقم الذي يشعرون أنه يمثل تحولهم بشكل أفضل.

2.8. اطلب من المشاركين توضيح خياراتهم. إذا كان هناك مشاركون لم يشعروا بالتحول، فأخبرهم أن هذا جيد تمامًا ووضح لهم: أننا خرجنا في رحلة مهمة معًا، لكن الرحلة ما زالت في بدايتها. ولا يزال هناك طريق كبير يجب أن نقطعه وإجراءات منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يتعين اتخاذها معًا.



التأمل الذاتي – إعادة الالتزام بالأفعال للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي (ساعة واحدة)

الهدف: تحديد الإجراءات المتبعة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي التي سيتم اتباعها بشكل فردي وجماعي.

الجزء الأول – إعادة الالتزام بالإجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي (ساعة واحدة)

التحضيرات

- مادة الجلسة (18) - (المفاهيم الأساسية من مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي") والقطع في قصاصات ورقية وتعليق القصاصات حول الغرفة.
- املا مادة الجلسة (8ب) ("توصيات للتغيير من الوحدات الأولى حتى السابعة") واطبع نسخاً لجميع المشاركين.
- أحضر الألواح الورقية وأقلام التحديد للمشاركين لرسم الرؤى المستقبلية.
- اطلع مادة الجلسة (8ج) - (إبلاغ الموظفين رقم 8: الانتقال إلى ما بعد تحركوا الآن)، مع مطالبات بتدوين التفاصيل حول المشاريع النهائية.

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- a. يمكن أن تكون إعادة النظر في المعارف التي اكتسبناها بالفعل تجربة قيمة مثل تعلم شيء جديد. إعادة النظر في الأفكار للمرة الثانية والثالثة والرابعة يؤدي إلى رؤى وفهم جديد.
 - b. لقد نشرت بعض المفاهيم الأساسية من التدريب في جميع أنحاء الغرفة. أود منكم أن تجولوا في الغرفة وتلقوا نظرة على المفاهيم وتتأملوا معناها. عند الانتهاء، يُرجى الجلوس وانتظار المزيد من التعليمات.
- 1.2. اطلب من المشاركين التجول في القاعة وإلقاء نظرة على المفاهيم من مادة الجلسة 8 أ ("المفاهيم الأساسية المستخلصة من تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي") قبيل الجلوس.

مادة الجلسة (18) - المفاهيم الأساسية المستخلصة من "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"

التضامن	النسوية	المساءلة	توازن السلطة	السلطة/السلطة الاستبدادية
السلطة الموجهة	السلطة التعاونية	السلطة الداخلية	التحرش الجنسي	الاستغلال الجنسي
الاستغلال الجنسي	مركز على الناجية	حقوق الإنسان	شاهد عيان سلبى	شاهد عيان نشط
الصورة النمطية	الاستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء	مكان أكثر أماناً	القيادة المدفوعة بالقيم	الأعراف الاجتماعية
الاحترام في مكان العمل		التحدث عن السلطة	عقلية التطور	

1.3. وضح ما يلي:

- a. سنلعب الآن لعبة "المقعد الساخن" لمراجعة هذه المفاهيم. سأطلب من أحد المشاركين الحضور إلى مقدمة الغرفة والجلوس على كرسي مواجهًا لبقية المجموعة. بعد ذلك سأقوم بكتابة أحد المفاهيم الخاصة بمبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" على اللوح الورقي الذي وراءهم.
 - b. يمكن للشخص الموجود في المقعد الساخن الاتصال بما يصل إلى ثلاثة أشخاص لمساعدتهم على تخمين المفهوم من خلال شرحه دون ذكر الاسم. إذا لم يخمن الشخص المفهوم بعد استدعاء ثلاثة أشخاص، فسوف أكتشف عنه وسنضع شخصاً آخر في المقعد الساخن.
- 1.4. أكمل التمرين، ووضح أي سوء فهم أو عدم دقة في التعريفات المقدمة من المشاركين عن طريق الرجوع إلى التعريف في المسرد أو في أي مكان آخر في هذا الدليل.
- 1.5. وضح ما يلي: أما الآن وبعد مراجعة المفاهيم وأصبحنا واضحين بشأن معانيها، أود أن تتأمل في الأفكار التي تثير حماسك أو إلهامك - أو التي أدت إلى أكبر الأفكار أو "لحظات!" التجلي. في بعض الأحيان، تختلف التجربة في الوقت الحالي مقارنة بفهمنا لها عند مراجعة إلى الماضي. ألق نظرة على دفتر يومياتك وتأمل في مناقشاتنا، والقضايا التي تم حلها، والحلول التي تم تقديمها والإجراءات التي التزمنا بها على المستوى الفردي والجماعي.

- 1.6. امنح المشاركين وقتاً للتفكير بصمت في تعلمهم والرؤى المستقبلية التي كانت أكثر إنارة أو تحويلية بالنسبة لهم. بعد ذلك قسم المشاركين إلى مجموعات من أربعة إلى خمسة أفراد ثم وزع أوراق اللوح الورقي والقلاب والأقلام الماركر. اطلب من المجموعات مشاركة أكبر رؤاهم المستقبلية ورسم صور تلخص ما تعلموه.

- 1.7. عند انتهاء المجموعات من رسوماتها، اطلب منهم المشاركة في جلسة عامة.



1.8. وضّح ما يلي: نظراً لوجود جزء مهم من هذه العملية يتمثل في كيفية تنفيذ رؤيتنا، أود منكم الرجوع إلى مجموعتكم ومناقشة إلى أي مدى قمنا بتغيير سلوكياتنا بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بصفقتنا منظمة. وللقيام بذلك، سوف نراجع التوصيات المقترحة من أجل التغيير وهي التي تم استنباطها من المناقشات السابقة التي لدينا وتقييم درجة التي تم تناولها.

1.9. ورّع مادة الجلسة (8ب) ("التوصيات المقترحة للتغيير المستمدة من الوحدات الأولى إلى السابعة") على المشاركين للعمل منها. تذكر أن التوصيات الخاصة بالتغيير التي تم استنباطها من كل وحدة سوف تحتاج إلى إدراجها بواسطة المؤسسين قبيل الجلسة،

1.10. وضّح ما يلي:

a. راجع على التوصيات الخاصة بكل وحدة في مجموعات من أربعة إلى خمسة وقيّمها فيما إذا كانت هناك تحولات في سلوك الموظفين. استخدم نظام النجوم: خمس نجوم تعني "ممتاز"، وأربعة "جيدة جداً"، و3 "جيدة"، و2 "سيئة"، و1 "سيئة جداً".

b. بعد ذلك، راجع التوصيات مرة أخرى وحدد الوحدة ذات التصنيفات الأقل. ناقش أسباب ذلك وما الذي يتعين أن يحدث لتعزيز التغيير.

1.11. امنح المشاركين وقتاً لمراجعة وتقييم استيعاب الموظفين لتوصيات الوحدات من الأولى حتى السابعة. بعد ذلك وضّح أن:

a. الخطوة التالية هي أن نتفق على المشروع النهائي المواجه داخلياً والذي من شأنه أن يسمح لنا بالحفاظ على الزخم في أعمال الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. لذا، هيا بنا نتخيل أننا واجهنا صعوبة بالغة في تنفيذ توصية الوحدة الرابعة للتصدي للعرف الاجتماعي المتبع في توظيف فرق ذات أغلبية من الذكور عن طريق الاستعانة بالجهد الواعي لتوظيف النساء.

b. قد نقرر أن مشروعنا النهائي المواجه داخلياً سيركز على توظيف الموظفين والاحتفاظ بهن وسيشمل إجراء تحليل جنساني لتكوين موظفينا ومراجعة داخلية لممارسات التوظيف لرصد الثغرات. ستكون الخطوات التالية هي عرض النتائج على ممثلي الموارد البشرية وكبار القادة/المديرين، وتحديد أهداف مخصصة لتعيين الموظفين وتعديل ممارسات التوظيف لدينا بحيث تكون مراعية أكثر للنوع الاجتماعي.

c. عند مناقشة المشروع النهائي المُوجّه داخلياً، يُرجى الاتفاق على الهدف والأنشطة والجدول الزمني والأشخاص المسؤولين والإدارات.

1.12. امنح المشاركين وقتاً لمناقشة أفكارهم، ثم اطلب من المجموعات تقديم أفكارهم. بعد ذلك وضّح أن: سيتعين علينا اتخاذ قرارات صعبة حول مكان تركيز انتباهنا. كل هذه المشاريع مهمة، لكننا سنصوت الآن لصالح المشروع الذي نشعر أنه سيكون له أكبر الأثر.

1.13. اطلب من المشاركين التصويت لمشروعهم المفضل عن طريق رفع الأيدي. بعد ذلك وضّح أن: سنركز على هذا المشروع النهائي المُوجّه داخلياً على مدار (س) من الأسابيع/الأشهر القادمة لحين تحقيق التغيير المنشود. هذا المشروع هو التزام جماعي مهم للتغيير. فيما يخص الإبلاغ النهائية للموظفين، أود منكم تقديم هذا المشروع إلى الفريق بأكمله للحصول على مدخلاتهم ودعمهم.

1.14. ذكّر كبار القادة/المديرين بأنهم سيتحملوا المسؤولية عن عقد الاجتماعات مع المشاركين لمراجعة معالم الإنجاز ومراحل التقدم في المشروع المُوجّه داخلياً. اطلب من كبار القادة/المديرين والمشاركين الموافقة على تاريخ تقريبي للانتهاء.

1.15. وضّح ما يلي:

a. لديك الآن المعرفة والأدوات التي تحتاجها للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. عن طريق الالتزام بهذا العمل واتخاذ خيارات مختلفة بشأن الطريقة التي تفكر بها والتصرف بأدب تجاه بعضكم البعض، ستتغير الثقافة التنظيمية في نهاية المطاف إلى ثقافة يقل فيها احتمالية حدوث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

b. لقد شهدنا إحراز تقدم مذهل في الوقت القصير الذي قضيناه معاً. إذا التزمنا بهذه الأعمال والإجراءات، فسوف يتحول الحمض النووي للمنظمة تدريجياً إلى النقطة التي لم يعد فيها التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين موجوداً...



مادة الجلسة (8ب) - توصيات للتغيير من الوحدات من 1 إلى 7.

الوحدة الأولى. ما هي "تحرك لمنع أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

"اقتراحات النساء فيما يتعلق بالإجراءات التي يمكن للرجال اتخاذها لتهيئة مكان عمل آمن وداعم

1. _____

2. _____

الوحدة الثانية. معرفة أنفسنا ودورنا بصفقتنا من العاملين في المجال الإنساني.

اقتراحات لإزالة العوائق التي تحول دون الاعتماد الكامل لمدونة قواعد السلوك.

1. _____

2. _____

الوحدة الثالثة. العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والقوة.

الإجراءات المتبعة لتصحيح اختلالات توازن القوة في مكان العمل.

1. (ذات صلة بالأنوع الاجتماعي) _____

2. (عامة) _____

الوحدة الرابعة. الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة.

1. _____

2. _____

الإجراءات المتبعة لمعالجة الأعراف الاجتماعية التي تحث على "القوة السلطوية" لدى الرجال على النساء في مكان العمل.

الوحدة الخامسة. الاحترام في مكان العمل

السلوكيات المقترحة لتعزيز الاحترام في مكان العمل.

1. _____

2. _____

الوحدة السادسة. اتخاذ الإجراءات اقتراحات النساء فيما يتعلق بالدعم الذي يحتاجونه من الرجال بصفقتهم شهود عيان أو الإشارات/التلميحات الاجتماعية لتوضيح عدم ملاءمة السلوك.

1. _____

2. _____

الوحدة السابعة. القيام بدور الحلفاء الفعالين

المقترحات المقدمة لتهيئة بيئة تبديد الخوف وللمساعدة على اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

1. _____

2. _____



الممارسة – الانتقال إلى ما بعد ذلك (ساعة واحدة و 45 دقيقة) Get Moving!

الهدف: تشجيع التضامن وتعزيز الحركة على المستويات بين الوكالات والقطاعات.

الجزء الأول – الانتقال إلى ما بعد ذلك منظمتك (45 دقيقة)

التحضيرات

- نظّم المتحدثين الضيوف (الموظفون العاملون على الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من المنظمات الأخرى) أو جهز لوحاً ورقياً قَلَابًا به أسئلة التخطيط.

- اطبع مادة الجلسة (ج8) - (إبلاغ الموظفين رقم 8: الانتقال لماذا بعد "تحركوا الآن") مع مطالبات لتدوين التفاصيل حول المشاريع النهائية

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- على مدار هذا التدريب، ركزنا على التغيير على المستويين الفردي والتنظيمي. ومع ذلك، فإنه من أجل إحراز تقدم في الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، نحتاج إلى العمل بالتضامن مع الجهات الفاعلة الأخرى داخل قطاعنا. هذا لأنه باعتبارنا منظمة لها كيانها، فنحن جهة فاعلة واحدة فقط ضمن القطاع الإنساني الأوسع نطاقاً، حيث تنتشر حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
 - أنت الآن على دراية بنهج قوي للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. كيف يمكننا الاعتماد على معرفتنا وأدواتنا الجديدة؟ كيف يمكننا الوصول إلى المنظمات الأخرى والتأثير عليها إيجابياً؟ كيف يمكننا العمل بالتضامن مع الجهات الفاعلة الإنسانية الأخرى لنعيش قيمنا حقاً؟ كيف يمكن أن يكون لدينا تأثير التموج يتجاوز مؤسساتنا للمستويات بين الوكالات والقطاعات؟
- ملحوظة: هناك خياران لإدارة الجلسة الأولى - أحدهما يشمل المتحدثين الضيوف والآخر يتضمن تمرين تعيين الممثل. يمكن للميسرين اختيار الخيار الأفضل الذي قد يصلح في سياقهم.

- 1.2. الخيار الأول ادعُ المتحدثين الضيوف لمناقشة عملهم وخبراتهم في لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. لا تقم بدعوة أكثر من ثلاثة متحدثين، واعمل على أن تقتصر عروضهم على 10 دقائق لكل منهم، بالإضافة إلى 5 دقائق للأسئلة والأجوبة، حيث يوجد العديد من الخيارات للمتحدثين الضيوف، بما في ذلك حماية نقاط الاتصال من المنظمات غير الحكومية الدولية النظيرة، وممثلي فرق العمل أو مجموعات العمل للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وممثلي وزارة شؤون المرأة، وموظفي الموارد البشرية المتخصصين في التحقيقات، والموظفين المشاركين في إنشاء وإدارة آليات الشكاوى المجتمعية، أو أخصائي اجتماعي أو مساعد قانوني أو ضابط شرطة مشارك في الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي.

- وضح ما يلي:** الهدف من هذه الجلسة يكمن في إثارة الحساس حول الجهود المبذولة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين خارج منظمتنا ووضع التدريب ضمن حركة أوسع للتغيير. ستتيح المحادثة بمناقشة حول الكيفية التي يمكن بها لمنظمتنا المساهمة في جهود الوقاية المستمرة من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للمتحدثين الضيوف. كما سيكون هناك أسئلة وأجوبة قصيرة تركز على الثغرات والمجالات المحتملة للتعاون. وبحلول نهاية المحادثة، يجب إبرام "اتفاقات فضفاضة" يمكن لكبار القادة والمديرين والفرق متابعتها بعد التدريب.

- اطلب من المتحدثين الحضور. بعد ذلك وضح أن: أود الآن منكم الحصول على مجموعات من أربعة إلى خمسة لتصميم مشروع ثان خارجي للمضي قدماً ببعض أفكار التعاون. وسوف نقوم باتباع نهج مماثل لتصميم المشروع الداخلي والذي يناقش ويتفق على ما يلي: عنوان المشروع، والهدف، والأنشطة المقترحة، والجدول الزمني، والأشخاص و/أو الإدارات المسؤولة.

- الخيار الثاني. إذا لم يكن من الممكن تأمين المتحدثين الضيوف، فقد يكون البديل هو مطالبة المشاركين بالانضمام إلى مجموعات من أربعة إلى خمسة ورسم خرائط للجهات الفاعلة الخارجية التي تعمل على منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

a. إرشاد المشاركين إلى أو لا بتخطيط:

- الوكالات الإنسانية في منطقة عمليات مماثلة والتي يشكل عليها التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين خطراً.
- الجهات الفاعلة المشاركة في الوقاية الرسمية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (على سبيل المثال، الحكومة المحلية، والشرطة، والعيادات الصحية، وفرقة العمل للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والمجموعات النسائية).
- طرق عمل هذه الجهات الفاعلة سواء كانوا يعملون معاً في الوقت الحالي أو لا يعملون معاً ولكن يجب عليهم ذلك.

- وضح ما يلي:** يتضح من تدريب التخطيط هذا أننا جهة واحدة من عدة جهات فاعلة تعمل على الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. كيف يمكننا العمل بالتضامن مع هؤلاء الفاعلين الآخرين لتحفيز التغيير الإيجابي عبر القطاع الإنساني؟ سيكون هذا هو موضوع مشروعنا الخارجي. أرغب في تطوير مشروع باستخدام نفس النهج المتبع في المشروع الداخلي. للقيام بذلك، يتعين عليكم الانقسام مجموعات، على أن تضم كل مجموعة من أربعة إلى خمسة أفراد والاتفاق على ما يلي: عنوان المشروع، والهدف، والأنشطة المقترحة، والجدول الزمني، والأشخاص و/أو الإدارات المسؤولة.

- اضرب أمثلة على الإجراءات التي يمكن للمشاركين أخذها بعين الاعتبار لمحاولة البدء:

- قم بتنظيم نشاط تعليمي لتعريف المنظمات الأخرى بنهج وعملية مبادرة "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- تولي قيادة جلسة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي بشأن عدم القيام بأي دور وأماكن العمل المحترمة مع منظمة نظيرة أو فريق عمل محلي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو لجنة موظفات لتعريفهن بأساليب جديدة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
- تبادل آخر المعلومات الواردة فيما يتعلق بإحالة العنف القائم على النوع الاجتماعي مع الوكالات التي تفتقر إلى هذه المعلومات.
- الانضمام أو المشاركة بنشاط أكبر في مجموعات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو فرق العمل.
- التعاون مع المنظمات النظيرة بطريقة تتماشى مع قانون العمل المحلي لمنع إعادة توظيف المتورطين.
- إنشاء لجنة من الموظفين بحيث تتمكن العاملات في المجال الإنساني من الالتقاء والمناقشة والدفاع عن مخاوفهن.

- 1.3. بعد قيام المشاركين بالتخطيط في مجموعاتهم الصغيرة، وجه الدعوة للمجموعات من أجل مشاركة أفكار المشروع التي لها واجهة خارجية ثم قم بالتصويت لصالح المشروع الذي يرغبون في العمل عليه كمجموعة. بالنسبة للخيار 1، قم بدعوة المتحدثين الضيوف لتقديم ملاحظات وأفكار حول ما سيكون مفيداً وممكنًا من وجهة نظرهم. طمأن المشاركين الذين لم يقع الاختيار على مشاريعهم أنه على الرغم من أن التركيز سيكون على هذا المشروع على مدار الأسابيع/الشهر القادمة، يمكنهم تحويل انتباههم إلى المشاريع الأخرى بمجرد اكتمالها.



1.4. ذكّر كبار القادة/المديرين بأنهم سيتحملوا المسؤولية عن عقد الاجتماعات مع المشاركين لمراجعة معالم الإنجاز ومراحل التقدم في المشروع الخارجي. اطلب من كبار القادة/المديرين والمشاركين الموافقة على تاريخ تقريبي للانتهاء.

1.5. وضح ما يلي: سيتيح لنا المشروع الخارجي لنا نقل تعلمنا خارج مؤسستنا إلى قطاع العمل الإنساني الأوسع نطاقاً ومن ثم تسريع وتيرة التغيير. عن طريق الاعتماد على معارفنا وخبراتنا المتأتمنة من مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" وسد الفجوات الحرجة على نطاق القطاعات في مجالات مثل الاتصالات والتنسيق والتعاون المرصود خلال العمل الجماعي والمناقشات، وبإمكاننا المساعدة في تعزيز التحرك نحو التغيير الذي سيتيح لنا تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بوتيرة أسرع مما كانت عليه.

الجزء الثاني – إبلاغ الموظفين رقم 8: ماذا بعد "تحركوا الآن" (15 دقيقة)

2.1. وضح ما يلي:

- لسوء الحظ، ليس من الممكن للجميع حضور تدريب "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". نتيج لنا إبلاغ الموظفين بتقديم تعلمنا ورحلتنا الاستكشافية للآخرين. يجب ألا تزيد مدة إبلاغ الموظفين عن 20 دقيقة وأن تركز على الموضوعات الرئيسية التي يتم تناولها في الوحدة الثامنة.
- في هذه الإبلاغ النهائية للموظفين، سأحتاج إلى متطوعين أو ثلاثة متطوعين آخرين لنقل أفكار المشروع من الوحدة الثامنة إلى الفريق الأوسع نطاقاً. ستكون إبلاغ الموظفين النهائية عرضاً تقديمياً للمشاريع الموجهة داخلياً وخارجياً. وسيقدم المتطوعون لمحة عامة عن ماهية المشاريع، والغرض منها، وسبب أهميتها، ومن هو المسؤول.
- سيكون كبار القادة/المديرين حاضرين في الإبلاغ النهائية للموظفين وسيقومون بالتعبير العلني عن دعمهم وتحديد توقعاتهم لهذه المشاريع النهائية والإلزامية.

2.2. اسأل المشاركين عندما تكون الفرصة الأكثر ملاءمة هي تولي قيادة إبلاغ الموظفين واطلب من اثنين أو ثلاثة متطوعين ممن يمكنهم تولي قيادة الإبلاغ النهائية للموظفين. سجل من هم المتطوعين وحدد المفاهيم التي تتوقع منهم مناقشتها. ولتسهيل الأمر على المتطوعين، شارك مادة الجلسة (8ج) ("إبلاغ الموظفين رقم 8: الانتقال لما بعد "تحركوا الآن").

مادة الجلسة (8ج) - إحاطة الموظفين رقم 8: ما وراء "تحركوا الآن!"

المشروع النهائي الموجه داخلياً: لقد تم وضع هذا المشروع بعد مراجعة شاملة للوحدات السبع السابقة. ودرسنا أبرز الدروس المستفادة من كل وحدة وأفكار الموظفين وتأملاتهم وتوصياتهم. وبعد ذلك قمنا بتقييم قوة شعورنا بالإنجاز من حيث اعتماد التوصيات. وعلى أساس هذا التقييم، قررنا أننا كنا نبذل قصاري جهودنا لاستمرارية الممارسة العملية. وعن طريق إبداء الاهتمام المستمر بهذه السلوكيات وممارستها، نشعر أنه بإمكاننا إحراز تقدم أسرع فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

أ. عنوان المشروع النهائي هو: _____

ب. الهدف هو: _____

ج. الأنشطة المقترحة هي: _____

د. الجدول الزمني هو: _____

هـ. الأشخاص والأقسام المسؤولة هي: _____
المشروع الموجه خارجياً: تم وضع هذا المشروع بعد جلسة الضيف المتحدث (الخيار الأول) أو تمرين رسم الخرائط (الخيار الثاني) التي تعلمنا فيها عن عمل الجهات الخارجية المشاركة في الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وفكرنا فيه، وكذلك الكيفية التي يمكننا بها المساهمة في الجهود والعمل معاً لتعزيز حركة أكثر استدامة من أجل التغيير.

أ. عنوان المشروع النهائي هو: _____

ب. الهدف هو: _____

ج. الأنشطة المقترحة هي: _____

د. الجدول الزمني هو: _____

هـ. الأشخاص والأقسام المسؤولة هي: _____
ملحوظة: وجه الدعوة لكبار القادة/المديرين بعد شرح المشروعين لقول بضع كلمات. اطلب ردود فعل الموظفين على المشاريع وأي أفكار بشأن ما يمكن تحسينه، والكيفية التي بإمكانهم تقديم الدعم، وما إلى ذلك.



الجزء الثالث - المراقبة والتقييم (45 دقيقة)

التحضيرات

- اطبع الدراسة الاستقصائية الختامية الموجود في الملحق (س) أو قم بإعداد رابط للإصدار المتاح عبر الإنترنت.
- جهّز أجهزة الكمبيوتر المحمولة أو الأجهزة اللوحية لإكمال الدراسة الاستقصائية الختامية عبر الإنترنت (إذا لزم الأمر).
- قد تكون المطبوعات ضرورية أو تدني مستوى الإلمام بالقراءة والكتابة لدى المشاركين. لذلك خطط لإدارة خط النهاية شفويًا في بيئة مريحة.
- قرّر ما إذا كان هناك وقت لإجراء مناقشة جماعية مُركزة مع المشاركين بعد النهاية. إذا كانت الإجابة بنعم، أحضر دليل مناقشة مجموعة التركيز وجهاز التسجيل أو دفتر الملاحظات.

الخطوات:

- 3.1. أبلغ المشاركين أنك على وشك الانتهاء وأن هناك خطوة أخرى. ذكّر المشاركين بأن "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي هو تغيير مواقف وسلوكيات الموظفين وفيما يتعلق بتحويل الثقافة التنظيمية. أخبرهم أنك تريد منهم إكمال دراسة استقصائية ختامية لتقييم ما إذا كانت هناك تغييرات وما هو المدى الذي وصلت إليه. أكد للمشاركين أن الدراسة الاستقصائية الختامية مجهولة الهوية تمامًا.
- 3.2. وزع الدراسة الاستقصائية الختامية على المشاركين. احتفظ بقائمة بالمشاركين وتتبع من قام بإرجاع النموذج المكتمل حتى تتمكن من متابعة النماذج التي قد تكون مفقودة. في حال استكمال الدراسة الاستقصائية الختامية عبر الإنترنت، فتتحقق جيدًا من إرسال الجميع نماذجهم قبل الانتقال إلى الخطوات التالية.
- 3.3. إذا كان هناك متسع من الوقت، فأدر مناقشات مجموعة التركيز مع مجموعة من الرجال ومجموعة من النساء، باستخدام دليل المقابلة الوارد في الملحق. ومع ذلك، فإنه إن اتضح التعجيل بالعملية، يُرجى تحديد موعد للمتابعة لعقد نقاشات مجموعات التركيز خارج الجلسة.
- 3.4. ارسم وجهًا سعيدًا في الزاوية العلوية اليسرى ووجهًا حزينًا في الزاوية العلوية اليمنى من اللوح الورقي. اطلب من المشاركين المساعدة في إجراء "فحص سريع لدرجة الحرارة" قبل مغادرتهم:
 - a. أكد على التزامك بضمان تلبية التدريب لاحتياجات المشاركين. للقيام بذلك، تحتاج إلى ملاحظاتهم لفهم ما الذي يصلح وما الذي لم يصلح.
 - b. اطلب من المشاركين كتابة ملاحظاتهم حول الجوانب المختلفة من التدريب (على سبيل المثال، المحتوى أو التيسير أو مزيج الأنشطة أو قاعة التدريب أو الطعام) على الملاحظات اللاصقة. ينبغي وضع الملاحظات اللاصقة ذات الملاحظات الإيجابية أسفل الوجه السعيد وردود الفعل السلبية أسفل الوجه الحزين.
 - c. لخص الملاحظات وعبر عن شكرك على الملاحظات في جميع الوحدات وقل إنك ستضعها في الاعتبار من أجل تدريبات "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في المستقبل.



التوعية - الاحتفال! (45 دقيقة)

الهدف: التفكير والتأمل الذاتي في عملية "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" والاحتفال بعملية التحول.

الجزء الأول - الإنهاء (45 دقيقة)

التحضيرات

- إحضار الأغذية والوجبات الخفيفة والكعك والموسيقى.
- تحضير الشهادات وطباعتها للمشاركين.

الخطوات:

1.1. وضح ما يلي:

- a. لقد أخذتنا مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" في رحلة هامة - وصعبة على المستويين الشخصي والمهني ولكنها كانت أيضًا مفيدة كثيرًا، فقد حان الوقت الآن للاحتفال بهذه الرحلة ونجاحاتنا!
 - b. الاحتفال ليس مجرد استمتاع، ولكن الأمر يتعلق بقضاء الوقت الكافي للشعور بالفخر بإنجاز اتنا والتحلي بالشجاعة للتطلع إلى المستقبل والقول، "لقد نجحت في فعل هذا، وقد فتح لي آفاق جديدة!"
- 1.2. اطلب من المشاركين نقل كراسيهم إلى دائرة مغلقة. ثم وضح ما يلي: سنلّف الآن في دائرة ونشارك تأملاتنا حول العملية. أود منكم مشاركة فكرتين.
 - a. بالنسبة للفكرة الأولى، أود منكم مشاركة شيء ما عن الشخص الموجود على يمينك يجعله حليفًا فعالًا للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
 - b. أما الفكرة الثانية، فأود منكم مشاركة شيء واحد حول مبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" يجعلكم تشعررون بالامتنان لها.
 - 1.3. تجول في الدائرة حتى قيام جميع المشاركين بمشاركة أفكارهم.
 - 1.4. وضح ما يلي:



أ. لقد كانت رحلة رائعة، ولا يزال معظم العمل لم يأت بعد! والمعنى الكامل لهذه العملية سيكشف عن نفسه في الطريقة التي نحيا بها حياتنا وندير عملنا من هذا اليوم فصاعدًا. ولدينا مسؤولية فردية وجماعية لتذكير بعضنا البعض بالأمور التي ناقشناها واتفقنا عليها خلال هذا التدريب. ولدينا أيضًا مشروعين نهائيين التزمنا بهما وسنعود معًا للمناقشة في يومي X وX. وسيتحمل كبار القادة/المديرين المسؤولية عن عقد هذا الاجتماع.

ب. وهذه مجرد بداية للرحلة. وبالتأمل المستمر والتضامن والالتزام باتخاذ الإجراءات، واستمرار الدعم والتضامن، يمكننا تحقيق رؤيتنا لعالم يمكن فيه للنساء والفتيات المتضررات من الأزمة والنساء اللاتي يعملن في حالات الطوارئ السعي وراء إمكاناتهن بمنأى عن العنف وعدم المساواة!

1.5. قل: أود الآن أن أشرككم شخصيًا على ظهوركم على طبيعتكم وبأفضل ما لديكم في هذه العملية. ولقد قمتم بعمل رائع في إيجاد مساحة أكثر أمانًا والحفاظ عليها لإجراء محادثات شخصية عميقة وصعبة للغاية. لقد جلبت أيضًا قدرًا هائلًا من الحماس والطاقة والبصيرة لهذه العملية! لقد كان من دواعي سروري تسهيل هذه العملية، ونتوجه بخالص الشكر لكم على وضع ثقافتكم بنا. مبروك لكم جميعًا! حان الوقت للاحتفال!

1.6. ورّع الشهادات واطلب من المشاركين الاسترخاء والتواصل الاجتماعي أثناء تناول الشاي أو الغداء أو الوجبات الخفيفة أو الكعك والاستماع إلى الموسيقى.

الجزء الثاني – إبلاغ كبار القادة/المديرين رقم (8)

التحضيرات

- إحضار مادة الجلسة (8ج) - ("إبلاغ الموظفين رقم 8: الانتقال لماذا بعد "تحركوا الآن") ملاحظات مع أوصاف المشروع، بالإضافة إلى أسئلة مقابلة المخبرين الرئيسية لكبار القادة/المديرين ودقتر لتوثيق الردود.

الخطوات:

2.1. بعد الوحدة النهائية، يجب أن يجتمع الميسرون مع كبار القادة/المديرين. بعد إبلاغ كبار القادة/المديرين هذا أمرًا بالغ الأهمية لأن ما تختاره المنظمة بعد التدريب على "تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي سيحدد ما إذا بدأ التغيير بفعل العملية سيكون مستدامًا. وأكد على الحاجة إلى استمرار قيادة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ومتابعة المشروعات النهائية. وذكر كبار القادة/المديرين بأنه من مسؤوليتهم عقد الاجتماعات لمناقشة معالم المشروع والتقدم.

2.2. يمكن للميسرين أن يعرضوا العودة بعد المشاريع النهائية لسماع كيف ذهبوا، ولإلقاء نظرة على البيانات من أنشطة الرصد والتقييم والمساعدة في تحليل مبادرة تحركوا الآن لمنع أثر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على الثقافة التنظيمية.

2.3. قم بإجراء مقابلات المخبرين الرئيسيين مع كبار القادة/المديرين، باستخدام دليل المقابلة الوارد في الملحق.

2.4. اشكر كبار القادة/المديرين على وقتهم ودعمهم للعملية. أكد على أن العملية كانت وستظل ناجحة فقط مع استمرار قيادتهم للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.



الملحق



مسرد المصطلحات مبادرة "تحركوا الآن"

الوحدة الأولى

- التحرش الجنسي هو أحد الأشكال المحددة للتحرش والتي منها على سبيل المثال لا الحصر، محاولات التودد الجنسي غير المرغوب فيها، وطلبات الحصول على خدمات جنسية، وغيرها من السلوكيات اللفظية، أو غير اللفظية، أو البدنية ذات الطابع الجنسي. التحرش الجنسي ليس سلوكًا جنسيًا رضائيًا بين شخصين يجذبان إلى بعضهما البعض في مكان العمل. ولكنه إساءة استخدام السلطة حيث يستخدم الجاني قوته (الناتجة عن الاختلافات الاجتماعية أو السياسية أو التعليمية أو الاقتصادية أو المؤسسية) للضغط على شخص ما لإخضاعهم لميوله الجنسية. وغالبًا ما يكون التحرش الجنسي "مقايضة" ولكن ليس بشكل دائم، مما يعني أن الخضوع للمضايقات غير المرغوب فيها يكون إما بشكل مباشر أو غير مباشر شرطًا للتوظيف أو القرارات ذات الصلة بالتوظيف مثل الترقيات أو زيادة الجدارة.
- الاستغلال الجنسي هو أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لمنصب يستخدم الضعف أو فارق السلطة أو الثقة لأغراض جنسية. ويشمل ذلك تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لأي شخص مستهدف للحصول على المساعدة أو ينتفع من البرامج الإنسانية بشكل مباشر أو التعامل معها.
- الانتهاك الجنسي هو أي تدخل جسدي فعلي أو مهدد يتسم بطبيعة جنسية (سواء بالسلطة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية) لأي شخص مستهدف للمساعدة أو يستفيد بشكل مباشر من البرامج الإنسانية أو من التعامل معها.
- الإكراه هو إقناع شخص ما بفعل شيء ما باستخدام السلطة أو التهديدات المباشرة أو الضمنية.

الوحدة الثانية

- الهوية تشير إلى الأشياء التي تجعلنا فريدين من نوعنا وتربطنا بفئة اجتماعية. لدينا نوعان من الهوية: هويتنا العمودية هي خصائص بيولوجية أو اجتماعية ثقافية مثل النوع والفئة العمرية والجنسية والميول الجنسية. هويتنا الأفقية هي الدور الذي نضطلع به في المجتمع أو من نحن فيما يتعلق بأسرتنا (مثل الزوجة أو الزوج أو الأم أو الأب أو الابن أو الابنة) ومجتمعنا (مثل المعلم أو المحامي أو الطبيب).
- يشير نظام القيمة إلى المعتقدات والتوقعات والمعايير التي يطمح إليها الأشخاص في فئة اجتماعية.

الوحدة الثالثة:

- السلطة هي القدرة على التأثير في خبراتنا وخبرات الآخرين. والسلطة في حد ذاتها محايدة. وكل شخص لديه السلطة وبإمكانه استخدامها إما بشكل إيجابي أو سلبي. والخيار في ذلك يرجع إليك.
- السلطة الداخلية هي الشعور الإيجابي الذي يلمسنا به عندما نحب أنفسنا ونقبل وعندما نعتقد أن لدينا قيمة ونستحق حقوق الإنسان الخاصة بنا. وهي أساس كل أشكال السلطة الإيجابية الأخرى.
- السلطة الموجهة على التأثير عند قيامنا باتخاذ إجراءات بمفردنا للتأثير بشكل إيجابي على حياتنا وحيات الآخرين.
- السلطة التعاونية هي انضمامنا للآخرين للارتقاء بمستوى حياتنا وحيات الآخرين.
- السلطة السلطوية الاستبدادية هي الموقف الذي تصبح فيه كلماتنا أو أفعالنا مثار صعوبة أو مخيفة أو حتى مصدر خطر على الآخرين لاستخدام قوتهم. يمكن أن يؤدي عدم توازن القوى الناتج إلى العنف بأشكاله المتعددة - الجسدية أو الجنسية أو العاطفية أو الاقتصادية.

الوحدة الرابعة

- الأعراف الاجتماعية هي قواعد غير مكتوبة بشأن الطريقة التي يتوقع المجتمع من الناس أن يتصرفوا بها. على سبيل المثال، يصل الطلاب إلى الفصل في الوقت المحدد، ويتزوج أكبرهم سنًا أولاً، وتبقى النساء في المنزل لرعاية الأطفال بينما يخرج الرجال للعمل. ومن الممكن أن يؤدي عدم القيام بهذه الأعراف إلى عقوبات (مثل التعرض للانتقاد أو الأحكام أو الاستبعاد). والأعراف الاجتماعية موجودة في جميع أجزاء حياتنا - في أسرنا ومجتمعاتنا وقوانيننا ومؤسساتنا.
- حقوق الإنسان هي الحقوق التي يتمتع بها جميع الناس بحكم كونهم بشرًا. لكل إنسان الحق في حيازة الممتلكات للحصول على التعليم ليعيشوا حياة كريمة وتلبية احتياجاتهم الأساسية، بما في ذلك الغذاء والماء والمأوى للحصول على عمل هادف والتحرر من العنف.

الوحدة الخامسة

- ثقافة مكان العمل السامة هي أي حالة من حالات التوظيف التي يؤثر فيها العمل أو الجو المحيط أو الأشخاص أو أي مجموعة من هذه العوامل على الموظفين بشكل سلبي. وجميع الوظائف تنطوي على درجة من الضغط، ولكن عند تداخل الضغط بشكل غير معقول مع إنتاجية المنظمة والحياة الشخصية للموظفين، فإنه يصبح ضارًا. ومن بعض الأمثلة على السلوكيات السامة في مكان العمل تشمل التغيب عن العمل، أو الاستيلاء على المستلزمات المكتبية، أو النسيان، أو التخريب على الزملاء.
- الاعتداءات الضمنية هي تعليقات أو إجراءات تنقل بمهارة بشكل غير مباشر أو عن غير قصد موقفًا تمييزيًا تجاه شخص أو أشخاص من مجموعات مهمشة أو أقل قوة. على سبيل المثال، قد يقول أحد الموظفين الوافدين في أحد الاجتماعات، "نحن في حاجة إلى تعيين موظف واد لإدارة مشكلة الفساد هنا". هذا التعليق ينقل اعتقادًا تمييزيًا ومهينًا بأن جميع الموظفين الوطنيين فاسدين أما الأجانب فليسوا كذلك. أحد الأمثلة الأخرى تتمثل في ("موظف وطني يقول لأحد اللاجئين، لديك قدرة قوية لا تليق بلاجئ"). وهذا التعليق يشير إلى أن جميع اللاجئين غير متعلمين أو يفتقرون إلى المهارات والخبرات المهنية. يمكن أن يكون أحد الأمثلة الخاصة بنوع الجنس مدير ذكر يبدو عليه الملل ويقاطع مروضاته من الإناث عندما يتحدثن أو يدلي بتعليقات مهينة حول الوظائف "نظرًا لتراجع درجة التزامهن عن الرجال" ويشير إلى "إجازة أمومة متكررة ووقت شخصي لرعايتهن" الأطفال أو المعالين "كدليل على ذلك".
- الاحترام هو طريقة للتفكير في الآخرين والتعامل معهم. واحترام أي شخص يعني أنك ستتعامل معه بطريقة تراعي بها مشاعره ورغباته وحقوقه. وليس بالضرورة أن تحب شخصًا ما لكي تتعامل معه باحترام. عندما تُظهر الاحترام للآخرين، فإنك تُظهر مدى احترافيتك ورغبتك في العمل الجماعي. ولهذا يساعد الاحترام في مكان العمل على خلق بيئة عمل إيجابية.



الوحدة السادسة

- شاهد العيان هو أي شخص يشهد حالة تحرش جنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين في وضع يتيح له معرفة ما يحدث واتخاذ الإجراءات. هناك نوعان من شهود العيان:
 - شاهد العيان النشط هو أي شخص يشهد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ويتفاعل بطريقة تشير إلى أن هذا النوع من السلوك غير مقبول.. وبمرور الوقت تساعد هذه الإجراءات على إعادة تشكيل ملامح الثقافة التنظيمية بحيث تكون أقل تسامحاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. يُظهر شهود العيان النشطون أيضاً تضامناً مع الضحية، التي قد تشعر بميل أكثر للإبلاغ نتيجة لذلك.
 - وعلى العكس من ذلك، شاهد العيان السلبي هو أي شخص يعمل من خلال رد فعله أو من خلال الامتناع عن إبداء رد فعله على تعزيز فكرة قبول التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. على سبيل المثال، يمكن عمل ذلك عن طريق التجاهل أو السخرية مما يحدث أو الانصراف. وحتى لو لم يعززوا السلوكيات المسيئة بشكل نشط، فإن شهود العيان السلبيين متواطئون، وهم يتحملون قدرًا من المسؤولية بسبب تقاعسهم عن اتخاذ إجراء عملي.
- الشجاعة الأدبية هي الرغبة في أن تكون قائدًا مدفوعًا بالقيم والقيام بالشيء الصحيح بدلاً من الاكتفاء بما هو شائع أو ملائم فقط.

الوحدة السابعة

- النسوية هي الإيمان بأن المرأة يجب أن تحظى بالحقوق والفرص نفسها التي يتمتع بها الرجل وأن علينا مسؤولية الدفاع عن اهتمامات المرأة على أسس المساواة.
- التضامن هو الوحدة، أو اتفاق الشعور أو الفعل، بين الأفراد الذين يتشاركون في المصالح أو الأهداف. إنها "السلطة التعاونية" التي نشعر بها عندما نقف مع الآخرين ضد الظلم أو الإساءة. على الرغم من أننا غالبًا ما نرى التضامن على أنه إحساس نشعر به مع الأشخاص المقربين منا، إلا أننا نشعر وننتضامن مع الغرباء والأشخاص من خارج مجتمعنا المباشر ممن يتشاركون قيمًا ومشاعر مماثلة عن الصواب والخطأ والعدالة وحقوق الإنسان.
- أي حليف ذكر يدرك مدى قوته ويستخدمها للتصدي لاختلالات توازن السلطة في علاقاته في المنزل والعمل والمجتمع المحلي، ويصغي إلى النساء ويسعى للحصول على الإرشادات منهن بناءً على ملاحظات النساء كما يهيئ المجال للنساء للحديث والتصرف. إنه لا يسعى للحصول على الفضل لنفسه ولكنه يتخذ إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي بناءً على إيمانه بأن جميع البشر متساوون ويستحقون الحقوق والفرص نفسها.
- المساواة تعني أن الرجال صادقون مع أنفسهم ومع الآخرين فيما يتعلق بقوتهم والطريقة التي يستخدمونها أو يفشلون في استخدامها لمنع وإنهاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. تتطلب ممارسة المساواة من الرجال الانخراط في التأمل الذاتي المنهجي والانفتاح على التعليقات المقدمة من النساء بحيث يُسنى لهم إجراء تحسينات.
- مفهوم عقلية التطور يعني أن القيام بالشيء الصواب والالتزام بالتطور الشخصي أهم من راحتنا الشخصية.

الوحدة الثامنة

- التحول هو عملية تغيير عميقة تعطينا توجهاً أو ميلاً جديداً. وعلى عكس التغيير (الذي ينطوي على إحداث تقدمًا تدريجيًا)، فإن التحويل ينطوي على تغيير أساسي في الشكل أو المادة، حيث يكون الشكل النهائي مختلفًا تمامًا عن الأصل.



متتبع الأفعال: توصيات للتغيير من الوحدات من 1 حتى 7.

مادة الجلسة (8ب) - توصيات للتغيير من الوحدات من 1 إلى 7.

الوحدة الأولى. ما هي عملية "تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟"
اقتراحات النساء فيما يتعلق بالإجراءات التي يمكن للرجال اتخاذها لتهيئة مكان عمل آمن وداعم.

1. _____
2. _____

الوحدة الثانية. معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.
اقتراحات لإزالة العوائق التي تحول دون الاعتماد الكامل لمدونة قواعد السلوك.

1. _____
2. _____

الوحدة الثالثة. العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والقوة.
الإجراءات المتبعة لتصحيح اختلالات توازن القوة في مكان العمل.

1. (ذات صلة بالنوع الاجتماعي) _____
2. (عامة) _____

الوحدة الرابعة. الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة.
الإجراءات المتبعة لمعالجة الأعراف الاجتماعية التي تحتل على "القوة السلطوية" لدى الرجال على النساء في مكان العمل.

1. _____
2. _____

الوحدة الخامسة. الاحترام في مكان العمل
السلوكيات المقترحة لتعزيز الاحترام في مكان العمل.

1. _____
2. _____

الوحدة السادسة. اتخاذ الإجراءات
اقتراحات النساء فيما يتعلق بالدعم الذي يحتاجونه من الرجال بصفتهم شهود عيان أو الإشارات/التلميحات الاجتماعية لتوضيح عدم ملاءمة السلوك.

1. _____
2. _____

الوحدة السابعة. القيام بدور الحلفاء الفعالين
مقترحات لتهيئة بيئة مواتية للعمل على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق تبديد المخاوف التي تعيقنا.

1. _____
2. _____

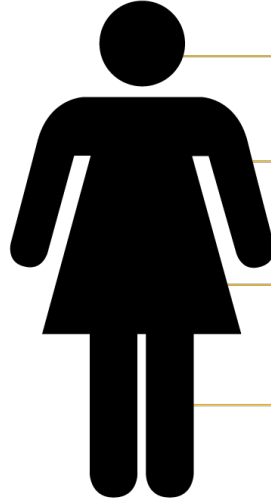


مواد الجلسات لمبادرة "تحركوا الآن"

الوحدة الأولى

مواد الجلسة (أ1) – ما حجم مشكلة أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟

ما حجم مشكلة أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟



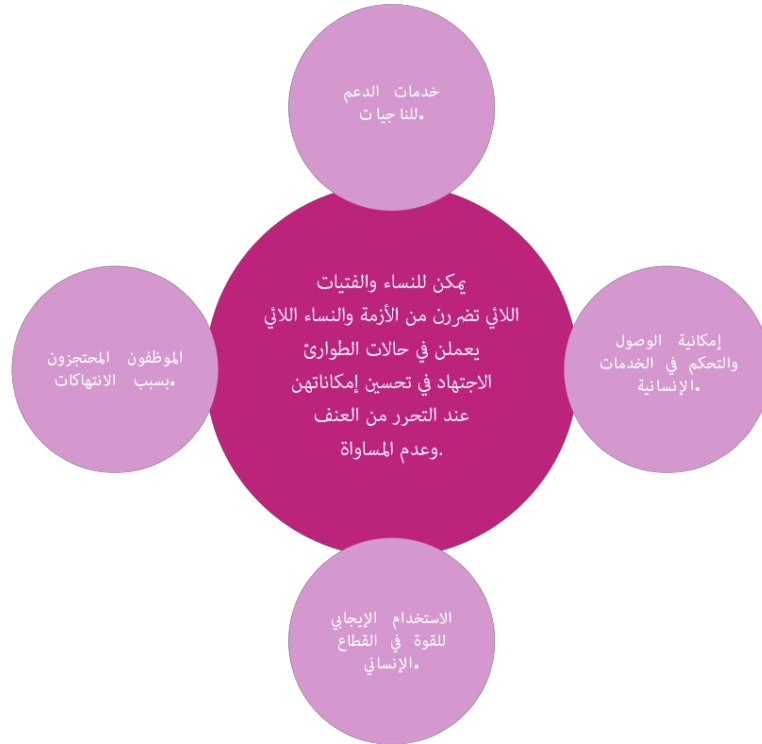
تعرض **48%** من العاملات في المجال الإنساني للمس من زميل لهن بطريقة غير مرغوب فيها.

تعرض **55%** من العاملات في المجال الإنساني لمضايقات رومانسية أو جنسية متواصلة من زملائهن.

وكالة، **67** فردًا متورطين في بلاغ "الجنس مقابل المساعدة" في **42** (غرب إفريقيا لسنة **2002**).
(بلاغًا لدى منظمة أوكسفام بعد فضيحة هايتي **73 2017**).

وقوع **589** حالة من حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بين الوكالات الرائدة بلاغًا بعد إعصار موزمبيق **12**.

مادة الجلسة (ب1) – "رؤية من أجل التغيير: عدم التسامح مطلقًا مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في القطاع الإنساني."



صور مرئية توضح الوحدات الثماني في رحلة "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي "نحول التحول (مادة الجلسة 1 ج)."



التوعية=المفاهيم	تستكشف الموضوع على نطاق واسع، حيث تُعرض المفاهيم من خلال المحاضرات والمناقشات والأنشطة الجماعية.
التأمل الذاتي=الاستيعاب الداخلي	تطبيق الموضوع على الذات، حيث يتيح وقت الراحة للمشاركين باستيعاب المفاهيم ودمجها داخليًا عن طريق المطالعة وتصورها وتسجيلها في دفاتر اليومية.
الممارسة=العمل	يطبق الموضوع على ممارسات التنظيم والوقاية. تهدف إحاطات الموظفين والمشاريع الجماعية إلى تحويل الثقافة والعمليات التنظيمية والطريقة التي يتعامل بها الموظفون مع بعضهم البعض.

مادة الجلسة (ه1) - خمس مزايا لمساحة أكثر أمانًا

السرية: السرية تعني الحفاظ على خصوصية المعلومات؛ إذ قد يشارك الأشخاص خبراتهم أو قصصهم الشخصية للمساعدة في توضيح فكرة أو إنشاء اتصال شخصي أو طلب المساعدة. وفي مساحة أكثر أمانًا، هناك فهم مشترك بأن الجوانب الخاصة لمناقشتنا (أسماء الأشخاص أو المعلومات الكاشفة أو الحساسة) لن تتكرر خارج المناقشة. يمكن طرح الموضوعات والأفكار الرئيسية علانية، ولكن ينبغي ألا يخشى من أن تصبح تجاربه الخاصة من المعارف المشتركة.

حيادية السلوك: في مساحة التعلم الخالية من إصدار الأحكام (المحايدة)، يحظى الأشخاص بالدعم أثناء عملهم خلال لحظات من التطور الشخصي. على سبيل المثال، على الرغم من أننا سنتعرف في وحدة لاحقة على أن المبادئ الإنسانية تشمل الحيادية وعدم التمييز، فإننا باعتبارنا من بني البشر لدينا تحيزات. وبينما نشارك في المناقشات الجماعية المنعقدة، سنتعلم المزيد عن أنفسنا والآخرين، وبعضها سيفاجئنا. إن الاعتقاد السائد بأن بعض المجموعات أفضل من البعض الآخر راسخ لدرجة أنه من الممكن أن يؤثر على طريقة تفكيرنا، حيث ينطوي جزء من إدراك الذات على اكتشاف التحيزات داخلنا. وفي مساحة أكثر أمانًا، يمكننا تحديد هذه التحيزات، وتحمل المسؤولية عنها وتغييرها - وفي الوقت نفسه، حاول أن تتعاطف مع زملائنا الذين يقومون برحلاتهم الخاصة لاكتشاف الذات.

التواصل المباشر: جزء من إنشاء مساحة أكثر أمانًا هو التحدث عند الشعور بالأذى، وعلى هذا النحو، لم يُترك أحد أبدًا ليتساءل عما إذا كان الآخرون لديهم مشاعر سلبية بسبب شيء قالوه أو فعلوه. إحدى طرق القيام بذلك تتمثل في استخدام عبارات "أنا": "عندما قلت _____، انتابني شعور ب_____ لأن....."يساعدنا استخدام عبارات "أنا" على فصل المقصود عن الأثر الناتج، حيث يُسمح للمتحدث أن يعبر عن الشعور الذي انتابه بسبب موقف دون توجيه الاتهام المباشر للمستمع، ومنح المستمع فرصة لشرح وجهة نظره. وقد يكون استخدام جملة "أنا" والاستماع إليها أمرًا صعبًا في البداية، إذ يتطلب الأمر التحلي بالتواضع والانفتاح لتقديم الملاحظات وتلقيها. يمنحنا التواصل المباشر فرصة لخلق مساحة أكثر أمانًا نرغب فيها وننمو بشكل فردي وباعتبارنا مجموعة.

الوقت المخصص للعناية بالنفس: تشجع المساحة الأكثر أمانًا الأشخاص على الاعتناء بأنفسهم. يمكن أن تكون مشاركة القصص الشخصية أمر صعب من الناحية العاطفية. إن إنشاء مساحة أكثر أمانًا يعني أننا نخصص الوقت لاحتياجاتنا واحتياجات الآخرين العاطفية. يمكننا أن نلتمس العذر لأنفسنا من أجل لحظة من التفكير والتأمل، ونطلب الدعم من الزملاء أو نطلب الدعم التخصصي عند الحاجة - وبإمكاننا تشجيع الآخرين على فعل الشيء نفسه. وهذا التأمل تمرين صحي، حيث تتيح لنا الرعاية الشخصية إنشاء مكان للعمل آمن ومحترم.

الالتزامات: إن إنشاء مساحات أكثر أمانًا يتطلب التزامًا طويل الأجل وذلك بممارسة السرية واتباع سلوك عدم إصدار الأحكام (المحايدة) والتواصل المباشر وتخصيص الوقت للرعاية الذاتية. ومع مرور الوقت، تندمج هذه السلوكيات في ثقافة يعتمد عليها الناس ويتوقعونها. إن التزامنا بهذه المزايا يعني أن إنشاء مساحات أكثر أمانًا يمثل أولوية حتى يشعر الناس بالراحة عند مشاركة مشاعرهم وأفكارهم الأكثر صدقًا. وبهذا الصدق والانفتاح فقط يمكننا التخلص من طرقنا القديمة في التفكير ودعم بعضنا البعض لتبني قواعد السلوك لدينا باعتبارنا من العاملين في المجال الإنساني. إنها مسؤوليتنا - بصرف النظر عن دورنا داخل المنظمة - مسؤولية المساهمة في إنشاء مساحات أكثر أمانًا لزملائنا وعمالنا.

أسئلة المتابعة

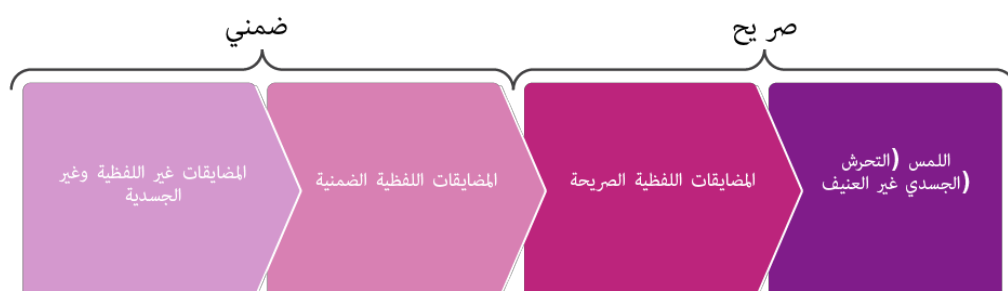
1. لماذا هذه المزايا الخمس مهمة لمبادرة "تحركوا الآن" لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟.

2. ما هي المزايا التي سيكون من الأسهل تبنيها؟

3. أيها سيكون الأصعب؟ لماذا؟

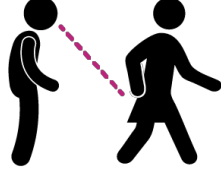
مادة الجلسة (و1) - تسلسل التحرش الجنسي

تسلسل التحرش الجنسي





صور مرئية لسيناريوهات التحرش الجنسي



المضايقات غير اللفظية وغير الجسدية
تحديق غير لائق وغير مرغوب فيه إلى أجزاء معينة
من الجسم أو إيماءات وجه ذات طابع جنسي



GOOD MORNING
BEAUTIFUL! THIS IS
A GREAT REPORT!

المضايقات اللفظية الضمنية
تلميحات جنسية ورسائل غير مباشرة وخفية محفزة
جنسياً



IF YOU WERE WILLING TO
GO THE EXTRA MILE WITH
ME, I COULD HELP YOU TO
GET AHEAD FASTER.

المضايقات اللفظية الصريحة
كلمات وتعليقات غير مرغوب فيها ذات طابع
جنسي صريح

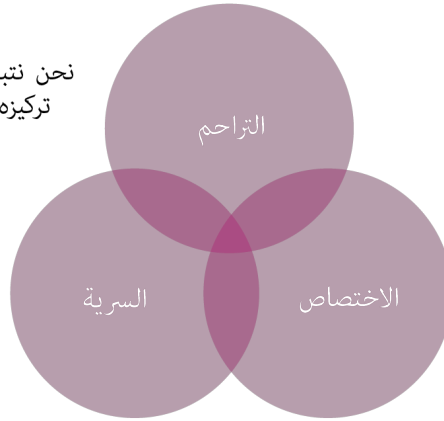


اللمس
اللمس غير المرغوب فيه أو غير اللائق أو اقتحام
المساحة الشخصية



الاعتداء
لا يدخل الاعتداء الجنسي ضمن نطاق تسلسل التحرش
الجنسي نظراً لأنه يتعدى التحرش الجنسي. فهو أي
اتصال جنسي قسري يشمل على سبيل المثال لا الحصر
التعدي الجنسي والاعتصاب

نحن نتبنى نهجاً ينصب
تركيزه على الناجين



عينة من سياسة مناهضة التحرش الجنسي.

عينة من حماية المستفيدين من الاستغلال والانتهاك الجنسي.



مادة الجلسة (1ط) - أسئلة المناقشة

أسئلة خاصة بالمجموعات النسائية

1. إذا كان من الممكن أن يغير هذا التدريب شيئاً واحداً في مكان العمل فيما يخص أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فماذا يجب أن يكون هذا الشيء؟
 2. ما الذي تحتاجه النساء من الرجال لتهيئة جو داعم للمناقشة والتعلم؟ كيف يمكن أن تختلف احتياجاتهم على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية؟ معتقدات دينية؟ القدرة أو الحالة الصحية؟ الميول الجنسية والهوية الجنسية (ذات صلة ليس فقط بالنساء، ولكن أيضاً للرجال والأفراد غير ثنائيي الجنس)؟
 3. هل هناك أي شيء يحتاج الميسرون إلى معرفته حول ثقافة المكتب/مكان العمل حتى يتمكنوا من عقد محادثات مثمرة حول هذه الموضوعات؟
- أسئلة خاصة بمجموعات الرجال.

1. ما هو الشيء الوحيد الذي تهتم أكثر بتعلمه؟
2. ما الذي يمكن للرجال فعله من أجل زميلاتهم لتهيئة جو داعم للمناقشة والتعلم؟ كيف يمكن أن تختلف جهودهم على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية؟ معتقدات دينية؟ القدرة أو الحالة الصحية؟ الميول الجنسية والهوية الجنسية (ذات صلة ليس فقط بالنساء، ولكن أيضاً للرجال والأفراد غير ثنائيي الجنس)؟
3. هل هناك أي شيء يحتاج الميسرون إلى معرفته حول ثقافة المكتب/مكان العمل حتى يتمكنوا من عقد محادثات مثمرة حول هذه الموضوعات؟

مادة الجلسة (1ي) - إحاطة الموظفين رقم 1: إنشاء مساحات أكثر أماناً للمناقشات ذات الصلة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين

1. الأساس المنطقي والأهداف الخاصة بمبادرة "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين": على مدار أسبوع/شهر، سيشارك فريقنا في تدريب مهم جداً يسمى تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني. للأسف تنسم أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين شائعة جداً في القطاع الإنساني. يعد هذا التدريب أمراً بالغ الأهمية لأننا بصفتنا عاملين في المجال الإنساني، لدينا مسؤولية الاضطلاع بالعمل بطريقة تحافظ على سلامة الموظفين والعلماء.
2. التعريفات: التحرش الجنسي هو سوء سلوك جنسي يستهدف العاملات في المجال الإنساني. أما الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أو ما يعرف اختصاراً باللغة الانجليزية باسم SEA فهو سوء سلوك جنسي يستهدف العميلات.
3. السياسات ذات الصلة: منظمنا لديها سياسات صارمة بشأن أفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. لدينا _____ سياسات [حدد العدد والأسماء] التي تحدد التوقعات لسلوك الموظفين والإبلاغ عند وقوع حادث.
4. النهج المتمحور حول الناجيات: عند الاستجابة لأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، نعطي الأولوية لاحتياجات الناجيات. وهذا معناه أنه يجب منح الناجية حرية تقرير ما إذا كانت تريد الإبلاغ عن الحادث وإلى أي درجة. ونحن نقوم بذلك لتجنب إصابة الناجية بصدمة مرة أخرى والحاق المزيد من الأذى بها.
5. إنشاء مساحات أكثر أماناً للنقاشات ذات الصلة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين": في الوحدة الأولى، تعلمنا أن تهيئة جو يمكن فيه للموظفين مناقشة حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بحرية وأمان هو أمر أساسي. لقد التزمنا جميعاً بالتمسك بصفات مثل البقاء على الحياد، والمباشرة بلباقة، والسرية فيما يتعلق بالمعلومات الشخصية التي يجري مشاركتها. تعلمنا أيضاً أن التوقعات الرئيسية للمرأة لهذا التدريب كانت في حدوث _____ وأن الرجال يريدون معرفة المزيد عن _____. أشارت النساء أيضاً إلى أنه لكي يكون التدريب وهذه العملية آمناً حقاً، فهن بحاجة إلى لكي _____. سمعنا أيضاً أنه قد تكون هناك مخاوف خاصة بمجموعات متنوعة من الموظفين يجب علينا أن نراعيها، بما فيها _____.
6. سؤال للفريق الأوسع نطاقاً: أي أسئلة أو ردود على هذا الإحاطة؟ لماذا تعتقد أن هذا التدريب مهم؟ هل بسبب وجود صلة؟ أي اقتراحات لمشكلات يمكننا استكشافها؟

الوحدة الثانية

مادة الجلسة 2 أ - المبادئ الإنسانية.

- الإنسانية: يجب علاج معاناة الإنسان أينما وجدت. يتمثل الغرض من العمل الإنساني في حماية الأجواء الحياتية والصحة وضمن احترام البشر.
- مادة الجلسة (2ب) - أسئلة للتفكير والتأمل هل يوجد توافق بين هويتك الشخصية والمهنية؟ يجب على الجهات الإنسانية الفاعلة الالتزام إلى أي طرف في الأعمال العدائية أو الانخراط في خلافات ذات طابع سياسي أو عرقي أو ديني أو أيديولوجي.
1. عدم التمييز: يجب على الجهات الإنسانية الفاعلة أن تتعامل مع جميع الأشخاص على قدم المساواة، مع إعطاء الأولوية لحالات الكرب الأكثر إلحاحاً وعدم التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الجنس أو أي شيء آخر.
 2. عدم الإضرار: يجب على الجهات الإنسانية الفاعلة ألا تضر أو تلحق الضرر بأي شخص أو شيء، بما في ذلك البيئة الطبيعية أو الثقافية أو الدينية أو الاقتصادية أو العسكرية أو غير ذلك من الأهداف التي قد يحملها أي جهة فاعلة حول المناطق التي يتم فيها تنفيذ العمل الإنساني. سنتبنى هذه المبادئ بشكل كامل؟
 3. الاستقلال: يجب على الجهات الإنسانية الفاعلة أن تكون مستقلة عن أي جهة فاعلة أخرى، بما في ذلك الجهات الحكومية أو العسكرية أو الاقتصادية أو العسكرية أو غير ذلك من الأهداف التي قد يحملها أي جهة فاعلة حول المناطق التي يتم فيها تنفيذ العمل الإنساني. سنتبنى هذه المبادئ بشكل كامل؟
 4. كيف سيغير عملك إذا كنت تمتلك هذه المبادئ الإنسانية؟
 5. ما المصدر الذي تستلهم منه المبادئ الإنسانية؟

**المبادئ الإنسانية هي: الإنسانية والحياد وعدم التحيز والاستقلال ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار".



مادة الجلسة (2ج) - إحاطة الموظفين رقم 2: العيش وفقًا لقيمنا الحياتية بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني

1. هويتنا المهنية: يتسم الموظفون في هذا المكتب بأنهم متنوعون، حيث يوجد رجال ونساء من مختلف الفئات العمرية والخلفيات والثقافات. على الرغم من اختلافاتنا، نحن على تواصل بعملنا وهويتنا المشتركة بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.
2. المبادئ الإنسانية: بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني، هناك خمسة مبادئ من المتوقع لنا أن نعيش وفقًا لها هي: الإنسانية والحيادية والاستقلالية وعدم الانحياز ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار". وهذه المبادئ تنعكس في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتنا.
3. الهوية والقيم والإجراءات: لدينا هويات متعددة ومتداخلة باعتبارنا من الأشخاص الذين لديهم كيانهم. على سبيل المثال، أنا لست مجرد رجل أو امرأة. وهويتي أيضًا يتم تحديدها حسب الفئة العمرية والميول الجنسية والعرق والجنسية والقبيلة والمجموعة العرقية والحالة الاجتماعية والأبوية والصحية. شخصيتك تؤثر على نظام القيم الخاص بك، والذي بدوره يرسم ملامح أفعالك والعواقب والتي يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية.
4. مواءمة هويتنا الشخصية والمهنية: بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني، يُتوقع منا أن نعيش وفقًا للمبادئ المهنية التي تتعارض أحيانًا مع قيمنا الشخصية. على سبيل المثال، قد يكون هناك توقع قوي بالنسبة لنا لتفضيل احتياجات قبيلتنا أو مجموعتنا العرقية على احتياجات الآخرين. ومع ذلك، فإن مبدأ الاستقلال يتطلب منا العمل لتخفيف حدة معاناة جميع الناس، وليس فقط الأشخاص القريبين منا. هدفنا يكمن في تسوية هذه النزاعات الداخلية ومواءمة هويتنا مع أسمى قيمنا. يشير مصطلح "أسمى قيمنا" إلى الأفكار والسلوكيات التي لها عواقب إيجابية على أصدقائنا وعائلاتنا وعمالنا.
5. العيش وفقًا لقيمنا: كما ذكرنا، تركز مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمتنا على المبادئ الإنسانية. حيث شعرنا في مناقشتنا الجماعية وجود عدد من المجالات التي يمكن فيها للموظفين بذل مزيد من الجهد لدعم مدونة قواعد السلوك. شعرنا أن _____ على وجه التحديد في حاجة إلى العمل، لكننا حددنا أيضًا _____ باعتبارها من العقوبات التي يجب معالجتها حتى يحدث ذلك.
6. سؤال للفريق الأوسع نطاقًا. هل توافق على أن _____ أحد مجالات مدونة السلوك التي تحتاج إلى العمل عليها؟ هل توافق على أن _____ هي عقوبات لاستيعاب هذه السلوكيات؟ ما هو تأثير العمل الجماعي لتحسين اعتماد مدونة قواعد السلوك؟



مادة الجلسة (3أ) - أسئلة التحقق من المعرفة.

1. ما هي هويتنا المهنية؟

.....✂

2. ما هي المبادئ الإنسانية؟

.....✂

3. ما هي الهوية الشخصية؟

.....✂

4. ما الذي يعنيه أن نحيا بقيمنا؟

.....✂

الإجابات

1. هويتنا الأولى والأكثر أهمية هي العمل في المجال الإنساني. (تشمل الإجابات المحتملة الأخرى العمل كمدير ومساعد ومقدم للرعاية ومساعد إداري وما إلى ذلك).

2. المبادئ الإنسانية هي: الإنسانية والحياد وعدم التحيز والاستقلال ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار".

3. هويتنا معقدة ومتعددة الأوجه، وتشمل جوانب رأسية (ديموغرافية) وأفقية (أدوار اجتماعية).

4. ضمان توافق هويتنا الشخصية والمهنية واتساق هويتنا وقيمنا وسلوكياتنا (الكلمات والأفعال) ولها تأثير إيجابي على الآخرين.



مادة الجلسة (3ب) - الهويات الذكورية الافتراضية

- مسؤول توزيع أغذية الذكور
اسمي جمعة وأبلغ من العمر 25 عامًا. بدأت العمل في القطاع الإنساني بعد تخرجي من الجامعة. أعمل مسؤول توزيع أغذية وأقوم بالسيطرة على التجمعات عندما تخرج التوزيعات عن نطاق السيطرة. ينظر إليّ في المنظمة على أنني نجم صاعد وأتوقع حصولي على ترقية. أحيانًا ما يُحضر لي أفراد المجتمع هدايا تعبيرًا عن تقديرهم وهو ما أقبله بكل سرور. أحصل على راتب مبدئي، وليس من السهل تدبر أمور المعيشة.
- ✂
- كبير منسقي الشؤون الإنسانية للذكور
اسمي بوسكو وأبلغ من العمر 45 عامًا. أقوم بالإشراف على 150 موظفًا يقدمون الطعام والمساعدة الطبية والخدمات الصحية للاجئين والتجمعات المضيفة. أنا عضو يحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير في الفريق. لديّ أذن مدير منظمنا ونفوذ كبير لدى الحكومة المحلية. أدم حقوقي المرأة وطردت العديد من الموظفين الذكور بسبب التحرش الجنسي.
- ✂
- سائق ذكور
اسمي يوليوس وأبلغ من العمر 32 عامًا. لقد كنت أقود سيارة لحساب وكالتي منذ خمس سنوات. مشهور وأحظى بإعجاب المجتمعات التي تعمل لديها. في الواقع، غالبًا ما يتصل بي أعضاء المجتمع للحصول على المشورة لأنهم يقدرون رأيي. من الممكن أن أشعر بالخلل في الاجتماعات لأنني أقل تعليمًا من الموظفين الآخرين. لدي ثلاث زوجات في مجتمعات مختلفة، وأعاني من أجل تدبر أمور المعيشة.
- ✂
- ذكر بائع أدوية،
واسمي ستيفن. أبلغ من العمر 35 عامًا مشغول بالعمل مديرًا لدى شركة أدوية. تعليمي جيد جدًا ولدي أكثر من 10 سنوات من الخبرة في القطاع الصحي. أنا مندوب مبيعات لامع، وكثيرًا ما يرسلني مديري للإشراف على الشحنات الطبية. عندما كنت بعيدًا عن المقر الرئيسي، تقربت مني نساء لاجئات للحصول على الأدوية المجانية والمساعدة في أوراقهن. أنا سعيد للغاية لأنني سألتزم بذلك مقابل بعض الوقت بمفردي معهم، فأنا رجل عاطفي، وأستمتع بفضاء الوقت مع النساء.
- ✂
- قائد ذكر للمجتمع المحلي اسمي جيمس
وأبلغ من العمر 55 عامًا. أنا قائد مؤثر وأحظى بالاحترام والتقدير في المجتمع المضيف. تسعى الوكالات الإنسانية التي ترغب في العمل في هذا المجال للحصول على موافقتي وتوصياتي قبل أن تبدأ في تنفيذ المشاريع. وقمت أيضًا بالتحكيم في القضايا التي كان فيها لموظفي المنظمات غير الحكومية علاقات مع فتيات لاجئات. أقوم بتيسير عمل التسويات وأطلب من العاملين في المنظمات غير الحكومية في الغالب دفع تسوية مالية للأسرة أو الزواج من الفتاة. لدي عائلة كبيرة والكثير من الأقارب الجائعين التي يجب إطعامها، لذلك أتقاضى رسومًا بسيطة مقابل خدماتي كوسيط. مؤخرًا تعرض ابني لحادث ولم أستطع سداد الفواتير الطبية.
- ✂
- مدير فطري ذكر مغترب
اسمي هنري. عمري 62 سنة من باريس، فرنسا. ظللت أعمل في القطاع الإنساني طوال 15 عامًا الماضية. أحظى بتقدير وكالتي لأن لدي علاقات اجتماعية ومهنية ممتازة وجلبت الكثير من أموال المانحين إلى المنظمة. كانت لدينا قضية تتعلق بموظفة تعرضت لاعتداء جنسي من قبل موظف ذكر. كان الموظف الذكر موهوبًا - ولم أتمكن من تحمل خسارة أفضل الموظفين لدي - لذلك قمت بتأديبه وأبقته على رأس عمله. أعول عائلة صغيرة ونستمتع معا بحياة مريحة.
- ✂
- عامل نظافة ذكر
اسمي سامسون وأبلغ من العمر 46 عامًا. ظللت أعمل في هذه الوظيفة في منظمة إنسانية على مدار الثلاث سنوات الماضية. لأن الراتب ضئيل، وأكافح من أجل تغطية نفقاتهم. مؤخرًا مرضت زوجتي، لكنني لم أتمكن من دفع تكاليف الجراحة لأنني متعاقد بعقد قصير الأجل، لذا ليس لدي تأمينًا صحيًا. أنتهي إلى أقلية عرقية ينظر إليها على أنها أقل شأنًا. غالبًا ما يضايقتني الموظفون ويطلبون مني القيام بمهام شخصية لهم. حقًا لا أفهم العمل الذي تقوم به المنظمة لأنني قلما يتم دعوتي لحضور الاجتماعات.



1. متدربة أنثى
اسمي أمينة وأبلغ من العمر 25 عامًا. مؤخرًا بدأت فترة تدريب لدى منظمة إنسانية. أستمع بالعمل، وأتعلّم الكثير! وفي الآونة الأخيرة بدأ رئيسي في اصطحابي بمفرده لتناول الغداء معه. على وجبة الغداء، يوجه لي الكثير من الأسئلة الشخصية. ينتابني شعور بعدم الارتياح، لكنني لست متأكدة مما يجب فعله. عندما تنتهي فترة التدريب، أود أن يتم تعييني في وظيفة بدوام كامل، لذلك أحتاج إلى إظهار أنني متعاون.

2. مديرة أنثى
اسمي مي وأبلغ من العمر 55 عامًا. أعمل في منظمة إنسانية بصفتي مديرة لمعسكر القاعدة. وأنا المديرة الوحيدة في هذا المعسكر، وقد استغرق الأمر مني سنوات للوصول إلى هذه المرحلة من حياتي المهنية. أضطلع بالعديد من المسؤوليات العائلية، وأواجه صعوبة في تحمل أعبائها لأنني أم عزباء. أحيانًا ما أستمع شكاوى الموظفين الأصغر سنًا بالتحرش الجنسي. وشخصيًا أعتقد أن الشباب بحاجة إلى تخطي الأمور بأنفسهم! نحن المُستَنات تحملنا أسوأ بكثير عندما بدأنا.

3. مستشارة وافدة أنثى
اسمي سارة وأبلغ من العمر 32 عامًا. أنا من الولايات المتحدة ولدي خبرة خمس سنوات في القطاع الإنساني. عندما رزقت بطفل، كنت بحاجة إلى مزيد من المرونة، لذلك انتقلت إلى مدينة نيويورك وبدأت في الاستشارة. لدي معرفة أساسية صحية وأقوم بإجراء تقييمات على المنشآت الصحية في حالات الطوارئ. وفي رحلتي الأخيرة واجهت مشكلة مع سائق يتحرش بي. أبلغت المدير عن الواقعة وقام بالتحقيق في الأمر. فيما بعد سمعت أنه قد تم التخلي عن السائق وعن قيام العديد من الموظفين الوطنيات بتقديم شكاوى ضده قبلي، ومع ذلك فلم يتم اتخاذ أي إجراء ضده.

4. لاجئة
اسمي فلورنس، وأبلغ من العمر 18 عامًا. قبل عامين اندلع الصراع في بلدتي فهربت إلى هذا المخيم مع أطفالتي الصغار. الحصص الغذائية التي نحصل عليها ليست كافية، لذلك أفعل ما بوسعي للبقاء على قيد الحياة. أحصل على أموال إضافية من بيع الحطب، حيث يتعين علي المشي لساعات طويلة في المناطق الخطرة لجمعها. قام موظف توزيع المواد الغذائية في جينا بالضغط عليّ من أجل خدمات جنسية مقابل حصص غذائية في عدد من المناسبات.

5. عضوة المجتمع المضيف
اسمي أنجلا وأبلغ من العمر 32 عامًا. وعندما توفي زوجي مؤخرًا، أصبحت أنا المِعِيل الوحيد لعائلتي. أعمل مدرّسًا في مدرسة ابتدائية في مدرسة تدعمها منظمة دولية. أحب عملي، ولكن بعد وفاة زوجي بدأ مدير المدرسة في ملاحقتي. وقد جعلت المضايقات من الذهاب إلى العمل أمرًا صعبًا، لكن ليس لدي خيار آخر. انضمت في الآونة الأخيرة إلى برنامج تدريب مهني تديره المنظمات غير الحكومية الدولية نفسها. طلبت المنسقة "رسومًا" لم أرغب في سدادها. في النهاية، وعلى الرغم من ذلك، فقد قمت بالسداد نظرًا لحلول موعد سداد الرسوم المدرسية لأولادي قريبًا ويحدوني أمل في أن تتاح أمامي مزيدًا من الفرص نتيجة للبرنامج.

6. ناشطة صحية مجتمعية
اسمي ماريّا وأبلغ من العمر 27 سنة. أعمل كمرشد للصحة والرعاية الصحية لصالح منظمة غير حكومية. أحب عملي ولكنني أشغل هذا المنصب منذ خمس سنوات. الراتب الذي أكسبه ضئيل وأعمل لساعات طويلة. أرغب في الاضطلاع بدور مسؤول مثل زملائي الذكور الذين تمت ترقيتهم مؤخرًا، ولكن أبلغني مشرفي أنني بحاجة إلى أن أرفع صوتي أكثر في الاجتماعات. زوجي هو المِعِيل الرئيسي، ونحن نتشاجر عندما أتخلف عن الأعمال المنزلية - وهو ما يحدث غالبًا.

7. ضابطة شرطة
اسمي ميرسي، وأبلغ من العمر 55 عامًا. عملت لدى الشرطة خلال السنوات العشر الماضية. أتلقى القضايا في وحدة العنف المنزلي التابعة لقسم الشرطة المحلي. أطلع العديد من حالات العنف ضد النساء والفتيات. لا أجني الكثير من المال، لكنني متحمسة لعملي لأنني انخرطت ذات مرة في علاقة عنيفة. هناك رجال في الشرطة يقبلون الرشاوى لإسقاط القضايا. (ويطلقون على الاغتصاب اسم "الجريمة المربحة"). أبذل قصارى جهدي لتسليط الضوء على هذا النوع من الفساد، لكنني مضطر لتوخي الحذر. تلقيت تهديدات في الماضي، وأنا في حاجة إلى الحفاظ على وظيفتي.



مادة الجلسة (3د) - عبارات المُيسر

1. إذا قمت باتخاذ القرارات في منزلك، تقدم خطوة للأمام.
2. إذا كنت تستطيع دفع الرسوم المدرسية والفواتير الطبية لعائلتك، تقدم خطوة إلى الأمام.
3. إذا كنت قد تلقيت تعليمًا بعد المستوى الابتدائي، فتقدم خطوة إلى الأمام.
4. إذا كنت تشعر بالراحة عند التحدث في الاجتماعات وزملاؤك يستمعون إليك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
5. إذا تعرضت للاستهزاء والسخرية أو عدم الاحترام بسبب العمر أو العرق أو الجنس أو هويتك العرقية، فعد خطوة إلى الخلف.
6. إذا تم حرمانك من وظيفة أو ترقية بسبب نوعك الاجتماعي، فعد خطوة إلى الخلف.
7. إذا كان لديك تأثير على مجتمعك أو في مكان عملك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
8. إذا عرض عليك أعضاء المجتمع هدايا مقابل دعمك، فتقدم خطوة إلى الأمام.
9. إذا كنت تواجه صعوبة في الموازنة بين مسؤوليات العمل والحياة المنزلية، فعد خطوة إلى الوراء.
10. إذا كنت تخشى على سلامتك في العمل أو عندما تسير إلى المنزل بعد حلول الظلام، فعد خطوة إلى الوراء.
11. إذا كنت تخشى الإبلاغ عن المضايقات أو غيرها من أشكال الظلم، فعد خطوة إلى الوراء.
12. إذا كانت العروض الترويجية أو الفرص تأتي لك بسهولة، فتقدم خطوة إلى الأمام.

مادة الجلسة (3هـ) - قصة إليزابيث

تبلغ إليزابيث من العمر 17 عامًا. قبل عدة أشهر قامت بالفرار من مسقط رأسها مع ابنها البالغ من العمر عامين وابنتها التي تبلغ من العمر 4 أشهر. لم يكن لدى إليزابيث رغبة في المغادرة ولكن لم يكن أمامها خيار آخر. اشتدت صعوبة الأمر عليها لدرجة أنها خافت على حياتها وحياة أطفالها.

كانت الرحلة إلى مخيم اللاجئين مَروعة. كان زوجها يعمل في الخارج، لذلك اضطرت للسفر بمفردها. وبعد أن لاحظ بعض الرجال الأكبر سنًا أنها تعيش بمفردها، قاموا بتقديم إغراءات جنسية، وهو ما رفضته. عندما تشاركت إليزابيث قصتها مع زوج من اللاجئين التقت بهما في الرحلة، استنكروا ما فعلته لاستفزاز الرجال وتوقفوا عن التحدث معها.

بعد أن وصلت إلى الحدود، حاول ضباط الهجرة منعها من العبور. وبدأوا في إبرام مقايضة معها: من الممكن أن يسمحوا لها بالعبور مقابل تنازلات جنسية. حاولت إليزابيث تقديم شكوى لدى رئيس الضباط، لكنه رد قائلاً إنه يود أيضًا "التعرف عليها". ونظرًا لأن إليزابيث كان لديها بعض المدخرات، فقد استخدمتها لدفع الأموال للضباط لكي تتمكن من الوصول إلى مخيم اللاجئين.

كانت الحياة في المخيم صعبة، ومنذ أن تزوجت إليزابيث في سن 13، لم تتمكن من إكمال دراستها، وكان العثور على عمل أمرًا صعبًا نظرًا لعدم استطاعتها القراءة أو الكتابة جيدًا. ولم يكن لديها أيضًا أي شخص بإمكانه رعاية أطفالها أثناء النهار.

مع مرور الوقت ازداد يأس إليزابيث إلى حد بعيد. كانت الحصة الغذائية الأسبوعية التي تلقتها هي وأطفالها غير كافية، وكانت هناك احتياجات أساسية أخرى من المستحيل تلبيتها. بدأت إليزابيث في إنتاج الفحم وبيعه من أجل كسب المال. لم يكن العمل صعبًا فحسب، ولكن أيضًا محفوف بالمخاطر. تعرضت اللاجئات لهجمات منتظمة من قبل رجال المجتمع المضيف وهم في طريقهم من الأدغال إليها.

في الأونة الأخيرة، عرض مدير المخيم توصيل إليزابيث ببرنامج التمكين الاقتصادي للمرأة الذي تديره منظمة غير حكومية إذا كانت ستقضي الليلة معه. بسبب وضعها المزري، كانت إليزابيث تخشى أن يكون هذا هو خيارها الوحيد. وكانت تعرف العديد من النساء الأخريات ممن كانوا ينامون مع المدير للانضمام إلى البرنامج. وعلى حد قول النساء، اشتهرت المنظمة غير الحكومية بأنها لم تأخذ بلاغات الاعتداء على محمل الجد.

وبالأحرى وبشكل غير متوقع، أعيد لم شمل إليزابيث مع شقيقها جيفري. بشكل غير متوقع، تم لم شمل إليزابيث مع شقيقها جيفري. وعلى عكس إليزابيث، لم يكن متزوجًا وتمكن من العثور على عمل بدوام جزئي كمساعد لمنظمة غير حكومية. على الرغم من أن مهارات جيفري كانت محدودة، إلا أنه كان يستطيع القراءة والكتابة وكان عاملًا مُجَدًا. وكان يشبه إليزابيث، حيث تم إيقافه عند الحدود وإجباره على دفع رشوة.

وكان لم الشمل السعيد بين الأخ والأخت معناه أن إليزابيث يمكنها أن تتوقف عن بيع الفحم. كما أنها لم تعد مُضطرة إلى قبول اقتراح مدير المخيم لأن شقيقها يمكن أن يدعمهم من دخله الصغير.

أسئلة للمناقشة

1. تتحدر إليزابيث وجيفري من العائلة نفس وكانا قريبين من العمر، لكن إليزابيث واجهت تحديات مختلفة. ما هي الطرق كانت إليزابيث بها أكثر عرضة للتعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين عن جيفري؟
2. ما هي المراحل التي كانت إليزابيث فيها غرضة للاستغلال والانتهاك الجنسيين خلال هذه القصة؟
3. ما هي الأماكن التي أصبح فيها جيفري مُعرَضًا للخطر؟
4. ما الذي كان من الممكن أن يحدث لو لم تجتمع إليزابيث مع شقيقها؟



مواد الجلسة (3و) - الخطوات الأربع لتحقيق توازن القوة.

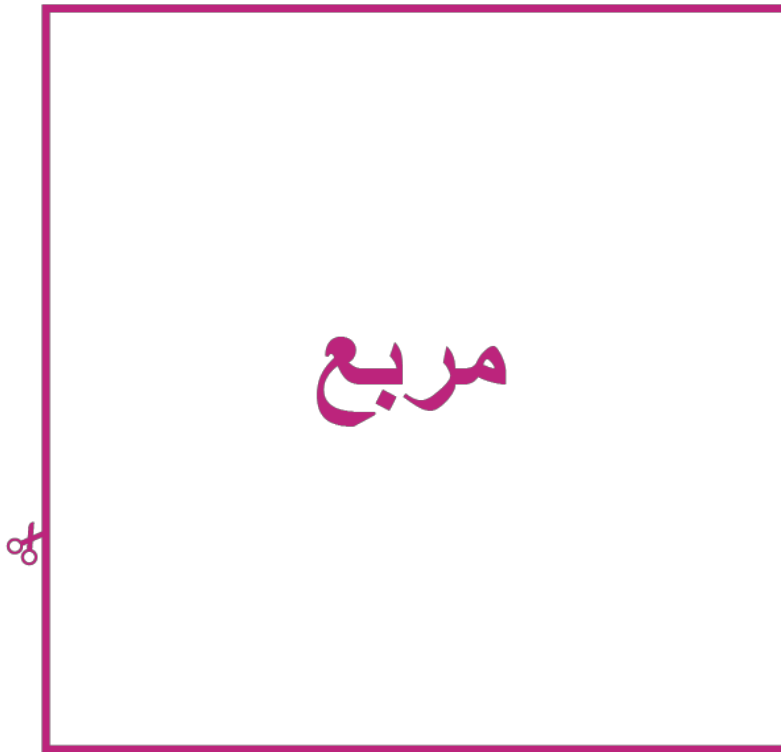
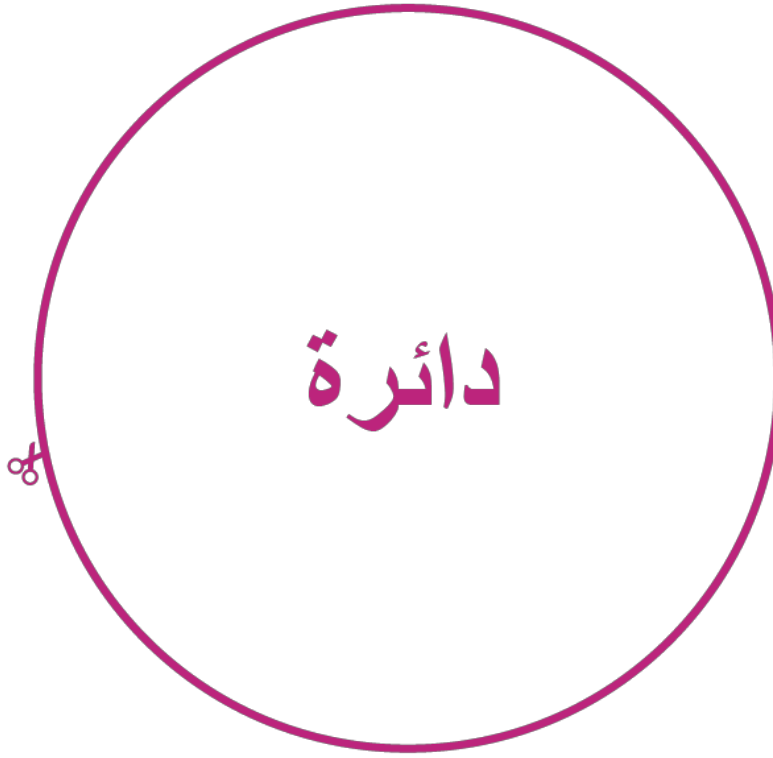
1. إعادة التفكير في السلوك السائد في مكان العمل: فكر فيما إذا كان سلوكك يجعل من الصعب على الآخرين استخدام قوتهم بشكل إيجابي في مكان العمل. هل يشعر الناس بالخوف أو قلة الثقة بعد تعاملهم معك؟ في بعض الأحيان، على الرغم من نوايانا الحسنة، نستخدم "قوتنا السلطوية" على الآخرين. إذا وجدت نفسك تستخدم "قوتك السلطوية" على الآخرين، فانظر في كيفية قدرتك على فعل الأشياء بشكل مختلف.
2. راقب نفسك وأنت في المجتمع: فكر في "قوتك السلطوية على" أعضاء المجتمع (على سبيل المثال، بصفتك عاملاً في منظمة غير حكومية على عميل، أو كشخص متعلم رسمياً على شخص ليس لديه تعليم رسمي أو كمقيم حضري على مقيم ريفي). هل تستخدم قوتك دائماً بشكل إيجابي؟ أو هل هناك أوقات تجاوزت فيها؟ هل تسعى بانتظام للحصول على تعليقاتهم؟ فكر في طرق لتعزيز "القوة التعاونية" مع أعضاء المجتمع لتقديم خدمات أفضل من خلال الاستماع إليهم والاستجابة لمخاوفهم.
3. طرح الأسئلة عن تقاعسك عن العمل: فكر في الأوقات التي لاحظت فيها استخدام الآخرين لقوتهم بشكل سلبي ولكنك أثرت الصمت. ما هي المخاوف أو العوائق التي حالت دون التحدث أو اتخاذ الإجراءات؟ فكر في طرق بديلة للتعامل مع هذه المواقف حتى تتمكن من إظهار التزامك بتحقيق توازن القوة. إذا كانت لديك قوة أقل أو كنت أصغر في المنظمة، فقد لا يكون من الأمن الانخراط في مواجهة مباشرة، ولكن قد تكون هناك خطوات أخرى تتخذها، مثل التحدث إلى الضحية بعد ذلك أو تقديم شكوى مجهولة المصدر.
4. فكر في انزعاجك الشخصي من استخدام القوة: فكر في الأوقات التي شعرت فيها بالانزعاج من ممارسة سلطتك. ما الذي جعلك تشعر وكأنك لا تستطيع ممارسة سلطتك. هل كان ذلك نوعك الاجتماعي؟ مكانك داخل المنظمة؟ هل لديك نقص في "القوة الداخلية"؟ اسأل نفسك عما إذا كنت بحاجة إلى بناء قوتك، وفي حال كان الأمر كذلك، فما هوي نوع القوة: "قوتك الداخلية" أو "القوة الموجهة" أو "القوة التعاونية".

مادة الجلسة (3ج) - إحاطة الموظفين رقم 3: 4 خطوات لموازنة القوة

1. القوة: القوة هي القدرة على التأثير في خبراتنا وخبرات الآخرين. وهي مفهوم له أهميته لهذا التدريب لأنه في كل عمل من أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تكمن إساءة استخدام للقوة.
2. تعبيرات عن القوة: يمكن للأشخاص الذين يمتلكون القوة أن يستخدموها إما إيجابياً أو سلبياً، فليس كل من لديه قوة يسيء استخدامها. وبعض الناس يختار استخدام قوتهم الفردية والجماعية للارتقاء بأنفسهم والآخرين. أما البعض الآخر فيسيء استغلالها. عند استخدام القوة سلبياً، فإننا نشير إليها على أنها تستخدم "القوة السلطوية" على الآخرين.
3. حالات اختلال توازن القوى: يعتبر اختلال توازن القوى بين عضو فريق من الذكور والإناث هو السبب الجذري لسوء السلوك الجنسي في مكان العمل. وبدون هذا الخلل، سيكون من المستحيل أن تحدث الجريمة. ولمعالجة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في مكان العمل بشكل فعال، يجب علينا موازنة القوة بين هذه المجموعات.
4. التركيز على النساء والفتيات: على الرغم من حدوث العنف ضد الرجال فعلياً، إلا أن وقوع ضحايا في صف الرجال أقل شيوعاً. عندما يقع الرجل ضحية يميل إلى أن يكون هناك عامل خطر مرتبط بالهوية متزامن (مثل العمر، أو القدرة، أو الجنسية، أو العرق، أو الميل الجنسي، أو الحالة الصحية) يزيد من ضعفهم. لهذا السبب فإن جهود الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لها موجهة نحو النساء، على الرغم من عدم استبعاد الرجال بأي حال من الأحوال.
5. اتخاذ خطوات لموازنة القوة: في مناقشتنا، حددنا اثنين من اختلالات توازن القوى التي تحدث في مكان العمل والتي من شأنها أن تؤثر على قدرتنا على تهيئة بيئة عمل آمنة للموظفات. حددنا كأهم اختلال في توازن القوة بين الجنسين يساهم في تسلسل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل. حددنا كأهم اختلال عام في القوة يساهم في شعور الموظفين بالخوف من المضي قدماً. إذا تركت دون تصحيح، فإن لهذه الاختلالات إمكانية تغذية التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في صمت داخل منظمتنا.
6. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: ما رأيك في اختلالات توازن القوة التي رصدها المشاركون في التدريب؟ هل يساهمون في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في مكان العمل؟ لماذا نعم أو لا؟



السلامة الجسدية	الاحترام من الآخرين
الفرصة لاتخاذ قراراتك الخاصة	التحكم في حياتك الجنسية





مادة الجلسة (4ج) - قوانين الكوكب الجديد

القانون الاول

في البداية رحب بالمواطنين النبلاء في هذا الكوكب الجديد! نحن كوكب من الأناس السعداء الودودين، وتوافقون دائماً للقاء أشخاص جدد ومشاركة اهتماماتنا. وبصفتنا من مواطني هذا الكوكب، لديك الحق في أربعة أشياء:

- أولاً لديك حق السلامة الجسدية، التي تحميك من التعرض للأذى الجسدي. سيأخذ كل منكم بطاقة "سلامة جسدية" لتمثيل هذا الحق. (اعرض بطاقة "السلامة الجسدية" على المجموعة.)
- ثانياً لديك حق الاحترام من الآخرين، مما يحميك من المعاملة القظة أو التمييزية من الآخرين. سيأخذ كل منكم بطاقة "الاحترام من الآخرين" لتمثيل هذا الحق. (أظهر بطاقة "الاحترام من الآخرين" للمجموعة.)
- ثالثاً ستتاح أمامك الفرصة لاتخاذ قراراتك الخاصة، التي تحميك من الأشخاص الآخرين الذين يتخذون القرارات نيابة عنك فيما يتعلق بأموالك أو ممتلكاتك أو حيازاتك وكيفية الاستفادة من وقتك. سيأخذ كل منكم بطاقة "الفرصة في اتخاذ قراراتك الخاص" لتمثيل هذا الحق. (أظهر بطاقة "الفرصة لاتخاذ قراراتك الخاصة" على المجموعة.)
- رابعاً من حَقك أن تتحكم في حياتك الجنسية، مما يحميك من الإجبار على الزواج أو ممارسة الجنس أو العمل في تجارة الجنس أو أي نوع من الأنشطة الجنسية غير المرغوب فيها. سيأخذ كل منكم بطاقة "التحكم في حياتك الجنسية" لتمثيل هذا الحق. (أظهر بطاقة "التحكم في حياتك الجنسية" للمجموعة.)

يُرجى الحضور وجمع بطاقاتك الخاصة والاستمرار في إلقاء التحية على بعضكم البعض.

القانون الثاني

بالنسبة لجميع المواطنين النبلاء في هذا الكوكب الجديد، سيتم تقسيم سكان كوكبنا إلى قسمين. سيتحول نصفكم الآن إلى "مربعات"، كما سيتحول النصف الآخر إلى "دوائر". سيختار كل منكم بطاقة حياة لإظهار المجموعة التي تنتمي إليها. يجب أن يكون لديك بطاقة حياة للبقاء على قيد الحياة على هذا الكوكب الجديد. يُرجى الحصول على بطاقة وثبتها على صدرك، ثم وصلوا إلقاء التحية على بعضكم البعض.

القانون الثالث

لقد تغير الوقت بالنسبة للمواطنين النبلاء على هذا الكوكب الجديد. ونعلنها لكم الآن رسمياً أن الدوائر يحظون بقوة أكبر من المربعات. إذا صفتك بيدي (أو أطلقت الصفارة أو استخدمت المدقة) أثناء إلقاء التحية فرد من الدوائر وفرد من المربعات على بعضهما البعض، يمكن لفرد من الدوائر الاستيلاء على حقوق فرد المربع. إذا نفذت حقوق المربع، يمكن للدائرة أن تأخذ بطاقة حياة المربع. إذا فقد فرد المربع بطاقة حياته، فيجب أن ألا يتحرك من مكانه لبقية اللعبة. على الرغم من أن المربعات على علم بهذه المخاطرة، إلا أنها يجب أن تستمر في إلقاء التحية على الدوائر. يُرجى الاستمرار في إلقاء التحية على بعضكم البعض.



مادة الجلسة (4د) - أسئلة المناقشة: تمرين الكوكب الجديد

للجميع

1. ما هو شعورك شعرت عند حصولك على حقوقك الأربعة؟
2. كيف كان شعورك بعد تقسيمكم إلى دوائر ومربعات؟

خاص بالمربعات

1. كيف كان شعورك عندما تم منح الدوائر مزيد من القوة؟
2. ما هو شعورك وأنت معرض لخطر سلب حقوقك؟
3. كيف تأثر سلوكك بذلك؟
4. ما هي الاستراتيجيات التي اعتمدتموها لحماية أنفسكم؟

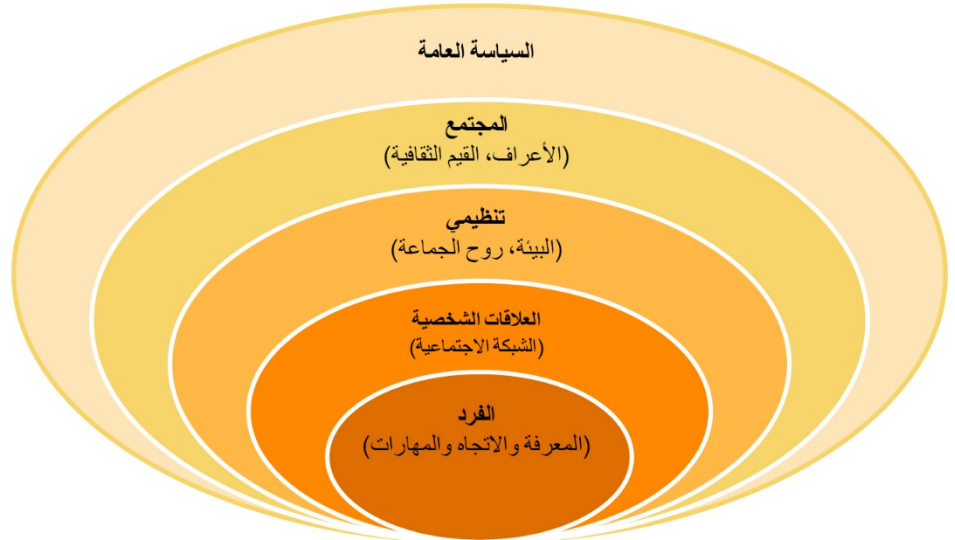
خاص بالدوائر

1. ما هو شعورك عندما كان لديك أكبر قدر من القوة؟
2. كيف كان شعورك أثناء سحب حقوق المربعات؟
3. هل تساءلت أي من الدوائر "ما سبب استيلاء المربعات على الحقوق؟" هل رفض أي فرد من الدوائر المشاركة؟

للجميع

1. لقد كانت الدوائر في مكانة تمكنها من الاستيلاء على حق المربعات في التحكم في هويتهم الجنسية. هل ترى مقارنة بين ما يحدث مع الموظفين أو العمليات؟ بأي طريقة؟
2. كانت المربعات تحظى بقوة أقل وتوجب عليهم تبني استراتيجيات لحماية أنفسهم. هل رأيت هذا يحدث مع الموظفين أو العمليات؟ إذا كان الأمر كذلك فما هو؟
3. تم تقسيم الناس في هذا التمرين إلى "مربعات" و"دوائر". في الحياة الواقعية، هل نقوم بتقسيم الناس إلى فئات كهذه؟ إذا كان الأمر كذلك، أيهما؟ (من الردود الممكنة: ذكر/أنثى، ثري/فقير، صحيح/ذي إعاقة، متعلم/يفتقر إلى التعليم الرسمي، كبير/صغير في السن، وافد/مواطن).
4. منحت الدوائر قوة أكبر. لماذا تم منحهم هذه القوة في رأيك؟ هل قاموا بعمل أي شيء لاكتسابها؟
5. هل هذا صحيح بالنسبة للرجال الذين في المكتب؟ هل استحوذوا على قوتهم أم تم منحهم إياها؟

مادة الجلسة (4هـ) - النظام الاجتماعي الإيكولوجي





مادة الجلسة (4و) - قصة أمينة

ظلت أمينة تعمل في منظمته غير الحكومية منذ ثلاث سنوات. هي ناشطة مجتمعية مُجدة في عملها بالفريق الصحي. تقضي ساعات طويلة وتتفوق باستمرار على زملائها الذكور. في الأونة الأخيرة، بدأ رئيسها في إظهار اهتمامه بها. وقال لها عند استعراض أدائها أنها موهبة حقيقية وأنه يريد إعدادها للاضطلاع بدور أعلى، فشعرت بسعادة غامرة من احتمالية تلقيها التوجيه وحصولها على الترقية. ومع ذلك، أوضح رئيسها أن التوجيه سيكون بعد ساعات العمل الرسمية. وعلى الرغم من شعور أمينة بعدم الارتياح، لم ترغب في إزعاجه والتزمت الصمت.

وبعد توجيه الإرشادات، وشرع رئيسها سريعاً في العمل الفعلي. وقام بالاحتكاك بها بلطف في عدة مناسبات في الممر. وذات يوم وضع يديه على كتفيها بينما كان ينظر إلى شاشة الكمبيوتر الخاص بها. وانتابها شعور بعدم الارتياح لدرجة أنها قررت التحدث إلى رئيسها، فأخبرته أنه وإن كانت تقدر توجيهاته الإرشادية، إلا أنه ليس لديها اهتمام من الناحية العاطفية.

وأصبح رئيسها بارداً ومبتعداً. وبدأ يتجاهلها في المكتب، وتوقف عن دعوتها لحضور الاجتماعات، وانتقادها أمام أقرانها ثم قام بإعطاء فرصة بناء القدرات التي كان قد وعد بها لزميلها.

شعرت أمينة بالحرج والقلق حيال مستقبلها في المنظمة وفيما يتعلق بمصدر دخلها، فهي تستمتع بعملها في المجال الإنساني وتود البحث عن وظيفة أخرى. ورغم ذلك، فهي تشعر بالقلق من أن يقوم رئيسها سوف يقوم بتخريب الوظيفة عليها نظراً لقربه من مديري الدول الأخرى في المخيم. وذات يوم، ففاحت مديرة بشأن وضعها. وعلى الرغم من تعاطف المديرة معها، طلبت منها تجاهل الأمر لأن الرجال هكذا دائماً ولن يتغيروا ومن الأفضل أن تعتاد على ذلك.

أسئلة التفكير الفردي.

4. كيف يحاول رئيس أمينة استغلال "قوته السلطوية" عليها؟
5. ما هي حقوق الإنسان التي خُرمت منها في هذه العملية؟
6. هل كانت هناك فرص كامنة في هذه القصة للآخرين لاستخدام قوتهم بشكل إيجابي لمساعدة أمينة؟

مادة الجلسة (4ج) - إبلاغ الموظفين رقم 4: إيجاد طرق لمواجهة الأعراف الاجتماعية

7. الأعراف الاجتماعية: الأعراف الاجتماعية هي القواعد غير المكتوبة التي من المتوقع لفئة اجتماعية اتباعها. في مجموعة العمل الخاصة بنا، قمنا بتحديد على أنها أعراف اجتماعية في قطاعنا الذي يشجع "القوة السلطوية" لدى الرجال على المرأة وبذلك تغذية التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على الرغم من قوة الالتزامات التنظيمية والسياسات المناقضة لذلك.
8. النموذج الاجتماعي الإيكولوجي: يشير النموذج الاجتماعي الإيكولوجي إلى نهج لتغيير السلوك يراعي المساحات التي يتفاعل فيها الأفراد مع نظامهم الاجتماعي ويختبرون العالم (الأسرة، والمجتمع، والمؤسسات، إلخ). الأعراف الاجتماعية التي تشجع على "القوة السلطوية" لدى الرجال على المرأة على جميع هذه المستويات وتعزز بعضها البعض، وتتطلب التغيير على مستويات متعددة في وقت واحد.
9. حقوق الإنسان والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: لكل شخص الحق في مجموعة من الحقوق بحكم كونه بشراً. عند حدوث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يُحرم الفرد من فرصة عيش حياة كريمة، والتي تشمل الحق في الأمان والتوظيف والصحة.
10. مظاهر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: من الممكن أن يتخذ التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أشكال كثيرة. في المناقشات الجماعية، حددنا على أنها أكثر التعبيرات شيوعاً عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في القطاع الإنساني، على الرغم من وجود تعبيرات أخرى. جميع هذه السلوكيات غير مقبولة وتتعارض مع سياستنا. نريدها أن تتوقف.
11. آثار التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: جميع هذه السلوكيات لها عواقب على مصداقية المهمة الإنسانية. ومع ذلك تتحمل الضحية العواقب الوخيمة، التي قد تعاني من تداعيات جسدية ونفسية ومالية واجتماعية تمتد إلى ما هو أبعد من الحادث نفسه.
12. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: ما رأيك في الموضوعات التي يتم تناولها في هذه الوحدة؟ هل سبق لك وشاهدت سيناريوهات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو سمعت عنها؟ هل توافق على أن الأعراف الاجتماعية شائعة في قطاعنا؟ ما هي الطرق التي يمكن أن يشجعوا بها تسلسل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟



سامة إلى حدٍ ما



شديدة السمية/عدائية
بشكل صريح

سلوكيات مكان العمل السامة	كيف ينتهك هذا السلوك المبادئ الإنسانية (الإنسانية، الحيادية، النزاهة، الاستقلال ومبدأ لا ضرر ولا ضرار).	يؤثر	السلوكيات التي تهين مكان مكان العمل

كل شخص قائد: والقيادة المدفوعة بالقيم هي مسؤولية الجميع. إذا كنا نعتمد كليًا على المديرين والمشرفين لدعم المبادئ الإنسانية ولتحميلنا المسؤولية، فلن نحقق مطلقًا إمكاناتنا الكاملة ولن يكون لدينا تأثير إيجابي يمثل جزءًا من مهمتنا.

ما هي القيادة؟ القيادة تعني اقتراح واتخاذ الإجراءات التي يمكننا من تحقيق مهمتنا. القيادة معناها أننا أحيانًا قد نضطر إلى مخالفة الأعراف الاجتماعية المؤدية واقتراح بدائل أفضل للجميع. والقيادة تعني أيضًا أن الإيمان بقدرتنا على استخدام قوتنا بشكل إيجابي والتأكد من أن رغبتنا في نجاح الفريق أقوى من مصلحتنا الشخصية.

ما هي الطريقة التي نكون بها جميعًا قادة؟ القادة ليسوا مجرد رؤساء أو مشرفين رسميين. وإنما هم أفراد يريدون التأثير على الآخرين بشكل إيجابي. وفي الحياة والعمل، يمكننا إلهام الآخرين نحو أهداف وأفعال معينة - سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر. ولا تعتمد القيادة على لقب أو سلطة رسمية ولكن على الطريقة التي نختار أن نعيش بها حياتنا. وعندما يرى الناس أننا متسقون في أقوالنا وأفعالنا، فسوف يتقون بنا ويشعرون بالحماس لمتابعتنا. وسواءً في المكتب أو المنزل أو في المجتمعات التي نعمل فيها، فإننا نقود قبل كل شيء بالقُدوة.

ما هو سبب القيادة بالقيم؟ عندما نقود بقيمتنا، فإننا نلهم الآخرين لاتخاذ إجراءات مدفوعة بالقيم أيضًا. وهذا يستجمع القوة والإيجابية لمكان عملنا ومجتمعنا. وعن طريق قيادتنا المدفوعة بالقيم، يمكننا استخلاص أفضل ما في زملائنا وقادة المجتمع والمسؤولين الحكوميين وأفراد المجتمع والمستفيدين، إلخ. وبصفتنا ممثلين عن منظماتنا، يتطلع الناس إلينا لفهم معنى أن نعيش القيم الإنسانية المتمثلة في الإنسانية والحياد والاستقلال والنزاهة وتحقيق مبدأ "لا ضرر ولا ضرار". تؤثر قدرتنا على عيش قيمنا باستمرار على إيمان الناس وثقتهم في الأفكار التي نمثلها. من خلال القيادة بالمبادئ الإنسانية، يمكننا التأكد من أن تأثيرنا إيجابيًا.

تحديات القيادة المدفوعة بالقيم: مثل معظم الأشياء الجيدة بالاهتمام، فإن القيادة المدفوعة بالقيم ليست سهلة دائمًا! في الواقع وبصفتنا قادة مدفوعين بالقيم، يمكننا أن نتأكد من ظهور بعض التحديات التي تجعل من الصعب علينا أن نبقى أوفياء لقيمنا. أن نعيش قيمنا فذلك أمر يتطلب التحلي بالشجاعة. على سبيل المثال، قد نصادف زملاء لا تتوافق قيمهم مع قيمنا أو قد يكون لدينا أصدقاء يضغطون علينا لاتخاذ قرارات لا تتفق مع معتقداتنا. أفضل طريقة للتغلب على هذه العقبات هي من خلال التواصل الصريح. قد لا يتفق الأصدقاء والزملاء معنا دائمًا، ولكن إذا كنا متسقين في أقوالنا وأفعالنا، فسيضعون ثقتهم في أن لدينا نوايا حسنة. من هناك، يمكننا إيجاد طريق للمضي قدمًا معًا.



مادة الجلسة (د5) - إحاطة الموظفين رقم 5: إنشاء مكان عمل محترم

5. ثقافة مكان العمل السام: مكان العمل السام هو مكان يكون من لحالات التوظيف التي يؤثر فيها العمل أو الجو المحيط أو الأشخاص أو أي مجموعة من هذه العوامل على الموظفين بشكل سلبي، حيث تتراوح سلوكيات مكان العمل السامة من السلوكيات الأقل خطورة (مثل النميمة) إلى السلوكيات الأكثر خطورة (مثل قبول الرشاوى مقابل تبادل المصالح). يزدهر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في أماكن العمل السامة وهما مثالان على السلوك السام في مكان العمل، على الرغم من أنه ليس السبب.
6. الآثار المترتبة على ثقافة مكان العمل السام: أماكن العمل السامة لها تأثير سلبي على الأشخاص الذين يعملون فيها. غالبًا ما يكون الموظفون في هذه البيئات أقل إنتاجية لأنهم يشعرون بالحزن والاكتئاب والخوف والعزلة. تأثير أماكن العمل السامة هائل. تشير تقديرات إحدى الدراسات أن تكاليف التحرش الجنسي الذي يعد مثالاً على السلوك السام في مكان العمل، تصل إلى 7 ملايين دولار أمريكي في السنة.
7. الاحترام في مكان العمل: لمكافحة السمية في مكان العمل، نحن في حاجة إلى تعزيز الاحترام. الاحترام هو طريقة للتفكير في الآخرين والتعامل معهم. واحترام أي شخص يعني أنك ستتعامل معه بطريقة تراعي بها مشاعره ورغباته وحقوقه. تقديم الاحترام لزميلنا هو أمر أساسي للعمل الذي نقوم به باعتبارنا من العاملين في المجال الإنساني. دون أن نكن الاحترام لبعضنا البعض وبدون الالتزام الصادق بالعمل الجماعي، لا يسعنا إلا أن نبذل قصاري جهودنا لتقديم المساعدة المنقذة لحياة اللاجئين والنازحين.
8. القيادة المدفوعة بالقيم: تعكس السلوكيات السامة في مكان العمل قيمًا تتعارض مع المبادئ الإنسانية. لحسن الحظ، فإنه بإمكاننا اتخاذ الإجراء وليس علينا انتظار قادتنا. يمكننا جميعًا أن نكون قادة في السلوك المحترم ونموذجًا للقيم المرغوبة في مكان العمل.
9. نحن في حاجة إلى السير قبل أن نتمكن من الركض: لكي نكون فعالين حقًا في جهودنا لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، نحن في حاجة إلى الحصول على الأساسيات الصحيحة. بمجرد أن نفهم أهمية الاحترام في تفاعلاتنا مع الموظفين وأصحاب المصلحة، ونبدأ في إظهار الاحترام لبعضنا البعض باستمرار في مكان العمل، يصبح التعامل مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أسهل.
10. أسئلة للفريق الأوسع نطاقًا: ما رأيك في المفاهيم التي تتناولها هذه الوحدة؟ هل ثقافة مكان العمل السام شائعة في القطاع الإنساني؟ في مناقشتنا الجماعية، حددنا باعتباره سلوكًا سامًا في مكان العمل لا يتوافق مع مبادئنا الإنسانية. كما اتفقنا على أننا نود تعزيز المزيد من الاحترام في مكان العمل. هل توافق على هذه السلوكيات، أم أن هناك سلوكيات أخرى تريد إعطاؤها الأولوية؟

الوحدة السادسة

ورع مادة الجلسة (ا6) – "المطالبة: نساء يتحدثن عن القوة"

بدأت تارانا بورك في عام 2006 حملة "وأنا أيضًا" في الولايات المتحدة بعد سماع تقارير عن العنف الجنسي في مؤسسة غير ربحية شاركت في تأسيسها لتمكين الفتيات (جست بي إنك). كان الهدف من الحملة هو رفع مستوى الوعي حول تفشي الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

برزت حملة "وأنا أيضًا" مرة أخرى في أكتوبر 2017 بعد أن تقدمت أكثر من اثنتي عشرة امرأة بمزاعم الاعتداء الجنسي من قبل منتج هوليوود هارفي وينشتاين. لاقت الحركة زخمًا حيث شارك المزيد والمزيد من النساء الأمريكيات قصصهن عن تعرضهن للتحرش أو الاعتداء في مكان العمل من قبل رجال يملكون القوة في وسائل الإعلام. وفي غضون 10 أيام، تم نشر 1.7 مليون مشاركة تحتوي على هاشتاغ #MeToo في 85 دولة حول العالم. ونتيجة لذلك بدأ عدد لا يحصى من النساء التحدث علنًا عن تجارب لم يسبق لهن التحدث عنها.

انتشر هاشتاغ #MeToo في نهاية المطاف إلى ما وراء وسائل الإعلام وتجاوزته إلى الصناعات الأخرى، بما في ذلك القطاع الإنساني. وفي عام 2017 كشفت حملة #AidToo عن عدد من حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين رفيعة المستوى في منظمة أوكسفام. وكان لهذه الحملة عدد من النتائج، حيث بدأت النساء في القطاع الإنساني التحدث بصراحة أكبر عن تجاربهن، كما بدأ المانحون من القطاع الخاص في سحب دعمهم من منظمة أوكسفام. بدأ المانحون العموميون مثل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة التنمية الدولية بالمطالبة بإجراءات أقوى للتعامل مع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. اتخذت المنظمات الغير حكومية الدولية إجراءات أقوى ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث تم طرد 120 موظفًا من المنظمات الدولية غير الحكومية الدولية الرائدة بسبب سوء السلوك الجنسي في عام 2017.

اجتاح هاشتاغ #MeToo القارة الأفريقية، مما أدى إلى إحداث تغيير في العديد من البلدان، ففي مارس 2017 طالبت النساء في أوغندا باستقالة السياسي أنسيموس تويناماسيكو لتشجيعه الرجال علانية على "تأديب" زوجاتهم بالضرب. لم يستقيل تويناماسيكو ولكنه اضطر للاعتذار. وفي وقت سابق من عام 2017، دعا المتظاهرون في كينيا إلى إجراء تحقيق جنائي في الانتهاكات المزعومة في مستشفى كينيا الوطني. وفي نوفمبر 2017، تقدمت تسع فتيات في المدرسة الإعدادية في إثيوبيا للإبلاغ عن سوء المعاملة من قبل معلم في مدرستهن. قالت الفتيات أنهن استلھمن التحدث علنًا من حركة #MeToo (وأنا أيضًا). وفي نهاية المطاف تم فصل المعلم وتسليم القضية إلى الشرطة.

أسئلة المناقشة

5. ما هي حركتا #MeToo (وأنا أيضًا) و #AidToo، وكيفية انطلاقهما؟
6. كيف تكون هذه التحركات مثالاً على حديث النساء عن القوة؟
7. ما هو التأثير الناتج عنها؟
8. كيف يمكن تطبيق مبدأ الحديث عن القوة في اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل؟



مادة الجلسة (6ب) - ("الاستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء")

التدخل المباشر: التدخل بشكل مباشر مع الأشخاص المتورطين في الموقف عن طريق التعبير عن مخاوفك أو منع التفاعل.
للجاني: "كما تعلم، يجب ألا تقول ذلك حقًا." "هل تدرك التأثير الذي أحدثته كلماتك/سلوكك؟"
للضحية: "هل أنت بخير؟" "هل أنت بحاجة إلى مساعدة؟" أحضر نفسك جسديًا بين الجاني والضحية.

مشنت للانتباه: يمكنك نزع فتيل التوتر أو إنهاء الموقف الإشكالي عن طريق تشتيت انتباه الأشخاص المعنيين.
للجاني: اطلب منهم إخبارك عن مشروع؛ أو إصدار ضوضاء عالية أو مشنتة للانتباه؛ أو طلب الانضمام إلى المحادثة.
للضحية: "هل يمكنك مساعدتي في الطابعة؟" "هل تريد الذهاب لتناول الغداء؟" "لدينا اجتماع الآن."

تفويض: إذا كانت المشاركة غير آمنة بالنسبة لك أو كنت تعتقد أن هناك شخصًا أكثر ملاءمة لإدارة الموقف، فيمكنك طلب المساعدة. على سبيل المثال، يمكنك الحصول على مساعدة من مدير أو الإبلاغ عن الموقف دون ذكر أسماء الضحايا ("رأيت شيئًا ما اعتقدت أنه غير مناسب/جعلني أشعر بعدم الارتياح"). يمكنك أيضًا توجيه الضحية إلى الخدمات المتاحة، مثل الخط الساخن المجاني؛ نقاط الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو الحماية؛ أو الخدمات الاستشارية المجانية.

التأخير: يمكنك تأخير اتخاذ الإجراءات إذا لم يكن القيام بذلك آمنًا في الوقت الحالي.
للجاني: "لم يكن سلوكك بالأمس متوافقًا مع اتفاقيتنا بشأن السلوكيات المحترمة في مكان العمل."
للضحية: "رأيت/سمعت ما قاله لك [الاسم] سابقًا." "هل أنت بخير؟" "هل هناك أي شيء يمكنني القيام به للمساعدة؟"

التوثيق: المساعدة في الإبلاغ عن الحادث وتوثيقه وفقًا لرغبات الضحية واستخدام السياسة والبروتوكول المعمول بهما في المنظمة للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي حال ترددت الضحية في الإبلاغ وشعرت بأهمية تنبيه المنظمة إلى وجود مشكلة، فيمكنك تقديم التقرير بطريقة لا تحمي هوية الضحية فحسب ولكن أيضًا توضح تعرض مدونة قواعد سلوك المنظمة للانتهاك.

مادة الجلسة (6ج) - سيناريوهات تمكين شاهد العيان

السيناريو الأول: يلقي الزملاء الذكور حاليًا في المكتب نظرة على محتوى رسومي على هواتفهم/أجهزة الكمبيوتر المحمولة الخاصة بهم أمام الموظفين اللاتي يظهر عليهن الانزعاج والإهانة.
السيناريو الثاني: سمعت مشرفًا ذكر يدعو رؤوسه لتناول العشاء مقابل رحلة استكشافية إلى طاجيكستان للتعلم من مشروع شقيق.
السيناريو الثالث: رجل يخبر زميلًا له على وجبة الغداء عن بدء علاقة مع مستفيدة شابة.
السيناريو الرابع: موظفان يقدمان وعدًا لعضوات من المجتمع المحلي بالمساعدة في عملية تسجيل اللاجئين (الضرورية للحصول على الطعام والخدمات الأخرى) مقابل "الالتقاء بهم على انفراد".

مادة الجلسة (6د) - إطار عمل آمن

الأمان

اطلب الدعم
والخدمات المخصصة
للضحايا

أفضل نهج ودود

هل لديك حلفاء؟ هل
هناك أناس آخرون بإمكانهم
تقديم المساعدة؟

السلامة أولاً.



مادة الجلسة (6هـ) - إبلاغ الموظفين رقم 6: تمكين الموظفين من اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

6. التحفيز على التنفيذ: الآن بعد أن فهمنا التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك سبب حدوثهما وكيفية تأثيرهما علينا، فإننا على استعداد لاتخاذ الإجراءات اللازمة. للقيام بذلك نحتاج إلى أن نكون واضحين بشأن من نحن بصفتنا من الأفراد والعاملين في المجال الإنساني وأن نلتزم بملء الفجوة بين هويتنا وقيمنا وأفعالنا. ونحن نقوم بعمل ذلك من خلال محاولة أن نكون قادة مدفوعين بالقيم ويصممون سلوكيات محترمة في مكان العمل تعكس المبادئ الإنسانية. نحتاج أيضًا إلى الوصول إلى أعماق أنفسنا لإيجاد الحافز للعمل. سوف تزودنا عقولنا بالأسباب وقلوبنا بالإلهام.
7. التحدث عن القوة: إحدى الخطوات الهامة لاتخاذ الإجراءات تتمثل في الكشف عن إساءة استخدام القوة التي تسمح لأفعال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بالإفلات من العقاب. يجب أن نتحدث عن اختلالات توازن القوة التي تؤدي إلى التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وكسر السرية حول الاعتداء الجنسي بوجه عام. *MeToo#* و *AidToo#* حركتين شعبيتين بدأتها النساء، في بادئ الأمر من وسائل الإعلام وبعد ذلك في القطاع الإنساني. في كلتا الحالتين، تحدثت النساء علنًا عن الانتهاكات التي تعرضن لها على أيدي الرجال الأقوياء. أدت كلتا الحركتين إلى اتخاذ إجراءات ضد المتورطين وزيادة الاهتمام الموجه لسلامة المرأة في مكان العمل.
8. شاهد العيان: شاهد العيان هو شاهد عيان على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وهو في وضع يسمح له بالتحدث أو اتخاذ الإجراءات ضده. وهناك نوعان من شهود العيان: شاهد عيان إيجابي وشاهد عيان سلبي. شاهد العيان النشط هو شاهد عيان على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين حيث يتخذ الإجراءات اللازمة ويساعد في إعادة رسم ملامح الثقافة التنظيمية لذلك فهي أقل تسامح من حيث التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. أما شاهد العيان السلبي فهو شاهد عيان على سوء السلوك الجنسي والذي عن طريق استجابتهم (سواء بالضحك أو إهمال الموقف وما إلى ذلك) من عدمها يقومون بإرسال رسالة أن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أمر مقبول.
9. الإستراتيجيات الخمسة البادئة بحرف التاء للتدخل: يمكن لشهود العيان النشطين استخدام مجموعة متنوعة من إستراتيجيات الاستجابة للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ونحن نسمي هذه الإستراتيجيات الخمسة ، "التدخل المباشر" ، "التحريض الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أو "تشتيت انتباه الجاني"، أو "تفويض" هذه المسائل لشخص ما في منصب من شأنه الرد على مثل هذه المسائل كممثل أو مدير الموارد البشرية أو "التأخير" من ردتنا عن طريق التحدث مع الضحية أو المتورط بعد انتهاء الحادث ثم "التوثيق" عن طريق الإبلاغ عن الحادث. تعتمد الاستراتيجية التي يستخدمها شاهد العيان على القوة الاجتماعية أو المؤسسية التي يحظون بها، والمخاطر المتصورة أو الفعلية، وورعات الضحية.
10. أسئلة للفريق الأوسع نطاقًا: في نقاشنا الجماعي، شارك المشاركون قصصًا ملهمة لحالات واجهوا فيها هم أو أي شخص يعرفونه تحرشًا جنسيًا أو استغلالًا واعتداءً جنسيين في مكان العمل. كانت أكثر هذه القصص إلهامًا هي قصة _____ لأنها دُكرت بأن الشغف لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من الممكن أن يؤدي إلى نتائج رائعة. ما رأيك في مفهوم المشاهدة النشطة؟ هل هناك موظفين مؤهلين بالفعل ليكونوا شهود عيان نشطين؟ بعض الاهتمامات الخاصة بالنوع والتي أرادت النساء أن نأخذها بعين الاعتبار أثناء تحركنا في هذا الاتجاه هي _____.

الوحدة السابعة

مادة الجلسة (17أ) - الصور النمطية والحقائق النسوية

- تشجع النسوية على الطلاق وهذا هو سبب اعتياد المناصرات لقضايا النساء أنفسهن على عدم الزواج.
- تقتصر النسوية على الصفوة والنساء المتعلقات والمتقفات.
- النسوية هي حركة تتبنى الأفكار الغربية ولا تراعي الثقافات الأخرى.
- تشجع النسوية قوامة النساء على الرجال.
- النسوية تعتقد أن العنف اختيار - أنه ليس باستطاعة شخص ما استفزاز آخر لاستخدام العنف.
- النسوية هي كلمة أخرى "للهوض بحقوق المرأة".
- لا تقتصر النسوية على النساء وحدهن، إذ بإمكان الرجال أن يناصروا قضايا حقوق المرأة أيضًا.



مادة الجلسة (7ب) - "دليل المؤيسر: حقائق أم صور نمطية عن النسوية؟"

الصور النمطية: تشجع النسوية على الطلاق وهذا هو سبب اعتياد المناصرات لقضايا النساء أنفسهن على عدم الزواج.

تفنيـد الصـورة النمـطية: لا يشجع مناصرو القضايا النسائية على الطلاق ولا يصـدون عـن الزـواج. يحظى الكثير من مناصري ومناصرات القضايا النسائية بزواج سعيد. يؤمن مناصرو ومناصرات القضايا النسائية بأنه يحق لكلا الطرفين في الزواج الشعور بالأمن والاحترام والحب والسعادة. إذا كانت العلاقة لا تلي هذه المعايير، فإن مناصرات القضايا النسائية يعتقدن أن لدي أي من الطرفين الحق في ترك العلاقة، مما قد يؤدي في بعض الحالات إلى الطلاق.

الصور النمطية: تقتصر النسوية على الصفوة والنساء المتعلـمات والمتفـات.

تفنيـد الصـورة النمـطية: النسوية للجميع بصرف النظر عن الجنس والفئة العمرية والوضع الاقتصادي ومستوى التعليم والدين، إلخ. تدعم الحركة النسوية حقوق الإنسان الأساسية للمرأة وتعززها. وفي كثير من الأماكن، كانت النساء المتعلـمات أول من استخدم مصطلح "النسوية". ومع ذلك فقد ناضلت النساء من جميع مناحي الحياة من أجل حقوقهن منذ بداية الزمن. ينطبق مفهوم النسوية على كل من الرجال والنساء، ويستفيد الجميع من حماية حقوق الإنسان.

الصور النمطية: النسوية هي حركة تتبنى الأفكار الغربية ولا تراعي الثقافات الأخرى.

تفنيـد الصـورة النمـطية: النسوية ليست معادية لأي ثقافة، حيث تعزز مبادئ حقوق الإنسان العالمية، بمعنى أنها تنطبق على الجميع بصرف النظر عن هويتهم أو من أين هم. وعلى الرغم من بدء الكتابة النسوية في الغرب، دأبت النساء من الثقافات الأخرى على دعم المثل النسوية لقرون - مثل السلام والسلامة والكرامة وقيمة المرأة.

الصور النمطية: تشجع النسوية قوامة النساء على الرجال.

تفنيـد الصـورة النمـطية: لا تشجع النسوية قوامة النساء على الرجال. وإنما تعزز المساواة في النتائج بين الرجل والمرأة. والنسوية تؤمن بأن المرأة بإمكانها الإمساك بزمام القوة وينبغي عليها أن تفعل ذلك على أن هذا لا يتطلب من الرجال أن يفقدوا القوة. والقوة الموجودة ليست محدودة الكمية - بل يمكن للنساء والرجال تقاسم القوة واستخدام قوتهم بشكل إيجابي.

الحقيقة: النسوية تعتقد أن العنف اختيار - أنه ليس باستطاعة شخص ما استغلال آخر لاستخدام العنف.

توضيح الحقيقة: تؤمن النسوية بأن كل شخص مسؤول عن سلوكه، فإذا استخدم رجل العنف ضد امرأة، فإنه يتحمل أعباء مسؤوليته واختياره - ولا يعتبر هذا خطأ المرأة. سلوك المرأة (سواء كانت ترتدي تنورة قصيرة أو تحرق الطعام أو تعود إلى المنزل متأخرة) ليس عذراً أبداً للعنف. وأمام الرجال الكثير من الخيارات الأخرى بعيداً عن استخدام العنف.

حقيقة: النسوية هي مرادف لـ"النهوض بحقوق المرأة".

توضيح الحقيقة: معتقدات وأهداف نشطاء حقوق الإنسان هي نفس المعتقدات والأهداف النسوية، حيث تهتم الحركة النسوية بضمان تمتع المرأة بحقوق الإنسان الأساسية. وحقوق الإنسان الخاصة بالمرأة هي نفسها حقوق الإنسان الخاصة بالرجل.

حقيقة: لا تقتصر النسوية على النساء وحدهن، إذ بإمكان الرجال أن يناصروا قضايا حقوق المرأة أيضاً.

توضيح الحقيقة: النسوية للجميع! وأي شخص يؤمن ويتصرف بطريقة تعكس الإيمان بأن النساء والرجال متساوون في القيمة والقدر فهو مناصر للقضايا النسائية.

حقيقة: تؤمن النسوية بأن فكرة قوامة الرجال على النساء ما هي إلا فكرة اجتماعية وبالتالي فإنه من الممكن تغييرها.

توضيح الحقيقة: النسوية تؤمن بولادة الرجل والمرأة على قدم المساواة في الجدارة والقيمة والقدرة. في الكثير من البلدان حول العالم، قد يضطلع الرجال والنساء بأدوار مختلفة (على سبيل المثال، يتولى النساء رعاية الأطفال وغيرهم من المـعـالين، كما يتولى الرجال زمام المبادرة في شؤون المجتمع المحلي). وهذه الاختلافات محددة على المستوى الاجتماعي مقارنة بالحقائق البيولوجية. وفي الواقع لا يوجد سوى عدد قليل من الأدوار البيولوجية التي لا يمكن إلا للمرأة القيام بها ولا يمكن للرجل القيام بها والعكس صحيح. والحقيقة التي نفيـد بأن أفكارنا عـن الرجال والنساء محددة إجتماعياً تعني أنه يمكن تجاهلها وإعادة تعلمها.



مادة الجلسة (د7) - قائمة مرجعية للحليف الذكر

1. حليف ذكر يدافع عن القضية النسوية ويعمل بنشاط على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.
2. الحليف الذكر هو الحليف الذي يدرك مدى قوته وينتفع بها في التصدي لاختلالات توازن القوة في علاقاته في المنزل والعمل والمجتمع المحلي،
3. حيث يستشير الحليف الذكر مع المرأة ويسعى للحصول على ملاحظاتها قبل اتخاذ إجراء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين ويعدده.
4. والحليف الذكر لا يسعى إلى تسليط الضوء على حقوق المرأة والدفاع عنها عند عدم وجود نساء في الغرفة.
5. يتميز بالشجاعة ويتخذ الإجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لأنه واجبه بصفته من العاملين في المجال الإنساني لحماية حقوق جميع البشر.
6. يتمتع الحليف الذكر بعقل ناضج ويلتزم باستمراره في التأمل الذاتي والتحسين.

مادة الجلسة (ج7) - مقتطفات من "أنت بحاجة إلى الاستماع إلينا": أكثر من 1000 عاملة في المجال الإنساني تحت على الإصلاح في خطاب مفتوح"

نحن نقف معًا للتحدث علنًا عن العنف والإساءة التي يتعرض لها النساء والفتيات من الرجال الذين يعملون في الجمعيات الخيرية. كما نقف معًا لأن أصواتنا أقوى في انسجامها وغالبًا ما لا نسمع عندما وقفنا وحدنا. إننا ندرك أنه جميع النساء لا يتمتعن بالقدر نفسه من القوة - العرق والطبقة الاجتماعية والميول الجنسية والواقع الاقتصادي وغير ذلك من أشكال التمييز والقمع التي تلعب جميعًا دورًا في قدرة المرأة على الاستماع إليها. والنظام الاجتماعي الأبوي الذكوري يؤثر على النساء والفتيات من جنوب الكرة الأرضية وتأثيره على النساء ذوات البشرة الملونة أشد. ونحن نقر بأن هؤلاء النساء هن الأكثر تضررًا وعرضة للاستغلال وسوء المعاملة على يد عمال الإغاثة، ومع ذلك كانوا أيضًا أقل احتمالية لسماع صوتهن والأقل احتمالية لتمكنهن من التوقيع على هذه الرسالة ودعمها.

إن سلوك هؤلاء الرجال لا شكوانا الخاصة من سلوكهم، هو الذي يضر بسمعة القطاع وثقة الجمهور. والنساء اللاتي يتحدثن الآن يحدوهن الأمل في جعل المساعدة الدولية مكانًا أفضل للنساء اللاتي يعملن فيها ولأولئك الذين ندافع عن حقوقهم ونناضل من أجلها. والآن نتحدث على أمل عدم وقوع اللوم على إساءة المعاملة" في عدم القيام بما يكفي" لوقف الإساءة ضد النساء في المستقبل. يجب إنهاء المنطق الملتوي لإلقاء اللوم على النساء والفتيات بسبب العنف وسوء المعاملة الذي تعرضن له، وتقع مسؤولية إنهاء ذلك على عاتق الجميع - داخل قطاع المساعدة وخارجه.

نحن نطالب بثلاثة إصلاحات أساسية لتغيير الانحياز للنظام الأبوي في المساعدة:

4. الثقة بالنساء: ينبغي على المنظمات اتخاذ إجراءات بمجرد إبلاغ النساء عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك، ويجب التعامل مع الادعاءات بأولوية واستعجال في التحقيق كما يجب تعليق موضوع شكوى من هذا النوع على الفور أو إزالته من موقع القوة ونطاق وصول النساء والفتيات المستضعفات:
5. اسمع: شجّع على نشر ثقافة يكون فيها الإبلاغ عن المخالفات آمنًا وموضع ترحيب - والطريقة لاستعادة ثقة الجهات المانحة والجمهور والمجتمعات المحلية التي تعمل معها هي أن نكون صادقين بشأن إساءة استخدام القوة والتعلم من عمليات الإفصاح. لم يعد من الضروري مناقشة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بنبرة هادئة في المكاتب.
6. أفعال لا أقوال: نحن في حاجة إلى قيادة فعالة والتزام بالعمل وإمكانية الوصول إلى الموارد. لم يعد كافيًا وضع سياسات جديدة لم يجري أبدًا تنفيذها أو تمويلها - ولكن بالاستعانة بالأدوات المناسبة فإنه يمكننا إنهاء الإفلات من العقاب على جميع المستويات داخل القطاع.

AidToo# ReformAid#

المصدر: <https://www.theguardian.com/development-global/2018/mar/08/letter-open-in-reform-urge-workers-aid-women-1000>

أسئلة المناقشة

1. لماذا تعتقد أن العلامات في المجال الإنساني يشعرون بالحاجة إلى كتابة هذه الرسالة؟
2. بأي طريقة يوضح هذا الخطاب مبدأ التضامن بين النساء؟
3. ما رأيك في دعوات العلامات في المجال الإنساني للإصلاح؟ ما هي الإصلاحات التي أسهل وأصعب من حيث التنفيذ؟ لماذا؟
4. كيف يمكن للعاملين في المجال الإنساني إظهار التضامن مع النساء والتأكد من المضي قدمًا في دعوات النساء للإصلاح؟



مادة الجلسة (7هـ) - إبلاغ الموظفين رقم 7: تعزيز التضامن

1. التضامن: التضامن هو مفهوم مهم في اتخاذ الإجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. التضامن يشير إلى الدعم المتبادل بين الأفراد الذين يتشاركون في مصلحة أو قضية مشتركة. التضامن يعمل على رفع الأصوات وتوسيع الجهود الفردية المبذولة لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق الانضمام إلينا مع الآخرين الذين يشاركوننا إيماننا بالمساواة بين الجنسين وحق المرأة في عيش حياة من دون عنف.
2. النسوية: النسوية تشير إلى الاعتقاد بأن المرأة لها القيمة والجدارة نفسها التي يتمتع بها الرجل وأن هذه المعرفة تتطلب منا اتخاذ إجراء. فعلى مر السنين، ظهرت الكثير من المفاهيم الخاطئة حول النسوية. بعض الناس يعتقد أن النسوية فكرة غريبة أو أن النسويات غاضبات كارهات للرجل. في الحقيقة، العكس هو الصحيح. يمكن أن يكون النسويون رجالاً أو نساء - القاسم المشترك هو الإيمان بالمساواة بين البشر بصرف النظر عن هويتهم أو دوافعهم. النسويات يعملن على زيادة الوعي - واتخاذ إجراءات بشأن - موازنة القوة بحيث تقل احتمالية حدوث انتهاكات مثل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
3. حليف ذكر: الحليف الذكر هو الشخص الذي يدرك قوته ويستخدمها للدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. يستمع رجل حليف إلى احتياجات النساء ويستجيب لها عند اتخاذ إجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. لا يهتم الحليف الذكر بالدخول إلى دائرة الضوء أو الحصول على الأوسمة، ويتحدث بصوت عالٍ عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين سواء كانت النساء في الغرفة أم لا.
4. المساواة: أن نكون مسؤولين يعني الاعتراف بقوتنا وتحمل المسؤولية عنها. ممارسة المساواة التي تعتبر مفتاحاً لتحالف فعال للذكور هي الاستماع إلى النساء والسماح لوجهات نظرهن وخبراتهم بتشكيل جهودنا لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
5. عقلية التطور: قد يكون اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أمراً صعباً. وهذا يرجع إلى أنه يتحدى الوضع الراهن ويمكن أن يشعر بالتهديد لأولئك الذين يحظون بالقدرة. يشعر الكثير ممن قد يصبحون حلفاء بالخوف من احتمال تعرضهم للانتقاد أو الرفض أو الاستبعاد، ويستسلمون قبل أن يحاولوا. ومع ذلك، فإنه من المهم الحفاظ على عقلية التطور والتمسك بالاعتقاد بأنه عن طريق اتخاذ الإجراءات فإننا نتحدى أنفسنا لكي ننمو.
6. أسئلة للفريق الأوسع نطاقاً: لقد أفصح المشاركون في نقاشنا الجماعي عن مخاوفهم بشأن التصرف كحلفاء لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. كانت أكبر مخاوفنا _____ . ورغم ذلك فقد حددنا أيضاً المزايا والطرق التي يمكننا من خلالها التطور على المستوى الفردي وبصفتنا منظمة عن طريق تبديد هذه المخاوف: _____ . شعرنا أيضاً أن هناك أشياء يمكننا القيام بها لتبديد هذه المخاوف وخلق جو أكثر دعماً للحلفاء، بما في ذلك _____ . ما رأيك في هذه الفكرة القائلة بأن اتخاذ إجراءات لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يمكن أن يساعدنا على التطور؟ هل أنت موافق؟ لماذا نعم أو لا؟

مادة الجلسة (7و) - مقترح لآلية إبداء التعليقات الخاصة بالموظفات

المخطط التفصيلي: وصف المشروع

1. وصف الآلية المقترحة/أو الأنشطة اللازمة لتعزيز الآلية الحالية: _____
2. الموظفون المسؤولون عن الرقابة: _____
3. وسائل وتواتر إثارة المخاوف مع كبار القادة/المديرين: _____
4. دور كبار القادة/المديرين في تبديد المخاوف وإبداء التعليقات: _____

المخطط التفصيلي: عرض تقديمي لكبار القادة/المديرين

1. لماذا من المهم التشاور مع النساء في جهودنا المبذولة التصدي لعدم المساواة بين الجنسين ومنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ _____
2. ما هي الفجوة التنظيمية؟ (على سبيل المثال، هل لدينا عملية ثابتة لاستشارة النساء؟ هل إذا قمنا بعمل ذلك، فهل ستجدي نفعا؟) _____
3. كيف ستبدو آلية التشاور الجديدة أو المعززة؟ _____
4. كيف يمكن أن تعزز جهود الوقاية الحالية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ _____
5. ما هو الدعم المطلوب من المديرين؟ _____



مادة الجلسة (٨) - المفاهيم الأساسية المستخلصة من "تحرك اللحيولة دون وقوع أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين

القوة السلطوية	توازن القوة	المساءلة	النسوية	التضامن
الاستغلال الجنسي	التحرش الجنسي	القوة الداخلية	القوة التعاونية	القوة الموجهة
شاهد عيان نشط	شاهد عيان سلبي	حقوق الإنسان	مرتكز على الناجية	الاستغلال الجنسي
الأعراف الاجتماعية	القيادة المدفوعة بالقيم	مكان أكثر أماناً	الإستراتيجيات الخمسة للتدخل	الصورة النمطية
عقلية التطور		التحدث عن القوة		الاحترام في مكان العمل

مادة الجلسة (٨ب) - توصيات للتغيير من الوحدات من 1 إلى 7.

الوحدة الأولى. ما هي "تحرك! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟"
اقتراحات النساء فيما يتعلق بالإجراءات التي يمكن للرجال اتخاذها لتهيئة مكان عمل آمن وداعم.

1. _____
2. _____

الوحدة الثانية. معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.
اقتراحات لإزالة العوائق التي تحول دون الاعتماد الكامل لمدونة قواعد السلوك.

1. _____
2. _____

الوحدة الثالثة. العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والقوة.
الإجراءات المتبعة لتصحيح اختلالات توازن القوة في مكان العمل.

1. (ذات صلة بالانوع الاجتماعي) _____
2. (عامة) _____

الوحدة الرابعة. الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة.
الإجراءات المتبعة لمعالجة الأعراف الاجتماعية التي تحت على "القوة السلطوية" لدى الرجال على النساء في مكان العمل.

1. _____
2. _____

الوحدة الخامسة. الاحترام في مكان العمل
السلوكيات المقترحة لتعزيز الاحترام في مكان العمل.

1. _____
2. _____

الوحدة السادسة. اتخاذ الإجراءات
اقتراحات النساء فيما يتعلق بالدعم الذي يحتاجونه من الرجال بصفتهم شهود عيان أو الإشارات/التلميحات الاجتماعية لتوضيح عدم ملاءمة السلوك.

1. _____
2. _____

الوحدة السابعة. القيام بدور الحلفاء الفعالين
المقترحات المقدمة لتهيئة بيئة تبديد الخوف والمساعدة على اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

1. _____
2. _____



"مادة الجلسة (8ج) - إبلاغ الموظفين رقم 8: ما وراء "تحرك!"

المشروع النهائي الموجّه داخليًا: لقد تم وضع هذا المشروع بعد مراجعة شاملة للوحدات السبع السابقة. ودرسنا أبرز الدروس المستفادة من كل وحدة وأفكار الموظفين وتأملاتهم وتوصياتهم. وبعد ذلك قمنا بتقييم قوة شعورنا بالإنجاز من حيث اعتماد التوصيات. وعلى أساس هذا التقييم، قررنا أننا كنا نبذل قصاري جهودنا لاستمرارية الممارسة العملية. وعن طريق إبداء الاهتمام المستمر بهذه السلوكيات وممارستها، نشعر أنه بإمكاننا إحراز تقدم أسرع فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

a. عنوان المشروع النهائي هو: _____

b. الهدف هو: _____

c. الأنشطة المقترحة هي: _____

d. الجدول الزمني هو: _____

e. الأشخاص والأقسام المسؤولة هي: _____

المشروع الموجّه خارجيًا: تم وضع هذا المشروع بعد جلسة الضيف المتحدث (الخيار الأول) أو تدريب رسم الخرائط (الخيار الثاني) التي تعلمنا فيها عن عمل الجهات الخارجية المشاركة في الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وفكرنا فيه، وكذلك الكيفية التي يمكننا بها المساهمة في الجهود والعمل مغا لتعزيز حركة أكثر استدامة من أجل التغيير.

أ. عنوان المشروع النهائي هو: _____

ب. الهدف هو: _____

ج. الأنشطة المقترحة هي: _____

د. الجدول الزمني هو: _____

هـ. الأشخاص والأقسام المسؤولة هي: _____

ملحوظة: وجّه الدعوة لكبار القادة/المديرين بعد شرح المشروعين للتعبير عن بضع كلمات. اطلب ردود فعل الموظفين على المشاريع وأي أفكار بشأن ما يمكن تحسينه، والكيفية التي بإمكانهم تقديم الدعم، وما إلى ذلك.



إرشادات تنفيذ المراقبة والتقييم

المقدمة

ستجد في هذا القسم الإرشادات والتعليمات الخاصة بأدوات جمع البيانات وقواعد البيانات المرتبطة بها ولوحات معلومات التحليل لمراقبة وتقييم مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" يحدد كل قسم أدناه مكوّن التنفيذ وأنشطة المراقبة والتقييم ذات الصلة.

هيكل المراقبة والتقييم من أجل "تحركوا الآن! للحيلولة دون أعمال التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين



التحضير

1. قم بتنزيل أو طباعة جميع أدوات المراقبة والتقييم التي سيتم استخدامها لكل مكوّن من مكونات تنفيذ المراقبة والتقييم.
2. اجمع مواد أخرى (أقلام وأوراق وأجهزة تسجيل وأجهزة كمبيوتر محمولة وروابط وما إلى ذلك).
3. قم بإنهاء قائمة المشاركين وتعيين رمز مشارك لهم في أداة تتبع رمز المشاركة في إكسل.

مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات قبل التدريب وبعده

- الموضوع: دليل "مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات" مع التعليمات والأسئلة التي تقدم رؤية مستقبلية لتوقعات المديرين وتصور التغيير التنظيمي، والذي قد يكون مختلفًا عن الموظفين المشاركين.
 - دليل مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات قبل التدريب مع أداة المديرين.
 - دليل مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات بعد التدريب مع أداة المديرين.
- الوقت: قبل بدء مبادرة "تحركوا الآن! وبعدها.
- من المستجيب: المدراء الذين سيقومون بالمشاركة في مبادرة تحركوا الآن
- من الذي يقوم بالتجميع: ميسر (ميسري) مبادرة تحركوا الآن!
- أمور لا بد من أخذها في الاعتبار:
 - من المهم التأكد أن نفس المديرين الذين تمت مقابلاتهم في البداية هم نفس المديرين الذين تمت مقابلاتهم في النهاية.
 - خطط مسبقًا لكي تمنح نفسك الوقت الكافي.
 - احصل على جميع المواد اللازمة لتسجيل المقابلة (دليل مقابلات مصادر المعلومات الرئيسية والأسئلة المطبوعة وقلم وورقة وجهاز تسجيل وما إلى ذلك).

الدراسة الاستقصائية الأساسية والختامية

- الموضوع: دراسة استقصائية ستعمل على تقييم المعارف الأساسية والختامية والمواقف والمعتقدات والسلوكيات بالإضافة إلى تصورات الموظفين للاستعداد التنظيمي من أجل التغيير.
 - أداة الدراسة الاستقصائية الأساسية (مطبوعة)
 - أداة الدراسة الاستقصائية الختامية (مطبوعة)
 - الدراسة الاستقصائية الأساسية على كوبر
 - أداة الدراسة الاستقصائية الختامية (مطبوعة)
 - قاعدة البيانات ولوحة القيادة للتحليل.
- الوقت: سيتم إدارة الدراسة الأساسية في مستهل الوحدة الأولى، والدراسة الختامية في نهاية الوحدة الأخيرة.
- من المستجيب: سيقوم جميع المشاركين في مبادرة تحركوا الآن بإتمام الدراسة الاستقصائية الأساسية والختامية. سيتم تخصيص رقم مشارك للمشاركة، لذا ستكون جميع الإجابات مجهولة المصدر.
- من الذي يقوم بالتجميع: سيقوم ميسر (ميسري) مبادرة تحركوا الآن بتوزيع الدراسة الاستقصائية الأساسية والختامية.
- الاعتبارات:



- سيحتاج المشاركون إلى إتمام كل من المسح الأساسي والمسح النهائي حتى يتم احتساب نتائجهم في المؤشرات.
- في حال عدم إتمام أحد المشاركين الدراسة الأساسية، لا يزال بإمكانه إتمام الدراسة الختامية، ولكن لن يتمكن من مقارنة نتائجهم من أجل التغيير.
- إذا نسي المشاركون رقم المشترك الخاص بهم، فراجع أداة تتبع الحضور.

اختبارات للتحقق من المعرفة

- الموضوع: الاختبارات القصيرة التي تقيس المعرفة العامة للمشارك بعد كل وحدة لتعزيز عملية التعلم.
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة الأولى (مطبوعة)
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة الثانية (مطبوعة)
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة الثالثة (مطبوعة)
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة الرابعة (مطبوعة)
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة الخامسة (مطبوعة)
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة السادسة (مطبوعة)
 - مفتاح إجابات الاختبار القصير على الوحدة السابعة (مطبوعة)
 - اختبار قصير على الوحدة الأولى على منصة كوبيو
 - اختبار قصير على الوحدة الثانية على منصة كوبيو
 - اختبار قصير على الوحدة الثالثة على منصة كوبيو
 - اختبار قصير على الوحدة الرابعة على منصة كوبيو
 - اختبار قصير على الوحدة الخامسة على منصة كوبيو
 - اختبار قصير على الوحدة السادسة على منصة كوبيو
 - اختبار قصير على الوحدة السابعة على منصة كوبيو
- الوقت: سيتم إجراء اختبار قصير في اليوم التالي بعد شرح الوحدة. مثال: سيتم إجراء اختبار قصير على الوحدة الأولى في بداية الوحدة الثانية.
- من المستجيب: سيقوم جميع المشاركين في مبادرة تحركوا الآن بإتمام كل اختبار قصير للتحقق من المعرفة.
- من الذي يقوم بالجمع: سيقوم ميسر (ميسري) مبادرة تحركوا الآن بتوزيع كل اختبار قصير على "التحقق من المعرفة" وتسجيل الدرجات في قاعدة بيانات اختبار "التحقق من المعرفة".
- الاعتبارات:
 - بعد أن يقوم المشاركون بإتمام الاختبار، يمكن للميسرين استخدام الأسئلة كأداة مراجعة وتصفح الأسئلة معًا كمجموعة كبيرة.

الحضور وتتبع رمز المشارك

- الموضوع: كشف حضور تسرد أسماء المشاركين ورموز المشاركين المعنية لهم وأداة تتبع الحضور لملاحظة المشاركين الموجودين في كل وحدة.
 - نموذج كشف الحضور
 - الحضور وقاعدة بيانات تتبع رمز المشارك
- الوقت: يتم أخذ حضور كل عضو في المجموعة في بداية كل وحدة.
- من المستجيب: سيقوم المشاركون بالتوقيع على نموذج كشف الحضور.
- من الذي يقوم بالجمع: ميسر الوحدة هو الذي يقوم بملء نموذج صحيفة الحضور ونقل المعلومات إلى قاعدة بيانات متتبع الحضور والمشاركة.
- الاعتبارات:
 - سحذت تعيينات لأرقام المشاركين في قاعدة بيانات متتبع الحضور. سيتم تخصيص رقم لكل مشارك وفقًا لقاعدة البيانات.
 - إذا نسي المشاركون رقمهم، فيمكن للميسر المعين العثور على هذا الرقم في قاعدة بيانات متتبع الحضور.
 - يجب إكمال بعض المعلومات الديموغرافية المحددة في قاعدة بيانات متتبع الحضور وفقًا للبيانات الديموغرافية الأساسية.
 - تحتوي قاعدة البيانات على حسابات تلقائية في الأعمدة الرمادية، لا تقم بتعديل هذه الخلايا أو مسحها.

مناقشات مجموعة التركيز بعد التدريب

- الموضوع: هناك نوعان من أدلة مجموعة التركيز؛ واحد للمشاركات من الوظائف والآخر للمشاركين من الذكور. ستعمل مناقشات مجموعات التركيز على تقديم رؤى أخرى نوعية حول عملية التغيير الفردي والتنظيمي والنتائج. تهدف المعلومات التي تم جمعها من خلال مناقشات مجموعات التركيز إلى تقييم أهم التغييرات الحادثة في العملية، بما في ذلك الفرصة للإشارة إلى أمثلة محددة لممارسة في مكان العمل.
 - دليل مجموعات التركيز للموظفات اللاتي شاركن
 - دليل مجموعات التركيز للموظفين الذكور الذين شاركوا
- الوقت: سيتم عقد مجموعات التركيز في أي وقت بعد إجراء الدراسة الاستقصائية الختامية. وقد يتم إجراؤها في نفس يوم الختام (إذا كان هناك وقت) أو في يوم آخر مجدول.
- من المستجيب: اختر المشاركين من الذكور والإناث ممن سيشاركون في مجموعات التركيز. سيكون هناك مجموعة واحدة للموظفات المشاركات؛ ومجموعة أخرى للموظفين الذكور المشاركون.
- من الذي يقوم بالجمع:
 - الميسر: ينبغي لميسر مجموعات النقاشات المركزة أن يكون ميسرًا لمبادرة تحركوا الآن على ألا يقوم بإلقاء جميع الوحدات. إذا لم يكن ذلك ممكنًا، فبإمكان الميسر الأساسي لمبادرة "تحركوا الآن" تيسير عقد نقاشات مجموعة التركيز.
 - مَدُون الملاحظات: كما يجب أن يكون هناك مَدُون ملاحظات واحد على الأقل لكل مجموعة؛ يجب تسجيل التعليقات الواردة من المشاركين كما قيلت تمامًا، مع الاحتفاظ بأكبر قدر ممكن من التفاصيل.
- الاعتبارات:
 - يجب أن يكون الميسر ومَدُون الملاحظات في مجموعة النقاش المركزة على دراية بالأسئلة الواردة في دليل مجموعة التركيز هذه قبل البدء في مجموعة النقاش المركزة.
 - لاحظ مستوى طاقة المشاركين، وإذا كانت هي الأفضل، فإنه يُرجى تحديد وقت إضافي للموظفين للمشاركة في مجموعة النقاش المركزة عوضًا عن الضغط عليها في الجزء الأخير من الوحدة.



Sample IRC Anti-Sexual Harassment Policy

السياسة التنظيمية



المبادئ التوجيهية للجنة الإنقاذ الدولية فيما يتعلق بالنهج المرتكز على الناجين للإبلاغ عن إساءة السلوك

تاريخ الإيداع: أبريل 2019*

مالك السياسة: وحدة الأخلاقيات والامتثال

الجهة المعتمدة: لجنة مراجعة السياسات

(*) هذه التوجيهات عبارة عن ملحق بتوجيهات الإبلاغ العامة السارية لدى لجنة الإنقاذ الدولية)

الغرض:

تقدم هذه المبادئ التوجيهية لموظفي لجنة الإنقاذ الدولية توجيهات إضافية بشأن التزامات الإبلاغ للجنة الإنقاذ الدولية فيما يتعلق بإساءة السلوك المزعومة أثناء الحماية ضد الموظفين أو العملاء من خلال قبول التزامات الإبلاغ الإلزامية الخاصة بلجنة الإنقاذ الدولية والنهج المرتكز على الناجين للتعامل مع إساءة السلوك أثناء الحماية.

يتم تعريف إساءة السلوك أثناء الحماية بأنها: الاستغلال الجنسي للأفراد أو الاعتداء عليهم من قبل الموظفين، والاعتداء على الأطفال واستغلالهم من قبل الموظفين؛ أو التحرش الجنسي أو العنف ضد الموظفين.

السياسة:

تلتزم لجنة الإنقاذ الدولية باتتبع نهج مرتكز على الناجين استجابة لحالات أو ادعاءات إساءة السلوك أثناء الحماية. يسعى النهج المرتكز على الناجين إلى خلق بيئة داعمة يتم فيها احترام حقوق الناجين ويعاملون فيها بكرامة واحترام. كما يضمن مراعاة لجنة الإنقاذ الدولية للتفاوتات في القوة وأهمية الموافقة ومراحل نمو الأطفال والكبار من حيث صلتها بعملية الإبلاغ للجنة الإنقاذ الدولية. يساعد هذا النهج على تعزيز تعافي الناجين وتعزيز قدرتهم على تحديد الاحتياجات والرغبات والتعبير عنها، بالإضافة إلى الفهم أولاً ثم تعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات بشأن التدخلات الممكنة ثانياً. وينتج أيضاً للناجين تحديد أي استجابة، فهم الذين يتمتعون في كثير من الأحيان بأفضل تقدير للقضايا والمخاطر التي تواجه سلامتهم.

يرتكز النهج المرتكز على الناجين على المبادئ التالية:

- (1) للناجين الحق في أن يعاملوا بكرامة واحترام وألا يتعرضوا لمواقف أو سلوكيات يتم فيها إلقاء اللوم على الضحية؛
- (2) للناجين الحق في التمتع بالخصوصية والسرية؛ و
- (3) تأتي السلامة والرفاهية وحقوق الناجين قبل كل الاعتبارات الأخرى.

توجد بعض الاختلافات من حيث متطلبات الإبلاغ التي تعتمد في المقام الأول على اعتبارات العمر والنمو. تطالب لجنة الإنقاذ الدولية بالإبلاغ الإلزامي عن إساءة السلوك المزعومة أثناء الحماية التي تطول الأطفال (يعرف الطفل بأنه أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً)، لكنها لا تتخذ موقف الإبلاغ نفسه لإساءة السلوك المزعومة ضد الكبار. يُطلب الإبلاغ عن إساءة السلوك أثناء الحماية ضد الكبار، ولكنه ليس إلزامياً.

في الوقت نفسه، تلتزم لجنة الإنقاذ الدولية أيضاً بمبادئ الإبلاغ التوجيهية العالمية التي وضعتها، والتي تتطلب من جميع العاملين في لجنة الإنقاذ الدولية الإبلاغ عن إساءة السلوك أو إساءة السلوك المشتبه بها التي قد تنتهك نهج لجنة الإنقاذ الدولية وسياساتها التنظيمية وغيرها من الزلات القانونية والأخلاقية الأخرى المحتملة المخالفة لوحدة الأخلاقيات والامتثال ("ECU"). يتمثل الاستثناء الوحيد لمبادئ الإبلاغ



التوجيهية العالمية للجنة الإنقاذ الدولية في حالات إساءة السلوك المزعومة أثناء الحماية ضد الكبار حيث يتم طلب الإبلاغ ولكنه ليس إلزامياً. تسمح مبادئ الإبلاغ التوجيهية العالمية للجنة الإنقاذ الدولية بالبلاغات "مجهولة المصدر"، مما يعني أن مقدم البلاغ لا يذكر هويته عند الإبلاغ.

إذا أدرك أحد الموظفين وجود حالة فعلية أو مشتبه فيها لإساءة السلوك أثناء الحماية، فتطالبه لجنة الإنقاذ الدولية باتخاذ الإجراء المناسب بما يتماشى مع كل من مبادئ الإبلاغ التوجيهية العالمية ومع التزامنا باتباع النهج المرتكز على الناجين. في بعض الحالات، قد يكون من الأنسب التواصل مع الناجي مباشرة لتقديم الدعم له وفهم رغباته. في حالات أخرى، قد يشعر الموظف أنه من الأنسب الإبلاغ عن الحادث مباشرةً إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال. في هذه الحالات، تتابع وحدة الأخلاقيات والامتثال الأمر وفقاً للنهج الموضح في هذه المبادئ التوجيهية. وتطالب لجنة الإنقاذ الدولية جميع الموظفين باتخاذ قرارات حكيمة عند تقرير كيفية التصرف في هذه الحالات والتماس التوجيه من وحدة الأخلاقيات والامتثال إذا لزم الأمر؛ ولا يُقبل عدم اتخاذ أي إجراء.

تناقش هذه المبادئ التوجيهية نهج الإبلاغ عن إساءة السلوك أثناء الحماية، مع التمييز بذلك بين النهج المتبعة في حالة الأطفال والكبار.

الإبلاغ عن إساءة السلوك ضد الأطفال أثناء الحماية

وضعت لجنة الإنقاذ الدولية سياسة إبلاغ إلزامية عن إساءة السلوك أثناء الحماية التي تطول الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا. وبالنسبة إلى الأطفال الناجين، يجب مراعاة أفضل مصالح لدى الطفل¹ في جميع الأحوال عند الإبلاغ والاستجابة بالتحري وتقديم الخدمات. وهذا يضع في الاعتبار التفاوت في القوة لدى الأطفال، بالإضافة إلى مرحلة النمو والقدرات. وهذا يعني أن أي شخص لديه أي معرفة أو قلق بشأن إساءة السلوك أثناء الحماية ضد الأطفال، كما هو موضح في سياسة حماية الطفل، مطالب بإبلاغ لجنة الإنقاذ الدولية، متبّعاً في ذلك خيارات وإجراءات الإبلاغ الخاصة بلجنة الإنقاذ الدولية. ويجب إشراك مقدمي الرعاية في جميع مراحل العملية وإتاحة الفرصة لهم للوصول إلى خدمات الدعم المناسبة المقدمة من لجنة الإنقاذ الدولية للطفل الناجي وأسرته².

ويمكن إبلاغ وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) بالحادث مباشرة عبر البريد الإلكتروني integrity@rescue.org أو على الخط الساخن لوحدة الأخلاقيات التابعة للجنة الإنقاذ الدولية (من خلال نموذج الويب أو عبر الهاتف) والذي يمكن الوصول إليه [هنا](#). عند تقديم البلاغ، يجوز لمقدم البلاغ ذكر هويات المتورطين في الحادثة وتاريخها (تواريخها) وموقعها وتفصيلها. وكلما زادت المعلومات المقدمة، زاد احتمال إجراء تحقيق شامل. إذا كان طفلٌ هو من أبلغ الموظفين بالحادث، فيجب إبلاغ الطفل الناجي بمتطلبات الإبلاغ الإلزامي. وستتطلب وحدة الأخلاقيات والامتثال في المسألة وتحدد ما إذا كانت ستجري تحقيقاً. عند بدء التحقيق، عادة ما يتم إجراء مقابلة مع الطفل الناجي (بموافقة/ قبول مقدم الرعاية المسؤول عنه وفي حضوره وذلك حسب عمر الطفل وحالته) مع التزام السرية التامة والموافقة المستنيرة والمبادئ التوجيهية المناسبة للطفل والتي تتعلق بالتحقيق المرتكز على الطفل.

الإبلاغ عن إساءة السلوك ضد الكبار أثناء الحماية

بالنسبة إلى الكبار (العملاء والموظفين على حد سواء) الذين تعرضوا للاستغلال الجنسي أو الاعتداء أو التحرش الجنسي أو العنف في مكان العمل، يتم تطبيق المبادئ المتمركزة على الناجين وتعديل المبادئ التوجيهية للإبلاغ الإلزامي لمراعاة قدرة الناجين من الكبار وحقوقهم في الموافقة. وهذا يعني أنه يمكن للناجين أن يقرروا الإبلاغ أو المشاركة في التحقيق أو الإحجام عن ذلك. ولذلك فإن الإبلاغ عن إساءة السلوك ضد الكبار أثناء الحماية يعد طلباً وليس إلزاماً.

¹ مستمدة من المادة 3 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، التي تنص على أنه "يجب مراعاة المصالح العليا للطفل في المقام الأول في جميع الإجراءات المتعلقة بالأطفال، سواء كانت الجهة التي تتخذها هي مؤسسات الرعاية الاجتماعية العامة أو الخاصة، أو المحاكم، أو السلطات الإدارية، أو الهيئات التشريعية". ويضمن التصرف وفقاً للمصلحة العليا للطفل أن الاعتبار الأول هو ضمان السلامة الجسدية والعاطفية للطفل طوال الوقت. ويعني ذلك أنه يجب تقييم النتائج الإيجابية والسلبية للإجراءات بمشاركة الطفل ومقدمي الرعاية للطفل حسب الاقتضاء. يفضل دائماً مسار العمل الأقل ضرراً. يجب أن تضمن كل الإجراءات ألا تتأثر حقوق الطفل في السلامة واستمرار النمو.

² إذا كانت لجنة الإنقاذ الدولية تضم برامج حماية الطفل أو حماية المرأة وتمكينها (WPE) في الإطار المحلي أو القطري، فعندئذ يجب إحالة الحالة إلى تلك الفرق حتى يتم تعيين مسؤول عن الحالة وتقديم الخدمات المناسبة. وإذا لم يتوفر لدى لجنة الإنقاذ الدولية خدمات الاستجابة المتخصصة في الموقع، فعلى الموقع التواصل مع المستشار الفني المناسب بوحدة منع العنف والاستجابة (VPRU) للحصول على الدعم في تحديد خطة بديلة.



نحث مقدم البلاغ (سواء أكان الناجي أو طرف آخر يتصرف نيابة عنه) على تقديم أكبر قدر من المعلومات يشعر الناجي بارتياح للإفصاح عنها. وكلما زادت المعلومات التي يقدمها مقدم البلاغ، زاد احتمال إجراء لجنة الإنقاذ الدولية لتحقيق وتوقيف الجاني ومنع تعرض الناجي وغيره للضرر. للتمكن من متابعة التحقيق، يجب أن يكون المحققون على علم بما يلي: هويات المتورطين والتاريخ (التواريخ) والموقع وتفاصيل الحادث.

ترغب لجنة الإنقاذ الدولية في التأكد من توقيف الجناة وإبعادهم عن المؤسسة ومن حصول من يتعرضون للضرر على الدعم المناسب ومن حماية الموظفين والعملاء من التعرض لمزيد من إساءة السلوك من قبل الشخص نفسه. إذا لم يتم الإبلاغ عن الحوادث أو تقديم قدر محدود من المعلومات فقط، فلن تتمكن وحدة الأخلاقيات والامتثال من إجراء تحقيق أو اتخاذ إجراء فوري لمنع تكرار السلوك. وكذلك قد تكون قدرة لجنة الإنقاذ الدولية محدودة من حيث توفير الرعاية والدعم اللازمين للناجين. ونتيجة لذلك، من المحتمل أن يتفاقم الخطر الذي يتعرض له الناجي وغيره. إذا قرر أحد الناجين عدم الإبلاغ أو الإبلاغ مع الإدلاء بمعلومات محدودة فقط، فعليه أن يدرك دائماً أنه يمكنه التقدم في وقت لاحق عندما يشعر بارتياح إما للإبلاغ أو لتقديم معلومات أكثر لبلاغ سابق قُدمت له معلومات محدودة. ولكن، من الصعب على وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) أن تحقق في الادعاءات القديمة.

يمكن لجميع الناجين تلقي خدمات دعم برنامج العناية الواجبة من لجنة الإنقاذ الدولية التي يمكن الحصول عليها من [هنا](#)، سواء كانوا قد قرروا الإبلاغ عن حادث أم لا.

الإبلاغ المقدم من ناج أو طرف آخر: يمكن الإبلاغ عن الحادث من خلال أي قناة من قنوات الإبلاغ التابعة للجنة الإنقاذ الدولية، بما فيها الوصول مباشرة إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال عبر integrity@rescue.org أو على الخط الساخن لوحدة الأخلاقيات التابعة للجنة الإنقاذ الدولية (من خلال نموذج الويب أو عبر الهاتف) والذي يمكن الوصول إليه من [هنا](#). عند تقديم البلاغ، يجب على مقدم البلاغ ذكر هويات المتورطين في الحادثة وتاريخها (تواريخها) وموقعها وتفاصيلها. وإذا قدم المبلغ إبلاغاً بناءً على طلب الناجي، فسيتعلق قرار مقدار المعلومات التي يجب الإبلاغ عنها بقرار الناجي وحده.

بمجرد تقديم إبلاغ عن حادثة ما إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال، فإنها ستتحقق من الأمر وتحدد ما إذا كانت ستجري تحقيقاً. إذا كانت هوية الناجي معروفة، فسوف تتشاور وحدة الأخلاقيات والامتثال مع الناجي عند اتخاذ قرار لإجراء التحقيق أو عدم إجرائه، وستبذل قصارى جهدها لاحترام رغبات الناجي في قراره وفي إجراء التحقيقات. لن تفصح وحدة الأخلاقيات والامتثال عن هوية الناجي إذا طلب عدم ذكر هويته، بعد أن أفصح عن هويته لوحدة الأخلاقيات والامتثال.

البلاغ مجهول المصدر المقدم من الناجي أو الطرف الثالث: يقصد بالبلاغ مجهول المصدر أن مقدم البلاغ لم يكشف عن هويته عند تقديم البلاغ. إذا كان الناجي لا يريد الإفصاح عن هويته، فقد يُبلغ الناجي أو طرف آخر عن الأمر دون الإفصاح عن هويته عبر integrity@rescue.org أو على الخط الساخن لوحدة الأخلاقيات التابعة للجنة الإنقاذ الدولية (من خلال نموذج الويب أو عبر الهاتف) والذي يمكن الوصول إليه من [هنا](#).

بإمكان مقدم البلاغ أيضاً الاستمرار في إخفاء هويته عن طريق إنشاء عنوان بريد إلكتروني يمكنه استخدامه في التواصل مع المحققين فقط، بغرض إرسال المعلومات إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال واستلام طلبات المتابعة من المحقق. إذا تم الإبلاغ دون الإفصاح عن الهوية عبر الخط الساخن لوحدة الأخلاقيات التابعة للجنة الإنقاذ الدولية، يظل من المهم تقديم أكبر قدر ممكن من التفاصيل واستخدام رمز الوصول المقدم لك للتحقق مرة أخرى على الموقع الإلكتروني بصفة منتظمة، ولمعرفة ما إذا كان لديك طلبات معلومات من فريق التحقيق. يتيح الخط الساخن لوحدة الأخلاقيات للمحقق التواصل مع مقدم بلاغ مجهول الهوية.

على الرغم من الترحيب باستقبال البلاغات مجهولة المصدر والبلاغات المقدمة دون تفاصيل كافية عن الحادث والمتورطين فيه، لكنها تقلص قدرة وحدة الأخلاقيات والامتثال على إجراء التحقيق ومنع تكرار إساءة السلوك.

تلتزم لجنة الإنقاذ الدولية بإرساء ثقافة تنظيمية لتقديم بلاغات مطلقة وأمنة وسرية وتركز على الناجين.

لمزيد من المعلومات حول التحقيقات وكيفية إجرائها، يمكنك الوصول إلى بوابة وحدة الأخلاقيات والامتثال الإلكترونية على RescueNet والأسئلة والأجوبة عن التحقيقات، المتوفرة باللغة الإنجليزية والعربية والفرنسية [هنا](#).



معلومات الاتصال:
إذا كانت لديك أية أسئلة بخصوص هذه السياسة، فالرجاء الاتصال بوحدة الأخلاقيات والامتثال.
مستندات/توجيهات ذات صلة:

[مبادئ الإبلاغ التوجيهية العالمية الخاصة بلجنة الإنقاذ الدولية](#)
[بطاقة طرح المخاوف \(2018\)](#)



Sample IRC Beneficiary Protection from Exploitation and Abuse Policy

	السياسة التنظيمية	
سياسة لجنة الإنقاذ الدولية لحماية البالغين		
صاحب السياسة: مكتب المستشار العام	تاريخ الإنشاء: يونيو 2012 تاريخ التعديل (التعديلات): يناير 2014، فبراير 2020	
موافق عليه من قبل: الرئيس		

الغرض:

تعد حماية البالغين الذين نواجههم أثناء القيام بعملنا، بما في ذلك عملائنا¹، في غاية الأهمية بالنسبة للجنة الإنقاذ الدولية. تسعى لجنة الإنقاذ الدولية جاهدة إلى ضمان عدم تعرض العملاء البالغين الذين يتلقون خدماتنا لحالات سوء السلوك وإساءة استعمال السلطة من قبل:

- جميع عمال منظمة الإنقاذ الدولية: الموظفين والمتدربين الداخليين والعاملين بحوافز والمتطوعين والعمال المتعاقدين والاستشاريين والمقاولين المستقلين
- الزوار: الأفراد الذين استضافتهم لجنة الإنقاذ الدولية والذين يزورونها وليسوا من العاملين فيها (الصحفيون والمصورون وأعضاء مجلس الإدارة والمتبرعون وغيرهم)
- والمستفيدين من الباطن والموردين والبائعين والشركاء المنفذين

تغطي هذه السياسة الإجراءات التي يتخذها هؤلاء الأشخاص خلال ساعات العمل وخارجها. ينطبق هذا على السلوك في المنزل، ومع أفراد الأسرة أو المجتمع، وغيرها من أشكال العلاقات الشخصية خارج علاقة عملهم مع لجنة الإنقاذ الدولية.

السياسة:

من هم المحميون بموجب هذه السياسة؟

تهدف هذه السياسة إلى حماية أي شخص بالغ يستفيد بشكل مباشر من أي برنامج تم تنفيذه من قبل لجنة الإنقاذ الدولية أو أي برنامج مدعوم مالياً من قبلها، والمعروف باسم "عميل بالغ في لجنة الإنقاذ الدولية". كما تحمي هذه السياسة الأشخاص البالغين الآخرين المستضعفين وأعضاء المجتمع البالغين الذين يمكن أن تصادفهم منظمة الإنقاذ الدولية أثناء تقديم أحد البرامج التي تنفذها أو التي تدعمها مالياً. لا تنطبق هذه السياسة على البالغين الذين يعملون في لجنة الإنقاذ الدولية، حيث ستغطيهم [سياسة مكان العمل الخالي من التحرش](#) التابعة للجنة الإنقاذ الدولية.

البالغ هو أي شخص بلغ من العمر 18 عاماً أو أكثر. لأغراض تتعلق بهذه السياسة، سيتم استخدام المصطلح "بالغون محميون بهذه السياسة" للإشارة إلى العملاء البالغين وغيرهم من الأشخاص البالغين المستضعفين أو أفراد المجتمع الذين قد تواجههم لجنة الإنقاذ الدولية أثناء تقديم أحد البرامج التي تنفذها أو تدعمها مالياً.

¹ تم استخدام المصطلحين العميل والمستفيد بالتبادل في لجنة الإنقاذ الدولية، مع التفضيل التنظيمي لمصطلح العميل لكونه أكثر قوة. حيثما تشير هذه السياسة وغيرها من الوثائق ذات الصلة إلى العملاء، يجب أن يفهم قراء السياسة أن هذا يشير إلى المستفيدين.



تطبق [سياسة حماية الطفل](#) التابعة للجنة الإنقاذ الدولية على الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاما.

بروتوكول السلوك

يُطلب من جميع العاملين في لجنة الإنقاذ الدولية والزوار والمانحين من الباطن والموردين والبائعين والشركاء المنفذين تقديم أعلى المعايير الأخلاقية للنزاهة والمساءلة والشفافية عند تقديم المنتجات والخدمات أو عند تنفيذ مسؤولياتهم تجاه لجنة الإنقاذ الدولية بطريقة أخرى. تتبع لجنة الإنقاذ الدولية نهج عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال استغلال البالغين وإساءة معاملتهم.

يجب على جميع العاملين في لجنة الإنقاذ الدولية والزوار والممولين من الباطن والموردين والبائعين والشركاء المنفذين التصرف طوال الوقت وفقاً لبروتوكول السلوك، الذي يعتبر شرطاً للتوظيف في لجنة الإنقاذ الدولية أو العمل بموجب عقد معها.

يجب على جميع العاملين في لجنة الإنقاذ الدولية والزوار والمانحين من الباطن والموردين والبائعين والشركاء المنفذين ما يلي:

- معاملة جميع البالغين الذين تحميهم هذه السياسة باحترام.
- ضمان احترام صور البالغين المحميين بموجب هذه السياسة لخصوصيتهم وتقديمهم بطريقة لائقة.
- الحصول على موافقة مسبقة من البالغين المحميين بموجب هذه السياسة قبل التقاط صور لهم. عندما يكون ذلك ممكناً ومناسباً، يجب أن تكون هذه الموافقة كتابية ويجب إبلاغ البالغين المحميين بموجب هذه السياسة بكيفية استخدام الصور.
- ضمان اقتصار استخدام صور البالغين المحميين بموجب هذه السياسة على الأغراض المهنية، والأغراض المتسمة بالاحترام، وأغراض زيادة الوعي، وأغراض جمع التبرعات، وأغراض الدعاية، والأغراض البرنامجية.
- احترام مبادئ السرية والالتزام ببروتوكول حماية البيانات ومشاركة المعلومات الشخصية على أساس الحاجة إلى المعرفة فقط.
- بذل كل الجهود الممكنة لتقليل خطر إلحاق الضرر بالبالغين المحميين بهذه السياسة.
- الإبلاغ عن الشكوك أو الادعاءات المتعلقة باستغلال هذه السياسة وإساءة استخدامها أو عدم الامتثال لها وفقاً للمبادئ [التوجيهية العالمية للإبلاغ](#) لدى لجنة الإنقاذ الدولية والمبادئ التوجيهية [للنهج الذي يركز على الناجين الذين قاموا بالإبلاغ عن الحماية من سوء السلوك](#)

يجب على جميع العاملين في لجنة الإنقاذ الدولية والزائرين والمانحين الفرعيين والموردين والبائعين والشركاء المنفذين فيها/لا يقوموا بما يلي:

- التسبب بأي ضرر أو أذى جسدي للبالغين المحميين بموجب هذه السياسة.
- التصرف بطرق تهدف إلى إهانة البالغين أو إذلالهم أو التقليل من أهميتهم أو شأنهم بموجب هذه السياسة، أو الانخراط بأي شكل من أشكال الإيذاء العاطفي. ويشمل ذلك الخطاب أو السلوك غير اللائق أو المضايق أو المسيء أو المستفز جنسياً أو المهين ناحية أو تجاه البالغين المحميين بموجب هذه السياسة.
- فرض أو طلب تقديم أي خدمة مقابل الحصول على خدمات أو أنشطة مقدمة أو مدعومة من قبل لجنة الإنقاذ الدولية بما في ذلك المقابل المادي أو الجنسي.
- دعوة البالغين المحميين بموجب هذه السياسة لآخرين من البالغين المحميين بموجب هذه الاتفاقية إلى منازلهم، أو النوم معهم في نفس السرير أو الغرفة.
- التمييز، أو إظهار معاملة تفضيلية، أو تفضيل بالغين معينين محميين بموجب هذه السياسة واستبعاد آخرين.
- إقامة علاقات مع البالغين المحميين بموجب هذه السياسة من شأنها أن تكون غير ملائمة أو استغلالية أو مسيئة. ويشمل ذلك الانخراط في النشاط الجنسي مع البالغين المحميين بموجب هذه السياسة، سواء كان ذلك قبل أو بعد ظن الأشخاص أنهم قد حصلوا على الموافقة. يتم تحديد الموافقة من منظور البالغين المحميين بموجب هذه السياسة والذين يتعرضون للسلوك المحظور.
- استخدام أي أجهزة كمبيوتر أو هواتف محمولة أو كاميرات فيديو أو وسائل تواصل اجتماعية لمضايقة البالغين المحميين بموجب هذه السياسة.
- المشاركة في خدمات العاملين في مجال الجنس، بغض النظر عما إذا كانت قانونية في البلد الذي تم شراء الخدمة فيه أم لا.
- استئجار أي عميل يستفيد من خدمة تقدمها لجنة الإنقاذ الدولية أو تدعّمها للعمل على خدمة شخصية أو منزلية.



الإبلاغ والرد:

تلتزم لجنة الإنقاذ الدولية بضمان الإبلاغ عن ادعاءات انتهاك سياسة حماية البالغين والتحقيق فيها والرد عليها في الوقت المناسب وبطريقة عادلة وشفافة ومتسقة.

- يجب إبلاغ البالغين المحميين بهذه السياسة بالتزامات لجنة الإنقاذ الدولية تجاههم بموجب أسلوب لجنة الإنقاذ الدولية وسياسة حماية البالغين، ويجب إعلامهم بكيفية الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه فيها لهذه الالتزامات.
- في جميع مواقع التشغيل، ستقوم المكاتب المحلية بوضع إجراءات تشغيل قياسية في سياق ذلك، والتي تفصل خدمات الدعم المتوفرة للبالغين المحميين بموجب هذه السياسة الذين يبلغون عن حدوث انتهاك.
- تتخذ لجنة الإنقاذ الدولية نهجا يركز على الناجين الذين قاموا بالإبلاغ عن المخاوف أو التقارير المتعلقة بحماية انتهاكات البالغين المحميين بموجب هذه السياسة. يمكن العثور على مزيد من المعلومات عن هذا النهج [المبادئ التوجيهية للنهج الذي يركز على الناجين الذين قاموا بالإبلاغ عن الحماية من سوء السلوك](#) الذي تتبناه لجنة الإنقاذ الدولية.

المراجعة:

ستتم مراجعة هذه السياسة بشكل دوري من قبل وحدة الأخلاقيات والامتثال مع تقديم توصيات إلى لجنة مراجعة السياسات للحصول على موافقة الرئيس النهائية.

معلومات الاتصال:

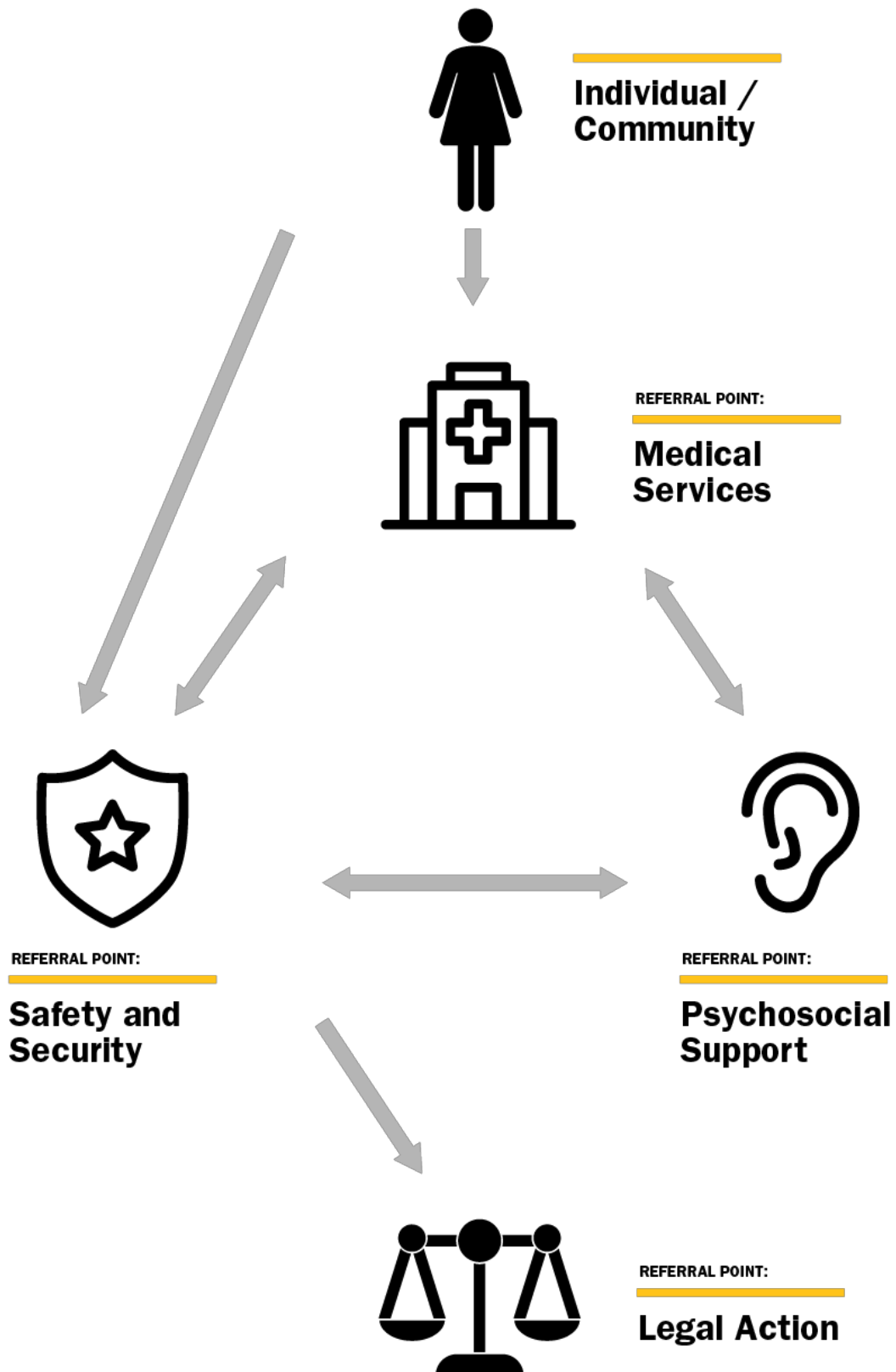
ميغان نوبرت، مدير الحماية (Megan.Nobert@rescue-uk.org)

الوثائق/الإرشادات ذات الصلة:

- أسلوب لجنة الإنقاذ الدولية: معايير السلوك المهني
- المبادئ التوجيهية العالمية لتقديم التقارير
- المبادئ التوجيهية للنهج الذي يركز على الناجين الذين قاموا بالإبلاغ عن الحماية من سوء السلوك
- سياسة حماية الطفل
- سياسة بيئة العمل الخالية من التحرش



Sample GBV Referral Pathway





موقع التدريب: _____

☐ الوحدة الأولى | ما هي مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"؟

□ الوحدة الثالثة | العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والسلطة.

□ الوحدة الخامسة | الاحترام في مكان العمل.

□ الوحدة السابعة | التحول إلى حلفاء فعالين

□ الوحدة الثامنة | الانتقال لما بعد مبادرة "تحركوا الآن!"

الاسم الاول

اسم العائلة



الدراسة الاستقصائية الأساسية

القسم (أ): المعلومات الأساسية

يُرجى ملاحظة ما يلي: لن يتم تحديد اسمك مع أي من ردودك. سيتم إلغاء تحديد جميع الردود أثناء التحليل.

1. ما هو رمز المشارك المخصص لك: _____ * إذا كنت لا تستطيع التذكر، فاسأل المُيسر.

2. يُرجى تحديد هويتك الجندرية:

☐ امرأة

☐ رجل

☐ غير ذلك (يُرجى التحديد، إذا شعرت بالراحة): _____

3. يُرجى تحديد فئتك العمرية:

☐ 20-30 سنة

☐ 31-40 سنة

☐ 41-50 سنة

☐ 51-60 سنة

☐ أكبر من 61 سنة.

4. يُرجى تحديد أعلى مستوى تعليمي حصلت عليه (حدد خيارًا واحدًا فقط):

☐ بعض المدارس الابتدائية.

☐ أنهيت المرحلة الابتدائية.

☐ سنة أو سنتين من المرحلة الثانوية.

☐ أنهيت المرحلة الثانوية.

☐ الشهادة/الدبلومة.

☐ درجة الليسانس/البكالوريوس.

☐ الماجستير والدكتوراه.

5. يُرجى تحديد عدد السنوات التي عملت فيها لدى منظمتك:

☐ أقل من سنة واحدة.

☐ من سنة إلى سنتين

☐ من 3 إلى 5 سنوات

☐ 6-10 سنة

☐ أكثر من 10 سنوات.

6. يُرجى تحديد إدارتك.

☐ البرامج

☐ العمليات



القسم (ب): أوافق أو لا أوافق.

يُرجى تحديد ما إذا كنت توافق أو لا توافق على العبارات التالية.

7. عادة ما أكون أكثر احترامًا عندما أتفاعل مع شخص أكبر مني.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 8. الخيارات التي أقوم بها في حياتي الشخصية ليست مرتبطة بعلمي.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 9. خلال اجتماعات الموظفين، أشعر بالراحة في مشاركة رأيي.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 10. يمثل التحرش الجنسي بالعمالات في المجال الإنساني مشكلة في منظمنا.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 11. يمثل الاستغلال والانتهاك الجنسيين على العميلات مشكلة في منظمنا.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 12. أنا على علم بالمكان الذي ينبغي الذهاب إليه للحصول على الدعم النفسي والاجتماعي عند الضرورة.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 13. أشعر بالثقة في قدرة المنظمة على إدارة حالات سوء السلوك الجنسي بشكل مناسب.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
- أ. إذا كنت لا توافق، فإنه يُرجى ترتيب المخاوف التالية (1 هي أهم مخاوفك، و5 هي الأقل أهمية):
- _____ توقيت.
- _____ السرية
- _____ السلامة (سلامتي أنا أو سلامة الآخرين)
- _____ رد فعل عنيف
- _____ عملية متحيزة
- _____ أخرى (يُرجى التحديد)
14. هناك آلية للمرأة لتوجيه مخاوفها بشأن ثقافة مكان العمل، والتحرش الجنسي، أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المنظمة.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 15. أنا أرى نفسي من مناصري النسوية.

☐ أوافق

☐ لا أوافق
 16. تشارك منظمي بنشاط في مندييات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

☐ أوافق
- أ. في حالة الموافقة، يُرجى وصف المنتدى و/أو الأنشطة:
- _____
- _____

17. يمكن للموظفين الذكور التعبير صراحة عن دعمهم لحقوق المرأة دون خوف من النقد أو السخرية أو رد الفعل العنيف.

☐ لا أوافق

☐ أوافق

☐ لا أوافق
18. إذا سألتني، فإنني أوصي بهذه المنظمة كمكان لعمل النساء.

☐ أوافق

☐ لا أوافق



القسم (ج): الاختيار من متعدد

الأسئلة التالية هي أسئلة الاختيار من متعدد، يُرجى قراءة الأسئلة بعناية والاختيار وفقًا لما تعرفه.

19. إلى أي مدى تجد نفسك في المهام والمبادئ الإنسانية؟

☐ لم يحدث مطلقًا

☐ قليلًا

☐ نوعًا ما

☐ كثيرًا

20. إلى أي مدى تشعر بإحساس القيم المشتركة مع المنظمة؟

☐ لم يحدث مطلقًا

☐ قليلًا

☐ نوعًا ما

☐ كثيرًا

21. أي من الأشخاص التالية أسماؤهم في مؤسستك يُظهر بانتظام "قيادة مدفوعة بالقيم"؟ ((حدد كل ما ينطبق))

☐ قائد

☐ المدير/المنسقون

☐ موظفو البرنامج

☐ موظفو العمليات

☐ موظفو الدعم (السانقون وعمال النظافة وما إلى ذلك)

☐ لي أنا شخصيًا

القسم (ج1): هذا القسم مخصص لموظفي البرنامج فقط.

إذا كنت من موظفي العمليات، تخطى للقسم (ج2).

22. كم عدد المرات التي تقوم فيها بجمع التعليقات الرسمية من العملاء لقياس جودة البرنامج والرضا العام؟

☐ أبدًا

☐ مرة كل ربع سنة.

☐ مرة في الشهر.

☐ مرة في الأسبوع.

☐ يوميًا.

23. يُرجى شرح كيفية جمع وتقييم تعليقات العملاء:



القسم (ج2): هذا القسم مخصص لموظفي العمليات فقط.

إذا لم تكن من موظفي العمليات، فتخطى للقسم (د).

24. كم عدد المرات التي تقوم فيها بجمع التعليقات الرسمية من البائعين وفرق البرنامج والموردين؟

- ☐ أبداً
- ☐ مرة كل ربع سنة.
- ☐ مرة في الشهر.
- ☐ مرة في الأسبوع.
- ☐ يوميًا.

25. يُرجى شرح كيفية جمع وتقييم تعليقات البائعين وفرق البرنامج والمُوردين.

القسم (د): الاختيار من متعدد (يُتبع)

26. إلى أي مدى يراعي مكان العمل النوع الاجتماعي؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

27. إلى أي مدى يستمع كبار المديرين إلى مخاوف الموظفين ويستجيبون لها؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

28. إذا سألتني، فما هو مدى ثقتك في قدرتك على وصف مدونة قواعد السلوك التنظيمية؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

29. إذا سألتني، ما مدى ثقتك في قدرتك على وصف عملية الإبلاغ عن حالات سوء السلوك الجنسي في منطمتك؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

30. كم مرة تلقيت اتصالات داخلية حول سياسات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين⁷ والتدريبات، وخدمات الدعم، والمبادرات الجديدة، وما إلى ذلك بعيداً عن مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".

- ☐ أبداً
- ☐ مرة كل 3 أشهر.
- ☐ مرة في الشهر.
- ☐ مرة في الأسبوع.
- ☐ يوميًا.

⁷ SH = التحرش الجنسي، SEA = الاستغلال والانتهاك الجنسيين.



31. إلى أي مدى تعكس هويتك الشخصية؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

☐ لست متأكدًا مما هو المقصود بـ"الهوية".

32. إلى أي مدى تفكر في أفعالك وما إذا كانت تتماشى مع قيمك؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

☐ لست متأكدًا مما هو المقصود بـ"القيم".

33. إلى أي مدى تعتقد كيف تستخدم قوتك الشخصية عند التفاعل مع الزملاء والعملاء؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

☐ لست متأكدًا مما هو المقصود بـ"السلطة الشخصية".

34. ما هو مدى فهم الموظفين الذكور للموقف وسعيهم لتلبية لاحتياجات الموظفين والعملاء؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

35. هل يتم تمثيل المرأة في الهيكل الإداري للمنظمة؟

- ☐ نعم
☐ لا

36. إلى أي مدى تؤثر المديرات في صنع القرار؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

37. على مدار الأشهر الستة الماضية، كم مرة أشارت منظمتك إلى المبادئ الإنسانية عند اتخاذ القرارات؟

☐ لا أعرف أبداً.

☐ مرة واحدة في آخر 6 أشهر.

☐ حتى 5 مرات في آخر 6 أشهر مضت.

☐ حتى 10 مرات في آخر 6 أشهر مضت.

☐ أكثر من 10 مرات في آخر 6 أشهر مضت.

38. خلال الأشهر الستة الماضية، عندما رأيت مزاحاً أو تعليقات أو سلوكاً جنسياً غير لائق، (حدد كل ما ينطبق).

☐ لم أفعل شيئاً.

☐ تحدثت بصوت عالٍ ضد السلوك.

☐ حاولت تثنييت الجاني.

☐ أبلغت عن السلوك.

☐ تحدثت إلى الضحية بعد ذلك وعرضت عليه الدعم.

39. إلى أي مدى تشعر بالراحة في التعبير صراحة عن الخلاف أو الآراء المتناقضة مع رؤسائك؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً



40. إلى أي مدى تنظر إلى نفسك على أنك قائدًا للسلوك المحترم داخل المنظمة؟

- ☐ لم يحدث مطلقًا
- ☐ قليلًا
- ☐ نوعًا ما
- ☐ كثيرًا

41. إلى أي مدى تسعى الإدارة بنشاط إلى معالجة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل المنظمة؟

- ☐ لم يحدث مطلقًا
- ☐ قليلًا
- ☐ نوعًا ما
- ☐ كثيرًا

42. إلى أي مدى تشعر أن منطمتك تتعاون على المستوى المشترك بين الوكالات أو المستوى القطاعي للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في القطاع الإنساني؟

- ☐ لم يحدث مطلقًا
- ☐ قليلًا
- ☐ نوعًا ما
- ☐ كثيرًا

43. عندما تبدأ مبادرات تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي أشعر بـ (حدد كل ما ينطبق)

- ☐ الفضول
- ☐ الحماس
- ☐ الشك والريبة
- ☐ السخرية
- ☐ مشاعر أخرى (يُرجى التحديد)



الدراسة الختامية

القسم (أ): المعلومات الأساسية

يُرجى ملاحظة ما يلي: لن يتم تحديد اسمك مع أي من ردودك. سيتم إلغاء تحديد جميع الردود أثناء التحليل.

1. ما هو رمز المشارك المخصص لك: _____ * إذا كنت لا تستطيع التذكر، فاسأل المُيسر.

2. يُرجى تحديد هويتك الجندرية:

☐ امرأة

☐ رجل

☐ غير ذلك (يُرجى التحديد، إذا شعرت بالراحة): _____

3. يُرجى تحديد فنتك العمرية:

☐ 30-20 سنة

☐ 40-31 سنة

☐ 50-41 سنة

☐ 60-51 سنة

☐ أكبر من 61 سنة.

4. يُرجى تحديد أعلى مستوى تعليمي حصلت عليه (حدد خيارًا واحدًا فقط):

☐ بعض المدارس الابتدائية.

☐ أنهيت المرحلة الابتدائية.

☐ سنة أو سنتين من المرحلة الثانوية.

☐ أنهيت المرحلة الثانوية.

☐ الشهادة/الدبلومة.

☐ درجة الليسانس/البكالوريوس.

☐ الماجستير والدكتوراه.

5. يُرجى الإشارة إلى عدد السنوات التي عملت فيها لدى منظمتك:

☐ أقل من سنة واحدة.

☐ من سنة إلى سنتين

☐ من 3 إلى 5 سنوات

☐ 10-6 سنة

☐ أكثر من 10 سنوات.

6. يُرجى تحديد إدارتك.

☐ البرامج

☐ العمليات



القسم (ب): أوافق أو لا أوافق.

يُرجى تحديد ما إذا كنت توافق أو لا توافق على العبارات التالية.

7. عادة ما أكون أكثر احترامًا عندما أتفاعل مع شخص أكبر مني.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

8. الخيارات التي أقوم بها في حياتي الشخصية ليست مرتبطة بعملتي.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

9. خلال اجتماعات الموظفين، أشعر بالراحة في مشاركة رأيي.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

10. يمثل التحرش الجنسي بالعاملات في المجال الإنساني مشكلة في منظماتنا.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

11. يمثل الاستغلال والانتهاك الجنسيين على العميلات مشكلة في منظماتنا.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

12. أنا على علم بالمكان الذي ينبغي الذهاب إليه للحصول على الدعم النفسي والاجتماعي عند الضرورة.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

13. أشعر بالثقة في قدرة المنظمة على إدارة حالات سوء السلوك الجنسي بشكل مناسب.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

أ. إذا كنت لا توافق، فإنه يُرجى ترتيب المخاوف التالية (1 هي أهم مخاوفك، و5 هي الأقل أهمية):

_____ التوقيت

_____ السرية

_____ السلامة (سلامتي أنا أو سلامة الآخرين)

_____ رد فعل عنيف

_____ عملية متحيزة

_____ أخرى (يُرجى التحديد)

14. هناك طريقة معتمدة لكي تقوم المرأة بتوجيه مخاوفها بشأن ثقافة مكان العمل، والتحرش الجنسي، أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المنظمة.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

15. أنا أرى نفسي من الداعمين/الداعمات للنسوية.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

16. تشارك منظمتي بنشاط في مندييات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

☐ أوافق

أ. في حالة الموافقة، يُرجى وصف المنتدى و/أو الأنشطة:

☐ لا أوافق

17. يمكن للموظفين الذكور التعبير صراحة عن دعمهم لحقوق المرأة دون خوف من النقد أو السخرية أو رد الفعل العنيف.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

18. إذا سألتني، فإنني أوصي بهذه المنظمة كمكان لعمل النساء.

☐ أوافق

☐ لا أوافق

القسم (ج): الاختيار من متعدد



الأسئلة التالية هي أسئلة الاختيار من متعدد، يُرجى قراءة الأسئلة بعناية والاختيار وفقاً لما تعرفه.

19. إلى أي مدى تجد نفسك في المهام والمبادئ الإنسانية؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

20. إلى أي مدى تشعر بإحساس القيم المشتركة مع المنظمة؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

21. أي من الأشخاص التالية أسماؤهم في مؤسستك يُظهر بانتظام "قيادة مدفوعة بالقيم"؟ ((حدد كل ما ينطبق))

- ☐ قائد
☐ المديرين/المنسقين
☐ موظفو البرنامج
☐ موظفو العمليات
☐ موظفو الدعم (السائقون وعمال النظافة وما إلى ذلك)
☐ لي أنا شخصياً

القسم (ج1): هذا القسم مخصص لموظفي البرنامج فقط.

إذا كنت من موظفي العمليات، تخطى للقسم (ج2).

22. كم عدد المرات التي تقوم فيها بجمع التعليقات الرسمية من العملاء لقياس جودة البرنامج والرضا العام؟

- ☐ أبداً
☐ مرة كل ربع سنة.
☐ مرة في الشهر.
☐ مرة في الأسبوع.
☐ يوميًا.

23. يُرجى شرح كيفية جمع وتقييم تعليقات العملاء:

القسم (ج2): هذا القسم مخصص لموظفي العمليات فقط.

إذا لم تكن من موظفي العمليات، فتخطى للقسم (د).

24. كم عدد المرات التي تقوم فيها بجمع التعليقات الرسمية من البائعين وفرق البرنامج والموردين؟

- ☐ أبداً
☐ مرة كل ربع سنة.
☐ مرة في الشهر.
☐ مرة في الأسبوع.
☐ يوميًا.

25. يُرجى توضيح كيفية جمع تعليقات العملاء وتقييم.



القسم (د): الاختيار من متعدد (يُتبع)

26. إلى أي مدى يراعي مكان العمل النوع الاجتماعي؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

27. إلى أي مدى يستمع كبار المديرين إلى مخاوف الموظفين ويستجيبون لها؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

28. إذا سألتني، ما هو مدى ثقّتك في قدرتك على وصف مدونة قواعد السلوك التنظيمية؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

29. إذا سألتني، ما مدى ثقّتك في قدرتك على وصف عملية الإبلاغ عن حالات سوء السلوك الجنسي في منظمّتك؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

30. كم مرة تلقيت فيها اتصالات داخلية من المنظمة بشأن سياسات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتدريبات⁸، وخدمات الدعم، والمبادرات الجديدة، وما إلى ذلك بعيداً عن مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟

- ☐ أبداً
- ☐ مرة كل 3 أشهر.
- ☐ مرة في الشهر.
- ☐ مرة في الأسبوع.
- ☐ يوميّاً.

31. إلى أي مدى تعكس هويتك الشخصية؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

☐ لست متأكداً مما هو المقصود بـ "الهوية".

⁸ SH = التحرش الجنسي، SEA = الاستغلال والانتهاك الجنسيين.



32. إلى أي مدى تفكر في أفعالك وما إذا كانت تتماشى مع قيمك؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

☐ لست متأكدًا مما هو المقصود بـ"القيم".

33. إلى أي مدى تعتقد أنك تستطيع استخدام قوتك الشخصية عند التفاعل مع الزملاء والعملاء؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

☐ لست متأكدًا مما هو المقصود بـ"السلطة الشخصية".

34. ما هو مدى فهم الموظفين الذكور للموقف وسعيهم لتلبية لاحتياجات الموظفين والعملاء؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

35. هل يتم تمثيل المرأة في الهيكل الإداري للمنظمة؟

- ☐ نعم
☐ لا

36. إلى أي مدى تؤثر المديرات في صنع القرار؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

37. على مدار الأشهر الستة الماضية، كم مرة أشارت منظمتك إلى المبادئ الإنسانية عند اتخاذ القرارات؟

☐ لا أعرف أبدًا.

☐ مرة واحدة في آخر 6 أشهر.

☐ حتى 5 مرات في آخر 6 أشهر مضت.

☐ حتى 10 مرات في آخر 6 أشهر مضت.

☐ أكثر من 10 مرات في آخر 6 أشهر مضت.

38. خلال الأشهر الستة الماضية، عندما رأيت مزاحًا جنسيًا أو تعليقات جنسية أو سلوكًا جنسيًا غير لائق، (حدد كل الإجابات الصحيحة).

☐ لم أفعل شيئًا.

☐ تحدثت بصوت عالٍ ضد السلوك.

☐ حاولت تشتيت الجاني.

☐ أبلغت عن السلوك.

☐ تحدثت إلى الضحية بعد ذلك وعرضت عليه الدعم.

39. إلى أي مدى تشعر بالراحة في التعبير صراحة عن الخلاف أو الآراء المتناقضة مع رؤسائك؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً

40. إلى أي مدى تنظر إلى نفسك على أنك قائدًا للسلوك المحترم داخل المنظمة؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
☐ قليلاً
☐ نوعاً ما
☐ كثيراً



41. إلى أي مدى تسعى الإدارة بنشاط إلى معالجة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل المنظمة؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

42. إلى أي مدى تشعر أن منطمتك تتعاون على المستوى المشترك بين الوكالات أو المستوى القطاعي للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في القطاع الإنساني؟

- ☐ لم يحدث مطلقاً
- ☐ قليلاً
- ☐ نوعاً ما
- ☐ كثيراً

43. عندما أنهينا مبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي أشعر ب.....(حدد كل ما ينطبق)

- ☐ الفضول
- ☐ الحماس
- ☐ الشك والريبة
- ☐ السخرية
- ☐ أخرى (يُرجى التحديد): _____

44. يُرجى وصف أهم تغيير بالنسبة لك كفرد نتيجة لمبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي على مدار الـ 6 أشهر الماضية؟

45. يُرجى وصف أهم تغيير حدث في المنظمة نتيجة لمبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي على مدار الـ 6 أشهر الماضية؟



اختبارات قصيرة على المعرفة

"تحركوا الآن" الوحدة الأولى

اختبار قصير: 1- ما هي "تحركوا الآن" للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

أسئلة:

1. ما هي الخصائص الثلاثة لإيجاد مساحة أكثر أماناً؟

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2. ما هي الركائز الثلاثة لطريقة الاهتمام بالناجيات فقط؟

- 1.
- 2.
- 3.

3. الاختلاف الرئيسي بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هو:

- ☐ المتهم بارتكاب التحرش.
- ☐ الضحية.
- ☐ نوع الاعتداء.
- ☐ استخدام السلطة.
- ☐ التراضي.

4. السيناريو: رجل يتزوج بامرأة من القرية التي يعمل فيها عاملاً صحياً.

- هل يصور هذا السيناريو التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أم لا؟
 - ☐ تحرش جنسي.
 - ☐ الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
 - ☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الأولى

مفتاح إجابات الاختبار القصير.

1. ما هي الخصائص الخمسة؟ للحصول على مساحة أكثر أماناً؟

1. السرية
2. المحايدة.
3. السلوك.
4. التواصل المباشر.
5. الوقت المخصص للعناية بالنفس.
6. الالتزام.

2. ما هي الركائز الثلاثة للعمل الذي محوره الضحية الناجية من التجربة السلبية؟

1. الرحمة.
2. الكفاءة.
3. السرية.

3. الاختلاف الرئيسي بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هو:

- ☐ المتهم بارتكاب التحرش.
- ☐ الضحية.
- ☐ نوع الاعتداء.
- ☐ استخدام السلطة.
- ☐ التراضي.

4. السيناريو: رجل يتزوج بامرأة من القرية التي تعمل فيها المنظمة على إدارة عبادة ميدانية.
هل هذا السيناريو حالة تحرش جنسي أو استغلال أو انتهاك جنسيين أم لا هذا ولا ذاك؟

- ☐ تحرش جنسي.
- ☐ الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الثانية

اختبار قصير: معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

الأسئلة:

1. ما هي المبادئ الإنسانية الخمسة؟

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2. املأ الفراغات بالعبارات التالية:

_____ تشكل قيمنا وقيمنا هي التي تشكل _____.

3. صواب أو خطأ

○ يمكن للناس تغيير سلوكياتهم بحيث تتوافق مع نوع الشخص/الجهة الإنسانية الفاعلة الذي يريدون أن يرسموا ملامحه.

☐ صواب.

☐ خطأ

4. السيناريو: زميل يمدح جسد زميلته التي تشعر بالاستياء لذلك. هل هذا

☐ تحرش جنسي

☐ استغلال وانتهاك جنسيان

☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الثانية

مفتاح إجابات الاختبار القصير: معرفة أنفسنا ودورنا بصفتنا من العاملين في المجال الإنساني.

1. ما هي المبادئ الإنسانية الخمسة؟

1. الإنسانية
2. الحيادية
3. التجرد
4. الاستقلالية
5. لا ضرر ولا ضرار

2. املأ الفراغات بالعبارات التالية:

هويتنا هي التي _____ تشكل قيمنا وقيمنا هي التي تشكل أفعالنا.

3. صواب أو خطأ

- يمكن للناس تغيير سلوكياتهم بحيث تتوافق مع نوع الشخص/الجهة الإنسانية الفاعلة الذي يريدون أن يرتسموا ملامحه.
- ☐ صواب.
- ☐ خطأ

4. السيناريو: زميل يثني على جسد زميلته التي تشعر بالاستياء لذلك. هل هذا

- ☐ تحرش جنسي
- ☐ استغلال وانتهاك جنسيان
- ☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الثالثة

اختبار قصير: العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والسلطة.

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

الأسئلة:

1. قم بتسمية ثلاثة أنواع من السلطة الإيجابية:

1.

2.

3.

2. قم بتسمية نوع واحد للقوة السلبية:

1.

3. ما هو السبب الجذري للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟

☐ تعاطي الكحول؟

☐ اختلال توازن القوى بين الرجل والمرأة.

☐ الفقر والبطالة.

☐ العوامل الدينية والثقافية.

☐ عدم معرفة الخطط والتوقعات التابعة للمنظمة.

4. صواب أو خطأ

○ عندما يكون لدى الناس المزيد من السلطة، فمن المحتم أن يسيئوا استخدامها.

☐ صواب.

☐ خطأ

5. السيناريو: أحد العاملين في المجال الإنساني يعطي الوالدين في مستوطنة النازحين مهراً للزواج من ابنتهم. هل هذا؟

☐ تحرش جنسي

☐ استغلال وانتهاك جنسيان

☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الثالثة

مفتاح إجابات الاختبار القصير: العلاقة بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والسلطة.

1. قم بتسمية ثلاثة أنواع من السلطة الإيجابية:
 1. السلطة التعاونية
 2. السلطة
 3. السلطة من الداخل
2. قم بتسمية نوع واحد للقوة السلبية:
 1. السلطة السلطوية الاستبدادية
3. ما هو السبب الجذري للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟
 - a. الإجابة: اختلال توازن القوى بين الرجل والمرأة.
4. صواب أو خطأ
 - o عندما يكون لدى الناس المزيد من السلطة، فمن المحتمل أن يسيئوا استخدامها.
 - i. صواب.
 - ii. خطأ
5. السيناريو: أحد العاملين في المجال الإنساني يعطي الوالدين في مستوطنة النازحين مهراً للزواج من ابنتهم. هل هذا
 - ☐ تحرش جنسي
 - ☐ استغلال وانتهاك جنسيان
 - ☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الرابعة

اختبار قصير: الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة.

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

الأسئلة:

1. صواب أو خطأ
☐ السلطة التي يمتلكها الرجل في المجتمع تكون دائماً مكتسبة.
☐ صواب.
☐ خطأ
2. تعزز الأعراف الاجتماعية السلطة الاستبدادية لدى الرجل على المرأة، ويجري استنساخها على ثلاثة مستويات من النظام الاجتماعي. فما هي؟
 1.
 2.
 3.
3. ما هو الفرق الرئيسي بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (حدد كل ما ينطبق)؟
☐ الجاني
☐ الضحية
☐ نوع السلوكيات المتضمنة
☐ خطورة التصرفات
4. ما هو أخطر تأثير للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟
☐ الإضرار بالسمعة.
☐ العواقب على الناجية.
☐ خسارة أموال المانحين.
☐ فقدان إمكانية الوصول إلى المجتمعات.
5. املأ الفراغات بالعبارة التالية:
 التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يسلبان الناجية من _____ في أن تعيش حياة خالية من العنف.
6. السيناريو: يناقش الزملاء الذكور لقاءاتهم مع العاملين في تجارة الجنس أمام زميلة في العمل. إنها أصغر منهم، وغير مرتاحة لهم، لكنها تشعر بالعجز عن قول أي شيء. هل هذا
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الرابعة

مفتاح إجابات الاختبار القصير: الإقرار بالطبيعة النظامية للقوة.

1. صواب أو خطأ
☐ السلطة التي يمتلكها الرجل في المجتمع تكون دائماً مكتسبة.
☐ صواب.
☐ خطأ
2. تعزز الأعراف الاجتماعية قوة الرجل على المرأة، وهي الأعراف التي يجري استنساخها على ثلاثة مستويات من النظام الاجتماعي:
 1. العائلة
 2. المجتمع
 3. مكان العمل/المؤسسات
3. ما هو الفرق الرئيسي بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (حدد كل ما ينطبق)؟
☐ الجاني
☐ الضحية
☐ نوع السلوكيات المتضمنة
☐ خطورة التصرفات
4. ما هو أخطر تأثير للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟
☐ الإضرار بالسمعة.
☐ العواقب على الناجية.
☐ خسارة أموال المانحين.
☐ فقدان إمكانية الوصول إلى المجتمعات.
5. املأ الفراغات بالعبارة التالية:
☐ التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يسلبان الناجية من حقها الإنساني في أن تعيش حياة خالية من العنف.
6. السيناريو: يناقش الزملاء الذكور لقاءاتهم مع العاملين في تجارة الجنس أمام زميلة في العمل. إنها أصغر منهم، وغير مرتاحة لهم، لكنها تشعر بالعجز عن قول أي شيء. هل هذا
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن الوحدة الخامسة."

اختبار قصير: الاحترام في مكان العمل

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

الأسئلة:

1. صواب أو خطأ
○ ثقافة مكان العمل السام ليست مزعجة فحسب، بل إنها تؤثر على إنتاجية الشركة وقدرتها على الوفاء بمهمتها/تفويضها.
☐ صواب.
☐ خطأ
- ثقافة مكان العمل السام هي سبب التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
☐ صواب.
☐ خطأ
- من المرجح أن يكون نهج كبار القادة هو القيادة المدفوعة بالقيم..
☐ صواب.
☐ خطأ
2. ما هي الأشياء التي يمكن للموظفين على جميع المستويات القيام بها لمحاربة مكان العمل السام؟
3. السيناريو: مشرف ذكر يطلب من ممرضته خدمات جنسية مقابل رحلة استكشافية إلى بلد آخر. هل هذا السلوك.....
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.
4. السيناريو: زميلان من قسمين مختلفين لدى المنظمة نفسها يبذلان علاقة رومانسية. هل هذا السلوك.....
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.
5. السيناريو: أحد العاملين في المجال الإنساني يبلغ لاجئة أنه بإمكانه منحها حصص غذائية أخرى مقابل خدمات خاصة. هل هذا السلوك.....
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة الخامسة.

مفتاح إجابات الاختبار القصير: الاحترام في مكان العمل

1. صواب أو خطأ
○ ثقافة مكان العمل السام ليست مزعجة فحسب، بل إنها تؤثر على إنتاجية الشركة وقدرتها على الوفاء بمهمتها/تفويضها.
☐ صواب.
☐ خطأ
- ثقافة مكان العمل السام هي سبب التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
☐ صواب.
☐ خطأ
- من المرجح أن يكون نهج كبار القادة هو القيادة المدفوعة بالقيم.
☐ صواب.
☐ خطأ
2. ما هي الأشياء التي يمكن للموظفين على جميع المستويات القيام بها لمحاربة مكان العمل السام؟
الرجوع إلى القائمة التي تم إنشاؤها من قبل المشاركين. بعض الأمثلة تشمل السلوكيات/التفاعلات المحترمة بين الزملاء، والحضور للعمل في الوقت المحدد، وعدم مقاطعة الآخرين، والامتناع عن النميمة وما إلى ذلك.
3. السيناريو: مشرف ذكر يطلب من مرؤسته خدمات جنسية مقابل رحلة استكشافية إلى بلد آخر. هل هذا السلوك.....
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.
4. السيناريو: زميلان من قسمين مختلفين لدى المنظمة نفسها يبذلان علاقة رومانسية. هل هذا السلوك.....
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.
5. السيناريو: أحد العاملين في المجال الإنساني يبلغ لاجئة أنه بإمكانه منحها حصص غذائية أخرى مقابل خدمات خاصة. هل هذا السلوك.....
☐ تحرش جنسي
☐ استغلال وانتهاك جنسيان
☐ لا هذا ولا ذاك.



"تحركوا الآن" الوحدة السادسة.

اختبار قصير: اتخاذ الإجراءات

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

الأسئلة:

1. ما هي الإستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء؟

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2. متى يختار الموظف استخدام استراتيجيات أقل مباشرة للتدخل أو يختار عدم التدخل على الإطلاق؟

3. صواب أو خطأ
عبء المسؤولية على الرجل والمرأة هو نفسه عندما يتعلق الأمر بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وإنهائه.

- ☐ صواب.
☐ خطأ

4. يُرجى وصف طريقة واحدة يمكنك من خلالها أن تتدخل كفرد في موقف ترى فيه حدوث استغلال أو انتهاك جنسيين، ولا تذكر منها إستراتيجية الإبلاغ.



"تحركوا الآن" الوحدة السادسة.

مفتاح إجابات الاختبار القصير: اتخاذ الإجراءات

1. ما هي الإستراتيجيات الخمسة للتدخل البادئة بحرف التاء؟

- a. تدخل مباشر
- b. تأخير
- c. تشتيت للانتباه
- d. تفويض
- e. توثيق

2. متى يختار الموظف استخدام استراتيجيات تدخل أقل مباشرة أو يختار عدم التدخل على الإطلاق؟

a. الإجابة: عندما يشعر بأنه غير آمن أو عندما يكون لديه قوة أقل على عمل ذلك.

3. صواب أو خطأ

○ عبء المسؤولية على الرجل والمرأة هو نفسه عندما يتعلق الأمر بمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وإنهائه.

i. صواب.

ii. خطأ (لا هم مختلفون بسبب قوتهم وعلاقتهم بالضحية).

4. يُرجى وصف طريقة واحدة يمكنك من خلالها أن تتدخل كفرد في موقف ترى فيه حدوث استغلال أو اعتداء جنسيين، ولا تنكر منها الإبلاغ.



"تحركوا الآن الوحدة السابعة"

اختبار قصير: القيام بدور الحلفاء الفعّالين

الرمز المعين للمشاركة: _____

المنظمة: _____

الأسئلة:

1. صواب أو خطأ
○ النسوية فكرة غربية حكر على فئتي النخبة والمتعلمين.
□ صواب.
□ خطأ
2. املأ الفراغ بالعبارات التالية:
يقلل من درجة شعورنا بالوحدة، ويعزز من قدرتنا على النضال من أجل التغيير الاجتماعي، بما في ذلك الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
يساعد تعزيز _____ في التغلب على مخاوفنا بشأن اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
3. أهم مسؤولية للحليف الذكر بشأن الوقاية من (حدد اختياراً واحداً فقط).
○ طيبة القلب وحسن النية.
○ الاستماع إلى النساء والمساءلة عن احتياجاتهن.
○ اتخاذ إجراءات سريعة لصالح المرأة.
○ تبوء مكانة قائد بارز أو صانع قرار.



"تحركوا الآن" الوحدة السابعة

قبل/بعد الاختبار: القيام بدور الحلفاء الفعّالين

1. صواب أو خطأ

- النسوية فكرة غربية حكر على فئتي النخبة والمتعلمين.
- صواب.
- خطأ - اكتسبت النسوية مكانة بارزة مؤخرًا في الغرب ولكن كفكرة قديمة وعالمية.

2. املأ الفراغ بالعبارات التالية:

- التضامن يقلل من درجة شعورنا بالوحدة، ويعزز من قدرتنا على النضال من أجل التغيير الاجتماعي، بما في ذلك الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- يساعد تعزيز عقلية التطور في التغلب على مخاوفنا بشأن اتخاذ إجراءات بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

3. أهم مسؤولية للحليف الذكر بشأن الوقاية من (حدد اختيارًا واحدًا فقط).

- طيبة القلب وحسن النية.
- الاستماع إلى النساء والمساعدة عن احتياجاتهن.
- اتخاذ إجراءات سريعة لصالح المرأة.
- تبوء مكانة قائد بارز أو صانع قرار.



دليل المقابلات مع مصادر المعلومات الرئيسية

مع مديري/مخرجي مرحلة ما قبل التدريب.

إرشادات التنفيذ

يجب استخدام هذه الأداة قبل مشاركة الموظفين المشاركين ومصادر المعلومات الرئيسية في تدريب تحركوا الآن لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الترجمة.

قبل استخدام الأداة، ضع في اعتبارك ما إذا كانت هناك حاجة إلى الترجمة.. إذا كانت الإجابة بنعم، يجب ترجمة الأسئلة ومناقشتها قبل مقابلة مصادر المعلومات الرئيسية مع المدير.

من الذي يتم إجراء المقابلة معه؟

سيتم إجراء مقابلة مع المدراء أو المديرين أو مشرفي الموظفين المشاركين في مبادرة تحركوا الآن لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

من الذي يجري المقابلة؟

يجب ألا يكون الشخص الذي يقوم بإجراء المقابلات قد سبق له العمل مُيسراً في جلسات مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".

من الذي يدون الملاحظات؟

من الأفضل أن يقوم الشخص الذي يجري المقابلة بتدوين الملاحظات. يجب تسجيل التعليقات الواردة من المديرين كما قيلت تماماً، مع الحصول على أكبر قدر ممكن من التفاصيل ومن الجيد أن تكون على دراية بأسئلة المقابلة قدر الإمكان قبل بدء المقابلات مع مصادر المعلومات الرئيسية.

ما هي المواد التي تحتاج إليها؟

أسئلة المقابلات مع مصادر المعلومات الرئيسية مطبوعة وقلم (أقلام) وورقة.

نص السيناريو:

"شكراً لكم على الوقت الذي استغرقتموه في التحدث معي اليوم عن تجربتكم مع مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". الغرض من هذه المقابلة هو فهم أفضل لكيفية تعامل المنظمات مع الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لها. وللقيام بذلك، نقوم حالياً بإجراء مقابلات مع مديري الموظفين الذين شاركوا في العملية. ستشمل مشاركتك إجراء مقابلتين غير رسميتين ستستمران في أي مكان من 30 دقيقة إلى ساعة. لن يتم استخدام اسمك في التحليل وكتابة التقرير. هل لديك أية أسئلة؟

هل توافق على المشاركة؟"

نعم ☐

لا ☐



الأسئلة

1. ما هو فهمك لـ مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
2. لماذا ألزمت منظمتك/فريقك بمبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
3. ما الأمل الذي يحدوك للخروج من مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
4. ما هي مخاوفك من مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.
5. هل تعتقد أن الثقافة المنظمة تلعب دورًا في تمكين حدوث التحرش الجنسي و/أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)
- إذا كانت الإجابة نعم، فكيف يتم ذلك؟
6. من الذي يضطلع بأهم دور في تشكيل ملامح الثقافة التنظيمية؟
7. ما هي السياسات التي تتبعها منظمتك حاليًا فيما يتعلق التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟ (إذا قال المصدر الرئيسي للمعلومات أنه ليس لديه أي سياسات، تخطى السؤال التاسع)

لا تقرأ بصوت عالٍ: هل ذكر المصدر الرئيسي للمعلومات أيًا مما يلي؟

- ☐ مدونة قواعد السلوك.
- ☐ السياسات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي.
- ☐ سياسات مكافحة التحرش الجنسي.
- ☐ سياسات منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ☐ سياسات الحماية



8. اطرح السؤال رقم 7 الذي أجاب المصدر الرئيسي للمعلومات عنه فقط: هل كانت هناك تحديات في تنفيذ هذه السياسات؟
واحد فقط) لا نعم (ضع دائرة على

إذا كانت الإجابة نعم، فما هي تلك التحديات؟

إذا كانت الإجابة "لا"، فما الذي كان مفيداً في فرض تنفيذ هذه السياسات؟

9. هل لدى المنظمة آليات للاستماع إلى الموظفين وتبديد مخاوفهم؟ نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)

إذا كانت الإجابة بنعم، يُرجى وصف:

10. على مدار الشهرين الماضيين، هل تشعر أنك فعلت أشياء لمعالجة ديناميكيات السلطة في منظماتك؟ نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)

إذا كانت الإجابة بنعم، ما الذي أنجزته؟

11. هل لديك شعور عن قيامك باتخاذ خطوات أخرى للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في آخر شهرين؟ نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)

إذا كانت الإجابة بنعم، ما الذي أنجزته؟



دليل المقابلات مع مصادر المعلومات الرئيسية
مع مديري/مخرجي مرحلة ما بعد التدريب.

إرشادات التنفيذ

يجب استخدام هذه الأداة بعد مشاركة الموظفين المشاركين ومصادر المعلومات الرئيسية في إتمام تمرين مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

الترجمة.

قبل استخدام الأداة، ضع في اعتبارك ما إذا كانت هناك حاجة إلى الترجمة.. إذا كانت الإجابة بنعم، يجب ترجمة الأسئلة ومناقشتها قبل مقابلة مصادر المعلومات الرئيسية مع المدير.

من الذي يتم إجراء المقابلة معه؟

سيتم إجراء مقابلة مع المدراء أو المديرين أو مشرفي الموظفين الذين شاركوا في مبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

من الذي يجري المقابلة؟

يجب ألا يكون الشخص الذي يقوم بإجراء المقابلات قد سبق له العمل مُيسراً في جلسات مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".

من الذي يدون الملاحظات؟

من الأفضل أن يقوم الشخص الذي يجري المقابلة بتدوين الملاحظات. يتعين تسجيل التعليقات المقدمة من المديرين تمامًا كما قيلت، والاستفادة من أكبر قدر من التفاصيل. من الجيد أن تكون على دراية بأسئلة المقابلة الشخصية قبل بدء المقابلات مع المصادر الرئيسية للمعلومات.

ما هي المواد التي تحتاج إليها؟

أسئلة المقابلات مع مصادر المعلومات الرئيسية مطبوعة وقلم (أقلام) وورقة.

نص السيناريو:

- "شكراً لكم على الوقت الذي استغرقتموه في التحدث معي اليوم عن تجربتكم مع مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". الغرض من هذه المقابلة هو فهم أفضل لكيفية تعامل المنظمات مع الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لها. وللقيام بذلك، نقوم حالياً بإجراء مقابلات مع مديري الموظفين الذين شاركوا في العملية. ستشمل مشاركتك إجراء مقابلتين غير رسميتين ستستمران في أي مكان من 30 دقيقة إلى ساعة. لن يتم استخدام اسمك في التحليل وكتابة التقرير. هل لديك أية أسئلة؟

- هل توافق على المشاركة؟

نعم ☐

لا ☐



الأسئلة

1. ما هي الأفكار التي لديك عن مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي"؟
2. هل كان هناك أي شيء في العملية جعلك تشعر بعدم الارتياح؟
 - التحقيق: مواضيع محددة، ودراسات الحالة، والمعلومات التي شاركها المشاركون؟
3. هل كان هناك أي شيء وجدته مفاجئاً؟
 - التحقيق: مواضيع محددة، ودراسات الحالة، والمعلومات التي شاركها المشاركون؟
4. هل تعتقد أن مبادرة تحركوا الآن قد غيرت أي شيء في منظماتك للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في منظماتك؟
نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)
إذا كانت الإجابة نعم، فماذا كان الموضوع، وكيف حدث ذلك؟
- إذا كانت الإجابة لا، فما هو السبب؟
5. ما الذي تعلمته من خلال المشاركة في عملية مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي اللذين لم يكن لديك علم به قبل ذلك؟
6. ما هي مخاوفك من مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي قبل ذلك - هل تم تبرير أي منها؟
7. في آخر مقابلة أجريناها، تحدثنا عن الكيفية التي يمكن بها لثقافة المنظمة أن تتيج بحدوث التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين. هل تشعر أنه قد حدث أي تغيير ثقافي التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في المنظمة منذ مبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟
نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)
إذا كانت الإجابة نعم، فكيف يتم ذلك؟
- إذا كانت الإجابة لا، فما السبب؟
8. من الذي يضطلع بأهم دور في رسم ملامح الثقافة التنظيمية؟
9. هل كانت هناك أي تغييرات على سياسة المنظمة أو نهجها لإدارة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟
نعم لا (ضع دائرة على واحد فقط)
إذا كانت الإجابة بنعم، يرجى وصف:



10. على مدار الشهرين الماضيين، هل تشعر أنك فعلت أشياء لمعالجة ديناميكيات السلطة في منطقتك؟ نعم لا
(ضع دائرة على واحد فقط)

إذا كانت الإجابة بنعم، ما الذي أنجزته؟

11. هل لديك شعور عن قيامك باتخاذ خطوات أخرى للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي في آخر شهرين؟ نعم لا
(ضع دائرة على واحد فقط)
إذا كانت الإجابة بنعم، ما الذي أنجزته؟

12. هل تمكنت من اتخاذ أي خطوات لمتابعة التوصيات التي خرجت من مناقشات/تدريب الموظفين؟ ما يُرجى توضيحه.

13. كيف ستضمن إنجاز المشاريع النهائية وأنتك تحافظ على الزخم؟



دليل المناقشات الجماعية المركزية

مع الموظفين اللائي شاركن دليل المناقشة الجماعية المركزة هذا مخصص للمشاركة من الموظفين فقط. هذا لضمان حصول الموظفين والموظفات على مساحة آمنة لمشاركة الخبرات الشخصية والمواضيع الحساسة التي تمت تغطيتها خلال تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

إرشادات التنفيذ

هذه الأداة عبارة عن دليل للمناقشة الجماعية المركزة ويجب استخدامها بعد أن يكمل الموظفون بإتمام تدريب تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي..

1. اجلسوا على شكل دائرة.

2. اعرض الغرض من المناقشة

3. تقديم الموافقة المستنيرة

4. إنشاء اتفاقيات المجموعة

الترجمة.

قبل استخدام الأداة، ضع في اعتبارك ما إذا كانت هناك حاجة إلى الترجمة.. إذا كانت الإجابة بنعم، يجب ترجمة الأسئلة ومناقشتها قبل مناقشة المجموعة المركزة مع الموظفين المشاركات.

من الذي يتم إجراء المقابلة معه؟

الموظفات المشاركات اللاتي أكملن تدريبات تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. يجب ألا تتكون كل مجموعة مركزة من أكثر من 10 مشاركين.

من الذي يدير مناقشة المجموعة المركزة؟

يجب أن يكون الشخص الذي يقوم بإجراء المقابلات لم يسبق له العمل مُيسراً في جلسات مبادرة "تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين".

- نصيحة المحاور: قد تكون هناك أوقات تحتاج فيها إلى طرح أسئلة بنعم/لا للتأكد من عدم قيامك بوضع افتراضات. ولكن إذا تم طرح سؤال بنعم/لا في إحدى مجموعات النقاش المركزة، فيجب عليك متابعتها بسؤال تطلب فيه توضيحاً.

من الذي يدون الملاحظات؟

تأكد من وجود مُدون ملاحظات معين واحد على الأقل لكل مجموعة. ينبغي تسجيل التعليقات المقدمة من المشاركين تمامًا كما قيلت في مبادرة تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي والاستفادة من أكبر قدر من التفاصيل. يجب أن يكون مُدون الملاحظات على دراية بالأسئلة الواردة في هذا الدليل قبل أن تبدأ مجموعة النقاش المركزة.

- نصيحة مُدون الملاحظات: للمساعدة في تتبع أي مشاركون يتحدثون، يمكن لمُدون الملاحظات تخصيص أرقام عشوائية داخلياً لكل مشارك في نقاشات المجموعات المركزة (المرأة 1، والمرأة 2، إلخ). من المقرر عدم مشاركة نظام الترقيم هذا. إنه فقط لمساعدة مُدون الملاحظات على تتبع من الذي يسأل عن الموضوع ثم الإبلاغ بناءً على نظام الترقيم.

ما هي المواد التي تحتاج إليها؟

أسئلة مناقشات المجموعات المركزة مطبوعة والقلم (الأقلام) والورق.

- نصيحة بشأن المواد: أحضر دائماً المزيد!

نص السيناريو



"شكرًا لكم على الوقت الذي استغرقتموه في التحدث معي اليوم عن تجربتكم مع مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". أما وقد اكتمل التدريب، نود أن نأخذ بعض الوقت لمشاركة خبراتنا حول التدريب - كيف شعرت حيال ذلك، والكيفية التي من الممكن أن يكون قد أثر بها على طريقة تفكيرك والتعامل مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والثقافة التنظيمية. وللقيام بذلك، سنقوم بإجراء مناقشات مع مجموعات صغيرة من الموظفين الذين شاركوا في مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". ستستمر المناقشة في أي مكان من 45 دقيقة إلى ساعة. لكن لا يتعين عليك المشاركة إذا كنت لا ترغب في ذلك. لن يتم ربط اسمك بأي شيء تقوله اليوم وسيتم الاحتفاظ بأي معلومات تشاركها عن تجاربك خاصة لدى فريق التيسير التابع لـ!مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". هل يوجد أحد لديه أي أسئلة؟

اطلب من كل مشارك في المجموعة الموافقة على المشاركة.

معلومات عامة

هل وافقت المجموعة على تدوين الملاحظات؟

☐ نعم

☐ لا

الموقع: _____

التاريخ: _____

عدد المشاركين: _____

الأسئلة

العملية!

1. ما الذي أجدى نفعًا من هذا التدريب؟

2. ما الذي لم يجدى نفعًا من هذا التدريب؟

3. هل لديك أي مقترحات لتحسين التدريب؟ (يمكن أن تتعلق الاقتراحات بالمحتوى والهيكل والتسليم والتوقيت وما إلى ذلك)

4. ما هو شعورك تجاه التيسير (معرفة الميسرين وخبرتهم وقدرتهم على قيادة عملية التغيير التنظيمي وما إلى ذلك)؟

5. هل أضاف وجود ميسر إحدى منظمات حقوق المرأة قيمة إلى الجلسات؟ لماذا/لماذا لا؟

6. ما هو شعورك حيال مزيج العمل والمناقشات الجماعية بين الجنس الواحد وبين الجنسين؟ هل حققنا التوازن الصحيح؟ لماذا/لماذا لا؟

7. إلى أي مدى شعرت النساء بالأمان في التدريب؟ هل كانت هناك أي مسائل أو مشاكل (مقاومة، رد فعل عنيف، إلخ) تود إبلاغنا بها؟



النتائج

8. الغرض من تدريبات مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي يتمثل في تعزيز التغيير التنظيمي من شأنه دعم العدالة الجنسية وعدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ما هي الطرق التي ساعد بها التدريب أو لم يساعد في تحقيق ذلك؟
9. يُرجى وصف أهم تغيير بالنسبة لك كفرد نتيجة لـ مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟" التحقيق: التغيير الفردي، التغيير التنظيمي (تغيير ثقافي وتغيير سياسي، وما إلى ذلك)
10. هل غيّر التدريب الثقافة التنظيمية وبيئة العمل للموظفات والعملاء؟ إذا كان الأمر كذلك، فما هي الطريقة؟ ما الذي تغير؟ إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟ ما الذي لا يزال بحاجة للتغيير؟
11. هل لاحظت تغيرات في المواقف والمعتقدات والسلوكيات بين الموظفين الذكور في المنظمة؟ إذا كان الأمر كذلك فما هو؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما هي العوائق المحتملة؟
12. هل كان الموظفون مسؤولين عن تلبية طلبات الموظفين؟ إذا كان ذلك صحيحاً، فكيف السبيل؟ هل يمكنك تقديم أمثلة؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما هي العوائق المحتملة؟
13. ما مدى ثقتك في مشاركة المنظمة بنشاط في المبادرات المشتركة بين الوكالات وعلى مستوى القطاع للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟



دليل المناقشات الجماعية المركزية

مع الموظفين الذكور الذين شاركوا

دليل المناقشة الجماعية المركزة هذا مخصص للموظفين الذكور الذين شاركوا فقط. هذا لضمان حصول الموظفين والموظفات على مساحة آمنة لمشاركة الخبرات الشخصية والمواضيع الحساسة التي تمت تغطيتها خلال عملية تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

إرشادات التنفيذ

هذه الأداة عبارة عن دليل للمناقشة الجماعية المركزة ويجب استخدامها بعد أن يقوم الموظفون بإتمام تدريبات تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي.

1. اجلسوا على شكل دائرة.
2. اعرض الغرض من المناقشة
3. تقديم الموافقة المستنيرة
4. إنشاء اتفاقيات المجموعة

الترجمة

قبل استخدام الأداة، ضع في اعتبارك ما إذا كانت هناك حاجة إلى الترجمة. إذا كانت الإجابة بنعم، يجب ترجمة الأسئلة ومناقشتها قبل مناقشة المجموعة المركزة مع الموظفين المشاركين.

من الذي يتم إجراء المقابلة معه؟

الموظفين الذكور الذين شاركوا وأتموا تدريبات تحركوا الآن للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. يجب ألا تكون كل مجموعة مركزة من أكثر من 10 مشاركين.

من الذي يدير مناقشة المجموعة المركزة؟

يجب ألا يكون الشخص الذي يقوم بإجراء المقابلات قد سبق له العمل مُيسراً في جلسات مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي".

- نصيحة للمحاور: قد تكون هناك أوقات تحتاج فيها إلى طرح أسئلة بنعم/لا للتأكد من عدم قيامك بوضع افتراضات. ولكن إذا تم طرح سؤال بنعم/لا في إحدى مجموعات النقاش المركزة، فيجب عليك متابعتها بسؤال تطلب فيه توضيحاً.

من الذي يدون الملاحظات؟

تأكد من وجود مُدون ملاحظات معين واحد على الأقل لتدوين تعليقات مشاركي كل مجموعة يتم تقديمها في مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي" تماماً كما يقولونها مع تسجيل أكبر قدر من التفاصيل. يجب أن يكون مُدون الملاحظات على دراية بالأسئلة الواردة في هذا الدليل قبل أن تبدأ مجموعة النقاش المركزة.

- نصيحة مُدون الملاحظات: للمساعدة في تتبع أي من المشاركين الذين يتحدثون، حيث يمكن لمُدون الملاحظات تخصيص أرقام عشوائية داخلياً لكل مشارك في نقاشات المجموعات المركزة (الرجل 1، والرجل 2، وإلخ). من المقرر عدم مشاركة نظام الترقيم هذا. إنه فقط لمساعدة مدون الملاحظات على تتبع من الذي يسأل عن الموضوع ثم الإبلاغ بناءً على نظام الترقيم.

ما هي المواد التي تحتاج إليها؟

أسئلة مناقشات المجموعات المركزة مطبوعة والقلم (الأقلام) والورق.

نصيحة بشأن المواد: أحضر دائماً المزيد!

نص السيناريو:

- "شكراً لكم على الوقت الذي استغرقتموه في التحدث معي اليوم عن تجربتكم مع مبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". أما وقد اكتمل التدريب، نود أن نأخذ بعض الوقت لمشاركة خبراتنا حول التدريب - كيف شعرت حيال ذلك، والكيفية التي من الممكن أن يكون قد أثر بها على طريقة تفكيرك والتعامل مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والثقافة التنظيمية. وللقيام بذلك، سنقوم بإجراء مناقشات مع مجموعات صغيرة من الموظفين الذين شاركوا في العملية. للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي. ستستمر المناقشة في أي مكان من 45 دقيقة إلى ساعة. لكن لا يتعين عليك المشاركة إذا كنت لا ترغب في ذلك. لن يتم ربط اسمك بأي شيء نقوله اليوم وسيتم الاحتفاظ بأي معلومات تشاركها عن تجاربك خاصة لدى فريق التيسير التابع لمبادرة "تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي". هل يوجد أحد لديه أي أسئلة؟

اطلب من كل مشارك في المجموعة الموافقة على المشاركة.



معلومات عامة

هل وافقت المجموعة على تدوين الملاحظات؟

☐ نعم

☐ لا

التاريخ: _____

عدد المشاركين: _____

الموقع: _____

الأسئلة

العملية!

1. ما الذي أجدى نفعًا من هذا التدريب؟

2. ما الذي لم يجدى نفعًا من هذا التدريب؟

3. هل لديك أي مقترحات لتحسين التدريب؟ (يمكن أن تتعلق الاقتراحات بالمحتوى والهيكل والتسليم والتوقيت وما إلى ذلك)

4. ما هو شعورك تجاه التيسير (معرفة المُيسرين وخبرتهم وقدرتهم على قيادة عملية التغيير وما إلى ذلك)

5. هل أضاف وجود مُيسر إحدى منظمات حقوق المرأة قيمة إلى الجلسات؟ لماذا/لماذا لا؟

6. ما هو شعورك حيال مزيج العمل والمناقشات الجماعية بين الجنس الواحد وبين الجنسين؟ هل حققنا التوازن الصحيح؟ لماذا/لماذا لا؟

7. ما هي طريقة تحسين مبادرة تحركوا الآن! لمنع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لاستهداف احتياجات ومخاوف وشواغل الرجال بشكل أكثر فعالية.

النتائج

1. الغرض من مبادرة تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي يتمثل في تعزيز التغيير التنظيمي من شأنه دعم

2. العدالة الجندرية وعدم التسامح مطلقًا مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ما هي الطرق التي ساعد بها التدريب والمنهج الدراسي أو لم يساعد في تحقيق ذلك؟

3. يُرجى وصف أهم تغيير بالنسبة لك كفرد نتيجة لمبادرة تحركوا الآن! للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟
التحقيق: التغيير الفردي، التغيير التنظيمي (تغيير ثقافي وتغيير سياسي، وما إلى ذلك)

4. كيف يتحدث محتوى التدريب والتمارين إليكم بصفته رجال؟ هل شعرت بدافع للتغيير؟ إذا كان الأمر كذلك، فما الذي دفعك؟ إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟



5. هل كان الموظفون مسؤولين عن تلبية طلبات الموظفات؟ اذا كان ذلك صحيحًا، فكيف السبيل؟ هل يمكنك تقديم أمثلة؟ لماذا يحدث هذا في رأيك؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما هي العوائق المحتملة؟

6. ما هو شعورك بأن منظمتك سوف تشارك بنشاط في المبادرات المشتركة بين الوكالات وعلى مستوى القطاع للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسي؟